

# Code of Conduct



Swedavia  
Airports

# Innehåll

Innehåll.....	2
Introduktion.....	3
Swedavias Code of Conduct .....	5
Affärsetik i Swedavia .....	6
Antikorruption .....	8
Mänskliga rättigheter .....	11
Sociala förhållanden och personal.....	12
Särskilt om vår arbetsmiljö.....	14
Miljö.....	17
Tillämpning och uppföljning .....	19

# Introduktion

Våra gemensamma värderingar är *pålitliga, engagerade, nytänkande och välkomnande*.

Code of Conduct är Swedavias etiska riktlinjer som kompletterar och utvecklar våra värderingar och etiska förhållningssätt. Den har en tydlig utgångspunkt i vårt syfte – *Tillsammans möjliggör vi för människor att mötas* – och tydliggör hur vi ska agera för att upprätthålla kraven på vår verksamhet med ett förhållningssätt som vi är stolta över.



# Swedavias Code of Conduct

Swedavia är en statlig koncern som äger, driver och utvecklar flygplatser i hela Sverige. Vägledande för vårt arbete är internationella riktlinjer, Agenda 2030 och de globala målen för en hållbar utveckling samt Statens Ägarpolicy. Vi ställer oss bakom och bedriver vår verksamhet i enlighet med de tio principerna för ansvarsfullt företagande i FN:s Global Compact och FN:s barnkonvention. FN:s Global Compact baseras på FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna, ILO:s konventioner om grundläggande rättigheter i arbetslivet, Rio-deklarationen samt FN:s konvention mot korruption.

Våra gemensamma värderingar är *pålitliga, engagerade, nytänkande och välkomnande*. I Swedavia är vi måna om hur vi uppför oss mot varandra och även hur vi uppträder i affärssammanhang mot kunder, leverantörer och andra intressenter. Det gäller även uppträdandet mot vår omvärld. Swedavia arbetar aktivt med etiska och sociala frågor som vi anser utgöra grundpelare för ett modernt och hållbart företag.

Det är en självklarhet att vi följer lagar, förordningar, internationella konventioner, avtal och överenskommelser som berör vår verksamhet.

Code of Conduct är Swedavias etiska riktlinjer som kompletterar och utvecklar våra värderingar och etiska förhållningssätt. Den har en tydlig utgångspunkt i vårt syfte – *Tillsammans möjliggör vi för människor att mötas* – och tydliggör hur vi ska agera för att upprätthålla kraven på vår verksamhet med ett förhållningssätt som vi är stolta över.

Jag ser sammanfattningsvis allt detta som en självklar förutsättning för att kunna stärka vårt varumärke så att vi är en aktör i samhället som människor ställer sig positiva till och vi som medarbetare är stolta över.

**Stockholm, 28 april 2023**

Jonas Abrahamsson,  
VD och koncernchef, Swedavia

*Code of Conduct gäller samtliga medarbetare oavsett befattning och det är alla ledares ansvar att göra dessa riktlinjer kända och säkerställa att de följs. Alla medarbetare inom Swedavia har alltid ett eget ansvar att sätta sig in i och följa vår Code of Conduct. Code of Conduct gäller också för alla våra leverantörer och vi verkar även för att våra kunder och partners ska ha kännedom om och efterleva Swedavias Code of Conduct*

