

## Sinfra/FVUab:s interna uppförandekod

Sinfra (Svensk Inköpscentral för Infrastruktur ek.för.) är en nationell inköpscentral som på uppdrag av medlemmarna sluter ramavtal med ett antal ramavtalsleverantörer. Ramavtalsområdena omfattar både beprövad och nyutvecklad teknik. Medlemmar är energi-, VA- och elnätbolag runt om i Sverige.

I Sinfra-koncernen ingår även dotterbolaget FVUab, ett innovationsbolag vars syfte är att ur ett globalt perspektiv hitta nyutvecklad och kommande teknik som kan bidra till att försörjningssektorn får bättre och mer långsiktigt hållbar verksamhet. Efter genomförda utredningar av tekniken rekommenderas lämplig teknik för Sinfra som tar beslut om upphandling.

Kombinationen Sinfra/FVUab ger oss en unik möjlighet att bidra till en mer hållbar utveckling inom försörjningssektorn. Den teknikomställning som krävs kan inte genomföras med gammal teknik, utan vi behöver tänka i nya banor. Genom att kommersialisera ny teknik genom upphandling av ramavtal som görs tillgängliga för Sinfra:s medlemmar kan vi öka takten för spridning av ny teknik ut till användarna.

Varje medarbetare har ett ansvar för att i alla beslut, alla inköp samt alla upphandlingar ta hänsyn till hållbarhet. Sinfra/FVUab eftersträvar att alltid göra de bästa hållbarhetsvalen i det dagliga arbetet och verksamheten ska genomsyras av hållbarhetsfrågorna.

Sinfra/FVUab:s verksamheter baserar sig på FN:s Global Compacts tio principer. De tio principerna framgår av bilaga 1. Utöver FN:s Global Compact behöver ett antal punkter läggas till för att uppförandekoden ska bli komplett. Dessa beskrivs nedan.

Sinfra och FVUabs förutsättningar skiljer sig till viss del åt i och med att FVUabs verksamhets syfte är ett annat samt att bolagsformen är aktiebolag. Därför är uppförandekoden uppdelad i två delar, en del för Sinfra och en del för FVUab.



## Intern uppförandekod Sinfra

### De Unionsrättsliga principerna

Sinfras verksamhet bygger på de unionsrättsliga principerna:

- Likabehandling
- Icke-diskriminering
- Transparens
- Proportionalitet
- Ömsesidigt erkännande

#### Likabehandling

Principen om likabehandling innebär att alla leverantörer ska behandlas lika och ges lika förutsättningar vid upphandling. Alla måste exempelvis få samma information och vid samma tillfälle. Sinfra upphandlar ramavtalsleverantörer till ramavtal utifrån öppna och konkurrensutsatta anbudsförfrågningar och säkerställer att alla anbud behandlas lika. Publicering av förfrågningsunderlag, frågor och svar under anbudstiden och anbudsöppning hanteras elektroniskt. Även i vardagliga kontakter efter upphandling ska ramavtalsleverantörer behandlas lika, enskilda ramavtalsleverantörer får inte delges information som andra blir utan.

Även våra medlemmar ska behandlas lika oavsett storlek, lokalisering e.d.

#### Icke-diskriminering

Alla som deltar i upphandlingar har rätt till samma information. Det är inte tillåtet att på godtyckliga grunder utesluta någon eller undanhålla information. I upphandlingssammanhang är det förbjudet att direkt eller indirekt diskriminera leverantörer på grund av nationalitet. Utformningen av förfrågningsunderlag skall anpassas så att både svenska och utländska anbudsgivare kan lämna anbud på lika villkor, det vill säga Sinfra inför inte krav som enbart svenska företag känner till eller kan utföra.

I det vardagliga arbetet är det en självklarhet att icke-diskriminering gäller. Sinfra får inte utöva någon form av diskriminering. Detta innefattar tillgång till utbildning, befordran och belöningar, baserade på ras, hudfärg, religion, kön, könsuttryck, sexuell läggning, ålder, fysisk förmåga, hälsotillstånd, handikapp, funktionshinder, politiska åsikter, nationalitet, socialt eller etniskt ursprung, medlemskap i fackförening, civilstånd eller annan orsak. Vidare innebär det att alla anställda och arbetstagare ska behandlas väl, med värdighet och respekt. Sinfra tillåter inga former av mobbning, särbehandling eller annan kränkande behandling.

