

# Elektroskandias uppförandekod



## Uppförandekod för medarbetare hos Elektroskandia Sverige AB

Elektroskandia Sverige AB ("Elektroskandia") en del av Sonepar koncernen, strävar mot att bibehålla en arbetsmiljö och affärsverksamhet där ärlighet, integritet och fair-play är viktiga tillgångar.

Denna uppförandekod beskriver kort de etiska ställningstaganden och interna regler samt förhållningssätt som Elektroskandia tagit och som Du som medarbetare ska följa. Den syftar till att skapa ett gemensamt synsätt kring miljömässiga och affärsetiska frågor samt instruera Elektroskandias medarbetare om hur de ska förhålla sig till varandra och till omvärlden.

Utöver denna kod finns riktlinjer för Dig i Ditt anställningsavtal och i Elektroskandias medarbetarguide. Skulle det uppstå tvivel eller frågor ska närmaste chef göras uppmärksam på detta.

### 1. Omfattning och principer

Elektroskandias goda rykte kan aldrig tas för givet. Det beror i hög grad på ömsesidigt förtroende och ansvar mellan medarbetarna och företaget vilket bygger på Ditt personliga agerande samt på vilket sätt Du gör Elektroskandias principer till Din professionella livsstil.

Detta innebär bland annat att Du som medarbetare hos Elektroskandia måste säkerställa att all verksamhet i företaget är i enlighet med gällande lagstiftning samt att oärlighet, illojalitet och korruption är begrepp som Elektroskandia tar avstånd ifrån.

Elektroskandia ser allvarigt på medarbetare som agerar illojalt eller oetiskt och alla medarbetare har en skyldighet att förstå och följa denna kod. Varje avsteg från denna kod kan leda till att Elektroskandia vidtar disciplinära åtgärder.

Koden ska läsas tillsammans med andra underliggande policydokument framtagna av Elektroskandia och Sonepar, bland annat "Uppförandekod för leverantörer till Elektroskandia Sverige AB" som reglerar de riktlinjer och regler som Elektroskandias underleverantörer har att följa vid tillverkning av varor och tillhandahållande av tjänster åt Elektroskandia. Den innehåller internationella normer för mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och antikorruption.

Alla kända eller misstänkta överträdelser av denna kod ska rapporteras, påverkas och följas upp. Sonepars Whistleblower-förfarande är en integrerad del av denna kod, se nedan under "Frågor, rapportering och Whistleblower-förfarande".

## 2. Lika möjligheter för alla medarbetare

Att främja inkludering och värdesätta mångfald är ett av Elektroskandias kärnvärden. Elektroskandias ambition är att samtliga medarbetare inom företaget får samma möjligheter vad gäller rekrytering, utbildning, befordran, flytt, förmåner, uppsägning m.m. utan hänsyn till kön, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, funktionshinder, ålder, religion eller annan trosuppfattning eller andra liknande faktorer.

## 3. Trakasserier och mobbning

Elektroskandia accepterar inte någon form av respektlöst beteende, mobbning, diskriminering, trakasserier eller ofredande i form av sexuella närmanden. Detta innebär att Du som medarbetare främjar och bidrar till en positiv arbetsmiljö där alla känner sig uppskattade, respekterade och värdesatta med alla sina olikheter.

Alla slags sexuella trakasserier är förbjudna hos Elektroskandia. Det omfattar även alla former av så kallade passiva trakasserier på arbetsplatsen som uppfattas som stötande enligt gängse normer, till exempel oanständiga bilder och vulgärt språk, förolämpande texter och anstötliga skämt. Trakasserier är, i de flesta fall, subjektiva och personliga upplevelser och därför respekterar Elektroskandia i allra högsta grad upplevelsen för personen som känner sig trakasserad.

## 4. Hälsa och säkerhet

Hälsa och säkerhet handlar om att förebygga olyckor och bidra till att skapa en säker arbetsmiljö för Elektroskandias medarbetare, människor som samarbetar med Elektroskandia och andra som kommer i kontakt med Elektroskandias verksamhet. Detta är ett högt prioriterat område och Elektroskandia strävar ständigt mot en skadefri arbetsmiljö.

Det förväntas av Dig att Du tar personligt ansvar genom att bidra till en trygg och säker arbetsmiljö. Var alltid uppmärksam på arbetsrelaterad aktivitet som kan uppfattas som farlig eller ohälsosam, Du har en befogenhet och skyldighet att ingripa.

## 5. Alkohol, droger och andra substanser

Elektroskandia tolererar inte användande av droger på arbetsplatsen. Elektroskandia stödjer och uppmuntrar medarbetare med alkohol- eller drogproblem att söka hjälp.

