

UPPFÖRANDEKOD





VÅRA VÄRDERINGAR

ÄR VÅR ETISKA KOMPASS

VD MALIN LARSSON

HAR ORDET

För Luleå Energi innebär hållbarhet att vi skapar affärsmässig samhällsnytta som tar långsiktigt – ekonomiskt, miljömässigt och socialt ansvar. Det är också med utgångspunkt i dessa områden som vår uppförandekod är strukturerad. Vår uppförandekod ger vägledning för hur vi som anställda inom koncernen ska uppträda mot varandra, mot våra intressenter och mot vårt omgivande samhälle. Koden ger inte alltid exakta svar för alla situationer, utan ska ses som ett stöd till ett eftertänksamt handlande.

Luleå Energis värderingar Helhjärtat, Tillsammans och Framåtanda utgör grunden för uppförandekoden, vår etiska kompass. Vi kan se dem som ledstänger att hålla oss i, som hjälper oss när vi ska prioritera och fatta beslut.

Jag är övertygad om att var och en av oss på Luleå Energi vill arbeta i en miljö som präglas av öppenhet, transparens, god etik och stort ansvar. Det finns naturligtvis lagar och regler som vi följer. Men det räcker inte. Vi behöver också se till att våra värderingar genomsyrar allt vi gör som koncern.

Uppförandekod visar vilka förväntningar vi har på oss själva och vad andra har rätt att förvänta sig av oss. Genom att följa våra gemensamma riktlinjer och fortsätta att leva våra värderingar, bidrar vi alla till koncernens fortsatta framgångar.

VÄGLEDNING

FÖR ETT STARKT VARUMÄRKE

Som anställda i ett kommunalt bolag är vi beroende av att samhället och våra kunder har förtroende för oss. Att agera etiskt skapar förtroende, vilket i sin tur bäddar för en framgångsrik affärsverksamhet. Våra värderingar och vår uppförandekod hjälper oss att agera på rätt sätt, men det finns alltid gråzoner där vi fortfarande måste göra egna bedömningar under personligt ansvar. Uppförandekoden ger inte alla svar på hur du ska agera i olika situationer. Koderna finns som ett stöd när du står inför etiska dilemman och kompletteras med specifika policies och riktlinjer för ytterligare vägledning. Låt nedanstående frågor vägleda dig.

Är det lagligt?

Är det etiskt rätt?

Påverkar mitt beslut förtroendet för Luleå Energi?

Skulle jag kunna försvara mina handlingar om de hamnade på tidningarnas förstasida eller i ett inlägg på sociala medier?

Hade jag tyckt att det var ok om någon annan gjorde som jag?

Känner jag mig bekväm att förklara min handling för min kollega, chef eller familj?

Om du svarar nej på någon av dessa frågor – **stopp!** Din handling kan få negativa konsekvenser. Om du svarar **vet inte** eller är tveksam – rådgör med din chef.

SAMMANHANG

HUR VI STYRS

Luleå Energi-koncernen är ett kommunalägt bolag. Detta innebär att vi följer vår ägares policys som tillämpas i majoritetsägda bolag. Utöver dessa följer vi även vår vision och strategi vilket formar ett ramverk för våra verksamheter. Våra värderingar vägleder oss alla att agera på ett ansvarsfullt sätt, i samverkan med våra intressenter, och med förtroende för vår affär. Gruppen av intressenter innefattar medarbetare, kunder, externa partners och de lokalsamhällen där vi verkar. Som en del av bolagets styrning har Luleå Energis styrelse godkänt denna uppförandekod samt ett antal policys.

ÄGARENS FÖRVÄNTNING OCH KRAV, VISION, STRATEGI OCH KÄRNVÄRDERINGAR.

UPPFÖRANDEKODEN

Utgör grunden för hur var och en inom koncernen ska agera gentemot interna och externa intressenter.

Personalpolicy

Koncernens personalpolicy beskriver våra grundläggande värderingar och mål för att attrahera, behålla och utveckla medarbetare. Den ska stödja förnyelse, jämlikhet och mångfald samt bidra till respekt gentemot individen.

Finanspolicy

Vår finanspolicy klargör hur ansvaret för bolagets finansiella aktiviteter är fördelat inom bolaget. Den anger också vilka finansiella risker bolaget har och inom vilka ramar de ska begränsas.

Miljöpolicy

Vårt miljöarbete ska präglas av en helhetssyn för att främja hållbar utveckling. Detta innebär bland annat att vi sköter våra anläggningar så att produktion och distribution av energi bedrivs med god miljöhänsyn.

