



Etiske retningslinjer

Infrakraft AS

| | |
|--|--------------------------|
| Dokumentnavn | Etiske retningslinjer |
| Versjon | 1.0 |
| Dato for siste revidering og godkjenning | 10. mai 2024 |
| Dokumentforfatter | Administrerende direktør |
| Dokumenteier | Administrerende direktør |
| Godkjent av | Styret |

Innhold

| | |
|---|----|
| 1. Introduksjon | 3 |
| 1.1 Formål | 4 |
| 1.2 Omfang | 4 |
| 1.3 Ansvar | 4 |
| 1.4 Kommunikasjon og tilgjengelighet..... | 4 |
| 2. Policyinnhold..... | 5 |
| 2.2 Kundens etiske retningslinjer | 5 |
| 2.3 Leverandører..... | 6 |
| 3. Forretningsetikk..... | 7 |
| 3.1 Regnskap og rapportering..... | 7 |
| 3.2 Interessekonflikt | 7 |
| 3.3 Forretningsmuligheter | 7 |
| 3.4 Rettferdig og ansvarlig handel og konkurranse..... | 7 |
| 3.5 Bestiktelser, korrupsjon og hvitvasking av penger..... | 7 |
| 3.6 Håndtering av konfidensiell informasjon | 7 |
| 3.7 Databeskyttelse, kunders personvern og cybersikkerhet | 8 |
| 3.8 Håndtering og bruk av Selskapets eiendeler | 8 |
| 3.9 Overholdelse av lover, regler og forskrifter | 8 |
| 3.10 Politisk engasjement | 8 |
| 3.11 Skatt | 8 |
| 4. Menneskerettigheter og arbeidsforhold | 9 |
| 4.1 Menneskerettigheter | 9 |
| 4.2 Mangfold og diskriminering | 9 |
| 4.3 Information og kommunikasjon | 9 |
| 4.4 Trygge og helsefremmede arbeidsplasser | 10 |
| 4.5 Arbeidstid, kompensasjon og fagforening | 10 |
| 4.6 Tvunget arbeid eller barnearbeid..... | 10 |
| 4.7 Organiseringsrett..... | 10 |
| 4.8 Biarbeid | 10 |
| 5. Samfunnet og planeten..... | 11 |
| 5.1 Samfunnsengasjement | 11 |

| | |
|--|----|
| 5.2 Miljø og klimatiltak..... | 11 |
| 6. Etterlevelse | 12 |
| 7. Distribusjon av Retningslinjene | 13 |
| 8. Relaterte policys | 13 |
| 9. Signatur | 14 |

1. Introduksjon

Infrakraft ønsker å skape en positiv og bærekraftig utvikling for ansatte, kunder, leverandører, aksjonærer og samfunnet vi opererer i.

Vi leverer kvalitet og bygger tillit hos våre kunder. Vår virksomhet bidrar til en positiv miljø- og samfunnspåvirkning gjennom måten vi driver og utvikler vår virksomhet.

Vi har et sterkt sosialt engasjement, jobber for langsiktige relasjoner, og god forretningsetikk er viktig for oss.

Du finner kanskje ikke svar på alle dine spørsmål i disse etiske retningslinjene (Retningslinjene). Hvis du er usikker på hvordan du skal håndtere en situasjon, spør deg selv: Er det ulovlig? Er det uetisk? Kan det skade Infrakrafts omdømme? Ville jeg skammet meg over å lese om det i media? Hvis ja, rådfør deg med din leder, som kan hjelpe deg med å finne en måte å håndtere situasjonen på.

Du er ansvarlig for å følge Retningslinjene. Forsømmelse kan føre til skadelige situasjoner for selskapet og for deg som ansatt. Du kan bli disiplinert, og selskapet kan få bøter, bli stilt for retten, eller lide skade.

Retningslinjene gjelder for alle i konsernet, fra styret og ledelsen til individuelle ansatte. Innholdet i Retningslinjene skal respekteres og følges. Retningslinjene er en del av å vise veien fremover, og den beskriver våre verdier og kravene vi stiller til ansatte og forretningspartnere. KRAFT er Infrakrafts verdiorientering. Det er det vårt varemerke bygger på, og det som gjør oss sterke. KRAFT for oss betyr:

- **Kompetanse.** Riktig kompetanse på riktig sted. Alltid.
- **Respekt.** Respekt og engasjement for hverandre og våre oppdragsgivere. Alltid.
- **Ansvar.** Du har et stort ansvar i jobben din. Ta vare på det. Og verdsett det. Alltid.
- **Frihet.** Du har stor frihet i jobben din. Ta den friheten og gjør ditt aller beste. Alltid.
- **Tillit.** Alle i Infrakraft stoler på hverandre. Alltid.