## 6. Uppförande utanför arbetet och annan anställning

Elektroskandia avser inte att på något sätt styra medarbetare i deras privatliv. Illegalt eller i övrigt opassande beteende hos medarbetare riskerar dock att äventyra Elektroskandias goda rykte och Du förväntas respektera Elektroskandias principer även efter arbetsdagens slut.

Medarbetare ska inte ta en annan anställning varken på fast eller konsultbasis utan skriftligt medgivande från Elektroskandia.

## 7. Rättvis konkurrens

Elektroskandia värdesätter rättvis och fri konkurrens. Elektroskandia deltar inte i orättvisa, felaktiga eller vilseledande jämförelser eller konkurrenssnedvridna avtal eller uppgörelser. Medarbetare måste följa nationell och internationell konkurrenslagstiftning. Alla medarbetare måste agera i enlighet med Elektroskandias principer om ärlighet, integritet och fair-play och Du ska iaktta följande regler:

- inhämta nödvändig konsultation inför varje affärsuppgörelse, anlitande av agent/mellanhand, eller annat agerande;
- alltid konkurrera på ett självständigt och ärligt sätt;
- bestämma priser och kommersiella villkor självständigt, med beaktande av produktionskostnader, andra relaterade kostnader, nödvändiga servicetjänster, kundens önskemål och marknadsvillkor;
- undvika alla onödiga affärskontakter med konkurrenter;
- avstå från att diskutera känsliga ämnen med konkurrenter, såsom priser, rabatter och allokering av kunder, leverantörer eller territorium;
- avstå från att dela känslig företagsinformation vid affärsmöten;
- avstå från att vidta åtgärder som hindrar konkurrenter från att komma in på marknaden;
- enbart använda allmätkänd information om konkurrenter; och
- inte dela priser eller villkor med kunder som erbjudits till andra kunder.

## 8. Export och import

Elektroskandia verkar på en global marknad. Det finns en mängd olika lagar och bestämmelser som styr import och export av produkter från olika länder, såsom handelsregler, däribland riktlinjer om handelssanktioner och embargo, samt bestämmelser gällande bojkotter.

Det är av yttersta vikt för Elektroskandia att samtliga medarbetare följer import- och exportlagstiftning samt Elektroskandias interna regler.

## 9. Företagstillgångar

Elektroskandia har både materiella och immateriella tillgångar. Exempel på materiella tillgångar är råmaterial, produkter, likvida medel, datorer, fastigheter samt maskiner och utrustning. Exempel på immateriella tillgångar är Elektroskandias varumärken, expertis, affärshemligheter och upphovsrätter.

Du förväntas visa gott omdöme när Du hanterar Elektroskandias tillgångar och Du får använda företagets tillgångar för personliga ändamål endast på ett sätt som är tillåtet och säkert enligt Din närmsta chef.

Digitala kommunikationssystem får aldrig användas för olämplig kommunikation, såsom olagliga aktiviteter, trakasserier eller om beteenden som kan betraktas som diskriminerande eller stötande.

Varje rättighet, äganderätt eller andel som är relaterad till forskning och utveckling, patent, upphovsrätt, eller annan immateriell egendom som härrör från arbete som Du utfört under tiden som anställd av Elektroskandia, oavsett som ett resultat av eget arbete eller i samarbete med andra, förblir Elektroskandias egendom.

## 10. Att använda företagsinformation

Medarbetare får inte vid något tillfälle, utan tillåtelse, avslöja konfidentiell information för någon utanför Elektroskandia. Det åligger varje medarbetare som har tillgång till eller besitter konfidentiell information att vidta tillräckliga säkerhetsåtgärder för att förhindra missbruk eller felaktig användning.

Exempel på felaktig användning omfattar avslöjande av information i utbyte mot fördelar, användande av information av personligt intresse och avslöjande av information för att skada Elektroskandias intressen.

## 11. Personuppgifter

Elektroskandia ska följa gällande personuppgiftslagstiftning och skydda integriteten för de personer vars personuppgifter samlas in. Medarbetare har en skyldighet att sätta sig in i Elektroskandias rutiner för behandling av personuppgifter och att iaktta dessa i samband med att personuppgifter behandlas.

Frågor avseende skyddet för personuppgifter ska hänskjutas till närmaste chef.

## 12. Nolltolerans mot all form av korruption

Elektroskandia har nolltolerans mot all form av korruption och missbruk av inflytande, oavsett om den sker direkt eller indirekt.