## **Affärsetik i Swedavia**

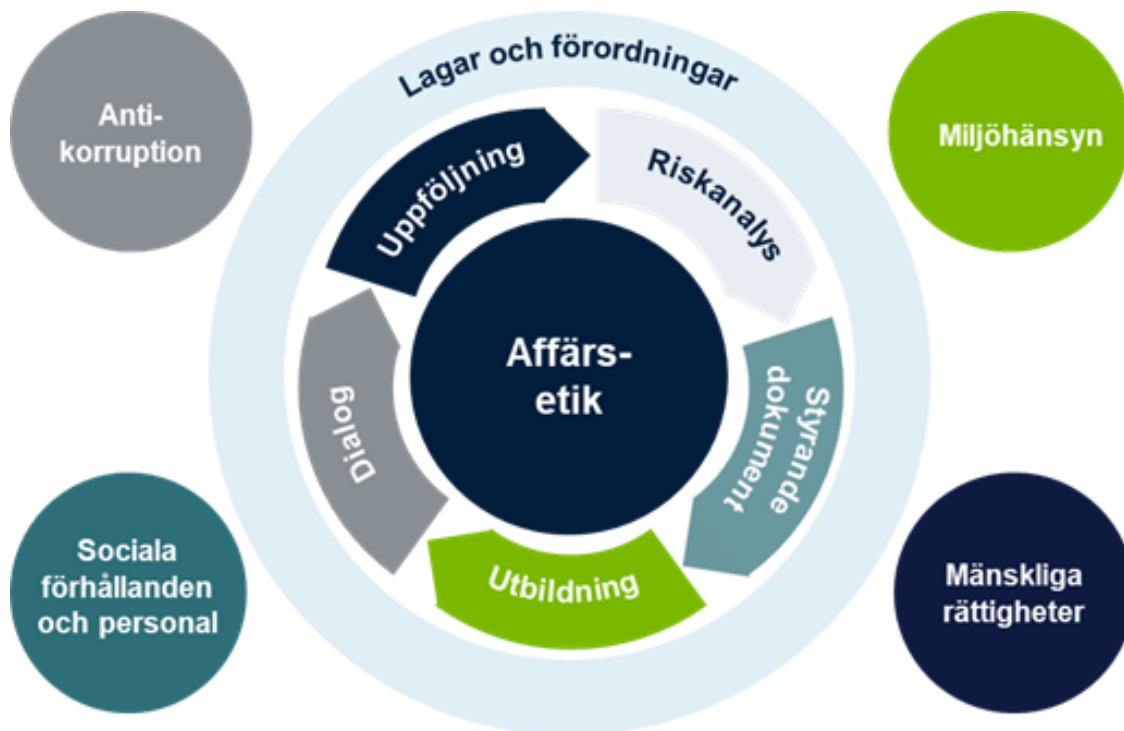
Ramverket för Swedavias affärsetik utgörs som en självklarhet av alla de lagar och förordningar bolaget ska följa - men det är också viktigt för oss att ställa högre etiska krav än vad lagen kräver. Vår affärsetik är vår inre etiska kompass.

Kärnan för oss är att arbeta tillsammans och alltid värna god affärsetik. I Swedavias års- och hållbarhetsredovisning finns fyra områden som samlat utgör den så kallade Hållbarhetsrapporten. I Swedavia har vi bestämt att god affärsetik är att vi förhåller oss väl till Hållbarhetsrapportens fyra områden; Antikorruption, Mänskliga rättigheter, Sociala förhållanden och personal samt Miljö.

För oss i Swedavia är dessa områden därför extra viktiga att arbeta med för att vara ett modernt, pålitligt och hållbart företag. Vi förväntar oss som en självklarhet att våra leverantörer, partners och kunder också värnar och arbetar med dessa frågor.

Uppföljningen av hur vi arbetar inom dessa områden sker löpande och rapporteras även i den årliga års- och hållbarhetsredovisningen.

För vart och ett av de fyra områdena arbetar vi enligt den process som framgår i bilden nedan. Vi gör en övergripande riskanalys tillsammans med Risk Manager i Swedavia och tar i den även fram åtgärder för att begränsa risker. Vi ser till att ha tydliga styrande dokument som ses över och uppdateras årligen. Vi genomför utbildningar för medarbetare i Swedavia och arbetar med rådgivning, ser till att hålla en aktiv dialog internt och skapar möjligheter för uppföljning.



Vårt mål är att alla medarbetare i Swedavia ska utbildas i de fyra områdena och vara en del av vår dialog i dessa frågor. Därför är det också viktigt att i vår Code of Conduct belysa vart och ett av de fyra områdena särskilt.

# Antikorrupktion

Swedavias affärsbeslut bygger vid varje tillfälle på objektiva grunder och kriterier. Vi följer alltid uppsatta säkerhets- och hållbarhetskrav. Vi respekterar och följer lagar, avtal och andra bestämmelser som sätter ramar för vår verksamhet. Alla affärstransaktioner görs med professionalitet, sunda etiska principer och hög integritet och vi förväntar oss detta även av våra affärspartners.

