



Europrofil AB och Europrofil AS

Corporate Social Responsibility (CSR) för verksamhetsåret 2023/2024

Innehåll

1. Europrofils Guideline.....	3
1.1. Vision.....	3
1.2. Affärsidé.....	3
1.3. Värdegrund	3
1.4. Ledarambition.....	3
1.5. Medarbetarlöfte	4
1.6. Pay off	4
1.7. Strategi och handlingsplansarbete	5
2. Kvalitet-, arbetsmiljö- och miljöpolicy.....	6
3. Affärsetik	7
4. Affärskontakter.....	8
4.1. Europrofils relation med kunder.....	8
4.2. Europrofils relation med leverantörer.....	8
5. Anställda.....	8
5.1. Arbetsmiljö.....	8
5.2. Hälsa.....	8
6. Miljö.....	8
7. Aktiviteter 2023/2024	8
8. Aktiviteter 2024/2025	8

1. Europrofils Guideline

1.1. Vision

Europrofil skall vara den ledande leverantören av rumsavskiljande lättbyggnadsteknik i Norden.

1.2. Affärsidé

Europrofil skall sälja kostnadseffektiva, innovativa och miljöriktiga produkter för rumsavskiljning till den professionella byggmarknaden i Norden.

1.3. Värdegrund

Tillit och respekt

Vi behandlar alla vi möter, kunder, leverantörer och kollegor, med tillit och respekt. Vi skapar trygghet och förtroende genom vårt agerande.

Innovation och utveckling

Vi bedriver ett strukturerat förbättrings- och utvecklingsarbete i en miljö där kreativitet och förmågan att se nya möjligheter uppmuntras.

Engagemang och ansvar

Ett gemensamt engagemang utvecklar verksamheten. Vi förstår och lever upp till våra gemensamma och individuella ansvar.

Tillväxt och lönsamhet

Vi har alltid fokus på effektivitet, lönsamhet och tillväxt i allt vi gör.

Trovärdighet

Vi säkerställer att alla medarbetare har den information de behöver för att göra ett riktigt bra arbete och för att känna sig trygga i att information ges när den finns. Vi står för vårt ord och leder på ett tydligt och trovärdigt sätt.

1.4. Ledarambition

Tillit och respekt

Vi behandlar alla med tillit och respekt. Vi skapar och har tillit till de vi leder. Vi värdesätter allas bidrag på Europrofil och skapar därmed genuin upplevelse av att vi respekterar alla och ser till att förtjäna respekt. Vi skapar trygghet och förtroende genom vårt agerande.

Innovation och utveckling

Vi bedriver ett strukturerat förbättrings- och utvecklingsarbete i en miljö där kreativitet och förmågan att se nya möjligheter uppmuntras och tas tillvara. I ledarroll tar vi oss tid och ser till att forum finns att lyssna in möjligheter och idéer.

Engagemang och ansvar

Vi som ledare utgår ifrån att ett gemensamt engagemang utvecklar verksamheten. Vi tydliggör vilken roll och ansvar olika medarbetare har, dels i samarbete och individuella roller.

Tillväxt och lönsamhet

Vi har alltid fokus på effektivitet, lönsamhet och tillväxt i allt vi gör. Vi agerar utifrån övertygelsen om att vi tillsammans hittar de bästa vägarna till tillväxt och lönsamhet.

Trovärdighet

Vi säkerställer att alla medarbetare har den information de behöver för att göra ett riktigt bra arbete och för att känna sig trygga i att information ges när den finns. Vi står för vårt ord och leder på ett tydligt och trovärdigt sätt.

1.5. Medarbetarlöfte

Tillit och Respekt

Vi ger dig tillit och respekt för det just du bidrar till hos oss. Du ska känna trygghet och förtroende genom vårt agerande. Vi respekterar var och ens olikheter och möter alla likvärdigt och på ett respektfullt sätt. All särbehandling tas på största allvar och vårt inre arbetsklimat ska bygga på allas lika värde.

Innovation och Utveckling

Vi bedriver ett strukturerat förbättrings- och utvecklingsarbete i en miljö där kreativitet och förmågan att se nya möjligheter kommer att uppmuntras och tas tillvara.

Engagemang och Ansvar

Vi kommer ge dig tydliga ansvar och uppmuntra ditt och dina kollegors engagemang inom din roll.

Tillväxt och Lönsamhet

Vi har som ambition att du som är med och bidrar till vår tillväxt och lönsamhet ska få ta del av detta genom möjlighet till bra balans mellan jobb och privatliv. Vi strävar efter att främja dina privata intressen i Nora och Sykkylven.

Trovärdighet

Vi vill säkerställa att du som medarbetare ska du kunna förvänta dig att ha den information du behöver för att göra ett riktigt bra arbete.

