



UPPFÖRANDEKOD FÖR RENEWABLE SWEDEN

Senast uppdaterad 2025-11-19

Gäller från tid till annan

INNEHÅLL

1	INTRODUKTION.....	1
1.1	Företagsbeskrivning	1
2	Lagar, förordningar och regler	1
3	Mänskliga rättigheter.....	2
3.1	Barnarbete	2
3.2	Fackföreningar.....	2
4	Etik och moral	2
5	Mutor och gåvor	2
6	Värdepapper	3
7	Arbetsmiljö	3
7.1	Alkohol och droger	3
8	Våra affärspartners	4
9	Jämställdhet, mångfald och diskriminering	4
9.1	Löner och ersättningar	4
10	Miljö påverkan	5
11	Jäv och intressekonflikt.....	5
12	Företagsinformation och egendom	5
12.1	Skydda företagets egendom.....	5
12.2	Skydda företagsinformation	6
13	Allas ansvar	6
14	Rapportera överträdelser	6

1 INTRODUKTION

Denna uppförandekod sammanfattar de gemensamma förhållningsregler och värderingar som alla inom Renewable Sweden AB ska arbeta efter för att skapa förtroende och goda relationer till kollegor, kunder, affärspartners och vår omvärld. Renewable Sweden AB strävar efter högsta nivå när det gäller etiskt uppförande och reglerna i denna uppförandekod 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 Renewable Sweden AB:s framgång.

1.1 Företagsbeskrivning

Renewable Sweden är det lilla konsultföretaget med den stora visionen om att göra framtiden förnybar. Vårt uppdrag ska genom bred branschkunskap och specialistkompetens erbjuda marknadens aktörer proaktiv och strategisk rådgivning med kvalificerade tjänster inom utveckling, realisering, investering och drift av förnybar energi i Norden.

Vår affärsidé

Renewable Sweden ska genom bred branschkunskap och specialistkompetens erbjuda marknadens aktörer proaktiv och strategisk rådgivning med kvalificerade tjänster inom utveckling, realisering, investering och drift av förnybar energi i Norden.

Vision

Earth Overshoot Day är den dagen på året då vi människor förbrukat jordens resurser för innevarande år. Resten är överkonsumtion. 2023 inföll denna dag globalt den 27 augusti och för Sverige var datumet redan den 3 april. Vår högt ställda vision är att vi i Sverige år 2030 inte ska nå dit alls.

Mission

Renewable Swedens uppdrag är att bygga ett energisystem i Sverige som är lönsamt och hållbart för alla. Det bidrar samtidigt till att lösa klimatkrisen. Vi gör det som oberoende konsulter tillsammans med våra uppdragsgivare och branschkollegor.

Vårt löfte

Framtiden är förnybar. Det finns helt enkelt ingen annan väg att gå om vi ska kunna lämna över en frisk planet till kommande generationer. Förutom el från enbart förnybara källor, ser vi också framför oss ett skifte mot en global ekonomi som är ren, rättvis, hållbar och lönsam.

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

Renewable Sweden AB 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.

Renewable Sweden AB 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

Renewable Sweden AB accepterar inte vare sig 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

Renewable Sweden AB respekterar medarbetarnas rätt att bilda och gå med i de fackföreningar de själva önskar samt att förhandla kollektivt.

4 ETIK OCH MORAL

Renewable Sweden ABs ambition är att ständigt överträffa de krav som kunder och andra intressenter ställer på kvalitet på våra tjänster/produkter. Vi håller vad vi lovar i kundrelationer och 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 att alla medarbetare är medvetna om och följer våra riktlinjer för inköp, och tar ansvar för våra kostnader så långt det är möjligt.

I syfte att upprätthålla vår affärsetik ska vi aldrig agera i strid med tillämpliga konkurrenslagar, 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 vare sig 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.

Om vi bjuder en myndighetsperson på någon form av enklare förtäring, stäm av med personen i fråga först om det är accepterat.

6 VÄRDEPAPPER

Vi rättar oss efter lagarna om handel med värdepapper. Det kan hända att medarbetare får information om Renewable Sweden AB eller andra företag som Renewable Sweden AB handlar eller förhandlar med som är "inofficiell" – det vill säga, inte har kommit till allmänhetens kännedom – såsom provisoriska inkomstsiffror, möjliga ackquisitioner eller avyttringar, marknadsplaner eller introduktioner av nya produkter.

Information anses vara inofficiell tills den har publicerats officiellt. I dessa fall får medarbetare inte:

- handla med aktier, obligationer eller andra värdepapper inom företaget eller till vilka den sagda inofficiella informationen refererar.
- använda sådan inofficiell information för personlig vinning för dig eller andra.
- avslöja sådan inofficiell information för personer utanför Renewable Sweden AB.
- utan anledning diskutera sådan inofficiell information med personer utanför Renewable Sweden AB.

Om medarbetaren lämnar sin anställning hos Renewable Sweden AB kvarstår dennes tystnadsplikt angående sådan informell information tills dess att informationen har blivit publicerad för allmänheten.

