

SVEDABS UPPFÖRANDEKOD



SVEDABS UPPFÖRANDEKOD

Interna etiska riktlinjer för hållbart företagande

Svedabs etiska riktlinjer syftar till att:

- Etablera en god företagskultur i Svedab för att uppnå och bibehålla en hög affärsetik;
- Säkerställa att Svedabs verksamhet bedrivs i enlighet med lagar och förordningar, Statens ägarpolicy samt i överensstämmelse med övriga policydokument; och
- Stödja Svedabs anställda i att göra väl avvägda val och beslut i tjänsten.

Dessa etiska riktlinjer utgör ett viktigt led i att upprätthålla och utveckla Svedabs goda anseende. Att följa dessa etiska riktlinjer är avgörande för att uppnå Svedabs affärsmål.

Dessa etiska riktlinjer är en integrerad del av Svedabs system för affärs- och bolagsstyrning. Riktlinjerna behandlar specifika ämnen och ska inte förstås som en uttömmande lista över samtliga situationer eller frågeställningar som kan uppkomma inom Svedabs verksamhet. Riktlinjerna är just riktlinjer som anger den standard och de grundläggande principer som ska prägla Svedabs verksamhet.

Ingen chef har rätt att godkänna verksamhet som strider mot lagar, förordningar eller dessa etiska riktlinjer och anställda ska inte under några omständigheter göra undantag för att uppnå bättre affärsresultat.

Dessa etiska riktlinjer utgör ett levande dokument som ska uppdateras kontinuerligt. Det är varje anställds skyldighet att hålla sig uppdaterad om förändringar i riktlinjerna.

Utgångspunkten för socialt ansvarstagande ska vara ISO 26000.

Ansvarighet

Svedab ska som statligt ägt bolag agera föredömligt inom området hållbart företagande, d v s verksamhetsstyrningen ska gynna en hållbar utveckling.

Transparens

Svedab ska tillämpa statens riktlinjer för extern rapportering, vilket innebär att den i möjligaste mån ska motsvara de noterade företagens rapportering. Svedab ska agera transparent i frågor som rör risker och möjligheter

Etiskt uppförande

Svedab ska agera på ett sätt som gör att bolaget åtnjuter offentligt förtroende.

Respekt för intressenternas intresse

Svedab ska bry sig om sina intressenter, vara lyhörda och föra aktiva dialoger. Detta är ett medel för att nå och bibehålla hög kvalitet i verksamheten.

Respekt för rättsstatens principer

Svedab ska värna om rättsstatens och demokratins värdegrunder.

Respekt för mänskliga rättigheter

Svedab ska respektera de mänskliga rättigheterna och ta avstånd från ageranden som strider mot dessa principer.

Respekt för internationella uppförandenormer

Svedab delar de värderingar som kommer till uttryck i internationella riktlinjer, t ex FN:s Global Compact och OECD:s riktlinjer för multinationella företag.

Huvudområden och prioriterade delområden

1. Verksamhetsstyrning

Verksamhetsstyrning är den grundläggande funktionen i vår verksamhet. Verksamhetsstyrning utgör ramen för hur vi fattar och genomför våra beslut och förmår vår organisation, d v s anställda och övriga intressenter, att genom samverkan bidra till att vi når våra mål.

Övergripande princip: Svedabs system för verksamhetsstyrning ska utgå från ett socialt ansvarstagande och omfatta samtliga principer enligt avsnittet Etiska Riktlinjer för Hållbart Företagande.

1.1. Sekretess, m.m.

Anställda får aldrig avslöja konfidentiell information till tredje man, utan Svedabs föregående samtycke. Konfidentiell information inkluderar men är inte begränsat till ekonomiska och kommersiella förhållanden, strategier, information om leverantörer, IT-system, kampanjer, analyser och känsliga personuppgifter.

Vid behov kan Svedab kräva att sekretessavtal undertecknas.

1.2. Kommunikation

All kommunikation ska ske genom Svedabs officiella kanaler. Det är inte Svedabs vilja att tysta medarbetare, men för att vår information ska vara korrekt och konsekvent, är det viktigt att anställda hänvisar till Svedabs officiella kanaler. Anställda får aldrig framstå som talespersoner för Svedab utan att först samråda med vd.

Svedab har antagit en IT-policy som innehåller ytterligare bestämmelser.

