

FÖRETAGETS SOCIALA ANSVAR



INTERVJU MED
VICE KONCERNCHEF

HUMAN RESOURCES

MÅNGFALD

ARBETSHÄLSA OCH SÄKERHET

AFFÄRSPRINCIPER

KOMMUNIKATION

SAMHÄLLENGAGEMANG

PRINCIPER

Ansvar

– en utmaning

Polics och ställningstaganden är viktiga. Men, vad som verkligen räknas i fråga om företagets sociala ansvar är att omsätta teori i praktik, understryker vice koncernchef Björn Hägglund.

”Det ojämförligt viktigaste i samband med företagets sociala ansvar är att omsätta de formella åtaganden vi gör i våra policys i praktiken, samt att säkerställa att alla i organisationen så att säga har förstått budskapet. Det är självfallet också det mest krävande.”

En annan viktig utmaning är att företagets sociala ansvar betyder olika saker, med olika prioriteringar, för olika människor, säger Hägglund.

”Engagemanget måste speglas i det vardagliga livet.”

”För säljare handlar det till exempel om god affärsetik i största allmänhet. För bruken är det arbetshälsa och säkerhet som står i främsta rummet. Och vi måste alla ta hänsyn till mångfaldsfrågorna.”

”Vi talar om olika frågor beroende på vem vi är och var vi befinner oss. I det avseendet skiljer sig företagets sociala ansvar kraftigt från ett företags mission – och är mycket mer komplicerad.”

”Vad som är avgörande är att människor känner att företagets sociala ansvar är något som angår dem.”

”Att ta sig tid, sätta sig ned och tänka igenom vad det betyder för din egen arbetssituation och din egen omgivning, är dock lättare sagt än gjort. För

det första har alla alltid fullt upp. För det andra framstår många av frågorna som enkla eller självklara och verkar inte behöva någon tid för själva genomförandet – vilket de dock alltid gör.”

Tydliga principer

”Småsaker kan ibland utlösa ganska stora reaktioner så att människor får upp ögonen för vad vi talar om.”

”Jag minns en händelse i somras när vi publicerade en bild med en s.k. flickkalender i bakgrunden i vår koncerntidning Stora Enso Global. Bilden väckte en mängd reaktioner. Och den fick flera av oss att inse att det där faktiskt var en form av sexuella trakasserier.”

Hägglund tar även upp större frågor, såsom att göra affärer med länder som är föremål för internationella sanktioner och liknande.

”I de fallen är det bara att säga nej.”

Dubbelmoral får aldrig accepteras

Det avgörande, enligt Hägglund, är att få rätt balans mellan hänsynen till den lokala kulturen och koncernens principer.

”Vi måste förstå att vårt sätt att se på saker inte nödvändigtvis är det enda rätta. Och att det är viktigt med sunt förnuft och en vilja till dialog var vi än befinner oss.”

”Vi får aldrig acceptera dubbelmoral. Vi måste också vara beredda på att stå upp för våra principer när så krävs.

Vi köper till exempel inte virke från regnskogar, trots att det många gånger skulle bli mycket billigare för oss. På liknande sätt accepterar vi inte olagliga provisioner.”

”Att mena allvar med talet om affärsetik innebär att titta på alla gråzoner i verksamheten, och vidta lämpliga åtgärder för att stoppa otillbörliga beteenden.”

Engagera människor

Hälsa och säkerhet utgör också i högsta grad en del av vad Stora Enso menar med företagets sociala ansvar.

”Det värsta som kan hända är att en allvarlig olycka inträffar där en medarbetare dör på arbetsplatsen – oavsett orsak, vare sig det är en följd av felaktiga arbetsmetoder, och borde ha kunnat undvikas, eller är en ren olyckshändelse som inte kunde ha förutsetts eller förhindrats.”

”När något sådant inträffar är det alltid mycket, mycket beklagligt. Det sätter strålkastaren på det faktum att vi hela tiden måste vara försiktiga, och alltid ta säkerheten på fullaste allvar.”

Hägglund understryker att kommunikation – att nå ut med budskapet och få människor att reagera – alltid är en utmaning.

”Det är viktigt att ha ambitiösa mål – vilket vi har – och att ha rätt inställning, men det räcker inte. Vi måste också väcka människors enga-



”Företagets sociala ansvar är långt ifrån en mjuk fråga.”

gemang för att nå dessa mål – och hjälpa dem att nå dem.”

”Vi måste själva visa engagemang och entusiasm för att få andra att lyssna och för att få saker och ting gjorda.”

Skapa värde där det räknas

Hägglund menar att en god inställning

till företagets sociala ansvar, att hålla ordning på hemmaplan, skapar värde – både för Stora Enso och för företagets partners.

”Vi kan skapa värden för våra kunder genom att till exempel uppträda som en ansvarstagande partner som de kan lita på generellt, i allt,

från kvalitet till etik och affärsprinciper. Att vara ett pålitligt företag på detta sätt är också viktigt för investerare.”

”Dagens investerare blir allt mindre villiga att ta risker. Men begreppet risk genomsyrar allt vad affärer heter, så ju bättre lednings- och affärsprinciper vi har, ju bättre miljöarbete kan vi uträtta, desto mer värde kan vi skapa.”

”Företagets sociala ansvar är långt ifrån en mjuk fråga.”

Att stå för sin övertygelse

Det är viktigt att våga stå för sin övertygelse, menar Hägglund.

”Vi måste vara beredda att gå hela vägen när vi har förbundit oss för något på området socialt ansvar, och inte ge upp halvvägs när saker och ting börjar bli besvärliga eller komplicerade. Det innebär en förståelse för att engagemanget också måste om sättas i praktiken.”

Hägglund menar att en hög ambitionsnivå – vilket Stora Enso har på områden som affärsmässiga fördelar, resultat och företagets sociala ansvar – kräver att alla strävar åt samma håll i organisationen och samarbetar med partners, samt samverkar med alla andra aktörer i branschen som helhet.

”Att hålla ett öga på målen – integrera dem med den dagliga verksamheten, göra dem till en del av vår strategi och hålla dem levande – hjälper oss att nå dem.” ■

Företagets sociala ansvar i Stora Enso

Företagets sociala ansvar utgör en del av Stora Ensos övergripande begrepp kring företagets ansvarstagande, tillsammans med miljörelaterade och ekonomiska frågor. Stora Enso vill understryka att verksamheten bedrivs på ett ansvarsfullt sätt, att all kommunikation sker öppet och genom dialog, att koncernen är en respekterad samhällsmedborgare som respekterar mänskliga rättigheter överallt där den är verksam.

Företagets sociala ansvar omfattar hela den värdekedjan som Stora Enso är en del av. Partnerskap med aktörerna före och efter oss i värdekedjan är avgörande för våra framgångar.

Stora Enso menar att det ger värdefulla konkurrensfördelar om företagets sociala ansvaret tillgodoses ordentligt genom en ambitiös strategi och konsekvent uppställda mål.

Stora Enso formulerade sina principer för företagets sociala ansvar 2001 och identifierade samtidigt sina viktigaste intressenter. Koncernen är nu mitt uppe i processen med att integrera dessa principer i sin verksamhet. De processer och självutvärderingar som tagits fram som en del av kvalitetsprogrammet Excellence 2005, används här för att säkerställa att frågor kan beskrivas, följas upp, utvärderas, förbättras och delas av koncern-

ens samtliga enheter.

Den här rapporten ger en överblick över Stora Ensos vision och strategi, och redovisar resultatet under verksamhetsåret 2002. Rapporten spänner över koncernens fem kärnområden: Journalpapper, Tidningspapper, Finpapper, Förpackningskartong och Träprodukter.

Rapportstrukturen följer det globala redovisningsinitiativet (GRI) i den mån detta passar och är tillämpligt för Stora Enso.

