

# Uppförandekod

## Hur vi arbetar, vad vi värdesätter






# Strukton Rails värdegrund RÄLS





RÄLS är Strukton Rails värdegrund. Den beskriver vad Strukton Rail står för, hur vi vill arbeta och bemöta medarbetare, kunder och omvärld. RÄLS är grunden för Strukton Rails arbetssätt som handlar om att skapa en bra arbetsmiljö för våra anställda, vara en stabil och pålitlig leverantör till våra kunder samt att bidra till punktliga och trygga järnvägstransporter för människor och gods.

*Här är några exempel på vad vi fyller orden med:*





## Respekt

-  Vi behandlar varandra med respekt, öppenhet och förtroende
-  Vi respekterar våra medarbetare genom att skapa god balans mellan arbete och fritid
-  Vi tar ansvar för varandra, vi är varandras arbetsmiljö

## Ärlighet

-  Vi vågar be om hjälp
-  Vi vågar ändra oss
-  Vi har högt i tak
-  Vi har transparens

## Lita på

-  Vi håller vad vi lovar
-  Musketörsprincipen
-  Vi är affärsmässiga
-  Vi är varandras arbetsmiljö

## Säkert

-  Vi jobbar säkert eller inte alls

Vår värdegrund formas av alla oss på Strukton Rail

## VD:s förord

Strukton Rails goda anseende är en viktig tillgång för vår verksamhet – det är fundamentalt för vår långsiktiga framgång. Det ger kunder, medarbetare, samarbetspartners, leverantörer, allmänheten och de många intressenter vi arbetar med trygghet att förlita sig på och göra affärer med oss.

Ett gott anseende är svårt att bygga upp, men lätt att rasera. Ett obetänksamt beslut från en person kan få omfattande inverkan på hela företaget. Det krävs endast ett beslut för att välja fel istället för rätt, en underlåtelse att fråga sig om detta är vad vi står för och att agera därefter.

Vi arbetar i en omfattande och komplicerad verksamhet där en tydlig vägledning är en möjlig skyddsåtgärd mot misstag och konsekvenser av dem.

Det finns aldrig en god affärsmässig anledning till ett felaktigt agerande. Vi jobbar säkert eller inte alls.

Ansvar för implementering åligger cheferna, värdegrund och uppförandekod ska vara en stående punkt på våra APT.

*Jag vill att du alltid frågar dig själv:  
"Är det här rätt?  
Är det här vad vi står för?"*

Min förväntan är att vi både individuellt och tillsammans gör det rätta. Jag ber dig att ifrågasätta alla oetiska, oärliga, oacceptabla och tvivelaktiga beteenden och att du säger ifrån när du ser saker som inte stämmer överens med vad vi står för.

*Gustav Oscarsson*

VD

Strukton Rail AB

## **Är du osäker på vad du ska göra?**

Fundera och fråga:

## **Är det lagligt?**

Du behöver inte vara expert på lagarna, men du ska kontrollera dem.

## **Är det förenligt med våra värderingar och vår uppförandekod?**

Tänk på vad du gör – fråga dig själv om det är vad vi står för.

## **Är jag personligen bekväm med det?**

Om inte, be om råd.

## **Skulle jag vilja läsa om det i tidningen?**

Om inte är det förmodligen ett felaktigt sätt att agera på och det kan vara olagligt eller skadligt för vårt anseende.

