

Koncernövergripande medarbetarpolicy

1. Inledning och syfte

Billeruds vision är att utmana konventionella förpackningar för en hållbar framtid. Företaget har en ledande position som en innovativ och hållbar aktör inom den globala pappers- och förpackningslösningensbranschen med verksamhet och närvaro i hela världen.

På Billerud är vi medvetna om att våra medarbetare är nyckeln till vår framgång och vi skulle inte kunna uppnå någonting utan deras engagemang. Vårt mål är att bygga upp en hållbar arbetsmiljö med rättvisa arbetsvillkor för alla våra medarbetare och en arbetsplatskultur som främjar hållbara ledare och frigör medarbetares fulla potential.

Billeruds medarbetarpolicy ("policyn") beskriver förväntningarna, reglerna och ansvaret inom viktiga områden.

Policyn kompletteras av underliggande direktiv som innehåller mer detaljerade regler gällande medarbetarfrågor.

2. Omfattning och tillämpning

Denna policy gäller för Billerud och dess dotterbolag ("Billerud" eller "koncernen") och omfattar Billeruds globala affärsaktiviteter och verksamhet. Policyn gäller för alla personer som arbetar på Billerud eller för Billerud, däribland styrelseledamöter, medarbetare, praktikanter och konsulter ("representanter").

Policyns ägare är ansvarig för kommunikation och implementering av policyn. Alla representanter för Billerud är dock individuellt ansvariga för att läsa, förstå och efterleva policyn.

3. Arbetsmiljö

Säkerheten ska alltid komma först och måste vara den viktigaste faktorn vid beslutsfattande. Alla representanter ska ha en säker och sund arbetsmiljö när det gäller fysiska, hälsorelaterade och psykosociala aspekter som uppfyller eller överträffar globala standarder och nationell lagstiftning. Vår vision är att eliminera olyckor och arbetsrelaterad ohälsa. En viktig del är att följa aktuella säkerhetsregler och rutiner. Billerud ska sträva efter en sund balans mellan arbete och fritid för alla medarbetare.

4. Värderingar

Policyn kompletterar Billeruds uppförandekod som sammanför alla värderingar, attityder och riktlinjer som styr våra relationer med varandra och samhället som helhet. Det är Billeruds medarbetare som driver den förändring som behövs för att leda utvecklingen och uppfylla vår mission. Billeruds värderingar *Sätta kunden i fokus*, *Våga prova nytt*, *Driv förändring* och *Värna om varandra* ingår i alla medarbetarprocesser och i de verktyg vi använder för att utveckla beteenden, kunna fatta bättre beslut och uppnå vår strategi och våra mål. Billeruds ledare är avgörande när det gäller att skapa



engagemang och utforma vår framtid. Genom vårt ledarskapskoncept Sustainable Leadership (sv. Hållbart ledarskap) skapar vi lönsam tillväxt för att utmana konventionella förpackningar för en hållbar framtid. Konceptet klargör de förväntningar vi har på våra ledare och säkerställer att våra ledare genom verktyg och utbildningar får det stöd de behöver för att kunna presteras sitt bästa.

5. Lagar, regler och mänskliga rättigheter

Billerud ska efterleva all tillämplig nationell lagstiftning och kollektivavtal i de länder där koncernen har verksamhet. Billerud ska respektera internationellt erkända standarder för mänskliga rättigheter, t.ex. ILOs (Internationella arbetsorganisationen) åtta kärnkonventioner. Tvångs-, ofrivilligt eller barnarbete i någon form är oacceptabelt genom Billeruds värdekedja.

6. Icke-diskriminering, trakasserier och övergrepp

Alla är lika värda inom Billerud. Alla medarbetare ska ha lika rättigheter och möjligheter baserat på kompetens, erfarenhet och prestationer. Vår vision är att uppnå mångfald på arbetsplatsen och en inkluderande arbetskultur. Billerud accepterar inte diskriminering, kroppslig bestraffning eller fysiska, sexuella, psykologiska eller verbala trakasserier eller övergrepp. Alla medarbetare ska behandla varandra med respekt, värdighet och ömsesidig hövlighet.

7. Föreningsfrihet, fackliga avtal och samverkan

Billerud ska respektera alla medarbetares rätt att bilda, ansluta sig till eller avstå från att ansluta sig till en fackförening eller annan förening som rör relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare, och till kollektiva förhandlingar. Medarbetarna får inte använda hotelser av något slag för att förhindra andra medarbetare att organisera sig eller att inte organisera sig. Billerud ska arbeta för en god samverkan med de fackföreningar som representerar medarbetarna.

