

Hållbarhetsrapport 2018

Kraftringens hållbarhetsrapport för 2018 utgör en del av förvaltningsberättelsen i årsredovisningen, räkenskapsåret 2018-01-01 - 2018-12-31. I förvaltningsberättelsen beskrivs Kraftringens affärsmodell. Nedan följer de texter som tillsammans utgör Kraftringens hållbarhetsrapport 2018 och finns tillgängliga på Kraftringens externa webbsida. Texterna beskriver hur vi arbetar med hållbarhetsfrågor, exempelvis styrning och riskhantering, specifikt inom områdena miljö, sociala förhållanden, mänskliga rättigheter och anti-korruption.

HUR VI ARBETAR MED HÅLLBARHET

Ansvarstagande och långsiktig hållbarhet är en integrerad del av Kraftringens affärsstrategi och verksamhetsstyrning. Det ska genomsyra allt vi gör, från styrelse till leverantörer och från första idé till färdig produkt. Följande är särskilt viktigt för att styra vårt hållbarhetsarbete:

- Affärsplan
- Uppförandekod
- Riskhantering
- Ansvar i leverantörskedjan
- Utbildningar
- Hållbarhetsrapporter
- Intressentdialog

Genom att integrera hållbarhetsaspekterna i affärsplanen, och med ett systematiskt förbättringsarbete vill vi på Kraftringen visa att vi tar hållbarhet på allvar. Om vi kan skapa medvetenhet inom vår egen organisation, har vi större möjlighet att skapa produkter, tjänster och koncept som är i samklang med samhällets strävan.

En hållbar styrning med god etik

Kraftringens ambition är att skapa förtroende genom en god affärsetik och transparens i bolaget. Det stärker relationerna med våra kunder, samarbetspartners och övriga intressenter, och gör organisationen mer attraktiv för nya medarbetare. 2014 togs en ny övergripande styrmodell fram och samtliga styrande dokument sågs över. Inom ramen för hållbarhetsarbetet finns följande policyer: arbetsmiljöpolicy, jämställdhets- och mångfaldspolicy samt miljöpolicy.

Vi har dessutom en uppförandekod som bland annat baseras på de tio principer för företagsansvar som återfinns i FN:s Global Compact, vilket vi är ansluten till sedan april 2015.

Intressentdialog

Omvärldens förväntningar på Kraftringen som en samhällsengagerad aktör blir allt tydligare. Som kommunägt energibolag har vi en både given och viktig roll i samhällsutvecklingen – inte minst vad gäller hållbarhetsfrågor. Dessutom ska vi vara drivande i omställningen till förnybara energikällor och arbeta brett med energieffektivisering. För att lyckas med detta för vi dialoger och har samarbeten med andra aktörer, såsom kunder, samarbetspartners, myndigheter, högstskolor, kommuninvånare och medarbetare.

Genom till exempel samverkansmöten, kundevent och intressentdialoger om hållbarhet pratar vi med kunder och andra aktörer kring frågor som kan handla om allt från vår roll i samhället, leveranssäkerhet, energieffektivisering och långsiktiga affärsrelationer. Vi får genom dessa aktiviteter viktig information och kunskap som är en viktig del i vår verksamhetsutveckling.

Gemensamt för de frågor vi valt att fokusera på i denna rapport är, att de har en väsentlig social, miljömässig eller ekonomisk påverkan på företaget och/eller samhället i stort. Merparten av frågorna har även värderats som viktiga av våra intressenter.

Hållbarhetsrisker

Hållbarhet – att överleva långsiktigt som företag och bidra till ett långsiktigt hållbart samhälle – ska vara en integrerad del av Kraftringens affär och verksamhet. Det innebär att ekonomisk, miljömässig och social långsiktighet inkluderas i såväl affärsupplägg i dialog med kund och partners som internt i koncernens målstyrning, riskbedömning och processutveckling.

Så här arbetar vi med risker

Kraftringen exponeras för risker inom verksamheten och i leverantörs- och entreprenadkedjan. Det finns också risker och möjligheter kopplade till våra produkter och erbjudanden gentemot kund. Vi arbetar systematiskt för att identifiera, värdera, hantera och följa upp finansiella, miljömässiga och sociala risker. De risker som identifieras listas och värderas. För varje risk som bedöms betydande etableras en åtgärdsplan i syfte att eliminera risken eller minimera eventuella konsekvenser.

