

Uppförandekod

KB18-koncernens (KB18 Företagsförädling AB, org nr 556934-0960, inkl. konsoliderade dotterbolag. Nedan refererat till som "KB18") uppförandekod är en sammanställning av de regler och riktlinjer som utgör grunden för vår verksamhet och för våra relationer med kunder, affärspartner, medarbetare och andra intressenter. KB18s uppförandekod gäller för både medarbetare och koncernstyrelsen.

Principer

KB18 följer lagar och förordningar samt **respekterar kulturerna och traditionerna i alla länder** där vi arbetar. KB18 erbjuder ersättningar och förmåner som **följer lagen och god affärspraxis**. KB18s medarbetare ska följa lagar och god affärspraxis samt agera etiskt i alla sina aktiviteter och relationer med intressenter.

KB18s **medarbetare får inte ta emot betalningar eller andra ersättningar från tredje part som kan påverka eller som kan uppfattas som att de påverkar** deras oberoende när de fattar affärsbeslut. **Alla finansiella transaktioner ska redovisas**. Underlaget till redovisningen måste beskriva alla transaktioner på ett korrekt och icke vilseledande sätt.

Medarbetare och chefer på KB18 ska ta vara på sina egna personliga och/eller **ekonomiska intressen på ett sätt som inte står i strid med** och inte kan uppfattas som att det står i strid med **KB18s ekonomiska intressen**. KB18 strävar efter att föra dialog med sina intressenter.

KB18 **stödjer och respekterar åtgärder för att skydda internationellt erkända mänskliga rättigheter**. KB18 uppmuntrar mångfald på arbetsplatsen. KB18 tolererar inte tvångsarbete eller barnarbete i någon form.

KB18 **rekryterar och tar hand om, utan att diskriminera, alla medarbetare oavsett kön, trosuppfattning, ålder, funktionshinder, sexuell läggning, nationalitet, politisk övertygelse, facklig anslutning samt socialt och etniskt ursprung**. Rätten till föreningsfrihet ska respekteras inom all verksamhet.

Alla medarbetare har rätt till en säker och **hälsosam arbetsmiljö**. KB18 ska bidra till att uppnå en mer **hållbar utveckling** både genom de uppdrag som företaget utför och genom sin egen affärsverksamhet.

KB18s uppförandekod bygger på FN:s Global Compacts tio principer för företag på områdena mänskliga rättigheter, arbetsmarknad, miljö och korruptionsbekämpning samt kod mot korruption i näringslivet från Institutet för mutor.

FN Global Compact | De tio principerna

Mänskliga rättigheter

- Företagen ska stödja och respektera skyddet av de internationellt erkända mänskliga rättigheterna och
- se till att de inte gör sig medskyldiga till brott mot de mänskliga rättigheterna.

Arbetsförhållanden

- Företagen ska se till att föreningsfriheten upprätthålls och stödja rätten till kollektivavtal,

- avskaffa alla former av tvångsarbete,
- avskaffa barnarbete och
- följa principen om icke diskriminering vid anställning och i yrkeslivet.

Miljö

- Företagen ska främja försiktighetsprincipen inför miljöutmaningar,
- ta initiativ för att främja ett större miljöansvar och
- uppmuntra utvecklingen och spridningen av miljövänlig teknik.

Korrupsionsbekämpning

- Företagen ska motverka korrupsion i alla former, inbegripet utpressning och mutor.

Kod mot korrupsion i näringslivet – Institutet mot mutor

<https://www.institutetmotmutor.se/skrifter/naringslivskoden/>

Otillåtna förmåner

En förmån är otillåten om den påverkar eller riskerar att påverka mottagarens beslut eller sätt att fullgöra sina arbetsuppgifter, till exempel en gåva av högt ekonomiskt eller personligt värde för mottagaren. Bedömningen får göras från fall till fall.

- penninggåva och lån av pengar,
- varor och tjänster för privat ändamål och privata rabatter på varor och tjänster,
- rätt att använda fordon, båt, fritidsbostad eller liknande för privat bruk,
- nöjes- eller semesterresa,
- köp av sexuella tjänster eller besök på stripp- och porrklubb, och
- förmåner som kan medföra att givaren får en hållhake på mottagaren.

Följande slag av förmåner är på grund av sin beteendepåverkande natur otillåtna: Förmåner som inte är otillåtna enligt den här bestämmelsen ska prövas mot kraven på öppenhet och måttfullhet.

Om arbets- eller uppdragstagaren bedömer att en erbjuden förmån kan vara otillåten, ska denne antingen avvisa den direkt eller – innan den tas emot – hänskjuta bedömningen till närmaste chef eller annan som KB18 har hänvisat till. I oförutsedda eller plötsligt uppkomna situationer, där ett omedelbart avböjande av förmånen inte kan komma i fråga då det skulle kunna skada arbets- eller uppdragsgivarens relation till den som erbjuder förmånen eller medföra en säkerhetsrisk för arbets- eller uppdragstagaren, ska mottagaren så snart omständigheterna tillåter redovisa förmånen för arbets- eller uppdragsgivaren.

Mellanhänder – riskanalys och kontroll

- Med mellanhand avses i denna kod någon som ett företag har utsett att företräda företaget för viss angelägenhet och till vilken företaget tillhandahåller pengar eller andra tillgångar. Det avgörande är inte vad mellanhanden kallas utan mellanhandens faktiska funktion. Mellanhänder kan vara till exempel agenter, konsulter, ombud, dotterbolag, mäklare eller affärsförmedlare. Riktlinjerna i denna kod bör också användas som ledning vid kontroll för

undvikande av korrupsionsrisker förknippade med andra tredjeparter som företag arbetar med eller använder sig av, till exempel leverantörer.

- Riskanalys och kontroll av identitet, verklig huvudman, finansiell bakgrund och ersättningsform, inställning till korrupcion, integritet och rykte ska dokumenteras för mellanhänder i enlighet med koden.

Visselblåsning

Om en medarbetare på KB18 har väl underbyggda skäl att misstänka att kriterierna ovan inte följs och om detta inte är möjligt eller om det visar sig olämpligt för medarbetaren att rapportera detta till chefen så ska situationen rapporteras i enlighet med KB18s rutin för visseblåsning, se visseblåsarpolicy. När funktionen aktiveras under 2023, använd e-postadressen: kb18.whistleblower@ropa.se eller tryck på länken till webbformulär ropa.se/whistleblower/KB18 som kommer att finnas på kb18.se.

KB18s uppförandekod gäller inom hela koncernen, den ses över en gång om året och uppdateras efter behov.