Läs mer i webbrapporten



Det handlar om **evolution** inte revolution

Stora Ensos målsättning är att uppnå både förstklassig verksamhet och image beträffande hållbarhet och socialt ansvar. Detta kan uppnås genom en kompetent och kunskapsbaserad organisation.

Stora Enso har sammanlagt 42 500 anställda i mer än 40 länder. Det medför ett stort ansvar att vara en så stor arbetsgivare, men erbjuder även möjligheter.

Personalutveckling är ett viktigt inslag i koncernens strävan att bli världens ledande skogsföretag. Detta bygger på en stark övertygelse om att det i slutänden är våra medarbetare

som utgör skillnaden mellan oss och våra konkurrenter. Stora Ensos långsiktiga framgångar beror därför på "What people can do".

Stora Ensos vision kring personalfrågorna är att skapa en organisationskultur som kan locka till sig, utveckla och behålla de bästa medarbetarna och motivera alla att göra sitt bästa. Att uppnå detta kräver fokuse-

ring på resultatorientering, kompetensutveckling och att rekrytera och behålla de bästa talangerna.

Stora Ensos strategi baseras på medarbetarnas välbefinnande, motivation och stolthet i sitt arbete. En förutsättning för koncernens fortsatta förbättringar är att samtliga medarbetare vet vart Stora Enso är på väg, vad som förväntas av dem som anställda

och hur alla kan bidra efter bästa förmåga.

Resultatorientering

Stora Ensos TQM-program, Excellence 2005, och koncernens produktivhetsprogram utgör de grundläggande verktygen som ska ge storartade resultat. Med utgångspunkt i denna modell strävar alla enheter efter att förbättra verksamheten, konkurrenskraften och det ekonomiska resultatet. Detta sker genom systematiska analyser, jämförelser och bästa arbetsmetoder för att både överföra kunskap inom koncernen och hämta kompetens utifrån.

Genom att starkt betona betydelsen av människor, teamwork, delegering av ansvar och kunskapsöverföring har Stora Enso målsättningen att skapa rätt förutsättningar för överlägsenhet i alla delar av verksamheten.

Ett steg före konkurrenterna

Kompetens och yrkesskicklighet är egenskaper som uppmuntras av Stora Enso. Att hålla kvar dessa egenskaper kräver systematisk och långsiktig kompetensutveckling. Målsättningen för 2003 på detta område inkluderar kompetensplanering och ökad rörlig-

het mellan arbetsplatserna.

Dessutom behövs en lämplig strategi för att rekrytera och behålla medarbetare, tillsammans med en stark koncernprofil, för att säkerställa att de bästa talangerna stannar inom koncernen.

Faktabaserad företagsledning

Stora Enso har en tradition av att ta reda på vad medarbetarna tycker och använda denna kunskap som utgångspunkt för att förbättra sin organisation och verksamhet. Detta har varit särskilt viktigt vid uppföljning av hur koncernkulturen har utvecklats utifrån Stora Ensos mission, vision och värderingar.

Stora Enso har hittills genomfört fem värderings- och attitydundersökningar. De har samordnats av Corporate Human Resources och TQM, samt riktade till nyckelchefer. Den senaste genomfördes i december 2002.

Undersökningarnas tyngdpunkt har legat på personliga och organisatoriska värderingar, utveckling av ledningsprinciper samt de svarandes förslag på förbättringar. Resultaten har lett till förbättringar av ledningsarbetet på både divisions- och koncernnivå.

Koncernens stabs- och service-

funktioner har genomfört tre interna undersökningar av kundtillfredsställelsen, den senaste i oktober 2002, för att få återkoppling om sina tjänster och funktioner. Resultaten tyder på att många koncernfunktioner har förbättrat sitt arbetssätt enligt vad deras kunder säger.

Undersökningar av medarbetarnas tillfredsställelse används för att ta reda på vad medarbetarna anser om Stora Ensos organisation, värderingar, ledning och ledarskap, kommunikations- och informationsflöden, arbetstillfredsställelse, arbetsgivarimage och kvalitetsfrågor. Dessa undersökningar anordnas regelbundet av Stora Ensos enheter och resultaten används i arbetet med de självvärderingar som utgör en del av Excellence 2005.

I samarbete med ett konsultföretag införde Stora Enso 2002 ett nytt webbaserat undersökningssystem, som omfattar både koncernens och enheternas undersökningar. Den resulterande databasen medger övervakning av trender, interna jämförelser mellan olika enheter samt jämförelser med motsvarande externa data. ■

Personalrelaterade indikatorer

Nyckeltal	2000	2001	2002
Medelantal anställda	41 785	44 275	43 853
Försäljning per anställd, EUR	311 524	305 112	291 488
Personalomsättning, %*	3,2	3,1	2,8
Utbildningsdagar per anställd	4,1	3,9	4,9

*Baserat på antalet tillsvidare anställda som lämnat företaget frivilligt.

Anställda per land	2000	2001	2002	%
Finland	15 088	15 054	14 676	33
Sverige	10 856	9 433	9 187	21
USA	2 197	6 071	5 731	13
Tyskland	4 723	4 767	4 761	11
Frankrike	1 356	1 368	1 333	3
Österrike	1 078	1 127	1 189	3
Nederländerna	831	801	858	2
Kanada	736	746	850	2
Kina	801	852	816	2
Belgien	690	694	645	1
Storbritannien	783	704	602	1
Ryssland	474	527	581	1
Övriga länder	2 172	2 131	2 624	6
Totalt, genomsnitt	41 785	44 275	43 853	100
Totalt, vid årets slut	44 624	42 932	42 461	

Utbildningsstruktur

Grundskola	27,6 %
Gymnasium/yrkesskola	48 %
Efter gymnasium utbildning	12,1 %
Kandidatexamen	7,3 %
Magisterexamen	4,7 %
Licenciat- eller doktorsexamen	0,3 %

Säkerställande av framtiden

Alla oundvikliga personalminskningar ska genomföras med respekt för individen och med berättigad lyhördhet för de anställdas behov.

Tillfälliga arbetskraftsneddragningar kan inte undvikas på dagens konkurrensutsatta globala marknad – dels för att säkerställa långsiktig lönsamhet, dels ta hänsyn till den tekniska utvecklingen samt förändringar i råva-

rubasen och produktportföljen. För de personer som berörs är hotet att behöva flytta eller förlora jobbet ett stort orosmoment. Stora Enso strävar därför alltid efter att planera långsiktigt för att minimera de negativa effek-

terna. Stora Enso prioriterar ett ansvarsfullt agerande på dessa områden. Identifiering av interna jobb- och utbildningsmöjligheter och erbjudande om omplacering, pensionering och vidareutbildning ingår alltid i åtgärderna. ■

Exempel

En pappersmaskin stängs i Summa

I januari 2001 tillkännagavs att en av Summa bruks pappersmaskiner skulle stängas som en del av ett omstruktureringsprogram för Stora Ensos journalpappers- och tidningspappersdivisioner. Stora Enso tillkännagav också att alla berörda skulle få anställning vid andra av koncernens bruk eller erbjudas särskilda pensionsvillkor.

Den fasta personalstyrkan kommer att minskas med 169 personer, från 659 till 490, främst under 2002 och 2003. Av de 169 berörda personerna har 51 erbjudits förtidspension eller vanlig pension och 42 fått anställning vid Stora Ensos bruk i Anjala, Kotka, Ingerois och Karhula i närheten, eller på annat håll inom Stora Enso.

Totalt 61 personer har varslats om uppsägning och kommer att vara berättigade till arbetslöshetsunderstöd. Genomsnittsåldern för de senare är närmare 59 år. Sammanlagt nio personer är för närvarande långtidssjukskrivna och sex personer har lämnat företaget.