Listan av hållbarhetsrisker ses över vid behov, eller minst årligen, i en serie workshops där personer med expertis och kunskap om olika delar av verksamheten deltar. Vid dessa tillfällen revideras listan avseende risker bland annat kopplade till miljö, arbetsmiljö, anti-korruption och mänskliga rättigheter, i hela Krafringens värdekedja.

Här intill beskrivs i korthet hur risker i olika delar av verksamheten styrs och hanteras.



Väsentliga hållbarhetsrisker

- Finansiella risker hanteras via vår Finanspolicy och Riktlinjer för riskhantering.
- Risker kopplat till yttre hot och säkerhet vid anläggningar hanteras via våra Riktlinjer för säkerhet.
- Risker kopplat till informationssäkerhet hanteras via våra Riktlinjer för IT.
- Miljö- och arbetsmiljörisker hanteras i Krafringens ledningssystem för respektive område.
- Risker kopplat till leverantörskedjan hanteras via vårt krav ställande på leverantörer, exempelvis via Krafringens uppföranderegler för leverantörer samt vid leverantörs-utvärderingar.
- Krafringens uppförandekod styr bland annat riskområden inom miljö, anti-korruption, mänskliga rättigheter och arbetsförhållanden.

Vid väsentlighetsanalys kopplat till området mänskliga rättigheter bedöms riskerna inte vara väsentliga utöver de områden som berörs i ovan nämnda avsnitt.

RISKOMRÅDE	RISKBESKRIVNING	POTENTIELL PÅVERKAN	ÅTGÄRDER FÖR ATT MINIMERA RISKEN
MILJÖ	Beroende av biobränslen - risk att det blir svårt att få tillgång till framöver som drivmedel och till anläggningar.	Leveransosäkerhet. Dyrare bränsle.	Doktorand för hållbar biobränsleproduktion undersöker alternativa biobränslen och effektiviseringsmöjligheter.
MILJÖ	Ökad förekomst av stormar, översvämningar och värmeböljor riskerar skada vår utrustning/ anläggningar.	Skador på utrustning. Driftproblem.	Vädersäkring av elnät pågår.
MILJÖ	Utsläpp av köldmedium till luft. Utsläpp av kemikalier eller olja till mark och vatten.	Ökad klimatpåverkan. Sanering krävs.	ISO14001-certifierat miljöledningssystem. Förebyggande åtgärdsarbete bedrivs kontinuerligt.
MEDARBETARE	Risikofyll fysisk arbetsmiljö vid arbete med el, höga tryck, ånga och gas.	Olyckor och sjukfrånvaro.	Krafringen har högt fokus på säkerhet och arbetar systematiskt med fysisk och psykosocial arbetsmiljö.
KUNDER	Ovarsam hantering av kunduppgifter.	Risk för den personliga integriteten.	Systematiskt arbete med GDPR för att säkerställa hantering av kunduppgifter.
LEVERANTÖRER	Avvikelser från Krafringens uppförandekod för leverantörer.	Sämre arbetsmiljöstandard för leverantörens anställda. Försämrat rykte och svagare finansiell ställning.	Krafringen utvärderar och kontrollerar regelbundet leverantörer för att upptäcka oetiska affärsmetoder. Hållbarhetskrav ställs vid upphandling.
ANTI-KORRUPTION	Vänskapskorruption vid upphandling och inköp samt vid tillsättning av tjänster.	Negativ påverkan på affärs- och arbetsmarknadsvillkor.	Utbildning för beställare. Utbildning för alla anställda i uppförandekoden. Rutin för whistleblowing implementerad.

MILJÖ

Kraftringen, inklusive våra dotterbolag, är miljöcertifierat enligt standarden ISO 14001. Miljöledningssystemet tydliggör hur vi hanterar de miljökrav som ställs på verksamheten och den miljöpåverkan som uppstår genom vår verksamhet, genom våra produkter och tjänster samt i leverantörsled.

