



Bravida Uppförandekod

Vd har ordet

Bravidas uppförandekod – vår Code of Conduct – är inte bara en uppsättning regler som vi alla måste följa. Det är våra gemensamma värderingar. Värderingar som binder oss samman till ETT Bravida.

Eftersom Bravida är ett stort företag med lokal närvaro i alla nordiska länder har vi ett ansvar. Vi ska sträva efter att alltid uppfattas som trovärdiga och ansvarsfulla. Vi ska vara en god affärspartner och en marknadsledare inom affärsetik.

För att lyckas måste alla vi som arbetar på Bravida göra det rätta – även när det känns svårt. Alla beslut vi fattar under en arbetsdag speglar vår kultur och visar vilka vi verkligen är. Vår uppförandekod ska genomsyra hela vår verksamhet och fungera som en kompass, som hjälper oss att välja rätt väg.

Därför är det ytterst viktigt att vi alla sätter oss in i vår uppförandekod och funderar igenom vad den betyder för oss personligen och för hur vi ska agera internt mot och tillsammans med våra kollegor, externt gentemot kunder, leverantörer och samarbetspartners och när vi representerar Bravida i samhället.

Slutligen, om du någon gång känner dig osäker på hur du ska agera – tveka inte att be om råd. Vi skapar stora resultat, tillsammans.

Oktober 2024



Mattias Johansson,
Vd och koncernchef



1

Bravidas värderingar och uppförandekodens innehåll och syfte

Ta hand om verksamheten

Vi har passion för affären och är kostnadsmedvetna

Vi strävar alltid efter att öka kundnyttan och hitta nya affärsmöjligheter

Ta ansvar

Vi är pålitliga och håller vad vi lovar

Vi äventyrar aldrig säkerheten på arbetsplatsen

Vi tar ansvar för miljön, för kundrelationer, för samhället och människan

Håll det enkelt

Vi är serviceinriktade och enkla att jobba med

Vi använder gemensamma arbetssätt

Vi samarbetar för att leverera en smidig helhetslösning till kunden

Var proaktiv

Vi söker upp kunderna, lyssnar och föreslår lösningar

Vi tänker framåt för att skapa möjligheter och undvika risker

Vi strävar alltid efter att utvecklas och ligga steget före

1.1 Våra värderingar

Bravidas värderingar sammanfattar vår kultur och värdegrund och ligger till grund för de principer som beskrivs i denna uppförandekod.

1.2 Uppförandekodens syfte

Etik är en viktig del av innehållet i våra värderingar. Uppförandekoden beskriver närmare vad våra fyra värderingar innebär och ska bidra till att göra det tydligare och enklare att arbeta mot gemensamma mål och en gemensam kultur – både i det interna samarbetet och i relationen till vår omvärld. Bravida stödjer Global Compacts 10 grundprinciper. Uppförandekoden bygger på dessa principer och utvecklar Bravidas värderingar och ståndpunkter i frågor om affärsetik, mänskliga rättigheter och arbetsförhållanden, kunder och kvalitet samt miljö och klimat.

Vi ska bygga våra relationer med kunder, samarbetspartners och leverantörer i värdekedjan i enlighet med våra värderingar och självklart de lagar, regler och bestämmelser som gäller på relevanta marknader och för vår verksamhet.

Vi har utarbetat en särskild uppförandekod för leverantörer och samtliga leverantörer till Bravida ska bekräfta att de accepterar och efterlever villkoren i denna.

1.3 Etiska dilemman

Står du inför ett etiskt dilemma rekommenderar vi att du ställer dig frågorna nedan:

1. Är det lagligt?
2. Är det respektfullt och i enlighet med våra värderingar och principerna i uppförandekoden?
3. Skulle jag känna mig bekväm med att förklara mina handlingar för en kollega, min chef, underställda eller familj?
4. Skulle jag kunna försvara mina handlingar om de offentliggjordes i media eller på sociala medier?

Är svaret nej på någon av frågorna ovan kan du inte gå vidare med beslutet. Är svaret ja på samtliga frågor kan du gå vidare med beslutet. Är du osäker bör du söka vägledning innan du fattar beslut i frågan.