1.6. Pay off

Making room for tomorrow

Den syftar inte endast på att våra byggprodukter är rumsavskiljande och att vi hela tiden innovativt utvecklar nya för att möta morgondagens behov.

Den har även en andra mer djupare betydelse, direktöversatt: **Vi skapar plats för morgondagen.**

Hur gör vi det?

Först och främst behöver vi en fungerande planet att bo på som finns kvar långt efter vi lämnat den. För detta utvecklar vi våra produkter och processer till att lämna så lite miljövavtryck som möjligt. Genom effektivisering, både internt och även externt hos våra kunder och leverantörer, minskar vi resursslöseriet.

Nästa steg är att nuvarande och kommande generationer skall trivas och ha det bra.

Detta bemöter vi genom att tillse att vi har en säker arbetsmiljö som gör att vi alla kan komma hem till våra familjer efter avslutat arbete. Vi har också bra och rättvisa arbetsvillkor som ger alla möjlighet till delaktighet och utveckling samt att ingen diskrimineras oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Hållbarhet är ett vitt begrepp och kan tolkas på många olika sätt men det viktigaste är att: Ingen kan göra allt, men alla kan göra något.

1.7. Strategi och handlingsplansarbete

Vi arbetar strukturerat med att varje år ta fram en handlingsplan utifrån den strategi som är beslutad tillsammans med styrelsen.

Process för framtagande av handlingsplan:



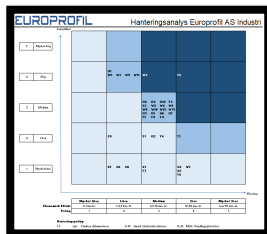
SWOT-analys



Klassisk modell för att kartlägga nuläget där man kartlägger våra Styrkor (S), Svagheter (W), Möjligheter (O) samt Hot(T)

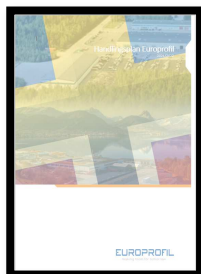
Vi genomför denna i olika grupper i företagen och sedan lägger vi ihop resultaten i en sammanställning.

Hanteringsanalys



Vi bedömer alla punkter från SWOT-analysen efter sannolikhet att det inträffar samt påverkan om det inträffar och får på så sätt en prioritering vilka punkter som skall/bör hanteras. Detta görs också av de olika grupperna som värderar sina respektive SWOT.

Handlingsplan



De prioriterade punkterna från Hanteringsanalysen ligger till grund för den handlingsplan som vi skriver. Handlingsplanen kommer intäkts- och kostnadsättas och ligga till grund för budgeten men kommer också utgöra Guidelines till samtlig personal.

Vi kommer även ta fram de verksamhetsmål som gör att vi kan följa upp att vi är på rätt väg och presentera dem i handlingsplanen.

Budget

Budgeten skapas och tillsammans med verksamhetsmålen så utgör den varje månad ett rapportpaket som presenteras för alla anställda

2. Kvalitet-, arbetsmiljö- och miljöpolicy

Europrofil skall sälja kostnadseffektiva, innovativa och miljöriktiga produkter för rumsavskiljning till den professionella byggmarknaden i Norden.

Europrofils produkter motsvarar minst kundens förväntningar och skall tas fram på ett ansvarsfullt sätt för våra anställda och miljön.

Självklart uppfyller Europrofil alltid lagkrav, förordningar och andra avtalade krav.

Varje förändring av verksamheten skall beslutas efter det att dess effekt på kundnöjdhet, lönsamhet, arbetsmiljö och miljö har beaktats.

Genom löpande utbildning och dialog skall anställdas delaktighet och individuella ansvarstagande ständigt öka.

Europrofil ska jobba aktivt för att ständigt förbättra verksamhetens effektivitet, förebygga skada och ohälsa för Europrofils anställda samt skydda miljön och minska utsläpp.

3. Affärsetik

Europrofil söker vara ett företag som bedriver en verksamhet som baseras på god etik och moral. Vi stödjer och följer till fullo Förenta Nationernas *The Global Compact* samt *Europeiska Kommissionens definition från 2011* och försöker se till att även våra samarbetspartners gör detta.

Europrofils ansvarstagande återspeglas i följande inställningar till:

Mänskliga rättigheter

Tillit och respekt är en av Europrofils fyra värderingar vilket innebär att alla människor har lika värde oavsett ras, hudfärg, kön, ålder, nationalitet, religiös tro, politisk övertygelse eller sexuell läggning. Europrofil respekterar internationell rätt rörande mänskliga rättigheter och kommer att reagera på någon form av överträdelser av dessa, internt eller hos någon av våra samarbetspartners.

