



Kraftringens
UPPFÖRANDEKOD

Innehåll

Kraftringens förtroende och image påverkas av våra handlingar och vårt uppförande	3
1 Uppförandekod för Kraftringen	4
2 Uppförandekoden gäller alla	4
3 Ansvariga att följa uppförandekoden	4
4 Kraftringens roll i samhället	4
5 Medarbetare	4
6 Arbetsmiljö	5
6.1 Risker och skyddsåtgärder	5
6.2 Diskriminering	5
6.3 Hot, kränkningar och trakasserier	5
6.4 Alkohol och droger	5
7 Miljö	6
8 Affärsetiska metoder	6
8.1 Rättvis konkurrens	6
8.2 Kommunikation	6
8.3 Informationssäkerhet	7
8.4 Sponsring	7
8.5 Gåvor och representation	7
8.6 Korruption och otillbörlig påverkan	7
8.7 Penningtvätt	7
8.8 Intressekonflikter	7
9 Efterlevnad	8
9.1 Vid misstanke om överträdelse och whistleblowerrutin	8
9.2 Kontaktuppgifter till extern whistleblowerfunktionen	8

Kraftringens förtroende och image påverkas av våra handlingar och vårt uppförande

Kraftringen arbetar med tjänster, produkter och infrastruktur vars leveranssäkerhet och funktionalitet är en nödvändig del av vårt samhälle nu och i framtiden. För att lyckas med detta måste vi gemensamt möta de krav och förväntningar som omvärlden har på oss. Om vi – representanter för Kraftringen och samarbetspartners till koncernen – agerar föredömligt kommer samhället, kunderna och andra intressenter lita på och respektera oss. Då uppnår vi hållbara resultat och vinner våra intressenters förtroende. Det förutsätter att vi arbetar med vårt ansvarstagande på ett enhetligt sätt. Därför har vi tillsammans i verksamheten utvecklat en uppförandekod som beskriver vår syn på ett ansvarfullt företagande.

Kraftringen stödjer de tio principerna om respekt för mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljöansvar och korruptionsbekämpning som finns i FN:s Global Compact. Vi tillämpar dessa principer genom hela vår värdekedja, vilket även inbegriper våra leverantörer och samarbetspartners.

Vår uppförandekod beskriver kort de etiska ställningstaganden vi har gjort inom koncernen. Den skapar ett gemensamt synsätt kring miljömässiga och sociala hållbarhetsfrågor och fastställer våra affärsetiska riktlinjer och hur vi ska förhålla oss till omvärlden. Tillsammans med reglerna för bolagsstyrning, våra policyer och riktlinjer, utgör den ett ramverk för vår koncern.

Uppförandekoden ger oss vägledning kring hur vi ska uppträda för att leva upp till de dagliga krav och förväntningar som finns i vår verksamhet. När var och en av oss agerar i enlighet med uppförandekoden bidrar vi, på ett ansvarsfullt sätt, till att Kraftringens varumärke skyddas och stärks och till en långsiktig lönsamhet.

Uppförandekoden gäller alla medarbetare i koncernen, styrelsemedlemmar, leverantörer, affärspartners och andra som uppträder på Kraftringens vägnar – alltid och utan undantag.

Kraftringen uppmanar kunder, leverantörer, konsulter och samarbetspartners att anta såväl Global Compacts principer som denna uppförandekod.

Uppförandekoden antogs av Kraftringens styrelse i september 2014.


Lars Leonardsson
Styrelseordförande


Sylvia Michel
VD och koncernchef

MOD ANSVAR ENGAGEMANG

1 Uppförandekod för Kraftringen

Uppförandekoden utgår från Kraftringens affärsidé, "tillsammans med medvetna kunder och samarbetspartners skapar vi energi som leder utvecklingen av det hållbara samhället" och från vår värdegrund Mod, Ansvar och Engagemang. Genom att tillämpa uppförandekoden i vårt dagliga arbete lever vi vår värdegrund och skyddar och stärker vårt varumärke.

