



UPPFÖRANDE KOD 2023

Dokumenttyp

Riktlinje

Fastställd av

Företagsledningen i Teracom Group AB

Dokumentägare

Stabschef

Förvaltare

Stabschef

Fastställd den

23 februari 2023



Innehåll

Förord från VD	3
Inledning till Uppförandekoden.....	4
Allmänt om denna kod	4
Varför en Uppförandekod?	4
Vad styr innehållet i Uppförandekoden?.....	4
När en överträdelse sker.....	4
Rapportera skyddad från repressalier	5
Vi ansvarar för vår Affärsetik	5
Vi ansvarar för vårt Medarbetarskap	6
Vi ansvarar för vår Säkerhet.....	7
Vi ansvarar för vår Miljöpåverkan	8
Vi ansvarar för vår Kommunikation	9
Övrigt regelverk	10

Förord från VD

Teracom Group, med dotterbolagen Teracom och Teracom Mobil (tillsammans kallade Teracom), är ett statligt ägt bolag med ett samhällsuppdrag och med fokus på samhällsviktiga uppdragsgivare. Vår enskilt viktigaste tillgång för att vi ska kunna bedriva och utveckla vår verksamhet är omvärldens förtroende för oss. Det ställer mycket höga krav på vårt agerande. Det spelar ingen roll hur bra strategi, tjänster eller säkerhetsarbete vi har. Om Teracoms representanter betar sig oetiskt eller gör sig skyldiga till olagliga handlingar riskerar det att undergräva omvärldens förtroende för oss som bolag.

För att hjälpa oss rätt har ni, alla våra medarbetare, bidragit till att ta fram våra kärnvärden. Om vi alltid är Ansvarstagande, Lösningsorienterade och Engagerade så kommer vi att agera för Teracoms, kollegornas och uppdragsgivarnas bästa. Låt därför våra kärnvärden bli våra ledstjärnor.

Uppförandekoden är en sammanfattning, framtagen för att det ska vara lätt att göra rätt. Läs den och sätt dig in i vad som förväntas av dig. Uppförandekoden är inte heltäckande. Du kan komma att ställas inför situationer där du behöver ytterligare vägledning. Du hittar ytterligare vägledning i vårt Ledningssystem, och tveka inte att ställa frågor eller be om hjälp om du känner dig osäker.



Du och jag, vi som är företrädare för Teracom, måste agera som föredömen!

Åsa Sundberg

VD och koncernchef

Inledning till Uppförandekoden

Allmänt om denna kod

Uppförandekoden gäller för alla medarbetare i Teracom Group AB, Teracom AB och Teracom Mobil AB, tillsammans kallade "Teracom" eller "arbets-/uppdragsgivaren", samt för alla som representerar Teracom. Det innebär att alla tillsvidareanställda, visstidsanställda, vikarier, konsulter, entreprenörer, ledande befattningshavare och ledamöter i styrelsen, nedan benämnda "medarbetare", träffas av Uppförandekoden.

Varför en Uppförandekod?

Teracom har, tillsammans med ett fåtal andra bolag, en särställning i Sverige. Vi har ett samhällsuppdrag från Sveriges regering och riksdag såväl som en utpekad roll inom svensk beredskap och totalförsvaret. Det har vi därför att vår verksamhet utgör ett centralt verktyg för att säkerställa att medborgarna har tillgång till objektiv och demokratisk information och att viktiga samhällsmeddelanden når ut. Genom vårt robusta rikstäckande marknät utgör vi en unik tillgång, vars vikt blir alltmer tydlig när behovet för att rusta Sverige för kris och krig nu har stor politisk såväl som samhällelig fokus. Vidare har Teracom till uppdrag att utveckla robusta kommunikationstjänster till uppdragsgivare med viktiga samhällsfunktioner och med krav på hög säkerhet, uppdragsgivare vars verksamhet ofta utgör viktiga funktioner i det svenska totalförsvaret.