1.3. Skatt

I syfte att gynna hållbar utveckling ska Svedabs verksamhet genomsyras av ett korrekt agerande på skatteområdet, vilket bl.a. innebär att Svedab inte ska skapa strukturer som saknar affärsmässig motivering, s.k. skatteundrandragande.

Svedab har antagit en skattepolicy som innehåller ytterligare bestämmelser.

1.4. Penningtvätt

Penningtvätt innebär att försöka dölja varifrån inkomster från brottslig verksamhet kommer, genom att ”tvätta” pengar eller tillgångar från svarta till vita. Svedab och dess anställda ska inte medverka till en transaktion med kännedom eller misstanke om att transaktionen har eller kan ha kopplingar till brottslighet eller på annat sätt medverka till pengatvätt.

2. Mänskliga rättigheter

Mångfald och rättvisa

Svedab förespråkar en öppen atmosfär där alla respekterar varandra. Svedab rekryterar och ger medarbetare lika möjligheter och behandling oavsett kön, civilstånd, etnisk eller nationell tillhörighet, sexuell läggning, könsöverskridande identitet, etnicitet, religion, ålder eller funktionshinder.

Mångfald uppmuntras på alla nivåer i Svedab. Svedab arbetar aktivt för att eliminera alla former av diskriminerande behandling av anställda.

Respektera medborgerliga och politiska rättigheter

Vi ska bry oss om våra intressenter, lyssna på krav och önskemål samt vara tillmötesgående där det är möjligt och ekonomiskt försvarbart. Vi ska ha ett transparent förhållningssätt genom att inför dialoger, möten etc presentera väl underbyggda analyser.

Principer för rättigheter i arbetslivet

Svedab ska på bästa sätt tillvarata anställdas kompetens och erfarenhet samt uppmuntra initiativ och engagemang. Jämställdhet ska beaktas vid lönesättning.

Barn

Svedab stödjer Barnets rättigheter och affärsprinciper (CRBP) som är utvecklade av FN: s Global Compact, UNICEF och Rädda Barnen. Svedab anser att säkerställandet av barns rättigheter är ett mål i sig. Men genom att värna barns rättigheter bidrar Svedab även till att bygga ett starkt och välutbildat samhälle, vilket är avgörande för en stabil och produktiv affärsmiljö.

Svedab ska arbeta för barns rätt till liv, överlevnad och utveckling. Svedab tar avstånd från alla typer av exploatering av barn såsom barnarbete, tvångsarbete och arbetsförhållanden som kan ses som skadliga, kränkande eller farliga. Alla barn har rätt till en sund uppväxt och utveckling. Våld, tvång och utnyttjande av barn är oacceptabelt. Integritet är en mänsklig rättighet.

Svedabs anläggningar är både lockande och farliga för barn att vistas olovligen på. Barn har inte samma konsekvenstänkande som en vuxen person och kan därför agera mindre rationellt. Utifrån en uttalad nollvision ska Svedab särskilt arbeta för barns säkerhet på Svedabs anläggningar.

3. Arbetsförhållanden - en trygg, utvecklande och säker arbetsmiljö

Arbetsmiljö och arbetsvillkor.

Det ska vara tryggt, säkert och utvecklande att arbeta hos Svedab. Det gäller såväl anställda i Svedab som anställda hos leverantörer och entreprenörer. Goda arbetsvillkor och hög säkerhet ska råda. Det innebär att:

- Alla ska omfattas av någon form av kollektivavtal eller motsvarande lagreglering.
- Alla ska ha ett skriftligt anställningsavtal.
- Alla ska rätt till ett utvecklingssamtal.
- Anställda hos leverantörer och entreprenörer liksom underentreprenörer ska ha skäliga villkor avseende arbetstid, lön och ersättning, försäkringar och pension.
- Nolltolerans avseende arbetsplatsolyckor genom att säkerheten ska prioriteras liksom att lagar och förordningar ska följas.
- Det ska finnas riktlinjer för karriärmöjligheter och hur anställdas kompetens och behov bäst tas tillvara.

4. Miljö

Svedab ska verka för en god miljö – både inom och utom bolagets verksamhet. Ett aktivt miljötankande ska därför genomsyra hela Svedabs verksamhet i syfte att ständigt överträffa de krav som kunder och andra intressenter ställer. Svedab ska således inte bara följa miljölagstiftningen utan också ta initiativ till att främja ett större miljömässigt ansvarstagande. Ett livscykelperspektiv ska gälla vid val av material och kemikalier.