Vi är väl medvetna om att saker som inte är förbjudna ändå kan vara olämpliga. Det är därför viktigt att vi har en god intern dialog. Vid tveksamheter kan du alltid rådfråga din närmaste ledare, men det är till sist ändå du själv som har ansvaret.

Code of Conduct är ett av våra styrande dokument i vårt arbete med antikorrupktion. Swedavia har även fastställt en särskild Antikorrupktionspolicy och Riktlinjer för Extern representation som är styrande dokument som alla ska följa i Swedavia. Riktlinjerna innehåller detaljerad vägledning om hur vi som Swedaviamedarbetare ska förhålla oss till externa kontakter. Antikorrupktionspolicyen hänvisar även till att Swedavias medarbetare har att följa Institutet mot mutors "Kod om gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet". Swedavia har även ställt sig bakom "Överenskommelse för att motverka mutor och korrupktion" mellan leverantörer och beställare inom den offentligt finansierade bygg- och fastighetssektorn ("ÖMK"). För medarbetare i Swedavia som arbetar med bygg- och fastighetssektorn finns där ytterligare praktisk hjälp för att göra rätt genom exempel och etisk vägledning. Samtliga dokument finns tillgängliga via Swedavias intranät.

## **Korrupktion och otillbörlig påverkan**

Swedavia motsätter sig bestämt all slags korrupktion. Du får aldrig erbjuda eller ta emot förmåner eller belöningar som på något sätt kan tolkas som affärsmässiga eller personliga fördelar för dig själv eller andra.

Swedavia motsätter sig också alla former av försök till olämplig påverkan av våra medarbetare. Ingen medarbetare får acceptera någon form av ersättning som kan uppfattas som korrupktion, givande eller tagande av muta. Vi avstår även från handlingar som kan uppfattas som försök till opassande påverkan av mottagarens beslut.



## **Gåvor och representation**

Eventuell representation sker i enlighet med den affärspraxis och lagstiftning som gäller för de marknader vi agerar på. Vi överväger alltid noga och är mycket restriktiva med att erbjuda eller ta emot gåvor och/eller förmåner eller låta oss komma i åtnjutande av representation. Rådfråga din närmaste ledare när du känner dig tveksam och ta stöd av riktlinjerna som nämns ovan. Du har dock själv eget ansvar för det beslut du fattar.

## **Privata intressen, intressekonflikter och avtal med närstående**

Swedavias medarbetare får inte, vare sig för egen eller närståendes räkning, dra nytta av affärsmöjligheter som egentligen tillhör Swedavia. Det är också en självklarhet att inte använda information, egendom eller arbetsposition för personlig vinning. Du som är inblandad, direkt eller indirekt, i kontakter med anbudsgivare, leverantörer eller kunder får inte ha privata affärer eller transaktioner med dessa.

Varje medarbetare avstår från situationer där personliga intressen kan vara i konflikt med Swedavias bästa.

## **Bisyssla, övriga uppdrag eller ägande i extern verksamhet**

Engagemang genom olika bisysslor ses som positivt. De får dock inte påverka arbetet i negativ form eller komma i konflikt med Swedavias affärsintressen. Som medarbetare inom Swedavia får du givetvis inte ha någon annan anställning eller utföra arbete för andra under din arbetstid utan att i förväg ha fått skriftligt godkännande från din närmaste ledare. Detsamma gäller styrelseuppdrag samt rådgivning för – eller ägandeskap i – kunder, leverantörer, samarbetspartners eller konkurrerande verksamhet.

## **Whistleblowerfunktion**

Swedavia har en whistleblowerfunktion som ger alla medarbetare i Swedavia<sup>1</sup> möjlighet att i rapporteringskanaler anmäla missförhållanden i ett arbetsrelaterat sammanhang som det finns ett allmänintresse av att det kommer fram. Exempel på vad som är allmänintresse är missförhållanden inom områden som är av betydelse för samhället i stort. Även kunder, leverantörer och andra intressenter med anknytning till Swedavia har motsvarande möjlighet att rapportera.

Whistleblowerfunktion följer av lag och är även beslutad av Swedavias styrelse. Du hittar mer information om detta på Swedavias intranät och på vår externa hemsida.