Etiska frågor kan vara svåra och har inte alltid ett givet svar. Du är därför alltid välkommen att vända dig till någon av Bravidas jurister för vägledning.

1.4 Brott mot uppförandekoden och rapportering av överträdelser

På Bravida accepterar vi aldrig ett oetiskt beteende. Om du agerar på ett oetiskt sätt och därmed bryter mot uppförandekoden eller andra lagar, regler och riktlinjer kommer du att bli föremål för disciplinära åtgärder som, beroende på hur allvarligt brottet är, kan innebära avslutande av anställningen och/eller andra konsekvenser. Även om det innebär en förlorad affärsmöjlighet eller lägre vinst på kort sikt, vidtar Bravida omedelbara åtgärder vid sådant beteende.

Om du känner till eller misstänker ett brott mot uppförandekoden, ska du rapportera det till din chef eller din chefs chef. Du kan också alltid kontakta någon på HR eller koncernens chefsjurist.

Om du av någon anledning inte känner dig bekväm med något av alternativen ovan, så finns det en möjlighet att rapportera anonymt genom vår visselblåsarfunktion som du når via hemsidan.

Läs mer: <https://www.bravida.se/om-bravida/vara-varderingar/visselblasare/>

Bravida tolererar under inga omständigheter att en medarbetare som i god tro har rapporterat ett fall av brott mot uppförandekoden bestraffas för detta.

2

Arbetsförhållanden

2.1 Mänskliga rättigheter, tvångs- och barnarbete samt förenings- och organisationsfrihet

Det är en grundförutsättning och självklarhet för verksamheten att:

- Vi ska stödja och respektera internationella mänskliga rättigheter och försäkra att vi inte är inblandade i kränkningar av mänskliga rättigheter.
- Alla medarbetare hos Bravida har förenings- och organisationsfrihet och att vi erkänner rätten till kollektiva förhandlingar.
- Vi inte tillåter förfaranden som begränsar de anställdas fria rörlighet och att det inte förekommer någon typ av ofrivilligt arbete eller barnarbete inom Bravida.

2.2 Arbetsförhållande ur ett jämställdhet- och mångfaldsperspektiv

Genom att främja jämställdhet och mångfald tar Bravida tillvara på medarbetares olikheter, kompetens och erfarenheter. Bravida ska vara en arbetsplats som välkomnar och respekterar alla medarbetare oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder.

Bravida ska vara en arbetsplats där alla medarbetare har lika möjligheter till utbildning och kompetensutveckling. Genom Bravidaskolan kan jämställdhet och mångfald ytterligare förbättras. Bravida ska präglas av en företagskultur som ger lika förutsättningar för manliga och kvinnliga medarbetare att kombinera arbete med föräldraskap.

2.3 Nolltolerans mot trakasserier och kränkande särbehandling

På Bravida har vi nolltolerans mot trakasserier och kränkande särbehandling.

Hos oss ska alla medarbetare visas respekt oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder. Vi tolererar inte heller några former av bestraffning av medarbetare som påpekar att trakasserier eller kränkande särbehandling sker.

2.4 Hälsa och säkerhet

Bravida strävar efter en positiv och säkerhetsmedveten företagskultur som gör att våra medarbetare trivs med sitt arbete och kommer välmående och friska till nästa arbetsdag. Vi har en nollvision mot fysisk och psykisk ohälsa på grund av arbetet.

Alla Bravidas medarbetare har ett ansvar att skapa, utveckla och upprätthålla en god arbetsmiljö. För att nå detta krävs ett ömsesidigt arbete tillsammans med kunder, konsulter, leverantörer och andra aktörer på våra arbetsplatser. Detta innebär att Bravidas medarbetare:

- sätter säkerheten främst,
- aktivt söker information om vilka risker som finns i den aktuella arbetsmiljön,
- aktivt söker information om arbetsplatsens regler och riktlinjer och Bravidas styrande dokument för hälsa och säkerhet samt följer dessa vid arbete,
- aktivt kommunicerar säkerhetsfrågor inom hälsa och säkerhet med kunder, medarbetare och leverantörer,
- engagerar varandra i säkerhetsarbetet och uppmuntrar alla att delta i utvecklingen av hälso- och säkerhetsinitiativ,
- samt verkar för att säkerställa att hälso- och säkerhetsstandarder upprätthålls genom hela värdekedjan.

