

Uppförandekod för Power Heat

Innehållsförteckning

1	Introduktion	2
1.1	Direktiv avseende hållbarhet	2
2	Lagar, förordningar och regler	2
3	Mänskliga rättigheter	2
3.1	Barnarbete	3
3.2	Fackföreningar	3
4	Etik och moral	3
5	Mutor och gåvor	3
6	Arbetsmiljö	3
7	Alkohol och droger	4
8	Våra affärspartners	4
9	Jämställdhet, mångfald och diskriminering	4
9.1	Löner och ersättningar	4
10	Miljöpåverkan	5
11	Jäv och intressekonflikt	5
12	Företagsinformation och egendom	5
12.1	Skydda företagets egendom	5
12.2	Skydda företagsinformation	6
13	Kontakt med media	6
14	Allas ansvar	7
15	Rapportera överträdelser	7

1 Introduktion

Denna uppförandekod sammanfattar de gemensamma regler och värderingar som alla inom Power Heat ska arbeta efter för att skapa förtroende och goda relationer till kollegor, kunder, affärspartner och vår omvärld. Power Heat strävar efter högsta nivå när det gäller etiskt uppförande och dessa regler ska vara vägledande i alla lägen som berör vårt arbete och vår verksamhet. Vi förväntar oss att alla, oavsett befattning, uppträder och representerar företaget på bästa möjliga sätt vad gäller professionalism, affärsmässighet och förtroende för omgivningen och följer de höga etiska kraven i sin yrkesutövning.

Det är också viktigt att våra medarbetare trivs och att vi har ett gott arbetsklimat. Allt samröre mellan medarbetare, vare sig det är ledare eller jämställda kollegor ska också ske med respekt, ansvar och hänsyn gentemot varandra, vilket skapar Power Heats framgång.

1.1 Direktiv avseende hållbarhet

Företagens hållbarhetsarbete börjar med företagets värdesystem och ett principbaserat förhållningssätt till att göra affärer. Detta innebär att verka på ett sätt som åtminstone uppfyller grundläggande ansvar inom områdena mänskliga rättigheter, arbete, miljö och antikorrupktion. Power Heat tillämpar samma värderingar och principer var de än är närvarande och vet att god praxis på ett område inte uppväger skada på ett annat. Genom att införliva de tio principerna i FN:s Global Compact i våra styrdokument upprätthåller vi vårt grundläggande ansvar gentemot människor och planet samt skapar förutsättningar för långsiktig framgång.

Power Heat som företag, samtliga anställda och samarbetspartners förbinder sig att följa FN:s 10 principer för hållbarhet samt stöttar och där så är möjligt bidrar till Agenda 2030 och de globala målen för hållbar utveckling.

2 Lagar, förordningar och regler

Alla medarbetare och affärspartners måste följa gällande lagar, normer och förordningar i de branschområden och länder där vi är verksamma. Det gäller såväl vår egen produktion, hur vi behandlar våra medarbetare som hur vi sköter vår bokföring, redovisning och skatter.

3 Mänskliga rättigheter

Power Heat stöder och respekterar Förenta Nationernas deklaration om Mänskliga Rättigheter och accepterar vårt ansvar att upprätthålla medarbetarnas och samhällets rättigheter i vår verksamhet.

Vi är aktiva i internationella samarbeten i syfte att förbättra villkoren för dem som arbetar med att tillverka våra varor.

Power Heat kommer inte att handla med något land, företag eller enskild person som FN eller Europeiska Unionen har utfärdat sanktioner mot. Vi kommer regelbundet att bevaka all publicerad information från dessa källor för att vara säkra på att vi agerar i överensstämmelse med dem.

3.1 Barnarbete

Power Heat accepterar inte varken tvångs- eller barnarbete, och stöder FN:s konvention om barnens rättigheter (Barnkonventionen). Vi ska försäkra oss om att de produkter som vi säljer inte kommer från företag som använder barnarbetare.

3.2 Fackföreningar

Power Heat respekterar medarbetarnas rätt att bilda och gå med i de fackföreningar de själva önskar samt att förhandla kollektivt.

4 Etik och moral

Power Heats ambition är att ständigt överträffa de krav som kunder och andra intressenter ställer på kvalitet på våra tjänster/produkter. Vi håller också vad vi lovar i kundrelationer men även i det interna arbetet. Vi bedriver vår verksamhet med hög integritet och moral och följer våra högt ställda etiska regler. Vi tar också ansvar för våra handlingar.

Vi kräver också att alla medarbetare är medvetna om och följer våra riktlinjer för inköp, men också tar ansvar för våra kostnader så långt det är möjligt.

I syfte att upprätthålla vår affäretik ska vi aldrig agera i strid med tillämpliga konkurrenslagor, t.ex. genom att missbruka dominerande ställning, delta i olagligt branschsamarbete, t.ex. genom kartellbildning eller vara involverad i förfalskande av varor.