Sammantaget ställer detta mycket höga krav på hur du som medarbetare i Teracom agerar. Det ställer också krav på Teracom som arbets-/uppdragsgivare. För att säkerställa att var och en tar del av vårt regelverk har vi samlat delar av det i denna Uppförandekod.

Vad styr innehållet i Uppförandekoden?

Det finns ett stort antal lagar som träffar vår verksamhet, de ska utgöra en bottenplatta. Vidare har vår ägare beslutat att Statens ägarpolicy och riktlinjer för bolag med statligt ägande 2020 ("statens ägarpolicy") ska gälla för statligt ägda bolag, däribland Teracom, och i den skrivelsen anges också att vi ska följa Svensk kod för bolagsstyrning. Sammantaget utgör detta det regelverk som är styrande för när vi som bolag tar ställning till hur vi vill agera och vilken ambitionsnivå vi ska ha.

Vår Etikpolicy, en policy som fastställs av styrelsen, är överordnad övriga policy- och styrdokument. Den uppdateras årligen och baseras på nationell lag, statens ägarpolicy, branschregler och på internationella riktlinjer för ansvarsfullt företagande; OECD:s riktlinjer för multinationella företag, FN:s Global Compact och FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter.

När en överträdelse sker

Medarbetare som bryter mot Uppförandekoden kommer att bli föremål för disciplinära åtgärder som kan innebära, men inte är begränsade till, avslutande av anställningen.

Många av Teracoms policyer och riktlinjer som ligger till grund för Uppförandekoden baseras på lagkrav. Agerande som kan utgöra lagbrott kan resultera i disciplinära åtgärder såväl som att rättsliga åtgärder vidtas.

Rapportera skyddad från repressalier

Som medarbetare har du ett ansvar att rapportera om du misstänker en regelöverträdelse. Du tar ingen risk när du rapporterar, det är alltså inte tillåtet med repressalier mot eller negativa konsekvenser för någon som i god tro rapporterar om en överträdelse. En sådan rapportering kan till exempel göras till din chef, din chefs chef, till Teracoms chefsjurist eller till HR-chefen.

Om du misstänker att allvarliga missförhållanden föreligger, har sanktionerats eller kommer att uppstå och du känner att du inte kan vara öppen med din information erbjuder vi möjligheten att anonymt rapportera din misstanke. För att trygga din anonymitet hanteras tjänsten av en extern part. Information om hur anmälningar görs finns på både den interna och externa webben med adress

<https://report.whistleb.com/sv/teracom>.

Eventuella anmälningar utreds skyndsamt och hanteras i enlighet med lagens krav.

Vi ansvarar för vår Affärsetik

Med vår Affärsetik avser vi hur vi tecknar avtal och hur vi umgås med externa beslutsfattare, branschorganisationer, uppdragsgivare och leverantörer.

Vår Affärsetik innebär även att det är viktigt att vi undviker jäv och intressekonflikter samt att en medarbetare aldrig missbrukar sin ställning genom att vara partisk eller osaklig.

Från tid till annan kommer du sannolikt att befinna dig i en situation där du antingen vill erbjuda eller erbjuds något som har ett värde, till exempel mat och dryck, en gåva eller en möjlighet. Tillsammans kallas detta för förmåner. Om du erbjuds eller vill erbjuda en förmån är det viktigt att du säkerställer att det inte samtidigt pågår en upphandling eller annan typ av förhandling där den andra parten ingår. Vidare är det viktigt att du tänker över situationen och säkerställer att ditt umgänge inte riskerar att påverka en konkurrensmässigt sund affärsrelation. Det allra enklaste är förstås att avböja förmåner, men om du ändå tycker att situationen motiverar att ge eller få något, stäm av med din chef innan.

