



Affärsetisk uppförandekod

 **EHL PROFILES**

ehlprofiles.com

Innehåll

Våra Värderingar och Etiska Riktlinjer	3
Våra handlingar har betydelse	4
Koden i korthet	6
Fråga dig själv	7
Vårt sociala ansvar	9
Vår affärsetik	12
Vårt miljöansvar	16
Rapportera misstankar och problem	18

Våra Värderingar och Etiska Riktlinjer

“EHL Profiles-gruppen investerar med ett långsiktigt perspektiv. Vi tror att denna investeringsstrategi är viktigare än någonsin för att främja en hållbar framtid för företag, människor och vår planet.”

EHL Profiles-gruppen och dess dotterbolag har åtagit sig att agera på ett ekonomiskt, socialt och miljömässigt ansvarsfullt sätt. Vi strävar alltid efter att skapa finansiellt och strategiskt värde genom långsiktigt och stabilt ägarskap och utveckling. Här ingår även vårt åtagande om att följa tillämpliga lagar, regler och internationella konventioner.

Vår affärsetiska uppförandekod bygger på:

- FNs allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna
- Internationella arbetsorganisationens (ILO) kärnkonventioner
- OECDs riktlinjer för multinationella företag om ansvarsfullt företagande
- OECDs riktlinjer för due diligence för ansvarsfullt företagande
- FNs Global Compact
- EUs direktiv om företagens hållbarhetsrapportering (CSRD), EU-standarderna för hållbarhetsrapportering (ESRS) och direktivet om tillbörlig aktsamhet för företag i fråga om hållbarhet (CSDDD)

EHL Profiles-gruppen investerar med ett långsiktigt perspektiv. Vi tror att denna investeringsstrategi är viktigare än någonsin för att främja en hållbar framtid för företag, människor och vår planet. Som en del av vårt åtagande strävar vi efter att föra en aktiv dialog med intressenter (våra anställda, kunder, leverantörer och berörda samhällen) och lyssna på dem för att lära oss hur vi bättre kan bidra till denna vision.

Våra värderingar och våra medarbetare utgör kärnan i verksamheten. Hur vi agerar dagligen avgör vår förmåga att skapa värde och ha en positiv påverkan. Denna Affärsetiska uppförandekod har därför skapats med alla våra medarbetare i åtanke, för att tydligt definiera vad vi förväntar oss av dig som arbetar inom EHL Profiles-gruppen.

EHL Profiles-gruppen

Våra handlingar har betydelse

Vårt gemensamma åtagande – Vilka behöver följa den här koden?

Denna Affärsetiska uppförandekod innehåller policyer och riktlinjer som definierar vilka vi är och vad vi står för som koncern. Detta dokument har skapats med våra medarbetare i åtanke och ger tydlig vägledning och praktiska riktlinjer om vad som förväntas av alla representanter för EHL Profiles-gruppen och dess dotterbolag, inklusive alla heltids- och deltid-ansända, entreprenörer, konsulter, chefer och styrelseledamöter.

Koden bygger på våra gemensamma värderingar och åtaganden, och syftet är att alla medarbetare, oavsett rang, befattning eller anställningstid, ska känna att vi har ett gemensamt ansvar. Som medlemmar av EHL Profiles-gruppen ansvarar vi för att värna om god affärsetik och upprätthålla en hög etisk standard i allt vi gör. Alla medarbetare förväntas bekräfta att de har tagit del av Koden och kommer att följa den.

Styrelsen och ledningen är fast beslutna att upprätthålla Koden med hjälp av effektiv tillsyn och ansvarighet.



Koden i korthet

Vårt sociala ansvar

- Vi tolererar inte någon form av diskriminering eller trakasserier.
- Vi befordrar och anställer talanger baserat på meriter.
- Vi främjar mångfald och inkludering.
- Vi säkerställer hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.
- Vi respekterar och stöder de mänskliga rättigheterna och ILOs åtta kärnkonventioner.
- Vi strävar efter att stödja en hållbar utveckling i lokalsamhället.
- Vi genomför noggrann due diligence avseende vår negativa påverkan.

