

Vår uppförandekod

Skellefteå Kraft vill stå för ett hållbart och ansvarstagande företagande. Vår uppförandekod beskriver vårt grundläggande förhållningssätt i viktiga frågor och utgör utgångspunkten för vårt handlande. Vi arbetar i linje med Agenda 2030 och stödjer samt respekterar FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter, internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, ILO:s kärnkonventioner, FN:s konvention mot korruption och FN:s Global Compacts tio principer. Dessa ramverk fungerar, tillsammans med våra kärnvärden och ägardirektiv, som fundament för våra policyer, riktlinjer och rutiner.

I arbetet agerar Skellefteå Kraft i linje med rådande lagar och regler samt våra intressenters förväntningar på öppenhet och etik. Vi arbetar därför aktivt med att vara i linje med FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter och OECD:s riktlinjer avseende due diligence (tillbörlig aktsamhet) i syfte att förhindra negativ påverkan på människor och miljö inom ramen för vår verksamhet.

Denna uppförandekod gäller för samtliga anställda i Skellefteå Kraft-koncernen, såväl som för inhyrd personal och upphandlade konsulter.

Kärnvärden och principer

Vi arbetar enligt våra principer och våra kärnvärden. Våra kärnvärden beskriver vilka vi på Skellefteå Kraft är och vad vi har för värdegrund. De ska prägla oss i allt vi gör. På Skellefteå Kraft är vi drivande, ansvarstagande och arbetar tillsammans, med varandra, våra kunder och partners – för att möta framtiden.

Våra principer ger oss stöd att tänka, resonera och agera så som Skellefteå Krafts medarbetare förväntas göra. Vi har tre principer; Lära och förbättra, Rätt från mig och Bästa arbetsätt.

Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet

Vi arbetar långsiktigt och strävar efter en arbetsmiljö där alla mår bra, trivs, utvecklas och presterar. I vårt lagarbete tar vi vara på varandras olikheter, kunskaper och erfarenheter. Alla som arbetar för Skellefteå Kraft delar uppgiften att vidareutveckla och bidra till en god arbetsmiljö. Vårt mål är att förebygga olyckor och att ingen ska behöva drabbas av skada eller ohälsa i arbetet. Läs mer om vårt arbetsmiljöarbete i vår Arbetsmiljöpolicy.

Arbetstagares rättigheter

Vi värnar om arbetstagares rättigheter och är anslutna till energibranschens kollektivavtal som bland annat reglerar löner, semester, arbetstider, tjänstepension och andra arbetsrättsliga villkor. Skellefteå Kraft vill främja rätten till att organisera och engagera sig i valfri facklig organisation. Våra medarbetares rättigheter tydliggörs på Skellefteå Krafts intranät.

Skellefteå Kraft ställer även krav på att bemanningsföretag, leverantörer och andra samarbetspartners ska ha kollektivavtal eller vara anställd under kollektivavtalsliknande former. Dessa krav framgår av Skellefteå Krafts Uppförandekod för leverantörer.

Diskriminering och kränkande särbehandling

Vi anser att alla människor har lika värde. Därför råder nolltolerans mot diskriminering, sexuella trakasserier, trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling. Vårt ansvar med att förebygga och hantera kränkningar framgår av vår Rutin mot kränkande särbehandling i arbetslivet.

Olikheter som kön, könsöverskridande identitet och uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder och andra variationer i hur vi är som människor ska inte påverka den enskilda individens möjligheter eller rättigheter. Läs mer om vårt likabehandlingsarbete i Riktlinje för likabehandlingsarbete.

Miljö

Vi ska kombinera affärsnytta med miljönytta. Alla som arbetar för Skellefteå Kraft har ett ansvar att bidra till miljöarbetet. Det innebär att vi använder miljöanpassad teknik och att vi reflekterar över hur vårt agerande och våra beslut påverkar människor och miljö. Vårt miljöansvar tydliggörs i vår Miljöpolicy.

