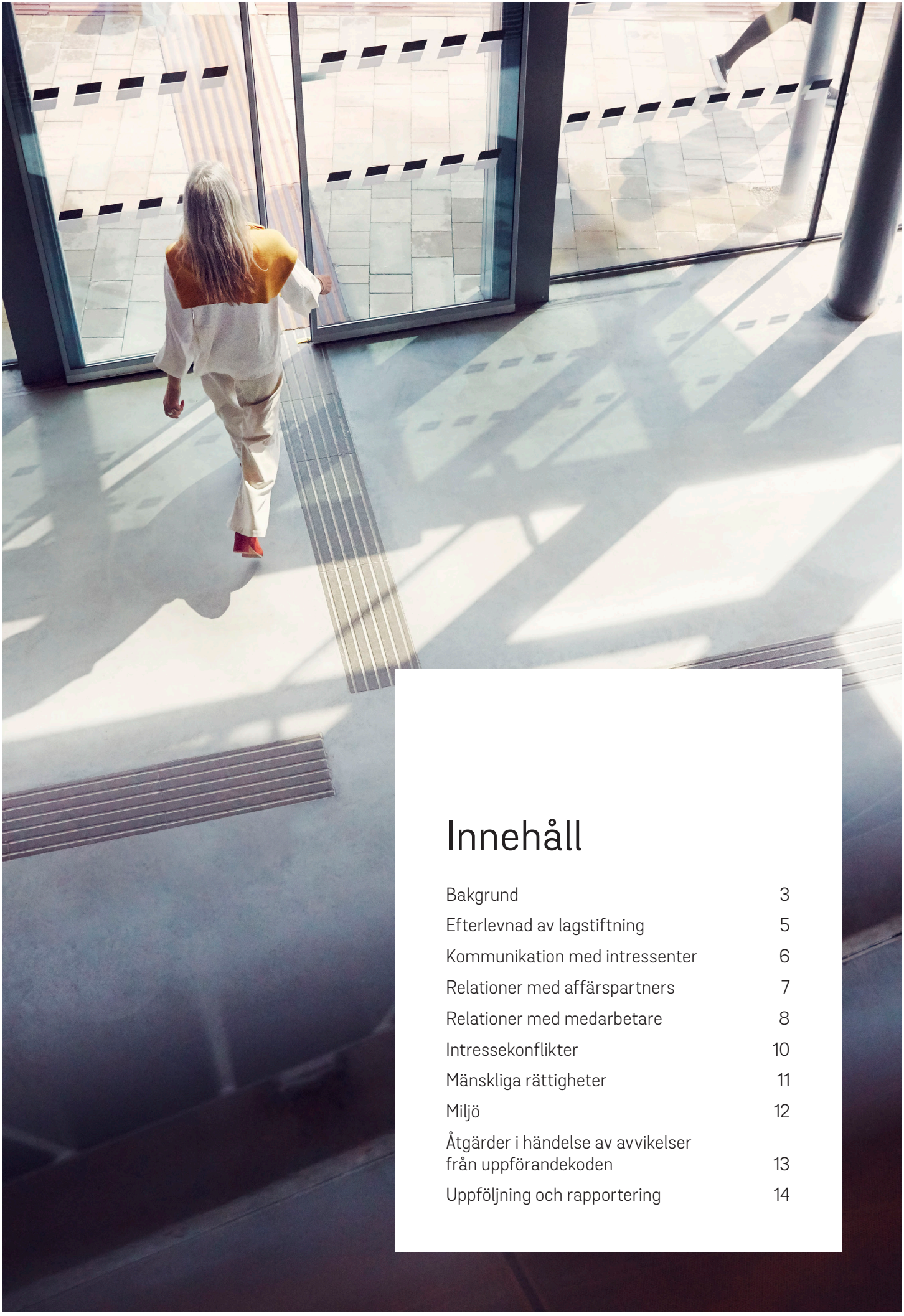
UPPFÖRANDEKOD



VER. 5, 2025-02-21



Innehåll

Bakgrund	3
Efterlevnad av lagstiftning	5
Kommunikation med intressenter	6
Relationer med affärspartners	7
Relationer med medarbetare	8
Intressekonflikter	10
Mänskliga rättigheter	11
Miljö	12
Åtgärder i händelse av avvikelser från uppförandekoden	13
Uppföljning och rapportering	14

