

Dokumentnamn:	Code of Conduct		
Dokumenttyp:	Koncernövergripande policy		
Målgrupp:	Samtliga medarbetare inom Momentum Group -koncernen		
Språk:	Svenska		
Policy nr:	5	Gäller fr.o.m.:	2021-09-16
Utgåva nr:	2024/05	Fastställd av styrelsen i MMG AB:	2024-05-07
		Reviderad den:	2024-05-07

CODE OF CONDUCT

1 Inledning

Momentum Group-koncernen ("Koncernen") verkar i en värld som förväntar sig att alla företag är medvetna om sin samhällspåverkan utifrån miljömässiga, ekonomiska och sociala faktorer. Denna "Code of Conduct" beskriver Koncernens eftersträlvade förhållningssätt med avseende på dessa faktorer. Den beskriver vidare de grundläggande etiska principer som är vägledande för alla beslut och alla aktiviteter inom hela Koncernen. Till denna uppförandekod finns ett antal andra koncerngemensamma styrdokument kopplade, vilket anges löpande i texten. Alla koncerngemensamma styrdokument finns tillgängliga på Koncernens intranät.

Innehåll	Sid
2 Värderingar och affärsprinciper	1
3 Medarbetare	2
4 Marknad, kunder och leverantörer	3
5 Miljö	4
6 Samhällsengagemang	4
7 Denna policy	4

2 Värderingar och affärsprinciper

Koncernens verksamhet ska bland annat bedrivas i enlighet med Koncernens vision, affärsidé, affärs mål och värderingar samt med riktlinjen för en långsiktigt sund utveckling. Förutom alla företagsekonomiska krav, mål och riktlinjer ska affärsverksamheten också bedrivas med höga krav på integritet och etik.

Koncernen och samtliga dess bolag och medarbetare samt alla som representerar eller agerar på uppdrag av Koncernen (inklusive bolagsstyrelser, samarbetspartners, och konsulter) ska iaktta följande:

- Koncernen följer de lagar och förordningar som gäller i de länder där Koncernen är verksam *samt* bedriver sin verksamhet på ett affärsmässigt och etiskt försvarbart sätt i enlighet med Koncernens gemensamma värderingar.
- Koncernen följer denna Code of Conduct samt sina vid var tid gällande policys, riktlinjer och övriga styrande dokument.
- Koncernen respekterar FNs Deklaration om Mänskliga Rättigheter (www.un.org) och ILOs kärnkonventioner (International Labour Organization) och accepterar sitt ansvar att iaktta anställdas och samhällets rättigheter i den mån de berörs av Koncernens verksamhet.
- Koncernen strävar efter att följa OECDs Riktlinjer för Multinationella Företag (www.oecd.org) samt att uppfylla kraven i FNs initiativ Global Compact.
- Koncernen har en öppen attityd i dialogen med dem som påverkas av Koncernens verksamhet. Koncernen svarar på förfrågningar från utomstående och kommunicerar med berörda parter på

ett tidsmässigt korrekt och effektivt sätt. (Se vidare nedan under rubriken Kommunikation och information samt Koncernens Informationspolicy.)

Denna Code of Conduct anger en minimnivå vilket innebär att den ska följas även om den sträcker sig längre än gällande lagstiftning. Koncernen ställer höga krav på sina leverantörer och samarbetspartners. Koncernen har ett starkt engagemang för att upprätthålla höga standarder vad gäller mänskliga rättigheter, rättigheter kopplade till arbetstagande, miljöansvar, nolltolerans mot mutor och korruption, etc. – och kräver detsamma av sina partners. Inom de områden där Koncernen har inflytande ska Koncernen sträva efter att tillse att leverantörer och underleverantörer följer relevanta principer i denna Code of Conduct.

Samtliga anställda inom Koncernen är ansvariga för att de själva, liksom den verksamhet de är verksamma inom, agerar i enlighet med dessa värderingar och affärsprinciper. Det är respektive medarbetares eget ansvar att säkerställa att de har tillräcklig information om relevanta lagar, regler, policys och riktlinjer i samband med samtliga affärs-, personal- och investeringsbeslut.