Detta innebär även att medarbetare i en ledande ställning:

- säkerställer en skyndsam hantering för olycksfall, tillbud och riskobservationer i enlighet med Bravidas rutin för incidenthantering och



- deltar löpande i så kallade Safety Walks med syfte att öka den ömsesidiga förståelsen för risker i vår arbetsmiljö.
- aktivt kommunicerar säkerhetsfrågor internt med kollegor och arbetslag.

2.5 Ledarskap

På Bravida arbetar våra ledare aktivt med våra grundläggande principer. De ska fungera som förebilder för Bravidas värderingar och uppförandekod, och se till att vi alltid har en säker, trygg och utvecklande arbetsplats. Alla på Bravida, både chefer och medarbetare, har ett stort ansvar att skapa en kultur som följer vår uppförandekod och de ramverk den innefattar.

Vår **ledarskapsmodell** beskriver hur vi ser på ledarskap och vad vi förväntar oss av våra ledare: att både leda affären och leda medarbetarna, två sidor av samma mynt.

I centrum av vår modell har vi **"En säker och inkluderande arbetsplats"** som är fundamentet för allt vi gör. Vi vet att en säker arbetsmiljö där alla känner sig välkomna och respekterade är avgörande för vår framgång.

Området **Leda affären** handlar om hur vi driver och utvecklar vår verksamhet. Det inkluderar strategisk planering, resultatuppföljning och kontinuerliga förbättringar för att säkerställa att vi levererar högsta möjliga kvalitet och värde till våra kunder.

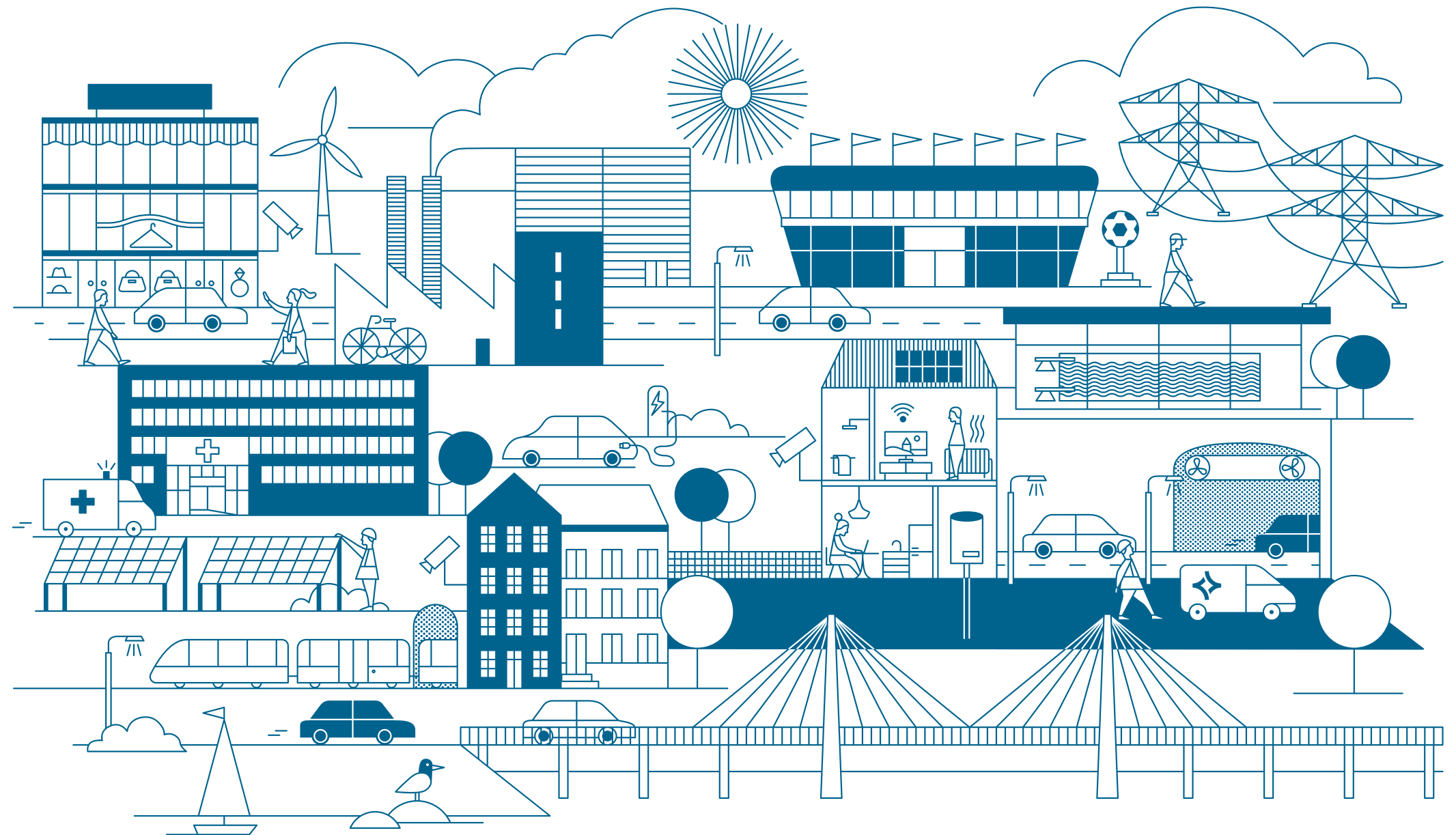
Området **Leda människan** fokuserar på hur vi inspirerar, motiverar och utvecklar våra medarbetare. Genom att skapa en positiv och stödjande arbetsmiljö hjälper vi våra team att nå sin fulla potential.