Informationssäkerhet

Policyn är grunden för koncernens IT-miljö. Med god informationssäkerhet avses informationsskydd i syfte att upprätthålla nödvändig nivå gällande riktighet, tillgänglighet, konfidentialitet och spårbarhet.

Arbetsmiljöpolicy

En god arbetsmiljö är en viktig strategisk fråga för vår koncern. Arbetsmiljön ska vara säker, utvecklande och möjlig att påverka för enskilda medarbetare.

Intern representation

Intern representation avser aktiviteter som syftar till att skapa goda arbetsförhållanden och är riktade mot den egna personalen.

Extern representation

Med extern representation avses olika aktiviteter som vidtas för att främja koncernens relation till omvärlden samt utveckla relationer som är viktiga för verksamheterna.

Sponsringspolicy

Luleå Energi vill skapa goda relationer till kunder och omvärlden. Sponsring är ett samarbete på affärsmässiga grunder till ömsesidig nytta för två eller flera parter.

VÅRT SYFTE, VISION & VÄRDERINGAR

Tillsammans frigör vi kraft för en hållbar värld.

En vision är någonting mycket större än ett mål. Den ska måla upp en tydlig bild av vart vi är på väg och beskriva var koncernen vill vara i en framtid. Visionen är något vi rör oss mot, men som alltid kommer att vara en bit bort - en stjärna i horisonten. Visionen ska hjälpa oss att tänka långsiktigt, samtidigt som vi behöver balansera de dagliga arbetsuppgifterna och de kortsiktigare målen. Lika viktigt är det att förstå kundnyttan och hur vi skapar värde för kunden i allt vi gör. På så vis skapar vi långsiktig överlevnad och strävar mot visionen.

Vår vision är att vara nav och förebild i regionens energiomställning.

En resa som pågår just nu. Om tio år har vi nog kommit en bra bit på vägen. Verktygen för att nå dit är vår gemensamma kunskap, resurser, erfarenheter och våra värderingar.



HELHJÄRTAT



TILLSAMMANS



FRAMÅTANDA

Våra värderingar är **Helhjärtat, Tillsammans och Framåtanda**. Om vår vision beskriver riktningen, beskriver våra värderingar den plattform som vi står på och arbetar från. De uttrycker en känsla och övertygelse om hur vi bör agera och som är gemensam för oss på Luleå Energi. Vi kan se dem som ledstänger att hålla oss i, som hjälper oss när vi ska prioritera och fatta beslut. För att göra värderingarna mer användbara bryter vi ned dem till vägledande principer: vad är det vi alltid gör här på Luleå Energi?

Helhjärtat. Vi tar ansvar. Vi delar med oss av oss själva. Vi är goda lyssnare. Vi ser till helheten.

Tillsammans. Vi ser och respekterar varandra: vi säger hej. Vi samverkar med och lär av vår omvärld. Vi har kul. Vi söker aktivt och driver partnerskap och samarbeten.

Framåtanda. Vi har modet att utmana för att utvecklas. Vi omprövar gamla sanningar. Vi ser möjligheten i förändring. Vi är lyhörda och uppmuntrar idéer.

Luleå Energis uppförandekod bygger på lagar och riktlinjer samt förstärks av våra värderingar. Följande riktlinjer följs:

- » Kod mot korruption i näringslivet
- » FN:s vägledande principer för arbetsvillkor, mänskliga rättigheter, anti-korruption och klimat/miljö.
- » Internationella arbetsorganisationens (ILO) konventioner om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet.
- » Europeiska jämställdhetsdeklarationen - CEMR

VÅRT EKONOMISKA ANSVAR

LAGAR, FÖRORDNINGAR OCH REGLER

Alla medarbetare och affärspartners måste följa gällande lagar, förordningar och överenskomna branschstandarder som gäller våra verksamheter. Det gäller såväl vår påverkan på miljön, hur vi behandlar våra medarbetare, produktion av varor och tjänster som hur vi sköter vår redovisning och skatter.

RELATION MED INTRESSENTER

Hur Luleå Energi uppfattas på marknaden påverkas av vårt uppträdande och dagliga kontakt med intressenter. När vi agerar i enlighet med våra kärnvärderingar blir vi det bolag vi strävar efter att vara.

Gruppen av intressenter innefattar medarbetare, kunder, externa partners och de lokalsamhällen där vi verkar.

Vi strävar efter positiva, konstruktiva och långsiktiga affärsförbindelser och kompromissar inte med våra värderingar, oavsett intressent.

Vi har också ett ansvar att gentemot våra intressenter fatta beslut utan personlig vinning.

AFFÄRSETIK

Vi ska aldrig agera i strid med tillämpliga konkurrenslagar, till exempel genom att missbruka dominerande ställning. Detta är ett lagbrott i dess yttersta mening vilket riskerar att kraftigt påverka vårt anseende och rykte.

