



BIOKRAFT
—
DRIVING
CHANGE WITH
LIQUID
BIOGAS

Code of Conduct

VERSION 1.1 2024

Våra gemensamma spelregler

Biokraft är ett företag med hållbarhet som kärnverksamhet. Därför är det också en självklarhet att vi bedriver vår verksamhet på ett etiskt, ansvarsfullt och hållbart sätt. Det innebär att vi följer gällande lagar och regler i de länder vi har verksamhet och att vi både agerar och gör affärer på ett sätt som är korrekt och riktigt. Detta avspeglar sig också i vår kultur som bygger på våra värderingar om Respekt, Kunskap, Glädje och Passion.

Samtidigt är det inte alltid lätt att i vardagen avgöra vad som rätt. Vi ställs ofta inför komplexa frågor, olika branschstandarder eller situationer där det inte är tydligt hur vi ska agera. Därför har vi samlat våra affärsetiska principer i en koncerngemensam uppförandekod, "Code of Conduct", i syfte att klargöra hur vi ställer oss i olika frågor och hanterar olika situationer.

Vår uppförandekod gäller för alla medarbetare inom koncernen, för konsulter och för leverantörer som arbetar och agerar på uppdrag av oss och i vårt namn. För leverantörer och andra affärspartners finns också en motsvarande uppförandekod.

Vi har en tydlig bild av vilket företag vi vill vara och på vilket sätt vi vill bidra till en bättre och mer hållbar värld. Vi tolererar exempelvis inga former av korruption, konkurrensbegränsande åtgärder, mutor, diskriminering, trakasserier eller onödig belastning på miljön.

Uppförandekoden är viktig för att den beskriver på vilket sätt vi bedriver vår verksamhet, vad våra medarbetare kan förvänta sig av oss som arbetsgivare och vad som förväntas av varje enskild medarbetare. Den är också viktig därför att den beskriver vad våra kunder, leverantörer och andra intressenter kan förvänta sig av oss. I en värld i ständig förändring är förtroende en av de viktigaste byggstenarna i varje företag och organisation. Vår uppförandekod säkerställer att vi kan ha förtroende för varandra och att andra kan ha förtroende för oss.

Om du skulle ställas inför en situation där du känner dig osäker kan du alltid rådfråga din närmaste chef eller ta kontakt med vår chefsjurist.

Matti Vikkula

Verkställande direktör och koncernchef



Innehåll

INLEDNING

VÅRA GEMENSAMMA SPELREGLER	2
VÅR VÄRDEGRUND	3
IMPLEMENTATION OCH EFTERLEVNAD	4

VÅR PRODUKTION

VI HÅLLER VAD VI LOVAR	5
VÅRT EGET MILJÖANSVAR	6

VI SOM FÖRETAG

BEKÄMPNING AV MUTOR OCH KORRUPTION	7
ANSVARSFULLA AFFÄRER	8
INTRESSEKONFLIKTER	8
FINANSIELLA PRINCIPER	9
HANTERING AV FÖRETAGSHEMLIGHETER OCH KONFIDENTIELL INFORMATION	10
MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER	11
KOMMUNIKATION OCH MEDIERELATIONER	11

VI SOM ARBETSGIVARE

MÅNGFALD, INKLUDERING OCH LIKABEHANDLING	12
HÄLSA, SÄKERHET OCH VÄLBEFINNANDE PÅ ARBETSPLATSEN	13
ANVÄNDNING AV SOCIALA MEDIER	13

VISSELBLÅSARFUNKTION

14

VILL DU VETA MER OM VÅRA POLICIES OCH RIKTLINJER?

15

Vår värdegrund

Vår värdegrund och våra värderingar vägleder oss i vårt dagliga arbete och hur vi agerar gentemot varandra.

Våra ledord är RESPEKT – KUNSKAP – GLÄDJE & PASSION.

MED RESPEKT MENAR VI:

- ✓ Att vi bemöter kolleger och samarbetspartners med värdighet och vänlighet
- ✓ Att vi visar hänsyn
- ✓ Att vi inte diskriminerar eller trakasserar våra kolleger eller samarbetspartners
- ✓ Att vi ställer upp för varandra

MED KUNSKAP MENAR VI:

- ✓ Att vi delar med oss av vår kunskap och kompetens
- ✓ Att alla anställda vet hur organisationen fungerar
- ✓ Att alla anställda är en viktig del i företaget
- ✓ Att vi ska vara ledande inom biogasprocessen

MED GLÄDJE MENAR VI:

- ✓ Att vi har en bra arbetsmiljö och arbetsgemenskap
- ✓ Att vi ser möjligheter
- ✓ Att vi är engagerade
- ✓ Att vi känner en stolthet i det vi gör

**VÅR PASSION ÄR ATT
GÖRA SKILLNAD!**



Implementation och efterlevnad

För vem gäller policyn?

