

TIDIGARE LYDELSE	NY LYDELSE
<p><b>4. Ledningssystem</b>                      4.2 Policy                      Organisationer med spårbarhetscertifikat tillämpar en offentlig policy som anger att företaget inte tar emot virkesleveranser från kontroversiella källor enligt PEFCs definition eller från avverkningar som strider mot Svenska PEFCs policy för Nyckelbiotoper respektive Rennäring.</p> <p>Olika policies är kommunicerade till kunder, anställda och entreprenörer och är tillgängliga för allmänheten.</p>	<p><b>4. Ledningssystem</b>                      4.2 Policy                      Organisationer med spårbarhetscertifikat tillämpar en offentlig policy som anger att företaget inte tar emot virkesleveranser från kontroversiella källor enligt PEFC: s definition, eller från avverkningar som strider mot Svenska PEFC: s policy för Nyckelbiotoper respektive Rennäring.</p> <p><i>Direktcertifierade företag/virkesorganisationer och gruppcertifierade företag, med fler än 10 anställda eller fler än 2 underentreprenörer, formulerar och tillämpar en offentlig policy som beskriver företagets sociala ansvarstagande, i överensstämmelse med den sociala standarden 6.3.1 – 6.3.6. Exempel på policy finns i bilaga 1 (Parter vid tecknande av anställningsavtal är arbetstagare, arbetsgivare samt, i de delar det avser kollektivavtalet, de kollektivavtalsbärande parterna. Parter i ett affärsavtal är de som anges i avtalet)</i></p> <p>Olika policies är kommunicerade till kunder, anställda och entreprenörer och tillgängliga för allmänheten.</p>
<p><b>4. Ledningssystem</b>                      4.4.6 Verksamhetsstyrning                      För att säkra att relevant information angående miljökrav för ett avverknings- eller skogsvårdsuppdrag överförs till anlita skogsentreprenör eller anställd personal skall rutin för traktordirektiv med karta tillämpas på certifierad mark.</p>	<p><b>4. Ledningssystem</b>                      4.4.6 Verksamhetsstyrning</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>För att säkra att relevant information angående miljökrav för ett avverknings- eller skogsvårdsuppdrag överförs till anlita skogsentreprenör eller anställd personal skall rutin för traktordirektiv med karta tillämpas <i>vid skogliga uppdrag.</i></li> </ul>
<p><b>6.3.2 Anställningsförhållanden</b>                      I planerings- skogsvårds- och drivningsarbeten används sådana entreprenörer/företag som erlagt lagstadgade avgifter och skatter. För såväl egna anställda som anställda i entreprenadföretag skall anställnings- och arbetsförhållanden följa gällande lagstiftning. Därutöver skall kollektivavtalets bestämmelser utgöra grund för överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare. I de fall arbetstagarparten så kräver förutsätts att kollektivavtal tecknas.</p> <p><i>Vid avvikelser från normalt anställningsförhållande skall förhållandet mellan uppdragsgivaren och</i></p>	<p><b>6.3.2 Anställningsförhållanden</b>                      I planerings- skogsvårds- och drivningsarbeten används sådana entreprenörer/företag som erlagt lagstadgade avgifter och skatter. För såväl egna anställda som anställda i entreprenadföretag skall anställnings- och arbetsförhållanden följa gällande lagstiftning. Därutöver skall kollektivavtalets bestämmelser utgöra grund för överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare. I de fall arbetstagarparten så kräver förutsätts att kollektivavtal tecknas.</p> <p><i>Not: Rubriken "Anställningsförhållanden" avser alla avtal mellan såväl uppdragsgivare som uppdragstagare och arbetsgivare respektive arbetstagare, som berörs av standarden.</i></p>