Vi ska garantera integritet i frågor om affärshemligheter och sekretessbelagd information.

Vi ska sköta vårt arbete med beaktande av konfidentialitet och vidta alla rimliga åtgärder för att förhindra att inga obehöriga personer eller företag får ta del av konfidentiella uppgifter.

Som kommunalägt bolag behöver vi även förhålla oss till offentlighetsprincipen och sträva efter ökad transparens och tydlighet gentemot ägare, kunder och medarbetare.

TRANSPARENS STÄRKER VÅR AFFÄR

ANTI-KORRUPTION

Intressekonflikt uppstår när våra personliga intressen krockar med våra skyldigheter som medarbetare i koncernen.

Intressekonflikt kan exempelvis uppstå i samband med representation, gåvor, sponsring och nära relationer eller andra former av förbindelser med någon som vi konkurrerar med eller gör affärer med.

Vi ska inte ta emot betalning, gåvor eller annan ersättning som på något sätt påverkar, eller kan uppfattas påverka objektiviteten.

Att delta i resor, studieresor, studiebesök eller konferenser, där någon annan än Luleå Energi erbjuder sig stå för hela eller del av kostnaderna är inte tillåtet.



HUR SKA JAG TÄNKA?

Varför får jag en viss förmån?

Har jag nytta av den i min yrkesroll?

Är den kopplad till mitt arbete?

Vad säger min arbetsgivare om jag tar emot den?

Hur ser det ut utåt om jag tar emot den?

ÄR DET JAG GÖR RÄTT OCH RIKTIGT?

Vi ska aldrig ta emot, acceptera eller efterfråga erbjudanden och rabatter hos leverantörer som riktar sig till medarbetaren som privatperson.

Med muta menas en otillbörlig belöning, förmån eller gåva. Muta kan exempelvis bestå av kontanter, varor, rabatter, tjänster, presentkort, biljetter eller gästfrihet av olika slag.

Någon i lagstiftningen fastlagd beloppsgräns för vad som är att beakta som muta finns inte, utan det är förmånens värde sett från mottagarsynpunkt som är avgörande.

VÅRT SOCIALA ANSVAR

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Vår verksamhet ska bedrivas med höga krav på etik och integritet. Vi ska leva upp till kraven enligt FN:s globala mål för mänskliga rättigheter.

Vi tar ansvar för att minimera och så långt som möjligt reducera skador som våra produkter och tjänster kan åstadkomma för människor, djur eller miljö.

Minimiålder för anställning är aldrig lägre än 15 år. De mänskliga rättigheterna ska respekteras i alla våra affärsområden och processer ute i verksamheterna.





ALLA BRILJANTA MÄNNISKOR SOM ÄR
MED OCH STÄRKER VÅRT VARUMÄRKE VILL VI HA,
OAVSETT VEM DU ÄR ELLER VARIFRÅN DU KOMMER.



ARBETSMILJÖ

Vi ska vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder medarbetare ett hållbart arbetsliv

Att erbjuda en god och säker arbetsmiljö är en prioriterad fråga för oss. Arbetsmiljö är allt som påverkar oss i arbetet, såväl fysiskt som organisatoriskt och socialt. Arbetsmiljön ska vara säker, utvecklande och möjlig att påverka för enskilda medarbetare. I vårt arbetsmiljöarbete ska vi aktivt arbeta med åtgärder som minskar risken för och förhindrar olycksfall och tillbud. Vårt arbetsmiljöarbete ska organiseras så att vi kan följa de krav som ställs på verksamheten.



FÖRENINGSFRIHET

Vi erkänner var och ens rätt till facklig representation och aktivitet

Föreningsrätt handlar om rätten att vara med i eller att stå utanför en förening på arbetsmarknaden. Luleå Energi ska respektera alla medarbetares rättighet att vara medlem i en fackförening för att tillvarata sina intressen som anställd.

Vi ska också arbeta för ett gott samarbete med de fackföreningar som representerar våra medarbetare.



DISKRIMINERING

Vi har nolltolerans mot diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier

Alla medarbetare ska ha samma möjlighet utifrån sin kompetens, erfarenhet och prestation oavsett kön, religion, ålder, funktionsnedsättning, sexuell läggning, sexuell identitet, nationalitet, politisk åsikt, fackföreningstillhörighet, social bakgrund eller etniskt ursprung.

Alla medarbetare ska behandlas med respekt. Diskriminering, fysiska eller verbala trakasserier eller hot tolereras inte.