Svedab har antagit en särskild miljöpolicy.

5. Goda verksamhetsmetoder

Antikorruption

Svedab ska ta avstånd från alla typer av korruption. Svedab följer Institutet mot mutors ”Kod om gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet” (<http://www.institutetmotmutor.se/naringslivskod>). Ingen

inom Svedab får utnyttja sin ställning för personlig eller närståendes vinning på Svedabs, leverantörers eller kunders bekostnad. Antikorruption betyder också att vi ska värna om konkurrens på lika villkor och ta avstånd från t ex kartellbildningar och otillbörliga ersättningsformer, som t ex svarta löner och lönedumpning.

Svedab har antagit en särskild inköspolicy.

Intressekonflikter

Varje anställd är skyldig att undvika situationer då personliga intressen kan, eller kan misstänkas, vara i konflikt med Svedab.

Den anställda ska enligt huvudregeln informera sin chef om sådana potentiella intressekonflikter. Denna skyldighet tar inte endast sikte på den anställda själv, utan också på situationer som involverar den anställdes make, maka, sambo eller annan närstående familjemedlem.

Intressekonflikter uppkommer när en anställds position eller ansvar skapar möjligheter till personlig vinning som går utöver normal ersättning för arbetet, eller då den anställdes personliga intressen står i strid med arbetsgivarens eller annat företag som Svedab har intressen i. Exempel på intressekonflikter kan vara:

- Ett privatekonomiskt intresse i ett bolag som har ett affärsförhållande till Svedab och när den anställda kan påverka Svedabs förhållande till detta bolag.
- Möjlighet till personlig ekonomisk vinning eller fördel (utöver normal ersättning för arbete) i samband med affärstransaktioner som rör Svedab.

En anställd som har – eller kan antas ha – ett sådant intresse är skyldig att informera sin närmaste chef om den aktuella intressekonflikten.

Intressekonflikter kan också uppkomma om det förekommer familjeförhållanden mellan anställda i samma företag, särskilt om någon av parterna har en underordnad ställning i förhållande till den andre. Anställda är skyldiga att informera sin närmaste chef om sådant förhållande skulle uppkomma.

Visselblåsande

Svedab uppmanar anställda som misstänker allvarliga oegentligheter eller missförhållanden inom Svedab att rapportera dessa i enlighet med våra riktlinjer för visseblåsare, se appendix 1. Svedab accepterar inte att visseblåsare utsätts för repressalier på grund av rapporteringen.

Främja socialt ansvarstagande i värdekedjan

Svedab ska ställa krav på att leverantörer och andra samarbetspartners, i den mån det är möjligt, bidrar till ett hållbart samhälle genom socialt ansvarstagande.

6. Konsumentfrågor

Nöjda kunder

Nöjda kunder är det yttersta beviset på att vi gör rätt. Vårt arbete ska grunda sig på ISO 26000 grundprinciper, vilket innebär följande:

- Marknadsföring ska baseras på saklig och opartisk information.
- Tillämpning av goda och etablerade avtalsmetoder.
- Värna om kundernas säkerhet.
- Bra rutiner för kundservice, support liksom rutiner för klagomåls- och tvistlösning.
- Kundernas personliga uppgifter och integritet ska vara skyddade.

7. Samhällsengagemang och utveckling

Lokal samhällsutveckling

Svedab ska vara en ”möjliggörare”, vilket innebär att vi ska underlätta utvecklingen i Öresundsregionen. Det innebär att Svedab ska:

- medverka till att anläggningen utvecklas efter kollektivtrafikens, spårtrafikens eller vägtrafikens behov;
- medverka till att anpassa och utveckla anläggningen efter omgivande markägares behov med stationer/trafikplatser/kapacitetsförstärkning etc.;
- medverka till att Malmö stad kan utveckla en god markanvändning.

APPENDIX 1

Riktlinjer för visselblåsare

Syfte

Alla medarbetare ska känna sig trygga med att ta upp både små och stora saker med överordnad person eller andra nyckelpersoner inom företaget. Vi vill att problem som uppstår ska lösas när de uppstår och så nära i tiden som möjligt där de uppstår. Denna policy för visselblåsare syftar till att informera medarbetarna om hur och till vem man kan rapportera oegentligheter. Denna policy gäller samtliga anställda inom Svedab.