Uppförandekoden gäller för alla medarbetare inom Biokraft-koncernen. Den gäller även för konsulter, representanter, samarbetspartners eller andra som utför arbete på uppdrag av oss under Biokrafts eller dotterbolags varumärken.

Uppförandekoden är antagen och godkänd av styrelsen. Vår VD är ytterst ansvarig för att koden efterlevs.

Vad förväntas av mig som medarbetare?

Alla medarbetare förväntas ha läst och förstått uppförandekoden. Om något skulle vara oklart förväntas varje medarbetare själv ställa frågor till sin närmaste chef eller till vår chefsjurist för att förstå vad den innebär.

Alla medarbetare förväntas också att själva i sin vardag ta ansvar för att vi följer vår uppförandekod och agerar på ett etiskt och hållbart sätt. Det innebär att vi inte kompromissar med säkerhet eller de standarder vi satt oss själva att upprätthålla och att vi ständigt försöker att förbättra våra processer och arbetssätt.

Det är också alla medarbetares ansvar att uppmärksamma anställdas eller affärspartners beteenden som inte ligger i linje med vår uppförandekod. Om du upptäcker beteenden som överträder uppförandekoden ska du ta upp problemet med din närmaste chef. Du kan också vända dig till HR eller till vår chefsjurist. Om överträdelsen är så pass allvarig att inget av dessa är ett alternativ kan du använda vår visselblåsarfunktion där du kan vara anonym.

Vad händer om jag inte följer koden?

Vår uppförandekod är ett av våra viktigaste verktyg för att bygga och förvalta ett förtroende både internt bland oss själva och externt från våra aktieägare, finansiärer, leverantörer, kunder och partners. Vi ser därför oerhört allvarigt på överträdelser och bristande efterlevnad.

Alla inrapporterade överträdelser granskas på ett så objektivt och rättvist sätt som möjligt. Överträdelser kan leda till disciplinära åtgärder som exempelvis uppsägning eller att avtal hävs. Vi tillåter inte repressalier mot någon som tar upp ett eventuellt problem under den här koden eller som deltar i en utredning.

Vem ska jag vända mig till om jag har frågor?

Du ska i första hand vända dig till din närmaste chef. Du kan också vända dig till HR eller vår chefsjurist. Om du har frågor om mycket allvarliga överträdelser eller konfidentiella frågor kan du använda vår visselblåsarfunktion.

Om det uppstår situationer där uppförandekoden inte ger någon specifik vägledning kan du även använda dessa frågor för att avgöra vad som är rätt beslut:

- Vilket är det lagliga, etiska och moraliska beslutet att fatta?
- Kommer beslutet eller följderna av det att skada Biokraft eller dess verksamhet på något sätt om det kommer till allmän kännedom?
- Skulle en kollega, kund, leverantör, aktieägare eller annan intressent samtycka till eller hålla med om beslutet?
- Vad skulle din familj tycka om de fick kännedom om beslutet?



En checklista över dina ansvarsområden

- ✓ Skydda våra företagstillgångar, inklusive fysiska tillgångar såsom datorer, telefoner, mobila enheter, maskiner, fordon och immateriella rättigheter, såsom patent och egenutvecklad teknik, idéer och specialkunskap.
- ✓ Rapportera omedelbart om eventuella misstankar om en olaglig aktivitet.
- ✓ Acceptera eller erbjud aldrig en muta eller en otillbörlig gåva.
- ✓ Var ärlig och korrekt när du rapporterar kostnader, försäljning och annan ekonomisk information.

2 Vår produktion

Vi håller vad vi lovar

Vi producerar och säljer biogas producerad på olika substrat, till exempel olika sorters gödsel och matavfall. Våra kunder förväntar sig att vi levererar utlovad mängd, utlovad kvalitet och inom utlovad tid. Att vi håller vad vi lovar är oerhört viktigt för våra kunders förtroende för oss.