Bakgrund

Den familjeägda Stena Metallkoncernen skapar arbetstillfällen och mervärde genom att erbjuda konkurrenskraftiga och hållbara affärslösningar inom områdena återvinnings- och resurshanteringstjänster, bearbetning och distribution samt handel med nya och återvunna resurser, finansverksamhet, samt utveckling av nya affärslösningar.

Sedan starten 1939 har Stena Metallkoncernen utvecklats från att vara en lokal operatör till ett internationellt företag med dotterbolag och affärspartner världen över.

I dag uppfattas och erkänns Stena Metallkoncernen som ledande inom de affärsområden och geografiska områden där bolagen är verksamma. Denna position har koncernen uppnått tack vare sunda affärsprinciper och en tillämpning av kärnvärdena tryggt, enkelt, och utvecklande, i samverkan med affärspartner, kolleger och övriga intressenter.

För att fortsätta kunna vara framgångsrika är det viktigt att var och en av oss aktivt utför sitt uppdrag på sådant sätt att Stena Metallkoncernen anses vara ekonomiskt, socialt, etiskt och miljömässigt ansvarstagande. Vi är också ansvariga om vi inte vidtar åtgärder ifall sådana överträdelser skulle upptäckas.

Dan Sten Olsson, hedersordförande för Stena Metallkoncernen, har sagt: ”Varje dag förväntar sig våra kunder, medarbetare, leverantörer, finansiärer, samhället och andra intressenter att vi ska uppfylla våra löften och infria de förväntningar vi direkt eller indirekt kan ha gett dem. Omgivningen satsar på oss för att vi satsar på den. I slutändan lever vi i ett partnerskap, vars produktivitet bestäms av den tillit vi förtjänar genom våra gärningar i våra relationer.”

Det är detta som är själva kärnan i Stena Metallkoncernens uppförandekod. Våra prioriteringsområden är Care for the Environment, Care for People and Care for Sustainable Business.

Vårt rykte är en av Stena Metallkoncernens mest värdefulla tillgångar. Som alla tillgångar måste det utvecklas och skyddas. Alla företag i Stena Metallkoncernen, liksom alla individer, måste alltid agera på ett transparent sätt som förmedlar trovärdighet och respekt för kunder, kollegor, affärspartners, organisationer, banker, medier, myndigheter och samhälle. Om vi agerar lagstridigt, oetiskt eller omoraliskt kan våra kolleger, allmänheten och våra motparter inte lita på oss, och vi riskerar förluster, påverkan på affärsrelationer och annan skada.

Alla anställda, konsulter (i det följande kallade anställda) samt styrelser i Stena Metallkoncernen ska följa denna uppförandekod och ingen inom organisationen har befogenhet att godkänna undantag från uppförandekoden. Det är vårt ansvar att se till att vi efterlever alla tillämpliga lagar och lokal praxis. För att underlätta detta har vi obligatoriska policies, som ger vägledning för efterlevnad. Även rutiner och instruktioner har tagits fram, för att ge ytterligare stöd åt implementeringen av denna uppförandekod och andra obligatoriska policies. Det kan uppkomma situationer som det inte finns några specifika riktlinjer för. I sådana fall förväntas ett agerande som är i i överensstämmelse med uppförandekodens anda.

Uppförandekoden innehåller regler för hur vi bedriver vår verksamhet, men den kan inte beskriva alla situationer som kan uppkomma i verkligheten. Frågor att ställa till dig själv om du är tveksam:

- Är det olagligt?
- Är det oetiskt?
- Kan det vara skadligt för Stena Metalls rykte?
- Skulle du känna dig besvärad om du berättade om det för dina släktingar eller läste om det i media?

Om svaret är ja, stanna upp och konsultera din chef, som kan hjälpa dig att hitta ett sätt att hantera situationen.

