



Uppförandekod

InfraKraft Sverige AB

559090-8686

Dokumentnamn	Uppförandekod
Version	1.0
Tillgänglig	
Datum för senaste översyn och antagande	10 maj 2024
Dokumentupprättare	VD
Dokumentägare	VD
Fastställs av	Styrelsen

Innehåll

1. Introduktion.....	2
1.1 Syfte	3
1.2 Omfattning.....	3
1.3 Ansvar	3
1.4 Kommunikation och tillgänglighet.....	3
2. Policy innehåll.....	4
2.1 Kundens uppförandekod.....	4
2.2 Leverantörer.....	5
3. Affärsetik	6
3.1 Redovisning och rapportering.....	6
3.2 Intressekonflikt	6
3.3 Företagsmöjligheter	6
3.4 Rättvis och ansvarsfull handel och konkurrens.....	6
3.5 Mutor, korruption och penningtvätt.....	6
3.6 Hantering av konfidentiell information.....	6
3.7 Dataskydd, kunders integritet och cybersäkerhet	7
3.8 Hantering och korrekt användning av företagets tillgångar	7
3.9 Efterlevnad av lagar, regler och förordningar	7
3.10 Politiskt engagemang	7
3.11 Beskattning.....	7
4. Mänskliga rättigheter och arbetsförhållanden	7
4.1 Mänskliga rättigheter	8
4.2 Mångfald och diskriminering	8
4.3 Information och kommunikation	8
4.4 Säkra och hälsosamma arbetsplatser	8
4.5 Arbetstider, ersättning och fackförbund	8
4.6 Tvångsarbete eller barnarbetet	9
4.7 Föreningsfrihet	9
4.8 Bisysslor.....	9
5. Samhället och planeten	9
5.1 Samhällsengagemang	9
5.2 Miljö och klimatåtgärder	9
6. Efterlevnad.....	11
7. Distribution av Koden	12

1. Introduktion

InfraKraft vill skapa en positiv och hållbar utveckling för medarbetare, kunder, leverantörer, aktieägare och det samhälle vi verkar i.

Vi levererar kvalitet och bygger förtroende hos våra kunder. Vår verksamhet bidrar till en positiv miljö- och samhällspåverkan tack vare hur vi bedriver och utvecklar vår verksamhet.

Vi har ett starkt socialt engagemang, vi arbetar för långsiktiga relationer och en god affärsetik är viktig för oss.

Du kanske inte hittar alla svar på din fråga i denna Uppförandekod (Koden). Om du någon gång är osäker på ett tillvägagångssätt, fråga dig själv: Är det mot lagen? Är det oetiskt? Kan det skada InfraKrafts rykte? Skulle jag skämmas över att läsa om det i media? Om ja, rådfråga din chef som kan hjälpa dig att hitta ett sätt att hantera situationen.

Du är ansvarig för att följa Koden, förbiseende kan leda till skadliga situationer för företaget och för dig som anställd. Du kan bli disciplinerad, och företaget kan få böter, ställas inför rätta samt ta skada.

Koden gäller alla i Koncernen, från styrelse och ledning, till enskilda medarbetare. Innehållet i Koden ska respekteras och följas. Koden är en del i att visa vägen framåt och den beskriver våra värderingar och de krav vi ställer på medarbetare och affärspartners.

KRAFT är InfraKrafts värdeord. Det vårt varumärke bygger på. Det som görs oss starka. **KRAFT** för oss är:

Kompetens. Rätt kompetens på rätt plats. Alltid.

Respekt. Respekt och engagemang för varandra och våra uppdragsgivare. Alltid.

Ansvar. Du har ett stort ansvar i ditt jobb. Var rädd om det. Och vårda det. Alltid.

Frihet. Du har en stor frihet i ditt jobb. Ta din frihet och gör ditt allra bästa. Alltid.

Tillit. Alla inom InfraKraft litar på varandra. Alltid.



