



**PORT OF
GOTHENBURG**

The Port of Scandinavia

Bilaga 5

2017-12-01

Ärende: VD-kommentarer

Bolaget gör bedömningen att handlingen kan innehålla uppgifter som omfattas av sekretess enligt Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Handlingen publiceras därför inte.

Frågor och förfrågningar rörande utlämnande av allmänna handlingar kan ställas till diarie@portgot.se



**PORT OF
GOTHENBURG**

The Port of Scandinavia

Bilaga 6

2017-12-01

Ärende: Ekonomisk rapportering; Resultat oktober och beslut prognos III samt beslut Uppföljningsrapport 3

Bolaget gör bedömningen att handlingen kan innehålla uppgifter som omfattas av sekretess enligt Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Handlingen publiceras därför inte.

Frågor och förfrågningar rörande utlämnande av allmänna handlingar kan ställas till diarie@portgot.se



**PORT OF
GOTHENBURG**

The Port of Scandinavia

Bilaga 7

2017-12-01

Ärende: Beslut – Internkontrollplan 2018

Bolaget gör bedömningen att handlingen kan innehålla uppgifter som omfattas av sekretess enligt Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Handlingen publiceras därför inte.

Frågor och förfrågningar rörande utlämnande av allmänna handlingar kan ställas till diarie@portgot.se

Ärende: Likabehandlingsplan 2018

Förslag till beslut

Styrelsen beslöt fastställa framlagt förslag avseende Likabehandlingsplan 2018

Varför jobba med likabehandling?

Göteborgs Hamn AB ska vara en jämställd arbetsplats fritt från diskriminering och trakasserier, där en mångfald i gruppen bidrar till en ökad lönsamhet för bolaget. Mångfald handlar om att skapa en inkluderande arbetsplats. Ett ställe där vi är öppna och ser värdet av att använda våra medarbetares olika erfarenheter och kunskaper. Likabehandling innebär att utgå ifrån alla människors lika rättigheter och möjligheter på lika villkor, vilket inte innebär att alla ska behandlas likadant utan behandlas likvärdigt.

Likabehandlingsrubbens fokus är att skapa värde, uppmärksamhet och engagemang i mångfalds- och likabehandlingsfrågor, inte bara på grund av att det är väsentliga hållbarhetsaspekter för vårt bolag, utan även för att det bidrar till affärsnytta. Forskning¹ visar att sannolikheten att göra ekonomiska vinningar är 35 procent högre för företag med hög etnisk mångfald, och att företag med hög jämställdhet har 15 procent större chans att öka sina intäkter än genomsnittsbolagen. Chanserna till nya affärer och god arbetsmiljö är större i grupper med stor mångfald och ett inkluderande arbetsklimat jämfört med andra grupper.

I Göteborgs Hamn AB:s affärsplan står det under mål för 2025 att ”vi är en attraktiv arbetsplats som tar socialt ansvar och gör skillnad för sysselsättning och utanförskap i Göteborg.” I likabehandlingsplanen har vi aktiviteter för att nå detta långsiktiga mål.

Våra kärnvärden

Vi arbetar enligt våra kärnvärden som är samverkan, hållbarhet, innovation och pålitlighet, (SHIP). Vår uppförandekod som har sin grund i dessa visar oss vägen. Vi ska tro gott om varandra och respektera och uppmuntra varandra. Vi har ett tillåtande klimat där vi säger hej och ger varandra feedback. Vi är en arbetsplats som underlättar föräldraledighet och där balansen mellan arbete och fritid uppmuntras. Hos oss accepteras ingen form för kränkande särbehandling eller diskriminering. SHIP är en självklarhet i vårt likabehandlingsarbete.

Organisation och ansvar

- Styrelsen har det yttersta ansvaret för likabehandlingsarbetet i bolaget och fattar beslut om likabehandlingsplanen årligen.
- VD och företagsledning har det övergripande ansvaret för att likabehandlingsarbetet bedrivs på ett systematiskt sätt.
- Chefer med personalansvar har ansvar för att arbeta aktivt med likabehandlingsfrågorna i den egna verksamheten kopplat till aktiviteterna i likabehandlingsplanen och föregå med gott exempel i ett likabehandlande ledarskap.

¹ <http://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters>

- Medarbetare ska aktivt medverka till en arbetsplats fri från fördomar och en kultur som präglas av respektfullt bemötande samt att reagera om man bevittnar oacceptabla händelser.
- Likabehandlingsgruppen ansvarar för att ta fram en årlig likabehandlingsplan samt säkerställa att beslutade mål och aktiviteter genomförs och följs upp i företagsledningen. I gruppen finns representanter för chefer, fackliga organisationer samt medarbetare.

Metod

Arbetsgivarens främjande och förebyggande arbete för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter omfattar de sju diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Dessa diskrimineringsgrunder ska ligga till grund för bolagets aktiva åtgärder inom följande områden; arbetsförhållanden, löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling samt föräldraskap och arbete².

Uppföljning

Uppföljning av likabehandlingsplanen görs i likabehandlingsgruppen 3 gånger per år. Revidering av planerna görs årligen under hösten inför framtagande av nästkommande års plan. Uppföljning av aktiviteter och måluppfyllelse görs i början på nästkommande år. Likabehandlingsplanen godkänns av företagsledningen och fastställs av styrelsen.

Fokusområden:

2018:

- Mänskliga rättigheter
- Lönediskriminering
- Socialt ansvarstagande
- Kompetenshöjning
- Rekrytering och intern rörlighet
- Arbetsförhållanden

2019-2020

- Ev. förlängning av vissa fokusområden från föregående års planer
- Löner och andra anställningsvillkor
- Utbildning och kompetensutveckling
- Föräldraskap och arbete

Koppling till lokala och globala målsättningar

Genom denna likabehandlingsplan bidrar Göteborgs Hamn AB till såväl stadens budget inom avsnitten: jämlikhet, mänskliga rättigheter, personal, inköp och upphandling som följande av FN:s hållbarhetsmål³: 5. Jämställdhet, 8. Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt, 10. Minskad ojämlikhet och 12. Hållbar konsumtion och produktion.

² <http://www.do.se/framja-och-atgarda/arbetsgivarens-ansvar/#1>

³ <http://www.globalamalen.se/om-globala-malen/>

Mål och aktiviteter 2018

Fokusområde: Mänskliga rättigheter

Mål: De mänskliga rättigheterna ska genomsyra alla Göteborgs stads verksamheter⁴

Aktivitet	Ansvarig
1. Utbildningsinsatser ska genomföras för att höja den normkritiska och HBTQ kompetensen i Göteborg stads verksamheter.	<i>Likabehandlingsgruppen.</i>

Fokusområde: Lönediskriminering

Mål: Osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män ska upphöra⁵

Aktivitet	Ansvarig
1. Lönekartläggning ska genomföras årligen.	<i>Ansvarig: HR avdelningen.</i>

Fokusområde: Socialt ansvarstagande

Mål: Vårt sociala ansvarstagande ska öka⁶

Aktivitet	Ansvarig
1. Ta fram en instruktion för att ta emot praktikanter som står långt ifrån arbetsmarknaden för att skapa bättre förutsättningar för såväl praktikant som handledare.	<i>HR avdelningen.</i>
2. Minst 40 procent av våra medarbetare ska vara företagsvolontärer	<i>Kvalitetschef och hållbarhetsspecialist</i>
3. Minst 50 procent av Göteborgs Hamn ABs ramavtalsupphandlingar/ längre entreprenader- längre än fyra månader- ska göras enligt Hamnens modell för socialt hänsynstagande i upphandlingar.	<i>Inköp</i>

