

Det här är vår uppförandekod

Bästa medarbetare och affärspartner

I över 100 år har Ernströmgruppen skapat värde för människor och samhälle genom att bygga starka och hållbara företag, i en ansvarstagande entreprenörsanda. Vi ska alla vara stolta över att vi stärkt vårt förtroende och rykte, vilket möjliggjort att vi mötts med respekt från intressentgrupper. Ernströmgruppens varumärke är summan av våra gemensamma ansträngningar och vår viktigaste tillgång, som vi alla har ansvar för att skydda och utveckla.



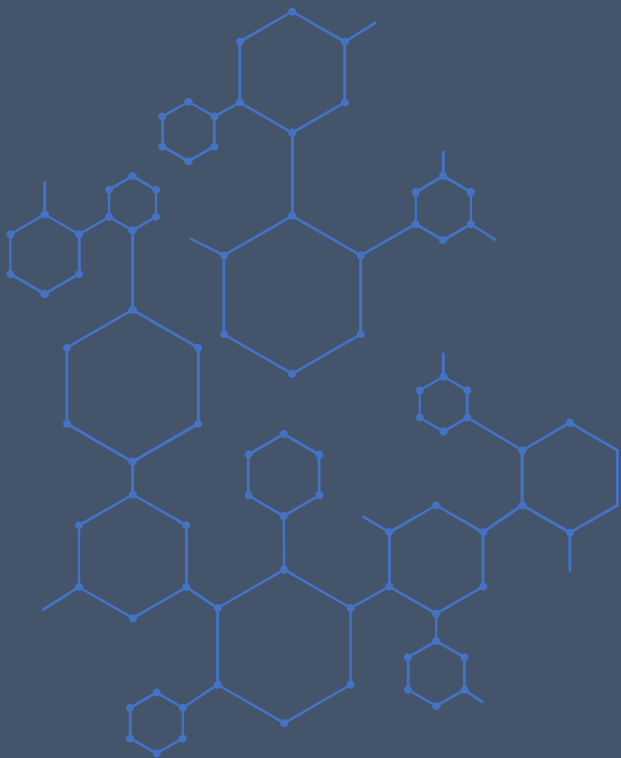
Ernströmgruppens verksamhet baseras på följande värderingar **Öppenhet**, **Ansvar**, **Påverkan**, och **Professionalism**, vilka ligger till grund för vårt samlande agerande. Läs mer om våra värderingar i Ernströmgruppens Handbok [[länk](#)].

Ernströmgruppens uppförandekod syftar till att vägleda och påminna oss om hur vi ska fortsatt bygga långsiktigt hållbart värde. Uppförandekoden ska tydligt summera vad som förväntas av dig som medarbetare inom något av koncernens företag och varumärken. Jag förväntar mig att vi alla följer och sätter oss in i vad uppförandekoden innebär, för att på så sätt bidra till att ytterligare stärka Ernströmgruppens rykte och varumärke.

Alexander Wennergren Helm, CEO Ernströmgruppen

Uppförandekoden är indelad i fem kapitel

1. Varför vi har en uppförandekod?
2. Socialt ansvar
3. Miljöansvar
4. Ekonomiskt ansvar
5. Visselblåsaransvar



1. Varför vi har en uppförandekod?

Uppförandekod - vad är det? I många sammanhang är det vanligt att man säger "Code of Conduct" men det är lika vanligt att man säger "uppförandekod". Innebörden är densamma.

Uppförandekoden gäller för alla som arbetar inom Ernströmgruppen eller med våra varumärken och utgör en plattform för alla policy och regler. Uppförandekoden ska underlätta arbetet genom att skapa tydlighet och dra upp riktlinjer för att våra verksamheter ska drivas på ett etiskt korrekt sätt som vi kan stå för.

Uppförandekoden ger tydliga riktlinjer hur du och andra ska uppträda och förhålla sig till medarbetare, kunder, affärspartners och övriga intressenter. Kort sagt, den konkretiserar hur våra grundläggande värderingar och principer ska genomsyra vårt arbete och vad det innebär i praktiken för vårt dagliga arbete.