InfraKrafts värdeord beskriver hur vi är som företag, hur vi bedriver våra affärer, hur vi genomför våra projekt, hur vi bemöter varandra, våra kunder och vår omgivning.

Vi vill alltid vara lite bättre i vår relation med människan, miljön och infrastrukturen.

1.1 Syfte

Detta dokument syftar till att beskriva Infrakraft ABs huvudprinciper för koncernens agerande i frågor som berörs i denna uppförandekod. Uppförandekoden definierar de kategorier av risker som Infrakraft är utsatt för och utsätter omvärlden för.

1.2 Omfattning

Denna policy omfattar Infrakraft AB (publ) och samtliga dotterbolag ("Bolaget", "Infrakraft" eller "Koncernen").

1.3 Ansvar

HR-chef är ansvarig för att denna Uppförandekod årligen, eller oftare vid behov, ses över och vid behov revideras. VD är ansvarig för kvaliteten och lämnar förslag på justeringar för bearbetning i revisionsutskottet, som sedan vidarebefodrar dem för beslut i styrelsen om antagande av den uppdaterade Uppförandekoden. Anställda på Infrakraft är ansvariga över att säkerställa att de förstår sitt ansvar kopplat till policyn samt efterlevnad.

1.4 Kommunikation och tillgänglighet

Senior advisor ska säkerställa att denna policy årligen, eller oftare vid behov, granskas, uppdateras, bearbetas och fastställs enligt angiven ansvarsfördelning. Vidare ska Senior advisor säkerställa att policyn finns tillgänglig för samtliga personer som berörs av policyn samt att organisationen får information och utbildning i policyns innehåll.

2. Policy innehåll

Infra Kraft stödjer FN:s Global Compact och Koderna bygger på dess 10 principer inom områdena mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och bekämpning av korruption ([För mer information](#))

Principerna i Koderna baseras även på FN:s deklaration om mänskliga rättigheter, FN:s globala mål för hållbar utveckling och ILO:s kärnkonventioner om rättigheter i arbetslivet. Utöver detta så stödjer Infra Kraft normer och internationella konventioner, inklusive men inte begränsat till:

- OECD:s principer för bolagsstyrning. [För mer information](#)
- OECD:s riktlinjer för multinationella företag. [För mer information](#)
- Den allmänna förklaringen om mänskliga rättigheter. [För mer information](#)
- FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. [För mer information](#)
- Internationella arbetsorganisationens konventioner om arbetsnormer. [För mer information](#)
- Task Force on Climate Related Financial Disclosures (TCFD). [För mer information](#)

Vi strävar efter att uppfylla minimigarantier relaterade till de ovannämnda vitala normerna och internationella konventionerna. Ett brott kan leda till en utredning och åtgärder för att förhindra ytterligare överträdelser.

Infra Kraft tillämpar en ansvarsfull styrning i hela koncernen, inklusive men inte begränsat till:

- Rationell ESG-ledning, beslutsfattande och rapportering tillsammans med regulatoriska krav – våra egna och även vår ägares.
- Ansvar och relationer till nyckelintressenter – anställda, kunder, leverantörer och samhället.
- Ersättningsstrukturer.
- Efterlevnadshantering av tillämpliga lagar.
- Negativa händelser som sannolikt kommer att ha en väsentlig negativ inverkan på den finansiella avkastningen och/eller en negativ inverkan på miljön och samhället.
- Styrelsens praxis.

Principerna som ingår i denna Kod gäller alltid överallt där vi gör affärer, och för alla som arbetar för Infra Krafts räkning, inklusive heltids- och deltidsanställda, underleverantörer, konsulter, tillfällig personal och styrelsen.

Vi kommunicerar Koderna till våra affärspartners (kunder, samarbetspartners, leverantörer) och vill att Koderna ska respekteras och följas av de som vill samarbeta med oss. Koderna kan ses som en vägledning eller ramverk och kompletteras med mer detaljerade policys, regler och riktlinjer.

