

Uppförandekod

Eleda Group



1 Om Eleda Groups uppförandekod

Styrelsen i Eleda Management AB ("Eleda") är ansvarig för den här uppförandekoden som omfattar samtliga bolag inom Eledas koncern ("Koncernen" eller "Eleda").

Eledas koncernchef är ansvarig för denna uppförandekod, medan respektive dotterbolags- vd är ansvarig för sina egna uppförandekoder och deras efterlevnad. Uppförandekoden beskriver vilka förväntningar vi på Eleda har på varandra och våra samarbetspartners. Den ger också vägledning kring hur vi ska agera korrekt i affärsmässiga relationer och hur vi ska förhålla oss i potentiellt svåra situationer.

Uppförandekoden baseras på Eledas värderingar, vår syn på hållbart företagande, samt FN:s Global Compacts 10 principer och gäller inom samtliga arbetsplatser inom koncernen.

2 Mänskliga rättigheter

2.1 Grundläggande rättigheter

Eleda stödjer och respekterar skyddet för mänskliga rättigheter och deltar inte i någon verksamhet som kan riskera att kränka dessa rättigheter.

2.2 Personlig integritet

Vi är engagerade i att skydda personuppgifter och integritet för alla individer. Vi följer tillämpliga lagar på dataskyddsområdet för att säkerställa konfidentialitet och integritet för de personuppgifter vi behandlar.

3 Affärsetik och antikorruption

3.1 Lagstiftning och internationella konventioner

Vi följer alltid de lagar, regler och förordningar som gäller på de marknader där vi är verksamma. Vi förväntar oss att även våra affärspartners gör det.

3.2 Antikorruption, representation och gåvor

Vi ska göra affärer på ett professionellt och etiskt korrekt sätt och vi ska motverka all form av korruption inom vår verksamhet. Mutor, dolda provisioner, gåvor av exklusiv karaktär eller andra olagliga eller oetiska förmåner är inte tillåtna.

Vi varken efterfrågar, accepterar eller erbjuder representation eller gåvor som kan påverka – eller ge intryck av att påverka – våra egna eller våra samarbetspartners affärsbeslut. Representationen eller gåvan måste tjäna ett affärsändamål och måste ha ett begränsat värde. Exempel på gåva kan vara pennor eller andra enklare kontorsmaterial. Exempel på representation kan vara underhållning, middagar, idrottsevenemang eller resor. Vi använder vårt omdöme när vi bestämmer oss för att erbjuda eller tacka ja till representation eller gåvor. Vi avvisar exklusiva gåvor och middagar, olämplig underhållning eller liknande.

Välgörenhetsdonationer exempelvis vid jul, ska beslutas av respektive bolags ekonomichef. Vi ger aldrig bidrag till politiska organisationer.

Vi engagerar oss inte i sådan verksamhet som vi inte öppet kan stå för.

3.3 Affärsrelationer

Vi strävar efter långsiktiga och goda relationer, vi arbetar konkurrenskraftigt och ingår aldrig avtal med konkurrenter eller några överenskommelser vad gäller prissättningar, kartellbildningar eller liknande.

3.4 Intressekonflikter

Vi undviker situationer och sammanhang som kan försätta oss i en verklig eller upplevd intressekonflikt. Det kan vara fallet när det finns något direkt eller indirekt personligt intresse i ett företag som avtal ska ingås med.

3.5 Penningtvätt

Vi accepterar inte penningtvätt och undviker att försätta oss i situationer där risk för penningtvätt föreligger. Vid misstanke, eller om penningtvätt påträffas, ska detta rapporteras till närmsta chef.

Vi undersöker noggrant potentiella kunders och affärspartners verksamhet, historik och vi säkerställer att de ägnar sig åt legitima affärsverksamheter. Vi utgår ifrån en försiktighetsprincip och kontaktar närmsta chef vid betalningar eller överföringar som känns misstänkta eller inte står angivna i kontrakt eller överenskommelser. Vi hanterar aldrig kontanter.

3.6 Sanktioner

Vi ska inte samverka, direkt eller indirekt, med någon person eller organisation som finns på sanktionslistor, från bland annat FN, EU, UK och USA. Vi gör inte affärer, direkt eller indirekt, med länder eller regioner som omfattas av sanktioner. Vi behöver därför känna till de externa parter och deras verkliga ägare med vilka Eleda gör affärer. Vi är vaksamma när externa parter kan finnas på en sanktionslista eller kan ha ett närstående bolag i ett land som omfattas av sanktionerna.

4 Medarbetare

4.1 Jämställdhet, mångfald och icke-diskriminering

Vi verkar för jämställdhet och mångfald och ger alla lika möjligheter till utveckling, utbildning och befordran inom det egna arbetsområdet oavsett etniskt ursprung, hudfärg, kön, sexuell läggning, könsidentitet, funktionsnedsättning, ålder, religion, politiska åsikter, nationellt ursprung eller socialt ursprung.

4.2 Trakasserier och tvångsarbete

Vi ska behandla varandra med respekt och lyhördhet och accepterar inte någon form av psykisk eller fysisk bestraffning, hot om bestraffning, diskriminering vid anställning eller i arbetet, mobbning på arbetsplatsen, sexuella eller andra former av trakasserier eller tvångsarbete.

4.3 Barnarbete

Eleda accepterar inte någon form av barnarbete. Alla anställda skall ha fyllt 15 år, eller ha lägst den åldern som gäller för allmän skolplikt, om den är högre än 15 år.

4.4 Föreningsfrihet

Eleda värnar om rätten till föreningsfrihet och respekterar kollektivavtal. Samtliga medarbetare har rätten att ansluta sig till föreningar och organisationer samt att organisera sig fackligt utan att riskera diskriminering, trakasserier eller någon typ av repressalier.

5 Miljö- och hållbarhetsarbete

Vi upprätthåller en försiktighetsprincip gentemot miljöutmaningar och arbetar förebyggande för att undvika skada på miljön.

Vi strävar efter att minimera vår miljöpåverkan och åtar oss att genomföra initiativ som främjar utveckling av innovation av hållbara metoder och arbetssätt i syfte att minimera vår miljöpåverkan så långt det är möjligt.

6 Efterlevnad och rapportering av överträdelse

Uppförandekoden är ett levande dokument som följs upp och uppdateras löpande. Medarbetare ansvarar för att följa uppförandekodens riktlinjer i sitt dagliga arbete. Respektive dotterbolags- vd är ansvarig för denna policy och dess efterlevnad. Det yttersta ansvaret för denna kods efterlevnad ligger på Eledas koncernchef.

Misstänkt oetiskt agerande ska rapporteras till närmaste chef utan dröjsmål. För missförhållanden som är av allmänt intresse eller inom något av de områden som anges i EUs Visselblåsardirektiv (Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1936 om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten), kan en anonym anmälan göras till Eleda Groups visselblåsarfunktion som nås via webblänk nedan. Denna funktion hanteras av en oberoende tredje part. För all rapportering av överträdelser av denna uppförandekod som görs i god tro gäller ett förbud mot repressalier för den som rapporterar.

<https://eledawhistleblowing.hwrs.se>

Överträdelse mot vår uppförandekod kommer att utredas och leda till åtgärder. Detta kan ske i form av varning, uppsägning eller i värsta fall även åtal.