Vi sköter också vårt arbete med beaktande av konfidentialitet och vi säkerställer att inga obehöriga personer eller företag varken får ta del av konfidentiella uppgifter internt eller från våra leverantörer.

Vi uppträder alla på ett etiskt försvarbart sätt.

5 Mutor och gåvor

Vi accepterar aldrig, direkt eller indirekt, mutor eller andra oegentliga förmåner eller ersättningar, till förmån för verksamheten och/eller för ekonomisk vinning.

Medarbetare får ta emot och erbjuda gåvor, tjänster och underhållning från och till kunder och leverantörer under förutsättning att dessa inte är av alltför frikostig eller överdriven typ. Anställda måste vara vaksamma mot starka uttryck för favoriseringar och varken erbjuda eller ta emot gåvor, tjänster eller underhållning som faller utanför rimlig affärspraxis eller specifika företagskrav.

Vi erbjuder heller aldrig eller ger aldrig någon gåva eller betalning som utgör eller kan tolkas som en muta.

6 Arbetsmiljö

Power Heat strävar efter att skapa en stödande arbetsmiljö där samarbete, enskilt ansvar, nyskapande och hög prestation är viktiga kärnvärden. Företaget följer regler och lagar vad gäller hälsa och säkerhet och alla medarbetare förväntas ta sitt ansvar för att se till att arbetsplatserna är säkra för dem själva och deras kolleger.

Vi ska årligen utvärdera företaget och medarbetarnas synpunkter genom medarbetarenkäter samt skapa gemensamma handlingsplaner som också följs upp. Vi har också ett kontinuerligt samarbete med våra medarbetare och de fackliga organisationerna för att skapa och utveckla en trygg arbetsmiljö.

Vi respekterar att alla medarbetare har behov av en sund balans mellan arbete och fritid.

Alla medarbetares kompetens är en viktig tillgång och företaget vill ge alla en individuell utveckling.

7 Alkohol och droger

Ingen medarbetare får vara påverkad av alkohol eller illegala droger under arbetet. Bruk av alkohol och andra droger kan vara ett problem för såväl den enskilda medarbetaren som för kollegor och företaget. Medarbetare som har missbruksproblem ska ges stöd och på det sättet skapa möjlighet att sköta sitt arbete.

Medarbetare får inte vara inblandade i några transaktioner som rör hantering, försäljning eller köp av illegala droger. Illegala droger får inte tas in i företagets eller koncernens lokaler.

8 Våra affärspartners

Vi strävar efter att säkerställa att våra leverantörer är villiga att uppfylla de krav som anges i vår Code of Conduct. Vi väljer våra leverantörer på ett professionellt, systematiskt och rättvist sätt. Våra förhandlingar med leverantörerna sker på ett ärligt och rättvist sätt.

Vi vårdar och respekterar våra kunders och konsumenters förtroende för vårt företag. Det gör vi genom att ge information om våra värderingar och vår verksamhet. För att leva upp till och stärka konsumenternas och kundernas förtroende för oss ska vi ha en öppen attityd i dialogen med dem. Vi svarar på förfrågningar från utomstående och kommunicerar snabbt, korrekt och effektivt.

9 Jämställdhet, mångfald och diskriminering

Power Heat värderar mångfald bland sina anställda. Vi accepterar inte diskriminering, särbehandling eller trakasserier på någon av våra arbetsplatser på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Ingen ska heller diskrimineras eller trakasseras på grund av politisk åsikt eller socialt eller etniskt ursprung.

9.1 Löner och ersättningar

Vi säkerställer att löner och förmåner minst når upp till lagstiftade nivåer och/eller lägsta branschstandard i de länder där vi är verksamma.

Vi belönar också medarbetare med individuell löneutveckling genom prestation utan diskriminering.

10 Miljöpåverkan

Power Heat för en öppen och saklig information om vårt miljöarbete till medarbetare och andra intressenter. Vi bedriver ett aktivt arbete för att kontinuerligt minska företagets direkta och indirekta miljöpåverkan. Leverantörer förväntas verka i linje med vår miljöpolicy.

Leverantörer ska därför känna till och följa krav enligt nationell lagstiftning, förordningar och branschstandard. Det innefattar att ha kunskap om och kontroll över sin miljöpåverkan, samt att fortlöpande arbeta med förbättrande miljöåtgärder i sin verksamhet. Vi strävar efter att ständigt använda den miljömässigt främsta teknik som är ekonomiskt försvarbar vid varje investering.

11 Jäv och intressekonflikt

Alla medarbetare som kommer i kontakt med en make/maka, familjemedlem eller annan släkting eller nära vän i samband med affärer med en leverantör, kund eller tredje part som företaget gör affärer med, måste omedelbart meddela sin överordnade om detta så att lämpliga åtgärder kan vidtas för att omfördela arbeten för att undvika eventuella intressekonflikter.