I dokumenterad information beskriver vi för medarbetarna hur vi ska agera i olika situationer. Det kan till exempel handla om hur vi ska resa eller hur askorna ska hanteras i våra produktionsanläggningar.

Vårt miljöledningssystem underlättar för oss att vara proaktiva, det vill säga att vi kan agera på ett sätt så att exempelvis inte miljöolyckor uppstår. I miljöarbetet ingår det också att vi kontinuerligt arbetar med att förbättra oss inom olika områden. För att göra detta har vi bland annat miljömål i hela verksamheten.

Miljöpolicy

Kraftringens affärsidé lyder: "Tillsammans med våra medvetna kunder och samarbetspartners skapar vi energi som leder utvecklingen av det hållbara samhället". Affärsidén medför att Kraftringen aktivt tillvaratar möjligheter att erbjuda hållbara lösningar samtidigt som miljöaspekter hanteras i syfte att bedriva en långsiktigt hållbar verksamhet.

För Kraftringen betyder det att:

- Kraftringens intressenters krav och önskemål på såväl produkter och tjänster som verksamhet bemöts och hanteras löpande genom aktiva dialoger.
- Kunder och samarbetspartners ska erbjudas stöd i sitt eget miljöarbete, till exempel genom energieffektivisering och omställning till förnybara energikällor med syfte att uppfylla deras behov med minsta möjliga miljöpåverkan.
- Samverkansmöjligheter ska sökas med olika aktörer för att kunna tillvarata restflöden i samhället, uppnå en högre energieffektivitet, påskynda omställningen till förnybara energikällor och värna den biologiska mångfalden.
- Kraftringens medarbetare ska ha hög kompetens och engagemang i miljöfrågor vilket även gynnar Kraftringens intressenters miljöarbete och samhället i stort.
- Miljöaspekterna beaktas i hela vår värdekedja, från inköp av produkter och tjänster till hantering av avfall. Störst fokus läggs vid att uppnå en fossilbränslefri och energieffektiv värdekedja.

Kraftringen är miljöcertifierat, vilket driver och säkerställer att ständiga förbättringar sker i miljöarbetet med lagens krav som basnivå.

Lund 2018-09-03
VD Sezgin Kadir

Våra växthusgasutsläpp

På Kraftringen arbetar vi för att minimera verksamhetens miljöpåverkan och sedan 2007 har utsläppen av växthusgaser från Kraftringens verksamhet minskat med 90 procent.

Verksamhetens reducerade utsläpp av koldioxid beror på en medveten satsning för att minska användningen av fossila bränslen och öka andelen förnybara bränslen och återvunnen värme i vår produktion. Vi har länge haft som mål att vara helt fossilbränslefria i vår produktion av el, värme och kyla, ett mål som vi nådde i april 2018.

Direkta och indirekta utsläpp

För att minimera verksamhetens klimatpåverkan strävar vi efter att minska samtliga utsläpp av växthusgaser som verksamheten genererar. Det omfattar både direkta och indirekta utsläpp av koldioxid och andra växthusgaser, som lustgas eller metan. Direkta utsläpp är utsläpp från anläggningar och fordon som vi äger och använder, till exempel produktionsanläggningar som producerar el och värme. Indirekta utsläpp är utsläpp från någon annans verksamhet vars tjänster eller produkter vi använder, till exempel transporter av bränslen till våra produktionsanläggningar.

Klimatberäkningar enligt GHG-protokollet

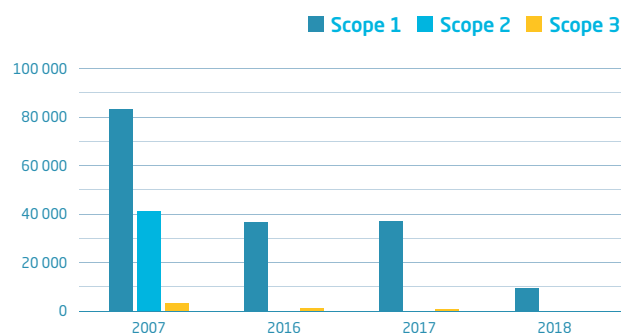
Vi gör klimatberäkningar som följer GHG-protokollet (Greenhouse Gas Protocol) som är en internationell beräkningsstandard. Enligt denna delas utsläppskällor in i följande scopes, med direkta och indirekta utsläpp:

Scope 1 är direkta utsläpp av koldioxid, lustgas och köldmedium från våra produktions- och reservkraftsanläggningar, samt från våra fordon.

