

KOMMUNINVEST I SVERIGE AB

Uppförandekod

C1P



| Fastställt av styrelsen | Dokumentansvarig | Dokumentägare | Informationsklass |
|--|------------------|---------------|-------------------|
| 2023-10-27 | HR-chef | Styrelsen | Publik |
| Externa regler | | | |
| FFFS 2014:1 FFFS 2014:4 Offentlighets och sekretesslagen (2009:400) EBA/GL/2021/05 Lag (2021:890) om skydd mot personer som rapporterar missförhållanden | | | |
| Tidigare versioner | | | |
| 2023-05-23, 2022-05-24 | | | |
| Bakgrund mm | | | |
| <p>Kommuninvest AB (nedan Bolaget) verkar för att ha en god styrning och intern kontroll. Styrelsen ansvarar för att tillse att Bolaget följer lagar och tillämpliga nationella och europeiska regelverk som reglerar Bolagets verksamhet. Bolagets styrdokument består av dokument beslutade av styrelse, VD eller respektive funktionsansvarig. Styrelsen fastställer policys och vissa styrelseinstruktioner. Vid behov kan dessa styrdokument brytas ned i instruktioner, som fastställs av VD. Därefter kan instruktionerna brytas ned i mer detaljerade beskrivningar vilka fastställs av respektive funktionschef. Styrelsen ska fastställa policys årligen och tillse att dessa efterlevs och regelbundet bedöms i verksamheten. Styrelsen är ytterst ansvarig för att Bolaget har en ändamålsenlig och effektiv verksamhet samt ett väl utvecklat system för riskhantering och regelefterlevnad.</p> <p>Denna policy omfattar Bolagets Styrelse, ledning, samtliga anställda, konsulter, samarbetspartners, ombud och uppdragstagare som är berörda av Bolagets verksamhet. Policyn är tillämplig på alla delar av verksamheten och inkluderar även verksamheter och områden som lagts ut till annan part (outsourcing).</p> <p>VD ansvarar för att implementera och följa upp efterlevnaden av denna policy. Det åligger också VD att årligen eller vid behov bedöma och uppdatera innehållet i denna policy och föredra den för styrelsen, med eventuella förslag på ändringar.</p> | | | |

1 Inledning

Denna uppförandekod är fastställd av bolagsstyrelsen för Kommuninvest i Sverige AB (Kommuninvest/Bolaget).

Kommuninvest är en värdestyrd organisation och uppförandekoden beskriver vårt ansvar som arbetsgivare och medarbetares ansvar, baserat på ägardirektivet för Bolaget.

Alla medarbetare har ansvar och skyldighet att följa uppförandekoden, aktuella lagar, regelverk samt övriga policyer och instruktioner som styr verksamheten.

1.1 Vårt uppdrag

Kommuninvest har en viktig roll som samhällsnyttig kreditgivare och Bolaget ska verka för att verksamhetsidén och visionen förverkligas.

Bolaget ska beakta ekonomisk, social och miljömässig hållbarhet i hela sin verksamhet, både vad gäller direkt och indirekt påverkan. I detta ingår att beakta de Globala målen för hållbar utveckling (Agenda 2030) samt att erbjuda tjänster och produkter som möter medlemmars och kunders behov i detta avseende.

1.2 Vår verksamhetsidé

Kommuninvests verksamhetsidé utgår ifrån att samhället och finansmarknadens aktörer uppfattar Bolaget som en stabil, effektiv och kunnig aktör, vars roll som samhällsnyttigt kreditmarknadsbolag ger kommunsektorn i Sverige effektivast möjliga lånefinansiering. Grunden i vårt arbete med att skapa förtroende för verksamheten är en riskkultur som bygger på den kommunala värdegrunden, regelefterlevnad och god intern styrning och kontroll.

1.3 Vår vision

Kommuninvest ska vara världens bästa organisation för kommunal finansförvaltning. Vi finansierar de svenska lokala och regionala sektorernas utveckling och investeringar för ett gott och hållbart samhälle.

Visionen anger en riktning snarare än en slutdestination. Vad som är bäst att göra idag är varken vad som var bäst att göra igår eller imorgon. Vår ständiga strävan efter största möjliga nytta för kunder och medlemmar skapar ett kontinuerligt förbättringsarbete.

2 Värdegrund

Kommuninvest ska kännetecknas av ett professionellt och respektfullt bemötande av medlemmar, kunder, investerare, motparter och medarbetare.

Kommuninvests värdegrund bygger på tre ledord: helhet, enkelhet och värdeskapande, som inspirerar och vägleder oss i arbetssätt, processer och verksamhetsplaner och förhållningssätt.