⁴ Göteborgs stads budget 2018, avsnitt Mänskliga rättigheter s. 10

⁵ Göteborgs stads budget 2018, avsnitt Personal s. 55

⁶ Göteborgs stads budget 2018, avsnitt Jämlikhet s. 8 och avsnitt Inköp och upphandling s. 59, avsnitt Personal s 55

Fokusområde: Kompetenshöjning

Mål: Göteborgs Hamn AB ska vara ett bolag där medarbetarna har goda kunskaper inom bland annat normkritik, HBTQ, trakasserier och kränkande särbehandling

Aktivitet	Ansvarig
1. Genomföra kunskapshöjande aktivitet på bolagsnivå (medarbetardag).	<i>Likabehandlingsgruppen.</i>
2. Genomföra kunskapshöjande aktivitet på chefsforum.	<i>Likabehandlingsgruppen.</i>
3. Ta fram ett kunskapshöjande material för chefer att använda på alla avdelningars APT.	<i>Likabehandlingsgruppen.</i>
4. Genomföra kunskapshöjande aktivitet på APT	<i>Chefer.</i>
5. Genomföra kunskapshöjande aktivitet på intranätet.	<i>Likabehandlingsgruppen</i>

Fokusområde: Rekrytering och intern rörlighet

Mål: Göteborgs Hamn AB ska uppmuntra intern rörlighet mellan yrkesgrupper och avdelningar samt ha en rekryteringsprocess som minskar risken för diskriminering⁷.

Aktivitet	Ansvarig
1. Alla rekryteringsannonser läggs internt på intranätet för att uppmåna till internt sökande.	<i>HR avdelning</i>
2. Granska 50 procent av föregående års annonser som läggs ut för att belysa eventuell onödig exkludering i kravprofil, både vad gäller interna sökande men även inom alla diskrimineringsgrunder ⁸ .	<i>Likabehandlingsgruppen.</i>
3. Kompetenshöjande insats för chefer inom kompetensbaserad rekrytering.	<i>HR avdelningen</i>

⁷ Göteborgs stads budget 2018, avsnitt Personal s 55

⁸ Aktivitet 2 ingår i diskrimineringslagens nya krav på aktiva åtgärder och ska därför följa ett arbete i fyra steg: undersöka, analysera, åtgärda samt följa upp och utvärdera.

Fokusområde: Arbetsförhållanden

Mål: Göteborgs hamn AB ska ha en psykosocial och fysisk arbetsmiljö som främjar lika möjligheter och som förebygger diskriminering inom alla diskrimineringsgrunder⁹.

Aktivitet	Ansvarig
1. Se aktivitet nummer 4 under fokusområde kompetenshöjning	<i>Likabehandlingsgruppen och chefer</i>
2. Ta fram enkel mall för hur man inkludera alla diskrimineringsgrunder vid riskbedömning.	<i>HR avdelningen, fackliga, arbetsmiljökoordinator och chefer.</i>
3. I mall för utvecklingssamtal, inkludera frågor om kultur och klimat	<i>HR avdelning och chefer</i>
4. Översyn, uppdatering och synliggörande av befintligt material kring trakasserier och kränkande särbehandling	<i>Likabehandlingsgruppen</i>

⁹ Aktivitet 1 och 3 ingår i diskrimineringslagens nya krav på aktiva åtgärder och ska därför följa ett arbete i fyra steg: undersöka, analysera, åtgärda samt följa upp och utvärdera. Göteborgs stads budget 2018, Avsnitt Personal s 55.



Definitioner

- *Diskriminering* är när någon behandlas sämre än andra. Ibland kan man känna sig orättvist behandlad utan att det är diskriminering. Missgynnandet eller kränkningen ska ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna
- *Direkt diskriminering* är orättvis behandling eller missgynnande av en person på grund av dennes kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.
- *Indirekt diskriminering* är tillämpande av en bestämmelse som verkar neutral, men som får en diskriminerande effekt i praktiken.
- *Trakasserier* är uppträdande som kränker en persons värdighet på grund av dennes kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.
- *Annan kränkande behandling* är ett uppträdande som, utan att vara trakasserier, kränker en persons värdighet
- *Kön*: Innebär att någon är kvinna eller man. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet
- *Etnisk tillhörighet*: En individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande
- *Religion och annan trosuppfattning*: Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism. Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd
- *Funktionsnedsättning*: Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga är inte en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening
- *Sexuell läggning*: Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning
- *Könsöverskridande identitet eller uttryck*: Avses att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel (eller på annat) sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön. Begreppet omfattar dels en persons mentala eller självupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr.
- *Ålder*: Innebär uppnådd levnadslängd. Alla människor, oavsett ålder omfattas av lagens skydd mot diskriminering.

Uppföljning Kommunfullmäktiges uppdrag 2017:	Kommentar
MÅL: Jämlikt Göteborg Göteborg ska vara en jämlik stad. Skillnader i livsvillkor och hälsa ska minska. Jämlikhetsarbetet ska utgå ifrån fyra fokusområden: en god start i livet, goda uppväxtvillkor, förutsättningar för arbete samt hållbara och hälsofrämjande miljöer. Aktivitet - Samarbeta med några av stadens skolor och ta emot studiebesök flera gånger per år där bland annat karriärmöjligheter presenteras - Ta emot praktikanter, sommarjobbare, prao och examensarbeten - Samarbeta med "Jobbsprånget" som ska underlätta utlandsfödda ingenjörer att få jobb på svensk arbetsmarknad - Ställa sociala krav vid upphandling - Samarbeta med Göteborgs Räddningsmission och Öppet hus	- <i>Mål uppnått. Alla aktiviteter har genomförts.</i>
Mänskliga rättigheter Aktivitet: - Alla förvaltningar och bolag ska ta fram likabehandlingsplaner utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. - Utbildningsinsatser ska genomföras för att höja den normkritiska kompetensen i stadens verksamheter	- <i>Mål uppnått.</i> - <i>Målet har inte uppnått. Aktivitet flyttas till 2018.</i>

Jämställdhet Aktivitet: - Lönekartläggningar ska genomföras i syfte att få osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män att upphöra. Särskild uppmärksamhet ska ägnas åt löneskillnader inom samma intervall i arbetsvärderingssystemet BAS.	- <i>Mål uppnått. Lönekartläggning visade inte på några osakliga löneskillnader på gruppnivå. De osakliga löneskillnader som framkom på individnivå åtgärdades i 2017 års lönerevision.</i>
Personal Aktivitet: - Andelen chefer födda utanför Norden ska öka kraftigt och aktivt följas upp. - Andelen kvinnliga chefer inom manligt dominerande verksamheter ska överstiga andelen kvinnor inom samma verksamhet.	- <i>Andelen utomnordiskt födda är generellt låg i bolaget och behöver öka. Vi har ett mångfaldsperspektiv med oss i alla rekryteringar.</i> - <i>Andelen kvinnliga chefer har minskat under 2017 från 48 till 33 procent. Anledningen till detta är bland annat att några kvinnliga (och en manlig) chef har slutat och dels på grund av en omorganisation där en chefstjänst förhandlades bort. För tillfället bemannas två chefstjänster av en kvinna vilket också påverkar resultatet.</i>