Ledningarna inom respektive dotterbolag är ansvariga för att denna Code of Conduct implementeras och efterlevs i Koncernens verksamheter. Det är varje ledande befattningshavares ansvar att rapportera samtliga eventuella fall av bedrägerier eller annat brottsligt beteende till en medlem av Koncernens företagsledning. Koncernen uppmanar vidare alla anställda att rapportera oegentligheter, olämpliga beteenden, risker och incidenter.

Rapportering kan ske till överordnad chef eller via Koncernens s.k. "visselblåsarfunktion", vilket är ett webbaserat system där varje medarbetare ges möjlighet att såväl öppet som anonymt rapportera in alla typer av oegentligheter som kan få allvarliga konsekvenser för Koncernen (se vidare Koncernens Visselblåsarpolicy). Konstaterade överträdelser mot Koncernens Code of Conduct ska meddelas till Koncernledning, som tillsammans med ansvarig chef beslutar om disciplinära åtgärder och, i förekommande fall, eventuell polisanmälan. Allvarigare avsteg från riktlinjerna kan leda till uppsägning. Koncernens "visselblåsarfunktion" och det webbaserade systemet för inrapportering enligt ovan är även tillgängligt externt på Koncernens webbplats. Koncernen accepterar inte några negativa konsekvenser för personer som i god tro har rapporterat misstänkta överträdelser.

3 Medarbetare

Koncernen strävar efter att vara en respekterad arbetsgivare – både för nuvarande och potentiella medarbetare. Bolagen inom Koncernen ska sörja för god arbetsmiljö ur fysisk och psykosocial synvinkel. Bolagen inom Koncernen ska även sträva efter att vara attraktiva arbetsgivare med avseende på medarbetarnas professionella och personliga utveckling. Denna policy tar inte sikte på affärsmässiga frågor som hör till respektive bolags HR-funktion, utan här återges regler som är av karaktären minimikrav.

Relationen till och mellan de anställda ska bygga på ömsesidig respekt och värdighet samt rimligt inflytande inom områden som påverkar den enskildes arbetssituation. Samtliga medarbetare i Koncernen ska arbeta i enlighet med Koncernens grundläggande krav och värderingar.

- De anställningsvillkor, inklusive ekonomisk ersättning och arbetstider, som erbjuds Koncernens medarbetare ska minst uppfylla minimikraven i nationell lagstiftning eller enligt industristandard.
- Koncernen accepterar inte tvångsarbete, slavarbete eller andra former av ofrivilligt arbete vid koncernens arbetsplatser. Koncernen tillåter inte heller metoder som begränsar de anställdas fria rörlighet.
- Koncernen anställer inga personer under 15 år, och där lokal lagstiftning anger en högre åldersgräns får inga personer under den gränsen anställas.
- Koncernen ger alla medarbetare lika möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Koncernen tillåter varken diskriminering, trakasserier eller kränkningar, vilket bland annat innebär nolltolerans mot sexuella trakasserier och mot mobbning. (Se vidare Koncernens Likabehandlingspolicy.)
- Koncernen erkänner arbetstagarnas rätt att bilda eller ansluta sig till fackföreningar i enlighet med respektive lands lagar och principer.
- Den arbetsmiljö Koncernen erbjuder ska vara säker och sund. Respektive koncernbolag ansvarar för att arbetet bedrivs på ett sådant sätt att skador och ohälsa förebyggs. Skriftliga

hälso- och säkerhetsinstruktioner ska tillämpas på koncernens arbetsplatser. (Se vidare Koncernens Arbetsmiljöpolicy.)

- Vid tjänsteresor skall kostnads- och miljömässigt fördelaktiga alternativ prioriteras. Alternativ i form av virtuella möten skall övervägas. Vid tjänsteresor skall den anställde företräda Koncernen på ett korrekt sätt som inte negativt påverkar uppfattningen om Koncernen. Koncernen har ett förbud mot sexköp vid tjänsteresor oavsett destination.