Följande riktlinjer gäller för de vanligaste konfliktsituationerna:

- Förbud mot att medarbetare äger aktier eller har ett ägarintresse i något bolag som konkurrerar med eller handlar med Power Heat. Om du har gjort en sådan investering innan du började på din anställning skall du rapportera detta till din närmaste chef. Detta förbud gäller inte om man äger ett mindre antal aktier i ett börsnoterat bolag.
- Få klartecken från din chef innan du gör affärer på Power Heats vägnar med något bolag där du själv eller någon nära familjemedlem på något sätt skulle kunna tjäna på dina handlingar.
- Arbeta inte för en leverantör, kund eller konkurrent samtidigt som du arbetar för Power Heat eller
- utför något arbete för någon tredje part som skulle kunna påverka din prestations – eller omdömesförmåga på jobbet negativt. Använd inte företagets tid, resurser eller material för utomstående arbete som inte har med ditt arbete hos Power Heat att göra.

12 Företagsinformation och egendom

12.1 Skydda företagets egendom

Alla medarbetare måste skydda den utrustning som vi har i vår miljö eller som tilldelas och som ska användas i arbetet. Framför allt måste medarbetare se till att värdefull elektronisk utrustning, så som bärbara datorer, mobiltelefoner och smartphones, alltid förvaras säkert.

Det är inte företagets avsikt att generellt övervaka e-post, internetaccess etc., men om omständigheterna är sådana att det krävs, genom t.ex. misstanke om brott, kan detta komma att ske av auktoriserad personal.

12.2 Skydda företagsinformation

Information om företaget och våra medarbetare ska behandlas som känslig information och måste skyddas och får inte spridas till obehöriga eller utanför företaget, med undantag för information som vidarebefordras för specifika affärssyften.

Exempel på känslig information är:

- ekonomiskt resultat
- förvärv
- avyttring
- nya produkter
- strategier
- kundinformation
- tekniskt utförande av installationer
- arbetsmetodik
- personal- och organisationsinformation

Alla medarbetare måste vara synnerligen försiktiga så att elektronisk utrustning som innehåller känsligt och konfidentiellt material (t.ex. USB-minnen) inte kommer bort eller av någon anledning lämnas till tredje part utanför företaget. Alla som hanterar företagsinformation (framför allt ekonomiska uppgifter) är skyldiga att kontrollera att den är exakt och tillförlitlig.

Sekretessen gäller även när din anställning upphört.

13 Kontakt med media

Det är endast VD i respektive bolag som får tala med media å företagets vägnar. Om en medarbetare, med anledning av något företagsärende, kontaktas av en representant för media ska denne inte säga något utan omedelbart informera koncernens informationschef och VD om det speciella ärendet. Anställda får under inga omständigheter tala med journalister utan föregående godkännande från sin VD.

Om en medarbetare kontaktas av en journalist måste denne omedelbart avsluta samtalet och informera koncernens informationschef och sin VD om händelsen.

Power Heat:s rykte och varumärkesidentitet kan påverkas negativt av vårdslösa kommentarer eller om felaktig eller negativ information sprids. Företaget ser mycket allvarligt på om en medarbetare skulle läcka information om företaget till media eller tala med journalister utan föregående godkännande från sin VD.

Begäran om intervjuer med någon anställd i företaget med avseende på företaget eller dess affärer, samt utfärdandet av pressmeddelanden av någon anställd i företaget, måste läsas igenom och godkännas i förväg av respektive VD. Intervjuer som initierats av någon på Power Heat måste godkännas innan tid får avtalas med media.

14 Allas ansvar

Den här koden gäller för samtliga medarbetare inom Power Heat.

Alla förväntas ha tillgång till och handla i enlighet med koden. Chefer ska underrätta alla sina direkt underställda medarbetare om koden och regelbundet informera dem om den. Även om det kan uppstå tolkningsfrågor, beskrivs i koden de krav som alla som arbetar för företaget förväntas uppfylla.

Alla Power Heats medarbetare har ett individuellt ansvar att läsa och följa denna uppförandekod, och den är en del i anställningsavtal.

15 Rapportera överträdelser

Om en medarbetare misstänker att en överträdelse av denna kod har ägt rum, ska i första hand omedelbart överordnad informeras.

Om medarbetare inte kan ta upp frågan med sin överordnade, kan istället personalchefen eller, i allvarliga och brådskande fall, VD informeras.

Vi ser allvarligt på överträdelser eftersom vi ska bedriva en verksamhet som ska präglas av hög affärsetik och moral.

Vi gör i alla fall individuella bedömningar om vad som har hänt och bedömer då vilka eventuella konsekvenser det kan få för den enskilde. Power Heat strävar alltid efter att erbjuda ett stödjande klimat där medarbetarna ska känna att de i förtroende kan rapportera fall av misstänkta överträdelser.