Uppföljning Göteborgs Hamn AB:s mål och aktiviteter 2017	Kommentar
MÅL: Göteborgs Hamn AB har ett effektivt och aktivitetsbaserat arbetssätt inom likabehandlingsfrågor som genomsyrar bolaget Aktiviteter: - Workshop i likabehandlingsgruppen i början på 2017 kring syfte, nytt arbetssätt och organisation med utgångspunkt i ny lagstiftning - Ta fram underlag till FL om gruppens syfte och uppdrag	- <i>Målet uppnått.</i> - <i>Målet uppnått genom presentation av gruppens syfte och uppdrag för FL vid presentation av förslag till 2018 års likabehandlingsplan.</i>
MÅL: Göteborgs Hamn AB ska vara ett bolag där personalen har goda kunskaper i likabehandlingsfrågor. Aktiviteter: - Skapa kunskap och medvetenhet genom olika mötesfora som exempelvis APT och chefsmöten - Aktivt och löpande under året informera alla medarbetare om aktuella frågor och arrangemang kopplade till mänskliga rättigheter, mångfald och jämställdhet. - Informera alla nya chefer om Göteborgs Hamns likabehandlingsperspektiv	- <i>Målet har inte uppnåtts. Aktivitet flyttas till 2018.</i> - <i>Likabehandlingsgruppen har nått målet genom att ha 10 informationspunkter på intranätet kopplat till mänskliga rättigheter, mångfald och jämställdhet samt gjort information tillgänglig i mötesrum och lunchrum.</i> - <i>Målet uppnått.</i>
MÅL: I Göteborgs Hamn AB ska medarbetare inte vara utsatta för trakasserier eller kränkningar Aktiviteter: - I samband med att vi arbetar med uppförandekoden under 2017, särskilt belysa förhållningssätt gentemot varandra.	- <i>Målet har uppnåtts. Uppförandekoden var en viktig del under medarbetardagen tillsammans med våra värderingar</i>

- Uppföljning av resultat i medarbetarenkät.	<i>och företagskultur. Arbetet kommer följas upp och utvecklas under 2017 och 2018.</i> - <i>Mål uppnått. Tyvärr visade det sig även i 2016 års medarbetarenkät att en liten andel upplever sig kränkt/trakasserad. Alla avdelningar jobbar med resultatet av medarbetarenkäten. Under 2018 planeras en utbildningsinsats för medarbetare kopplat till bland annat denna frågan. Aktivitet kring trakasserier har inkluderats i 2018 års likabehandlingsplan kopplat till den nya diskrimineringslagstiftningen.</i>
MÅL: Göteborgs Hamn AB ska erbjuda en rekryteringsprocess som ger likabehandling i bedömningen av alla arbetssökandes kompetens och lämplighet oberoende av kön, könsidentitet, sexuell läggning, etnicitet, funktionshinder eller trosbekännelse Aktiviteter - Använda HRs checklista för rekrytering där mångfalds- och likabehandlingsperspektivet beaktas	- <i>Mål uppnått</i>
MÅL: Göteborgs Hamn AB ska vara ett företag där intern rörlighet mellan yrkesgrupper och avdelningar uppmuntras Aktiviteter: - Alla annonser läggs internt på Hubben för att uppmuntra till internt sökande	- <i>Mål uppnått</i>

- Göteborgs Hamn AB är öppna för att använda våra medarbetares olika erfarenheter och kunskaper. Vi ser därför värdet av- och uppmuntrar till intern rörlighet.	- <i>Under 2017 har vi haft lite rotation i personalgruppen av naturliga skäl. En medarbetare på kommunikationsavdelningen har blivit tf kommunikationschef under tiden som rekrytering pågått. En mellanchefer har tagit rollen som tf chef för Business support efter den föregående chefens avgång. En medarbetare har också blivit HR-ansvarig av denna anledningen. Därutöver har en medarbetare från redovisningsavdelningen jobbat lite med HR-frågor på grund av eget intresse och önskemål.</i>
MÅL: Göteborgs Hamn AB ska vara ett bolag som främjar balansen mellan föräldraskap och förvärvsarbete. - Möten ska i möjligaste mån förläggas mellan klockan 9 och 15.30 - Vi tillämpar flexibel arbetstid för de tjänstemän där det är möjligt - Vi har en positiv syn på uttag av föräldraledighet	- <i>Mål har inte följts upp och därmed inte uppnåtts.</i> - <i>Mål har uppnåtts.</i> - <i>Mål har uppnåtts då bolaget försöker underlätta för de som är föräldralediga på hel- eller deltid.</i>

Ärende: Plansprängning yta A2 Halvorsäng

Förslag till beslut:

Styrelsen beviljar VD att investera upp till 25 MSEK för plansprängning av yta A2 vid Halvorsäng samt upptill 1 MSEK för uppförande av stängsel kring uppställningsplats.

Bakgrund

I samband med utbyggnad av Västlänken, nedsänkning av E45 och byggnation av Hisingsbron har det varit en förutsättning att flytta på CircleK tankstation vid Gullbergsvass/gasklockan. Fastighetskontoret, som markförhandlat med CircleK, har kontaktat Göteborgs Hamn för att söka ersättningsläge för CircleK inom Halvorsäng.

Kopplat till flytt av tankstation har möjligheten att etablera uppställningsplatser för lastbils- trafik lyfts i dialog mellan Göteborgs Hamn, Fastighetskontoret, Trafikkontoret samt Trafikverket. Detta mot bakgrund av trängsel under byggtid Västsvenska Paketet (VP) samt behovet av ordnad uppställning för yrkestrafiken.

Mot bakgrund av detta har två arrendeavtal tecknats med CircleK.

1/ arrendeavtal för tankstation på 25 år

2/ arrendeavtal för uppställningsplatser på 10 år

Göteborgs hamns åtagande är att planspränga aktuella områden för att möjliggöra uppförande av de aktuella anläggningarna.

Fastighet

Göteborgs hamn köpte fastigheten Halvorsäng 2005 av ST1, dåvarande Shell. Detaljplan för området var klar 2015. Detaljplanen medger utbyggnad av i huvudsak lagerbyggnader med även, på de mindre tomterna A1 och A2, servicestationer i form av tankstationer och restauranger.

Se appendix för kart- och ritningsunderlag

Ekonomi

Kvar inom området finns plats för ytterligare en tankstation samt etablering av restaurang. Arrenden avses att tecknas för dessa funktioner. Göteborgs hamns åtaganden är att arrendera ut mark.

Göteborgs hamn har genom att möjliggöra för omlokalisering av tankstation bidragit till att underlätta framdriften av i bakgrunden nämnda stadsutvecklingsprojekt.

Miljö

Den kvarvarande ytan för ytterligare en tankstation skall dediceras alternativa bränsle för att bidra till utvecklingen mot lastbilsdrivmedel med lägre utsläpps nivåer och minskad inverkan på miljö.