3 Vad kan medarbetare förvänta sig av oss?

Nuvarande och framtida medarbetare kan förvänta sig att vi erbjuder en säker, inkluderande och utvecklande arbetsmiljö med de verktyg och den kompetens som krävs för att kunna fullgöra sina arbetsuppgifter. Vi har marknadsmässiga arbetsvillkor som innebär goda möjligheter till utveckling, lärande och balans i livet. Vår syn på holistisk hållbarhet genomsyrar medarbetarupplevelsen.

3.1 Arbetsvillkor

Vi ska ha bra och tydligt definierade arbetsvillkor, rollbeskrivningar och arbetsprocesser vilka bidrar till måluppfyllelse, arbetstillfredsställelse och engagemang. Vi följer regelbundet upp mål och förutsättningar för den enskilde medarbetarens arbetsprestation.

Våra löner är marknadsmässiga men inte marknadsledande. De är individuella och speglar prestation, kompetens och ansvar. Vi följer gällande kollektivavtal, lagar och förordningar som reglerar anställningsvillkor och allt som hör därtill.

3.2 Arbetsmiljö

Vi har nolltolerans mot alla former av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Vi arbetar proaktivt och systematiskt med att undersöka, riskbedöma, åtgärda, kontrollera och förebygga den fysiska, den digitala samt den social- och organisatoriska arbetsmiljön. Vi analyserar riskindikatorer inom personalområdet löpande under året och arbetar aktivt med förebyggande insatser för att undvika ohälsa och arbetsmiljörelaterade problem.

Den årliga medarbetarundersökningen syftar till att fånga upp det som kan förbättras i verksamheten. Relevanta nyckeltal följs upp årligen i personal- och hälsobokslutet som också mynnar ut i en handlingsplan för kommande års insatser på arbetsmiljöområdet. Vi arbetar för en god, trygg och utvecklande arbetsmiljö där varje medarbetare kan ta ett personligt ansvar för hälsa och arbetsmiljö.

3.3 Lärandekultur

Vi ska vara en hållbar organisation som genom systematisk kompetensförsörjning säkerställer att rätt förmågor finns på rätt plats vid rätt tid. Kompetensförsörjning består till viss del av rekryteringar och till stor del av kompetenshöjning av befintliga medarbetare. Kompetensutveckling sker kontinuerligt och i linje med de kompetensbehov och verksamhetsplaner Bolaget har framåt, där medarbetare har goda möjligheter till utveckling och att skapa nya förmågor.

Kommuninvest strävar efter att vara en lärande organisation. Vi står för strukturer och processer för kunskapsinläring. Tillsammans med närmsta chef, har medarbetaren själv ett stort ansvar för sin egen utveckling och sitt lärande.

3.4 Säkerhet

Vi sätter säkerheten främst. Det gäller alla former av säkerhet, exempelvis personsäkerhet, skalskydd, IT- och cybersäkerhet och utbildning. Vi har en krisgrupp som arbetar aktivt med att förebygga och öva på kris- och kontinuitetshantering.

3.5 Medarbetarskap

Vi utbildar samtliga medarbetare i ett medarbetarprogram för att skapa strukturer, incitament och verktyg för att främja god kommunikation, hög förmåga till självledarskap, kunskap om grupputveckling och effektiva möten samt en lärande- och feedbackkultur. Varje medarbetare har ett stort ansvar att bygga den kultur som beskrivs i uppförandekoden och medarbetarrollen, vara lojal mot arbetsgivaren samt lyfta fram eventuella missförhållanden. Medarbetare och chefer ansvarar gemensamt för att genom dialog och kommunikation skapa en inkluderande arbetsmiljö och en arbetsplats där alla har lika värde.

3.6 Arbetssätt

Vi strävar efter att arbeta processbaserat, med ständiga förbättringar och alltid med kunden/medlemmens bästa i fokus där värdeskapande och effektiviseringar hela tiden utvecklar oss. I medarbetarskapet ligger också ett ansvar att bidra till utveckling, förbättringar och förändring. Vi förväntar oss att alla medarbetare följer de rutiner och processer som finns eller bidrar till förbättringar av desamma. Vi erbjuder moderna verktyg och arbetssätt som förenklar och förbättrar arbetet.

3.7 Hållbar organisation

Att ha en hållbar organisation är avgörande för långsiktigt värdeskapande. Det inbegriper både arbetsmiljö, organisation och medarbetare. Vi arbetar aktivt med ledarskap och medarbetarskap. Målsättningen är att varje medarbetare ska kunna ha en bra balans mellan arbete, fritid och föräldraskap för en hållbar vardag. Både arbetsgivare och medarbetare har ansvar för att skapa utrymme för flexibilitet och möjlighet till återhämtning i vardagen. Vi ger stora möjligheter till flexibla arbetssätt. Vi arbetar aktivt för att genom god internkommunikation vara så transparenta som möjligt, tydliggöra uppdrag och mål i syfte att minimera socialorganisatorisk stress. System och strukturer i Bolaget skapar möjligheter till dialog, delaktighet och påverkan.