2.1 Kundens uppförandekod

Eftersom vi i vår verksamhet ofta arbetar nära kunderna, på kundernas anläggningar, är det av stor vikt att Infra Krafts medarbetare följer kundens uppförandekod,

säkerhetsinstruktioner och andra uppföranderegler. Om vår och kundens uppförandekod skiljer sig åt ska InfraKrafts anställda använda de regler som är mest restriktiva.

2.2 Leverantörer

InfraKraft ska aktivt genom skriftliga avtal, verka för att leverantörer åtar sig att följa principerna i denna Kod. Upprepade eller allvarliga överträdelser av principerna i Koden kan leda till att affärssamarbetet med aktuell leverantör avslutas.

3. Affärsetik

3.1 Redovisning och rapportering

InfraKraft har åtagit sig att tillhandahålla fullständig, rättvis, korrekt, aktuell och begriplig information i företagets rapporter och kommunikation. Alla finansiella transaktioner måste upprätthållas i enlighet med InfraKrafts standard för registerhantering, i enlighet med företagets ekonomihandbok. Affärstransaktioner ska rapporteras korrekt, i tid och regelrätt i företagets räkenskaper.

3.2 Intressekonflikt

En intressekonflikt föreligger när en persons privata intresse strider, eller verkar strida, på något sätt mot InfraKrafts intressen. En konflikt kan uppstå när en medarbetare vidtar åtgärder eller har intressen som förhindrar att arbetet utförs objektivt och effektivt. Intressekonflikter kan också uppstå när en anställd, eller dennes familjemedlemmar, får otillbörliga förmåner på grund av sin position inom InfraKraft.

3.3 Företagsmöjligheter

Om en anställd under sin tjänstgöring får insikt i eller påverkar företagets eller verksamhetens konfidentiella information är det förbjudet att använda sådan information utan befogad anledning eller att vidarebefordra den till obehöriga. Detsamma gäller för bedömningar, tekniska ritningar, beräkningar, planeringar, instruktioner, egendom, kontrakt, korrespondens, marknadsföringsuppgifter eller liknande information som kan konkurrera med InfraKraft direkt eller indirekt.

3.4 Rättvis och ansvarsfull handel och konkurrens

InfraKraft ska alltid agera i enlighet med gällande konkurrenslagstiftning. InfraKraft ska inte utbyta information eller ingå avtal eller överenskommelser med konkurrenter, kunder eller leverantörer på ett sätt som riskerar att hindra, begränsa eller förvräda konkurrensen på marknaden.

3.5 Mutor, korruption och penningtvätt

InfraKraft har en nolltoleranspolicy avseende mutor, korruption och direkt eller indirekt penningtvätt till personlig vinning.

Företaget och dess anställda får aldrig ge gåvor, förmåner eller andra former av ersättning till kunder, leverantörer, myndigheter eller andra beslutsfattare i syfte att erhålla eller behålla affärer.

Anställda får inte ta emot gåvor, förmåner eller andra former av ersättning från kunder, leverantörer eller andra parter som kan påverka objektiviteten i deras beslutsfattande. Att ge eller ta emot gåvor och förmåner av mindre värde kan vara tillåtet i vissa fall under förutsättning att InfraKrafts regler i Personalhandboken följs.

3.6 Hantering av konfidentiell information

Alla anställda måste upprätthålla konfidentiell information och får inte delge sådan information, direkt eller indirekt, till någon obehörig person, företag eller myndighet. Informationen kan innefatta, men inte vara begränsad till, information om InfraKrafts strategier, processer, system, teknologier, kunder, leverantörer, avtal, tjänster och andra affärsaktiviteter.

I de fall InfraKrafts anställda introduceras till, får kännedom om, konfidentiell kundinformation ska denna information skyddas och inte lämnas till någon obehörig.

InfraKrafts anställda får inte komma åt, kopiera, reproducera eller använda kundernas information annat än för att utföra avtalade tjänster med kunden.

Däremot kan konfidentiell information delges efter godkännande från ledningen eller i samråd med ledningen, när sådant delgivande krävs enligt lagar eller förordningar. Skyldigheten att skydda konfidentiell information fortsätter även efter att anställningen eller avtalet upphör.