Social hållbarhet

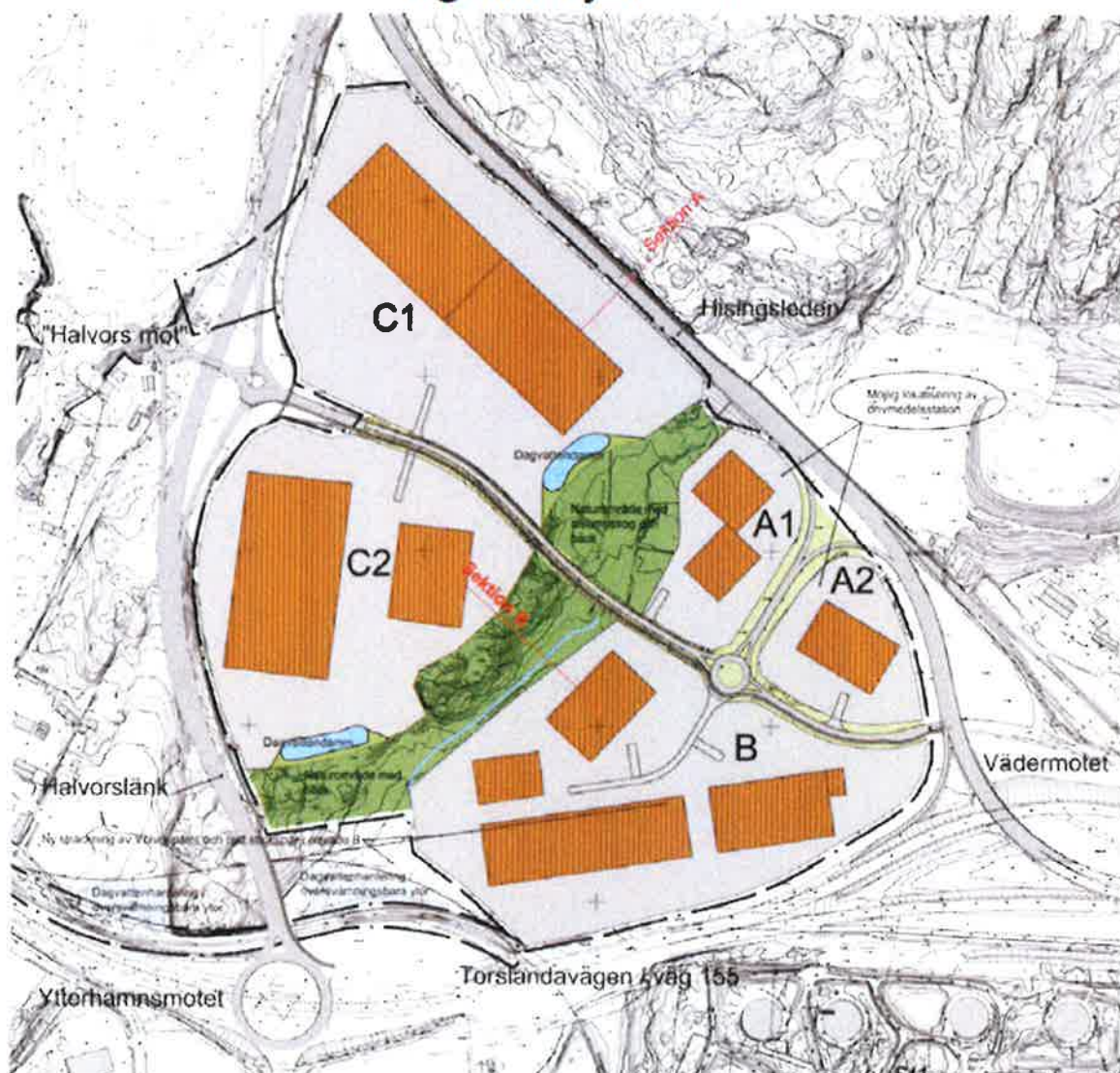
Uppförandet av uppställningsplats bidrar till att erbjuda ett inhägnat och bevakat område för lastbilstrafiken med tillgång till sanitära funktioner.

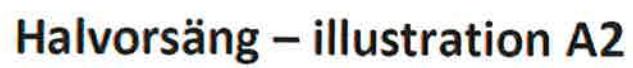
Göteborgs Hamn AB

Magnus Kårestedt, VD

Halvorsäng – detaljplan

lagakraft juli 2015





Ärende: Utökad Investeringsbegäran Stigbergskajen Underhållsåtgärder

Förslag till beslut

Projektet Stigbergskajen Underhållsåtgärders reviderade prognos för färdigställande uppgår till 24 MSEK. Styrelsen beslutar bevilja VD en budgetram om 26 MSEK.

Ärendet

Utifrån senaste huvudinspektionen (2014) av Stigbergskajen har en underhållsplan tagits fram, där ett antal underhållsåtgärder har identifierats som nödvändiga att genomföra för att bibehålla kajen.

Stigbergskajen används för att ta emot yachter, örlogsfartyg, skolskepp etc och är den enda kvarvarande kajen hamnen har att erbjuda denna typ av fartyg inom innerhamnarna.

I samband med att hamnbolaget medgav att avträda kryssningsläget i Frihamnen för att möjliggöra stadsutveckling beslutade styrelsen 2016-04-25 att Stigbergskajen utses till Göteborgs Hamns huvudsakliga centrala kajplats för kryssningsfartyg. För att möta kryssningssäsongen 2018 måste dessa underhållsåtgärder utföras innan våren 2018.

De huvudsakliga underhållsåtgärderna är betongreparation av frontbalk, stålspons framför befintlig skadad betongspons och utbyte av 10 m kaj. Rivning av denna del har utförts mot löpande ersättning, medan övriga arbeten har utförts mot fast ersättning.

Rivningen har varit mer komplicerad och svårarbetad än förväntat, som främst beror på att man fick byta metod från bilning till sprängning som har varit tvunget att ske mycket försiktigt med hänsyn till närliggande mark och konstruktioner.

Arbetet med uppbyggnad av den nya kajdelen har varit mycket problematisk främst pga. att den förmodade bergnivån inte stämmer med verkligheten, trots fördjupad omfattning på geoteknisk utredning, utan är betydligt djupare och brantare, dessutom med en ofördelaktig lutning/vinkel att fästa spons och stag i. Detta har inneburit problem att installera spanten och att det projekterade utförande med borrarade stag till berget har avbrutits och projekteras nu om.

Teknikmöte har genomförts under september-oktober 2017 för att utreda eventuella alternativa sponsförankringsmetoder samt säkerställa tillförlitligheten avseende vald metod och riskhantering. Ytterligare geotekniska undersökningar har genomförts. Situationen med berget medför att befintlig metod behöver utökas med foderrör för att säkerställa bakåtförankringen av kajkonstruktionen.

Arbetet planerades att färdigställas september 2017, men beräknas pga. ovanstående vara klart mars 2018 i tid för att möta kryssningssäsongen 2018

Ekonomiska konsekvenser

Tidigare godkända medel i 2016 och 2017 års investeringsplaner: 16,2 mkr.

Upparbetat t.o.m. oktober 2017 ca 16,2 mkr.

Ett antal åtgärder har avgått från projektets fasta ersättning med ca 4 mkr i huvudsak minskade kostnader betongreparationer. Det löpande arbetet har ökat med 6 mkr avseende sprängning för rivning av utbyte kajdel. Tillkommande arbeten på de fasta arbetena på 5,8 mkr, i huvudsak uppbyggnad av ny kajdel.

Den nya prognosen för hela projektet uppgår till 24 mkr.

Risker

Arbetet måste färdigställas våren 2018 för att kajen ska kunna nyttjas som kryssningskaj hela kryssningssäsongen 2018.

Komplicerat utförande vid borring av foderrör för bakåtförankring av spont. Säkerställs genom entreprenörens utförande, med utförlig arbetsbeskrivning och kontroll av kompetens.

Olika perspektiv

Jämställdhetsperspektivet

Förslaget innehåller inte några förändringar som behöver belysas utifrån detta perspektiv.

Mångfaldhetsperspektivet

Förslaget innehåller inte några förändringar som behöver belysas utifrån detta perspektiv.

Miljöperspektivet

Förslaget innehåller inte några förändringar som behöver belysas utifrån detta perspektiv.

Omvärldsperspektivet

Förslaget innehåller inte några förändringar som behöver belysas utifrån detta perspektiv.

Göteborgs Hamn AB



Magnus Kårestedt
VD

Arvid Guthed
Handläggare

Ärende: Förtydligande om Göteborgs Hamn AB:s sponsring till Näringslivsgruppen (NLG)

Förslag till beslut:

Styrelsen antecknade informationen och beslöt fastställa förslag till sponsring av Näringslivsgruppen med 200 000 kronor för 2018.

Nedan följer en beskrivning av Näringslivsgruppen och vad man stöder, skrivet av deras vd. För Göteborgs Hamn AB:s vidkommande är det också av stor vikt att olika organisationer och projekt som ansöker om stöd hos oss kan vidarebefordras till NLG direkt. Vi slipper därmed dubbla sponsringsförfrågningar.