Stena Metallkoncernen har även implementerat en uppförandekod för affärspartners (en anpassning av denna uppförandekod). Vi förväntar oss att våra leverantörer, underentreprenörer, agenter, samriskpartner, kunder och andra affärspartner uppfyller samma höga krav och standarder som vi ställer på vår egen verksamhet.

När vi utvärderar och väljer ut affärspartners ska vi också bedöma deras förmåga att uppfylla kraven i vår uppförandekod för affärspartners. En affärspartner som inte uppfyller och respekterar dessa standarder löper risk att uteslutas ur vår värdekedja, vilket kan innebära uppsägning av befintliga avtal.

Denna uppförandekod har antagits av styrelsen för Stena Metall AB för att understryka de principer enligt vilka Stena Metallkoncernen hanterar relationer med affärspartners, anställda och andra intressenter.

Efterlevnad av lagstiftning

I alla länder där verksamhet bedrivs ska Stena Metallkoncernen följa de lagar och regler som gäller i det aktuella landet. Varje anställd är enligt lag skyldig att vara medveten om och följa tillämpliga lagar och regler.

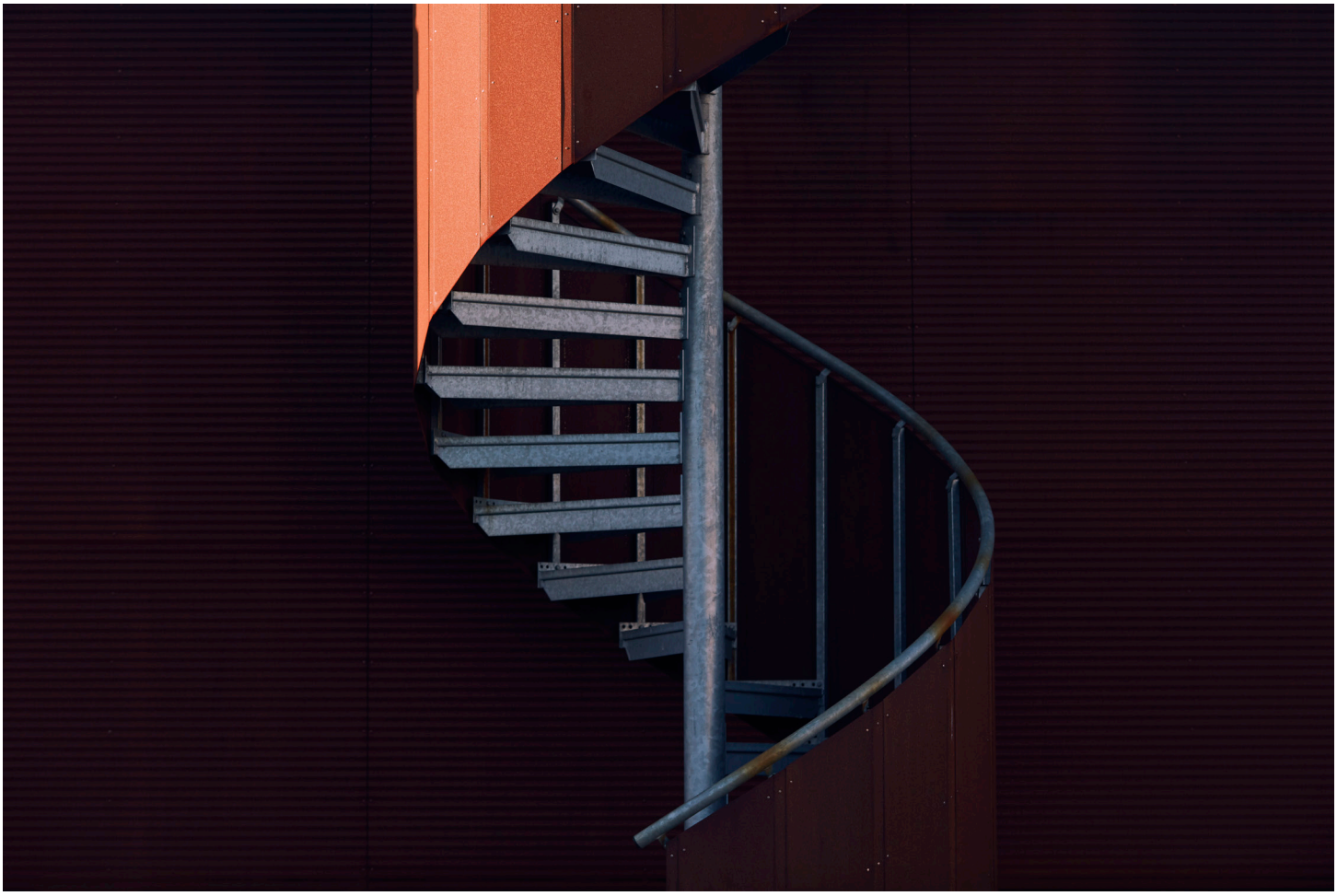
Om konflikt föreligger mellan gällande lagstiftning och principerna i denna uppförandekod, ska lagstiftningen ha företräde.