# Innehållsförteckning

<b><u>Strukton Rails värdegrund RÄLS</u></b> .....	2
<b><u>För vem gäller uppförandekoden och vad innebär den i praktiken</u></b> .....	6
<b><u>Personlig- och affärsmässig hederlighet</u></b> .....	7
<u>Svindleri, bedrägeri och oärlighet</u> .....	8
<u>Mutor och korruption</u> .....	9
<u>Relationer till agenter och andra parter</u> .....	9
<u>som handlar för vår räkning</u> .....	9
<u>Gåvor och gästfrihet</u> .....	10
<u>Intressekonflikter</u> .....	11
<u>Öppen och rättvis konkurrens</u> .....	12
<b><u>Vår yrkesmässiga relation</u></b> .....	13
<u>Trakasserier, mobbning och diskriminering</u> .....	13
<u>Mänskliga rättigheter</u> .....	13
<u>Jämställdhet och mångfald</u> .....	14
<u>Säkerhet och hälsa</u> .....	14
<b><u>Företagets egendom</u></b> .....	15
<u>Ekonomistyrning, bokföring och rapportering</u> .....	15
<u>Företagets egendom och resurser</u> .....	16
<u>Konfidentiell information</u> .....	16
<b><u>Efterlevnad</u></b> .....	17
<u>Uppförandekoden anger de grundläggande principerna för vår verksamhet</u> .....	17

# För vem gäller uppförandekoden och vad innebär den i praktiken

Vår uppförandekod riktar sig till...

Alla medarbetare på Strukton Rail, alla medarbetare på Struktons skandinaviska bolag, tillfälliga medarbetare samt leverantörer vid alla våra affärsverksamheter i Skandinavien.

Vi förpliktigar oss också att enbart arbeta med andra parter vars normer överensstämmer med våra egna. Det innefattar joint venture- och allianspartners, kunder, underentreprenörer och leverantörer.

I praktiken...

Alla chefer är ansvariga för att vägleda och stödja deras team så att de förstår kraven från uppförandekoden samt hur man tillämpar dem i praktiken. Högre chefer är även ansvariga för att ge garantier till styrelsen i Strukton Rail-koncernen för dessa frågor.

Konsekvensen av att inte följa uppförandekoden kan vara mycket allvarlig och omfatta att vårt goda anseende fördärvas, höga böter och skadestånd samt även påföljder som straffrättsligt ansvar både för den enskilde medarbetaren såsom för företaget.

Försummelse i att rätta sig efter denna uppförandekod kommer att utredas och lämpliga åtgärder kommer att vidtas.

Beroende på omständigheterna kan detta innefatta utbildning, disciplinära- eller andra korrigerande åtgärder, även arbetsrättsliga åtgärder.

Det finns aldrig en god affärsmässig anledning  
till ett felaktigt agerande

## Personlig- och affärsmässig hederlighet



Vi vill vara kända för  
vår ärlighet och hederlighet.

Detta ska känneteckna vårt uppträdande i allt vi gör.

Det präglar varje aspekt av våra relationer till våra medarbetare,  
kunder, våra leverantörer och andra intressenter.

Hederlighet ger oss fortsatt förtroende och tillit.

Att vara pålitlig tillåter oss att utveckla positiva arbetsrelationer  
varhelst vi arbetar i världen och det ger oss uppdrag/arbete.

Vi tolererar inte någon form av korruption eller oärlighet och  
vi förlorar hellre en affär än kompromissar med vår hederlighet.

## Svindleri, bedrägeri och oärlighet

Även ett mindre fall av bedrägeri kan ödelägga vårt anseende.

**Vi ska inte lura eller bedra någon eller agera oärligt och vi skyddar företaget mot bedrägeri.**

**Bedrägeri.** Även om den exakta definitionen varierar från land till land, innefattar den alltid svindleri, bedrägeri och oärlighet. Det är bedrägeri om du medvetet försöker vilseleda någon, agera oärligt eller missbruka din position för att vinna någon form av materiell fördel, eller utnyttja eller involvera någon annan för att göra så.





Bedrägeri utförs oftast för vinning eller för att orättfärdigt erhålla pengar, egendom eller tjänster. Det kan innefatta bedrägeri mot företaget eller annan part.

Det är en kriminell handling i de flesta länder och i en del länder kan du i vissa fall bli åtalad enbart för att ha varit obetänksam eller vårdslös och låtit det ske, även om du själv inte medvetet hade tänkt begå bedrägeri.