Angående frågan varför det är Gbg & Co som ansvarar för NLG, så är Business Regions vice Vd Eva-Lena Albihn ordförande i den gruppen/området Näringsliv där Göteborgs Hamn har valt att engagera sig extra i.

Näringslivsgruppen

NLG:s syfte är att vara en plattform för samverkan mellan näringsliv, organisationer, kommuner, universitet och högskola i arbetet med att stärka och utveckla Göteborgs konkurrens- och attraktionskraft. NLG består av 25 företag, organisationer och akademi där styrkan är att den sammanlagda insatsen får stor påverkan och utväxling för investerade medel. NLG har sedan starten för mer än 25 år sedan satsat drygt 100 miljoner kronor i olika projekt. Som exempelvis på projekt som initierats eller möjliggjorts av NLG är;

- Vetenskapsfestivalen
- Göteborgs Companipris
- Göteborgs Kulturkalas
- Student Göteborg
- Göteborg City Shopping
- Gothenburg Startup

För mer information om respektive projekt och verksamhet se:

<http://goteborgco.se/destinationen-goteborg/naringslivsgruppen/>

NLG samlar projekt, riktade satsningar och omvärldsbevakning inom tre huvudområden: *näringsliv, kunskap och evenemang & kultur.*

Inom området **Näringsliv** där Göteborg Hamn har valt att engagera sig extra i arbetar man för närvarande med följande projekt som några exempel;

- Göteborgs Companipris
- Ung Företagsamhet
- Connect2Capital
- Food Venture and Partnering Day
- Gbgtechweek
- Magasin Göteborg
- Jobbmässan Skarpt Läge

Ett projekt kan innebära flera olika nivåer av involvering. NLG är med och initierar ett antal projekt och har ibland även en drivande roll under den första tiden. I många projekt sitter NLG med i styrgrupper och har mer av en rådgivande funktion.

NLG stödjer också olika organisationer och projekt som ansöker om stöd inom de tre huvudområdena. Det handlar både om finansiering och rådgivning och ges framförallt till projekt i uppstarts- eller utvecklingsskeden. Hittills under 2017 har NLG stöttat ca 30 olika projekt och verksamheter.

Nominering av styrelse till bolag, ägda av Göteborgs Hamn AB

Styrelsen i de kommunala bolagen skall nominera ledamöter till respektive dotterbolags styrelse för 2018.

Förslag till beslut:

Styrelsen beslöt nominera föreslagna styrelser för 2018 till bolag ägda av Göteborgs Hamn AB

Scandinavian Distripoint AB

Enligt beslut i styrelsen den 25 september 2017

Vilande bolag

Arendal Holding AB

Ledamot: Magnus Kårestedt

Suppleant Katarina Hagby

Göteborgs Stuveri

Ledamot: Magnus Kårestedt

Suppleant Katarina Hagby



**PORT OF
GOTHENBURG**

The Port of Scandinavia

Bilaga 13

2017-12-01

Ärende: Beslut – Mandat inför förlikningsförhandling Veolia

Bolaget gör bedömningen att handlingen kan innehålla uppgifter som omfattas av sekretess enligt Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Handlingen publiceras därför inte.

Frågor och förfrågningar rörande utlämnande av allmänna handlingar kan ställas till diarie@portgot.se



**PORT OF
GOTHENBURG**

The Port of Scandinavia

Bilaga 14

2017-12-01

Ärende: Beslut – Mandat inför förlikningsförhandling Rodhe

Bolaget gör bedömningen att handlingen kan innehålla uppgifter som omfattas av sekretess enligt Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Handlingen publiceras därför inte.

Frågor och förfrågningar rörande utlämnande av allmänna handlingar kan ställas till diarie@portgot.se



**PORT OF
GOTHENBURG**

The Port of Scandinavia

Bilaga 15

2017-12-01

Ärende: Slutrapporter – projekt Port Entry och ytbyte Logent

Bolaget gör bedömningen att handlingen kan innehålla uppgifter som omfattas av sekretess enligt Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Handlingen publiceras därför inte.

Frågor och förfrågningar rörande utlämnande av allmänna handlingar kan ställas till diarie@portgot.se

Ärende: Göteborgs Hamns Uppförandekod

Syftet med detta dokument är att göra styrelsen uppmärksam på den uppförandekod som gäller alla som arbetar inom eller för Göteborgs Hamn AB, dvs styrelse, företagsledning, anställda och inhyrd personal.

Det är ett informationsärende men vi vill att styrelsen ställer sig bakom uppförandekoden för bolaget.

Göteborgs Hamn AB



Magnus Kårestedt

Uppförandekod
GÖTEBORGS HAMN AB



Innehåll

INTRODUKTION AV VD	4
ETISKA RIKTLINJER – Sammandrag.....	7
ETISKA RIKTLINJER	8
Förhållningssätt till varandra.....	8
Arbetsmiljö & hälsa	9
Intressekonflikter.....	10
Miljö	11
Socialt ansvar	12
Förhållande till kunder & samarbetspartners	13
Förhållande till leverantörer.....	14
Mutor och korruption.....	17
Säkerhet & skydd av tillgångar	18
IT.....	20
Kommunikation... ..	21
TILLÄMPNING & UPPFÖLJNING.....	22
FRÅGA DIG SJÄLV I DITT DAGLIGA ARBETE	22

Introduktion av VD

TILL STYRELSE, FÖRETAGSLEDNING, MEDARBETARE & INHYRD PERSONAL

Vår verksamhet berör många olika intressenter, såsom ägare, medarbetare, kunder, leverantörer, media, verk/myndigheter, politiker, allmänheten, samhället och övriga samarbetspartners i hamnklustret.

För att lyckas med vår huvuduppgift – att skapa förutsättningar för ett starkt, effektivt och hållbart skandinaviskt godsnav – krävs det att Göteborgs Hamn AB bibehåller en hög grad av trovärdighet och tillit samt att vi är pålitliga och ansvarstagande i kontakten med våra olika intressenter.

Syftet med den här uppförandekoden är att säkerställa ett korrekt agerande i vårt dagliga arbete och att:

- tydliggöra vilka etiska riktlinjer som Göteborgs Hamn AB står för
- ge vägledning i viktiga frågeställningar
- tala om vad som är tillåtet/önskvärt agerande/handlande

Aktuell lagstiftning och Göteborgs Stads ambitioner utgör miniminivån och skulle något i uppförandekoden stå i konflikt med dessa regelverk går dessa före koden.

Uppförandekoden gäller alla som arbetar inom eller för Göteborgs Hamn AB, dvs styrelse, företagsledning, anställda och inhyrd personal.

För att vi skall lyckas med våra ambitioner om att vara en pålitlig, ansvarstagande, neutral och rättvis samarbetspartner förväntar jag mig att alla som omfattas av denna uppförandekod läser igenom, förstår och följer innehållet.

MAGNUS KÅRESTEDT
VD, Göteborgs Hamn AB

Antagen av Göteborgs Hamn AB:s styrelse 2012-05-07



”Syftet med den här uppförandekoden är att säkerställa ett korrekt agerande i vårt dagliga arbete.”