Om uppförandekoden å andra sidan föreskriver en högre standard, ska denna ha företräde, såvida detta inte leder till olagliga aktiviteter.

I situationer där lagen inte ger vägledning tillämpar Stena Metallkoncernen sina egna standarder, baserat på företagsvärderingar och kultur, i enlighet med vad som anges i denna uppförandekod.

EXEMPEL PÅ VAD DETTA INNEBÄR FÖR DIG:

- Var medveten om och följ tillämpliga lagar och regler.
- Tillämpa denna uppförandekod i situationer där lagen inte ger vägledning.



Kommunikation med intressenter

Vi eftersträvar ömsesidig öppenhet och agerar proaktivt i kommunikationen med affärspartners, anställda och andra intressenter, samt tillhandahåller transparent, nödvändig, konsekvent och korrekt information inom ramen för bevarande av affärshemligheter.

Vi registrerar alla ekonomiska transaktioner i överensstämmelse med lokalt accepterade redovisningsprinciper. Vid all rapportering inom koncernen följer vi IFRS (International Financial Reporting Standards) och tillämpliga delar av Stena Metalls policyer och regler.

EXEMPEL PÅ VAD DETTA INNEBÄR FÖR DIG:

- Undvik att ge intryck av att du talar för Stena Metall i personlig kommunikation, inklusive på sociala medier, om detta inte har godkänts.
- Var ärlig och korrekt vid kommunikation eller rapportering om vår verksamhet.
- Konsultera din chef om du är osäker på hur du ska registrera en transaktion.



Relationer med affärspartners

All verksamhet inom Stena Metallkoncernen syftar till att skapa mervärde genom att erbjuda konkurrenskraftiga tjänster och produkter på nationella och internationella marknader, med beaktande av god affärspraxis. Vi ska vägledas av vår ägares principer och grundvärderingar för Stena Metallkoncernen. De utgör värdegrunden för alla företag inom Stena Metallkoncernen och driver utvecklingen av vår verksamhet och företagskultur.

Vi ska leverera produkter och tjänster med kvalitet och genom effektivt och verkningsfullt utnyttjande av resurser.

Vi gör inte affärer med något land, någon organisation eller någon individ som är föremål för sanktioner, om sanktionen är tillämplig på vår verksamhet.

Stena Metallkoncernens rykte för hederlighet och integritet får inte riskeras genom begäran eller tagande av muta eller andra olämpliga förmåner. Vi ska efterleva både nationell och internationell lagstiftning rörande korruption och mutor. Ingen anställd får, direkt eller indirekt, erbjuda, utlova, ge, begära, acceptera eller efterfråga olagliga eller olämpliga betalningar och ska avvisa varje personlig gåva eller annat slags ersättning, från faktiska eller potentiella affärspartner, som kan påverka eller förefalla påverka den anställdas objektivitet i vederbörandes affärstransaktioner.

Vi ska inte acceptera, underlätta eller stödja penningtvätt.