Infrakrafts verdier beskriver hvordan vi er som selskap, hvordan vi driver våre forretninger, hvordan vi gjennomfører våre prosjekter, og hvordan vi møter hverandre, våre kunder og våre omgivelser.

Vi vil alltid være litt bedre i vårt forhold til mennesker, miljøet og infrastrukturen.

1.1 Formål

Dette dokumentet har som formål å beskrive Infrakrafts hovedprinsipper og hvordan konsernet agerer på spørsmål knyttet til de etiske retningslinjene. Retningslinjene definerer de kategoriene av risikoer som Infrakraft er utsatt for, og som selskapet utsetter omverdenen for.

1.2 Omfang

Denne policyen omfatter Infrakraft Sverige AB (publ) og alle dets datterselskaper ("Selskapet", "Infrakraft" eller "Konsernet").

1.3 Ansvar

HR-sjefen er ansvarlig for årlig eller oftere ved behov, å revidere og oppdatere Retningslinjene. Administrerende direktør er ansvarlig for kvaliteten og foreslår justeringer som behandles av revisjonsutvalget, som deretter sender forslagene videre til styret for godkjenning av den oppdaterte kodeksen. Ansatte i Infrakraft er ansvarlige for å forstå sitt ansvar knyttet til policyen og sørge for at den etterleves.

1.4 Kommunikasjon og tilgjengelighet

Seniorrådgiver skal sørge for at denne policyen gjennomgås, oppdateres, bearbeides og godkjennes årlig eller oftere, ved behov, i henhold til fastsatt ansvarsfordeling. Videre skal seniorrådgiveren sikre at policyen er tilgjengelig for alle som omfattes av den, samt at organisasjonen får informasjon og opplæring om policyens innhold.

2. Policyinnhold

Infra Kraft støtter FNs Global Compact, og Retningslinjene bygger på dets 10 prinsipper innen områder som menneskerettigheter, arbeidsrett, miljø og bekjempelse av korrupsjon ([For mer informasjon](#)).

Prinsippene i Retningslinjene er også basert på FNs erklæring om menneskerettigheter, FNs globale mål for bærekraftig utvikling, og ILOs kjernekonvensjoner om arbeidsrettigheter. I tillegg støtter Infra Kraft normer og internasjonale konvensjoner, inkludert, men ikke begrenset til:

- OECDs prinsipper for selskapsstyring. [For mer informasjon](#)
- OECDs retningslinjer for multinasjonale selskaper. [For mer informasjon](#)
- Den universelle erklæringen om menneskerettigheter. [For mer informasjon](#)
- FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter. [For mer informasjon](#)
- Den internasjonale arbeidsorganisasjonens konvensjoner om arbeidsstandarder. [For mer informasjon](#)
- Task Force on Climate Related Financial Disclosures (TCFD). [For mer informasjon](#)

Vi jobber strukturert etter å oppfylle minimumsgarantier relatert til de ovennevnte standardene og internasjonale konvensjonene. Brudd kan føre til undersøkelser og tiltak for å forhindre ytterligere overtredelser.

Infra Kraft anvender strukturert styring gjennom hele konsernet, inkludert, men ikke begrenset til:

- Rasjonell ESG-ledelse, beslutningstaking og rapportering sammen med regulatoriske krav – både våre egne og vår eiers.
- Ansvar og relasjoner til nøkkelinteressenter – ansatte, kunder, leverandører og samfunnet.
- Kompensasjonsstrukturer.
- Overholdelse av gjeldende lover.
- Negative hendelser som sannsynligvis vil ha en vesentlig negativ innvirkning på økonomisk avkastning og/eller på miljøet og samfunnet.
- Styrepraksis.

Prinsippene i Retningslinjene gjelder alltid, overalt hvor vi driver forretninger, og for alle som arbeider for Infra Kraft, inkludert heltids- og deltidsansatte, underleverandører, konsulenter, midlertidig personale og styret.

Vi kommuniserer Retningslinjene til våre forretningspartnere (kunder, samarbeidspartnere, leverandører) og forventer at Retningslinjene respekteres og følges av de som ønsker å samarbeide med oss.

Retningslinjene kan ses som en veiledning eller et rammeverk som suppleres med mer detaljerte retningslinjer, regler og veiledninger hvor nødvendig.