För enkelhets skull har vi integrerat en rad olika policy i Uppförandekoden

- ◆ Policy för jämställdhet, mångfald och inkludering
- ◆ Arbetsmiljöpolicy
- ◆ Miljöpolicy
- ◆ HR policy

Utöver ovanstående har vi ytterligare relevanta och separata policy- och styrdokument.

- ◆ Antikorruptionspolicy
- ◆ Sanktionspolicy
- ◆ Kommunikationspolicy
- ◆ IT-/Informationssäkerhetspolicy
- ◆ GDPR policy
- ◆ Ekonomihandbok
- ◆ Intern kontroll policy

Dessa policy- och styrdokument hittar ni på Ernströmgruppens intranät.

Det kan finnas tillfällen när lagar och regelverk i något land går längre och är striktare än Ernströmgruppens uppförandekod. I dessa fall gäller alltid respektive lands lagar och regler.

En kort bakgrund

Ursprunget till uppförandekoden är Brundtland-kommissionens definition av hållbar utveckling: *"En utveckling som tillfredsställer dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillfredsställa sina behov."*

Uppförandekoden bygger på internationellt överenskomna regler, närmare bestämt de tio principerna i FN:s Global Compact. Dessa slår fast att alla företag ska upprätthålla ett antal grundläggande riktlinjer kring mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, yttre miljö och korruption - inom de ramar de kan påverka.

Uppförandekoden gäller alla inom Ernströmgruppen

Uppförandekoden omfattar *alla* medarbetare i *alla* bolag och länder där vi är kopplade till någon form av verksamhet.



Du som är chef har ett särskilt ansvar att *alltid* agera förebild och att säkerställa att koden efterföljs. *Alla* chefer inom Ernströmgruppen har därför ett ansvar att presentera innehållet inom sin respektive organisation och säkerställa att alla medarbetare förstår innehållet och hur det inverkar på den egna medarbetarens ansvarsområde.

Den som är chef ansvarar för att uppförandekoden efterlevs och rapporterar vidare till sin chef vid eventuella beteenden och fall där den inte uppfylls. *Alla* enskilda medarbetare har också ett ansvar för att rapportera, främst till sin chef men i de fall där chefen är involverad i eventuell avvikelse kan rapportering ske via vår Visselblåsarfunktion, se kapitel 5. Att inte följa uppförandekoden kan leda till disciplinära åtgärder.

Uppförandekoden ska tillämpas varje dag. Den genomgår dessutom en regelbunden översyn för att den ständigt ska vara aktuell och uppdaterad. Uppförandekoden har antagits av Ernströmgruppens styrelse och det är endast styrelsen som kan upphäva eller göra förändringar i den.

2. Socialt ansvar

Om mänskliga rättigheter och arbetsvillkor

Oavsett vilken anställningsform man har som medarbetare, så ska de grundläggande mänskliga rättigheterna vara kända, respekteras och tillämpas lika för alla.



Alla medarbetare har rätt att ansluta sig till föreningar och organisationer som de själva väljer. Alla medarbetare har också rätt att förhandla kollektivt genom de fackliga organisationer Ernströmgruppens företag har avtal med.

Ernströmgruppen accepterar inga former av slaveri i form av tvångsarbete, skuldslateri och människohandel. Vi respekterar och understödjer barns rätt till personlig utveckling och utbildning. Barnarbete får aldrig förekomma i någon form.

Vi tar helt avstånd från köp av sexuella tjänster och övriga aktiviteter som kan innebära stödande av människohandel. Detta omfattar all inblandning gällande handel med sexuella tjänster, digitalt såväl som fysiskt, till exempel betalning för sexuella tjänster eller besök på porr- eller strippklubbar. Detta gäller oavsett geografisk plats inom och utom Sveriges gränser. Observera att detta gäller även om det är tillåtet eller icke förbjudet i ett specifikt land och/eller region.

