Uppförandekod – Eniro Group

1. Introduktion

1.1 Syftet med denna uppförandekod (”**Koden**”) är att definiera en affärsetisk kompass för Eniro Group AB (publ) och dess dotterbolag (gemensamt ”**Eniro**”) som affärspartner, arbetsgivare, anställd och samhällsaktör med syftet att upprätthålla ett högt förtroende för Eniro bland kunder, affärspartners, anställda, aktieägare och marknad.

1.2 Alla anställda, inklusive konsulter som arbetar för Eniro, ansvarar för att hålla sig informerade om såväl Koden som andra tillämpliga policyer inom Eniro, samt tillämplig lagstiftning. Eniro är beroende av kundernas, anställdas, partners, rådgivares och finansmarknadernas förtroende. Koden definierar affärsetisk vägledning för Eniro och anger tydliga standarder för hur Eniro, dess partners och dess rådgivare förväntas agera.

1.3 Eniro stödjer internationella standarder inom mänskliga rättigheter, arbetsförhållanden, miljö och antikorruption. Eniro stödjer Global Compacts tio principer om mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorruption, som bygger på FN:s allmänna förklaring om mänskliga rättigheter, ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetet, Rio-deklarationen om miljö och Utveckling samt FN:s konvention mot korruption.

1.4 Eniro följer de lagar, regler och förordningar som är relevanta för dess verksamhet. Eniro kräver detsamma av anställda, konsulter och affärspartners. Om det finns en konflikt mellan nationell lagstiftning och Koden gäller nationell lagstiftning. Om å andra sidan principerna i denna Kod ställer högre krav än nationell lagstiftning, gäller Koden.

2. För vem gäller uppförandekoden

2.1 Koden gäller för alla Eniros anställda och konsulter som arbetar för Eniro. Koden gäller även för joint ventures och annan verksamhet där Eniro har ett ägande.

2.2 Eniro förväntar sig att dess medarbetare och konsulter känner till innehållet i Koden och betänker hur den kan tillämpas på deras arbetsuppgifter. Det är allas ansvar att föregå med gott exempel.

2.3 Styrelsen har det yttersta ansvaret för att säkerställa att Koden efterlevs.

3. Mänskliga rättigheter, arbetsmiljö och professionellt beteende

3.1 Anställda hos Eniro förväntas agera i företagets bästa intresse och visa lojalitet i allt sitt yrkesutövande. Det är inte tillåtet att under anställningstiden starta, driva eller delta i någon verksamhet som konkurrerar med Eniro, varken direkt eller indirekt. Detta gäller även förberedande åtgärder, såsom planering, rekrytering av personal eller kontakt med kunder eller leverantörer i syfte att etablera en konkurrerande verksamhet. Om du överväger att ta på dig externa uppdrag, starta en bisyssla eller ägna dig åt någon verksamhet som kan innebära en faktisk eller potentiell intressekonflikt måste detta alltid anmälas till din närmaste chef eller HR-avdelningen. Sådana aktiviteter får endast bedrivas efter att uttryckligt skriftligt godkännande har erhållits från Eniro.

3.2 Eniro respekterar mänskliga rättigheter, anställdas privatliv, integritet och hälsa i alla situationer relaterade till Eniros verksamhet. Eniros anställda ska utföra sina arbetsuppgifter på ett professionellt, ansvarsfullt, respektfullt, samvetsgrant och etiskt sätt samt agera i företagets bästa intresse. Det gäller kontakter med alla Eniros intressenter.

3.3 Principer:

- Ingen får vara påverkad av alkohol eller droger i samband med att arbete utförs för Eniro. All personal ansvarar för att anmäla misstänkt bruk eller påverkan av droger eller alkohol under arbetstid till chefen, chefens chef eller HR-chefen.
- Eniro accepterar inte någon form av respektlöst beteende, mobbning, diskriminering, isolering, trakasserier.
- All rekrytering ska baseras på kompetens, diskriminering tolereras aldrig.
- Företagets IT-resurser får inte användas för att sprida, lagra eller överföra information som bryter mot gällande lagar eller förordningar såsom: upphovsrätt, trakasserier, diskriminering.