TIDIGARE LYDELSE	NY LYDELSE
<p><i>uppdragstagaren framgå av skriftlig överenskommelse. Av överenskommelsen skall framgå:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Omfattning av uppdraget.</i></li> <li>- <i>Vem som har arbets- och miljöansvar</i></li> <li>- <i>Hur ansvaret för samordning av arbetsmiljö och säkerhet skall tillämpas om det är flera aktörer inblandade.</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Ingångna avtal dokumenteras och upprättats i likalydande exemplar, varav parterna tar var sitt.</i></li> <li>• <i>Rutiner för tecknande och uppföljning av ingångna avtals efterlevnad ska finnas</i></li> <li>• <i>Avtal, säkerhets- och arbetsinstruktioner, samt redovisning som därav följer skall upprättas på de respektive språk som krävs för att säkerställa att alla berörda förstår dem.</i></li> <li>• <i>Avtalsparterna ansvarar för uppföljning av att ingångna avtal efterlevs. (Parter vid tecknande av anställningsavtal är arbetstagare, arbetsgivare samt, i de delar det avser kollektivavtalet, de kollektivavtalsbärande parterna. Parter i ett affärsavtal är de som anges i avtalet)</i></li> <li>• <i>Då uppdragsgivare anlitar uppdragstagare med geografiskt utspridd verksamhet utan fast driftsställe, eller med fast driftsställe utanför Sverige, skall uppdragsgivaren förvissa sig om att uppdragstagaren och/eller dennes anställda ges drägliga levnadsvillkor under uppdragstiden.</i></li> <li>• <i>Begreppet korttidsanställning (se 6.3.5) har inom arbetsrätten ersatts med visstidsanställning, som är en anställning som pågår mellan ett förutbestämt start respektive slutdatum eller under 1 säsong. Anställningsavtal som informerar arbetstagaren om de villkor som gäller för anställningen skall tecknas.</i></li> </ul>
<p><b>6.3.3 Arbetsmiljö</b> Svenska PEFC-certifierade företag skall verka för god och säker arbetsmiljö inom ramen för lagstiftning och god branschpraxis. Rimlig övergångstid tillämpas för åtgärder som kräver större ekonomiska insatser, exempelvis maskinombyggnader och maskinbyte.</p>	<p><b>6.3.3 Arbetsmiljö</b> Svenska PEFC-certifierade företag skall verka för god och säker arbetsmiljö inom ramen för lagstiftning och god branschpraxis. Rimlig övergångstid tillämpas för åtgärder som kräver större ekonomiska insatser, exempelvis maskinombyggnader och maskinbyte.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Arbetsgivare och arbetstagare samverkar och bedriver arbetsmiljöarbetet, så att alla anställda och eventuella underentreprenörers anställda, omfattas.</i></li> <li>• <i>Ansvar för och utförande av företagets arbetsmiljöarbete dokumenteras.</i></li> <li>• <i>Av avtalet ska framgå:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <i>Omfattning av uppdraget</i></li> <li>○ <i>Vem som har arbetslednings- och miljöansvar</i></li> </ul> </li> </ul>

TIDIGARE LYDELSE	NY LYDELSE
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <i>Hur ansvaret för samordning av arbetsmiljö och säkerhet skall tillämpas om flera aktörer är inblandade.</i></li> <li>• <i>Nödlägesrutiner ska upprättas på de respektive språk som krävs för att säkerställa att arbetstagare och uppdragstagare förstår dem.</i></li> <li>• <i>På stora företag organiseras skyddskommitté</i></li> <li>• <i>Skyddsombud ska finnas på företaget med fler än fem anställda. I mindre företag är exempelvis regionala skyddsombud och lokala företagshälsovården lämpliga partners i skyddsarbetet.</i></li> <li>• <i>Arbetsgivaren svarar för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå. (Med företagshälsovård avses en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Företagshälsovården skall särskilt arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser samt ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa)</i></li> <li>• <i>När uppdragsgivare anlitar uppdragstagare med geografiskt utspridd verksamhet, och/eller med fast driftsställe utanför Sverige, skall uppdragsgivaren förvissa sig om att uppdragstagaren har ett dokumenterat, fungerande arbetsmiljöarbete, i enlighet med Svensk PEFC-standard.</i></li> </ul>
<p><b>6.3.5 Grundkompetens</b> Svenska PEFC-certifierade företag skall rekrytera medarbetare med god grundkompetens som bas för fortsatt lärande i skogliga arbeten. För korttidsanställda gäller att eventuella luckor i utbildningsnivå skall kompenseras genom särskild utbildning, ledning och tillsyn.</p>	<p><b>6.3.5 Grundkompetens</b> Svenska PEFC-certifierade företag skall rekrytera medarbetare med god grundkompetens som bas för fortsatt lärande i skogliga arbeten. För korttidsanställda gäller att eventuella luckor i utbildningsnivå skall kompenseras genom särskild utbildning, ledning och tillsyn.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>All personal som utför skogliga arbeten skall ha kompetensbevis för natur- och kulturvårdsutbildning, motsvarande SYN - katalogens kurser 9.1 och 9.2.</i></li> <li>• <i>Lämplig grundutbildning är genomgången 3-årig naturbrukslinje med skoglig inriktning. Denna kunskapsnivå kan också ha inhämtas genom erfarenhet och annan utbildning inom näringen.</i></li> </ul>