Vår affärsetik

- Vi har nolltolerans mot mutor och korruption.
- Vi undviker intressekonflikter.
- Vi är goda representanter för EHL Profiles-gruppen och bygger sunda affärsrelationer.
- Vi väljer likasinnade leverantörer och affärspartner.
- Vi värnar om sund konkurrens.
- Vi tolererar inte hjälp till skatteflykt eller att information undanhålls från skattemyndigheterna.
- Vi är vaksamma på hur vi genomför finansiella transaktioner för att skydda oss mot penningtvätt och finansiering av terrorism.

- Vi kontrollerar regelbundet våra gränsoverskridande transaktioner för att säkerställa att vi följer tillämpliga handels-sanktioner och exportkontrollbestämmelser.
- Vi skyddar personuppgifter.
- Vi strävar efter att använda digital teknik på ett ansvarsfullt sätt.

Vårt miljöansvar

- Vi övervakar och följer upp vår miljöpåverkan.
- Vi har åtagit oss att minska våra utsläpp av växthusgaser.
- Vi begränsar föroreningar och strävar efter att undvika material och kemikalier som utgör en hög risk för hälsa och miljö.
- Vi värnar om den biologiska mångfalden.
- Vi bryr oss om vårt resursavtryck och arbetar för att minimera vårt avfall och vår vattenförbrukning.
- Vi tar gemensamt ansvar för att stödja EHL Profiles-gruppens bidrag till en miljömässigt hållbar utveckling.

Fråga dig själv

Så här tillämpar du den Affärsetiska uppförandekoden i ditt dagliga arbete.

Alla som omfattas av Koden är skyldiga att tillämpa och respektera dess innehåll. Vi uppnår detta i våra dagliga aktiviteter genom att fråga oss själva:

- Stämmer det beslut/den åtgärd jag överväger in på våra kärnvärden och etiska riktlinjer?
- Har jag förstått riskerna med mina handlingar och vad får de för konsekvenser?
- Har jag inhämtat tillräcklig rådgivning och fattar jag ett genomtänkt beslut?
- Är jag ett bra föredöme?

Vårt sociala ansvar

Vi gör allt vi kan för att EHL Profiles-gruppen ska vara en bra arbetsplats. Vi vill att våra medarbetare ska vara stolta över att arbeta hos oss eftersom vi bryr oss om våra anställda och tar allvarligt på vårt sociala ansvar för en bättre och mer rättvis framtid för alla.

Vi tolererar inte någon form av diskriminering eller trakasserier

Vi har nolltolerans mot diskriminering, trakasserier och övergrepp, oavsett om det sker på grund av nationalitet, etniskt ursprung, ålder, kön, sexuell läggning, civilstånd, graviditet, funktionsnedsättning, facktillhörighet, religion, trosuppfattning eller någon annan grund. Ingen medarbetare får utsättas för verbala, fysiska eller sexuella övergrepp eller trakasserier.

Vi befordrar och anställer talanger baserat på meriter

Vid beslut om nyanställningar, befordran, utbildning och ersättning beaktas endast kompetens, arbetsprestation och erfarenhet. Vi anser att alla medarbetare ska få en rättvis lön för det arbete de utför.

Vi främjar mångfald och inkludering

Vi anser att mångfald och inkludering är viktiga förutsättningar för en framgångsrik och givande arbetsmiljö och avgörande för EHL Profiles-gruppens framgång.

Vi säkerställer hälsa och säkerhet på arbetsplatsen

EHL Profiles-gruppen arbetar aktivt och förebyggande för att minska risken för arbetsplatsolyckor och tillhandahålla en säker och hälsosam arbetsmiljö som tar hänsyn till alla medarbetare. Alla olyckor och tillbud ska rapporteras och olycksfrekvensen följas upp årligen. Vi bryr oss om våra kollegor och arbetar för att alla ska må bra.