Fråga dig själv

- Om en journalist ställer frågor kring mitt umgänge med den andra parten, känns det ok att svara? Skulle det kunna påverka förtroendet för Teracom?
- Kan jag se en tydlig koppling mellan förmånen och affärssituationen, utan risk för att den kan misstänkas påverka något beslut?

Att vara jävig innebär att en person av någon anledning är partisk, eller att någon omständighet gör att det går att misstänka att någon är partisk. Syftet kan till exempel vara att gynna sig själv eller någon närstående i en affärsfråga.

En jävssituation eller intressekonflikt kan exempelvis uppkomma om du som medarbetare, eller någon närstående till dig, är part i ett avtal med Teracom (givet att sådant avtal inte har att göra med ditt anställningsavtal med Teracom). En sådan situation kan även uppkomma om det finns någon annan särskild omständighet som skulle kunna rubba förtroendet för din opartiskhet. Det kan till exempel vara om du är vän eller ovän med någon som är part eller intressent i ärendet, ekonomiskt beroende av en part eller intressent i ärendet eller på något annat sätt är engagerad i ärendet på ett sådant sätt att misstanke kan uppkomma att det brister i förutsättningarna för en opartisk bedömning.

Om du blir erbjuden en otillåten förmån eller om du misstänker att en jävssituation föreligger har du ett ansvar att anmäla det. Börja alltid med att prata med din chef, eller om situationen gör att det är olämpligt, vänd dig till Juridik eller HR-chefen.

Fråga dig själv

- Är det tydligt att inga personliga fördelar uppstår som en följd av ett ingånget avtal?
- Är det tydligt att avtalet, som kan vara fördelaktigt för Teracom, i övrigt tecknas på objektiva grunder?

Läs mer i vår:

- Etikpolicy
- Riktlinje för externa relationer – representation, förmåner och intressekonflikter
- Riktlinje för interna gåvor och förmåner

Vi ansvarar för vårt Medarbetarskap

Med vårt Medarbetarskap avser vi hur vi behandlar och umgås med våra kollegor på alla nivåer och i den bredare bemärkelsen som anges i Inledning till Uppförandekoden på sidan 4. Vi avser också hur vi i övrigt agerar på vår arbetsplats.

Vårt Medarbetarskap innebär ett ansvar men beskriver också vad du har rätt att förvänta dig som medarbetare.

Som medarbetare på Teracom ska du agera etiskt och respektera mänskliga rättigheter. Teracom följer i FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. Vi måste alla tänka på hur våra beslut och handlingar påverkar andra, och chefer har ett särskilt ansvar.

Fråga dig själv

- Vill jag bli behandlad som jag behandlar dem runt omkring mig?
- Kan det jag säger eller gör uppfattas som kränkande?

Teracom ska vara en inkluderande arbetsplats där både arbets-/uppdragsgivaren och alla medarbetare samverkar för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Det betyder bland annat

att vi på Teracom eftersträvar mångfald och att vi behandlar alla lika. Som medarbetare har du därmed både skyldigheter och rättigheter.

Alla medarbetare har lika värde oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk eller religiös tillhörighet, trosuppfattning, funktionshinder, ålder, sexuell läggning eller andra individuella olikheter. Vi har nolltolerans mot trakasserier och kränkande särbehandling. Det betyder att du har ett ansvar att anmäla om du iakttar brott mot vår policy.

Teracom är en alkohol- och drogfri arbetsplats. Det gäller för de flesta arbetsplatser i Sverige och det är en regel som etablerats av omsorg för medarbetarens hälsa såväl som för medarbetarens förmåga att utföra sina arbetsuppgifter. Men på Teracom är det extra viktigt. Vår verksamhet utmärks av höga krav på säkerhet och du måste agera med gott omdöme hela tiden. Om du tror att du själv eller någon annan medarbetare lider av en beroendeproblematik, och då även gällande spelmissbruk, har du ett ansvar att kontakta din chef eller HR. Om du som anmälare vill vara anonym eller av något annat skäl föredrar att prata med någon utanför Teracom kan du också välja att anmäla din misstanke till vår företagshälsovård. All hantering av personlig information i samband med alkohol-, drog- eller spelmissbruk är sekretessbelagd.