ETISKA RIKTLINJER – Sammandrag

- ➔ **FÖRHÅLLNINGSSÄTT TILL VARANDRA** – Hur vi agerar gentemot varandra och andra har stor betydelse för hur väl vi kan leva våra grundvärderingar: samverkan, hållbarhet, innovation och pålitlighet. Humor och glädje är viktigt på vår arbetsplats.
- ➔ **ARBETSMILJÖ & HÄLSA** – Göteborgs Hamn AB ska vara en arbetsplats som kännetecknas av en god och säker arbetsmiljö. Anställda, kunder och samarbetspartners ska känna sig trygga med vårt sätt att hantera vår arbetsmiljö. Vi har medarbetarnas hälsa i fokus.
- ➔ **INTRESSEKONFLIKTER** – Vi får inte låta vårt egenintresse eller familjeintresse påverka vårt professionella omdöme.
- ➔ **MILJÖ** – Vi ska medverka till en långsiktigt hållbar utveckling genom att bedriva ett proaktivt miljöarbete.
- ➔ **SOCIALT ANSVAR** – Vi ska göra vad vi kan för att vara en del av lösningen på de utmaningar som vårt samhälle står inför lokalt i Göteborg, men även globalt samt vara en attraktiv arbetsplats.
- ➔ **FÖRHÅLLANDE TILL KUNDER & SAMARBETSPARTNERS** – Vi ska vara en ansvarstagande, oberoende, neutral och pålitlig samarbetspartner. Vi ser marknadsföring och representation som en naturlig del i att utveckla relationer och samverkan. Utgångspunkten i all representation är att den ska kännetecknas av måttfullhet.
- ➔ **FÖRHÅLLANDE TILL LEVERANTÖRER** – Vi ska vara en ansvarsfull, pålitlig och kompetent beställare, med hög affärsetik. Som offentlig aktör styrs vår verksamhet av Lagen om offentlig upphandling. Osunda affärsrelationer får ej förekomma.
- ➔ **MUTOR OCH KORRUPTION** – Göteborgs Hamn AB:s chefer, medarbetare och andra som agerar på uppdrag av Göteborgs Hamn AB får inte erbjuda, betala ut eller ta emot mutor.
- ➔ **SÄKERHET & SKYDD AV TILLGÅNGAR** – För Göteborgs Hamn AB är det av största vikt att identifiera och värdera väsentliga hot mot personer, egendom, information och renommé/-goodwill. Så långt det är tekniskt och ekonomiskt möjligt ska riskerna för att hot uppstår eller leder till icke önskvärda situationer minimeras. Företagets tillgångar och verksamhet ska skyddas mot konkurrerande affärsintressen.
- ➔ **IT** – Göteborgs Hamn AB är beroende av sitt goda rykte. Göteborgs Hamn AB kan därför inte acceptera att företagets namn förekommer i sammanhang som kan skada vårt anseende hos allmänheten, kunder eller kollegor. Vår IT-utrustning får i begränsad omfattning användas för privat bruk.
- ➔ **KOMMUNIKATION** – Med vår centrala ställning i nordiskt näringsliv ska Göteborgs Hamn AB vara transparenta, sakliga och proaktiva i vår kommunikation. Vi ska alla vara goda ambassadörer och verka för hamnens bästa.

ETISKA RIKTLINJER



➔ FÖRHÅLLNINGSSÄTT TILL VARANDRA

Hur vi agerar gentemot varandra och andra har stor betydelse för hur väl vi kan leva våra grundvärderingar: samverkan, hållbarhet, innovation och pålitlighet. Humor och glädje är viktigt på vår arbetsplats.

VÅRT GEMENSAMMA FÖRHÅLLNINGSSÄTT ÄR DÄRFÖR ATT:

- Skapa engagemang och samverkan genom delaktighet.
- Dela med oss av information och i största möjliga mån alltid återkoppla den till andra och varandra, för att skapa ett så öppet klimat som möjligt.
- Tro gott om och respektera andra och varandra, och påminna oss om att uppmuntra varandra. Vår utgångspunkt är att alla gör sitt bästa.
- Bejaka mod och uppmuntra egna beslut. Ett tillåtande klimat är grunden för att våga ta initiativ och testa.
- Ha ett gemensamt synsätt på hållbarhet – som inkluderar tre perspektiv: socialt, miljömässigt och ekonomiskt ansvarstagande.
- Sträva efter ökad handlingskraft – vi bjuder in och respekterar varandras olika åsikter, men vi vågar också ta annat än konsensusbeslut när så krävs.
- Respektera överenskomna regler, arbetssätt och tider.
- All intern representation kännetecknas av kostnadsmedvetenhet.
- Vi säger "hej", ger varandra feedback och inbjuder till ett gott arbetsklimat.

➔ ARBETSMILJÖ & HÄLSA

Göteborgs Hamn AB ska vara en arbetsplats som kännetecknas av en god och säker arbetsmiljö. Anställda, kunder och samarbetspartners ska känna sig trygga med vårt sätt att hantera vår arbetsmiljö. Vi har medarbetarnas hälsa i fokus.

DETTA UPPNÅR VI GENOM ATT:

- Följa de regler och rutiner som finns för att undvika skador och olycksfall.
- Alltid använda den arbets- och skyddsutrustning som krävs.
- Rapportera avvikelser, tillbud, arbetsskador, arbetsmiljöproblem och förbättringsförslag.
- Eftersträva jämställdhet och mångfald där ingen diskrimineras eller kränks.
- Vara nyktra och drogfria på arbetsplatsen.
- Vara restriktiva med alkohol vid såväl intern som extern representation.
- Erbjuder företagsgemensamma och riktade insatser inom hälsa och friskvård.
- Uppmuntra våra anställda att aktivt delta i hälsofrämjande aktiviteter.

*"Våra
grundvärderingar är:
samverkan, hållbarhet,
innovation
och pålitlighet."*

➔ INTRESSEKONFLIKTER

Vi får inte låta vårt egenintresse eller familjeintresse påverka vårt professionella omdöme.

DETTA UPPNÅR VI GENOM ATT:

- Undvika situationer där vår lojalitet kan bli kluven.
- Inte försätta oss i situationer där egenintressen eller familjeintressen kan komma i konflikt med Göteborgs Hamn AB:s intressen.
- Inte vara chef över eller själv rekrytera en nära anhörig.
- Inte ha en nära relation med underställd personal.
- Inte använda vår ställning inom Göteborgs Hamn AB för egen vinning eller för en familjemedlems, väns eller medhjälparens vinning.
- Inte ta emot gåvor, tjänster eller nöjesaktiviteter som skulle kunna feltolkas.
- Undvika affärsförehavanden mellan Göteborgs Hamn AB och företag eller organisationer som du, en familjemedlem eller en enskild person som du behandlar som en familjemedlem, förvaltar eller har ett ekonomiskt intresse i.
- Inte ha styrelseuppdrag eller andra anställningar som skulle kunna hamna i konflikt med Göteborgs Hamn AB:s intressen.

Medarbetare som tror att de kanske har hamnat eller kan komma att hamna i en intressekonflikt måste informera sin närmaste chef eller HR-representant, så att Göteborgs Hamn AB kan ta ställning till om en konflikt existerar eller ej.

”Medarbetare som tror att de kanske har hamnat eller kan komma att hamna i en intressekonflikt måste informera sin närmaste chef eller HR-representant.”



➔ MILJÖ

Göteborgs Hamn AB ska medverka till en långsiktigt hållbar utveckling genom att bedriva ett proaktivt miljöarbete.

DETTA UPPNÅR VI GENOM ATT:

- Källsortera och minimera avfall.
- Överväga resfria möten.
- Efterfråga och välja miljömärkta varor och tjänster.
- Spara energi och resurser.
- Uppmuntra varandra till att göra bra miljöval i det dagliga arbetet.
- Värdera miljökonsekvenser i beslut och välja de miljöbästa alternativen där det är ekonomiskt rimligt.
- Förebygga miljöolyckor och upprätthålla en god beredskap för att begränsa effekten i händelse av olycka.
- I dialog och samverkan med våra kunder, leverantörer och andra intressenter bidra till att minska de lokala luftutsläppen, växthusgaserna, buller och utsläpp till vatten från: sjöfart, hamnverksamhet, hamnutveckling och landtransporter.