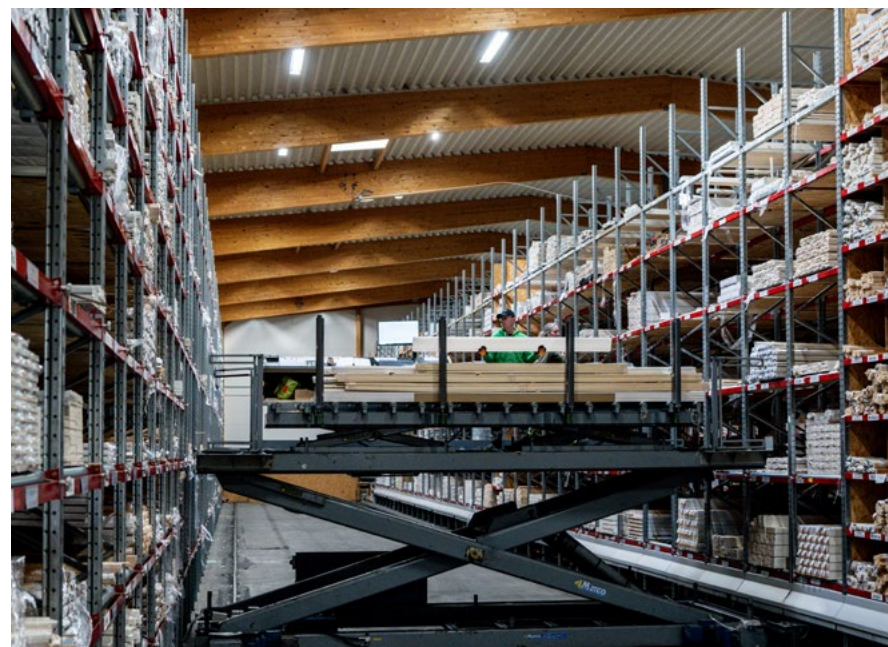
Vi respekterar och stöder de mänskliga rättigheterna och ILOs åtta kärnkonventioner

ILOs åtta kärnkonventioner handlar om avskaffande av tvångsarbete, föreningsfrihet, skydd av organisationsrätten, rätten till kollektiva förhandlingar, lika lön, frihet från diskriminering, minimiålder för arbete och nolltolerans mot alla former av barnarbete.

Vi uppnår detta genom att:

- Göra noggrann due diligence vid anställning för att förebygga och undvika människohandel och alla former av tvångsarbete eller skuldslaveri inom vår verksamhet och leveranskedja.

- Respektera varje medarbetares rätt att bilda och tillhöra, eller inte tillhöra, valfri fackförening samt att förhandla kollektivt.
- Behandla anställda med respekt, värdighet och hänsyn, även vid rekrytering.
- Vidta åtgärder mot varje form av diskriminering, sexuella trakasserier och repressalier.
- Främja en sund balans mellan arbete och privatliv.
- Inte anställa barn eller minderåriga.
- Kräva att alla leverantörer följer vår Uppförandekod för leverantörer.



Vi strävar efter att stödja en hållbar utveckling i lokalsamhället

Vi stöder lokalsamhället och vill bidra till att lösa lokala utmaningar genom att uppmuntra våra medarbetare att engagera sig aktivt i de samhällen där vi är verksamma. Vi bygger positiva relationer med lokalsamhället genom att vara en ansvarstagande företagsmedborgare och agera på ett sätt som vinner omgivningens förtroende och respekt. Vi strävar också efter att erbjuda mentorskap och praktikplatser till studenter och unga yrkesverksamma.