---

<sup>1</sup> men också egenföretagare, volontärer och praktikanter, personer som ingår i ett Swedavias förvaltnings-, lednings- eller tillsynsorgan



# Mänskliga rättigheter

Att driva flygplatser är en komplex verksamhet som potentiellt kan påverka många olika intressenters mänskliga rättigheter. Swedavia respekterar alla internationellt erkända mänskliga rättigheter och arbetar aktivt för att följa FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. Vi ställer oss bakom principen att inte orsaka, medverka eller genom Swedavias verksamhet vara kopplade till negativ påverkan på mänskliga rättigheter.

Swedavias utgångspunkt är att alla människor har lika värde. Vi respekterar personlig värdighet, integritet och rättigheterna hos varje människa. Lika behandling och samma möjligheter gäller för alla oavsett ålder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, politisk övertygelse eller social status. Alla Swedavias medarbetare har förenings- och organisationsfrihet.

Swedavia arbetar för hållbar utveckling och ser att medarbetare med skiftande bakgrund ger verksamheten/koncernen mänskliga vinster och affärsfördelar. Vi har som mål att uppnå jämställdhet och minst ha samma andel medarbetare med utländsk bakgrund som samhällsdemografin. Vi är övertygade om att mångfald, jämställdhet och en inkluderande kultur bidrar till ökad kreativitet och utvecklingskraft och därmed koncernens konkurrens- och attraktionskraft.

Vår relation till andra och varandra präglas av ömsesidig respekt och medmänsklighet. Var och en ska förvänta sig att bli respekterad för den hen är. Ingen form av diskriminering, kränkande särbehandling eller repressalier får förekomma och alla ska känna sig välkomna hos oss.

Som ett ansvarstagande företag bedriver Swedavia ett kontinuerligt arbete för att proaktivt identifiera och hantera risker kopplade till mänskliga rättigheter genom hela värdekedjan. Som en del i vårt arbete med att säkerställa socialt ansvarstagande i vår värdekedja kräver vi att våra leverantörer arbetar aktivt med sina leverantörer och underleverantörer för att säkerställa att verksamheten respekterar och stödjer internationellt erkända mänskliga rättigheter samt att de vidtar åtgärder för att undvika att orsaka, bidra till eller bli kopplade till negativ påverkan på mänskliga rättigheter.

# Sociala förhållanden och personal

Medarbetarna är Swedavias mest värdefulla tillgång. Det är genom våra medarbetares engagemang, pålitlighet, motivation och kompetens som vi skapar den atmosfär där medarbetare och kunder trivs och verksamheten utvecklas och kan göra skillnad. Varje medarbetare är en ambassadör. Vi agerar i enlighet med våra värderingar så att förtroendet för Swedavia stärks även utanför arbetstid. Vi är speciellt uppmärksamma när vi företräder eller representerar Swedavia i olika forum och sammanhang, bär profilerade kläder eller färdas i fordon med koncernens logotyp. Det gäller också när vi agerar i digitala miljöer, t.ex. i sociala medier, diskussionsforum, e-post, besöker webbplatser eller agerar med andra online.

## **Sekretess**

Alla medarbetare i Swedavia har tagit del av innebörden av sekretess i samband med sitt anställningsavtal. Vi kommenterar inte eller lämnar ut uppgifter som kan ge utomstående tillgång till känslig information. Vi är försiktiga när vi diskuterar interna affärer eller annat som rör Swedavia för att minska risken att informationen når obehöriga av misstag. Sekretessen gäller även efter att anställningen eller kontraktet med Swedavia upphört.

## **Fysiska tillgångar**

Swedavia har ett stort antal fysiska tillgångar i verksamheten. Målsättningen är att ge varje medarbetare de verktyg, i form av utrustning och information, som behövs i det dagliga arbetet. Vi förhindrar onödigt slitage, skador eller andra förluster. Utrustning och andra tillgångar får inte användas i privat syfte eller för personlig vinnings skull.