Omstrukturering vid Nymölla

Beslutet 2001 att stänga bstrykningsmaskinen vid Nymölla bruk innebar att 160 befattningar blev överflödiga. I maj 2001 fick bruket ett nytt tillstånd för att öka massaproduktionen, vilket gjorde att bruket nu kunde vara igång året runt. Följden blev att ytterligare 15 personer behövdes till driften.

Slutresultatet i maj 2001 var att 38 personer sades upp och 62 erbjöds förtidspension. Övriga 45 personer slutade genom naturlig avgång.

I och med att bruket med jämna mellanrum behöver tillfällig personal har 27 av de uppsagda bildat en pool med korttidsvikarier som hoppar in på olika avdelningar när det behövs. När tjänster blir lediga har dessa personer förtur.

Sammanlagt 100 anställda har fått nya arbetsuppgifter vid bruket efter att ha tillfrågats om de var intresserade. Utbildningen inleddes omedelbart när maskinen stängdes i februari 2002.

Effekten på Papyrus UK av fusionen mellan Stora och Enso

I samband med fusionen mellan Stora och Enso 1999 slogs Caxton Papers UK och Brand ihop till Papyrus UK Ltd. Trots framgångsrika kostnadsbesparingar och stora uppoffringar från de anställda, visade det sig omöjligt att uppnå lönsamhet och i början av 2002 togs därför beslutet att lägga ned verksamheten i Storbritannien.

Sammanlagt 214 personer berördes, av vilka 198 sades upp i maj. En del av verksamheten såldes till en konkurrent, som övertog åtta personer. Ytterligare åtta personer fortsatte att arbeta på Stora Enso till slutet av 2002.

Av de 198 uppsagda personerna har 95 % hittat nya jobb eller andra lös-

ningar. Det lyckade resultatet kan tillskrivas:

- God kommunikation
- God projektplanering
- Utmärkta juridiska och skatterelaterade råd
- Mycket gott samarbete med ett rekryteringsföretag
- Utmärkt laganda
- TQM-principer

Arbetsförmedlingstjänster vid Stora Ensos enheter i Nordamerika

Under 2002 drabbades omkring 200 anställda vid Stora Ensos enheter i Nordamerika av arbetskraftsneddragningar. Utöver ett attraktivt avgångsvederlag erbjöds alla även professionella rekryteringstjänster. Programmet omfattar hjälp av professionella yrkesrådgivare och kontorsutrymmen där de anställda har möjlighet att leta efter och söka nya anställningar.

Utöver professionell rådgivning inkluderar tjänsterna även tillgång till datorer och Internet för att leta jobb, telefoner för fortsatt jobbetande och intervjuer, hjälp med ordbehandling samt broschyrer och litteratur för arbets-sökande. Programmet har visats sig vara mycket framgångsrikt. Arbetsförmedlingens andel lyckade placeringar är hög. De flesta lyckas hitta jämförbara tjänster eller har tagit steget över till andra yrkeskarriärer.



Mångfald betyder **bättre** affärer

Ökad mångfald bland medarbetarna är avgörande för att säkerställa långsiktiga framgångar.

Genom att maximera den poolen av talang och expertise som Stora Enso rekryterar ifrån, räknar koncernen med att bli mer innovativ och flexibel som organisation. Mångfald stärker även rekryteringsbasen generellt sett. I dagens värld med globala marknader och snabba förändringar kan en alltför enhetlig struktur lätt bli en belastning.

Företagsledningen ansvarar för att främja mångfald i hela koncernen. Divisions- och enhetsledningar ansvarar för mångfald på lokal nivå. Att ta itu med mångfaldsfrågorna i det dagliga arbetet är allas ansvar.

Ta vara på mångfalden

För att främja mångfaldsarbetet inom Stora Enso har ett projekt inletts för att kartlägga bästa arbetsmetoder, det

interna åtagandet att motverka diskriminering samt främjandet av mångfald i fråga om nationalitet och könsfördelning.

De första enkätsvaren visar att de flesta enheter tar hänsyn till jämställdhetsfrågor vid rekrytering, men att specifika procedurer och rutiner saknas. Lika möjligheter för alla beaktas i den interna verksamheten och 30 % av de undersökta enheterna tillämpar ett strukturerat arbetssätt.

Stora Ensos enheter i USA tillämpar program för lika behandling på arbetsplatsen och kvotering baserat på federal lagstiftning sedan 1968. Cheferna utbildas i dessa frågor och mångfaldsseminarier ordnas för alla medarbetare. Seminarierna tar även upp trakasserier.

Det finns fortfarande ett stort

En kritisk fråga

Stora Enso menar att mångfald är avgörande om koncernen ska kunna uppnå sin mission och vision, samt leva upp till sina värderingar. Vi ser mångfald som en avgörande styrka för en mer dynamisk organisation. Diskriminering av medarbetare i fråga om ras, etnisk bakgrund, kön, handikapp, sexuell läggning, religion, politisk uppfattning, föräldraskap, social härkomst eller liknande är strängt förbjuden.

utrymme för att förbättra representationen av icke-nordiska medborgare och kvinnor på högre chefsposter i Stora Enso.

Interna kommunikationsverktyg ska användas för att stödja koncernens interna åtagande att motverka diskriminering. Mångfaldsfrågorna ska även ingå i medarbetarundersökningar och chefsutbildning.

Ett koncerntäckande uppföljningssystem håller på att tas fram för att öka mångfalden i fråga om könsfördelning och nationalitet, samt för att komplettera befintlig information om utbildning, ålder och könsfördelning per land. ■

Mångfald

- Förbättrar Stora Ensos samlade talang och kunskande.
- Säkerställer tillgång till en bredare och mer varierad kund-, leverantörs- och investerarbaser.
- Främjar innovation, kreativitet och flexibilitet.
- Ökar koncernens möjlighet att förändra och utmana stagnation.

Indikatorer

Åldersfördelning inom Stora Enso under 2002

<20	0,59 %
21-30	11,39 %
31-40	27,75 %
41-50	32,37 %
51-60	25,54 %
>60	2,36 %

Kön

Kvinnor	19 %
Män	81 %

Kvinnor på chefsposter

Styrelse	0 %
Koncernledning	0 %
Divisionernas ledningsgrupper	5 %
Enheternas ledningsgrupper	14 %

WISE – Kvinnor i Stora Enso

Det främsta resultatet från projektet WISE (Women in Stora Enso), som genomfördes 2002, visar att kvinnor på toppositioner trivs med sitt arbete, men att de anser att det krävs en attitydförändring för att ge kvinnliga chefer lika möjligheter. Kvinnorna menar framför allt att koncernen borde börja rekrytera kvinnor till den högsta ledningen och till topposter på divisionsnivå, samt sätta upp mätbara mål för mångfaldsarbetet.

Med målsättningen att identifiera de faktorer som antingen främjar eller hindrar kvinnor i yrkeskarriären, intervjuades 23 av de 25 högsta kvinnliga cheferna inom Stora Enso. Ett oberoende konsultföretag intervjuade var och en av kvinnorna i upp till två och en halv timme, och presenterade resultatet på ett seminarium. Sex manliga chefer intervjuades också för att ge ett manligt perspektiv.

”Slå på trumman för dig själv!”

De intervjuade kvinnorna hade flera gemensamma egenskaper: hög utbildningsnivå och en imponerande meritförteckning. Bara några få hade dock sökt några topptjänster aktivt. De trivs med sitt arbete på Stora Enso, presterar bra och är inriktade på att göra ett bra jobb.

De menar också att ett väl utfört jobb borde vara tillräckligt för att ge deras karriärer en knuff framåt. Resultatet antyder att de i allmänhet inte uttrycker vad de själva vill eller vad de har uppnått. I den meningen är de passiva och anspråkslösa. ”Slå på trumman för dig själv – om du har gjort ett bra jobb, tala om det”, var en av kommentarerna från de intervjuade.