Uppförandekoden beskriver ett gemensamt synsätt för hur vi på ett ansvarsfullt sätt ska kunna hantera de situationer vi ställs inför. Den ger vägledning kring hur vi ska upprätthålla och följa krav och förväntningar som finns på verksamheten och hur vi ska bete oss mot varandra och mot kunder, leverantörer, myndigheter och andra vi har samarbete med. Med uppförandekoden som grund kan alla medarbetare uppträda på ett enhetligt vis, vilket skapar en trovärdighet för oss som koncern.

Uppförandekoden ligger till grund för de policyer och riktlinjer som styr vårt dagliga arbete. Mer detaljerad information om våra policyer och riktlinjer finns på intranätet.

Det är en självklarhet att Kraftringen och alla medarbetare följer alla lagar, förordningar, avtal och överenskommelser som berör vår verksamhet.

2 Uppförandekoden gäller alla

Uppförandekoden gäller samtliga som representerar Kraftringen, alltifrån styrelsemedlemmar och medarbetare till de som har tillfälliga uppdrag, till exempel praktikanter, inom Kraftringen.

Motsvarande regelverk gäller för alla som gör uppdrag för Kraftringens räkning, t ex leverantörer, konsulter och inhyrd personal.



3 Ansvariga att följa uppförandekoden

Varje medarbetare ska känna till och följa uppförandekoden. Alla har ett ansvar att sätta sig in i vad uppförandekoden innebär för egen del och tillämpa det. Det är allas ansvar att skapa en atmosfär där man känner sig trygg att ta upp dilemman och problem man kan ställas inför i det dagliga arbetet, i enlighet med riktlinjerna i uppförandekoden. De som gör uppdrag åt Kraftringen är skyldiga att följa Kraftringens uppföranderegler för leverantörer.



4 Kraftringens roll i samhället

Kraftringen har som kommunägt energibolag en särskild roll och ett ansvar att bidra till utvecklingen av ett hållbart samhälle. Det gör vi dels genom att vår verksamhet uppfyller samhällets behov av energiförsörjning, dels genom att vi tar ett stort ansvar för att utveckla lokalsamhället och därmed bidra till hållbar tillväxt. Vi gör det också genom att ha en verksamhet som har högt ställda krav på etik och affärsverksamhet.

Vår verksamhet utgör i flera avseenden en samhällskritisk funktion, i såväl samhället i stort som till viktiga samhällsinstitutioner. Vi ska aktivt verka för att öka leveranssäkerheten i våra nät.

5 Medarbetare

Vi strävar efter att skapa en företagskultur som attraherar, motiverar och utvecklar duktiga medarbetare och som uppmuntrar till goda prestationer. Inom koncernen tar vi lärdom av varandra, vi utbyter erfarenheter och uppmuntrar medarbetare och andra intressenter att komma med nya idéer om hur vi kan driva och utveckla ett sunt företagande i linje med vår vision och affärsidé. Genom att skapa förutsättningar ger vi varje medarbetare möjlighet att ta ansvar för sin professionella utveckling för att kunna möta nuvarande och framtida yrkeskrav.

I allt vi gör ska varsamhet med koncernens materiella och immateriella resurser finnas med så att företagets tillgångar skyddas.



6 Arbetsmiljö

En säker, hälsosam och motiverande arbetsmiljö är ett prioriterat område i vår verksamhet och alla i projekt som bedrivs av Kraftringen. Ingen medarbetare ska riskera fysisk eller psykisk skada på sin arbetsplats. Alla har i det dagliga arbetet ett personligt ansvar för vår gemensamma arbetsmiljö, hälsa och säkerhet och att känna till lagstadgade krav och andra juridiska frågor som rör de egna arbetsuppgifterna.

Affärsresultaten får aldrig prioriteras på bekostnad av någons säkerhet; medarbetare, entreprenörer eller tredje man.

6.1 Risker och skyddsåtgärder

Vi arbetar på ett säkert sätt och följer alla föreskrifter. Alla berörda samarbetar och strävar efter kontinuerlig förbättring för att förhindra alla typer av skador. I vårt dagliga arbete hjälps vi åt att förhindra osäkra och ohälsosamma situationer.