## **Immateriella tillgångar**

Immateriella tillgångar är viktiga för Swedavias verksamhet och resultat. Det kan t.ex. vara speciell kunskap, metoder, koncept och idéer som vi utvecklat och använder i vår yrkesutövning. Vi skyddar och förvaltar även dessa i Swedavias intresse. Vi respekterar också andras immateriella tillgångar och ska inte kränka sådana rättigheter. Om inte annat anges i lag eller myndighetsbeslut, ska vi inte göra företagshemligheter eller annan viktig information kring Swedavia tillgängliga för obehöriga innan vi fått en undertecknad sekretessförbindelse från varje sådan person. Immateriella tillgångar kan få snabb spridning och fäste på internet via obetänksamma formuleringar på t.ex. sociala medier. Därför reflekterar och funderar vi över hur vi uttrycker oss i dessa sammanhang.

## **IT-tillgångar**

Swedavias medarbetare har tillgång till IT- utrustning med e-post, internet och olika applikationer för att ha tillgång till den information och de tjänster som behövs i arbetet. Vi följer de säkerhetsregler som gäller och har ett personligt ansvar för IT-utrustningen och dess användning. Vi lånar inte ut vår identitet eller lämnar aldrig ut vårt lösenord till någon annan. Vi använder inte heller Swedavias IT utrustning och IT-tjänster för att skada Swedavia eller tredje part.

## **Information**

All information som exempelvis har betydelse för Swedavias styrning, beslut, förtroende, goodwill, hållbarhet, lönsamhet eller produktion är verksamhetsinformation. Verksamhetsinformation hanterar vi omsorgsfullt. Vi är alla delaktiga i arbetet med att garantera att informationen är tillgänglig, riktig och att rätt behörigheter styr skyddet av informationen. Vi rapporterar alltid misstanke om intrång, olovlig hantering eller andra incidenter där Swedavias information hanteras.

## **Skydd för den personliga integriteten vid behandling av personuppgifter**

Swedavia värnar om våra kunders, partners och medarbetares integritet, och vi är måna om att följa gällande regler om dataskydd. Dataskyddsförordningen medför ett förstärkt skydd för de personer vars personuppgifter behandlas och ställer krav på bolag och individer som behandlar dessa personuppgifter. Förordningen slår bland annat fast att "Skyddet för fysiska personer vid behandling av personuppgifter är en grundläggande rättighet".

För att Swedavia ska kunna följa lagen måste alla medarbetare ha kunskap om förordningen och följa de interna föreskrifter som satts upp. Alla medarbetare i Swedavia utbildas därför om denna lagstiftning och det finns information på intranät och god möjlighet till intern rådgivning och dialog i dessa frågor.

# Särskilt om vår arbetsmiljö

I all verksamhet och i de projekt som Swedavia bedriver prioriteras medarbetarnas hälsa och säkerhet högt. Omsorgen om säkerheten gäller alla former av arbetsmiljö, såväl den organisatoriska och sociala som den fysiska - ingen medarbetare, konsult eller entreprenör i Swedavias verksamheter ska riskera hälsa och säkerhet på sin arbetsplats. Alla ska känna till eller ha möjlighet att skaffa sig information om lagstadgade krav och andra regler och processer som rör de egna arbetsuppgifterna. Alla medarbetare och andra intressenter i vår verksamhet har ett personligt ansvar för den gemensamma arbetsmiljön, hälsan och säkerheten. I ansvaret ligger också att rapportera in tillbud och risker för att säkerställa arbetet med förebyggande åtgärder.

Swedavia arbetar proaktivt med att välja och samarbeta med leverantörer som delar och tillämpar Swedavias synsätt i det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

## **Risker och skyddsåtgärder**

I all verksamhet som Swedavia bedriver prioriteras medarbetarnas hälsa och säkerhet högt. Omsorgen om säkerheten gäller alla former av arbetsmiljö, såväl den organisatoriska och sociala som den fysiska - ingen i Swedavias verksamheter ska riskera hälsa och säkerhet på sin arbetsplats. Alla ska känna till eller ha möjlighet att skaffa sig information om lagstadgade krav och andra regler och processer som rör de egna arbetsuppgifterna. Alla medarbetare och andra intressenter i vår verksamhet ansvarar för att vara delaktiga och bidra i arbetet med att skapa egen och gemensam säker arbetsmiljö. I ansvaret ingår att rapportera riskfyllda förhållanden som medfört, eller riskerar att medföra, skada eller ohälsa. Genom allas delaktighet att rapportera och omhänderta brister så säkerställer vi arbetet med förebyggande åtgärder.