Scope 2 är indirekta utsläpp från el och värme som används i våra anläggningar och kontor, samt förluster i våra elnät.

Scope 3 utgörs av övriga indirekta utsläpp. Kraftringen redovisar här utsläpp från bränsletransporter och tjänsteresor.

Växtgasutsläpp i ton koldioxidekvivalenter



Nyckeltal för våra intressenter

I tabellerna nedan finns nyckeltal för fjärrvärme, fjärrkyla och gas. Nyckeltal som efterfrågas av våra intressenter som underlag för deras hållbarhets- eller miljöredovisning.



Nyckeltal per fjärrvärmenät 2018

	Direkta koldioxidutsläpp (kg/producerad MWh värme)	Andel förnybar, återvunnen värme (%)	Klimatpåverkan (kg CO ₂ e/)	Primär-energifaktor
Eslöv, Lomma, Lund	3,5	98,7	13	0,24
Bjärred	0	100	16	0,25
Genarp	0	100	16	0,10
Klippan	0	100	13	0,10
Ljungbyhed	0	100	24	0,29
Östra Ljungby	0	100	24	0,20

Bränslemix för fjärrvärme 2018

Ingående bränsle/Energikälla	GWh
Eslöv, Lomma, Lund	
Sekundära trädbränslen	161
Bioolja	73
Värmepumpar (geotermiskt vatten, värme från avloppsvatten, värme från fjärrkylaproduktion, värme från akvifär)	148
El till värmepumpar	67
Spillvärme från industri samt rökgaskondensering	109
Returträ	175
Torv	9
Köpt värme (flis- och halmbaserad)	21
Pellets	9
Biogas	12
Export - ledning Landskrona-Helsingborg	11
Import - ledning Landskrona-Helsingborg	156

Ingående bränsle/Energikälla	GWh
Bjärred	
Biogas	14
Genarp	
Köpt värme (halmbaserad)	6
Klippan	
Bioolja	4
Biogas	0
Skogsflis	45
Rökgaskondensering	3
Ljungbyhed	
Biogas	2
Briketter	13
Elpanna	0,4
Östra Ljungby	
Bioolja	0,1
Pellets	3

Nyckeltal för fjärrkyla 2018

	Direkta koldioxidutsläpp (kg/producerad MWh kyla)	Andel förnybar kyla (%)	Klimatpåverkan (kg CO ₂ e/levererad MWh kyla)	Primär-energifaktor
Fjärrkyla	0	100	3,2	0,5

Nyckeltal för gas 2018

	Direkta koldioxidutsläpp (kg/producerad MWh kyla)	Andel förnybar kyla (%)	Klimatpåverkan (kg CO ₂ e/levererad MWh kyla)	Primär-energifaktor
Naturgas	205	0	247	1,09
Biogas (uppvärmning)	0	100	66	0,49
Biogas (fordonsgas)	0	100	56	0,47

RESPEKT FÖR MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

I april 2015 tog vi steget att ansluta oss till FN:s Global Compact. Det innebär att vi har förbundit oss att efterleva tio principer kopplat till mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och anti-korruption, samt att årligen rapportera vår utveckling inom områdena till FN i en så kallad Communication on Progress.

Att underteckna Global Compact var ett naturligt steg för oss att ta, eftersom vi redan integrerat dess tio principer i vårt hållbarhetsarbete och i våra uppförandekoder för medarbetare, leverantörer och samarbetspartners.

Kraftringens kopplingar till området mänskliga rättigheter handlar till stor del om interna personalfrågor som ingår i företagets systematiska arbetsmiljöarbete, arbete med mångfald, jämställdhet och icke-diskriminering samt/eller omfattas av vårt kollektivavtal. Det handlar också om frågor kopplat till entreprenörer som anlitas av Kraftringen samt företagets leverantörsled – främst vid inlöp av material och profilprodukter som tillverkas i andra länder. Läs mer om hur vi följer upp ovanstående arbete under Sociala förhållanden och personal.