Vi genomför noggrann due diligence avseende vår negativa påverkan

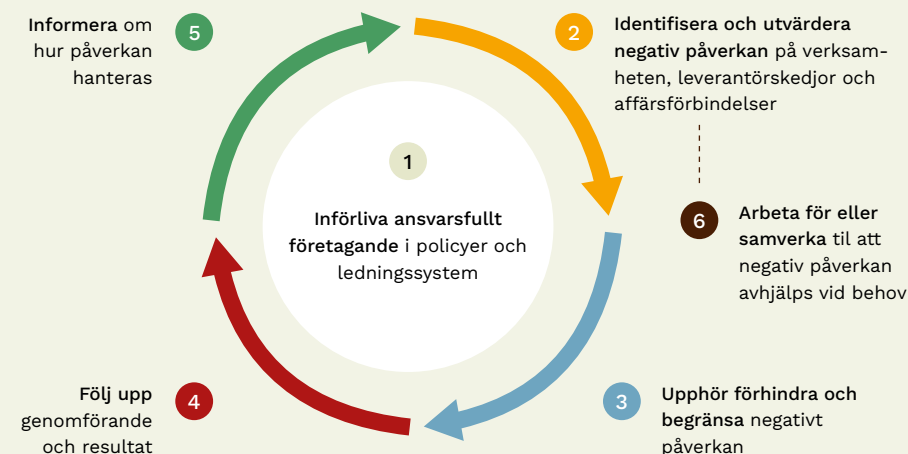
Vi strävar efter att följa bästa praxis för due diligence och principerna i EUs direktiv om tillbörlig aktsamhet, OECDs riktlinjer för multinationella företag om ansvarsfullt företagande samt OECDs riktlinjer för due diligence. Detta gör vi för att identifiera, begränsa och minska vår verksamhets och våra värdekedjors faktiska och potentiella negativa effekter på mänskliga rättigheter och miljön.

Vi genomför väsentlighetsbedömningar för att identifiera, och internrevisioner för att följa upp, vår faktiska och potentiella negativa påverkan. Vi publicerar en årlig rapport om de åtgärder vi har vidtagit för att förhindra

eller begränsa identifierade negativa effekter. Vi rapporterar också de väsentliga frågor som identifierats i enlighet med tillämpliga regler för hållbarhetsrapportering.



Due diligence avseende hållbarhet



Due diligence avseende hållbarhet är den process företag använder för att identifiera, förhindra, begränsa och redovisa verksamhetens väsentliga negativa effekter på miljö och människor, både faktiska och potentiella. Illustrationen kommer från ETI Sverige.

Vår affärsetik

Vi vill att våra medarbetare ska agera med integritet och omsorg. Alla affärspartner och medarbetare ska känna sig trygga och väl behandlade. Integritet är viktigt för oss, och vi tar ansvar för att bedriva vår verksamhet på ett transparent och etiskt sätt. Vi har nolltolerans mot mutor och korruption.



Vi har nolltolerans mot mutor och korruption.

Vårt sätt att göra affärer är lika viktigt som resultaten vi uppnår. Vi tolererar inte mutor eller någon annan form av korruption, inte ens om det betyder att vi går miste om affärer. *”Korruption är att utnyttja sin ställning för att uppnå otillbörlig fördel för egen eller annans vinning.”* (Transparency International). Vi följer den kod mot korruption i näringslivet som tagits fram av Institutet mot mutor (IMM).

Vi uppnår detta genom att:

- Aldrig ta emot gåvor eller tjänster från en tredje part, eller erbjuda gåvor eller tjänster till en tredje part, om detta kan påverka, eller ge intryck av att påverka, vårt professionella omdöme.
- Vara politiskt oberoende och inte ge bidrag till offentliga tjänstemän eller politiska partier.
- Inte erbjuda smörjmedelsbetalningar för EHL Profiles-gruppens räkning.

Vi undviker intressekonflikter

En intressekonflikt uppstår när en av EHL Profiles-gruppens chefer eller anställda har privata intressen eller ägnar sig åt privata aktiviteter som inverkar eller skulle kunna inverka på yrkesutövningen. En intressekonflikt kan påverka personens opartiskhet eller skapa tvivel kring personens förmåga att objektivt fullgöra sina skyldigheter. Den kan äventyra kvaliteten och giltigheten av ett beslut eller en åtgärd genom att individens privata intressen (eller tredje parts intressen) gynnas på bekostnad av EHL Profiles-gruppens intressen. Medarbetare som anser att de riskerar att hamna i en intressekonflikt måste meddela sin chef om detta.