4 Marknad, kunder och leverantörer

Koncernens verksamhet bygger på nära och långsiktiga relationer till kunder och andra affärspartners. Koncernen vill uppfattas som en trovärdig, långsiktig och pålitlig samarbetspartner och ska agera professionellt, ärligt och etiskt korrekt. Koncernen accepterar inte korruption, mutor och illojala konkurrensbegränsande åtgärder. All försäljning och marknadsföring av Koncernens produkter och tjänster ska ske i enlighet med relevanta lagar och regler i respektive land.

- Koncernen ska inte agera i strid mot tillämpliga konkurrenslagar i respektive land. Koncernen deltar inte i karteller eller andra otillåtna samarbeten med konkurrenter, kunder eller leverantörer som begränsar eller snedvrider konkurrensen. Alla former av samverkan mellan konkurrenter rörande priser och villkor är oetiska och dessutom olagliga. Koncernen iakttar konfidentialitet för sådana uppgifter och kring anbudsgivningar och affärsförhandlingar. Om något bolag i Koncernen blir kontaktat med förslag om sådant samarbete eller har skäl att tro att det sker hos någon av dess samarbetspartners så ska detta rapporteras till Koncernens företagsledning och anmälan göras till Konkurrensmyndigheten i aktuellt land. (Se även Koncernens riktlinjer kring Antitrust.)
- Koncernen ska inte erbjuda eller ge otillbörlig betalning / annan ersättning, produkter eller tjänster till någon person eller någon organisation i syfte att förmå personen eller organisationen att agera i strid mot föreskrivna åligganden för att anlita Koncernen eller behålla uppdrag för Koncernen. (Se även Koncernens riktlinjer kring Antikorruption.)
- Koncernen ska inte – direkt eller indirekt – begära eller acceptera någon form av otillbörlig betalning / annan ersättning, produkter eller tjänster som ges i syfte att förmå Koncernen att agera i strid mot Koncernens föreskrivna åligganden. (Se även Koncernens riktlinjer kring Antikorruption.)
- I syfte att undvika intressekonflikter ska medarbetare inom Koncernen endast ge eller ta emot gåvor eller tjänster som är i linje med allmän affärspraxis, inte bryter mot gällande lag, inte motsvarar några större ekonomiska värden och inte rimligtvis kan anses utgöra mutor. Samtliga medarbetare uppmanas vara försiktiga och alltid stämma av i förväg med gällande regelverk både hos Koncernen och hos mottagaren/givaren. Detsamma gäller för resor, deltagande i konferenser, representation och liknande. (Se även Koncernens riktlinjer kring Antikorruption och Antitrust.)
- Koncernen respekterar andra företags tillgångar, och skyddar Koncernens samtliga materiella och immateriella tillgångar från förlust, stöld, intrång eller missbruk. Koncernens fysiska tillgångar såsom material och varor, hjälpmedel och verktyg, lokaler, fordon, datorer, telefoner med mera ska endast användas i Koncernens verksamhet och för yrkesmässiga ändamål. Detsamma gäller för immateriella tillgångar samt för sådant som Koncernen hyr, abonnerar eller lånar. (Mer vägledning kring användande av tex datorer, telefoner och mobila enheter finns i respektive bolags Personalhandbok).

Leverantörer/samarbetspartners

Inom de områden där Koncernen har inflytande ska Koncernen sträva efter att tillse att leverantörer och underleverantörer följer relevanta principer i denna Code of Conduct och exempelvis erbjuder sina anställda en säker och sund arbetsmiljö samt arbetar hållbart med sociala, miljömässiga och ekonomiska frågor. Bolag inom Koncernen ska inte köpa produkter från leverantörer som vid anmodan inte kan lämna en skriftlig försäkran om att barnarbete inte är tillåtet i sin produktion och/eller bryter mot relevanta lagar i något annat avseende.