SOCIALA FÖRHÅLLADEN OCH PERSONAL

Våra medarbetare är vår absolut främsta tillgång och det är med deras insats som vi lägger grunden till en hållbar verksamhet.

På Kraftringen vill vi erbjuda attraktiva anställningsvillkor och en god arbetsmiljö. Vi ska vara en säker och trygg arbetsplats och ha en företagskultur som bygger på ett ständigt lärande och vi ska ta tillvara på medarbetarnas olikheter och förutsättningar.

Vi har policyer inom arbetsmiljö och jämställdhet-och mångfald för att ange riktningen i vårt arbete. Det finns koncernövergripande mål och nyckeltal för säker och attraktiv arbetsplats och frågorna finns regelbundet på koncernledningens agenda.

Motiverade medarbetare

Vi har höga ambitioner att ha branschens mest motiverade medarbetare och vi arbetar enligt följande prioriteringar:

- Hälsa och säkerhet
- Mångfald och jämställdhet
- Medarbetarutveckling
- Employer branding

Arbetsmiljöpolicy

En säker, hälsosam och motiverande arbetsmiljö är ett viktigt strategiskt område för Kraftringen. Målsättningen med Kraftringens arbetsmiljöarbete är att skapa en fysiskt, psykiskt och socialt sund och utvecklande arbetsplats för alla medarbetare.

Denna möjliggörs med en tydlig struktur i det systematiska arbetsmiljöarbetet och en lärande säkerhetskultur. Med förebyggande arbetsmiljöarbete skapas goda affärer och trovärdighet för vårt arbete att leda utvecklingen av det hållbara samhället. Vi gör detta genom att:

- Affärsresultaten aldrig prioriteras på bekostnad av någons säkerhet; medarbetare, entreprenör eller tredje man.
 - Stor vikt läggs på det förebyggande arbetsmiljöarbetet, vilket sker i nära samarbete mellan ledning, medarbetare, skyddsorganisation och företagshälsövård. Det förebyggande arbetsmiljöarbetet omfattar såväl den fysiska som den psykosociala arbetsmiljön.
 - Ansvar återfinns i linjeorganisationen och varje chef driver det löpande systematiska arbetsmiljöarbetet, integrerar arbetet i vardagen och uppmuntrar till en lärande säkerhetskultur.
 - Varje medarbetare ges förutsättningar att känna till verksamhetens mål och vision, förstå sin roll och betydelsen av det egna arbetet, påverka sin egen arbetssituation och utveckla sin kompetens.
 - Samtliga organisatoriska enheter formulerar arbetsmiljömål för förbättringsarbetet utifrån den egna verksamhetens behov och utifrån Kraftringens övergripande arbetsmiljömål och policy.
 - Lagstiftning och partsöverenskommelser är minimikrav. Det är Kraftringens strävan att upprätthålla en högre nivå än detta.
- Vi skapar en säker och hälsosam kultur när vi efterlever vår värdegrund Mod, Ansvar och Engagemang och agerar utifrån tre gyllene regler:
- Vi avbryter arbete som utgör fara.
 - Vi tar personligt ansvar för vår egen och varandras arbetsmiljö, hälsa och säkerhet.
 - Vi lär oss av våra tillbud och misstag.



Vårt systematiska arbetsmiljöarbete

Det är viktigt att alla känner ansvar för säkerheten i arbetet. Som ett hjälpmedel har vi en arbetsmiljöhandbok för vårt systematiska arbetsmiljöarbete med rutiner och checklistor för den fysiska och psykosociala arbetsmiljön.

Koncernstyrelsen är ytterst ansvarig för arbetsmiljöarbetet inom koncernen, medan det operativa ansvaret ligger på koncernchefen. Specifika arbetsmiljöuppgifter har fördelats på chefer med personalansvar, arbetsledare och vissa medarbetare med särskilt ansvar för arbetsmiljö.