2.2 Kundens etiske retningslinjer

Siden vi i vår virksomhet ofte arbeider tett med kundene på deres anlegg, er det av stor betydning at Infra Krafts medarbeidere følger kundens etiske retningslinjer,

sikkerhetsinstruksjoner og andre retningslinjer. Hvis vår og kundens etiske retningslinjer skiller seg fra hverandre, skal Infrakrafts ansatte bruke de reglene som er mest restriktive.

2.3 Leverandører

Infrakraft skal aktivt gjennom skriftlige avtaler arbeide for at leverandører forplikter seg til å følge prinsippene i Retningslinjene. Gjentatte eller alvorlige brudd på prinsippene i Retningslinjene kan føre til at forretningssamarbeidet med aktuell leverandør avsluttes.

3. Forretningsetikk

3.1 Regnskap og rapportering

Infrakraft har forpliktet seg til å gi fullstendig, rettferdig, korrekt, oppdatert og forståelig informasjon i selskapets rapporter og kommunikasjon. Alle finansielle transaksjoner må opprettholdes i samsvar med Infrakrafts standard for journalføring, i tråd med gjeldende policyer og regelverk. Forretningstransaksjoner skal rapporteres korrekt, i tide og på riktig måte i selskapets regnskap.

3.2 Interessekonflikt

En interessekonflikt oppstår når en persons private interesser kommer i konflikt med eller ser ut til å komme i konflikt med Infrakrafts interesser. En konflikt kan oppstå når en medarbeider utfører handlinger, eller har interesser, som hindrer dem i å utføre sitt arbeid objektivt og effektivt.

Interessekonflikter kan også oppstå når en ansatt eller dennes familiemedlemmer mottar uberettigede fordeler på grunn av sin posisjon i Infrakraft.

3.3 Forretningsmuligheter

Dersom en ansatt i løpet av sitt arbeid får innsikt i eller påvirker konfidensiell informasjon om Selskapet eller virksomheten, er det forbudt å bruke slik informasjon uten godkjent grunn eller å videreformidle den til uvedkommende. Dette gjelder også vurderinger, tekniske tegninger, beregninger, planer, instruksjoner, eiendom, kontrakter, korrespondanse, markedsføringsdata eller lignende informasjon som kan konkurrere med Infrakraft direkte eller indirekte.

3.4 Rettferdig og ansvarlig handel og konkurranse

Infrakraft skal alltid opptre i samsvar med gjeldende konkurranselovgivning. Selskapet skal ikke utveksle informasjon eller inngå avtaler eller overenskomster med konkurrenter, kunder eller leverandører på en måte som kan hindre, begrense eller forvride konkurransen i markedet.

3.5 Bestikkelser, korrupsjon og hvitvasking av penger

Infrakraft har en nulltoleransepolitikk når det gjelder bestikkelser, korrupsjon og direkte eller indirekte hvitvasking av penger. Selskapet og dets ansatte skal aldri gi gaver, fordeler eller andre former for kompensasjon til kunder, leverandører, myndigheter eller andre beslutningstakere med det formål å oppnå eller beholde forretninger, eller annen personlig vinning.

Ansatte kan ikke motta gaver, fordeler eller andre former for kompensasjon fra kunder, leverandører eller andre parter som kan påvirke deres objektivitet i beslutningstaking. Å gi eller motta gaver og fordeler av mindre verdi kan være tillatt i visse tilfeller, forutsatt at Infrakrafts regler følges.

3.6 Håndtering av konfidensiell informasjon

Alle ansatte må opprettholde konfidensiell informasjon og har ikke lov til å gi slik informasjon direkte eller indirekte til uvedkommende personer, selskaper eller myndigheter.

Informasjonen kan omfatte, men er ikke begrenset til, informasjon om Infrakrafts strategier, prosesser, systemer, teknologier, kunder, leverandører, avtaler, tjenester og andre forretningsaktiviteter. Hvis Infrakrafts ansatte blir introdusert for eller blir kjent med konfidensiell kundeinformasjon, skal denne informasjonen beskyttes og ikke deles med

uvedkommende. Ansatte i Infrakraft har ikke lov til å få tilgang til, kopiere, reproducere eller bruke kundenes informasjon annet enn for å utføre avtalte tjenester med kunden.