I situationer som kan var osäkra för oss själva eller andra avbryter vi omedelbart arbetet till dess säkerheten kan garanteras. I situationer som kräver det, använder vi alltid personlig skyddsutrustning och verktyg. Våra fordon, maskiner och annan utrustning ska vara korrekt underhållna och säkra så att risken för skador och ohälsa minimeras.

Kraftringen ansvarar för att medarbetare med arbetsuppgifter som kräver särskild behörighet kring säkerhet har rätt kompetens och utbildning för det.

6.2 Diskriminering

Kraftringens utgångspunkt är att alla människor har lika värde. Vi respekterar personlig integritet och rättigheter hos varje människa vi kommer i kontakt med i vårt arbete.

Vi ser mångfald som en resurs. Alla medarbetare och sökande har lika möjligheter till anställning och befordran oavsett kön, ålder, etniskt, nationellt eller socialt ursprung, sexuell identitet, funktionsnedsättning, religiös eller politisk åskådning.

6.3 Hot, kränkningar och trakasserier

Vi agerar med ömsesidig respekt mot varandra inom Kraftringen. Vi tillåter inte en arbetsplats där individer utsätts för någon form av trakasserier, diskriminering, kränkande särbehandling, hot eller annat oacceptabelt beteende. Detta omfattar alla handlingar där en annan persons integritet angrips fysiskt, verbalt eller icke-verbalt.

6.4 Alkohol och droger

Nykterhet på arbetet är en självklarhet. Att konsumera alkohol, droger eller andra otillåtna preparat på arbetsplatsen är oförenligt med vår verksamhet och tolereras inte.

Vi har en restriktiv hållning gällande alkohol vid representation utanför arbetsplatsen. Vid representation och vid motsvarande tillfällen ska det framgå vad som ingår i representationen vad gäller alkohol och alltid finnas alkoholfria alternativ. Förtäring av alkohol ska ske på ett sådant sätt att det inte kan orsaka tillbud eller skada av mänsklig, ekonomisk, materiell karaktär eller skada på koncernens goodwill.

Medarbetare som använder läkemedel har ansvar att av sin läkare ta reda på om medicinen kan försämra arbetsförmågan och i så fall se till att nödvändiga åtgärder vidtas på arbetsplatsen, tillsammans med närmaste chef.

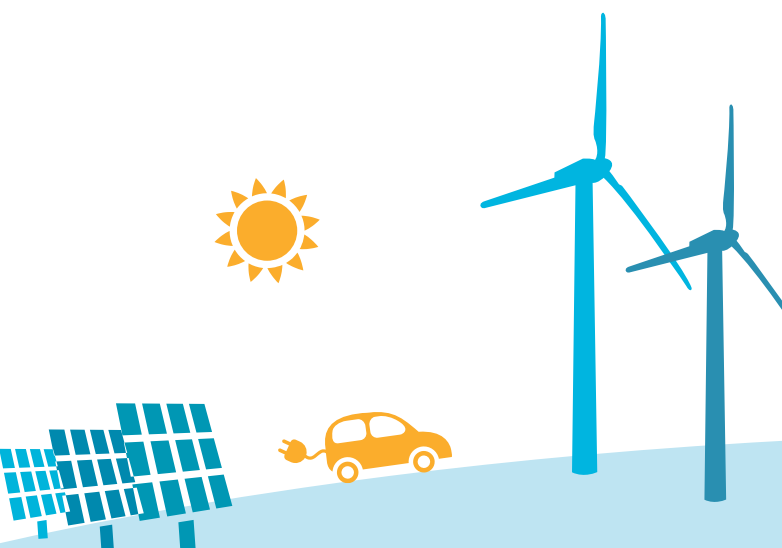
7 Miljö

Miljöhänsyn genomsyrar vår verksamhet och vägs in i alla beslut. Vårt miljöengagemang är en viktig anledning till att välja oss som leverantör, samarbetspartner eller arbetsgivare.