För att säkerställa vår produktion arbetar vi enligt Biokraft Business System. Det är vårt ledningssystem för systematisk och kontinuerlig förbättring, rätt fokus och faktabaserat beslutsfattande. Den grundar sig på fyra pelare utifrån följande prioritetsordning:

Safety: Säkerhet genomsyrar allt vi gör. En säker arbetsplats för våra medarbetare är alltid första prioritet.

Quality: Vi ser till att vi producerar och levererar rätt kvalitet både till interna och externa kunder. Vi kompromissar inte med vår kvalitet och ger inte vilseledande information eller undanhåller information rörande våra produkters kvalitet.

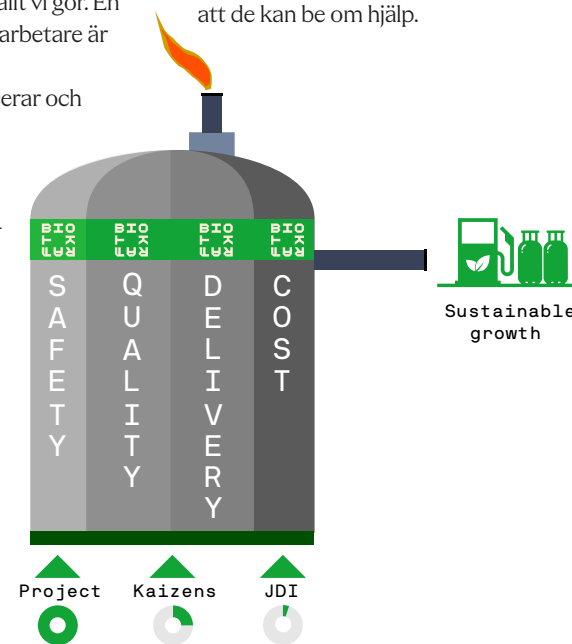
Delivery: Vi ser till att vi levererar i tid.

Cost: Vi har kontroll på våra kostnader och effektiviserar vår produktion för att skapa bättre lönsamhet.

☞ Vad innebär det här för mig?

Alla medarbetare förväntas sätta sig in och följa säkerhetsföreskrifter och inte avvika från lagstadgade krav, interna rutiner eller processer. Det inkluderar också att vara medveten om, sätta sig in i och följa särskilda regelkrav som gäller för specifika marknader som exempelvis miljöprotokoll avsedda att certifiera våra produkter för export.

Alla medarbetare förväntas hjälpa varandra så att vi kan upprätthålla en hög nivå av säkerhet, kvalitet och leveranssäkerhet gentemot våra kunder. Vi gör det tillsammans och alla medarbetare ska känna sig trygga i att de kan be om hjälp.



Vårt eget miljöansvar

Själva kärnan i vår verksamhet är en hållbar produkt och vårt syfte är att bidra till en hållbar värld som producerar bioenergi och växtnäring i ett cirkulärt kretslopp. Men enbart att tillhandahålla produkter som är bra för miljön räcker inte, vi har också ett eget ansvar för hur vi producerar och vilka steg vi tar för att ständigt förbättra vår egen klimatpåverkan.

I vår hållbarhetsstrategi har vi definierat ett antal väsentliga frågor som vi målsatt och arbetar för att uppnå eller förbättra. I det dagliga innebär det att vi arbetar för att förbättra våra processer, optimera energiförbrukning, minimera olägenheter som lukt och miljöpåverkan när vi bygger nya anläggningar.

☞ Vad innebär det här för mig?

Hållbarhet är allas ansvar. Alla medarbetare förväntas ta eget ansvar för sitt område och försöka åstadkomma ständig förbättring i form av effektivare processer, minskad resursförbrukning eller val av bättre och mer miljövänliga produkter.



3 Vi som företag

Bekämpning av mutor och korruption

Korruption innebär missbruk av anförtrodd makt för att gynna sig själv eller någon annan. Det kan ske på många olika sätt, både inom privat och offentlig sektor. Korruption är inte bara olagligt och kan påverka förtroendet för företaget, det kan också ha negativ påverkan på samhället, hindra ekonomisk tillväxt och skada demokratiska institutioner. På Biokraft anser vi att alla former av korruption är oacceptabla och vi tillämpar öppenhet och transparens så långt det är möjligt.

Gåvor, nöjen och representation

Även gåvor, nöjen eller representation av lågt värde kan räknas som mutor om det finns en avsikt att påverka mottagarens beslut eller handlingar. Därför tar vi inte emot eller ger gåvor eller medverkar till representation som kan ha otillbörlig påverkan på beslutsprocesser rörande vår verksamhet. Alla gåvor eller representation ska ske öppet, vara av rimligt värde och vara lämpliga sett till affärsrelationen. Särskild försiktighet gäller under pågående affärsförhandlingar.