Vi respekterar öppna marknader och rättvis konkurrens och deltar inte i diskussioner eller överenskommelser – formella eller inte – med konkurrenter beträffande prissättning, uppdelning av marknader eller andra aktiviteter som bryter mot regler rörande rättvis konkurrens.

EXEMPEL PÅ VAD DETTA INNEBÄR FÖR DIG:

- Diskutera inte frågor som prissättning eller uppdelning av marknader med konkurrenter.
- Försäkra dig om att allt du erbjuder är legitimt.
- Acceptera aldrig någonting från en leverantör eller annan motpart om det kan påverka, eller förefalla påverka, din förmåga att förhålla dig objektiv i affärstransaktioner.
- Om du erbjuds eller får löfte om gåva eller annan ersättning, stanna upp och konsultera din chef.
- Om du uppmanas att överföra medel till ett land eller en motpart som inte är relaterad till transaktionen, stanna upp och konsultera din chef.
- I varje transaktion, förvissa dig om att du inte gör affärer med något land, någon organisation eller någon individ som är föremål för sanktioner. Konsultera alltid din chef om du är osäker.

Relationer med medarbetare

Vi tror på rättvisa anställningsvillkor och möjligheter för alla våra medarbetare, utan åtskillnad eller diskriminering på grund av kön, transidentitet, ålder, nationellt eller etniskt ursprung, sjukdom eller funktionsvariation, religion, sexuell läggning eller andra egenskaper som skyddas av tillämplig lagstiftning. Vi uppmuntrar mångfald på arbetsplatsen på alla nivåer inom Stena Metallkoncernen.

Våra medarbetare ska ha tillgång till en arbetsplats som är fri från trakasserier och övergrepp. Vi accepterar inte någon form av våld, hot eller destruktivt beteende på arbetsplatsen och vi accepterar inte sexuella trakasserier. Vi förväntar oss att alla våra medarbetare respekterar de mänskliga rättigheterna.

Vi tolererar inte att medarbetare är påverkade av alkohol eller droger på arbetsplatsen eller under arbetet.

Vi accepterar inte några former av politisk, religiös eller annan propaganda på arbetsplatsen.

Vi tror att alla personskador och hälsorisker kan förebyggas och främjar därför en stark säkerhetskultur samt hälsosam arbetsmiljö.

Vi förväntar oss också transparens, så att vi kan lära oss av erfarenheter och att kunskaper kan delas. Vi vill vara en arbetsplats där alla är inkluderade och känner sig trygga.

Vi reviderar systematiskt behovet av rätt kunskap, färdigheter och resurser på alla nivåer.

Stena Metallkoncernen strävar efter att ge anställda goda möjligheter att utbilda sig för att utvecklas inom arbetet och möjliggöra utökat ansvar.

Säkert, hållbart och miljömässigt sunt arbete är en fundamental del av vår verksamhetsanda och en hörnsten för märket Stena Metall. Ledningen är ansvarig och föregår med gott exempel. Varje anställd och entreprenör är medveten om och ansvarig för sitt arbete. Varje anställd har ledningens fulla stöd i att bryta händelsekedjor som kan leda till olycka eller miljöincident. Att inte agera kan innebära ett hot mot alla våra verksamheter och är inte acceptabelt.



Stena Metallkoncernen säkerställer att löner och andra arbetsrelaterade förmåner uppfyller minst lagstadgad minimistandard samt minimistandard för branschen i det land där verksamheten bedrivs. Vi följer också tillämplig lagstiftning samt branschstandard för arbetstid i de länder där vi bedriver verksamhet.

Anställda ska ges föreskriven årlig semester, sjukledighet och föräldraledighet utan negativa konsekvenser.

Stena Metallkoncernen säkerställer att registrering, arkivering och användning av anställdas personuppgifter behandlas strikt konfidentiellt och i överensstämmelse med lokal lagstiftning. Personalregister kommer inte att lämnas ut till någon person utanför Stena Metallkoncernen, så vitt detta inte är nödvändigt enligt lag eller sker med den anställdes skriftliga samtycke.