Konfidensiell informasjon kan derimot deles etter godkjenning fra ledelsen eller i samarbeid med ledelsen når slik deling er nødvendig i henhold til lover eller forskrifter. Plikten til å beskytte konfidensiell informasjon fortsetter også etter at ansettelsen eller avtalen er avsluttet.

3.7 Databeskyttelse, kunders personvern og cybersikkerhet

Infrakraft anser personvern og beskyttet informasjon som en hovedprioritet og behandler derfor data fra kunder, produkter og løsninger på en sikker måte. Selskapet utøver ekstrem forsiktighet når det håndterer data som tilhører andre parter, og driver dedikerte overholdelseskontroller og implementeringsprogrammer i samsvar med den generelle databeskyttelsesforordningen (GDPR) og andre gjeldende lover og forskrifter. Infrakraft er klar over hvor kritisk det digitale økosystemet er, og har derfor implementert de høyeste tekniske standardene for risikodeteksjon og respons. Selskapets prosesser, mennesker og teknologi må alle bidra til å bygge, styrke og bevare digital tillit internt så vel som hos kundene våre.

For mer informasjon – les Integritetspolicy på intranettet

3.8 Håndtering og bruk av Selskapets eiendeler

Ansatte skal gjøre sitt ytterste for å beskytte Infrakrafts eiendeler og sikre effektiv bruk. Enhver mistenkt hendelse av svindel eller tyveri skal umiddelbart rapporteres til nærmeste leder, HR-sjef eller administrerende direktør for undersøkelse.

3.9 Overholdelse av lover, regler og forskrifter

Grunnlaget for Infrakrafts etiske standarder er overholdelse av lover, regler og forskrifter. Ansatte og medarbeidere i Infrakrafts virksomhet skal identifisere og følge gjeldende lovverk og god forretningskikk.

3.10 Politisk engasjement

Infrakraft er politisk nøytrale i forhold til politiske partier og kandidater. Verken Infrakrafts navn eller ressurser skal brukes til å fremme interesser til politiske partier eller kandidater.

3.11 Skatt

Infrakraft skal etterleve skattelovgivningen og regelverket i hvert land hvor det operer.

4. Menneskerettigheter og arbeidsforhold

Vi jobber strukturert for å sikre at alle ansatte kommer hele hjem, og ser frem til å møte på jobb neste dag. Våre arbeidsplasser skal være trygge, inkluderende og sikre, uten ulykker.

Vi arbeider langsiktig og systematisk for å utvikle arbeidsmiljøet og fremme arbeidstakernes helse for å forhindre skade og sykdom.

På våre arbeidsplasser får alle være delaktige i arbeidsmiljøarbeidet, og alle er pliktig til å følge Arbeidsreglementet. Medarbeiderne har medvirkningsplikt til å ta ansvar for egen og andres arbeidsmiljø. Vi passer på hverandre og oss selv, både i og utenfor sporet.

4.1 Menneskerettigheter

Infra kraft støtter og respekterer beskyttelsen av FNs universelle erklæring om menneskerettigheter og Den internasjonale arbeidsorganisasjonens (ILO) kjernekonvensjoner. Infra kraft overvåker og evaluerer kontinuerlig sin verdikjede for å sikre at alle har trygge arbeidsforhold, anstendige arbeidstider og at ingen tjener under minimumslønn.

4.2 Mangfold og diskriminering

Infra kraft ser på mangfold som en styrke. Diskriminering eller trakassering basert på etnisitet, kjønn, kjønnsuttrykk, funksjonsnedsettelse, seksuell legning, religion, politisk syn, sosial bakgrunn eller lignende er forbudt. Infra kraft tolererer ikke noen former for fysisk, psykisk, seksuell eller verbal trakassering eller ulovlige trusler mot noen kollega eller forretningspartner. Infra kraft har nulltoleranse for alle former for krenkende behandling, mobbing og diskriminering. Vi har et ansvar for å forebygge, forhindre og handle. Alle ansatte og forretningspartnere som ser eller mistenker brudd, er forpliktet til å melde fra om dette.

Infra kraft-konsernet arbeider for likestilling fra styret til ledere og ansatte. Infra kraft har sluttet seg til SHE-index (<https://www.sheindex.com/se>) og har definert relaterte mål som skal følges opp årlig, inkludert lønnsforskjeller mellom kjønnene. Infra kraft AS er medlem av She Community for å følge opp likestilling i Norge. Administrerende direktør har det øverste ansvaret for å sikre at målene oppfylles med støtte fra bedriftsomfattende initiativer.