Särskild försiktighet gäller även för gåvor och representation för offentlig sektor. Undantaget företagsprofilerade föremål av lågt värde undviker vi att ge gåvor, erbjuda nöjen eller representation till offentliga tjänstepersoner. Under pågående tillståndsärenden eller andra beslutsprocesser avstår vi helt från gåvor och representation till berörd offentlig organisation eller myndighet.

☞ Vad innebär det här för mig?

Du får inte erbjuda, ge, lova eller ta emot något av värde till eller från en tredje part i syfte att få ett

övertag eller påverka ett beslut. Det innebär att inte ta emot eller ge gåvor, delta i eller bjuda på nöjen som exempelvis sporthändelser, eller delta i eller bjuda på andra sammanhang som dyra restaurangbesök i syfte att ge Biokraft en otillbörlig fördel. Kom ihåg att även om det inte var gåvans syfte kan det ändå uppfattas som ett försök till korruption eller muta av andra. Använd ditt goda omdöme och rådfråga alltid din närmaste chef eller vår chefsjurist om du är osäker.

Sponsorskap och donationer

Biokraft kan välja att sponsra olika arrangemang och event i marknadsföringssyfte och för att stärka Biokrafts varumärke och image. Vi kan också välja att donera till välgörande ändamål eller lokala organisationer i marknadsföringssyfte eller som en del av vårt övergripande hållbarhetsarbete. Vi är noga med att se till att sponsorskap eller donationer inte kan kopplas samman med beslutsprocesser eller på annat sätt kan anses påverka beslut som otillbörligt gynnar Biokraft.

Vi sponsrar inte enskilda medarbetares privata intressen. All sponsring och donationer hanteras av Biokrafts kommunikationsavdelning.

☞ Vad innebär det här för mig?

Enskilda medarbetare får inte lov att på eget bevåg sponsra lokala sportlag, turneringar, konferenser och andra arrangemang eller ge donationer i Biokrafts namn. Om du har idéer för sponsring eller förslag på sammanhang där Biokraft skulle kunna synas är du välkommen att kontakta vår kommunikationsdirektör.

Ansvarsfulla affärer

Handelssanktioner och exportkontroll

Som ett företag verksamt på flera marknader kan vår verksamhet, våra kunder, leverantörer och samarbetspartners omfattas av handelssanktioner och andra restriktioner. Vi har policyer, riktlinjer och rutiner på plats för att följa gällande internationella handelsregler som reglerar vem man får bedriva handel eller ha ekonomiska mellanhavanden med och hur man får importera, exportera och förflytta produkter, råvaror och teknik. Att bryta mot handelsregler kan leda till betydande rättsliga och ekonomiska konsekvenser för Biokraft och de ansvariga individerna och skada vårt rykte.

☞ Vad innebär det här för mig?

Genom att följa våra processer och rutiner försäkrar vi oss om att vi inte ingår affärsrelationer med sanktionerade parter. Om du upptäcker eller får vetskap om omständigheter som tyder på sanktionsbrott eller att vi inte följer våra rutiner och processer måste du omedelbart rapportera det till din närmaste chef eller till vår chefsjurist.

Rättvis konkurrens

Vi tror att våra produkter kan vara framgångsrika på egna meriter på en konkurrensutsatt marknad och att en rättvis marknad gynnar oss. Vi följer konkurrenslagstiftningen på de marknader där vi är verksamma. Det innebär också att vi behandlar våra leverantörer på ett professionellt sätt och väljer leverantörer och samarbetspartners utifrån objektiva kriterier.

☞ Vad innebär det här för mig?

Du får inte dela eller diskutera affärskänslig information med konkurrenter eller vidta några åtgärder med konkurrenter som har ett konkurrenshämmande syfte eller får en sådan effekt.

Om du deltar i olika branschforum där även konkurrenter befinner sig är det viktigt att vara försiktig. Medarbetare som behöver det på grund av sin yrkesroll eller sina arbetsuppgifter, får utbildning i att identifiera situationer där det är viktigt att ta hänsyn till antitrust- och konkurrenslagstiftningen. Om du inte deltagit i sådan, bekanta dig med vad som gäller för branschföreningsmöten i våra mer detaljerade riktlinjer Competition Law Guidelines. Det är förbjudet att diskutera känslig information så som prisnivåer, marknadsandelar och strategier.