ARBETSTID & LÖN

Vi värdesätter en god balans mellan arbete och fritid

På Luleå Energi respekterar och värdesätter vi våra åtaganden gentemot de anställda när det gäller nationella lagar och överenskommelser om social trygghet, arbetsvillkor och kollektivavtal.

Löner och andra förmåner ska följa nationella lagar, gällande avtal och allmänt accepterade standarder för branschen.

VÅRT MILJÖMÄSSIGA ANSVAR

Att arbeta med miljöfrågor är en viktig fråga för vår ägare, våra intressenter och såklart för oss själva. För oss som energibolag är det självklart att miljöfrågor ligger högt på agendan, det vill säga att producera och distribuera energi med god miljöhänsyn men även att bidra med bra energilösningar för lokalsamhället och erbjuda tjänster som leder till minskad energiförbrukning. På Luleå Energi bedrivs ett omfattande miljöarbete på alla nivåer inom koncernen. Dels ett koncernövergripande systematiskt arbete med bland annat miljöpolicy och miljömål, dels på alla affärsområden. Enkelt sagt är miljö integrerat i allt arbete som utförs hos oss.

VÅRA PRODUKTER

Vi tillhandahåller och säljer miljöanpassade produkter och tjänster som minskar våra kunders miljö- och klimatpåverkan.

VÅRA KRAV

Vi ställer miljökrav vid investeringar samt vid upphandling av varor och tjänster.

VÅRA MILJÖMÅL

Vi arbetar med att minska våra utsläpp av växthusgaser samt att effektivisera både vår egen och kundens energiförbrukning.

VI STÅR BAKOM SVERIGES MILJÖMÅL



Sveriges 16 miljö kvalitetsmål beskriver det tillstånd i den svenska miljö som miljöarbetet ska leda till. Miljö kvalitetsmålen beskriver den kvalitet Sveriges miljö ska ha år 2030. Det finns 16 mål inom olika områden - allt från luft utan föroreningar och sjöar som inte har problem med övergödning eller försurning, till fungerande ekosystem i skogar och jordbruksmark. Luleå Energi-koncernen står bakom dessa mål.

ANSVAR FÖR EFTERLEVNAD

Det är en sak på papper, men hur gör vi i verkligheten?



**VÅRA CHEFER HAR ETT ANSVAR
ATT VARA FÖREBILDER**

Luleå Energis chefer ansvarar för att implementera denna uppförandekod och informera sina medarbetare om deras rättigheter, skyldigheter och ansvarsområden samt att presentera innehållet och andemeningen i detta dokument inom sin verksamhet. Ledning och chefer på alla nivåer har ett särskilt stort ansvar att föregå med gott exempel. Det personliga ansvaret för samtliga medarbetare är mycket starkt - vi har alla ett ansvar att reflektera över våra handlingar trots vägledning från chef.



**VÅRA MEDARBETARE HAR ETT
PERSONLIGT ANSVAR**

Uttryckligt eller underförstått godkännande av tvivelaktiga handlingar som strider mot koden tolereras inte och kan resultera i disciplinära åtgärder. Uppförandekoden följs löpande upp som en naturlig del i verksamheten och berörda delar presenteras i hållbarhetsredovisningen. En medarbetare som känner osäkerhet runt tillämpningen i det dagliga arbetet kan få vägledning av sin chef eller söka stöd hos vår HR-avdelning. Koden ska årligen fastställas av styrelsen.



**VI HAR ALLA ETT ANSVAR FÖR
KUND OCH SAMHÄLLE**

RAPPORTERA ÖVERTRÄDELSE

Luleå Energi strävar efter att erbjuda ett stödjande och skyddande klimat där medarbetarna ska känna att de i förtroende kan rapportera fall av misstänkta överträdelser. I första hand ska närmaste chef omedelbart informeras. I andra hand kan istället HR-chef eller vd informeras.

Luleå Energi har även etablerat ett visselblåsarssystem som finns tillgänglig på intranät och extern webbplats. Visselblåsarfunktionen är ett komplement och ska inte ses som en ersättning för ett öppet samtalsklimat. Visselblåsning sker till extern part och kan ske helt anonymt.

LULEÅ ENERGI-KONCERNENS ARBETE MED PERSONUPPGIFTER

Luleå Energis uppförandekod avseende behandling av personuppgifter ska vara förenlig med Dataskyddsförordningens krav och principer, exempelvis genom:

- » Upprättande av riktlinjer för behandling av personuppgifter.
- » Information till allmänheten och till de registrerade.
- » Etiska och moraliska avgöranden.
- » Tekniska och organisatoriska åtgärder för att se till att behandlingen sker i enlighet med förordningen och att en lämplig säkerhetsnivå säkerställs.