### Vad vi menar är att:

Vi kommer aldrig att medvetet försöka vinna fördelar av något slag genom att agera bedrägligt, lura människor eller komma med falska fakturor. Vi kommer inte heller att tillåta att någon annan gör så för vår räkning. Det innefattar även bedrägeri eller stöld gentemot företaget eller andra parter, eller någon form av förskingring eller stöld av egendom.

### Vi kommer alltid att:

-  Agera ärligt, rättvist och öppet.
-  Säkerställa att vår bokföring och dokumentation är korrekt, fullständig och icke vilseledande
-  Noggrant kontrollera och granska saker som är vårt ansvar.
-  Basera alla fakturor på tydlig och fullständig information och kontrollera att de stämmer överens med kontraktsmässiga överenskommelser.

### Vi kommer aldrig att:

-  Förfalska företagets omkostnader eller kräva ersättning av företaget för omkostnader som inte har uppkommit korrekt vid utförande av företagets verksamhet.
-  Använda företagets pengar eller resurser på ett otillbörligt sätt.
-  Ignorera något som vi misstänker kan involvera svindleri eller bedrägeri.
-  Innehålla betalning – utan att vara berättigade att göra så.
-  Komma med falska fordringar – se nästa sida för ytterligare information.



## Mutor och korrupktion

Även ett påstående om mutbrott eller korrupktion kan allvarligt skada vårt anseende

**Vi vägrar att erbjuda, ge eller ta emot mutor eller oegentlig betalning eller delta i någon form av korrupt aktivitet, vare sig direkt eller genom tredje part.**

Muta är att erbjuda, ge eller få något av värde även kontanter, gåvor, gästfrihet eller underhållning – som motivation eller belöning för någonting oegentligt. Oftast, men inte alltid, är det för att skaffa eller behålla affärsverksamhet eller andra orättmätiga fördelar.

Vare sig de ges till, eller fås av, offentliga tjänstemän eller privatpersoner så strider mutor mot lagen och mot vår uppförandekod, oavsett vad den lokala seden kan vara.

Korrupktion innefattar någon av dessa aktiviteter: mutning, utpressning, bedrägeri, svindleri, maskopi, karteller, maktmissbruk, förskingring eller penningtvätt.

## Relationer till agenter och andra parter som handlar för vår räkning

Ovetskap om vad en agent gör för vår räkning eller i vårt namn är ingen ursäkt.

**Vi använder oss bara av agenter och andra tredjepartsrepresentanter om vi måste och de är kända för att följa normer som är förenliga med vår uppförandekod, och vi följer alltid den godkända processen för att anlita dem.**

Agenter, representanter och konsulter Ibland anlitar vi andra parter i egenskap av agent, konsult eller annan typ av representant för att hjälpa oss, särskilt i länder där det skulle vara oekonomiskt att etablera ett kontor, eller där vi har begränsad erfarenhet.

De kan vara anlitate för att ge oss råd om en specifik marknad eller ett företagsklimat. De kanske är behjälpliga i diskussioner med regeringar eller andra nyckelintressenter. De kan leta efter lämpliga partners eller projekt åt oss eller söka nya affärsmöjligheter som vi kan överväga.

## Vi kommer alltid att:

- ✚ Skaffa godkännande från koncernen om att anlita en agent eller annan representant
- ✚ Kontrollera agentens erfarenhet, bakgrund och anseende.
- ✚ Se till att vi förstår vad dessa andra parter faktiskt kommer att utträta för det arvode vi betalar och att all ersättning redovisas på ett korrekt sätt.

## Gåvor och gästfrihet

Är det en gåva eller en muta?

Är det gästfrihet eller övertalning?

Hur skulle det framställas i massmedia?

**Vi är restriktiva och varken ger eller tar emot personliga gåvor.**

Gåvor och gästfrihet anses vara inbjudningar till sociala tillställningar, idrottsevenemang, måltider och underhållning, gåvor i samband med vår affärsverksamhet, som ett tecken på uppskattning för att främja goodwill eller för att förbättra en affärsrelation.