#### Transparens

Principen om transparens medför en skyldighet för den upphandlande enheten att skapa öppenhet genom att lämna information om upphandlingen och hur den kommer att genomföras. För att anbudsgivarna ska ges samma förutsättningar för anbudsgivning måste förfrågningsunderlaget vara klart och tydligt och innehålla samtliga krav på det som ska upphandlas.

På förfrågan från ramleverantörer om det egna avtalsområdet under avtalstiden får information ges om den enskilda leverantören samt för hela området. Information gällande andra leverantörer får inte lämnas ut.



Sinfras skyldigheter gällande transparens mot medlemmarna uppfylls genom att medlemmarna har tillgång till samtliga ramavtal. Sinfra informerar också om ramavtal och annat som händer i verksamheten på hemsidan och i nyhetsbrevet. Medlemmarna informeras om pågående och planerade upphandlingar och inbjuds till att aktivt delta i dem.

Sinfra hanterar andras pengar. I och med detta har Sinfra ett stort krav på transparens för att visa hur företaget använder pengarna. Sinfra får inte på något sätt berika sig själva eller utnyttja pengarna på otillbörligt sätt. Måttfullhet måste råda, såväl i avtalen som i den interna verksamheten.

## Proportionalitet

Proportionalitetsprincipen innebär att kraven på leverantören och kraven i kravspecifikationen måste ha ett naturligt samband med och stå i rimlig proportion till det som upphandlas. De krav som ställs ska vara både lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet med upphandlingen. Om det finns flera alternativ bör det alternativ väljas som är minst ingripande eller belastande.

Sinfra tar ansvar för det som handlas upp och tolkar upphandlingslagstiftningen, i samråd med granskande myndigheter, och tar ställning för vad Sinfra tycker att lagstiftningen innebär i praktiken.

## Ömsesidigt erkännande

Principen om ömsesidigt erkännande innebär att intyg och certifikat som har utfärdats av en medlemsstats behöriga myndigheter ska gälla också i övriga EU-/EES-länder. Sinfra verkar för att certifieringsorgan och intygsutfärdare ska acceptera svenska villkor och önskemål.

## Affärsetik

### Mutor, bestickning och jäv

Tagande av muta innebär att en arbetstagare, förtroendevald eller annan, för sig själv eller annan, tar emot, låter sig utlova eller begär muta eller annan otillbörlig belöning för sin tjänsteutövning.

Givande av muta innebär att till arbetstagare eller annan som avses i bestämmelsen om mutbrott lämna, utlova eller erbjuda, för denne själv eller för annan, muta eller annan otillbörlig belöning för tjänsteutövningen.

Ingen som arbetar inom Sinfra får vare sig ta emot muta eller besticka någon. Särskilt höga krav ställs på oss då vi arbetar med offentlig upphandling inom försörjningssektorn. Vi är att betrakta som att vi alltid ligger i upphandling, vi bör därför inte acceptera några gåvor, inte heller de som i andra fall inte anses som mutor. Detta innebär att vi själva betalar måltider (inkl. luncher), resor, hotellkostnader, eventuella evenemang o.d. vid resor med leverantörer. Måttlighet ska råda. Vi bör inte heller acceptera julgåvor eller gåvor i samband med högtidsdagar eller gåvor i andra sammanhang.

Jäv får inte förekomma. Varje befattningshavare är skyldig att anmäla jäv om jäv kan misstänkas. Anmälan görs till VD. Om anmälan gjorts får inte befattningshavaren medverka vid beslut som berör jävsärendet.



## Anti-korruption och anti-kartell

Sinfra arbetar mot korruption i alla former, inklusive mutor, utpressning och förskingring. Sinfra undviker alla typer av situationer där verksamhetens eller dess anställdas egna personliga intressen kan komma i konflikt med medlemmarnas bästa.