7 ARBETSMILJÖ

Renewable Sweden AB strävar efter att skapa en stödjande 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 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 förutsättningar för en individuell utveckling.

7.1 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 för att få 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 lokaler.

8 VÅRA AFFÄRSPARTNERS

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

Vi vårdar och respekterar våra kunders förtroende för vårt företag. Det gör vi genom att ge information om våra värderingar och vår verksamhet. För att leva upp till och stärka 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.

Våra Uppdragstagare åtar sig att följa Renewable Swedens värdegrund som innebär att bidra till hållbart samhällsbyggande och värna allt levande, medmänniskor, jorden, naturen, vattnet och luften.

Bolagets värdegrund syftar till jämställdhet mellan kvinnor och män, respekt för sina medmänniskor, vara ärlig, aldrig utnyttja någon för egen vinning.

Uppdragstagaren kommer agera lojalt för uppdragsgivaren och inte blottlägga känsliga uppgifter för konkurrenter utan i varje stund iakttäta det bästa för sin uppdragsgivares väl.

Uppdragsgivaren å sin sida eftersträvar på samma sätt ansvar och respekt för uppdragstagaren så att denna trivs och får de bästa förutsättningar för att må väl och kunna prestera bra.

Uppdragstagaren åtar sig att efterfölja gällande lagar och förordningar. FN:s åtta kärnkonventioner om mänskliga rättigheter i arbetslivet, FN:s deklaration om mänskliga rättigheter samt barnkonventionen

9 JÄMSTÄLLDHET, MÅNGFALD OCH DISKRIMINERING

Renewable Sweden AB värderar mångfald och likabehandling av människor både för våra anställda och våra affärspartners. Vi accepterar inte diskriminering eller trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Ingen ska heller trakasseras på grund av politisk åsikt.

Vi ska ha en jämställd, attraktiv och utvecklande arbetsplats för alla våra anställda och arbetar för att få en jämn fördelning mellan kvinnor och män. Viktigt är också att såväl kvinnliga som manliga synsätt och värderingar ska prägla vårt arbete och strävan efter att ha jämlika arbetsteam både avseende kompetens som kön. Med mångfald på arbetet tar vi vara på kompetens och ökar möjligheterna till innovation och tillväxt.

Vi accepterar inte heller någon form av kränkande särbehandling på våra arbetsplatser. Kränkande behandling definieras som "*handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett **kränkande** sätt, och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap*". Alla anställda ska känna sig trygga att arbeta hos oss och eventuella kränkningar som ändå uppkommer ska hanteras och åtgärdas skyndsamt.

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 MILJÖ PÅVERKAN

Renewable Sweden AB 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 Renewable Sweden AB. Om medarbetaren har gjort en sådan investering innan denne påbörjade sin anställning skall detta rapporteras till HR-ansvarig. Detta förbud gäller inte den som äger ett mindre antal aktier i ett börsnoterat bolag.
- Medarbetare ska få klartecken från sin chef innan de gör affärer på Renewable Sweden ABs vägnar med något bolag där de själva eller någon nära familjemedlem på något sätt skulle kunna tjäna på dennes handlingar.
- Medarbetare får inte arbeta för en leverantör, kund eller konkurrent samtidigt som de arbetar för Renewable Sweden AB.
- Medarbetare får inte utföra något arbete för en tredje part som skulle kunna påverka medarbetarens prestationer – eller omdömesförmåga på jobbet negativt.
- Företagets tid, resurser eller material får inte användas för utomstående arbete som inte har med medarbetarens arbete hos Renewable Sweden AB 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 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
- kunduppdrag
- personal- och organisationsinformation

Alla medarbetare måste vara synnerligen försiktiga så att elektronisk utrustning som innehåller känsligt och konfidentiellt material 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 ALLAS ANSVAR

Den här Uppförandekoden gäller för alla medarbetare och andra som arbetar på uppdrag av Renewable Sweden AB. Alla förväntas ha tillgång till och handla i enlighet med Uppförandekoden. Chefer ska underrätta alla sina direkt underställda medarbetare om Uppförandekoden 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 Renewable Sweden ABs medarbetare har ett individuellt ansvar att läsa och följa denna uppförandekod.

14 RAPPORTERA ÖVERTRÄDELSER

Om en medarbetare misstänker att en överträdelse av denna Uppförandekod har ägt rum ska i första hand omedelbart överordnad informeras. Om medarbetare inte kan ta upp frågan med sin överordnad, kan i stället VD informeras.

Vi ser allvarigt på överträdelser eftersom vi ser att vi har en verksamhet som ska präglas av hög sekretess, affärsetik och moral. Vi gör i dessa fall individuella bedömningar om vad som har hänt och bedömer då vilka eventuella konsekvenser det kan få för den enskilde. Renewable Sweden AB strävar dock alltid efter att erbjuda ett stödjande klimat där medarbetarna ska känna att de i förtroende kan rapportera fall av misstänkta överträdelser.