I medarbetarundersökningen MI mäts även medarbetarnas upplevelse av den fysiska och psykosociala arbetsmiljön. Resultatet ligger till grund för det fortsatta arbetsmiljöarbetet i form av handlingsplaner som tas fram av respektive affärsområde och enhet.

Medarbetarnas hälsa och säkerhet har starkt fokus på Krafttringen. Vi har tydliga säkerhetsrutiner och en uttalad nollvision när det gäller arbetsrelaterade skador. En viktig del i det arbetet är att jobba förebyggande och detta sker bl.a. genom att medarbetarna rapporterar in riskobservationer, tillbud och olyckor.

Jämställdhets- och mångfaldspolicy

Människors olikheter kan utgöras av kön, etnisk härkomst, ålder, funktionsvariationer, religion, sexuell läggning och könsidentitet men också av erfarenhet, utbildning, livssituation och värderingar. Detta tillsammans skapar en dynamisk mångfald, som tillför nya perspektiv och idéer.

Denna samlade mångfald utgör Krafttringens kompetens, vilken är en strategisk tillgång i koncernens affärs- och verksamhetsutveckling. En arbetsplats med dynamisk mångfald utgör en attraktiv arbetsgivare för såväl nuvarande som potentiella medarbetare.

Olikheter skapar möjligheter och nytänkande och ska inte uppfattas som hot eller skapa underlag för ett trångsynt förhållningssätt avseende kön, etnisk härkomst, ålder, funktionsvariationer, religion, sexuell läggning och könsidentitet.

Krafttringen ser jämställdhet och mångfald som både en självklarhet och styrka och ska därför:

- utifrån uppfyllda kompetenskrav sträva efter mångfald i personalsammansättning, vid rekrytering samt vid tillsättning av arbetsgrupper
- vara och aktivt verka för ett jämställt och jämlikt företag avseende såväl anställningsvillkor, arbetsvillkor som utvecklingsmöjligheter
- visa respekt och tolerans för varandra och med kraft agera vid förekomst av trakasserier och mobbning



Personalstyrka uppdelad på anställningsform*			
	2018	2017	2016
Tillsvidare			
Antal totalt	516	505	482
Antal, varav kvinnor	134	132	127
Antal, varav män	382	373	355
Visstidsanställda (anställning minst tre månader)			
Antal totalt	15	10	20
Antal, varav kvinnor	7	2	8
Antal, varav män	8	8	12
Prognos pensionsavgångar inom 5 år			
Antal kvinnor	7	10	10
Antal män	60	54	47
Prognos pensionsavgångar inom 10 år			
Antal kvinnor	18	20	22
Antal män	96	98	96

* 2017 hade vi med Billinge Energi. 2018 är Billinge Energi och Skånska Energi inte medräknade. Prometera har tillkommit under 2018.

NYCKELTAL för medarbetare

Nyckeltal medarbetare

Här hittar du statistik över oss som arbetar på Kraftringen – anställningsform, sjukfrånvaro, antal anställda med mera:

Sjukfrånvaro som andel av arbetad tid

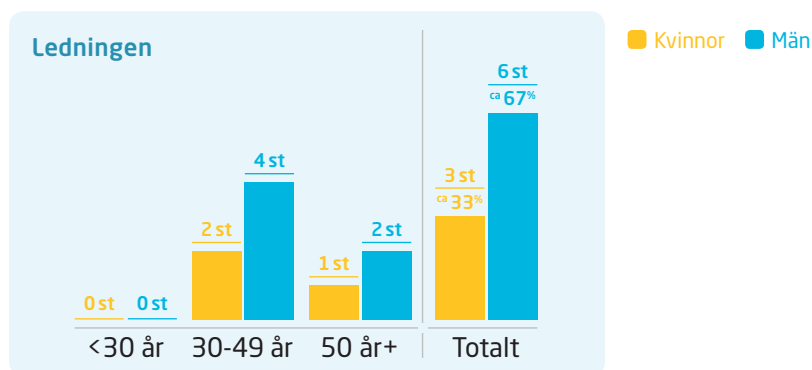
Total	3,03%
Långtid	1,58%
Korttid	1,45%
Frisknärvaro	85,1%