De intervjuade menade att kvin-

nor och män styrs in i olika områden, ofta redan i rekryteringsfasen. Särskilt inom produktionen uppfattas kvinnors karriärvägar som mindre självklara. Erfarenhet från produktionen sågs dock som ett grundvillkor för en toppkarriär inom Stora Enso.

Regelbunden karriärplanering anses viktig för att komma förbi personliga och organisatoriska hinder. Andra åtgärder som föreslogs var att undersöka det nuvarande rekryteringsbeteendet och sluta att tänka i termer av specifikt manliga och kvinnliga ’domäner’. Praktiskt taget alla intervjuade var emot kvotering, inklusive vid tillsättande av medlemmar i projektgrupper och arbetsgrupper.

”Välj rätt chef!”

De intervjuade menar att det finns ett ’glastak’ inom Stora Enso. Bra chefer uppskattas, eftersom de ser medarbetarnas potential och utvecklar den på bästa möjliga sätt. De ser kvinnor som individer med specifika kunskaper snarare än som representanter för sitt kön.

I de mest positiva fallen har kvinnorna funnit att deras chefer uppmuntrar och coachar dem. Andra har mött mycket liten eller ingen kom-



De flesta intervjuade verkar ha uppfattningen att det räcker med att göra ett bra jobb för att ge karriären en knuff framåt, men inte alla. En av de kvinnliga cheferna sa: "Du måste också slå på trumman för dig själv – när du har gjort ett bra jobb, tala om det för alla."

munikation mellan manliga toppchefer och kvinnliga mellan chefer. "Du måste verkligen välja rätt chef om du vill göra karriär", menar en av cheferna.

"Bastudörren är stängd"

De intervjuade betonade vikten av bra nätverk, men att bygga upp sådana verkar generellt sett inte ha gått särskilt bra. Kvinnor uppfattar att män tenderar att favorisera män, särskilt när det handlar om att välja informella mentorer och interna bundsförvanter.

Andra informella beteendemönster tenderar också att skapa barriärer. Det är till exempel vanligt i de nordiska länderna att kombinera affärer med jakt och bastubad. Kvinnliga chefer jagar normalt inte och upp-täcker ofta att de får sitta ensamma under en del av kvällen när de manli-

ga kollegorna fortsätter dagens diskussion i bastun.

"När jag var yngre trodde jag att allt var möjligt. Men nu vet jag inte. Det verkar omöjligt att komma vidare. Bastudörren är stängd", säger en av de intervjuade.

En del länder och orter uppfattas också som 'förbjudet område' för kvinnor.

"Det kräver en hel del"

De intervjuade underströk vikten av stöd från familjen, eftersom en yrkeskarriär 'kräver en hel del'. Å andra sidan borde önskemålet om balans mellan arbete och privatliv inte bara betraktas som en kvinnofråga.

"Jag hoppas att vi inte bara vill ha frånskilda människor och människor utan barn som arbetar på Stora Enso", säger en kvinnlig chef.

Det verkar lättare att kombinera arbete med familj i vissa länder än andra. En del av de intervjuade menade att enheterna i Sverige troligen är mer flexibla i detta avseende.

Många kvinnor verkar kunna hantera sina yrkes- och familjeroller bra. En del av de intervjuade framhöll att det krävdes prioriteringar för att vara framgångsrik med båda. "Du måste offra något", säger en av de intervjuade cheferna.

Dags för förändring

Utifrån resultatet av undersökningen ska åtgärdsplaner tas fram på både lång och kort sikt för godkännande av koncernledningen. Planerna är inriktade på att öka antalet kvinnor på ledande toppbefattningar, skapa bättre möjligheter för interna nätverk och göra kvinnor mer synliga inom Stora Enso. ■



En **säker** arbetsplats är en hälsosam arbetsplats

Medarbetarnas välbefinnande är en grundförutsättning för ett bra resultat.

Medarbetarnas välbefinnande, hälsa och säkerhet har högsta prioritet för Stora Enso. Medarbetarna har rätt till hälsosamma och säkra arbetsplatser.

I fråga om hälsa och säkerhet bygger Stora Enso sitt arbete på koncernens värderingar. Ledningen, medarbetarna samt koncernens alla intressenter är involverade. Stora Ensos

vision är att tillhöra toppskiktet och vara kvalitetsledande inom hälsa och säkerhet i den globala skogsindustrin.

Policy för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen

Stora Ensos system för hantering av hälsa och säkerhet utgör ett praktiskt verktyg för kontinuerliga förbättring-

ar på dessa områden för hela koncernen. Systemet följer principerna i Stora Ensos program Excellence 2005, internationella kvalitetsstandarder för hälsa och säkerhet (t.ex. OHSAS 18001, BS 8800, SCC) samt ILO:s riktlinjer.

Flera av Stora Ensos bruk har certifierat sina system för hantering av

hälsa och säkerhet av ackrediterade certifieringsorgan. Koncernledningen uppmanar detta starkt. Bland annat följande enheter har certifierat sina system: Berghuizer bruk (OHSAS 18001), Anjalankoski, Kotka och Summa bruk (BS 8800) samt Baienfurt bruk (SCC). I Finland var dessutom Stora Ensos företagshälsovård den första att få ISO 9001 -certifiering.

För att kunna implementera riktlinjerna för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och uppfylla ledningens och medarbetarnas förväntningar, har Stora Ensos divisioner fastställt egna divisionsspecifika mål för arbetet med hälsa och säkerhet. De enskilda brukerna och affärsenheterna har infört enhetsspecifika program och initiativ kring hälsa och säkerhet, samt fastställt arbetshälsorelaterade mål.

Erfarenheterna från Fors

Flera program med inriktning på medarbetarnas välbefinnande, hälsa och säkerhet infördes under 2002. Frågor kring frånvaro och långtidsfriska medarbetare har diskuterats vid de svenska enheterna utifrån det pionjärarbete som gjorts vid Fors bruk.

En medarbetare anses höra till kategorin långtidsfriska om han eller hon inte har varit sjukskriven under de två senaste åren. I december 2002 utsågs Fors bruk till Årets friskaste företag 2002 i Sverige av Korpen Sporthuset AB och Dagens Industri i konkurrens med 29 andra företag.

Fors bruk vann både kategorin Företag med över 300 anställda och

*Langerbrugge bruk:
inga dagar förlorade
i 18 månader
på grund av olyckor.*

hela tävlingen. Ett projekt för långtidsfriska medarbetare har startats på Stora Ensos alla svenska enheter, och målet är att 40 % av medarbetarna ska tillhöra denna kategori.

Tidiga insatser lönar sig

I Finland läggs stor vikt vid tidig rehabilitering för att säkerställa att medarbetare som visar tecken på nedsatt arbetsförmåga får delta i veckolånga rehabiliteringskurser, om nödvändigt. Kurserna prioriterar förebyggande åtgärder för att bibehålla och stärka den mentala och fysiska arbetsförmågan, med skraddarsydd stödinsatser och uppföljning från Stora Ensos företagshälsovård.

Dessutom har ett nytt program inletts i Finland för ökat säkerhetsmedvetande bland entreprenörer och leverantörer. När systemet är helt infört kommer alla som är anställda av en entreprenör eller leverantör att få delta i säkerhets- och skyddsutbildning, följt av ett prov. Annars får de inte ett säkerhetstillstånd som tillåter dem att arbeta på Stora Ensos anläggningar. En liknande process är inledd för Stora Ensos enheter i Nordamerika.

Stor tonvikt har lagts på olycksförebyggande arbete och flera enheter har varit framgångsrika på detta område. Innan slutet av 2002, var till exempel över 18 månader sedan som Langerbrugge bruk drabbades av någon olycka som medförde att arbetsdagar gick förlorade.