Tänk så här

- Självklart känns det jobbigt att anmäla sig själv eller en kollega när du misstänker missbruk. Men missbruk är en sjukdom som även drabbar nära och kära.

Du kan göra en livsavgörande insats!

Läs mer i vår:

- Riktlinje för jämställdhet och mångfald
- Riktlinje för alkohol, droger och spel

Vi ansvarar för vår Säkerhet

Med vår Säkerhet avser vi både säkerhet utifrån de krav på sekretess vårt uppdrag och våra uppdragsgivare ställer samt utifrån ett arbetsmiljöperspektiv.

Säkerhet genomsyrar hela Teracoms affär. Det är ett krav från våra uppdragsgivare och utifrån ISO/IEC 27001 till följd av vår certifiering såväl som lagkrav för många delar av vår verksamhet. Det är ditt ansvar som medarbetare att säkerställa att du förstår vad det innebär för din roll i företaget. Reglerna avseende säkerhet slutar inte gälla när du går hem. Du har ett ansvar under hela din anställningstid såväl som efter att du har lämnat Teracom som arbetsgivare eller uppdragsgivare att säkerställa att du inte röjer information som omfattas av sekretesskrav. Under din anställnings-/uppdragstid har du också en skyldighet att anmäla om din familjesituation förändras. Om du är tveksam över i vilken situation du kan och inte kan prata om delar av det du möter på jobbet, eller om du hyser oro för att information röjts på ett otillbörligt sätt, prata med din chef eller vänd dig till säkerhetschefen eller biträdande säkerhetschefen.

Tänk så här

- Teracoms verksamhetsinriktning innebär att din utgångspunkt måste vara att all information är hemlig. Röjande av information kan vara ett brott mot policy, avtal med uppdragsgivare eller ett lagbrott.
- Stäm hellre av en gång för mycket.

På Teracom vill vi att alla medarbetare ska må bra. Alla medarbetare har rätt till en balans mellan jobb och fritid. Givetvis kan det från tid till annan uppstå situationer när vi måste jobba mer än normalt, men din normala arbetssituation ska innebära att du har utrymme för återhämtning såväl som ditt privata liv. Chefer har ett stort ansvar att tillse att arbetsbelastningen blir jämnt och rimligt fördelad, men som medarbetare är det också viktigt att du säger till om du upplever en för tung arbetsbörda.

Alla medarbetare har också rätt till en sund fysisk arbetsmiljö. Det innebär allt från luft, temperatur och ergonomi på kontoret till ansvar för och rätten till säkerhetsåtgärder om du jobbar i fysiskt utsatta situationer. Därför har Teracom som arbets-/uppdragsgivare upprättat ett antal riktlinjer som beskriver hur du som medarbetare förebygger olyckor men också hur du gör om olyckan är framme. Se till att du tagit del av de riktlinjer som gäller för just ditt arbetsansvar. Det är lätt att invaggas i en falsk säkerhet, ”ingenting har ju hänt förut”. Men varje gång du utför en arbetsuppgift, hur mycket rutin du än har, måste du hantera den som om det vore den första gången. Sluta aldrig med förebyggande rutiner och tipsa din chef om du ser möjligheter att stärka upp säkerheten ytterligare.

Läs mer i vår:

- Säkerhets- och informationssäkerhetspolicy
- Arbetsmiljöpolicy
- Riktlinjer och regler anpassade till olika arbetssituationer som du hittar i vårt Ledningssystem eller på Inside

Vi ansvarar för vår Miljöpåverkan

Med vår miljöpåverkan avser vi hur resultatet av våra val påverkar miljön.

