

# UPPFÖRANDEKOD FÖR MEDARBETARE

Denna koncernövergripande policy är framtagen av Balders hållbarhetsavdelning, hållbarhetschef, i samverkan med HR. Den koncernövergripande policyn är vägledande för Balders samtliga dotterbolag men lokala avvikelser kan förekomma. Policyn ses över årligen och är antagen av bolagets styrelse.

## 1. BAKGRUND

Fastighets AB Balders (Balder) uppförandekod baseras på internationella riktlinjer som FN:s Global Compacts tio principer för mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorrupcion, såväl som OECD:s riktlinjer för multinationella företag, ILO:s kärn-konventioner och FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. Uppförandekoden tar utgångspunkt i Näringslivskoden från Institutet Mot Mutor (IMM).

Balder har som målsättning att inga incidenter av korrupcion eller incidenter av diskriminering ska förekomma inom verksamheten. För att förebygga detta ska alla medarbetare ha kännedom om och utbildas i Balders uppförandekod.

## 2. SYFTE

Syftet med uppförandekoden är att ge riktlinjer för ansvarsfullt agerande i interna och externa relationer samt säkerställa vilka grundläggande krav som ställs i affärsmässiga situationer.

Följande principer och riktlinjer ska ligga till grund för Balders medarbetare och bolagets agerande.

## 3. RIKTLINJER

### 3.1 Ansvarsfulla och affärsetiska relationer

I alla affärsrelationer ska Balders medarbetare agera öppet, affärsetiskt och ansvarsfullt. Balder tolererar inga former av korrupcion, såsom tagande och givande av mutor eller annan otillåten förmån, utpressning, penningtvätt, insiderhandel eller intressekonflikter. Med korrupcion avses att utnyttja sin ställning för att uppnå otillbörlig fördel för egen eller annans vinning. Med intressekonflikt avses en situation där privata intressen riskerar att gå emot verksamhetens intressen.

Inga överträdelser får ske mot gällande lagstiftning för givande och tagande av muta. Representation och gåvor ska präglas av öppenhet, måttfullhet och ha ett naturligt samband med affärsrelationen. De gåvor som är förbjudna att ta emot är också förbjudna att ge bort.

Med otillåten gåva (muta) avser Balder:

- Penninggåva, presentkort eller liknande att jämställa med kontanter
- Penninglån, borgensåtaganden, eftergift av fordring, amortering, ränta eller liknande villkor som inte är marknadsmässiga
- Arbete hos mottagaren eller leverans av varor/tjänst för privata ändamål
- Något som är förenat med villkor om motprestation som inte är godkänt av mottagarens arbets- eller uppdragsgivare

Om en samarbetspartner delar ut ett presentkort eller en julklapp ska denna lottas ut bland samtliga kollegor i området eller på avdelningen. Anledningen är att alla ska ges en chans att ta del av gåvan. Vid en förfrågan eller ett erbjudande om en förmån ska detta alltid diskuteras med närmaste chef, som kan föreslå tillvägagångssätt.

### **3.2 God arbetsmiljö och respekt för mänskliga rättigheter**

Balder strävar efter att skapa en god och hälsosam arbetsmiljö baserad på jämlikhet och mångfald, där medarbetarnas integritet värnas. Ingen diskriminering får ske på grund av ålder, kön, könsidentitet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller etnisk bakgrund. Alla former av trakasserier är förbjudna, liksom kränkande särbehandling. Bolaget tar avstånd från alla former av barn- och tvångsarbete samt värnar om medarbetarnas yttrandefrihet och rätt till föreningsfrihet.

Balder ska arbeta aktivt med sin systematiska arbetsmiljö för att förebygga arbetsplats-olyckor och arbetsrelaterade sjukdomar samt säkerställa att skydds-utrustning som krävs för arbetet används.

Ytterligare riktlinjer finns i Balders Policy för jämlikhet och mångfald samt Policy för hälsa och säkerhet.

### **3.3 Ansvar för miljön**

Balder ska kontinuerligt arbeta med att minska bolagets miljöpåverkan och klimat-utsläpp. Målet är att samtliga medarbetare ska vara delaktiga och sträva efter att minska bolagets miljöbelastning så långt det är möjligt. Det görs bland annat genom att minska energi- och vattenanvändning, förbättra avfallssortering och återvinning, prioritera omställning till fossilfria och förnyelsebara källor, välja miljövänliga produkter samt beakta försiktighetsprincipen vid materialval samt främja biologisk mångfald i förvaltning och utveckling av fastigheter. Ytterligare riktlinjer finns i Balders hållbarhetspolicy.

## **4. UPPFÖLJNING OCH EFTERLEVNAD**

### **4.1 Implementering och uppföljning**

Denna uppförandekod ska distribueras till alla medarbetare inom Fastighets AB Balder och återfinns på bolagets webbplats. Uppförandekodens innehåll ska vara en del av introduktionsprogram för nyanställda och regelbundna internutbildningar.

## 4.2 Visselblåsning

Balder har som mål att upprätthålla en kultur som präglas av öppenhet och att vara en långsiktig, ansvarsfull aktör som agerar affärsetiskt. Det är viktigt att oegentligheter och missförhållanden uppmärksammas och utreds så tidigt som möjligt. Vid misstanke om överträdelser av lag, regler eller mot denna uppförandekod är det varje medarbetares skyldighet att anmäla detta. Det är möjligt att göra via närmsta chef, HR-chef, bolagets krisledning eller anonymt via Balders visselblåsartjänst.

Göteborg 9 februari 2024

Styrelsen för Fastighets AB Balder