## Intressekonflikter

Kan det försätta dig i en besvärlig situation?  
Om så är fallet, vänta inte – sök råd.

**Vi undviker situationer där våra personliga intressen eller handlingar kan strida eller verka strida mot företagets bästa.**

Intressekonflikter uppstår när vi befinner oss i en situation där två eller flera intressen konkurrerar och eventuellt äventyrar vårt omdöme eller oberoende. Konflikten handlar oftast om personer som drar nytta på företagets eller en annan medarbetares bekostnad. Mycket ofta kan det faktum att någonting förefaller vara en intressekonflikt vara lika skadlig som en verklig intressekonflikt.

**Bisysslor utanför Strukton Rail** Generellt får medarbetare anställda på Strukton Rail inte ha bisysslor utanför företaget. Bisysslor ska skriftligen godkännas av närmaste chef.

Godkännande krävs inte för uppdrag som styrelsemedlem för en ideell organisation, en välgörenhetsorganisation eller ett familjeföretag, såvida det inte är en leverantör, kund eller konkurrent till Strukton Rail. Den anställde behöver ha godkännande för att behålla eventuella arvoden som utbetalas ut.

Om du är osäker, fråga.

Vi är mycket noga med att inte involvera oss i någonting som kan ge upphov till konflikt mellan våra egna och företagets intressen. Vi vet dock att sådana situationer kan uppkomma innan vi har insett vad vi har engagerat oss i. Så fort vi inser att det finns en potentiell konflikt måste vi meddela detta och be om råd eller godkännande. Om du är osäker, kontakta Strukton Rails bolagsjurist

## Öppen och rättvis konkurrens

Att förlora vårt goda anseende genom att försöka skaffa oss konkurrensfördelar på ett otillbörligt sätt är det sämsta vi kan göra

**Vi tror på öppen och rättvis konkurrens och söker bara konkurrensfördelar på rättvisa och lagliga sätt.**







**Kartell- och konkurrenslagstiftning** Över 100 länder världen över har tagit fram kartell- eller konkurrenslagstiftning. De förbjuder en mängd affärsmetoder som begränsar fri och rättvis konkurrens, t.ex. uppgjorda anbud, priskarteller och marknadsuppdelning.

Brott mot sådana lagar är mycket allvarligt och kan innebära fängelsestraff och det kan även innebära stora bötesbelopp för företaget. Exempelvis kan en överträdelse av den europeiska konkurrenslagen resultera i böter på upp till 10 % av koncernens globala omsättning.

Detta område är inte alltid så tydligt.

Fråga om du är osäker.

Det gör vi aldrig – det är olagligt!

-  Uppgjorda anbud.
-  Överenskommelser mellan konkurrenter om priskarteller, rabatter, prisreduktioner eller andra villkor för anbud eller kontrakt.
-  Överenskommelser mellan konkurrenter om att dela geografiska marknader eller att inte konkurrera på specifika marknader eller om specifika kunder.
-  Missbruka ett monopol eller en dominerande ställning för att stänga ute konkurrenter eller utnyttja kunder eller annan part.
-  Begära information om en konkurrents anbud under pågående anbudsprocess.
-  Skaffa information på otillåtna sätt

## Vår yrkesmässiga relation

### Diskriminering, trakasserier, kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och repressalier

Vi stöttar och skyddar dig

#### **Vi tar avstånd från alla former av diskriminering, trakasserier och kränkningar.**

Respekt för människor oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder är grunden för rättvisa, värdighet och utveckling i arbetslivet. Att arbeta på Strukton Rail ska upplevas som positivt och utvecklande och därmed är alla former av diskriminering, trakasserier, kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och repressalier förbjudna.

**Diskriminering** handlar om ett missgynnande som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

**Trakasserier** är ett uppträdande som kränker en person och som kan sättas i samband med diskrimineringsgrunderna.

**Kränkande särbehandling** är återkommande otrevliga eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda personer på ett kränkande sätt och som kan leda till att den som utsätts ställs utanför gemenskapen i sin arbetsgrupp.