### *Risker och skyddsåtgärder*

Alla ska ha information om riskerna i sitt arbete och hur arbetet ska utföras på ett säkert sätt. Underhåll och kontroll bidrar till att säkra att risken för skador och ohälsa minimeras. Gemensamt strävar vi efter ständiga förbättringar av arbetsmiljön för att förhindra alla typer av skador och ohälsa.

## **Kränkande särbehandling, diskriminering och repressalier**

På Swedavias arbetsplatser ska ingen form av kränkande särbehandling, diskriminering eller repressalier förekomma. Swedavia arbetar förebyggande och systematiskt med dessa frågor genom att bedriva ett fortlöpande arbete med att kartlägga, analysera, åtgärda och följa upp.

## *Droger och alkohol*

Konsumtion av alkohol eller bruk av droger på arbetet eller som ens riskerar att påverka arbetet är i alla delar otillåten och oförenlig med Swedavias verksamhet. För att säkerställa en säker arbetsmiljö är nykterhet i arbetet och avstående från all ickemedicinsk användning av narkotikaklassade preparat, anabola steroider eller sinnesförändrande preparat en självklarhet. Alla medarbetare och konsulter drogtestas vid nyanställning och slumpmässiga drogtestar genomförs inom alla verksamheter.

## *Sociala medier*

Vårt engagemang i sociala medier sprider våra budskap och stärker vårt varumärke. Det stärker också bilden av vårt företag som öppet och tillgängligt. Du som medarbetare är alltid närvarande som en enskild individ, men din medverkan i sociala medier påverkar inte bara bilden av dig utan också bilden av Swedavia. Det är mycket viktigt att du skiljer på när du deltar i sociala medier inom ramen för din anställning och när du deltar privat. Du är alltid personligt ansvarig för sådant du publicerar på eget initiativ oavsett om publiceringen skett i din egenskap som medarbetare eller privat. Du kan aldrig öppna eller driva konton i sociala medier i Swedavias namn utan godkännande. Uppgifter som är till skada för Swedavia kan utgöra brott mot lojalitetsplikten i anställningsavtalet.

Är du osäker på vad du har rätt att göra och vad som är tillåtet inom ramen för din anställning, till exempel inlägg i eget namn som berör Swedavia, frågar du din närmaste ledare och tar även stöd av Swedavias riktlinjer avseende sociala medier.







# Miljö

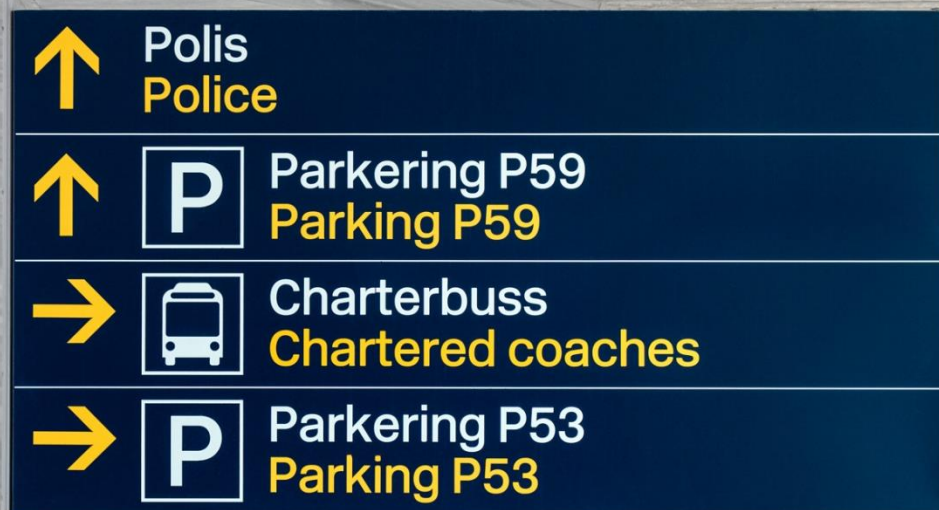
Inom Swedavia arbetar vi aktivt för att skapa en kultur som bygger på intresse och engagemang för hur var och en kan bidra till minskad miljöpåverkan. Miljöhänsyn genomsyrar vår verksamhet och vägs in i alla beslut. Vi skaffar oss den kunskap som krävs för att kunna utföra våra arbetsuppgifter på ett sätt som minskar påverkan på miljön, då vi vet att flygets miljöpåverkan är av avgörande betydelse för flygets utveckling.