”Vi ska vara en del av lösningen på de utmaningar som vårt samhälle står inför.”

➔ SOCIALT ANSVAR

Göteborgs Hamn AB ska göra vad vi kan för att vara en del av lösningen på de utmaningar som vårt samhälle står inför lokalt i Göteborg, men även globalt samt vara en attraktiv arbetsplats.

DETTA UPPNÅR VI GENOM ATT:

- Hålla oss uppdaterade om vilka utmaningar som finns lokalt/globalt.
- Samverka med socialt inriktade frivilligorganisationer.
- Försäkra oss om att vi inte bidrar till att bryta mot mänskliga rättigheter.
- Välja rättvisemärkta varor och tjänster i första hand.
- Ställa etiska/sociala krav vid inköp och upphandling så långt det är möjligt.
- Erbjud praktikerplatser, studiebesök, examensarbete och sommarjobb till skolungdomar, långtidsarbetslösa och nyutexaminerade studenter, inklusive nära anhöriga.
- Vara en arbetsplats där arbete går att kombinera med familj och fritid, och att föräldraledighet uppmuntras och underlättas.
- Ta vara på mångfalden.
- Samverka, medverka och stimulera den akademiska världen att forska inom väsentliga utmaningar som vårt samhälle och bransch står inför.
- Bidra till och samverka för ett rikt kulturliv i Göteborg.

➔ FÖRHÅLLANDE TILL KUNDER & SAMARBETSPARTNERS

Göteborgs Hamn AB ska vara en ansvarstagande, oberoende, neutral och pålitlig samarbetspartner. Vi ser marknadsföring och representation som en naturlig del i att utveckla relationer och samverkan. Utgångspunkten i all representation är att den ska kännetecknas av måttfullhet.

DETTA UPPNÅR VI GENOM ATT:

- Behandla kunder & samarbetspartners likvärdigt, utan att favorisera någon.
- Hålla ingångna avtal och affärsuppgörelser.
- Alltid vara en god ambassadör för Göteborgs Hamn AB.
- Vara restriktiva med alkohol.
- Aldrig vistas i miljöer eller nyttja något som kan skada vårt rykte såsom porrklubbar, droger eller kriminell verksamhet.
- All representation kännetecknas av kostnadsmedvetenhet. Kostnaderna ska alltid vägas mot nyttan och att det föreligger koppling till vårt uppdrag.
- Kunna erbjuda kunden/samarbetspartnern möjlighet att betala självkostnadspriset vid vad som kan uppfattas som mer påkostade arrangemang.
- Försiktighet iakttas vid ofta återkommande representation mot en och samma person eller grupp av personer. Är make/maka/sambo/registrerad partner medbjuden ökar risken för att representationen kan anses otillbörlig.
- Uppmuntra & arrangera sociala aktiviteter som passar alla oavsett kön och religion.
- Vara restriktiva med att lämna gåvor och endast ge gåvor vid "rätt tillfälle" och alltid till en skälig prisnivå. Hamnbolagets motiv och mottagarens integritet ska inte kunna ifrågasättas.
- Aldrig lämna gåvor eller andra förmåner på Göteborgs Hamn AB:s vägnar i syfte att skaffa sig fördelar för personlig del.



➔ FÖRHÅLLANDE TILL LEVERANTÖRER

Vi skall vara en ansvarsfull, pålitlig och kompetent beställare, med hög affärsetik. Som offentlig aktör styrs vår verksamhet av Lagen om offentlig upphandling. Osunda affärsrelationer får ej förekomma.

DETTA UPPNÅR VI GENOM ATT:

- Verka utifrån begreppen objektivitet, affärsmässighet och likabehandling.
- Säkerställa att inköp och upphandling sker i enlighet med gällande lagstiftning och stadens riktlinjer.
- Vid val av leverantör/konsult, där ett privat umgänge förekommer, ska särskild försiktighet iaktas samt närmaste chef informeras.
- Rese- och logikostnader, vid besök hos eller vid resor tillsammans med leverantörer, alltid betalas av Göteborgs Hamn AB.
- Närmaste chef hålls informerad om de events, middagar, julbord etc som medarbetaren ämnar gå på. Under pågående upphandling bör särskild restriktivitet råda.
- Försiktighet iaktas vid ofta återkommande representation mot en och samma person eller grupp av personer. Är make/maka/sambo/registrerad partner medbjuden ökar risken för att förmånen ska anses otillbörlig.
- Inte ta emot gåvor (som överstiger 400 kr) och gåvor i samband med högtidsdagar (som överstiger 1300 kr). OBS! beloppsgränserna är inte absoluta och en gåva kan anses otillbörlig även om värdet är ringa, särskilt om gåvan kan förknippas med en viss prestation.
- Anställda inte tar emot gåvor på sin hemadress.
- Öppenhet kring mottagande av gåvor bör ske till närmaste chef, som avgör om gåvan skall behållas av den anställda eller tillfalla företaget.
- Ett privat nyttjande av tjänster från anlita leverantör i tjänsten kommuniceras med närmaste chef och att marknadspris gäller.
- Anställda inom Göteborgs Hamn AB inte tar emot rabatter, följderbudanden eller andra förmåner som inte riktar sig till samtliga anställda inom företaget.
- Vi inte tar emot erbjudanden om båtar, fritidshus, fordon för privat bruk eller helt eller delvis betalda nöjes- eller semesterresor.



”Vi ska vara en ansvarsfull, pålitlig och kompetent beställare, med hög affärsetik.”



➔ MUTOR OCH KORRUPTION

Göteborgs Hamn AB:s chefer, medarbetare och andra som agerar på uppdrag av Göteborgs Hamn AB får inte erbjuda, betala ut eller ta emot mutor.

DETTA UPPNÅR VI GENOM ATT:

- Aldrig utnyttja mutor, bestickning eller otillåten ersättning av någon form i relation till kunder, leverantörer, myndigheter eller andra beslutsfattare med syftet att erhålla eller behålla förmånliga beslut eller affärer. Vi ber eller tillåter heller aldrig tredje part att göra det på våra vägnar.
- Aldrig ta emot gåvor av en leverantör/kund som kan misstänkas vilja erhålla en otillbörlig fördel.
- Säkerställa att gåvor, aktiviteter och ageranden inte kan misstolkas.
- Rapportera alla misstankar om eventuell korruption till närmaste chef.

VAD ÄR KORRUPTION?

Korruption innebär att utnyttja sin ställning för att uppnå personlig eller affärsmässig vinning för sig själv eller andra. Korruption är förbjudet enligt lag.

AKTIV KORRUPTION (BESTICKNING) är när någon erbjuder en annan person en otillbörlig förmån inom ramen för befattning, värv eller uppdrag.

PASSIV KORRUPTION (MUTBROTT) är när någon kräver, tar emot eller accepterar ett erbjudande om otillbörlig förmån inom ramen för befattning, värv eller uppdrag.

EN FÖRMÅN ÄR OTILLBÖRLIG där förhållandet är tydligt klandervärt. Vad som är otillbörligt avgörs med bakgrund av: bidragets syfte, givarens ställning/position, bidragets värde, bidragets art, om arbetsgivaren/uppdragsgivaren är informerad och om det strider mot interna riktlinjer.

Kontrollfrågor vid erbjudande från utomstående:

- ✓ Är detta en förmån och varför erbjuds den mig?
- ✓ Finns det en koppling mellan förmånen och min tjänsteutövning?
- ✓ Hur är förmånen beskaffad och vad är den värd?
- ✓ Vilket inflytande har jag på min arbetsgivares relation med den som erbjuder förmånen?