Skulle det skett en kränkning av mänskliga rättigheter inom Ernströmgruppens verksamhet ska vi alltid åtgärda det konkreta problemet och säkerställa att det inte upprepas.

Vad betyder det för dig?

- ◆ Du har all rätt att söka stöd och vägledning av erkända fackförbund och organ för arbetstagarrepresentation
- ◆ Du som är chef får aldrig blanda dig i en medarbetares beslut kring representation av eller medlemskap i fackförbund.
- ◆ Du har rätt att få en skriftlig bekräftelse på dina anställningsvillkor
- ◆ Din lön ska uppfylla eller överskrida de lagstadgade eller överenskomna nationella minimistandarderna i branschen.
- ◆ Du ska vara med och säkerställa att vi inte använder oss av eller stödjer slaveri, inte heller hos våra leverantörer eller andra affärspartners.
- ◆ Du får inte köpa sexuella tjänster eller besöka porr- eller strippklubbar, i tjänsten eller utanför tjänsten, i samband med arbetsresa.

Vi arbetar för mångfald, jämfäställdhet och inkludering

Vi vet att människors olikheter är viktiga byggstenar för att göra arbetsplatser mer attraktiva och dynamiska. Den uppfattningen formar vår syn på mångfald och jämfäställdhet. På våra arbetsplatser ska skillnader både respekteras och uppskattas. Det gäller lika mycket medarbetare och kunder – alla ska kunna känna sig inkluderade. Därför är det också viktigt att våra arbetsplatser speglar mångfalden både i hela samhället och i de kundföretag vi arbetar med.



Alla medarbetare (nuvarande och framtida) ska behandlas rättvist och fördomsfritt oavsett kön, sexuell läggning, funktionsnedsättning, ålder, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion, etnisk tillhörighet eller trosuppfattning.

Vi diskriminerar ingen när vi rekryterar, sätter löner, fattar beslut om kompetensutveckling, befördran eller uppsägning. Inte heller vid våra kontakter i det dagliga arbetet. Precis på samma sätt behandlar vi kunder och intressenter rättvist och fördomsfritt.

En medarbetare ska aldrig riskera att bli utsatt för kränkande särbehandling som mobbning, psykiskt våld, utfrysning och social utstötning, sexuella trakasserier, hot eller trakasserier i någon form.

Grunden för all rekrytering, utvecklingsinsatser och befordran är kompetens, kvalifikation, meriter och prestation, ingenting annat. Vi strävar efter jämn könsfördelning och mångfald i alla verksamheter. Vi anställer utifrån kompetens och meriter där vi aktivt ska söka mångfald i alla rekryterings och medarbetarutvecklingsprocesser. Vid bedömning av kompetens och kvalifikationer är det centralt att väga in gruppen/teamets/bolagets behov av mångfald och jämlikhet likväl som rena faktakunskaper och erfarenheter.

Vad betyder det för dig?

- ◆ Du visar alltid gott omdöme mot kollegor, våra kunder och externa intressenter. Du uppträder aldrig med en attityd, ett språkbruk eller beteende som kan uppfattas kränkande, exkluderande, sexistiskt eller på annat sätt trakasserande
- ◆ Skulle det komma till din kännedom att någon medarbetare kränker, trakasserar eller diskriminerar en kollega eller extern kontakt, är du skyldig att agera. Om det behövs ska du informera närmaste chef. Du kan alltid använda dig av visselblåsarfunktionen. Då är du helt anonym. Är du osäker på hur du ska agera, så kan du ta stöd av HR.
- ◆ Om du som är chef får ta emot en anmälan om kränkande särbehandling är du ansvarig för att ärendet utreds opartiskt och konfidentiellt.
- ◆ Som chef ska du vara ett föredöme och arbeta aktivt med mångfald, jämställdhet och inkludering.
- ◆ Vi hjälper och gör det lättare för varandra att kombinera arbete, fritid och familj. Vi respekterar också varandras rätt till att vara lediga när arbetsdagen är slut.
- ◆ Så långt som det är möjligt anpassar vi arbetsförhållandena utifrån religiösa och etniska skäl.