EXEMPEL PÅ VAD DETTA INNEBÄR FÖR DIG:

- Säkerställ lika lön arbete av lika värde.
- Var aldrig påverkad av alkohol eller droger under arbetet.
- Se till att du har rätt kompetens och utbildning för att utföra ditt arbete säkert, korrekt och med god kvalitet.
- Gör vad du kan för att stoppa eller minska verkan av oönskade händelser och vidta förebyggande åtgärder för att minska risken att en liknande olycka eller incident inträffar igen.
- Agera alltid omedelbart när du identifierar något som skulle kunnat ha resulterat i en olycka eller en miljöincident.
- Rapportera och utred olyckor, incidenter och andra avvikelser och vidta åtgärder för att förebygga att de upprepas.
- Se till att ha tillräckligt med tid för att arbeta säkert.



Intressekonflikter

Vi förväntar oss att alla medarbetare utför sitt arbete i överensstämmelse med Stena Metallkoncernens intressen. Medarbetarna måste alltid handla korrekt enligt koncernens värderingar och principer. Medarbetarnas privata intressen får inte påverka, eller förefalla påverka, deras omdöme eller agerande medan de utför sitt arbete som representanter för koncernen.

Vi ska förhålla oss neutrala till politiska partier och kandidater till offentliga ämbeten. Varken namn eller tillgångar som tillhör något av Stena Metallkoncernens bolag får användas i syfte att stödja politiska partier eller kandidater för offentliga ämbeten.

Anställda och styrelseledamöter inom Stena Metallkoncernen ska hantera privata ekonomiska intressen, affärer, relationer och andra externa aktiviteter på ett sådant sätt att det inte står i konflikt med, eller förefaller stå i konflikt med, Stena Metallkoncernens intressen.

Anställda som berörs av en potentiell intressekonflikt måste inhämta skriftligt godkännande från sin närmaste chef. Om den närmaste chefen tvekar att ge sitt godkännande, måste denne inhämta samtycke från Head of Governance, Risk & Compliance vid Stena Metall AB, för att fastställa huruvida en intressekonflikt föreligger och få råd om lämpliga åtgärder.

EXEMPEL PÅ VAD DETTA INNEBÄR FÖR DIG:

- Agera alltid i överensstämmelse med Stena Metallkoncernens intressen och inte på sätt som gynnar, eller förefaller gynna, dig själv, dina släktingar eller dina vänner. Exempel på potentiella konflikter är om du har en nära relation med någon du är chef för eller kan komma att anställa, eller om någon du har en nära relation med driver en sidoverksamhet som gör affärer med Stena Metall.
- Konsultera alltid din chef om du är tveksam beträffande intressekonflikter.



Mänskliga rättigheter

Vi ska upprätthålla och respektera principerna i FN:s deklaration om mänskliga rättigheter, liksom Internationella arbetsorganisationens (ILO:s) deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet.

Vi accepterar inte någon form av barnarbete och ska alltid följa tillämpliga lagar och internationella standarder beträffande lägsta tillåtna ålder för arbete.

Vi accepterar inte någon form av slaveri, inklusive människohandel eller tvångsarbete, och vi accepterar inte att straffarbete eller illegal arbetskraft används vid framställning av varor eller tjänster för oss, eller i verksamheten hos leverantörer eller andra parter som vi interagerar med.

Vi stödjer och respekterar alla medarbetares rätt och valfrihet att individuellt ansluta sig till fackliga organisationer samt deras rätt att förhandla kollektivt.

EXEMPEL PÅ VAD DETTA INNEBÄR FÖR DIG:

- Beakta lägsta anställningsålder i landet vid anställning och acceptera aldrig barnarbete.
- Människohandel definieras som processen att förslava människor, tvinga dem in i en situation de inte kan ta sig ur och exploatera dem, bland annat genom prostitution. Tvångsarbete är när människor tvingas att arbeta mot sin vilja. På Stena Metallkoncernen är dessa företeelser inte tillåtna.
- Konsultera alltid din chef om du har funderingar kring möjliga överträdelser av de mänskliga rättigheterna inom koncernen eller i någon del av dess värdekedjor. Du kan också prata med People & Culture eller rapportera till vår visselblåsarfunktion, som är anonym och konfidentiell.