Intressekonflikter

En intressekonflikt är en situation där privata intressen eller andra lojaliteter kan påverka en medarbetares lojalitet, professionella omdöme eller yrkesprestation.

En personlig intressekonflikt kan uppstå när en personlig relation eller aktivitet kan inverka på ens omdöme eller förmåga att objektivt sköta sina arbetsuppgifter. Även skenet av eller misstanken om en intressekonflikt kan innebära en risk. Som medarbetare får vi aldrig låta delade lojaliteter, personlig vinning, eller förmåner gå ut över företagets intressen.

En organisatorisk intressekonflikt kan uppstå när Biokraft eller dess dotterbolag har motstridiga förhållanden med enheter som exempelvis myndigheter eller kommuner. Till exempel kan en konflikt uppstå när vi samarbetar med lokala myndigheter i utvecklingen av infrastruktur eller riktlinjer runt våra anläggningar samtidigt som vi också vill sälja våra produkter till dem.

☞ Vad innebär det här för mig?

Det är inte alltid lätt att avgöra om något är en intressekonflikt eller inte. En grundregel är att vi alltid strävar efter att fatta objektiva och sakliga beslut. Samarbete med familjemedlemmar, familjeföretag eller andra närstående som skulle kunna leda till en potentiell intressekonflikt ska undvikas.

ANVÄND DESSA FRÅGOR OM DU STÅR INFÖR EN SITUATION SOM KAN VARA EN POTENTIELL INTRESSEKONFLIKT. DET GÅR OCKSÅ BRA ATT RÅDFRÅGA DIN NÄRMASTE CHEF ELLER VÅR CHEFSJURIST.

- Kommer denna aktivitet eller relation att påverka, eller till synes påverka, min förmåga att ta sunda och opartiska affärsbeslut eller på annat sätt störa min förmåga att utföra mina arbetsuppgifter?
- Kommer jag att få personliga fördelar eller kommer familjemedlemmar att dra nytta av min inblandning i aktiviteten baserat på min anställning och position inom Biokraftkoncernen?
- Kommer jag att använda företagets tillgångar för personlig vinning?
- Kommer mitt deltagande innebära att jag sätter mina personliga intressen framför det som är bäst för företaget?
- Kommer det att skada Biokrafts varumärke och anseende om det blev allmänt känt?

Finansiella principer

Öppenhet och transparens i finansiell kommunikation

För Biokraft är det viktigt att rapportera och kommunicera på ett transparent och sanningsenligt sätt för att på så sätt förmedla en korrekt bild av bolaget. Vi redovisar våra finansiella transaktioner i enlighet med god redovisningssed och rapporterar sanningsenligt om miljö, socialt ansvar och bolagsstyrning. Det upprätthåller integriteten hos vår finansiella rapportering och stärker vårt interna beslutsfattande.

Många av våra intressenter förlitar sig på att vi rapporterar ekonomisk information på ett ärligt, komplett och tidsenligt sätt. Bland dessa finns myndigheter, kreditvärderingsinstitut och institutionella och individuella investerare. Felaktig ekonomisk rapportering skulle kunna underminera deras förtroende, inverka på vårt anseende och leda till att företaget blir föremål för böter och straffavgifter.

🔗 Vad innebär det här för mig?

Var ärlig och korrekt när du rapporterar eller registrerar information om vår verksamhet. Om du skickar in eller godkänner utgifter, se till att de korrekt återspeglar transaktionen och följer våra policyer, riktlinjer och rutiner. Om du upptäcker ett fel i en ekonomisk post eller misstänker att bedrägeri har inträffat, rapportera det omedelbart till din närmaste chef eller vår CFO.

Bekämpning av insiderhandel

Insiderinformation är information som, om den blev allmänt känd, skulle ha betydande påverkan på värdet av aktier och andra värdepapper. Insiderhandel innebär att använda sådan information för att handla med aktier eller andra värdepapper, eller att dela den informationen med andra som kan använda den för att handla. Insiderhandel är olagligt och vi är mycket noggranna med att skydda konfidentiell information.

Definitionen av insiderinformation kräver inte att informationen ska uppkomma inom det noterade bolaget utan endast att den ska vara hänförlig till det noterade bolaget. Ett beslut i ett stort onoterat bolag om att köpa produkter, ingå avtal med eller investera i ett mindre noterat bolag kan därför vara insiderinformation.

🔗 Vad innebär det här för mig?