3.8 Mångfald och jämställdhet

Vi behandlar varandra med respekt, förståelse och värdighet och bemöter varandra så som vi själva vill bli bemötta. Alla medarbetare ska ges möjlighet att uttrycka sina åsikter där olikheter och byggande klimat skapar förutsättning för kloka beslut. Vi uppmuntrar mångfald då det berikar både kulturen och kompetensen i Bolaget samt bidrar till strävan efter ett gott och hållbart samhälle.

Vi strävar efter att ha en jämlik arbetsplats ur samtliga hänseenden. Vi strävar efter en jämn könsfördelning bland medarbetare, chefer och i verkställande ledningen. Vi uppmuntrar och underlättar för alla medarbetare att kunna ta ut föräldraledighet. Den årliga lönekartläggningen syftar till att skapa förutsättningar för en jämlik lönepolitik

samt att fånga upp eventuella osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor. Vi har en icke-diskriminerande rekryteringsprocess och målen för rekryteringsprocessen är satta utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

3.9 Resor och representation

All representation präglas av måttfullhet och normal gästfrihet.

Så kallade lojalitetsprogram som finns hos hotellkedjor och flygbolag som resulterar i gratis hotellnätter eller rabatterade resor får aldrig användas för privat bruk, utan ska alltid användas i samband med tjänsteutövning, till exempel för bokning av ny resa. Val av transportmedel ska göras utifrån säkerhets-, miljö- och kostnadsaspekter.

3.10 Alkohol och droger

Kommuninvest är en drog- och alkoholfri arbetsplats vilket också framgår av Föreningens representationspolicy. Grundregeln är att sammankomster är alkoholfria och Bolaget bjuder inte på starksprit. Undantag för alkohol kan göras vid speciella tillfällen eller vid representation, med måttfullhet, utanför kontorstid och utan att arbetsförmågan påverkas.

3.11 Jäv, intressekonflikter och bisysslor

En anställd får inte handlägga ett ärende om det finns en risk för intressekonflikter eller att bli misstänkt för att vara jävig.

Frågor om jäv och andra intressekonflikter regleras i särskild policy.

3.12 Anställdas egna affärer och ekonomi

Ett viktigt inslag när det gäller att upprätthålla förtroendet för Bolaget och dess verksamhet samt för den finansiella marknaden är att Bolaget eller dess anställda inte kan misstänkas dra otillbörlig fördel, t.ex. för egen vinning, av de kunskaper om kundförhållanden eller den finansiella marknaden m.m. som de kan få i sin verksamhet. Anställda ska undvika att ge sig in i affärer eller göra andra åtaganden som allvarligt kan äventyra den egna ekonomin.

3.13 Gåvor och förmåner

Vi är återhållsamma med gåvor och arrangemang och följer noga de särskilda krav som gäller i kontakter med offentlighetsrättsliga enheter.

Vi har rutiner för att medarbetare och uppdragstagare kan redovisa förmåner som riskerar att avvika från externa och interna regler om gåvor och förmåner.

3.14 Konfidentiell information och integritetsfrågor

Den information och kunskap vi besitter i Bolaget är en värdefull tillgång som vi ska skydda genom att förstå och följa gällande interna och externa regler. Medarbetare ska

få tydlig information om hur information ska klassificeras och diarieföras.

Alla handlingar som förvaras på Kommuninvest och är inkomna eller upprättade på Kommuninvest ska betraktas som allmänna handlingar som kan begäras ut av tredje part. Information som omfattas av sekretess behöver vara diarieförd.

3.15 Insiderinformation

Information förvärvad i rollen som medarbetare på Kommuninvest får bara användas i rollen. Vi använder inte insiderinformation vid privata investeringar eller ger informationen till andra som kan dra nytta av den. Vi som medarbetare har en skyldighet gentemot arbetsgivaren att meddela när vi får tillgång till insiderinformation.

3.16 Misstänkt brottslighet

Medarbetare som har misstanke om att bedrägeri eller annan misstänkt brottslighet sker ska rapportera det omgående till närmaste chef, eller chef regelefterlevnad, HR-chef eller lokal facklig organisation. Anmälan kan också göras genom visselblåsningsfunktionen på intranätet (Se nedan avsnitt 5).

4 Vad kan vår omgivning förvänta sig av oss?

Vi är beroende av förtroende från omgivningen för att bedriva sin verksamhet.

4.1 Kunder och medlemmar

Våra kunder och medlemmar kan förvänta sig konkurrenskraftiga produkter och tjänster levererade med hög kvalitet och med begränsad påverkan på miljö och omvärld. För att bygga goda relationer och för att vara en bra affärspartner för vi kontinuerlig dialog med kunder och medlemmar. Vi kommunicerar öppet och proaktivt.