Tillsvidareanställda	2018				2017				2016			
ålder	-29	30-49	50-	Totalt	-29	30-49	50-	Totalt	-29	30-49	50-	Totalt
antal kvinnor	15	75	44	134	16	71	45	132	14	72	41	127
andel (%)	23	29	23	26	29	28	23	26	24	30	23	26
antal män	50	181	151	382	40	182	151	373	44	172	139	355
andel (%)	77	71	77	74	71	72	77	74	76	70	77	74

Nyanställda	2018				2017				2016			
ålder	-29	30-49	50-	Totalt	-29	30-49	50-	Totalt	-29	30-49	50-	Totalt
antal kvinnor	4	18	4	26	3	14	1	18	4	5	0	9
andel (%)	20	34	29	30	25	37	6	27	18	16	0	15
antal män	16	35	10	61	9	24	16	49	18	26	9	53
andel (%)	80	66	71	70	75	63	94	73	82	84	100	85

♀♂
2018

Sammansättning i ledning



Uppförandekod för medarbetare

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 finns tillgänglig för alla medarbetare via intranätet. En förkortad version av uppförandekoden finns på Krafrtingens externa webbplats, www.krafrtingen.se.

Våra leverantörer

Krafrtingen har runt 2 000 leverantörer och vi är noga med att de lever upp till de höga hållbarhetsmål som vi själva satt upp, först då kan vi prata om hållbarhet i hela kedjan.

Vi utvärderar och kontrollerar regelbundet våra leverantörer för att upptäcka oetiska affärsmetoder. Vi förväntar oss också att de delar våra affärsetiska värderingar. Vid upphandlingar ställer vi hållbarhetskrav och kräver att våra leverantörer godkänner våra uppföranderegler för leverantörer. En förkortad version av uppföranderegler för leverantörer finns att hitta på vår externa webbplats, www.krafrtingen.se.

Vi arbetar bland annat med FN:s globala mål nr 7, Hållbar energi för alla, genom att ställa hållbarhetskrav i leverantörsavtalen för bränsleleveranser till våra anläggningar och att följa upp hur leverantörerna lever upp till kraven.

NOLLTOLERANS MOT KORRUPTION

För Krafrtingen handlar arbetet mot korruption om att vi som affärspartner och arbetsgivare ska agera i linje med våra värderingar och med trovärdighet skapa förutsättningar för goda relationer. Vi upprätthåller en hög etisk standard och tolererar inte någon form av korruption.

Hur arbetar Krafrtingen mot korruption?

Alla nyanställda genomgår en utbildning i uppförandekoden. För oss är det viktigt att alla fall av diskriminering inte bara ska hanteras, utan även inrapporteras och dokumenteras. I Krafrtingens rutiner för whistleblowing framgår det hur och till vem man kan signalera misstankar om allvarliga missförhållanden eller oegentligheter. Rutinen omfattar samtliga anställda inom koncernen och syftar till att underlätta anmälan om misstänkta brott mot lagstiftning eller uppförandekoden. I rutinen framgår bland annat vilken typ av misstänkta oegentligheter eller brott som faller inom ramen för whistleblowing. Den beskriver även hanteringen av anmälningsskydd och personuppgifter samt tillvägagångssätt vid en anmälan. Anställda kan som första instans anmäla oegentligheter till sin närmsta chef. Skulle det vara den närmsta chefen som är problemet kan anmälan göras direkt till HR-avdelningen. Det går även att göra en anmälan anonymt till en oberoende, extern whistleblowing-funktion. Under 2018 har inga händelser inrapporterats.

Uppförandekoden (i sin helhet), whistleblowing-rutinen och uppföranderegler för leverantörer finns tillgängligt för alla medarbetare via intranätet. En förkortad version av uppförandekoden samt uppföranderegler för leverantörer finns att hitta på vår webbplats, www.krafrtingen.se.

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i Krafrtingen Energi AB (publ), org.nr 556100-9852

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2018, som publicerats på www.krafrtingen.se/hallbarhet, är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten. Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Lund den 13 mars 2019
Ernst & Young AB

Peter Gunnarsson
Auktoriserad revisor

Henrik Rosengren
Auktoriserad revisor