## Mänskliga rättigheter

Vi respekterar och värnar om mänskliga rättigheter.

Mänskliga rättigheter FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna förkunnar vissa grundläggande rättigheter och friheter. Dessa innefattar rätten till liv, frihet och säkerhet; lika rättigheter för män och kvinnor; rätten till skydd enligt lag och mot diskriminering, slaveri, tvångsarbete, tortyr samt inhuman och förnedrande behandling; yttrandefrihet, tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet.

#### [Efterlevnad av internationella uppförandenormer](#)

Det är av största vikt att alla berörda agerar enligt de accepterade normer som etableras av nationella och internationella myndigheter samt FN:s normer.

## Jämställdhet och mångfald

Strukton är arbetsplatsen där alla har samma rättigheter och lika värde.

Alla ska bli anställda och befordrade enbart mot bakgrund av personliga meriter och insatser.

### **Vi behandlar alla lika och välkomnar olikheter.**

För Strukton Rail är det självklart att rätten till likabehandling är en grundläggande mänsklig rättighet. Varje medarbetare ska bedömas och utvecklas efter sina personliga egenskaper oberoende av tillhörighet eller mänskliga olikheter. Alla medarbetare ska ha samma rättigheter och skyldigheter samt likvärdiga möjligheter. Med detta synsätt kan också våra resurser tas tillvara på bästa sätt för att driva utvecklingen och förbättringsarbetet i vår verksamhet.





## Säkerhet och hälsa

Vi engagerar oss för att vara branschledande inom detta område.

### **Vi gör säkerhet och hälsa till vår första prioritet för alla som arbetar hos oss, för oss eller finns runtom oss.**

Vårt mål är inga olyckor! Det innebär att vi ska eliminera risken för allvarliga skador från alla våra aktiviteter, så att alla som arbetar för Strukton Rail och allmänheten i stort är säkra.

#### **Detta innebär:**

-  Inga dödsfall.
-  Inga skador som drabbar allmänheten.
-  Inga allvarliga skador som innebär att våra medarbetare invalidiseras.
-  Inga långvariga hälsoproblem eller bestående men.

#### **Vad vi menar är att:**

Ingen ska någonsin behöva vara i fara på grund av att de arbetar för oss. Alla har rätt att gå hem i samma tillstånd som de kom till arbetet i. Allmänheten har också rätt att förutsätta att vi ser till att vårt agerande inte skadar dem.

Vi förpliktigar oss att eliminera risken för allvarliga skador genom våra aktiviteter och att hålla våra medarbetare vid god hälsa.

## Vi kommer att:

- ✚ Eliminera allvarliga risker.
- ✚ Avlägsna faror.
- ✚ Skydda allmänheten från skador på grund av våra aktiviteter.
- ✚ Hålla alla våra medarbetare vid god hälsa.
- ✚ Arbeta med våra leverantörer och kunder.
- ✚ Göra säkerhet till en personlig angelägenhet.

Chefer har ett särskilt ansvar att tillhandahålla ett tydligt ledarskap vad gäller säkerhet och att vara en synlig förebild för andra att följa. Men ansvar för säkerhet är alla våra ansvar och en av oss.

## Vi jobbar säkert eller inte alls!



## Företagets egendom

### Ekonomistyrning, bokföring och rapportering

Att bokföra och rapportera våra affärer korrekt är en grundläggande plikt

**Vi måste alla säkra att såväl ekonomisk som annan rapportering och bokföring är korrekt och fullständig.**

Misstänker du att någonting är fel?

Vänta inte – rapportera om du misstänker att något är fel eller om det finns oegentligheter i företagets bokföring, rapporter eller fakturor, eller svagheter i något av våra ekonomisystem – rapportera det alltid direkt.

Att sköta eller inkomma med bokföring, rapporter eller fakturor som är felaktiga, ofullständiga eller vilseledande är ett lagbrott i många länder som vi verkar i, även om det är oavsiktligt. Det tillåter vi inte.