Varje medarbetare som får tillgång till information som kan klassificeras som insiderinformation har ett ansvar att hålla uppgifterna konfidentiella tills dess att informationen har offentliggjorts. Om du får tillgång till insiderinformation är det inte tillåtet att avslöja informationen för familjemedlemmar eller vänner, eller på något sätt rekommendera familj, vänner eller andra att handla med aktier i det bolag informationen gäller.

Om du misstänker att information som kan vara insiderinformation har råkat lämna företaget ska du omedelbart kontakta vår CFO och rapportera det som inträffat.

Motverkande av penningtvätt

Penningtvätt innebär att brottslingar döljer att pengar eller annan egendom kommer från olaglig verksamhet genom att få det att se ut som att de kommer från en legitim källa.

På Biokraft ser vi till att alla intäkter sker på ett etiskt förvarbart och lagligt sätt. Vi motverkar penningtvätt genom att vara öppna, vara noggranna med våra avtal och följa standardprocesser i alla finansiella aktiviteter. Vi ser till att känna våra kunder och leverantörer och gör inte affärer med ovanliga betalningsmetoder eller onormala villkor.

🔗 Vad innebär det här för mig?

Om du skulle upptäcka tecken på eller misstänka försök till penningtvätt ska du omedelbart rapportera det till din närmaste chef eller till vår CFO.





Hantering av företagshemligheter och konfidentiell information

Biokraft är ett kunskapsföretag och det är vår samlade kunskap och kompetens gör oss unika. En stor del av den utgör företagshemlig information och är av stort värde för oss. Företagshemlig information kan till exempel vara metoder, koncept, recept för produktion av biogas och våra egenutvecklade processer och tekniker. Dessa måste skyddas både av konkurrensskäl och för att inte förlora sin karaktär av företagshemligheter och därmed det skydd företagshemlighetslagen ger. Alla medarbetare har ett ansvar för att bevara företagshemligheter och konfidentiell information som om den blev allmänt känd kan skada Biokraft eller vår verksamhet. Konfidentiell information kan till exempel vara strategiska

vägval och marknadsinformation.

Vi har också ett ansvar att skydda våra kunders och leverantörers konfidentiella information och företagshemligheter.

🔒 Vad innebär det här för mig?

Säkerställ att du har befogenhet och har ett legitimt affärs-syfte med att dela viss information. Dela inte konfidentiell information med leverantörer eller andra utomstående aktörer utan att ha avtalat om sekretess eller upprättat ett särskilt sekretessavtal, så kallat Non-Disclosure Agreement.

Lägg aldrig ut konfidentiell information eller företagshemligheter i sociala medier, eller diskutera desamma i publika

sammanhang. Det kan också innefatta att diskutera känslig information på telefon i exempelvis lokaltrafiken. Vid resor, lämna aldrig dator eller viktiga papper utom synhåll.

En viktig aspekt med dagens teknikutveckling och lättillgängliga gratistjänster för exempelvis AI och översättning, är att inte använda dessa för känslig eller hemlig information. Dessa tjänster lagrar informationen och vi har inte kontroll över dess säkerhet. Använd i stället de tjänster som finns tillgängliga inom ramen för vår IT-miljö.

Ditt ansvar att skydda företagshemligheter och konfidentiell information kan kvarstå även efter att du lämnat din anställning eller frånträtt ett avtal som konsult eller affärspartner.

Mänskliga rättigheter

För Biokraft är det en självklarhet att respektera de internationellt erkända mänskliga rättigheterna. Det innebär att vi följer gällande lagar och avtal om anställningsvillkor, inklusive arbets- och vilotider, samt ersättning och förmåner. Vi tolererar inte några former av modernt slaveri, inklusive tvångsarbete eller människohandel. Vi respekterar barns rätt till personlig utveckling och utbildning, och vi använder inte barnarbete. Vi respekterar anställdas rätt till föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar samt alla anställdas val att avstå från att gå med i en fackförening.

Kommunikation och medierelationer

Biokraft strävar efter att vara öppna, proaktiva och tillgängliga i våra kontakter med media och intressenter. För att upprätthålla förtroendet för Biokraft är det viktigt att vi förmedlar en tydlig och ärlig bild av vår verksamhet. Det är också viktigt att information ges på ett korrekt sätt genom utsedda talespersoner. En talesperson är en medarbetare som genom sin ställning eller yrkesroll har behörighet att uttala sig om enskilda frågor eller områden.