Att blåsa i visslan

Visselblåsande innebär att man rapporterar eller säger ifrån vid uppkomst av oegentligheter till någon som kan göra någonting åt dem.

Visselblåsande är bra för både den enskilde medarbetaren och för företaget. Det kan vara ur etiska perspektiv, men också nödvändigt utifrån lagar och bestämmelser. Framkommer inte oegentligheter på korrekt vis kan företagets anseende riskeras. Medarbetare som är beredda att säga ifrån om oegentligheter är en viktig resurs för företaget.

Följande information bör framgå av en anmälan:

- En detaljerad beskrivning av vad som hänt. När och var skedde det? Vem var inblandad?
- Kan likande händelser upprepas och i så fall när och var?
- Finns det fler som har kännedom om händelsen?
- Finns det fler som har tillgång till betydelsefull information?
- Finns det dokumentation eller annan fakta som kan fungera som bevis?

Uppföljning

Den medarbetare som säger ifrån om oegentligheter ska hanteras med respekt, bli tagen på allvar och känna sig omhändertagen. Medarbetarens identitet behandlas alltid konfidentiellt. Medarbetaren bör emellertid vara medveten om att oegentligheter kan vara svåra att bevisa, om medarbetaren inte vill medverka som vittne i en senare rättsprocess.

Under förutsättning av att medarbetaren ger sitt samtycke till att kontaktuppgifter sparas, ska medarbetaren få uppföljning av hur ärendet har behandlats och vad resultatet blivit. Detta gäller så långt det är möjligt utan att avslöja konfidentiell information.

Personen som anklagats för en oegentlighet har också rätt till korrekt behandling. Personen har rätt att bli informerad om informationen kring anklagelsen och de upplysningar som lämnats samt ge sin version av saken. Personen som anklagats har även rätt att få ta del av utfallet och om det visar sig att det inte förekommit oegentligheter är det extra viktigt att visa att ärendet är avslutat.

Förbud mot repressalier

Medarbetare och bemanningspersonal får aldrig utsättas för diskriminerande åtgärder eller repressalier med anledning en anmälan som görs i god tro. Inga anklagelser får lämnas illvilligt eller med vetskap om att de är falska. Falska eller illvilliga anklagelser är ett allvarligt brott mot anställningsavtalet.

Om en medarbetare anser att han eller hon har utsatts för repressalier trots att anmälan gjorts i god tro, efter att ha rapporterat eller deltagit i en utredning, ska han/hon omedelbart anmäla detta till vd. Alla sådana anmälningar kommer också att utredas under sekretess.

Rapporteringsväg

Medarbetaren ska alltid i första hand rapportera oegentligheter skriftligt eller muntligt till närmsta chef. Om medarbetaren av något skäl inte känner förtroende för närmsta chef i ärendet ska medarbetaren rapportera oegentligheter till vd. I de fall vd inte känns som en lämplig rapporteringspart kan medarbetaren

kontakta facklig representant. Rör oegentligheterna vd ska medarbetaren rapportera oegentligheterna till styrelsens ordförande.

Det är möjligt att säga ifrån helt anonymt, men öppenhet ger normalt en bättre arbetsgång och ett bättre resultat för alla parter. Kompletterande frågor och utredning kanske inte kan genomföras om inte informationskällan kan identifieras.

Sammanfattning rapporteringsväg vid oegentligheter:

1. VD – (vid oegentligheter som berör vd, eller om det inte är lämpligt att gå till vd ska rapportering ske till styrelsens ordförande.)
2. Fackliga representanter.

Exempel på oegentligheter som bör rapporteras:

- Brott mot Etiska Riktlinjer, allvarliga brott mot koncernens policys eller lagar och förordningar
- Medarbetare som mobbas eller fryses ut
- Diskriminering
- När en anställd person oskyldigt anklagas för oegentligheter eller brott
- Trakasserier
- Missbruk
- Undermålig arbetsmiljö
- Fara för liv och hälsa
- Felrapportering eller manipulering av finansiell rapportering såsom oegentlig bokföring
- Korruption
- Brott mot skatteregler, förskingring, stöld, bedrägeri och andra former av ekonomisk kriminalitet