## Företagets egendom och resurser

Vi behandlar företagets egendom med tillbörlig omsorg och varsamhet

**Vi respekterar och värnar om företagets egendom och resurser och använder dem inte för olämpliga syften.**

**Företagets egendom och resurser** innefattar fysiska och immateriella tillgångar. Fysiska tillgångar är material, redskap, utrustning och kontanter. Immateriella tillgångar innefattar information, immateriell egendom, varumärkesvärdet samt medarbetartid och kompetens.






## Konfidentiell information

Att yppa konfidentiell information kan förstöra dess värde, skada företaget eller en annan part och fördärva det förtroende människor har för oss.

**Vi håller konfidentiell information skyddad och ser till att den aldrig hamnar i orätta händer.**

**Konfidentiell information** refererar till all konfidentiell och/eller skyddad information eller material som tillhör eller innehas av Strukton Rail. Den kan vara muntlig, visuell, skriftlig eller i någon annan form.

Det innefattar all information som är relaterad till Strukton Rail:

-  ekonomiska information, affärsplan, planering eller strategi, egendom, verksamhetsmetoder och relationer, processer, system eller arbetsmetoder,
-  specifikationer, prissättning, marknadsföringsplaner, kostnader eller säljfrämjande aktiviteter,
-  information och avtal gällande kunder, leverantörer och medarbetare,
-  teknisk information eller
-  uppfinningar, innovationer, förbättringar, know-how, affärshemligheter eller annan skyddad information.





## Efterlevnad

Uppförandekoden anger de grundläggande principerna för vår verksamhet

Varje chef är inom sitt ansvarsområde skyldig att säkerställa att både medarbetare och affärspartners är informerade om innehållet i uppförandekoden och kravet på dess efterlevnad.

Uppförandekoden skall ingå som en del av ingångna kontraktshandlingar med affärspartners. Överträdelse av uppförandekoden kan, om de inte åtgärdas inom angiven tidsram, leda till beslut att affärssamarbetet avslutas.

## Överträdelse eller misstanke om överträdelse av uppförandekoden skall omedelbart anmälas

**Anmälan kan göras via e-mail:** [uppforandekod@strukton.se](mailto:uppforandekod@strukton.se) eller samtal med närmaste Chef, HR-chef eller Bolagsjurist.

- ⚠ Anmälare garanteras anonymitet om så önskas.
- ⚠ Anmälningar ska snarast handläggas av mottagande person \*) och om önskat ska återrapportering ske till anmälaren.
- ⚠ Överträdelse av uppförandekoden leder till korrigerande åtgärder och vid allvarliga överträdelser till disciplinära åtgärder.
- ⚠ Frågor om denna Uppförandekod kan ställas till närmaste chef, personalchef eller till Bolagsjurist.

*\*) Mottagande person är din närmaste chef, HR Chef eller Bolagsjurist*



Via Struktons visselblåsarfunktion Visslaren går det också att göra en anonym anmälan av händelser som bryter allvarligt mot Struktons uppförandekod och värdegrund RÄLS.

Visselblåsarfunktionen hanteras av ett externt företag och nås via [struktonrail.whistlelink.com](https://struktonrail.whistlelink.com) eller telefon 0770-455 598.

Uppförandekoden baseras på Strukton Rails värdegrund

**RÄLS** Respekt, Ärlighet, Lita på, Säkert

Vem vänder du dig till om du har frågor  
om vår uppförandekod:

Din närmaste chef

HR Chef

Bolagsjurist

## Strukton Rail AB

Västberga allé 60  
126 30 HÄGERSTEN

Tel: 010-480 50 00

Fax: 010-480 50 01

E-post: [uppforandekod@strukton.se](mailto:uppforandekod@strukton.se)

Hemsida: [www.strukton.se](http://www.strukton.se)

### **Västberga december 2024**

Denna uppförandekod ersätter tidigare versioner med dokumentnummer STRUKTON-13-1064