Hur vi ser på hälsa, arbetsmiljö och säkerhet

En bra arbetsmiljö med god säkerhet är en strategiskt viktig del för Ernströmgruppens alla verksamheter. Det är arbetsgivaren som har huvudansvaret för arbetsmiljön och vi arbetar systematiskt med arbetsmiljö och brandskydd. Vårt mål är att skapa fysiskt, psykiskt och socialt sunda och utvecklande arbetsplatser, där risker för arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa har förebyggts så långt det är möjligt.

Alla chefer är ansvariga för att driva ett aktivt arbetsmiljöarbete. Du som är chef är ansvarig för medarbetarnas säkerhet. Förutom att ge instruktioner och se till att dessa följs, är det också din uppgift att motivera och skapa förståelse för nödvändiga säkerhetsåtgärder.



Alla medarbetare är ansvariga för sin egen säkerhet, när de utför sitt arbete och skyldiga att följa säkerhetsföreskrifter, vidta lämpliga försiktighetsåtgärder för att förebygga olyckor och påpeka risker och brister i arbetsmiljön för sin närmaste ledare.

Den psykiska och sociala arbetsmiljön är lika viktig som den fysiska. Vi vill skapa en arbetsmiljö på alla våra arbetsplatser, där vi strävar efter att vi tar hand om varandra på ett familjärt sätt. En frisk arbetsplats har balans

mellan det som krävs och de resurser som finns tillgängliga för arbetet. Höga krav behöver inte vara skadliga men de behöver balanseras med resurser. Ernströmgruppen och du som chef ska skapa de förutsättningar som behövs för att våra medarbetare ska kunna utföra sitt arbete utan risker för ohälsa. Om obalans och onormalt hög arbetsbelastning varar över en längre tidsperiod kan den bli ohälsosam.

Ernströmgruppen har ett obevekligt förhållningssätt till droger. Våra verksamheter ska hållas fria från all typ av missbruk. Alla arbetsplatser är drogfria. För oss är det en förutsättning för att kunna garantera våra medarbetares trygghet, arbetsklimat, hälsa och säkerhet.

Vad betyder det för dig?

- ◆ Du och alla medarbetare är delaktiga i arbetsmiljöarbetet genom att påpeka risker och brister i arbetsmiljön till din chef. Du rapporterar också om tillbud och olyckor.
- ◆ Du följer alla säkerhetsföreskrifter och använder relevant skyddsutrustning.
- ◆ Om du har en pågående rehabilitering och arbetsanpassning så deltar du aktivt i den.
- ◆ Du får inte vara alkohol- eller drogpåverkad under arbetstid eller på tjänsteresa.
- ◆ Ser du att någon är påverkad av alkohol eller andra droger, ska du omedelbart påtala det för din chef, som sedan är ansvarig för att vidta åtgärder.
- ◆ När vi har kund- eller personalrepresentation får det förekomma måttlig alkoholförtäring, men det är viktigt att det alltid erbjuds alkoholfria alternativ. Att tacka nej till alkohol får aldrig upplevas svårt, känsligt eller som ett problem.
- ◆ Var observant på signaler eller tidiga tecken på stress och nedstämdhet, hos dig själv eller någon kollega. Det är viktigt att du i god tid uppmärksammar din chef på detta för att planera in förbyggande åtgärder.

Frågor kring samarbeten, samhällsengagemang och sponsring

Ernstströmgruppen bidrar aktivt till samhällets och koncernens utveckling genom att samarbeta med andra företag, stiftelser, organisationer och andra verksamheter.

De samarbeten som koncernen tar initiativ till ska syfta till att skapa affärsnytta eller kundnytta i någon form. Vi ställer som krav att den verksamhet vi samarbetar med också följer lagar, regler och vår uppförandekod. Chefer eller medarbetare som har direkt eller indirekt koppling till en samarbetande verksamhet, får inte attestera en finansiell transaktion eller delta i (eller påverka) ett beslut om samarbete eller finansiell transaktion.

Vad betyder det för dig?