3.4 Diskriminering avser orättvis eller fördomsfull behandling av människor på grund av exempelvis (men inte begränsat till) kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnicitet, religion eller annan tro, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Trakasserier syftar på oönskat beteende som kränker en individs värdighet eller integritet.

4. Miljöpåverkan

4.1 Eniro har åtagit sig att möjliggöra tillväxt av hållbara aktiviteter utan att orsaka någon betydande skada.

5. Affärsetik, åtgärder mot korruption, konkurrensbegränsande beteende och penningtvätt

5.1 Eniro tillämpar nolltolerans mot mutor och beteenden som syftar till att skapa affärsfördelar genom att tillhandahålla gåvor, underhållning eller förmåner. Varje misstanke eller upptäckt fall av mutor ska utredas i enlighet med detta och vid bekräftade fall resultera i proportionerliga åtgärder såsom polisanmälan och/eller avbrytande av partnerskap. Eniro och dess leverantörer ska inte delta i något samarbete eller agera på annat sätt som kan uppfattas som konkurrensbegränsande.

5.2 Gåvor, representation, ersättning och personliga förmåner får endast erbjudas eller tas emot om de är av lågt värde och i enlighet med normal affärspraxis. Inga gåvor, underhållning eller personliga tjänster som bryter mot någon tillämplig lag eller uppförandekod får erbjudas. Inte heller Eniros personal eller leverantörer får ta emot några gåvor, underhållning eller personlig service som kan tros ha en inverkan på affärstransaktioner. Affärs- eller anställningsbeslut ska inte motiveras av personliga relationer och/eller intressen.

5.3 Exempel på oacceptabla gåvor eller förmåner:

- Penninggåvor
- Bitjänster såsom varor och tjänster som levereras av en leverantör för privata ändamål under marknadspris, till exempel arbete som utförs i en Eniro-anställds privata bostad av en leverantör gratis eller under marknadspris.
- Helt eller delvis betalda fritids- eller semesterresor eller aktiviteter.

5.4 Exempel på accepterade gåvor eller förmåner:

- Affärsmåltider i samband med att arbete utförs.
- Firande av jämna födelsedagar eller andra bemärkelsedagar (som äktenskap, barnafödsel, pensionering). Gåvor ska vara rimliga med hänsyn till det specifika fallet.
- Prydnadsföremål och brandade presenter utan betydande marknadsvärde ges vid till exempel företagsfester och liknande.

5.5 Eniros anställda är medvetna om att den information, arbetsdokument och system som tillhandahålls av Eniro, eller som utvecklas utifrån information som tillhandahålls av Eniro, och som inte är offentliga, ska

behandlas som konfidentiella. Eniros personal och leverantörer ska visa varsamhet i hanteringen av företagets dokument och information.

5.6 Etiska riktlinjer för reklam antagna av Eniro ska följas. Dessa riktlinjer inkluderar, men är inte begränsade till, förbud mot reklam för pornografi, tobak, narkotika, receptbelagda läkemedel eller material som gör intrång i tredje parts rättigheter. All reklam måste följa tillämpliga lagar och förordningar. Riktlinjerna har också en restriktiv hållning mot reklam för alkohol, receptfria läkemedel etc.

6. Rapportera misstänkta överträdelser

6.1 Om ett brott mot Koden upptäcks kommer överträdelsen att resultera i en utredning som kan leda till disciplinära åtgärder såsom en varning, uppsägning, avskedande eller till och med åtal. Personal, partners eller leverantörer som upptäcker överträdelser av Koden förväntas rapportera överträdelsen till lämplig part så snart som möjligt. Beroende på situationen och svårighetsgraden av den misstänkta överträdelsen kan en lämplig part vara närmaste chef, chefs chef, HR-chef, visselblåsartjänst, VD eller styrelseordförande.

7. Efterlevnad

7.1 Kodens principer ses över löpande som en naturlig del av bolagets verksamhet.

7.2 Om en Eniro-anställd, affärspartner, rådgivare eller konsult inte agerar i enlighet med Koden kommer lämpliga åtgärder att vidtas.

***