Skulle tveksamhet uppstå är det rimligt att utgå från att förmånen inte är tillåten.

”Undvik att diskutera känslig information på offentliga platser.”

➔ SÄKERHET & SKYDD AV TILLGÅNGAR

För Göteborgs Hamn AB är det av största vikt att identifiera och värdera väsentliga hot mot personer, egendom, information och renommé/goodwill. Så långt det är tekniskt och ekonomiskt möjligt ska riskerna för att hot uppstår eller leder till icke önskvärda situationer minimeras. Företagets tillgångar och verksamhet ska skyddas mot konkurrerande affärsintressen.

DETTA UPPNÅR VI GENOM ATT:

- Alla väsentliga hot och risker omedelbart rapporteras till närmaste chef samt säkerhetschef.
- Omedelbart kontakta säkerhetschef eller Port Security vid misstanke om exempelvis stöld, brott mot tillträdesreglerna och obehörig som uppehåller sig i närheten av våra hamnanläggningar.
- Känslig information om anställda, samarbetspartners, kunder och övriga intressenter behandlas med stor försiktighet.
- Känslig information såsom affärsplaner, affärsprocesser, ekonomisk information, kundavtal, uppgifter som kan påverka hamnskyddet mm behandlas med sekretess/stor försiktighet. Åtagandet att bevara informationen konfidentiell gäller även när din anställning/uppdrag vid Göteborgs Hamn AB har upphört.
- Förvara och hantera våra datorer så att inte obehöriga får åtkomst till informationen som ligger lagrad.
- Undvika att diskutera känslig information på offentliga platser såsom flygplatser, allmänna kommunikationer, restauranger, barer, hissar, toaletter och kaféer.
- Bolagets gemensamma tillgångar och resurser används så effektivt som möjligt exempelvis kontorsmaterial, mobiler, tjänstefordon mm.



→ IT

Göteborgs Hamn AB är beroende av sitt goda rykte. Göteborgs Hamn AB kan därför inte acceptera att företagets namn förekommer i sammanhang som kan skada vårt anseende hos allmänheten, kunder eller kollegor. Vår IT-utrustning får i begränsad omfattning användas för privat bruk.

DETTA UPPNÅR VI GENOM ATT:

- Vi inte skickar, vidarebefordrar eller lagrar material, besöker hemsidor som innehåller material som innebär: trakasserier, oförskämdheter, diskriminering eller som är olagligt (exempelvis rasistiskt, barnpornografiskt, upphovsrättsintrång), eller på annat sätt kan anses vara kränkande, stötande, klandervärd eller oetiskt.
- Arbetsredskap som datorer, e-post, internetuppkoppling och mjukvaruprogram får i begränsad omfattning användas för privat bruk eller i övrigt utanför tjänsten, förutsatt att det inte medför förlust av arbetstid och att det inte inkräktar på dator- eller kommunikationskapaciteten.
- Vi inte använder internet för deltagande i spel eller i chatgrupper som inte är arbetsrelaterade.
- Undvika slöseri med bandbredd och diskutrymme genom att skicka eller aktivt söka erhålla onödigt många eller stora filer. Vi lagrar inte privata filer på bolagets servrar.

”Tänk på hur du använder din IT-utrustning.”



→ KOMMUNIKATION

Med vår centrala ställning i nordiskt näringsliv ska Göteborgs Hamn AB vara transparenta, sakliga och proaktiva i vår kommunikation.

”Vi ska alla vara goda ambassadörer och verka för hamnens bästa.”

DETTA UPPNÅR VI GENOM ATT:

- Vara proaktiva i vår kommunikation, både vid positiva och negativa händelser.
- Alltid eftersträva att lämna korrekt information.
- Påverka strategiska beslut & utveckling genom en aktiv närvaro, såväl i branschorganisationer som vid remissförfrågningar.
- Vara pålästa och insatta i Göteborgs Hamn AB:s vision, affärsidé och utmaningar.
- Ta varje tillfälle som ges att lyfta fram hamnen lokalt, nationellt och internationellt.
- Behandla alla förfrågningar om allmänna handlingar utan dröjsmål.
- Inte eftersöka källor eller fråga om vad informationen ska användas till, vilket strider mot offentlighetsprincipen.
- Begränsa rätten att uttala sig å bolagets vägnar till VD, hans ställföreträdare eller annan person som utses att föra bolagets talan.
- Låta alla anställda ha rätten att uttala sig om sitt arbete, så länge man inte lämnar ut information av kommersiellt värde, det vill säga något som skulle kunna skada en kundrelation eller påverka konkurrensen negativt. Rätten att påtala missförhållanden är grundlagsskyddad.

➔ TILLÄMPNING & UPPFÖLJNING

Alla som omfattas av uppförandekoden ansvarar för att tillämpa och respektera innehållet.

DETTA UPPNÅR VI GENOM ATT:

- Varje chef ansvarar för att denna uppförandekod är känd och tillämpas av medarbetare och inhyrd personal.
- Sunt förnuft används när du ska besluta om rätt åtgärd, eftersom vår uppförandekod inte täcker in alla eventuella situationer som kan uppstå. Om du är osäker så bör du fråga närmaste chef.
- Varje känd, misstänkt eller observerad överträdelse av lagar, förordningar eller denna uppförandekod, som du blir medveten om, rapporteras till närmaste chef.
- Om du av olika skäl inte tycker dig kunna ta upp misstanke om en allvarlig oegentlighet med din chef, kan du vända dig till stadens whistleblowerfunktion:
Telefon: 031-384 72 72, måndag–fredag kl 9–15
E-post: whistleblowing@bdo.se
Brev: Whistleblowerfunktionen för Göteborg Stad, BDOs Compliance- og granskingsenhet
Postboks 1704 Vika, 0121 Oslo, Norge
- Efterlevnaden av innehållet i uppförandekoden följs fortlöpande upp som en naturlig del av den löpande verksamheten.
- Vid avvikelse från denna uppförandekod så kommer Göteborgs Hamn AB att medvetandegöra förseelsen för medarbetaren på olika sätt. Skulle misskötsamheten fortsätta trots att arbetsgivaren medvetandegjort så kan arbetstagaren riskera sin anställning.

➔ FRÅGA DIG SJÄLV I DITT DAGLIGA ARBETE:

- ✓ Är det beslut/den åtgärd jag är på väg att vidta eller ej vidta i enlighet med våra grundvärderingar och etiska regler?
- ✓ Har jag förstått risken med, och de eventuella konsekvenser av, mitt handlande?
- ✓ Har jag, vid behov, sökt råd så att jag kan ta ett väl underbyggt beslut?
- ✓ Föregår jag med gott exempel?
- ✓ Har jag övervägt om Göteborgs Hamn AB påverkas?
- ✓ Hur skulle det kännas om den åtgärd/handling som jag vidtar idag hamnar i tidningen eller på tv i morgon?

*”Du ansvarar
för att innehållet
i denna skrift
tillämpas.”*



Göteborgs Hamn är Nordens största hamn med 11000 fartygsanlöp om året. En tredjedel av svensk utrikeshandel går via Göteborgs Hamn och 65 procent av all containertrafik. Göteborgs Hamn är den enda hamnen i Sverige med kapacitet att ta emot världens största containerfartyg och har det bredaste utbudet av fartygslinjer både inom och utanför Europa. 24 tågpendlar med dagliga avgångar gör att företag i hela Sverige och Norge kan ha en miljölok direktlinje till Nordens största hamn. I Göteborgs Hamn finns terminaler för energiprodukter, bilar, roro, containrar och passagerare.



**GÖTEBORGS
HAMN**

The Port of Scandinavia