Miljö

I vår affärsverksamhet följer vi tillämplig miljölagstiftning samt interna krav.

Vi främjar en hållbar och ekologiskt sund resursanvändning som omfattar att respektera försiktighetsprinciper avseende miljöskydd, förhindrande av föroreningar, effektivare energianvändning, samt minimering av avfall och negativ klimatpåverkan.

Vi strävar kontinuerligt efter att förbättra de miljömässiga kriterierna för våra projekt, produkter och tjänster genom att aktivt hitta vägar att minska den negativa miljöpåverkan under hela livscykeln, samt främja utveckling och användning av miljövänliga tekniker.

I all vår verksamhet strävar vi kontinuerligt efter att minska miljöpåverkan, samt att uppfylla eller överträffa kraven i nationella och internationella föreskrifter och överenskommelser rörande minskning av utsläpp till luft, mark och vatten.

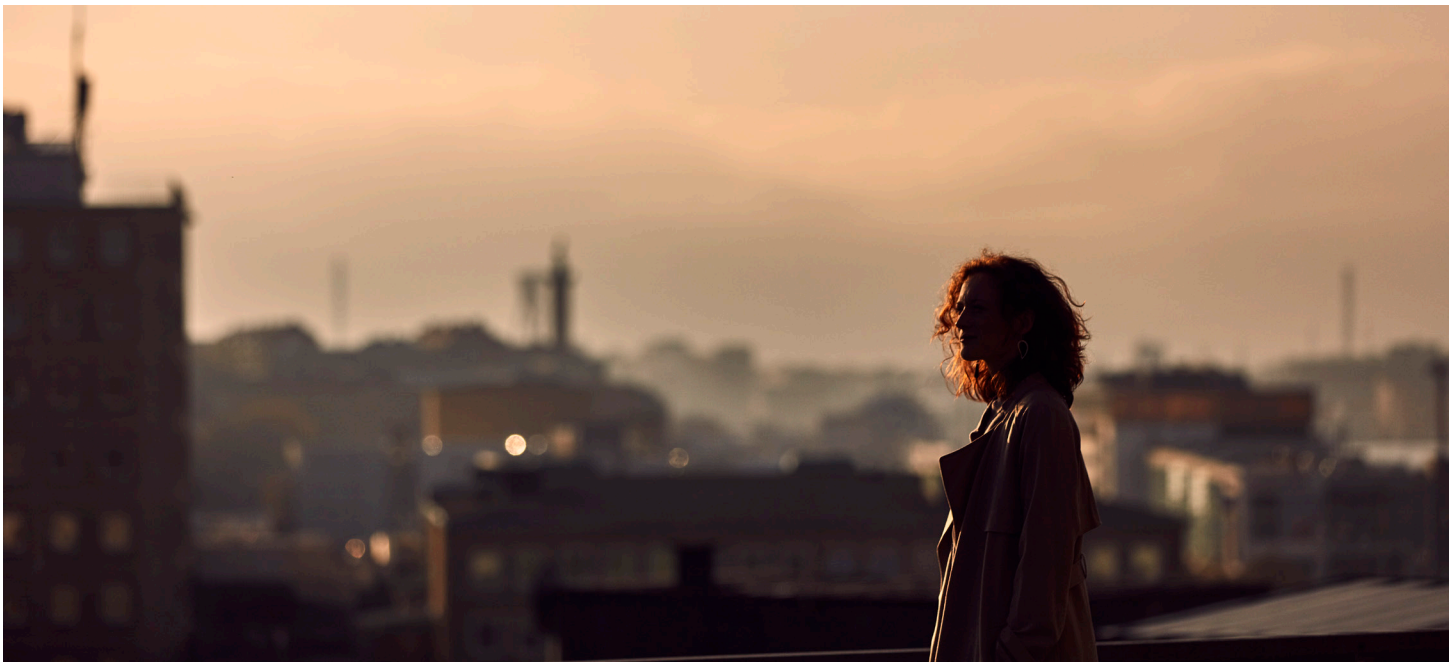
Vi ska se till att avfall och handel av olja hanteras på ett ansvarsfullt sätt.