Vi arbetar aktivt för att skapa en företagskultur som bygger på intresse och engagemang för hur vi både som företag och individer kan bidra till minskad miljöpåverkan. Genom att använda naturresurser så effektivt som möjligt och ständigt utveckla alltmer hållbara produkter, tjänster och tekniska lösningar, bidrar vi till omställningen mot ett fossilfritt samhälle.

I alla delar av verksamheten, från inköp av varor och tjänster till hantering av avfall, beaktar vi miljöaspekterna i syfte att uppfylla såväl kundens behov som att sträva efter minsta möjliga miljöpåverkan.

Genom vår miljöcertifiering enligt ISO 14001 säkerställer vi att medarbetare känner till sitt ansvar vad gäller miljöhänsyn och miljölagstiftning relaterat till sina egna arbetsuppgifter.



8 Affärsetiska metoder

Kraftringen vill vara en trovärdig affärspartner som lever upp till de åtagande vi har. Kraftringens alla affärsaktiviteter ska bedrivas i enlighet med god affärssed. För att våra affärer ska bli så framgångsrika som möjligt bygger vi våra affärsbeslut på objektiva kriterier, professionalitet och hög integritet.

Våra kundrelationer grundar sig på sunda affärs- och marknadsföringsmetoder. Våra tjänster och produkter ska kännetecknas av ett högt kundvärde.

8.1 Rättvis konkurrens

Vi anser att en effektiv och rättvis konkurrens är viktig för en fungerande marknad. Därför har vi inte onödigt samröre med konkurrenter. När samröre med konkurrenter sker ska det alltid organiseras så att vi kan garantera att konkurrensreglerna efterlevs.

Vi får inte genomföra aktiviteter som hindrar, begränsar eller eliminerar en rättvis konkurrenssituation.

8.2 Kommunikation

Vår kommunikation ska spegla vår värdegrund och vårt varumärke. Den ska vara strategiskt och professionellt utformad och utmärkas av lyhördhet, dialog och tillgänglighet. Vi strävar efter att hålla en enad och tydligt profil mot marknaden och mot våra intressenter och vårt företagsnamn är det enda varumärke vi använder i vår kommunikation. De budskap vi förmedlar ska vara sanningsenliga, nyanserade och tydliga.

Varje medarbetare är en ambassadör som agerar i enlighet med våra värderingar för att skapa positiv bild av koncernen. Vi är speciellt uppmärksamma på det när vi företräder eller representerar Kraftringen i olika sammanhang och forum samt när vi bär profilkläder eller kör Kraftringens tjänstebilar.

Ansvar att uttala sig offentligt å företagets vägnar har styrelseordförande, koncernchef, dennes ställföreträdare, pressansvarig eller annan person som utses att föra företagets talan.

8.3 Informationssäkerhet

Företagsinformation är en viktig tillgång för koncernen och omfattar känslig information som preliminära resultat, affärsplaner och pågående affärer, ledningssystem, arbetsdokument, databaser, juridiska dokument, personuppgifter, etc.

För att säkerställa att hanteringen av information, i såväl fysisk som digital form, sker med tillfredsställande tillgänglighet, sekretess och riktighet, hanterar vi företagsinformationen på ett varsamt, organiserat och säkert sätt i enlighet med de riktlinjer som finns inom företaget.

8.4 Sponsring

All sponsring ska stödja vår affärsidé och stärka bilden av oss som en ansvarstagande och engagerad regional energileverantör. Vårt sponsringsarbete sker på affärsetiska grunder, genom samarbeten där motprestation krävs och alla parter bär ansvar för att utveckla vår samverkan.



8.5 Gåvor och representation

I kontakter med kunder, affärspartners, myndigheter eller andra intressenter får förmåner bara ges eller tas emot om det inte på något sätt inverkar på beslutsprocessen eller innebär att andra parter kan komma att betrakta det som ett försök till påverkan.