Koncernen ska upprätthålla lämpliga processer för att utvärdera och välja prioriterade leverantörer och samarbetspartners. I sådana utvärderingsprocesser beaktas även förmåga att nå upp till kraven i denna Code of Conduct. En regelbunden uppföljning av leverantörers etiska, sociala och miljömässiga åtaganden ska ske årligen och åtgärder omedelbart vidtas vid avsteg jämfört med riktlinjerna i Koncernens Code of Conduct. I enlighet med Koncernens strävan efter transparens och förtroende förbehåller Koncernen sig rätten enligt avtal med leverantörer och samarbetspartners att genomföra oberoende granskningar av leverantörers verksamheter och fysiska anlägg-

ningar med hjälp av egna anställda och / eller externa samarbetspartners. Resultatet av genomförda uppföljningar diskuteras med respektive leverantör/samarbetspartner i syfte att bidra till deras arbete med eventuella förbättringar samt rapporteras årligen till Koncernens företagsledning.

Koncernen ingår inte affärsförbindelser med aktörer som är föremål för internationella sanktioner och vi medverkar heller inte till penningtvätt. (Se vidare Koncernens Finanspolicy).

5 Miljö

Koncernens påverkan på miljön och dess förebyggande arbete med denna miljöpåverkan är viktiga frågor för verksamheten. Koncernens Miljöpolicy uttrycker en vilja att Koncernen ska ta sin del av ansvaret för att minska miljöpåverkan och medverka till en varaktig hållbar utveckling. Miljöarbetet ska vara strukturerat och i de fall det är motiverat följa internationellt erkända miljöledningssystem (exempelvis ISO). Miljöåtgärder ska vidtas så långt som det är tekniskt möjligt, företagsekonomiskt rimligt och miljömässigt motiverat. (Se vidare Koncernens Miljöpolicy.)

6 Samhällsengagemang

Varje enskilt bolag inom Koncernen ska sträva efter att etablera goda relationer i de lokala samhällen där de är verksamma. Affärsbeslut som kan antas ha påverkan på samhället i stort ska så vitt det är möjligt alltid föregås av, alternativt snarast följas av, diskussioner med samhällsföreträdare i syfte att identifiera eventuella behov av gemensamma åtgärder.

Koncernen ska vara politiskt obunden och inte bidra finansiellt direkt till politiska partier eller kandidater.

7 Kommunikation och information

Koncernen strävar efter att ha en transparent, öppen och proaktiv kommunikation med alla intressenter, dock utan att avslöja konfidentiell eller känslig information som skulle kunna skada Koncernen, Koncernens kunder, medarbetare eller samarbetspartners. Såväl föreliggande som potentiell insiderinformation ska alltid hanteras i enlighet med Koncernens Insider Trading- och Informationspolicys. Koncernen respekterar varje medarbetares åsikts- och yttrandefrihet, men accepterar inga kränkningar eller diskrimineringar (se Värderingar och affärsprinciper ovan). Spridning av uppgifter som är till skada för Koncernen eller Koncernens kunder kan utgöra brott mot lojalitetsplikten i anställningsavtalet. Lojalitetsplikten innebär bland annat att medarbetaren måste respektera arbetsgivarens intressen och inte kan prata om sin arbetsgivare hur som helst. Endast särskilt utsedda talespersoner har rätt att uttala sig för Koncernens räkning och uttrycka Koncernens officiella ståndpunkter externt. (Se vidare Koncernens Informationspolicy.)

8 Denna policy

Denna Code of Conduct fastställs i normalfallet av styrelsen i moderbolaget Momentum Group AB en gång per år. Datum och version för policyns utgåva framgår på dokumentets första sida. Den senast uppdaterade versionen/utgåvan av policyn ska alltid finnas på Koncernens intranät. Samtliga medarbetare inom Koncernen ansvarar för att hålla sig uppdaterade om den senaste reviderade policyn.