3 Miljö och hållbarhet – Bravida är med och bygger ett hållbart samhälle

Bravida gör det möjligt för kunderna att utveckla fastigheters och installationers fulla potential. Bravida har ett helhetserbjudande inom rådgivning, installation och service, med fokus på hållbarhet och energieffektivisering. Vi vill att våra kunder ska uppleva känslan av när allt som måste fungera, fungerar. Som samhällsbyggande aktör tar vi ansvar både för våra lösningar och hur vi levererar vårt arbete.

Det innebär att:

- Vi erbjuder våra kunder miljöeffektiva installationer och servicelösningar som minskar energi och resursåtgång.
- Vi informerar våra kunder om nuvarande och kommande energi och miljökrav och föreslår hur deras anläggningar bör energieffektiviseras samt vilka åtgärder som bör prioriteras.
- Vi arbetar aktivt med att minska vår egen miljö- och klimatbelastning och kontinuerligt förbättrar vårt miljöarbete genom tydliga mål och löpande resultatuppföljning.
- Vi utbildar och motiverar medarbetare och samarbetspartners att planera och utföra sitt arbete på ett mer hållbart sätt.
- Vi ställer krav på leverantörer och partners att tillhandahålla mer hållbara material, produkter och tjänster.
- Vi följer samhällets och våra kunders miljö- och klimatkrav samt deltar i forskning och utveckling som stärker vår förmåga att erbjuda innovativa och hållbara lösningar.



4 Affärsetik och externa affärsmässiga relationer

Vi ska vårda relationerna med våra affärspartners. I första hand gör vi det genom att alltid leverera vad vi lovat. Vi tror på konkurrens och att alla beslut, såväl internt som i förhållande till våra affärspartners, bygger på affärsmässighet. Vi får aldrig kringgå eller otillbörligt försöka påverka våra affärspartners beslutsprocess.

4.1 Kunder och kvalitet

Vårt bemötande gentemot våra kunder ska alltid präglas av våra värderingar och bygga på förtroende, ansvar, engagemang och kompetens. Vi levererar de tjänster vi åtagit oss på de tider och till det pris vi överenskommit med kund.

Vi levererar alltid produkter och tjänster med rätt kvalitet som motsvarar och gärna överträffar kundens förväntningar och skapar ett mervärde för kunden.

Detta genom en tydlig ansvarsfördelning där samtliga medarbetare bidrar med sin kompetens.