Exempel på former av korruption är mutor, otillåten provision eller på annat sätt utnyttjande av ställning för att uppnå otillbörlig fördel för egen eller annans vinning. En muta kan innebära pengar, gåva, tjänst eller någon annan typ av förmån såsom ett erbjudande om anställning till en närstående till den person som då i praktiken mutas. Otillåten provision är en form av muta som uppstår exempelvis när en leverantör av varor eller tjänster betalar en del av sin ersättning till den som tilldelat kontraktet eller som ger denne någon annan form av förmån.

Som medarbetare får Du inte begära, ge eller ta emot, varken direkt eller indirekt, gåvor, underhållning, tjänster eller andra förmåner i relation till en individ eller ett företag som Elektroskandia gör affärer med, om förmånen på ett otillbörligt sätt skulle kunna påverka mottagarens omdöme genom att skapa en skyldighet att återgälda tjänsten på något sätt eller genom att i övrigt skapa ett olämpligt intryck.

Genom att upprätthålla ett oberoende undviker Elektroskandia och medarbetarna potentiella intressekonflikter.

I affärsvärlden är det givetvis viktigt att bygga upp goda relationer till kunder, leverantörer och affärspartners. Medarbetare kan överväga att acceptera frivilligt givna fördelar endast om:

- att acceptera sådan inte kommer att påverka medarbetarens agerande;
- medarbetaren inte kommer att känna sig tvingad att göra någonting som motprestation;
- medarbetaren kan öppet diskutera mottagandet utan förbehåll; och
- fördelens art (dvs. reklamgåva eller sedvanlig gåva som ges under festliga omständigheter) och värde är av sådant slag att ett avböjande kan ses som avvisande eller oartigt (dvs. inte överstiger 450 kr).

Under inga omständigheter får gåva av i form av pengar ges eller tas emot. Medarbetare ska tacka nej till måltider eller representation, som är överdriven till sin natur eller frekvens. Inte heller ska "tveksam representation" accepteras.

Medarbetare som stöter på någon form av mutor eller korruption måste rapportera situationen till den chef som har i uppgift att dokumentera incidenten och hjälpa till att avgöra om några ytterligare åtgärder bör vidtas.

### 13. Intressekonflikter

Intressekonflikter uppstår när Dina personliga intressen kolliderar med Elektroskandias intressen. Som ett exempel uppstår en intressekonflikt om Du tillåter, eller verkar tillåta, dina personliga eller privata intressen eller Din familjs eller andra närståendes intressen att inverka på din förmåga att utföra Ditt arbete objektivt, opartiskt och effektivt. Medarbetare får inte försöka dra fördel av affärsmöjligheter som kan öppnas upp för dem utanför arbetsplatsen om det påverkar den befintliga eller eventuella verksamheten. Vidare får inte medarbetare för personlig vinning använda tillgångar eller information som tillhör Elektroskandia, inte heller får de konkurrera med Elektroskandia i något affärsrelaterat projekt. Varje medarbetare har ett personligt ansvar att undvika att ge sig in situationer som kan leda till intressekonflikter.

### 14. Bokföring, redovisning och intern kontroll

Elektroskandia är skyldig att redovisa sin verksamhet på ett korrekt sätt. Elektroskandias bokföring, konton och redovisning ska därför vara aktuell, fullständig, korrekt och baserad på verifierbar underliggande dokumentation. Därför måste Du vara tillmötesgående och samarbetsvillig vid förebredelser och dokumentation av finansiell information för att förhindra och undvika risk för korruption samt missbruk av inflytande. Alla medarbetare måste kontinuerligt dokumentera alla affärstransaktioner som genomförs för att Elektroskandias ledning ska ha möjlighet att upprätta korrekta finansiella rapporter i rätt tid.

### 15. Frågor, rapportering och Whistleblower-förfarande

En medarbetare som har frågor om eller synpunkter på uppförandekoden uppmuntras att först tala med sin närmaste chef, HR-avdelningen eller enhetens compliance-ansvarige.

Elektroskandias medarbetare har en skyldighet att rapportera alla kända eller misstänkta avvikelser från denna kod. Rapporteringen måste skickas via ett varningssystem, på följande webbplats: [www.sonepar.com/alert](http://www.sonepar.com/alert) Rapporterna ska ske i enlighet med Sonepar's Whistleblower-förfarande.

## Bekräftelse

Jag bekräftar att jag har mottagit, läst och förstått Elektroskandias uppförandekod för medarbetare och att mitt agerande alltid ska följa de normer som fastställts i koden.

Signatur: \_\_\_\_\_

Namn: \_\_\_\_\_

Ort och datum: \_\_\_\_\_

(Din bekräftelse kommer att arkiveras.)