For mer informasjon – les Antidiskrimineringspolicy på intranettet

4.3 Information og kommunikasjon

Infra kraft etterstreber transparent og proaktiv kommunikasjon med alle interessenter uten å avsløre konfidensiell informasjon som kan skade selskapet eller dets kunder. Infra kraft respekterer alles rett til å uttrykke seg og ha meninger. Deling av konfidensiell informasjon eller informasjon som kan skade Infra kraft eller dets kunder, kan imidlertid være et brudd på lojalitetsplikten i arbeidskontrakten. Lojalitetsplikten innebærer at ansatte skal sette arbeidsgivers interesser foran sine egne og har taushetsplikt om saker som angår arbeidet. Dette gjelder i alle sammenhenger, ikke bare på arbeidstid, men også privat, for eksempel når ansatte skriver på sosiale medier som privatpersoner.

Kun spesielt utnevnte talspersoner har rett til å uttale seg på vegne av Infra kraft og uttrykke selskapets offisielle holdninger i ulike saker.

For mer informasjon – les Informasjon og kommunikasjonspolicy på intranettet

4.4 Trygge og helsefremmede arbeidsplasser

Infrakraft gjør sitt ytterste for å tilby et trygt, sunt og produktivt arbeidsmiljø som ivaretar de ansattes velvære, noe som fører til suksessrike og bærekraftige resultater. Når det gjelder ulykker, har Infrakraft en nullvisjon. Infrakraft skal iverksette rimelige forholdsregler for å forhindre arbeidsrelaterte helseproblemer. Infrakraft gjør alt for å kontinuerlig forbedre arbeidsmiljøet, rammeverkene og policyene. Derfor bidrar selskapet til å skape personlige og regelmessige oppfølginger av arbeidsmetoder som forener fleksibilitet og velvære. Disse innsatsene bør skje både lokalt og sentralt.

Infrakraft forventer at alle ansatte avstår fra bruk av alkohol og narkotika i arbeidstiden, og overholder lovverk knyttet til rus i arbeid.

4.5 Arbeidstid, kompensasjon og fagforening

Infrakraft skal følge gjeldende lover og regler for arbeidstid og kompensasjon. Infrakraft respekterer alle ansattes rett til å organisere seg, bli med i fagforeninger og forhandle kollektivt eller individuelt.

4.6 Tvunget arbeid eller barnearbeid

Infrakraft tolererer ingen former for moderne slaveri, inkludert tvangsarbeid som kreves av noen under trussel om straff, eller menneskehandel.

Arbeidstakere under 18 år skal spesielt beskyttes mot farlige arbeidsoppgaver som innebærer risiko for helse og sikkerhet, som for eksempel nattarbeid.

Vi respekterer barns rett til personlig utvikling og utdanning, og vi støtter ikke barnearbeid.

For mer informasjon – les 'Risikovurdering ved ansettelse av minderårige' på intranettet

4.7 Organiseringsrett

Infrakraft aksepterer ikke begrensninger i arbeidstakernes rett til foreningsfrihet eller kollektivavtale forhandlinger.

Arbeidstakere skal kunne utøve disse rettighetene uten hindringer eller risiko for represalier.

4.8 Biarbeid

Biarbeid er en aktivitet som en medarbeider har ved siden av sin stilling i Infrakraft, og som ikke er en del av privatlivet. Noen bijobber er ikke tillatt.

Eksempler på ikke-tillatte bijobber/biarbeid:

- Biarbeid som hindrer deg fra å utføre ditt arbeid i Infrakraft.
- Biarbeid som skader Selskapets tillit til at du arbeider med noe som kan oppfattes som uetisk.
- Konkurrerende biarbeid, hvor du utenfor din ansettelse i Infrakraft stiller din kompetanse til rådighet for en virksomhet som konkurrerer med selskapet
- Du har heller ikke lov til å starte et eget selskap med samme innretning som Infrakraft.

Rådfør deg alltid med nærmeste leder før du starter noen form for biarbeid.

5. Samfunnet og planeten

Infrakraft tror på en bærekraftig kombinasjon av økonomiske, sosiale og miljømessige resultater og er bevisst på menneskers påvirkning på samfunnet og planeten.

5.1 Samfunnsengasjement

Infrakraft-konsernet gjør sitt ytterste for å være et ansvarlig medlem av de samfunnsgruppene og partnerskapene hvor vi opererer, både lokalt og nasjonalt. Som en del av vårt engasjement samarbeider vi med skoler og universiteter, vi tilbyr praksisplasser, og vi oppmuntrer entreprenørskap blant unge gründere.