Vi uppnår detta genom att:

- Se till att våra privata intressen och relationer inte påverkar vårt professionella omdöme eller strider mot våra skyldigheter i arbetet.

- Inte göra affärer med företag där vi själva eller en nära släkting på något sätt kan få fördel av våra handlingar.
- Inte utnyttja vår ställning inom EHL Profiles-gruppen för personlig vinning eller för att gynna en släkting, vän eller medarbetare.
- Undvika att göra privata investeringar i företag som är våra konkurrenter eller affärspartner om investeringen kan få oss att agera, eller tyckas få oss att agera, på ett sätt som kan skada EHL Profiles-gruppen.
- Inte inneha styrelseuppdrag eller andra befattningar som kan stå i konflikt med EHL Profiles-gruppens intressen.

Intressekonflikter är inte alltid tydliga. Om du har frågor bör du ta upp dem med din chef.

Vi är goda representanter för EHL Profiles-gruppen och bygger sunda affärsrelationer

Vi uppnår detta genom att:

- Behandla alla kunder och partner lika, utan att favorisera någon.
- Följa avtal och överenskommelser.
- Alltid vara goda ambassadörer för EHL Profiles-gruppen.
- Anstränga oss för att välja hållbara och ansvarstagande konferens- anläggningar, tjänsteleverantörer och produkter för våra arbetsrelaterade evenemang.
- Dricka alkohol med måtta om alkohol serveras vid arbetsrelaterade evenemang.
- Aldrig köpa eller ta emot sexuella tjänster.
- Aldrig köpa eller ta emot droger eller delta i brottslig verksamhet.
- Iaktta försiktighet vid ofta återkommande representation med en och samma person eller grupp av personer.
- Uppmuntra till och arrangera sociala aktiviteter som passar alla, oavsett kön eller religion.
- Vara återhållsamma i fråga om gåvor, och endast ge gåvor till ett rimligt värde vid lämpliga tillfällen.
- Aldrig erbjuda gåvor eller andra förmåner från EHL Profiles-gruppen för egen vinnings skull.

Vi väljer likasinnade leverantörer och affärspartner

Vi samarbetar med leverantörer som följer samma etiska normer som vi. Alla medarbetare ansvarar för att göra noggrann due diligence och utvärdera om nya affärspartner delar våra värderingar, så som de beskrivs i denna Affäretiska uppförandekod. Vi ser också till att alla våra leverantörer är medvetna om, godkänner och följer samtliga krav i vår Uppförandekod för leverantörer. All misskötsamhet ska rapporteras och tas på allvar.

Vi värnar om sund konkurrens

Vi ingår inte avtal om priser, villkor eller strategier med konkurrenter, leverantörer eller andra företag och återförsäljare om dessa avtal skulle hämma en sund och rättvis konkurrens. Vi deltar inte i konkurrensbegränsande bojkotter.

Vi tolererar inte hjälp till skatteflykt eller att information

undanhålls från skattemyndigheterna. Vårt åtagande om integritet innebär att vi upprätthåller och redovisar korrekta skatteuppgifter.

Vi är vaksamma på hur vi genomför finansiella transaktioner för att skydda oss mot penningtvätt och finansiering av terrorism

Finansiering av terrorism inkluderar insamling eller tillhandahållande av medel som kan användas till stöd för terroristhandlingar.

Penningtvätt innebär att man döljer pengars eller varors olagliga ursprung för att ge intryck av att de kommer från en legitim källa. Penningtvätt kan också vara ett sätt att finansiera terrorism.

Vi kontrollerar regelbundet våra gränsöverskridande transaktioner för att säkerställa att vi följer tillämpliga handelssanktioner och exportkontrollbestämmelser

Internationella sanktionsprogram förbjuder eller begränsar handeln med vissa varor, teknologier eller tjänster med vissa länder, regeringar eller personer, eller med enheter som är föremål för inhemska eller internationella sanktioner. Internationella sanktioner kan också bestå i frysta konton eller begränsad tillgång till finansiella tjänster. Vi kontrollerar regelbundet att EHL Profiles-gruppen följer alla tillämpliga internationella sanktioner.