Organisation för hälsa och säkerhet

Stora Ensos koncernledning, ledd av koncernchefen och vice koncernchefen, och assisterad av en ansvarig person för hälsa och säkerhet som rapporterar till den ansvarige för personalfrågor och TQM, övervakar och samordnar ledning, utveckling och uppföljning av frågor kring hälsa och säkerhet inom koncernen. I varje land definieras ansvarsområdena i enlighet med den lokala lagstiftningens krav.

Enligt Stora Ensos principer för koncernens ledning ska Stora Enso samordna sina planer för hälsa och säkerhet, följa upp genomförandet av planerna, tillhandahålla utbildning i frågor kring hälsa och säkerhet samt främja och övervaka principer för säkert arbete och säkra arbetsförhållanden. Riskanalys och förebyggande arbete utgör viktiga inslag i detta.

Medarbetarna är ansvariga för att arbeta på ett säkert sätt genom att följa standarder för hälsa och säkerhet samt alla gällande säkerhetsbestämmelser och förordningar.

Stora Enso har också samarbetsorgan på koncern och division nivå samt skyddscommitéer på enhet nivå. ■

Policy för hälsa och säkerhet

Stora Ensos koncernriktlinjer för hälsa och säkerhet bygger på koncernens värderingar, gemensamma strategier för affärsverksamhet och personalhantering, nationell lagstiftning för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen samt avtal

mellan Stora Enso och koncernens intressenter. Riktlinjerna följer koncernens principer för kvalitetsarbete och omfattar samtliga medarbetare inom Stora Enso. De lands-, divisions- och/eller enhetsspecifika riktlinjerna bygger på

och samordnas med koncernriktlinjerna.

Koncernriktlinjerna har två strategiska mål: Alla medarbetare ska vara friska och kunna arbeta med full kapacitet, och alla arbetsplatser ska vara fria från olycksfall och arbetsrelaterad ohälsa.

Mätning av resultatet

Stora Enso jämför regelbundet sin säkerhetshistorik med branschstandard och med andra företag inom och utanför skogsbranschen.



Stora Ensos gemensamma indikatorer är dödsolyckor, olyckor med arbetsbortfall, olyckor utan arbetsbortfall, olyckstillbud samt sjuk- och olycksrelaterad frånvaro. Enheterna övervakar detta kontinuerligt och rapporterar kvartalsvis till koncernfunktionerna. Från och med 2003 kommer även olyckor som drabbar anställda till Stora Ensos entreprenörer och leverantörer på Stora Ensos anläggningar rapporteras.

Dödsolyckor

Fem arbetsplatsolyckor med dödlig utgång inträffade på Stora Ensos anläggningar under 2002:

- På Varkaus sågverk i Finland blev en lokalvårdare överkörd av en frontlastare för flistransporter. Åtgärder har vidtagits för att höja trafiksäkerheten, inklusive att distribuera detaljerade instruktioner till alla som är anställda av Stora Enso eller entreprenörer.

- Vid Cartiberia S.A. i Spanien, omkom en anställd till en entreprenör när en gaffeltruck välte. Efter olyckan har anvisningarna för användning av gaffeltruckar gått igenom och medarbetarna har uppmanats att följa dem.

- Vid Celbi massabruk i Portugal omkom en anställd till en entreprenör i en fallolycka i samband med ett bygg- och anläggningsprojekt. Efter olyckan har större fokus lagts på säkerhetsut-

bildning och skyddsbestämmelser i samband med entreprenaduppdrag.

- Vid Corbehem pappersbruk i Frankrike omkom en anställd till en entreprenör när en traktor välte. Åtgärder har vidtagits inriktade på säkerhetsmedvetande och korrekta säkerhetsanvisningar.

- Vid Suzhou pappersbruk i Kina omkom en anställd till en entreprenör i en fallolycka i samband med reparation av avloppsrör. Efter olyckan har säkerhetsutbildning och övervakning getts ökad uppmärksamhet bland samtliga medarbetare.

En medarbetare på koncernens franska säljbolag, Stora Enso France S.A., omkom i en bilolycka i samband med en affärsresa.

Olycksfrekvenser

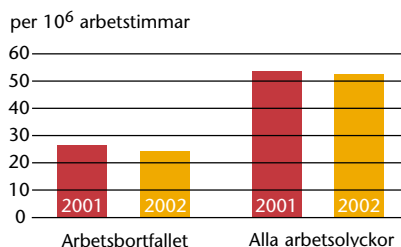
Under 2002 var den genomsnittliga frekvensen av olyckor med arbetsbortfall inom Stora Enso 24,0 per 10⁶ arbetstimmar (4,0 per 100 anställda), en minskning jämfört med 2001 (26,5/10⁶ timmar; 4,5/100 anställda). För samtliga arbetsplatsolyckor var frekvensen 52,5 per 10⁶ arbetstimmar och 8,7 per 100 anställda. Under 2001 var frekvensen 53,6 per 10⁶ arbetstimmar (9,1 per 100 anställda). Från och med 2002 inkluderas olycksfrekvenserna för säljkontor i koncernens statistik.

Säkerhetsresultatet och olycksfrekvenserna varierade mellan olika enheter och verksamheter, och det fanns även märkbara landsspecifika skillnader mellan de genomsnittliga olycksfrekvenserna. De nordamerikanska bruken hade generellt sett lägre frekvenser än de flesta europeiska enheterna. Åtgärder har vidtagits för att uppmuntra enheterna att dra lärdom av bästa arbetsmetoder för att förebygga olyckor och särskild uppmärksamhet ägnas åt enheter med dåliga säkerhetsresultat.

Frånvaro

Den genomsnittliga sjuk- och olycksrelaterade frånvaron inom Stora Enso 2002 uppgick till 4,9 % av de totalt teoretiskt möjliga arbetstimmar. År 2001 var motsvarande siffra 4,5 %.

Arbetsolyckor i Stora Enso



Bättre upphandling

Det har blivit allt viktigare att hantera och införliva frågor som rör uthållighet genom hela försörjningskedjan.

Stora Enso har i flera år bedömt sina leverantörer efter en uppsättning miljökriterier. Hösten 2002 började koncernen även utvärdera leverantörernas sociala arbete.

Trävirke är Stora Ensos klart viktigaste råvara. Företaget stödjer tillämpandet av goda skogsbruksprinciper och spårning av fiberursprunget är därvidlag det viktigaste verktyget för att säkerställa att det köpta virket kommer från uthålligt brukade källor. Alla fiberkällor måste uppfylla företagets värden, strategier och riktlinjer. Dessa inkluderar Stora Ensos principer för företagets sociala ansvar, vilka utgör en grundval för verksamheten inom koncernens regionala organisationer för virkesanskaffning.

Stora Enso är också en stor köpare av transporttjänster. Stora Enso Transport and Distribution har ansvaret för att transportera produkter från bruken till kunderna, och förhandlar fram sina egna avtal med transportleverantörer på regional nivå. Under 2003 ska avdelningen fokusera på att införa principer för företagets sociala ansvar i verksamheten med särskild tonvikt på affärsprinciper.

Arbete med leverantörer

Övriga huvudkategorier av råvaror och tjänster som Stora Enso köper varje år är bindemedel, pigment, kemikalier, förpackningar, maskinbeklädnad, underhåll, reparationer och



IT-investeringar. Pigment, bindemedel och kemikalier är de enskilt största råvarukategorierna mätt i volym och värde.

Upphandlingen av dessa råvaror görs både på koncernnivå och lokalt. Stora Enso Purchasing, under ledning av Senior Vice President, Purchasing, arbetar på regional bas i nära samarbete med divisionerna och bruken. Enheten ansvarar för att utvärdera alla leverantörer systematiskt, ta fram standarder för inköp samt förhandla fram koncernövergripande och regionala inköpsavtal.