5.2 Miljø og klimatiltak

Vi bryr oss om klima og miljø ved å bidra til en bærekraftig samfunnsutvikling, arbeide kontinuerlig for å forebygge miljøfarer og minimere vår påvirkning på miljø og klima.

- Vårt miljøarbeid utføres systematisk og integrert i virksomheten.
- Våre ansatte skal ha relevant kompetanse basert på arbeidsoppgavenes påvirkning på miljøet.

Infrakrafts kjernevirksomhet jobber aktivt med å forebygge klimaendringer ved å muliggjøre for samfunnet å øke transportene på jernbane. Infrakraft skal fortsette å utvikle og skalere sine tilbud for å øke kapasiteten og påliteligheten til jernbaneinfrastrukturen, samt redusere byggevirksomhetens miljøavtrykk.

Vi arbeider for å redusere virksomhetens miljøpåvirkning ved å fokusere på de områdene hvor virksomheten har størst påvirkning og arbeider med å:

- Fase ut miljø- og helsefarlige produkter.
- Øke ressurseffektiviteten.
- Redusere vår negative klimapåvirkning.

I tillegg har Infrakraft forpliktet seg til å tilpasse sin virksomhet og definere mål i tråd med Parisavtalen. Fremdriften vil bli målt minst en gang i året.

6. Etterlevelse

De etiske retningslinjene følges opp som en naturlig del av virksomheten. Ledelsen og lederne på alle nivåer har et stort ansvar for å være gode eksempler. Ansatte som føler seg usikre på anvendelsen av retningslinjene i det daglige arbeidet, kan få veiledning av sin leder. For å støtte både ansatte, kunder og leverandører er ledelsen i InfraKraft tilgjengelig. Ansatte i InfraKraft skal varsle dersom det mistenkes handlinger som bryter med Retningslinjene eller lovgivningen. InfraKraft tilbyr flere muligheter til å rapportere mistanker om overtredelser. I første omgang rapporterer InfraKrafts og forretningspartneres ansatte til sin nærmeste leder. Hvis dette av ulike grunner ikke er passende eller mulig, kan det rapporteres anonymt gjennom InfraKrafts varslingsystem, som er tilgjengelig via selskapets intranett.

InfraKraft aksepterer selvsagt ingen form for gjengjeldelse mot ansatte eller andre på våre arbeidsplasser som påpeker mistanker eller faktiske handlinger som bryter med våre Retningslinjer. Hvis en ansatt i InfraKraft ikke handler i samsvar med Retningslinjene, vil dette føre til korrigerende tiltak. Hvis en forretningspartner gjentatte ganger eller alvorlig bryter prinsippene i Retningslinjene, kan dette føre til avslutning av forretningssamarbeidet med den aktuelle partneren.

Hver ansatt forventes å diskutere eventuelle opplevde risikoer eller bekymringer angående InfraKrafts forretningspraksis med sin leder. Ansatte må rapportere mistenkelig uetisk eller ulovlig atferd umiddelbart. Selskapet tolererer ikke gjengjeldelse mot noen som i god tro fremsetter en rapport om påståtte feiltrinn eller på annen måte bistår i en undersøkelse. Når et varsel blir utløst via varslingsystemet, blir det gjenstand for en grundig undersøkelse med konfidensialitet og beskyttelse av individet. Se separat varslingspolicy. Slik rapporterer du et problem:

- Snakk med din leder eller HR-sjef.
- Kontakt administrerende direktør.
- Lag en konfidensiell og/eller anonym rapport online via selskapets intranett (varslingsfunksjon).

Oppfølging av etterlevelsen av Retningslinjene, samt behovet for revisjon av Retningslinjene, gjøres årlig i forbindelse med ledelsens gjennomgang.

7. Distribusjon av Retningslinjene

InfraKraft distribuerer disse Retningslinjene til ansatte når ansettelsen begynner og ved hver endring godtatt av styret. All personal må skriftlig bekrefte at de har lest, forstått og samtykket til å følge Retningslinjene. Dette vil bli supplert med regelmessig opplæring for alle ansatte.

8. Relaterte policys

Policyene under er tilgjengelige via Ledelsessystemet på Selskapets intranett.

- Integritetspolicy
- Antidiskrimineringspolicy
- Risikovurdering ved ansettelse av mindreårig
- Insiderpolicy
- Varslingspolicy

9. Signatur

Daniel Pettersson, Koncern VD



Signatur och datum