- Du ska först undersöka i vilken mån ett samarbete kan gynna koncernen när det gäller kund- eller affärsnytta.
- Du ska alltid utvärdera eventuella risker med att samarbeta med en verksamhet. Till exempel säkerställa att den samarbetande verksamheten agerar i enlighet med lagar, regler, normer och vår uppförandekod.
- Du är skyldig att inte sätta dig i en jävsituation när det ska fattas beslut om ett samarbete eller en transaktion.

Relevanta styrdokument

Antikorruptionspolicy

3. Miljöansvar

Vi har ett stort engagemang inom miljöfrågor. Det är en naturlig och integrerad del i vår affärsverksamhet. Miljö är ett område som hjälper oss att bygga ett hållbart värde. Därför har vi ett tydligt fokus på att reducera energianvändningen och mängden föroreningar våra verksamheter släpper ut. Vår övergripande målsättning inom miljöområdet är att bidra till en reducerad miljöpåverkan i enlighet med Parisavtalet. Det innebär att vi ska ha noll nettoutsläpp år 2050. Som delmål ska vi 2030 ha reducerat CO₂ utsläppen som är kopplade till våra verksamheter med 50%.

Vi följer alltid gällande lagar, förordningar och de krav våra kunder ställer på oss. Alla rutiner ska finnas tillgängliga och vara kommunicerade i verksamheten. Inom koncernen ska vi samarbeta så långt det är möjligt att använda gemensamma standarder och metoder.

Vi genomför utbildningar och tillhandahåller information för att öka kunskapen och höja medvetenhetsgraden om miljö- och energifrågor hos våra medarbetare.

Vi tänker och agerar utifrån ett livscykelperspektiv och ställer tydliga krav på produkter och tjänster för att främja en cirkulär ekonomi. I detta avseende arbetar vi systematiskt med att mäta, följa upp, revidera och förbättra verksamheten ur miljö- och energisynpunkt. Alla insatser som görs inom miljöområdet redovisas.

Vad betyder det för dig?

- ◆ Du ska göra vad du kan för att minska miljöpåverkan av ditt arbete.
- ◆ Du ska känna till lagstiftningen och våra interna regler.
- ◆ När du köper in en produkt eller tjänst ska du alltid göra en miljöbedömning för att kunna välja det mest miljövänliga alternativet.
- ◆ Du som är chef ska säkerställa att du och dina medarbetare får relevant miljöutbildning.
- ◆ Du tänker miljömässigt vid tjänsteresor och använder det miljövänligaste alternativet.

4. Ekonomiskt ansvar

Våra affärs- och redovisningsprinciper

Ernströmgruppen har funnits i över 100 år. Vi är ett familjeföretag i fjärde generationen. Genom åren har vi byggt upp ett stort förtroende bland våra kunder och samarbetspartners. Vårt delegerade ansvar bygger på att våra medarbetare hanterar bolagets resurser som det vore deras egna. Vi har satt en ära i att alltid hålla vårt ord, hålla avtal, agera klokt, sunt och prioritera de långa perspektiven framför de kortsiktiga, snabba vinsterna. Genom vårt agerande har vår trovärdighet och vårt förtroende ackumulerats, år för år. Men trovärdighet är något skört. Det som tagit generationer att bygga upp, kan raderas på en dag och vara omöjligt att reparera.

Förtroendekapitalet är en av våra största tillgångar. Därför uppträder vi därefter. Vi engagerar oss bara i affärsverksamheter som är förenliga med lagar, internationella konventioner, ingångna överenskommelser och vår uppförandekod. Det är en självklarhet för oss att respektera och följa konkurrensregler, miljölagstiftning, arbetsmarknadslag, avtal, säkerhetskrav och andra regler och bestämmelser som utgör ramar för våra verksamheter.

Vi tror på långsiktiga affärsrelationer. Det är genom att samarbeta med våra affärspartners som vi kan skapa underlag för goda ekonomiska resultat.