Anti-korruption

Vi som arbetar för, eller på uppdrag av, Skellefteå Kraft har dagligen kontakt med ett stort antal människor och företag. Vid kontakterna riskerar vi att utsättas för olämplig påverkan. För gåvor, belöningar och andra förmåner följer i [Näringslivskoden](#) som ges ut av IMM (Institutet Mot Mutor).

Vi tolererar inte någon form av korruption. Vårt gemensamma förhållningssätt innebär att vi agerar på ett sätt som inte äventyrar vårt oberoende, vårt omdöme eller som skulle kunna feltolkas om agerandet blir offentligt. Det omfattar gåvor, rabatter vid inköp, resor eller nöjen till ett värde som överskrider vedertagna gränser eller på annat sätt kan anses vara olämpligt. Vidare vägledning framgår av våra Riktlinje för Representation och förmåner.

Samarbetspartners & leverantörer

Vi stödjer och respekterar internationella konventioner för mänskliga rättigheter, arbetstagares rättigheter, miljö och antikorruption där vi har en påverkan utanför vår verksamhet, exempelvis vid inköp av tjänster, produkter och material från andra länder. För att undvika skada på människor och miljö pågår implementering av en process för att säkerställa tillbörlig aktsamhet (due diligence) i enlighet med OECD:s riktlinjer i syfte att hantera våra allvarligaste risker i vår leverantörskedja. Läs mer om våra krav på leverantörer och samarbetspartners i Skellefteå Krafts Uppförandekod för leverantörer.

Urbefolkningars rättigheter

Vi för aktiva dialoger med våra lokala intressenter kring de intressekonflikter och konsekvenser som följer av expansion och exploatering i regionen. Utbyggnad av elnät samt vind- och vattenkraftanläggningar påverkar på olika sätt närboende, och är i flera fall belägna i områden där rennärning bedrivs. Genom samråd och löpande dialog med samebyarna försöker vi hitta lösningar och ömsesidig anpassning av respektive verksamhet, som minimerar negativ påverkan.

Ansvarsfördelning och efterlevnad

Alla ska läsa, förstå och följa uppförandekoden. Skellefteå Krafts Personalchef är ytterst ansvarig för implementering av uppförandekoden. Det är varje chefs ansvar att uppförandekoden efterlevs på respektive avdelning och projekt samt säkerställa

att medarbetare, inhyrd personal och konsulter känner till och förstår innebörden av den. Implementering av uppförandekoden sker i samband med introduktionen för alla nyanställda och följs delvis upp genom bland annat daglig styrning via avvikelshantering, medarbetarundersökningar och utvärderingar.

Överträdelse mot uppförandekoden

I många fall kan tidig rapportering hjälpa till att snabbt åtgärda ett problem och minimera skadan. Vid behov av vägledning, eller vid osäkerhet om överträdelser mot uppförandekoden, ska du i första hand vända dig till din närmaste chef eller till närmaste högre chef eller Personalchef. Misstankar kommer att utredas och lämpliga åtgärder vidtas. Skellefteå Kraft tillämpar repressalieförbudet oavsett vad anmälan gäller, vilket betyder att det inte får innebära konsekvenser för dig som har rapporterat.

En anonym anmälan kan göras genom vår [visselblåsarfunktion](#).

Avsteg från uppförandekoden kan leda till disciplinära åtgärder, uppsägning eller polisanmälan. Se vidare dokumentet "Handledning vid överträdelse av uppförandekod".

Viktiga policyer och riktlinjer

Uppförandekoden kompletteras med, och förtydligas genom interna policys, riktlinjer och rutiner. För anställda på Skellefteå Kraft finns samtliga dokument tillgängliga på intranätet under Verksamheten / Ledning och styrning / Policys och riktlinjer. För extern personal finns uppförandekoden för leverantörer och visselblåsarsystem tillgängliga på Skellefteå Krafts hemsida, skekraft.se.