På Swedavia strävar vi efter att minska flygplatsernas negativa miljöpåverkan och bidrar med vårt arbete till att miljö kvalitetsmålet "begränsad klimatpåverkan" kan nås. Vi är medvetna om hur vi påverkar miljön och kunskapen gör att vi kan arbeta förebyggande för att förhindra onödig miljöpåverkan och onödiga miljörisiker. Vi har systematiska kontroller av hur vår verksamhet påverkar miljön och vi genomför de undersökningar som krävs för att se hur vi påverkar vår omgivning. Vi verkar även för att andra aktörer ska minska sin miljöpåverkan. Till 2025 ska all verksamhet som är aktiv inom flygplatsernas gränser vara fossilfri och till 2030 ska transporter till och från flygplatsen vara fossilfria. På så sätt kan Swedavia möjliggöra en omställning för transportbranschen i de regioner där vi är verksamma.

Vårt mål är att minska utsläppen av klimatpåverkande gaser i enlighet med Parisavtalets 1,5 graders mål och att öka andelen förnybart flygbränsle. Vid utgången av 2020 nådde vi vårt mål om noll ton utsläpp av fossil koldioxid från den egna flygplatsverksamheten. Vi tar nu nästa steg och strävar mot att våra flygplatser ska bli helt fossilfria genom att involvera och stärka vårt samarbete med våra leverantörer och partners ytterligare för att gemensamt minska utsläppen av klimatpåverkande gaser.

Vi verkar för en resurssnål verksamhet, att minska energianvändningen samt att minska utsläpp av föroreningar till luft, mark och vatten. Vi bedriver verksamheten på våra flygplatser på ett sätt som gör att den biologiska mångfalden gynnas, arbetar aktivt för att minska bullerbelastningen och att exponering som sker upplevs som acceptabel i förhållande till flygets samhällsnytta. Vi försäkrar oss om att vi hanterar kemikalier på ett ansvarsfullt sätt och strävar efter att ersätta hälso- och miljöskadliga kemikalier med mindre skadliga. Vi minimerar avfallsmängden på flera sätt. I första hand ser vi till att förebygga uppkomsten av avfall, i andra hand genom återvinning av produkter och i tredje hand genom att återvinna material eller energin i det. Vid ny- och ombyggnation av våra fastigheter strävar vi efter att energieffektivisera och se till att val av material och lösningar blir hållbara. Vi förbättrar vår kunskap om klimatpåverkan från stora bygg- och anläggningsprojekt, i syfte att säkerställa klimatsmart framtida infrastruktur. Till 2035 ska även Swedavias byggverksamhet vara fossilfri.

Ett viktigt bidrag till hållbar utveckling är att vi ställer miljökrav vid upphandling av tjänster och produkter. Genom ett nära samarbete med våra leverantörer kan vi tillsammans bidra till en bättre miljö. Leverantören förväntas ha en god förståelse för livscykelperspektivet och var miljöpåverkan uppstår i den egna verksamheten.



# Tillämpning och uppföljning

Innehållet i denna Code of Conduct har bara betydelse om vi tillsammans klarar av att tillämpa det i vår vardag. Förutom att läsa texten behöver vi också prata med varandra om vad det innebär för oss och vårt arbete. Vi har därför löpande dialoger i dessa frågor, exempelvis genom diskussioner utifrån olika dilemman vid våra arbetsplatsträffar.

Som medarbetare i Swedavia är för var tid gällande Code of Conduct ett styrdokument som du skriver under i samband med att du anställs. Som leverantör är Swedavias Code of Conduct en del av avtalet med oss. Vi förväntar oss även att alla partners och kunder följer denna Code of Conduct.

Som ledare är du också ansvarig för att ge dina medarbetare rätt förutsättningar för att kunna uppfylla kraven i detta dokument. När det gäller dessa frågor är det extra viktigt att du leder genom att vara en god förebild.

Fortsätt att hålla samtalet om ansvar och etik vid liv!