Vi uppskattar och välkomnar att media vill rapportera om vår verksamhet. Det är samtidigt viktigt att komma ihåg att det kan finnas tidpunkter som är mindre lämpliga eller information som av olika anledningar är känslig att dela som gör att vi inte kan uttala oss. Om vi ska uttala oss och i så fall vem som ska vara talesperson beslutas av vår kommunikationsdirektör utifrån ansvars- eller ämnesområde. Medarbetare som inte har tilldelats en roll som talesperson får inte uttala sig i media å företagets vägnar.

🔗 Vad innebär det här för mig?

Om du blir kontaktad av en journalist ska du alltid vara vänlig och artig. Får du frågor från en journalist ska du alltid be om att få dem skickade till dig skriftligt och kontakta vår kommunikationsdirektör direkt.



4 Vi som arbetsgivare

Mångfald, inkludering och likabehandling

Biokraft strävar efter att vara en attraktiv arbetsgivare där alla medarbetare vill vara ambassadörer för vårt företag. Vi vill bygga vår kultur utifrån våra värderingar med ömsesidig respekt utifrån tydliga uppdrag, mål och förväntningar.

Vi strävar efter att vara en arbetsplats som kännetecknas av mångfald, där alla kommer till sin rätt och kan bidra med sin kompetens och kunskap. Det är också en självklarhet att varje medarbetare, oavsett bakgrund och identitet, har möjlighet att bidra, leda och växa med oss.

Alla medarbetare ges lika möjligheter baserat på kompetens, erfarenhet och prestation, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, ålder, funktionsnedsättning, sexuell läggning, nationalitet, familjesituation, politiska åsikter, facklig anslutning, social bakgrund och andra utmärkande drag som skyddas enligt lag.

Hälsa, säkerhet och välbefinnande på arbetsplatsen

Vi tror att olyckor, incidenter, arbetsrelaterade sjukdomar och osäkra förhållanden kan förebyggas. När vi arbetar med vårt affärsledningssystem, Biokraft Business System, ser vi till att säkerheten är vår främsta prioritet. Det säkerställer att vi i vår planering och drift uppfyller gällande arbetsmiljörörelseverk och krav i vår arbetsmiljö.

Vi har nolltolerans mot alla former av diskriminering, trakasserier och mobbing.

🔗 Vad innebär det här för mig?

Ta ansvar för din egen säkerhet och säkerheten för andra omkring dig. Korrigera eller rapportera faror och ta itu med eventuellt riskbeteende. Du kan antingen prata med din kollega direkt eller med din närmaste chef om du upptäcker osäkra situationer. Det är ditt ansvar att känna till och följa alla säkerhetskrav, inklusive användning av personlig skyddsutrustning. Ta aldrig genvägar eller ignorera nödvändiga säkerhetsrutiner.



Hantering av personuppgifter och sekretess

Digitalisering innebär en viktig del i utvecklingen av vår verksamhet och effektiv användning av data är avgörande för att vi ska kunna fortsätta leva i ständig förbättring. Vi är fast beslutna att skydda våra anställdas, kunders och affärspartners data. Att hantera personuppgifter med respekt och enligt rådande lagstiftning är ett viktigt sätt för oss att bygga och upprätthålla våra intressenters förtroende. Vi förväntar oss att alla medarbetare hanterar personuppgifter och konfidentiell information på ett säkert sätt överallt – på kontoret och på våra anläggningar, utanför jobbet och hemma.

🔗 Vad innebär det för mig?

Samla in och använd bara de personuppgifter som behövs och är nödvändiga för den aktivitet som ska utföras. Du får inte använda dessa uppgifter för andra ändamål än de samlades in för. Du måste också säkerställa att de lagras och hanteras på ett säkert sätt. Det innebär att endast personer som verkligen behöver ha tillgång till dem ska få det. När personuppgifterna har fyllt sitt syfte ska de raderas.

Har du frågor om vad som räknas som personuppgifter och hur de får användas, vänd dig till vår chefsjurist. Har du frågor om hur personuppgifterna ska lagras för att vara säkra, vänd dig till vår IT-chef. Om du upptäcker att någon handskas vårdslöst med personuppgifter, rapportera det till din närmaste chef eller till vår chefsjurist.

Användning av sociala medier

Sociala medier innefattar alla digitala kommunikationskanaler som låter privatpersoner skapa och dela innehåll samt publicera kommentarer. Biokraft är ett kunskapsföretag och vi har, som alla bolag, affärshemligheter och processer som vi av olika skäl inte önskar dela publikt.