En databas för utvärdering av leverantörernas miljöarbete har utvidgats så att den även inkluderar leverantörernas sociala arbete.

Kriterierna kommer att skärpas stegvis och ett av de prioriterade områdena under 2003 kommer att vara ett genomförande av dessa kriterier på

lokal nivå. För närvarande utvärderas följande områden:

- Affärsprinciper
- Hälsa och säkerhet
- Trakasserier (sexuella, rasrelaterade, etniska)
- Barn och tvångsarbete
- Diskriminering (kön, ålder, ras, religion, sexuell läggning)
- Föreningsfrihet

Stora Enso Purchasing har även tagit fram dokumentet 'How to do business with Stora Enso', som beskriver förväntningarna på samarbetspartners som gör affärer med koncernen. Dokumentet har sänts till koncernens samtliga leverantörer. ■



Ett prioriterat område

Kvalitet, utseende, tillgänglighet och service förblir kundernas viktigaste köpkriterier, men etiska standarder och företagets image blir allt viktigare.

Stora Enso är välkänt som en pålitlig affärspartner. Koncernens anseende beror på flera faktorer, en av de viktigaste är medarbetarnas uppträdande. Vid implementering av principerna för företagets sociala ansvar har affärsetik prioriterats. Det är viktigt att ta fram gemensamma huvudbudskap samt riktlinjer för affärsverksamhet.

Under 2002 tillsatte försäljnings- och marknadsorganisationen en arbetsgrupp för att vidareutveckla riktlinjerna för Stora Ensos riktlinjer för affärsverksamheten. Enligt dessa är den främsta målsättningen att se till att koncernens anseende och trovärdighet aldrig riskerar att hotas till följd av oetiska affärsprinciper.

Etiska standarder i praktiken

Stora Enso North America är en föregångare i fråga om riktlinjer. De rikt-

Riktlinjer

- Samverkan mellan Stora Enso och dess intressenter ska vara fördomsfri, rättvis och baserad på lika villkor.
- Metoder som kan betraktas som mutor, olagliga provisioner, prisuppgörelser och liknande är förbjudna.
- Anställda ska undvika intressekonflikter mellan sin privata ekonomiska verksamhet och koncernens affärsverksamhet.
- Alla Stora Ensos affärstransaktioner ska återges korrekt och rättvisande i koncernens bokföring.

linjerna för affärsverksamheten antogs 1997, men några av dem har tillämpats i över 40 år.

Riktlinjerna fokuserar på fem nyckelgrupper: kunder, leverantörer, medarbetare, aktieägare och det lokala samhället. De omfattar flera områden, inklusive efterlevnad av antitrustlagar, inköbspolicy, hantering av konfidentiell information samt miljöarbete. Grunden för de riktlinjerna handlar om integritet i beslutsfattande och problemlösande i vardagliga situationer.

Riktlinjerna har sänts ut till samtliga medarbetare i Nordamerika. Efter Stora Ensos köp av Consolidated Papers går riktlinjerna nu igenom och uppdateras. De uppdaterade riktlinjer för affärsverksamhet kommer att behandla kraven på efterlevnad i både Europa och USA. ■

Transparent och djupgående rapportering

Utöver koncernen publicerar även 44 av Stora Ensos enheter egna miljöredovisningar. Dessa rapporter följer EU:s EMAS-förordning och verifieras av en utomstående part.

Användningen av miljöledningssystem säkerställer att enheterna inriktar sig på de för miljön viktigaste aspekterna av verksamheten. Dessutom kräver EU:s EMAS-förordning en årlig redovisning av arbetet. EU uppmärksammade Stora Enso för koncernens framgångsrika införande av EMAS under 2002, samt för koncernens aktiva arbete med webbaserad EMAS-rapportering.

Även om EMAS främst har använts för att förbättra och övervaka verksamhetens miljöpåverkan, har flera av Stora Ensos enheter även börjat titta på andra frågor relaterade till uthållighet. Rapporterna kan till exempel även ta upp frågor relaterade till hälsa och säkerhet på arbetsplatsen samt samhällsengagemang. Ett bra exempel på detta är Uleåborgs bruk, vars miljöredovisning utsågs till den bästa i Finland år 2002.

Uppfattningar gäller

Flera bruk genomför attitydundersökningar och det finns också en rad lands- eller branschspecifika rankningar. Beroende på skillnader i metodik, urval och kriterier är det dock inte möjligt att få en helhetsbild från dessa. Hur olika intressenter uppfattar Stora Enso har inte undersökts systematiskt på koncernnivå.

Ett sätt för Stora Enso att ta reda på hur koncernens kommunikation uppfattas är att delta i olika tävlingar. Stora Ensos årsredovisningar, webbkommu-

nikation och koncerntidningen har fått höga placeringar i flera nationella och internationella undersökningar.

Öppenhet och insiderbestämmelser

I Stora Ensos riktlinjer för koncernkommunikation uppmanas medarbetarna att berätta öppet om företaget. Restriktioner förekommer dock på det ekonomiska området, där personalen måste följa de regler och bestämmelser som gäller för insiderinformation på de olika börser där Stora Enso är noterat.

Koncernen måste tillhandahålla tillräcklig och korrekt information till kapitalmarknadens alla parter, och säkerställa att alla har tillgång till samma information samtidigt. Koncernchefen, vice koncernchefen samt chefen med ansvar för Information fungerar som Stora Ensos talespersoner på koncernnivå.

Intressenterna frågar Stora Enso

De senaste åren har antalet frågor om uthållighet som sänds till Stora Enso ökat snabbt. Särskilt aktiva har analysföretag som tillhandahåller tjänster åt investerare varit.

Under 2002 svarade Stora Enso på 23 undersökningar från bl.a. Dow Jones Sustainability Index, EIRIS, Henderson, Investor Responsibility Research Center, Robur samt Skandia Asset Management.

Frågeformulären omfattar alla aspekter av uthållighet, inklusive ekono-



Stora Ensos intressenter ger Tempus höga betyg.

miska, miljörelaterade och sociala frågor.

Även Stora Ensos enheter besvarar ett stort antal frågor från olika intressenter, bl.a. kunder, media, lokalbefolkning och ideella organisationer. Någon systematisk uppföljning av ämnen och frekvens görs inte för denna dialog. ■

Principer

Trovärdighet och öppenhet

All information ska vara exakt, distribueras i rätt tid och baseras på fakta. Kommunikation måste vara transparent.