3.7 Dataskydd, kunders integritet och cybersäkerhet

InfraKraft ser integritet och skyddad information som en huvudprioritet och behandlar data från kunder, produkter och lösningar på ett säkert sätt. Företaget utövar extrem försiktighet när det hanterar data som tillhör andra parter och driver dedikerade efterlevnadskontroller och implementeringsprogram enligt den allmänna dataskyddsförordningen (GDPR) och andra tillämpliga regler och förordningar. InfraKraft är medveten om det kritiska i sitt digitala ekosystem och har därför implementerat de högsta tekniska standarderna för risk-detektering och respons. Företagets processer, människor och teknik måste alla bidra till att bygga, stärka och befästa digitalt förtroende internt så väl som hos våra kunder.

3.8 Hantering och korrekt användning av företagets tillgångar

Anställda bör eftersträva att skydda InfraKrafts tillgångar och säkerställa en effektiv användning. Varje misstänkt incident av bedrägeri eller stöld ska omedelbart rapporteras för utredning, till närmsta chef, HR-chef eller VD.

3.9 Efterlevnad av lagar, regler och förordningar

Grunden för InfraKrafts etiska standarder följer lagar, regler och förordningar. Anställda och medarbetare i InfraKrafts verksamhet ska identifiera och följa tillämplig lag och sund affärssed.

3.10 Politiskt engagemang

InfraKraft är politiskt neutrala gentemot politiska partier och kandidater. Varken InfraKrafts namn eller resurser ska användas för att främja politiska partiers eller kandidaters intresse.

3.11 Beskattning

InfraKraft ska efterfölja skattelagstiftningen och regleringen i varje land där det är verksamt.

4. Mänskliga rättigheter och arbetsförhållanden

Alla anställda ska komma hem hela och rena och självklart se fram emot att få gå till jobbet nästa dag. Våra arbetsplatser ska vara trygga, inkluderande och säkra, utan olyckor.

Vi arbetar långsiktigt och systematiskt med att utveckla arbetsmiljön och främja medarbetarnas hälsa, för att förhindra skador och sjukdom.

På våra arbetsplatser får alla vara delaktiga i arbetsmiljöarbetet och alla ska följa InfraKrafts riktlinjer och arbetsplatsens regler. Medarbetare tar ansvar för egen och andras arbetsmiljö. Vi tänker till i vardagen och är rädda om varandra och oss själva.

4.1 Mänskliga rättigheter

Infra Kraft stödjer och respekterar skyddet av FN:s Allmänna Förklaring om de Mänskliga Rättigheterna och Internationella Arbetsorganisationens (ILO) Kärnkonventioner. Infra Kraft övervakar och utvärderar kontinuerligt sin värdekedja för att säkerställa att alla har säkra arbetsförhållanden, anständiga arbetstider och att ingen tjänar lägre än en minimilön.

4.2 Mångfald och diskriminering

Infra Kraft ser mångfald som en styrka. Diskriminering eller trakasserier mot någon med avseende på etnicitet, kön, könsuttryck, funktionshinder, sexuell läggning, religion, politisk åsikt, socialt ursprung eller liknande är förbjudet. Infra Kraft tolererar inte några fysiska, psykiska, sexuella eller verbala trakasserier eller olagliga hot mot någon kollega eller affärspartner.

Infra Kraft har nolltolerans mot alla former av kränkande särbehandling, mobbing och diskriminering. Vi har ett ansvar att förebygga, förhindra och agera. Alla medarbetare och affärspartners som ser eller misstänker överträdelser är skyldiga att påtala detta. Infra Kraft eftersträvar jämställdhet, från styrelsen till chefer och anställda. Infra Kraft har anslutit sig till SHE-index (<https://www.sheindex.com/se>) och har definierat relaterade mål att följa upp årligen, inklusive löneskillnad mellan könen. VD är högst ansvarig för att säkerställa att målen uppfylls, med stöd av företagsövergripande initiativ.