Vi ska verka för att alla parter som tar emot avfall (från Stena Metall eller för Stena Metalls räkning) har rätt kompetens och förutsättningar att hantera avfallet på ett ansvarsfullt sätt.

I alla våra affärsaktiviteter ska vi erbjuda våra affärspartners möjlighet till vägledning kring insamling, behandling och återvinning av avfall till nya värdefulla resurser eller energi.

EXEMPEL PÅ VAD DETTA INNEBÄR FÖR DIG:

- Beakta avfallshierarkin i alla affärsaktiviter – undvik onödiga inköp, sträva efter att minimera avfall, hitta möjligheter till återanvändning och resursdelning, återvinn korrekt och, om möjligt och rimligt, välj helst produkter tillverkade av återvunna material.
- Möjliggör effektiv användning av resurser och sträva efter att minska negativ miljöpåverkan.



Åtgärder i händelse av överträdelser av uppförandekoden

Stena Metallkoncernen är en internationell och decentraliserad koncern, där företagen förväntas fatta egna, oberoende beslut i olika verksamhetsfrågor. Det är därför ytterst viktigt att uppförandekoden efterlevs i hela Stena Metallkoncernen.

Alla anställda inom Stena Metallkoncernen uppmuntras att anmäla misstänkta eller observerade överträdelser av gällande lagstiftning, denna uppförandekod eller andra företagspolicyer, inklusive att ha blivit uppmanad att göra något som bryter mot detta.

Anmälan ska göras till närmaste chef eller, om det finns anledning tro att detta inte skulle få någon verkan, till denna chefs överordnade. Om en medarbetare har anledning att tro att anmälan inte kommer att utredas på lämpligt sätt, eller intekänner sig bekväm med att göra anmälan till sin chef, ska medarbetaren i stället vända sig till Stena Metallkoncernens People & Culture-avdelning. Som sista utväg kan medarbetaren även göra en anonym anmälan via Stena Metalls visselblåsarfunktion.

Vi uppmuntrar anställda att öppet diskutera eller anmäla. Om en anställd föredrar att vara anonym, kan han eller hon använda den externa visselblåsarfunktionen. Åtkomst till meddelanden som mottas genom vår kommunikationskanal för visselblåsning är begränsad till utvalda individer, som har behörighet att hantera visselblåsarärenden.

Alla anmälningar kommer att tas på allvar och utredas. Inga sanktioner kommer att vidtas mot någon anställd som i god tro gör en anmälan till Stena Metallkoncernen avseende misstänkt överträdelse av gällande lagstiftning, denna uppförandekod, företagspolicyer eller som deltar i utredning av en anmälan. Alla anmälningar kommer att behandlas som konfidentiella.



Uppföljning och rapportering

Denna uppförandekod kommer att revideras regelbundet.

Alla medarbetare inom Stena Metallkoncernen ska bekräfta att de har läst och förstår uppförandekoden i dess helhet, inklusive vad den innebär i praktiken, och att de kommer att följa Stena Metallkoncernens åtaganden enligt ovan. De förväntas samarbeta i eventuella utredningar av brott mot uppförandekoden eller andra relaterat till uppförandekoden. Uppförandekoden ska utgöra en del av vår introduktionsprogrammet för alla nyanställda.

Funktionen Governance, Risk & Compliance vid Stena Metall övervakar kontinuerligt att förfaranden för efterlevnad av uppförandekoden finns på plats inom Stena Metallkoncernen. Alla anställda ska medverka vid uppföljning av uppförandekoden och eventuella utredningar av överträdelser mot den.

Stena Metallkoncernen kommer att vidta åtgärder mot anställda som bryter mot gällande lagstiftning, denna uppförandekod eller företagspolicyer vilket kan resultera i varning eller uppsägning.

