

UPPFÖRANDEKOD

1. ALLMÄNNA GRUNDER

Kraftkonsult strävar alltid efter att utveckla och bibehålla en ekonomiskt och etiskt hållbar, framgångsrik verksamhet. Vi tar ansvar för de miljöer vi är verksamma i, samt för våra medarbetare, kunder, affärspartner, leverantörer och samhället i allmänhet.

Syftet med denna uppförandekod är att definiera de grundläggande hållbarhetskraven internt samt för Kraftkonsults kunder, leverantörer och samarbetspartner, nedan benämnda Parter. Uppförandekoden uppfyller kraven enligt de internationella regelverken SA8000 och ILO och är baserad på riktlinjer från FN:s Global Compact och indelad i fyra avsnitt: Mänskliga rättigheter, Arbetsrätt, Miljö och Affärsetik.

Grundregler principer för vårt och berörda parter agerande:

- Verksamheten ska bedrivas hållbart där en ständig strävan ska vara att hitta en balans mellan ekonomiska, sociala och miljömässiga ansvar för att mildra eventuella negativa effekter på miljö, människor och samhälle.
- De lagar och förordningar som råder ska följas där minsta godtagbara krav oavsett lagstiftning är att uppfylla SA800, ILO och FN:s deklaration om mänskliga rättigheter.
- Det ska råda öppenhet gentemot dem som berörs av verksamheten. Frågor och funderingar från externa parter ska besvaras inom rimlig tid på ett transparent och ärligt sätt.
- För att påverka hela värdekedjan ska denna uppförandekod uppfyllas av kunder, leverantörer och partner.
- Det ska finnas en vilja att utveckla nya tekniska lösningar som bygger på hållbarhet och främjar branschens utveckling.

2. MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Vi och berörda parter måste stödja och respektera internationellt erkända mänskliga rättigheter. Tillsammans måste vi identifiera och mildra konsekvenserna för de mänskliga rättigheterna när så krävs och utföra korrigerande åtgärder i händelse av brott mot de mänskliga rättigheterna. Alla parter har ett ansvar att upprätthålla de mänskliga rättigheterna, både på arbetsplatsen och mer allmänt inom sin inflytandesfär. Parter som är verksamma utanför sitt ursprungsland kan ha möjlighet att främja och höja standarden i länder där stödet för, och tillämpningen av mänskliga rättigheter är otillräcklig. Parterna måste ha rutiner för att bedöma risken för att deras verksamhet bidrar till kränkningar av de mänskliga rättigheterna, och ha lämpliga korrigerande mekanismer i händelse av brott mot de mänskliga rättigheterna.

Alla parter måste säkerställa att de inte är inblandade, direkt eller indirekt, i brott mot de mänskliga rättigheterna. Detta inkluderar underlåtenhet att ställa frågor om kränkningar av mänskliga rättigheter, eller att dra nytta av brott som någon annan är ansvarig för.

3. ARBETSRÄTT

3.1. FÖRENING

Alla parter måste erkänna och respektera de anställdas föreningsfrihet och rätten att fritt välja sina företrädare. Alla parter måste också erkänna de anställdas rätt till kollektiva förhandlingar. I avsaknad av formell representation måste parterna säkerställa att de anställda har en mekanism för att rapportera missförhållanden som underlättar en öppen kommunikation mellan ledning och anställda.

3.2. TVÅNGSARBETE

Parterna får inte använda tvångsarbete, och de anställda måste vara fria att lämna sin anställning efter rimligt varsel enligt nationella lagar eller avtal. Anställda ska inte tvingas deponera pengar eller identitetshandlingar hos sin arbetsgivare.

3.3. BARNARBETE OCH UNGA ARBETSTAGARE

Parterna får under inga omständigheter anställa barn som är under den lagstadgade minimiåldern för anställning. Minimiåldern är åldern för avslutande av obligatorisk skolgång eller inte mindre än 15 år (eller 14 år om lagen i landet så tillåter). Barn över minimiåldern får inte utföra något farligt arbete eller arbete som är oförenligt med barnets personliga utveckling. Om en part anställer ungdomar över minimiåldern men som är under 18 år, får parten inte äventyra deras hälsa.

Kraftkonsult förväntar sig också att alla parter erkänner legitima lärlingsplatser och studentprogram.

3.4. BEKÄMPNING AV DISKRIMINERING

Alla parter måste behandla sina anställda med respekt och värdighet. Alla typer av diskriminering på grund av partiskhet eller fördomar är förbjudna, såsom diskriminering på grund av ras, hudfärg, kön, sexuell läggning, civilstånd, graviditet, föräldrastatus, religion, etc. Hot om våld, kroppsbestraffning, fysisk eller verbal misshandel, eller andra olagliga trakasserier är strängt förbjudna. Alla parter måste sträva efter att säkerställa mångfald och jämställdhet för alla anställda i sin verksamhet.