4.3 Information och kommunikation

Infra Kraft eftersträvar en transparent och proaktiv kommunikation till alla intressenter, utan att avslöja konfidentiell information som kan skada företaget eller dess kunder. Infra Kraft respekterar varje människas rätt att uttrycka sig och ha åsikter. Spridning av konfidentiell information eller information som är till skada för Infra Kraft eller dess kunder kan dock utgöra ett brott mot lojalitetsplikten i anställningsavtalet. Lojalitetsplikten innebär att arbetstagaren ska sätta arbetsgivarens intressen före sina egna och att arbetstagaren har tystnadsplikt i frågor som berör arbetet. Det gäller i alla sammanhang, inte bara på arbetstid utan även privat, till exempel när den anställde som privatperson skriver på sociala medier.

Endast särskilt utsedda talespersoner har rätt att yttra sig på Infra Krafts vägnar och uttrycka bolagets officiella ståndpunkter i olika frågor.

4.4 Säkra och hälsosamma arbetsplatser

Infra Kraft strävar efter att tillhandahålla en säker, hälsosam och produktiv miljö som vårdar medarbetarnas välbefinnande, vilket leder till framgångsrika och hållbara resultat. När det gäller olyckor eftersträvas noll incidenter. Infra Kraft ska vidta rimliga försiktighetsåtgärder för att förhindra arbetsplatsrelaterade hälsoproblem. Infra Kraft gör allt för att kontinuerligt förbättra arbetsmiljön, ramverken och policyerna. Därför bidrar företaget till att skapa personliga och regelbundna uppföljningar av de arbetssätt som förenar flexibilitet och välbefinnande. Dessa insatser bör ske både lokalt och centralt. Infra Kraft förväntar sig att alla anställda avstår från att använda alkohol och droger under arbetstid.

4.5 Arbetstider, ersättning och fackförbund

Infra Kraft ska följa tillämpliga lagar, avtal och branschstandarder om arbetstid och ersättning. Infra Kraft respekterar alla anställdas rätt att organisera sig, gå med i fackförbund och förhandla kollektivt eller individuellt.

4.6 Tvångsarbete eller barnarbetet

InfraKraft tolererar inte några former av modernt slaveri, inklusive tvångsarbete som utkrävs av någon under hot om straff, eller människohandel.

Arbetstagare under 18 år ska särskilt skyddas från farliga arbetsuppgifter som innebär risk för hälsa och säkerhet, som till exempel nattarbete.

Vi respekterar barns rätt till personlig utveckling och utbildning och stödjer inte barnarbete.

4.7 Föreningsfrihet

InfraKraft accepterar inte inskränkningar i arbetstagares rätt till föreningsfrihet eller kollektivavtalsförhandlingar.

Arbetstagare ska kunna utöva dessa rättigheter, utan att hindras eller riskera repressalier.

4.8 Bisysslor

En bisyssla är en verksamhet som en medarbetare har vid sidan av sin anställning på InfraKraft och som inte hör till privatlivet. En del bisysslor är inte tillåtna.

Exempel på otillåtna bisysslor:

- Bisyssla som hindrar dig från att utföra ditt arbete på InfraKraft.
- Bisyssla som skadar företagets förtroende, att du arbetar med något som kan uppfattas som oetiskt.
- Konkurrerande bisysslor innebär att du utanför din anställning på InfraKraft ställer din kompetens till förfogande till en verksamhet som konkurrerar med företaget.
- Du får inte heller starta ett eget företag med samma inriktning som InfraKraft har.

Rådfråga alltid närmaste chef innan start av någon bisyssla.

5. Samhället och planeten

InfraKraft tror på en hållbar kombination av ekonomiska, sociala och miljömässiga resultat och är medveten om människans påverkan på samhället och planeten.