Vi skyddar personuppgifter

Personuppgifter som inhämtas vid kontakter med medarbetare, kunder och affärspartner samlas in och används på ett lagligt, rättvist och etiskt sätt och skyddas mot obehörig åtkomst. EHL Profiles-gruppen följer den allmänna dataskyddsförordningen (GDPR).

Vi strävar efter att använda digital teknik på ett ansvarsfullt sätt

För att vi ska kunna dra nytta av den digitala tekniken, exempelvis AI (artificiell intelligens), på ett ansvarsfullt sätt måste alla applikationer och/eller tjänster vi använder vara helt förenliga med lokala lagar och/eller med EUs lagar, regler, policyer och strategier.

Där ingår att de lever upp till lagar och regler inom områden som integritets- skydd och datasäkerhet, rättvisa och motverkande av fördomar, transparens, ansvarsskyldighet, säkerhet samt respekt för mänskliga rättigheter och demokrati.

Vi gör allt för att våra medarbetare ska kunna öka och stärka sina kunskaper, färdigheter och förmågor, och vi strävar efter att tekniken ska ta över arbets- uppgifter, inte ersätta medarbetare.

Vårt miljöansvar

EHL Profiles-gruppen har åtagit sig att främja en grönare och mer hållbar framtid. Vi vill att våra medarbetare ska vara stolta över att arbeta hos oss eftersom vi bryr oss om planeten och tar ansvar för att bidra till en grönare, mer hållbar framtid för alla.

Vi övervakar och följer upp vår miljöpåverkan

Vi strävar efter att minska EHL Profiles-gruppen miljöpåverkan med hjälp av genomtänkt beslutsfattande och due diligence som omfattar en dubbel väsentlighetsbedömning där vi beaktar både miljöpåverkan och finansiell påverkan från och på vår verksamhet och vår leveranskedja.

Vi åtar oss att minska våra utsläpp av växthusgaser

Vi har inlett processen med att beräkna våra växthusgasutsläpp scope 1, 2 och 3 och ska ta fram en strategi för en utsläppsminskning som är i linje med Parisavtalets mål om att begränsa den globala uppvärmningen till 1,5 grader.

Vi begränsar föroreningar och strävar efter att undvika material och kemikalier som utgör en hög risk för hälsa och miljö

Vi har åtagit oss att säkerställa ansvarsfulla inköp och vidtar åtgärder för att eliminera användningen av olagligt erhållna eller oetiskt framställda råvaror. Så långt som möjligt begränsar vi användningen av skadliga ämnen och utsläppen från dem. Detta gör vi genom att säkerställa att kemikalier används i enlighet med EUs kemikaliestrategi och tillhörande förordning om kemikalieanvändning och begränsningar av skadliga kemikalier. Vi ser också till att konfliktmineraler är etiskt framställda när det rimligen är möjligt. Vi undersöker var och hur våra råvaror framställs för att aktivt kunna göra mer hållbara val.

Vi värnar om den biologiska mångfalden

Vi mäter och minskar vår påverkan på den biologiska mångfalden. Vårt mål är att undvika aktiviteter som har en negativ inverkan på områden med känslig biologisk mångfald och att hitta sätt att bidra till återställning av biologisk mångfald.

Vi bryr oss om vårt resursavtryck och arbetar för att minimera vårt avfall och vår vattenförbrukning

Vi mäter och minskar EHL Profiles-gruppen resursavtryck, och vi tittar på hur vi kan bidra till minskat avfall och minskad vattenförbrukning samt en mer cirkulär ekonomi i hela vår verksamhet.

Vi tar gemensamt ansvar för att stödja EHL Profiles-gruppens bidrag till en miljömässigt hållbar utveckling

Alla medarbetare tar ansvar för dessa åtaganden i sitt dagliga arbete.