Som representant för Kraftringen tillämpar vi försiktighetsprincipen när det gäller representation, inbjudningar och gåvor. Gåvor och gästfrihet får endast motsvara ett ringa kommersiellt värde. Kontanter, "kick-backs", lån, varor/tjänster/leveranser eller andra förmåner accepteras aldrig för privata ändamål.

8.6 Korruption och otillbörlig påverkan

Vi upprätthåller en hög etisk standard och tolererar inte någon form av korruption.

Vi motsätter oss alla försök till olämplig påverkan av våra chefer och medarbetare och vi avstår från egna handlingar som kan uppfattas som försök till olämplig påverkan av beslut.

8.7 Penningtvätt

Kraftringen medverkar inte till transaktioner där vi misstänker eller har kännedom om att det finns en koppling till brottslig verksamhet, så kallad penningtvätt.

8.8 Intressekonflikter

Vi är medvetna om vår lojalitet mot Kraftringen, undviker intressekonflikter och sätter alltid koncernens intressen i första rummet.

Vi får inte, vare sig för egen eller närståendes räkning, använda information, egendom eller arbetsposition för personlig vinning. Kraftringens tid och tillgångar är inte avsedda att användas för privat nytta eller till nytta för någon annan än Kraftringen.

Vi gör inte investeringar eller har engagemang och bisysslor i företag som är kunder, leverantörer eller affärspartners till Kraftringen på ett sådant sätt att det kan innebära en lojalitetskonflikt med anställningen inom Kraftringen.

Medarbetare som har privata engagemang av politisk, religiös, socialt eller motsvarande karaktär har ett ansvar att se till att det inte kan leda till intressekonflikter för Kraftringen eller skada företagets anseende.

9 Efterlevnad

Som medarbetare har vi ett persoligt ansvar att tillämpa uppförandekoden i vardagen. Det är många olika slags frågor som man kan ställas inför i det dagliga arbetet. En del kan man svara på själv, andra kräver diskussion. Var medveten om att det som inte är förbjudet ändå kan vara olämpligt. Vid tveksamheter, överväg om beslutet stämmer med uppförandekoden, om det är etiskt och juridiskt riktigt och om det återspeglas positivt på Kraftringen och för egen del. Vid osäkerhet, rådfråga närmaste chef.

Det är allas vårt ansvar att skapa en atmosfär där man känner sig trygg att ta upp dilemman och problem man kan ställas inför i det dagliga arbetet.

Handlingar som bryter mot uppförandekoden kan komma att leda till disciplinära åtgärder.

9.1 Vid misstanke om överträdelse och whistleblowerrutin

Det är viktigt för oss att handlingar som bryter mot lagar, förordningar eller mot innehållet i uppförandekoden, blir kända så tidigt som möjligt för att minimera risken för materiella och immateriella skador och skador på koncernens anseende.

Om man i god tro och på rimliga grunder misstänker att det förekommer handlingar i verksamheten som strider mot lagar, förordningar eller mot innehållet i uppförandekoden, har man rätt

att rapportera det. Inom de gränser som lagen tillåter åtar vi oss att se till den som anmäler inte drabbas av några som helst efterverkningar.

Tillvägagångssätt för anmälan om överträdelser:

- 1 Kontakta närmaste chef eller annan person i chefsställning inom Kraftringen. Alla chefer är skyldiga att hantera och åtgärda misstankar om missförhållanden
- 2 Kontakta koncernens HR-chef, som hanterar och utreder misstankar om missförhållanden
- 3 Kontakta Moll Wendén Advokatbyrå, som har i uppdrag av Kraftringen att ta emot anmälningar som rör misstankar om brott mot uppförandekoden. Moll Wendén Advokatbyrå kan användas då det inte är möjligt att följa interna rapporteringsvägar. Man har alltid rätt att vara anonym som anmälare.

Kontaktuppgifter till extern whistleblowerfunktion

Moll Wendén Advokatbyrå
Att: Ebba Walberg Snygg
Stortorget 8
211 34 Malmö
Telefon 070-3509616
E-post ews@mollwenden.se

ATMOSFÄR
där man känner sig
TRYGG