5.1 Samhällsengagemang

InfraKraft eftersträvar att vara en ansvarsfull medlem i de samhällsgrupper och partnerskap där vi verkar på lokal och nationell nivå. Som en del av vårt engagemang, samarbetar vi med skolor och universitet, vi erbjuder praktikplatser och vi uppmuntrar entreprenörskap hos unga företagare.

5.2 Miljö och klimatåtgärder

Vi värnar om klimat och miljö genom att vi bidrar till en hållbar samhällsutveckling och arbetar kontinuerligt för att förebygga miljörisker och minimera vår påverkan på miljö och klimat.

- Vårt miljöarbete sker systematiskt och integrerat i verksamheten.
- Våra medarbetare ska ha relevant kompetens baserat på arbetsuppgifternas påverkan på miljön.

InfraKrafts kärnverksamhet förebygger aktivt klimatförändringar genom att möjliggöra för samhället att öka transporter på järnväg. InfraKraft ska fortsätta att utveckla och skala sina erbjudanden för ökad kapacitet och tillförlitlighet hos järnvägsinfrastrukturen samt minska byggandets miljöavtryck.

Vi arbetar för att minska verksamhetens miljöpåverkan genom att fokusera på de områden där verksamheten har störst miljöpåverkan och arbetar med att:

- Fasa ut miljö- och hälsofarliga produkter.
- Öka resurseffektiviteten.
- Minska vår negativa klimatpåverkan.

Dessutom har Infrakraft åtagit sig att anpassa sin verksamhet samt definiera mål som är i linje med Parisavtalet. Framstegen kommer att mätas minst en gång per år.

6. Efterlevnad

Uppförandekoden följs upp som en naturlig del i verksamheten. Ledning och chefer på alla nivåer har ett stort ansvar att föregå med gott exempel. Medarbetare som känner osäkerhet runt tillämpningen i det dagliga arbetet får vägledning av sin chef. Till stöd för såväl medarbetare som kunder och leverantörer finns ledningen i InfraKraft. Medarbetare i InfraKraft ska slå larm vid misstanke om sådant som strider mot uppförandekoden eller lagstiftning. InfraKraft ger flera möjligheter att rapportera misstankar om överträdelser. I första hand rapporterar InfraKrafts och affärspartners medarbetare till sin närmaste chef. Om detta av olika skäl inte är lämpligt eller möjligt går det att rapportera anonymt via InfraKrafts system för visselblåsning, som finns att nå via Bolagets intranät.

InfraKraft accepterar givetvis inte någon form av repressalier på grund av att medarbetare eller andra som vistas på våra arbetsplatser påtalar misstanke om eller faktiska handlingar som strider mot vår uppförandekod. Om en medarbetare i InfraKraft inte agerar i enlighet med uppförandekoden leder det till korrigerande åtgärder. Om en affärspartner begår upprepade eller allvarliga överträdelser av principerna i Koden kan det leda till att affärssamarbetet med aktuell partner avslutas.

Varje anställd förväntas diskutera eventuella upplevda risker eller farhågor kring InfraKrafts affärspraxis med sin chef. Anställda måste rapportera misstänkt oetiskt eller olagligt beteende omedelbart. Företaget tolererar inte vedergällning mot någon som i god tro gör en anmälan om påstått tjänstefel eller på annat sätt hjälper till med en utredning. När en varning utlöses via visselblåsningssystemet är det ett föremål för en grundlig utredning med sekretess och skydd av individen. Se separat Visselblåsarpolicy. Så här rapporterar du ett problem:

- Prata med din chef eller HR-chef.
- Kontakta VD.
- Gör en konfidentiell och/eller anonym rapport online via företagets intranät (visselblåsfunktion).

Uppföljning av efterlevnaden av uppförandekoden, samt behov av revidering av Koden, görs årligen i samband med ledningens genomgång.

7. Distribution av Koden

InfraKraft distribuerar denna Kod till anställda när anställningen påbörjas och vid varje ändring av Koden. All personal måste skriftligen bekräfta att de har läst, förstått och samtyckt till att följa Koden. Detta kommer att kompletteras med regelbunden utbildning för all personal.