Den här uppförandekoden gäller för kommunikation relaterat till jobbinslag och för privat kommunikation som kan ha påverkan på företaget. I personliga aktiviteter bör alla medarbetare vara respektfulla och komma ihåg att deras beteende kan påverka hur andra ser på oss, vilka vi är och vad vi som företag står för.

Alla medarbetare bör också tänka på att internet är en allmän plats och att det innehåll som skapas, delas och publiceras kan användas av andra utanför vår kontroll. Publicering av känsligt innehåll, bilder eller filmer som visar icke-publika delar eller delar relaterade till våra affärshemligheter är inte tillåtet. Tillstånd för att publicera bilder och filmer på kollegor ska alltid inhämtas innan publicering.

Det är inte tillåtet att använda privata chat- eller meddelandetjänster för arbetsrelaterad kommunikation.

🔗 Vad innebär det här för mig?

Använd gott omdöme när du agerar på nätet och skapar, delar och kommenterar på innehåll på sociala medier. Visa hänsyn och respektera dina kollegors önskan om de inte vill vara med på bild eller film som du publicerar i sociala medier.

Var också medveten om skillnaden i privat, social kommunikation och företagskommunikation och kom ihåg att de flesta sociala plattformar inte är godkända för affärsrelaterad kommunikation mellan kollegor eller mellan interna och externa intressenter.

5 Visselblåsar-funktion

Visselblåsning

På Biokraft arbetar vi aktivt för att skapa en trygg och säker miljö för alla som kommer i kontakt med oss, oavsett om du är anställd, arbetssökande, konsult eller leverantör. Ju tidigare missförhållanden eller oegentligheter upptäcks, desto större chans finns att avhjälpa situationen.

Att rapportera om allvarliga oegentligheter som bryter mot gällande lagstiftning eller vår uppförandekod kallas för visselblåsning. Det är alla medarbetares ansvar att rapportera om oegentligheter eller om det uppstår misstanke om att sådana pågår.

Biokraft accepterar inga repressalier mot visselblåsare och vi har rutiner för att skydda medarbetare som väljer att rapportera om oegentligheter. En medarbetare som utsätter en annan person för repressalier kommer att omfattas av disciplinära åtgärder, vilket kan leda till uppsägning.

Vad ska jag rapportera?

Allvarliga oegentligheter som utgör lagbrott eller sådana vars avslöjande ligger i allmänhetens intresse. Det kan också vara överträdelser mot vår uppförandekod. Rapportering ska enbart avse oegentligheter begångna av personer på Biokraft inom ramen för vår verksamhet. Du bör inte visselblåsa om sådant som rör din egen anställning eller personliga förhållanden med kollegor. Sådana frågor bör i stället lyftas med din närmaste chef.

Hur ska jag rapportera?

I första hand ska du vända dig till din närmaste chef eller till HR men om du av olika skäl inte kan eller vill det har vi en intern visselblåsarfunktion genom vårt verktyg &Frankly. Du når funktionen genom vårt intranät eller genom en länk på vår hemsida, www.biokraft.com

Kan jag vara anonym?

Ja. Din rapport kommer att behandlas anonymt om du väljer det och den som hanterar uppföljningsärendet omfattas av lagstadgad tystnadsplikt.

Vad händer efter att jag har rapporterat?

Efter att en rapport mottagits kommer Biokraft att inleda en undersökning i ärendet och därefter vidta lämpliga åtgärder. Ärendet hanteras av en kommitté bestående av HR och Legal. Kommittén omfattas av lagstadgad tystnadsplikt. Du som rapporterar kommer alltid att få återkoppling förutsatt att du inte avsagt dig ytterligare information eller inkommit med en rapport utan att lämna någon form av kontaktpuppgifter.

Mer utförlig information om visselblåsning finns i vår Visselblåsarpolicy.

BIOKRAFT — DRIVING CHANGE WITH LIQUID BIOGAS

VILL DU VETA MER OM VÅRA POLICIES OCH
RIKTLINJER?

ALLA VÅRA POLICIES OCH RIKTLINJER FINNS
SAMLADE PÅ VÅRT INTRANÄT DÄR DU SOM
MEDARBETARE KAN LÄSA MER OM SPECIFIKA
FRÅGOR ELLER SITUATIONER KOPPLADE TILL
OLIKA AVSNITT I DENNA UPPFÖRANDEKOD.