Vi uppnår detta genom att:

- Uppmuntra varandra att göra gröna och bra val i det dagliga arbetet.
- Utvärdera miljökonsekvenserna av våra beslut och välja gångbara alternativ med minsta möjliga miljö- och klimatpåverkan.
- Minimera, sortera och återvinna vårt avfall.
- Alltid söka efter sätt att spara energi och resurser i vår egen verksamhet och när vi väljer leverantörer.

- Alltid beakta följande avfallshierarki: avstå (refuse), minska (reduce), återanvända (reuse), reparera (repair) och återvinna (recycle), både under den tid vi använder produkter och material och när de har nått slutet av sin livslängd.
- Överväga möjligheten till resfria möten och hållbara alternativ till flygresor.
- Sträva efter att välja leverantörer med ett tydligt fokus på låg klimatpåverkan för alla våra produkter och tjänster.
- Överväga regenerativa och klimatpositiva produkter och tjänster närhelst sådana finns tillgängliga.
- Fokusera på att följa bästa praxis för hållbart företagande.
- Leta efter sätt att samarbeta med branschpartner och lokalsamhällen för att lösa hållbarhetsutmaningar och samtidigt uppnå största möjliga positiva påverkan.
- Vara transparenta när det gäller vår miljöstyrning och åtgärda eventuella negativa effekter eller olyckor.

Rapportera misstankar och problem

Vi förväntar oss att våra medarbetare alltid agerar i enlighet med koncernens riktlinjer och professionella standarder. Vi tystar aldrig ner missförhållanden och tolererar inga försök till hot eller repressalier mot en medarbetare som i god tro rapporterar faktiska eller misstänkta missförhållanden. "I god tro" betyder att medarbetaren är övertygad om att redogörelsen är sann. Detta gäller oavsett om en efterföljande undersökning bekräftar medarbetarens version eller inte.

Om du misstänker eller får kännedom om en faktisk eller potentiell överträdelse av den Affärsetiska uppförandekoden, någon av företagets policyer eller tillämpliga lagar och regler, kan du tryggt rapportera det.

Vi uppmuntrar och främjar öppen kommunikation och tillhandahåller koncernövergripande klagomålsmekanismer på operativ nivå. Vi lyssnar på alla väsentliga frågor, misstankar och klagomål från våra kunder, leverantörer och medarbetare. Vi undersöker allt som rapporteras och strävar efter att avhjälpa situationen och vidta lämpliga åtgärder mot den ansvariga parten.

Vi hoppas att du i första hand väljer att kommunicera direkt med den kollega eller person saken gäller. Ofta är det möjligt att framföra och diskutera klagomål i informella sammanhang, till exempel på personalmöten. Det är viktigt för oss att klagomål behandlas på ett rättvist, öppet och balanserat sätt och att eventuella hinder – såväl språkliga, rumsliga, tekniska som kulturella – undanröjs så långt det är möjligt. Om du inte känner dig trygg med att ta upp problemet direkt med den berörda kollegan eller personen är nästa steg att kontakta din chef. Om du inte känner dig trygg med att rapportera problemet direkt till din chef kan du vända dig till din HR-avdelning.

Om ingen av dessa kanaler känns trygg eller om din rapportering inte leder till en lösning, har du också möjlighet att lämna en rapport via vår externa visseblåsar-service som sköts av en oberoende tredje part. Där kan du välja att vara helt anonym. Oavsett hur ärendet eskaleras ska det granskas och utredas noggrant och med största möjliga diskretion.

Hur och när ska jag rapportera en misstanke eller ett problem?

- 1) Ta upp saken direkt med medarbetaren det gäller.
- 2) Om du inte tror att steg 1 fungerar, kontakta då om möjligt din chef.
- 3) Om du inte kan lösa problemet tillsammans med din chef, kan du om möjligt kontakta HR.

Om ingen av dessa metoder framstår som ett tryggt eller möjligt alternativ kan du lämna en rapport via den visseblåsar-tjänst som företaget använder.



EHL PROFILES

ehlprofiles.com