Varje ekonomisk transaktion som utförs ska bokföras enligt koncernens redovisningsprinciper och självklart också följa lagar, regler och normer. Bokföringen ska visas på ett korrekt och icke vilseledande sätt. Extern ekonomisk rapportering ska vara tillförlitlig och fullständig.

Vad betyder det för dig?

- ◆ Vi gör affärer på ett sätt som inte kan ifrågasättas.
- ◆ Alla medarbetare är ansvariga för att bidra till att redovisning och dokumentation sker på ett noggrant sätt.
- ◆ Koncernens chefer har ansvar för att de och deras medarbetare har kunskap och information om innehållet i Ernströmgruppens **Ekonomihandbok**.

Relevanta styrdokument

Sanktionspolicy

Ekonomihandbok

Intern kontroll policy

Kund och kvalitet – Två begrepp som hör ihop

Vi har en lång rad förväntningar på oss. Från våra kunder, affärspartners och samhället i stort. De har ett förtroende för oss som vi inte ska svika. Förmågan att leverera kvalitet är en framgångsfaktor för koncernens fortsatta, positiva utveckling. Därför är det avgörande att hålla en god kvalitetsnivå på produkter och ge god service till våra kunder. Vi håller vad vi lovar och uppträder som en föredömlig partner. Vi vill utvecklas tillsammans med våra kunder och samarbetspartners och strävar efter att bli deras förstahandsval.

För oss är det en självklarhet att följa relevanta lagar, avtal och interna regler och processer. Vi levererar våra produkter och tjänster i rätt tid, på rätt plats och med rätt kvalitet. Det är så vi maximerar värdet och nyttan för våra kunder.

Vi pratar ständigt med kunderna om deras behov och problem. Vi lyssnar på deras synpunkter. Vi är tillgängliga, flexibla och lyhörda för vad de kräver och önskar av oss.

Hantering av reklamationer är ofta en känslig fråga. Vi ska ha effektiva rutiner för reklamationer dels för att säkerställa att kunden alltid blir bra och

korrekt behandlad, dels för att kunna återkoppla informationen till leverantören.

Kundtillfredsställelsen mäter vi löpande. Det gör att i kan arbeta systematiskt för att identifiera och åtgärda brister i vår verksamhet.

Vad betyder det för dig?

- ◆ Du ska se på kvalitet och kundnöjdhet som två samverkande faktorer.
- ◆ Du ska alltid bidra till att kundlöften uppfylls.
- ◆ Du har ett ansvar för att reagera på fel och brister.
- ◆ Du som är chef ska sätta upp mål, följa upp dem och föregå med gott exempel.

Vi måste ha tillförlitlig och säker informationshantering

Informationssäkerhet är en affärskritisk fråga inom Ernströmgruppen. Vi skyddar information från tredje part på lämpligt sätt och följer alla tillämpliga lagar och förordningar om integritets- och dataskydd (till exempel GDPR).



Med informationssäkerhet menas:

- ◆ Att information bara är åtkomlig för de som är behöriga.
- ◆ Att informationen är åtkomlig när den behövs.
- ◆ Att information är aktuell, korrekt och fullständig.
- ◆ Att informationshanteringen är spårbar. Att vi kan se vem som har tagit del av informationen, vilka förändringar som skett och vem som gjort dem.

Människor har rätt till sitt privatliv. Därför inhämtar vi personuppgifter på ett korrekt och lagligt sätt. Personuppgifter ska vara relevanta för det syfte de har samlats in och behandlas med försiktighet.

För enkelhets skull ska vi inom koncernen använda oss av samma terminologi, standarder och metoder. Informationssäkerhet i processer, tjänster och system ska utformas utifrån en riskbedömning.

Vårt IT-stöd ska ha beredskap för att hantera oplanerade händelser och ha utarbetade planer för att snabbt kunna återgå till normalläge. Informationssäkerhet är ett löpande arbete. Arbetet med uppdateringar och förbättringar är kontinuerligt.

Vad betyder det för dig?