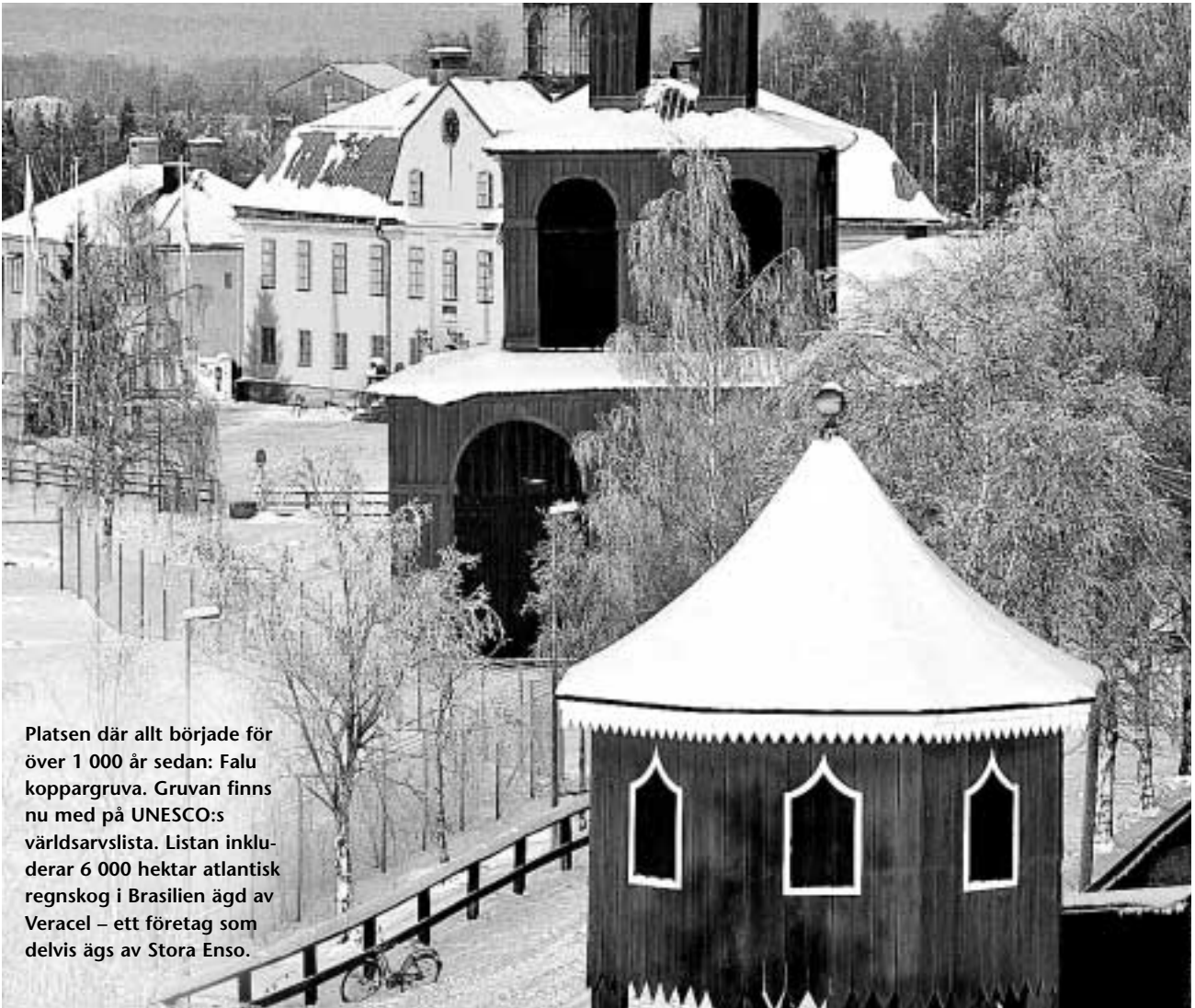
Ansvar

Stora Ensos kommunikation måste kännetecknas av ansvar och åtagande gentemot kriterierna för uthållig utveckling. Kommunikationen måste respektera individers och grupperas kulturer, sedvänjor och värderingar i de länder där Stora Enso är verksam. Företaget måste respektera lokala lagar, förordningar, bestämmelser och avtal.

Proaktivitet och samverkan

Stora Enso tillhandahåller information utan dröjsmål och förespråkar en öppen dialog med sina intressenter för att kunna arbeta mer effektivt med dessa.

Läs mer i webbrapporten



Platsen där allt började för över 1 000 år sedan: Falu koppargruva. Gruvan finns nu med på UNESCO:s världsarvslista. Listan inkluderar 6 000 hektar atlantisk regnskog i Brasilien ägd av Veracel – ett företag som delvis ägs av Stora Enso.

Engagera intressenterna

Bruken spelar en viktig roll på de orter där de är verksamma genom ett nära samarbete med skolor och lokala myndigheter, gemensamma infrastruktur- och serviceprojekt, samt genom att sponsra olika evenemang.

Detta är första året som Stora Enso rapporterar om företagets sociala ansvar och en enkät sändes därför ut till alla enheter för att samla in information om samhällsengagemang och identifiera de bästa arbetsmetoderna i koncernen. Resultatet omfattar 83 % av Stora Ensos bruk.

Samhällsengagemang och typ av aktivitet

	Andel av enheterna
Skolor/universitet	100 %
Offentliga myndigheter	96 %
Intresse- och affärsorganisationer	75 %
Kommunikation	79 %
Sponsring (kultur, sport, annat)	93 %
Samverkan med intressenter (öppet hus, attitydundersökningar)	82 %
Gemensamma infrastruktur- och serviceprojekt	79 %

Läs mer i webbrapporten

År 2002 i sammandrag

- Utöver att erbjuda universitetsstudenter ämnen för avhandlingar, ordna studiebesök på bruket samt arrangera skolprojekt för lokala skolelever, har Imatra bruk även arbetat aktivt för att öka flickors intresse för skogsbranschen. Sedan 1996 har bruket arbetat med flickor i nionde klass i de lokala skolorna för att främja ett ämnesval som leder fram till en yrkeskarriär i pappersbranschen.
- Vid Nymölla bruk genomförs regelbundet träffar med lokala politiker och andra valda representanter under hela året. Representanter från bruket deltar även i utskottssammanträden

där miljö- och fiskefrågor diskuteras.

- Stora Enso North America deltar i olika aktiviteter arrangerade av delstatliga och regionala affärsorganisationer – inklusive Wisconsin Paper Council, Wisconsin Manufacturers & Commerce och Forward Wisconsin – för att främja och utveckla den lokala småföretagsverksamheten. Stora Enso North America är också representerat i flera skogsbruksrelaterade kommittéer som arbetar med att sprida information om bästa arbetsmetoder.
- Celbi bruk har deltagit i attitydundersökningar av hur pappers- och massaindustrin uppfattas i Portugal, och har

genomfört öppna hus för pensionerade medarbetare och lokalbefolkningen. Dessutom genomförs regelbundet möten med fackföreningsrepresentanter för att diskutera frågor och informera om brukets resultat och målsättningar för kommande år.

- Flera av Stora Ensos bruk samarbetar nära med den lokala brandkåren och många har även egna beredskapsorganisationer på den egna anläggningen. Samtliga nio bruk tillhandahåller fjärrvärme till kringliggande orter och några renar kommunalt avloppsvatten i sina reningsverk.

Samarbete ger resultat

Stora Enso är en av sponsorerna av Pskovs modellskogsprojekt, som leds av ryska Världsnaturfonden (WWF). Projektets målsättning är att utveckla en miljöriktig, samhällsnyttig och ekonomiskt hållbar skogsbruksmodell för Pskovregionen. Det har också målsättningen att uppmuntra till spridning av positiva erfarenheter och draga lärdomar till regionens skogsindustri.

Den första fasen av projektet, som ska vara klar i maj 2003, har varit inriktad på att väcka allmänhetens medvetandet om och deltagande i skogsvårdsarbetet i regionen samt att verka för ett uthålligt skogsbruk. Stora Enso arrenderar markerna där projektet genomförs och Stora Ensos ryska avverkningsbolag, STF-Strug, som samarbetar nära med ryska Världsnaturfonden, ansvarar för avverkningen.

Projektet har gett Stora Enso ovärderliga erfarenheter av det praktiska genomförandet och av hur marknaden påverkas av skogscertifiering i Ryssland, erfarenheter som kan tillämpas i andra regioner i Ryssland.

Investeringar i allmänhetens medvetenhet

Pskovs skogsprojekt har gjort mycket för att öka allmänhetens medvetenhet om skogssektorn och dess betydelse



Festivalorganisatorerna i Strugi Krasnie, Ryssland, tar farväl av vintern.

för den omkringliggande regionen. Studiebesök har ordnats för lokala studenter och utbildningsmaterial har tagits fram för kurser i grundläggande skogsbruk.

Ekologiska stigar öppna för allmänheten har anlagts som en del av projektet. Dessa presenterar information om skogsbruk och projektet samt sätter strålkastarljuset på sällsynta växter och träarter. Tryckt material distribueras av lokala media och ryska

Världsnaturfonden. Skogsklubbar har grundats i de omkringliggande samhällena och på lokala skolor. Klubbarna är öppna för alla skogsintresserade och organiserar utflykter till lokala skogar samt informerar människor om principerna för ett uthålligt skogsbruk.