Anställdas rättigheter

Europrofil eftersträvar en ständigt tryggare och säkrare arbetsmiljö genom ett gott samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare. Som grund för ett gott samarbete respekteras alltid våra anställdas föreningsfrihet, rätten att organisera sig och att engagera i kollektiva förhandlingar, samt alla andra rättigheter till anställda som fastställs i lag.

Europrofil säkerställer alltid att diskriminerande handlingar elimineras.

Miljö

Europrofil är ett miljö- och energimedvetet bolag som kontinuerligt söker uppnå förbättrade processer för att minska energianvändning så väl som att minska produktionsrelaterat spill av råmaterial. Miljöledningssystemet är centralt för Europrofil som strävar efter att ständigt minska Europrofils miljöpåverkan.

Europrofil tar produktens hela livscykel i beaktande vid analys av miljöpåverkan.

Korruption

Europrofil motverkar korruption i alla dess former. Detta görs bland annat genom Europrofils Principer vid externa gåvor och representation:

- Lokala lagar och seder efterföljs alltid.
- Representation och gåvor skall tjäna ett giltigt affärsändamål, dock utan att vara av sådan art eller vid en sådan tidpunkt att den påverkar, eller verkar påverka, mottagarens affärsbeslut.
- Gåvor skall vara av sådan art att mottagaren har användning av denna i sitt yrkesutförande. Gåvor och representation som är av annan personlig karaktär, vid till exempel uppvaktning, skall vara godkänd enligt respektive arbetsgivares regler.
- Gåvor skall inte vara av oetisk eller kränkande karaktär eller av sådant slag att mottagarens välbefinnande kan påverkas negativt.
- Europrofil redovisar alla finansiella transaktioner korrekt enligt god redovisningssed.

4. Affärskontakter

Europrofils målsättning är att all handel skall bedrivas genom trovärdiga och ansvarsfulla affärskontakter. Europrofil insisterar därför på att samtliga samarbetspartners, kunder och leverantörer, är ansvarsfulla företag som delar Europrofils syn på Affärsetik.

4.1. Europrofils relation med kunder

Europrofils Vision och Affärsidé signalerar Europrofils drivkraft att vara marknadsledande. För att lyckas med det behöver Europrofil driva utvecklingen och vara den aktör som uppmuntrar samarbete mot mer ansvarsfulla alternativ. Europrofils utvecklingsarbete fokuserar på att tillhandahålla produkter som tas fram på ett hållbart sätt, tar hänsyn till montören och som möjliggör mindre byggmaterial samt en lägre energiförbrukning i den färdiga byggnaden.

4.2. Europrofils relation med leverantörer

För att Europrofil skall kunna vara en ansvarsfull aktör på marknaden behöver Europrofil även säkra ett samarbete med lika ansvarstagande leverantörer. Europrofil gör detta genom att föra en dialog om Europrofils Affärsetik och efterfråga att leverantörer anammar ett jämförbart förhållningssätt.

5. Anställda

Europrofil jobbar aktivt för att anställda på Europrofil skall vara nöjda med Europrofil som arbetsgivare och välja att vara anställda under lång tid. Den kunskap som ackumuleras hos den anställde skall komma både Europrofil och den anställde till gagn. Europrofil menar att detta åstadkoms genom en tydlighet i vad som förväntas av Europrofils anställda samt den anställdes möjlighet till delaktighet för att positivt påverka den egna eller sina kollegors arbetsituation.

5.1. Arbetsmiljö

Europrofil arbetar för en ständigt säkrare och bättre arbetsmiljö för samtliga anställda genom ett ömsesidigt ansvar mellan arbetsgivare och arbetstagare i nära samarbete.

5.2. Hälsa

Europrofil tillhandahåller den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver och utgör en aktiv part när en anställd är i behov av rehabilitering. Arbetsrelaterade problem som kan orsaka eller orsakar sviktande hälsa utreds och hanteras löpande. Målet är att erbjuda en hälsosam arbetssituation för anställda med olika förutsättningar.

6. Miljö

Som leverantör av byggnadsmaterial har Europrofil fokus på miljödokumentation och på att utveckla produkter och system som möter framtidens krav på funktion, hållbarhet och återbruk.

7. Aktiviteter 2023/2024

Vi har under verksamhetsåret bedrivit ett stort arbete för att stärka vårt "employer branding" och första steget i det var att skapa ett Medarbeteslöfte och en Ledarambition tillsammans med vår personal. När det sedan var gjort skapade vi ett ledarforum där våra ledare utbildas och tränas i att kunna leverera enligt det löftet och ambitionen.

8. Aktiviteter 2024/2025

Vi kommer fortsätta att lansera fler delar av vårt sortiment i EVO-stålet.

Vi kommer att uppdatera våra EPD och jobba aktivt med att sänka vår miljöpåverkan genom att göra smarta val genom hela värdekedjan.