- ◆ Våra interna regler ska alla medarbetare känna till och följa
- ◆ Du som är chef ansvarar för att du och dina medarbetare får den utbildning som behövs.
- ◆ Alla beslut som påverkar informationshanteringen ska riskbedömas

Relevanta styrdokument

GDPR policy

IT- och Informationssäkerhetspolicy

Så sköter vi våra inköp

Alla inköp som görs inom Ernströmgruppen ska genomföras ansvarsfullt. Det är så vi kan skapa pålitliga och långsiktiga affärsrelationer.

Vi kräver att våra leverantörer följer nationella lagar och regelverk samt respekterar internationella konventioner. På alla tjänster och produkter vi köper in ställer vi också hållbarhetsrelaterade krav.

Vår inköpsprocess ska vara tydligt kommunicerad och vi ska arbeta aktivt med våra leverantörer för att uppnå förbättringar.

Skriftliga avtal är ett krav. Vi följer upp att de krav vi ställer i avtalen uppfylls och vi agerar när vi upptäcker avvikelser.

Kvalitet och säkerhet på produkter är en förutsättning för att vara aktuell som leverantör. Därför kräver vi att våra leverantörer tar fullt produktansvar.

Vad betyder det för dig?

- Om du upptäcker brister hos leverantörer, produkter eller i produktinformationen ska du informera din chef.
- Alla beställningar ska göras enligt våra interna regler och godkännas av behörig beslutsfattare.
- Du ska kontakta din chef om du är osäker på hur ett visst inköp ska utföras.
- Du är skyldig att inte försätta dig i en jävsituation när det ska fattas beslut om inköp eller transaktioner.
- Du ska alltid ha hållbarhet som ett tungt vägande urvalskriterium vid upphandlingar och direktinköp

Relevanta styrdokument

Antikorruptions policy

Sanktionspolicy



Vi ska motverka korrruption, mutor och gåvor

Alla marknader, branscher och nischer fungerar som bäst när det råder fri konkurrens. Korrruption är oetiskt, rubbar balansen på marknaden och är dessutom olagligt. Skadorna är ofta irreparabla. Enskilda personer och varumärken som är inblandade i korrruption har en omöjlig uppgift att till fullo återfå omvärldens förtroende.

Det vi definierar som korrruption är beteenden som påverkar beslut och handlingar genom förskingring, mutor, bestickning, utpressning, bedrägeri, svågerpolitik eller vänskapstjänster.

Ernströmgruppen har nolltolerans mot all form av korrruption. Korrruption kan innebära penningtvätt, erbjudanden om eller mottagande av "kickbacks", mutor, gåvor eller representation som anses som överdådiga eller så kallade "smörjpengar".

Vi har också nolltolerans mot att medarbetare genom sin position eller roll i verksamheten kräver, accepterar eller får personliga fördelar i form av gåvor, erbjudanden eller varor från en leverantör.

Vid de tillfällen när vi har representation ska det ske med måttfullhet och omdöme så att parterna bibehåller full trovärdighet och en oberoende ställning gentemot varandra. Detta gäller även vid olika typer av gåvor.

Betalningar och transaktioner ska bokföras på ett korrekt sätt.

Ernströmgruppen genomför kontinuerligt riskanalyser kring korrruption.

Vad betyder det för dig?

- ◆ Du ska inte ge eller ta emot något som kan uppfattas som en muta (kontanter, presentkort, vouchers eller motsvarande).
- ◆ Till mutor räknas tjänster, resor och löften om skuldbetalning, gåvor och underhållning som strider mot lagen eller våra riktlinjer för antikorrupktion.
- ◆ Du får aldrig begära eller fråga efter förmåner eller gåvor från samarbetspartners och leverantörer.
- ◆ Du får aldrig ta emot någonting från en leverantör, affärspartner eller annan om det kan påverka, eller tros kunna påverka, din förmåga att vara objektiv när affärsbeslut ska fattas.
- ◆ Gåvor och deltagande i evenemang som har mer än ett symboliskt värde får inte tas emot eller ges utan godkännande av din chef.
- ◆ Du får närvara vid luncher och middagar om det finns ett relevant och tydligt affärssyfte. Viktigt är att det sker i en rimlig omfattning när det gäller värde och frekvens.
- ◆ Du kan alltid kontakta din närmaste chef om du är osäker eller tveksam.