Förberedelser och förhandlingar med Stora Enso som deltagare planeras till projektets andra fas från och med hösten 2003. ■

Policy för miljöarbete och omvärldshänsyn

Affärsaspekter

Stora Enso ska utveckla sin affärsverksamhet med inriktning på ekologisk, social och ekonomisk hållbarhet. En gemensam uppgift i företaget är att bidra till ständiga förbättringar av verksamheten.

Helhetsperspektiv

Stora Enso strävar efter att möta kundernas behov av produkter och tjänster i fråga om tryckt information, förpackningar och byggnadsändamål. Dessa produkter tillverkas huvudsakligen av råvaror som är förnyelsebara, kan återvinnas och är säkra att använda.

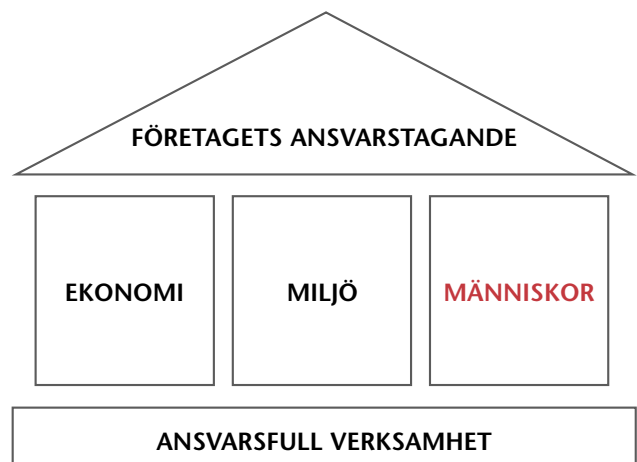
Vårt agerande i miljöfrågor vägleds av en helhetssyn, där produkterna betraktas i ett kretslopps-perspektiv. Vi förväntar oss att våra leverantörer och partners tillämpar samma principer så att miljöpåverkan kan minimeras på alla stadier, från råvara till slutprodukt.

Omvärldsaspekter

Stora Enso ser som internationellt företag sin roll att vara ett föredöme i samhället på global, nationell och lokal nivå. Vår inställning ska kännetecknas av respekt för de kulturer, levnadsvanor och värderingar som vi möter hos enskilda och grupper i de länder där vi är verksamma. För att vinna trovärdighet i utvecklingen av vår affärsverksamhet ska vi följa, och där så är nödvändigt, överträffa kraven som ställs i nationella regler och praxis samt lokal lagstiftning.

Öppenhet

Stora Enso betraktar en öppen dialog och samverkan med alla intressenter som grundläggande för att fortlöpande kunna stärka vår verksamhet och på ett hållbart sätt delta i miljö- och samhällsutvecklingen.



Stora Enso principer för företagets sociala ansvar

Affärsetik

- Samverkan mellan Stora Enso och dess intressenter ska vara fördomsfri, rättvis och baserad på lika villkor.
- Metoder som kan betraktas som mutor, olagliga provisioner, prisuppgörelser och liknande är förbjudna.
- Anställda ska undvika intressekonflikter mellan sin privata ekonomiska verksamhet och koncernens affärsverksamhet.
- Alla Stora Enso affärstransaktioner ska återges korrekt och rättvisande i koncernens bokföring.

Kommunikation

Vår kommunikation baseras på trovärdighet, ansvarstagande, förebyggande och aktiv samverkan. Detta gäller utan åtskillnad för alla intressenter. Vi främjar en öppen dialog.

Samhällsengagemang

Vi tar ansvar i de samhällen där vi är verksamma genom riktade partnerskap på lokal, nationell och global nivå. Vi uppmuntrar våra anställda att engagera sig i lokal samhällsverksamhet.

Personalminskning

Alla nödvändiga personalminskningar genomförs med respekt för individen och med berättigad lyhördhet för de anställdas behov.

Stora Enso stöder FN:s Allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna och Internationella arbetsorganisationens (ILO) grundläggande konventioner, ur vilka vi fastställt följande principer:

Arbetsförhållanden

Våra anställda har rätt till säkra och hälsosamma arbetsplatser. Ingen medarbetare får utsättas för något slag av fysiska, psykiska eller sexuella trakasserier, straff eller skymfningar.

Mångfald

Vi anser att mångfald är en styrka. Diskriminering av en anställd på grund av ras, etnisk bakgrund, kön, handikapp, sexuell läggning, religion, politisk uppfattning, föräldraskap, socialt ursprung eller liknande är förbjuden.

Föreningsfrihet

Anställda har rätt att organisera sig och ansluta sig till organisationer samt att förhandla kollektivt, om de så önskar.

Fritt val av anställning

Alla former av påtvingat arbete är förbjudet.

Barnarbete

Användning av barnarbetare tillåts inte. Minimiåldern för anställning ska vara i enlighet med ILO-konventionen (14 eller 15 år) eller högre om lokal lagstiftning så anger. Anställning av unga personer ska inte äventyra deras utbildning och utveckling.

Ersättning

Lön ska betalas direkt till de anställda. De anställda ska ha minst lagstadgad minimilön eller den lön som bestäms i tillämpligt kollektivavtal.

Arbetstid

Arbetstiden får vara högst 48 timmar och övertiden högst 12 timmar per vecka i genomsnitt över ett år, om inte annat bestäms i lokala lagar eller tillämpligt kollektivavtal.

De viktigaste intressenterna

Kunder

Alla nuvarande och potentiella företag och personer som väljer Stora Enso som leverantör av varor eller tjänster.

Anställda

Alla anställda i koncernen och i de verksamheter som kontrolleras av Stora Enso.

Investerare

Alla befintliga och potentiella ägare till Stora Enso.

Partners

- Leverantörer
- Delfinansierare och parter som samverkar med Stora Enso i andra verksamheter till ömsesidig nytta.
- Intresse- och affärsorganisationer där koncernen är medlem.

Det civila samhället

De lokala samhällena i våra verksamheters närhet, organisationer som ägnar sig åt samhällsnyttig verksamhet och välgörenhetsarbete samt ideella organisationer.

Offentliga organ och myndigheter

Tjänstemän, politiker och valda ämbetsmän i lokala och statliga myndigheter samt överstatliga organ som FN.

Organisation och ansvarsområden

Verksamhetsledningen har huvudansvar för arbetet med frågor som rör företagets sociala ansvar och för att se till att koncernens åtagande på detta område uppfylls. En kommitté för frågor som rör företagets sociala ansvar, under ledning av vice koncernchefen, fungerar som samordnande organ i koncernövergripande sociala frågor. Stora Ensos arbete med företagets sociala ansvar leds av Vice President, Corporate Social Responsibility, som rapporterar till Executive Vice President, Human Resources and TQM. Vice President, Corporate Social Responsibility, samarbetar med och stödjer divisioner, enheter och stabsfunktioner.

Kontakter

Stora Enso Oyj
Eija Pitkänen
Vice President, Corporate
Social Responsibility
PL 309
FIN-00101 Helsingfors
Finland
Tel. +358 2046 21348
Fax +358 2046 21244
eija.pitkanen@storaenso.com

Stora Enso Oyj
Päivi Sihvola
Vice President, Environmental
Communications
PL 309
FIN-00101 Helsingfors
Finland
Tel. +358 2046 21380
Fax +358 2046 21267
paivi.sihvola@storaenso.com

Stora Enso Oyj
Paavo Jäppinen
Vice President, Employee Well-Being
and Occupational Health & Safety
PL 309
FIN-00101 Helsingfors
Finland
Tel. +358 2046 24331
Fax +358 2046 24330
paavo.jappinen@storaenso.com