Sinfra accepterar aldrig konkurrensbegränsande samarbetsformer. Karteller, särskilt i form av prissamarbete, marknadsdelning och produktionsbegränsningar får inte förekomma. Sinfra arbetar mot kartellbildning hos leverantörer genom att följa marknaden och aktivt samarbeta med ansvariga myndigheter, exempelvis Konkurrensverket. Sinfras ramavtalsleverantörer får inte i syfte att vinna egna fördelar på oriktiga grunder medverka i karteller. Vid misstanke om kartellbildningar ska Konkurrensverket kontaktas. Detta görs i samråd med VD.

## Sekretess

I samband med användningen av våra avtal får vi god inblick i rutiner hos våra medlemmar. Denna kunskap ska användas för vår yrkesutövning och inte spridas utöver vad som är nödvändigt för fullgörandet av våra arbetsuppgifter. Sinfra måste respektera immateriella rättigheter och skydda konfidentiell information genom att säkra den mot missbruk, stöld, bedrägeri eller otillbörligt röjande. Sinfras verksamhet ger tillgång till information som kan vara av intresse, både ur säkerhetsperspektiv och ekonomiskt perspektiv. Varje anställd ansvarar därför för hur data hanteras. Alla anställdas e-mailsignatur ska innehålla en standardiserad text angående skyddandet av konfidentiell information.

Konsulter och andra utomstående resurser som anlitas av Sinfra ska signera ett sekretessavtal. Sekretessavtalet arkiveras hos ekonomichefen.

I våra upphandlingar omfattas vi av upphandlingssekretess. Även de medlemmar som medverkar i våra upphandlingar omfattas av upphandlingssekretessen. Upphandlingssekretessen innebär att man inte ska informera utomstående om pågående upphandlingar. Från och med att förfrågningsunderlaget publiceras till och med att avtal sluts ska man inte heller ha kontakt med enskilda leverantörer som fått tillgång till förfrågningsunderlaget. Alla frågor ska besvaras publikt i Visma och därigenom göras tillgängligt för samtliga inblandade leverantörer.

## Inköp

Alla inköp som görs och alla leverantörer som anlitas ska prövas ur ett hållbarhetsperspektiv. Vid osäkerhet kontaktas hållbarhetsansvarig för rådgivning.

## Resor

För resor i tjänsten ska allmänna färdmedel användas i första hand. Resorna ska i möjligaste mån företas med tåg. Resor med taxi ska i första hand företas med elbil, i andra hand miljötaxi, det samma gäller hyrbil.

Hotell bokas av lagom god standard (motsvarande tre- eller fyrstjärniga hotell). Även hotell ska hållbarhetskollas. Vid osäkerhet kontaktas hållbarhetsansvarig för rådgivning.

Resor och hotell bokas av den anställda.



## Mediakontakter

Vid eventuella frågor från media besvaras dessa av VD om inte annat överenskommits.



## Intern uppförandekod FVUab

### Icke-diskriminering

Det är en självklarhet att icke-diskriminering gäller. FVUab får inte utöva någon form av diskriminering. Detta innefattar tillgång till utbildning, befordran och belöningar, baserade på ras, hudfärg, religion, kön, könsuttryck, sexuell läggning, ålder, fysisk förmåga, hälsotillstånd, handikapp, funktionshinder, politiska åsikter, nationalitet, socialt eller etniskt ursprung, medlemskap i fackförening, civilstånd eller annan orsak. Vidare innebär det att alla anställda och arbetstagare ska behandlas väl, med värdighet och respekt. FVUab tillåter inga former av mobbning, särbehandling eller annan kränkande behandling.

### Affärsetik

#### Mutor, bestickning och jäv

Tagande av muta innebär att en arbetstagare, förtroendevald eller annan, för sig själv eller annan, tar emot, låter sig utlova eller begär muta eller annan otillbörlig belöning för sin tjänsteutövning.

Givande av muta innebär att till arbetstagare eller annan som avses i bestämmelsen om mutbrott lämna, utlova eller erbjuda, för denne själv eller för annan, muta eller annan otillbörlig belöning för tjänsteutövningen.

Ingen som arbetar inom FVUab får vare sig ta emot muta eller besticka någon. En belöning kan vara otillbörlig även om den inte ges för att få mottagaren att handla på ett visst sätt.