TIDIGARE LYDELSE	NY LYDELSE
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Kompetensbeviset för natur- och kulturvårdsutbildning, motsvarande SYN - katalogens kurser 9.1 och 9.2 ska förnyas efter fem år.</i></li> <li>• <i>För visstidsanställd personal (se 6.3.2) och/eller för personal utan skoglig yrkesutbildning, vidtas åtgärder för att säkerställa utförande i enlighet med denna standard. Utbildning, ledning och tillsyn utformas grundat på den visstidsanställda personalens kompetens och erfarenhet och redovisas årligen i uppdragsgivarens utbildningsplan.</i></li> </ul>
<p><b>6.3.6 Kompetensutveckling</b> Systematisk kompetensutveckling av tillsvidareanställda skall ingå som en viktig del i det certifierade företags personalpolitik. Detta utformas som individuella/gruppvisa program.</p>	<p><b>6.3.6 Kompetensutveckling</b> Systematisk kompetensutveckling av tillsvidareanställda skall ingå som en viktig del i det certifierade företags personalpolitik. Detta utformas som individuella/gruppvisa program.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Utbildningsplan upprättas, med redovisning av genomförda och planerade utbildningar. Genomförda utbildningars kursplaner dokumenteras.</i></li> <li>• <i>All återkommande personal skall omfattas av program för kompetensutveckling.</i></li> </ul>

# Entreprenörspolicy för Holmen Skog

1. Huvuddelen av HS drivnings- och skogsvårdsentreprenader skall utföras av företag med vilka vi har **långsiktiga relationer**
  2. Relationen mellan entreprenören och HS präglas av **affärsmässighet** med **respekt** för respektive roller
  3. HS anlitar enbart uppdragstagare som erbjuder **marknadsmässiga och konkurrenskraftiga villkor** och uppfyller **kraven på kvalitet** i virkestillredning, skogsvård och miljöhänsyn
  4. HS **prioriterar entreprenörer** med vilja och förmåga att utveckla den egna verksamheten. HS värdesätter också **social kompetens** och god förmåga att **samverka** med såväl HS som privata markägare
  5. HS **anlitar enbart entreprenörer som på ett seriöst sätt fullgör sina åtaganden** mot anställda, samhälle, miljö och uppdragsgivare. Se ”Allmänna villkor för entreprenadavtal” och ”Holmen Skogs miljöhandbok för fältpersonal och entreprenörer”. HS stöder SMF:s koncept ”**Seriös entreprenad**”
- 
6. HS erbjuder **förutsättningar för lönsam entreprenad** och samverkar med entreprenörerna för att tillsammans utveckla verksamheten. God **framförhållning, bra planering** och **stora arbetsvolym** är viktiga förutsättningar för lönsamhet och låga kostnader
  7. HS anpassar **dimensionering och sammansättning** av den totala maskinparken för att uppnå ett **högt resursutnyttjande**. Detta förutsätter samråd vid maskinanskaffning
  8. **Affärsutvecklingssamtal genomförs årligen** på distrikten om någon av parterna så önskar
- 
9. När extra **trygghet** krävs, tex. vid nyinvestering eller nyetablering, kan HS under en övergångstid erbjuda **flerårsavtal** med **indexreglering** av dieselpris samt återköpsgaranti
  10. **Regler för avveckling** av affärsrelationen skall vara ömsesidiga och avtal skall ha en uppsägningstid på minst 6 månader

## Interna riktlinjer för entreprenadrelationer

- Arbetsledning skall ha full kunskap om vad som krävs för att uppdragsgivaren skall uppfylla bolagets och certifieringens krav på "seriös entreprenad"
- Kontroller av entreprenörens verksamhet, tex. certifieringsregler, skall ske i samråd med entreprenören
- Tidsredovisning till bolaget skall ej vara ett krav för avtal
- Entreprenören skall själv ha kontroll på sin verksamhet och kunna redogöra för sådant som är av relevans för affärsrelationen
- Bolaget ser positivt på att "bra" entreprenadföretag kan utveckla verksamhetens omfattning
- Det är i bolagets intresse att kvalitet, jämnt/flexibelt flöde mm stimuleras i prissättningen så att entreprenören får del av ökad effektivitet
- Flyttkostnader skall normalt särredovisas
- At tillsammans verka för nyrekrytering av maskinförare är en viktig fråga i affärsrelationen
- Prissättning vid inskolning av ny förare sker enligt praxis för HS.
- Stilleståndsersättning tillämpas enl. praxis för HS
- Checklista för affärsutvecklingssamtal skall finnas
- Skyddsronder hos entreprenören utförs ej av HS
- Behov av internkontroll (traktdirektiv, planer), kompetensutvecklingsbehov hos nya PI och förslag från entreprenörerna skall löpande utvärderas
- Pga ökade krav på leveransflexibilitet uppnås inte den framförhållning i planeringen som vore önskvärt. Så långt som möjligt skall detta kompenseras med löpande dialog och snabb information om ändringar i lagda planer
- Samordning över distriktsgränser för att minska res- och flyttkostnader skall övervägas
- Det skall i avtalet tydligt framgå vad som ingår i prissatt arbete
- Ledningen för HS, centralt eller lokalt, är ständigt positiv till att möta SMF eller andra företrädare för entreprenörerna om sådant önskemål framställs