Vår verksamhet påverkar miljön på olika sätt och det vilar självklart ett tungt ansvar på Teracom som företag att göra rätt val. Som medarbetare har du ett ansvar att bidra inom ramen för ditt arbetsansvar genom att väga in miljöpåverkan i allt från hur du gör inköp till hur du väljer att planera möten och konferenser. Våra fokusområden inom miljöarbetet är de områden som har störst påverkan på klimatet. Teracoms mål är att vara klimatneutrala år 2045. Verksamhetens klimatpåverkan ska tas i beaktande och minimeras så långt det är möjligt. Om det är rimligt ekonomiskt och kvalitetsmässigt, ska alltid det alternativ som är mest fördelaktigt för miljön väljas. Ett cirkulärt ekonomiskt tankesätt ska präglade bolaget.

Fråga dig själv

- Kan jag göra samma sak på ett annat sätt och samtidigt spara på miljön?
- Kan vi mötas digitalt?
- Kan jag ta tåget istället för flyget eller bilen?
- Finns det ett mer miljövänligt alternativ?

Läs mer i vår:

- Miljöpolicy

Vi ansvarar för vår Kommunikation

Med vår kommunikation avser vi marknads- och företagskommunikation såväl som kommunikation via sociala medier.

Som medarbetare i Teracom har vi ett ansvar att se till att vår informationsgivning är korrekt och tydlig och att den kommer från rätt källa. Vi har också ansvar för att säkerställa att det vi kommunicerar inte omfattas av någon form av sekretess- eller säkerhetsbegränsning och att det inte riskerar att skada Teracoms varumärke eller kan uppfattas som kränkande.

I all marknadsföring och i kontakter med uppdragsgivare såväl som konkurrenter har du ett ansvar att framställa en korrekt bild av Teracom och våra förmågor. Det betyder att det är viktigt att du utgår ifrån vår fastställda företagsbeskrivning när du kommunicerar om Teracom. Kommer det frågor från media är huvudregeln att du ska hänvisa till Stabsavdelningen. Du får givetvis svara på frågor utifrån ditt eget perspektiv, men det är då viktigt att du är tydlig med att du inte är talesperson för Teracom.

Som medarbetare äger du självklart rätten att kommunicera via dina sociala medier. Det är dock viktigt att ha i åtanke att mottagaren inte alltid kan skilja på privata åsikter och din roll som medarbetare på Teracom. Det är ditt ansvar även här att du uttrycker dig så att det är tydligt att du representerar dig själv och dina egna åsikter. Om du i din kommunikation medvetet sprider uppgifter som är till skada för Teracom eller bolagets intresser riskerar du att bryta mot lojalitetsplikten i ditt anställningsavtal, oaktat om det sker under eller utanför arbetstid.

Det är också viktigt att du funderar kring dina inlägg ur ett säkerhetsperspektiv så att du inte tar bilder där det inte är tillåtet, checkar in när det inte är lämpligt att röja var du är eller avslöjar samarbeten genom att tagga andra. Du har självklart också ett ansvar att respektera andras rätt till egen integritet. Stäm av och få godkännande av berörd/a om du vill tagga dem eller lägga ut bilder där de finns med – precis som de måste stämma av och få ett godkännande av dig.

Fråga dig själv

- Kan min kommunikation skada Teracom's varumärke, röja säkerhets- eller sekretessbelagd information eller uppfattas som kränkande?

Läs mer i vår:

- Riktlinje för marknadsnärvaro, företagskommunikation samt aktivitet i sociala medier

Övrigt regelverk

Förutom de policyer och riktlinjer som omfattas av texten i Uppförandekoden finns ett bredare regelverk som avser arbetsplatsen Teracom. De gäller givetvis också och det är ditt ansvar att ta del av dem. Du hittar enkelt alla företagsövergripande policies, riktlinjer och rutiner i Ledningssystemet.

Riktlinjer och regler som rör ett fåtal medarbetare alternativt enskilda yrkesgrupper hittar du i biblioteket på Inside.