4.2 Myndigheter

Myndigheter kan förvänta sig att vi agerar i enlighet med lagar, regler och principer samt att vi är transparenta, leveranssäkra och ansvarstagande. Vi är en aktör som lever upp till de krav och förväntningar som finns på oss.

4.3 Kapitalmarknaden

Kapitalmarknaden kan förvänta sig en stabil och trygg motpart med ett relevant produktutbud. Vi är aktiva på såväl den svenska som på den internationella kapitalmarknaden och agerar konsekvent, riskmedvetet, långsiktigt och i enlighet med fastställda regler.

4.4 Medier och extern rapportering

Medier kan förvänta sig att vi är transparenta, sakliga, tillgängliga och snabba. Vår strävan är att vara så transparenta som möjligt i enlighet med offentlighetsprincipen. Bolaget följer externa krav på rapportering och redovisning. Vi har utsedda

talespersoner för kontakter med medier och dessa har ansvar för att representera Bolaget och dess budskap.

4.5 Förtroende

Ingen får dra nytta av de eventuella fördelar det innebär att vara anställd på Kommuninvest gentemot tredje part. I tjänsteutövningen tar vi inte emot erbjudanden om rabatter, tjänster eller gåvor hos leverantörer som riktar sig till oss som privatpersoner. Vi vill på så sätt skapa förtroende för Kommuninvest och goda relationer med kunder, medlemmar och övrig omgivning.

4.6 Leverantörer

Vid val av leverantörer använder vi lagen om offentlig upphandling. För affärer som inte omfattas av lagen iakttar vi strikt affärsmässighet och tar, där det är lämpligt och möjligt, in anbud från mer än en leverantör. Leverantörer kan förvänta sig att strävan är långsiktiga affärsrelationer som bygger på förtroende och ömsesidigt värdeskapande.

4.7 Hållbarhetsambition

I enlighet med vår vision strävar vi för att bidra till ett gott och hållbart samhälle och arbetar aktivt för att integrera hållbarhet i alla sina angelägenheter, ur ett ESG-perspektiv.

Vi söker att minska direkt och indirekt påverkan på miljö- och omvärld, bla genom antagen klimatplan. Vi uppmuntrar rättvis handel och andra sociala- och miljömässiga initiativ genom att välja sådana alternativ om det är rimligt. Krav på etiska, miljömässiga och andra motsvarande krav ska uppges i offertförfrågan vid upphandling. Vi bidrar med strukturer för goda möjligheter till social hållbarhet.

5 Visselblåsning

Överträdelser mot uppförandekoden ska rapporteras och oetiskt agerande accepteras inte. Det är avgörande för Kommuninvest att ledningen får kännedom om eventuella överträdelser eller icke-etiskt agerande. I första hand ska den som uppfattar/upplever ett oetiskt agerande rapportera det till närmaste chef. Rapportering kan också ske till HR-chefen, lokal facklig organisation eller chefen för regelefterlevnad.

Bolagets visselblåsarförfarande möjliggör att rapporterade personer kan lämna information, på anonym basis om så önskas, om olika missförhållanden. Rapporterade personer ska utan risk för repressalier vara trygga i att anmälningarna tas emot och följs upp på ett korrekt sätt. Förfarandet syftar till att öka möjligheten att upptäcka och åtgärda misstänkta oegentligheter i ett tidigt skede, och därigenom minska negativa effekter och bidra till att upprätthålla förtroendet för verksamheten.

Bolaget har anlitat en extern leverantör för mottagande och hantering av visselblåsningar. Den externa leverantören har förbundit sig att följa alla externa och

interna regler för visselblåsning. På vår interna webbplats ska information finnas om hur en anmälan görs.

Vi kommer inte att diskriminera en rapporterende person för att den har gjort en anmälan om överträdelser av bestämmelser som gäller för vår verksamhet eller deltar i någon därmed relaterad undersökning. Vi säkerställer att bestämmelserna i regelverket för hantering av personuppgifter följs vid hantering av anmälningarna.

En rapporterende person som följer det fastställda förfarandet om visselblåsning garanteras anonymitet genom hela förfarandet om den så önskar. Oavsett om den rapporterende personen väljer att vara anonym eller inte behandlas anmälan konfidentiellt. Chefen för Juridik och Inköp är internt ansvarig för förfarandet kring visselblåsning.

6 Uppföljning

Uppföljning av efterlevnaden av riktlinjer för hantering av etiska frågor sker i enlighet med styrelsens anvisningar och i det årliga personal- och hälsobokslutet. Samtliga principiella eller övriga viktiga etiska frågor som rör verksamheten och de anställdas agerande ska rapporteras till styrelsen.