Relevanta styrdokument

Antikorrupktions policy

Sanktionspolicy



Hur vi handskas med information och kommunikation

Syftet med Ernströmgruppens information och kommunikation är att stödja företagets visioner, affärsidé och strategier. Den ska skapa förtroende, stärka vårt varumärke och bidra med affärs- och kundnytta.



Vi ska alltid följa marknadsföringslagar, branschrekommendationer och regelverk i de länder och på de marknader där vi är aktiva. Kommunikationen ska alltid vara tydlig, ärlig och uppriktig.

Ernströmgruppen är inte ett börsnoterat bolag. Därför har vi inga krav på oss att förse kapitalmarknaden med information i enlighet med börsens noteringsavtal. Men vi ska agera i linje med den och bygga all information och kommunikation på öppenhet, tydlighet, relevans och tillgänglighet.

Ernströmgruppens decentraliserade affärsmodell innebär att det är VD:n i respektive bolag som har ansvar att kommunicera externt med marknaden

om respektive bolag. Ett bolags VD eller anställd ska däremot inte externt kommunicera om någon fråga eller prestation avseende ett annat av Ernströmgruppens bolag, affärsområden eller koncernen som helhet.

Vad betyder det för dig?

- ◆ Du ska vara uppdaterad på innehållet i kommunikationspolicyn och uppförandekoden.
- ◆ Du som är chef är ansvarig för att dina medarbetare har kunskap om vår kommunikationspolicy, verksamhet, vision, mål, strategier och värdegrund.
- ◆ Du som är medarbetare inom Ernströmgruppen är ambassadör för koncernens varumärken. Vi agerar med respekt gentemot våra kollegor, intressenter och vår omvärld i alla sammanhang. Det gäller när vi uttrycker oss på sociala medier, i massmedia och i personliga möten med andra intressenter.
- ◆ Alla är inte Ernströmgruppens talespersoner. Uttala dig inte i ett externt sammanhang för Ernströmgruppens räkning utan att först läst kommunikationspolicyn och talat med din chef.
- ◆ Du ska inte sprida insiderinformation eller information som inte är avsedd att kommuniceras till marknaden, extern part eller internt i koncernen.
- ◆ Ha alltid en kommunikationsstrategi innan du utformar kommunikationen. Definiera alltid kommunikationens syfte, målgrupp och budskap.

Relevanta styrdokument

Kommunikationspolicy



5. Visselblåsaransvar

Inom Ernströmgruppen har vi ett system för visselblåsarfunktion (whistleblowing) för snabb och enkel rapportering av beteenden som inte är förenliga med vår uppförandekod.

Ernströmgruppen förpliktar sig att hålla högsta möjliga standard för öppenhet, ärlighet och ansvar. Vi strävar efter att upprätthålla ett transparent affärsklimat och hög affärsetik. Vi värdesätter säkerheten och respekten för alla som berörs av vår verksamhet. Du har en avgörande roll i vår framgång.

Visselblåsarfunktionerna ger alla medarbetare möjlighet att rapportera misstankar om tjänstefel, misstänkta oegentligheter, lagöverträdelser och allt som inte är i linje med våra värderingar och policyer.

Våra visselblåsarfunktioner är ett system som ska ge oss signaler om eventuella felaktigheter i ett så tidigt skede som möjligt, för att minska riskerna. Det är ett viktigt verktyg för att kunna hålla en hög etisk standard och upprätthålla förtroendet för Ernströmgruppen.

I första hand uppmuntrar vi dig att kontakta en chef i vår organisation. Om du känner att du inte kan vara öppen med din information erbjuder vi möjligheten att anmäla din oro anonymt.

Du kommer åt visselblåsarfunktionerna på Ernströmgruppens web och intranät. Som anmälande person har du ett integritetsskydd, vilket innebär att all information behandlas med sekretess.