3.5. LÖN OCH ARBETSTID

Anställda hos parterna måste förstå sina anställningsvillkor. Alla parter måste sträva efter att se till att de anställda betalas rimliga löner. Löner och villkor måste minst följa nationell lagstiftning, eller branschstandard om den är strängare. Antal arbetstimmar per vecka måste följa nationella lagar och får inte överstiga 48 timmar per vecka och 12 timmars övertid. Anställda bör ha åtminstone en dag ledigt per sjudagarsperiod.

3.6. HÄLSA OCH SÄKERHET

Alla parter måste erbjuda sina anställda en säker och hälsosam arbetsplats i enlighet med alla tillämpliga lagar och förordningar. Parterna måste ha en egen skriftlig policy för hälsa och säkerhet för att demonstrera ledningens engagemang. Parterna måste fördela ansvar för hälsa och säkerhet i sin organisation och rapportera och undersöka alla incidenter rörande hälsa och säkerhet. Parterna måste säkerställa att lämplig information om hälsa och säkerhet ges till de anställda, leverantörer och entreprenörer, och att relevant utbildning och utrustning tillhandahålls. Parterna måste också uppfylla eventuella ytterligare säkerhetskrav som stipuleras i kontraktshandlingarna. Som ett minimum måste parterna erbjuda anställda och leverantörer dricksvatten, rena toaletter, adekvat ventilation, nödutgångar, lämplig belysning samt tillgång till första hjälpen eller annan utrustning för akutvård. Parterna måste identifiera och bedöma eventuella nödsituationer. För varje situation måste parterna utveckla och genomföra beredskapsplaner och rutiner som minimerar faror för liv, miljö och egendom.

3.7. FÖRHINDRANDE AV ANVÄNDNING AV ALKOHOL OCH DROGER PÅ ARBETSPLATSEN

Kraftkonsult är en alkohol- och drogfri arbetsplats. Alla parter måste ha en policy eller riktlinjer för att vidta förebyggande åtgärder för att förhindra alkohol- och drogmissbruk.

4. MILJÖ

Alla parter måste stödja försiktighetsprincipen vad gäller miljörisker, och ta initiativ för att främja större miljöansvar. Parterna måste ha en egen skriftlig miljöpolicy för att demonstrera ledningens engagemang. Parterna måste fördela ansvar för miljön i sin organisation och rapportera och undersöka alla incidenter rörande miljö. Parterna måste följa alla tillämpliga lagar och förordningar gällande miljö. Genom att ha rutiner för att identifiera, mäta och övervaka sin miljöpåverkan, måste parterna ständigt arbeta för att ta större miljöhänsyn samt minimera förbrukning av naturresurser och utsläpp. Kraftkonsult uppmuntrar också alla parter att utveckla och dela med sig av miljövänlig teknik.

Kraftkonsult har en aktiv miljöledning för att hela tiden förbättra vårt agerande ur miljösynpunkt:

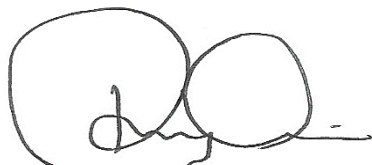
- Vi har olika processer gällande organisation, ledningssystem och rutiner som hjälpmedel för att se till att alla tillämpliga författningskrav, förordningar och normer följs, gällande miljö.
- Vårt miljöledningssystem uppfyller kraven enligt ISO 14001. Därför är miljöledningssystemet förenat med de processer som används inom organisationen.
- För att göra ständiga förbättringar engagerar vi våra medarbetare, underentreprenörer, partner och andra påverkade parter, i miljöledningsarbetet.
- Vi strävar alltid efter ständig förbättring av miljöbetyget för våra projekt och tjänster genom att hitta alternativ för att minska de negativa miljöeffekterna.

5. AFFÄRSETIK

Alla parter måste följa alla tillämpliga lagar och förordningar på alla de platser där de bedriver verksamhet. Förutom att följa alla tillämpliga lagar och föreskrifter, förväntas parterna agera i enlighet med höga krav på affärsetik. Alla parter samtycker till att skydda konfidentiella uppgifter om Kraftkonsults affärspartner och kunder, att ge korrekt och relevant ekonomisk och annan information om Kraftkonsults affärsverksamhet, och att konkurrera rättvist och etiskt i alla andra avseenden.

Kraftkonsult förväntar sig att alla parter, inklusive underleverantörer samt andra enheter som agerar på uppdrag av parterna, uppfyller de allra högsta kraven på integritet i alla affärssituationer. Alla former av utpressning, bestickning och korruption, inklusive olämpliga erbjudanden om betalning till eller från anställda eller organisationer, är förbjudna. Parterna måste upprätta och underhålla riktlinjer och förfaranden för att förhindra bestickning och korruption som kan tillämpas på parterna och deras koncernföretag, samt deras leverantörer och entreprenörer (om sådana finns).

Söderhamn den 28 maj 2018



Tommy Norgren, VD