Som utgångspunkt för gränser vad gäller muta eller bestickning gäller skatteverkets regler för representation. Förmåner som inte är avsedda att påverka en persons handlande och som inte rimligen kan misstänkas påverka detta är som regel tillåtna. Exempel på förmåner som normalt anses tillåtna är:

- Enstaka befogade arbetsmåltider av vardaglig karaktär
- Mindre varuprover eller enklare prydnadsföremål och minnesgåvor
- Enklare uppvaltning på födelsedagar eller vid sjukdom

Julgåvor och gåvor i samband med högtidsdagar och avtackningar bör normalt kunna accepteras. Dock bör värdet understiga en procent av aktuellt prisbasbelopp vad gäller julgåvor och maximalt tre procent av aktuellt prisbasbelopp för gåvor vid högtidsdagar.

Jäv får inte förekomma. Varje befattningshavare är skyldig att anmäla jäv om jäv kan misstänkas. Anmälan görs till VD. Om anmälan gjorts får inte befattningshavaren medverka vid beslut som berör jävsärendet.

### Anti-korruption och anti-kartell

FVUab arbetar mot korruption i alla former, inklusive mutor, utpressning och förskingring.

FVUab accepterar aldrig konkurrensbegränsande samarbetsformer. Karteller, särskilt i form av prissamarbete, marknadsdelning och produktionsbegränsningar får inte förekomma. Vid misstanke om kartellbildningar ska Konkurrensverket kontaktas. Detta görs i samråd med VD.



## Sekretess

FVUabs verksamhet går ut på att hitta ny teknik, testa den och sedan sprida resultatet. FVUab har därför inte samma krav på att skydda data och andra uppgifter på samma sätt som Sinfra. Vissa projekt är sekretessbelagda. I dessa fall undertecknas ett sekretessavtal på begäran av leverantören.

## Inköp

Alla inköp som görs och alla leverantörer som anlitas ska prövas ur ett hållbarhetsperspektiv. Vid osäkerhet kontaktas hållbarhetsansvarig för rådgivning.

## Resor

För resor i tjänsten ska allmänna färdmedel användas i första hand. Resorna ska i möjligaste mån företas med tåg. Resor med taxi ska om möjligt ske med elbil, i andra hand miljöbilar, det samma gäller hyrbil.

Hotell bokas av lagom god standard (motsvarande tre- eller fyrstjärniga hotell). Även hotell ska hållbarhetskollas. Vid osäkerhet kontaktas hållbarhetsansvarig för rådgivning.

## Mediakontakter

Vid eventuella frågor från media besvaras dessa av VD eller COO om inte annat överenskommits.



## Global Compact

FN:s Global Compact ber företag att anta, stödja och genomdriva tio principer kring mänskliga rättigheter, arbetsrättsliga frågor, miljön och korruption inom den sfär de kan påverka.

Principerna i FN:s Global Compact har universell konsensus och bygger på FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet, Riodeklarationen om miljö och hållbar utveckling, samt FN:s konvention mot korruption.

### Global Compacts 10 principer:

#### Mänskliga rättigheter

Princip 1: Företag ska stödja och respektera skydd för internationella mänskliga rättigheter inom den sfär som de kan påverka; och

Princip 2: Försäkra sig om att deras eget företag inte är delaktigt i brott mot mänskliga rättigheter.

#### Arbetsvillkor

Princip 3: Företag ska upprätthålla föreningsfrihet och erkänna rätten till kollektiva förhandlingar;

Princip 4: Avskaffa alla former av tvångsarbete;

Princip 5: Avskaffa barnarbete; och

Princip 6: Inte diskriminera vid anställning och yrkesutövning.

#### Miljö

Princip 7: Företag ska stödja förebyggande åtgärder för att motverka miljöproblem;

Princip 8: Ta initiativ för att främja större miljömässigt ansvarstagande; och

Princip 9: Uppmuntra utveckling och spridning av miljövänlig teknik.

#### Korruption

Princip 10: Företag ska arbeta mot alla former av korruption, inklusive utpressning, muta och bestickning.