8. Alkohol och droger

All hantering och användning av alkohol eller förbjudna och droger är förbjudet på Billeruds arbetsplatser.

9. Personuppgifter

Företaget ska respektera den enskildes integritet och hantera personuppgifter konfidentiellt och i enlighet med gällande lagstiftning.

10. Rekrytering och utveckling

Billeruds långsiktiga framgång och förmåga att uppfylla vår mission är avhängig av att koncernen lyckas attrahera, rekrytera och utveckla rätt personer. All rekrytering ska baseras på verksamhetens behov. Urvalsprocesserna ska baseras på transparenta kriterier och ingen sökande får diskrimineras. Det ska finnas relevanta rutiner för säkerhetsgranskning. Alla Medarbetare ska genomgå lämplig introduktionsprocess. Billerud ska motivera och utveckla medarbetarna och det ska finnas en strukturerad metod för det.



11. People Performance Management

People Performance Management-processen ska forma input till andra nyckelprocesser, däribland lönerrevision, bonus, medarbetarutveckling, talangplanering, osv. Billerud ska fastställa tydliga krav och förväntningar på ledare och medarbetare för att säkerställa att affärsmålen uppnås. Ansvar, skyldigheter och befogenheter för varje befattning ska definieras i arbetsbeskrivningar.

12. Ersättning

Billeruds ersättningsstruktur ska upprättas inom det sociala och rättsliga ramverket för respektive verksamhetsland, och med respekt för gällande kollektivavtal, lokal marknadspraxis och interna riktlinjer. Löne- och ersättningsstrukturen ska säkerställa den nuvarande och framtida kompetens som behövs för att förverkliga koncernens mål och mission, men ska inte vara marknadsledande. Det är varje chefs ansvar att föreslå lön för deras medarbetare inom Billeruds Reward Framework baserat på befattning, den lokala marknaden och prestationer. Ersättningen ska baseras på transparenta kriterier. Ingen medarbetare får diskrimineras.

13. Resor

Alla affärsresor ska vara motiverade och genomföras på ett säkert, hållbart och kostnadseffektivt sätt. Kostnads målet ska balanseras mot andra principer, däribland medarbetarens säkerhet, affärseffektivitet och medarbetarens välbefinnande. Representanter ska från fall till fall överväga om en resa är nödvändig eller om andra kommunikationsmedel kan uppfylla syftet med samma resultat.

14. Socialt engagemang/politiska aktiviteter

Billerud medarbetare har föreningsfrihet, även när det gäller politiska aktiviteter, men Billerud tillåter inte partipolitiska aktiviteter på arbetsplatsen, eller som utförs i Billeruds namn.

15. Intressekonflikter

Intressekonflikter ska undvikas eller identifieras. Billerud medarbetare får inte utan godkännande ta annan anställning/ha affärsintressen som strider mot eller kan strida mot Billeruds verksamhet/intressen.

16. Ansvarsutkrävande, uppföljning och efterlevnad

Denna koncernpolicy har godkänts av Billeruds styrelse. Policyägaren EVP Human Resources and Communications ansvarar för implementeringen av policyn, och ska bland annat

- (I) utarbeta mer detaljerade regler (i form av direktiv) för sakområdet, som uppfyller syftet och avsikten med denna koncernpolicy
- (II) säkerställa att koncernpolicyn och de underliggande direktiven kommuniceras och görs kända för representanterna
- (III) övervaka och följa upp efterlevnaden av koncernpolicyn och de underliggande direktiven
- (IV) vidta övriga åtgärder som krävs, till exempel rapportering eller avhjälpan åtgärder, för att uppnå syftet och avsikten med koncernpolicyn.





Billeruds representanter uppmuntras att rapportera överträdelser (även misstänka överträdelser) av policyn. Anonym rapportering kan ske genom Speak-Up Line, Billeruds konfidentiella rapporteringssystem. Om du har några frågor eller återkoppling gällande denna policy kan du kontakta policyägaren eller Group Legal & Compliance.



Policy Owner
Paulina Ekvall

Published
2023-01-03

Document-ID
POL-33624

Version
4

*Printed copy is only valid after verification against current original in Kompassen.
Utskriven kopia gäller endast efter verifiering mot gällande original i Kompassen.*

Page
4 (4)