Kvalitet innebär att vi möter kundernas och samhällets krav och satsar på ständig förbättring genom utveckling, utbildning och systematisk erfarenhetsåterföring. Våra tjänster och leveranser ska kännetecknas av ett högt kundvärde.

4.2 Konkurrens

Vi accepterar inte att vi själva eller någon av våra affärspartners uppträder på sätt som otillåtet kan påverka en fri konkurrens. Vi medverkar inte i några former av prissamverkan, kartellbildningar eller andra åtgärder som står i strid med konkurrensreglerna, såsom otillåtna anbudssamarbeten. Bravida stöder en sund och fri konkurrens.

Det är exempelvis inte tillåtet att konkurrenser samordnar sitt agerande mot kunder, delar upp

marknader eller direkt eller indirekt kommer överens om begränsning av produktion eller försäljning, priser, prisrekommendationer, rabatter eller andra leveransvillkor. Stor försiktighet bör iakttagas vid träffar med branschorganisationer och vid andra kontakter med konkurrenter och ovanstående ämnen bör inte diskuteras.

Det är normalt inte tillåtet att samarbeta med konkurrenter för att kunna lämna ett gemensamt anbud i upphandlingar. Alla samarbeten med konkurrenter måste godkännas av Bravidas juristavdelning.

4.3 Anti-korruption

4.3.1 Utan personlig vinning

Att ta emot och ge gåvor och andra förmåner mellan kunder och leverantörer kan betraktas som en muta. Att bjuda på ett evenemang eller en aktivitet kan också betraktas som en muta. Att muta någon, det vill säga att ge någon något med avsikt att otillbörligt påverka den personen, är ett allvarligt brott med höga straffsatser.

Ibland kan det vara svårt att veta var gränsen går mellan vad som anses som ett acceptabelt affärsmässigt agerande och vad som kan vara ett otillåtet agerande. Försiktighet och måttfullhet måste alltid beaktas när vi lämnar eller tar emot gåvor. Detsamma gäller när vi bjuder in till eller låter oss bjudas på kundevenemang eller andra aktiviteter.

Särskild restriktivitet måste iakttagas i kontakter med offentliga parter och särskilt de som direkt eller indirekt utövar myndighetsutövning eller beslutar om offentlig upphandling. Det är inte tillåtet att ge gåvor och andra förmåner till dessa personer.

Vi ska därför alltid:

- agera på sådant sätt att vi eller våra affärspartners inte hamnar i en beroendeställning till varandra,
- vara mycket restriktiva avseende gåvor och förmåner, såväl till som från våra affärspartners och helt undvika att ge gåvor och andra förmåner till personer som direkt eller indirekt utövar myndighetsutövning eller beslutar om offentlig upphandling och
- undvika att låta affärspartners bekosta resor och uppehåll för oss och inte heller bekosta sådant för våra affärspartners.

Vi ska bygga alla våra relationer på affärsmässighet till fördel för Bravida och våra affärspartners och utan personlig vinning för de inblandade.

4.3.2 Resor, kurser och konferenser

Vi arrangerar inga resor, kurser eller konferenser med våra affärspartners om de inte har en direkt koppling till Bravidas verksamhet och har en affärsmässig betydelse.

Deltagande i resor, kurser eller konferenser som arrangeras av våra affärspartners ska alltid godkännas i förväg enligt chefens chef-principen. Chefens chef-principen innebär, med frångående av den vanliga besluts- och attestordningen, att den aktuella åtgärden ska godkännas av chefens chef. Vi arrangerar inga kurser eller konferenser som hålls utanför Norden. Nödvändiga resor utanför Norden ska i förväg godkännas enligt chefens chef-principen och av koncernens chefsjurist.

Huvudregeln är att såväl vi som våra affärspartners bekostar egen logi och egna resor.

4.3.3 Extern representation

All representation ska ske med måttfullhet och öppenhet, samt vara affärsmässig. Vi accepterar inte representation som inte är direkt kopplad till arbete och har affärsnytta. Med affärsnytta menas något som mottagaren har en professionell nytta av. Öppenhet betyder att vi ska se till de som deltar har godkännande från sin arbetsgivare och att vi redovisar kostnader och program korrekt. All representation ska alltid attesteras av överordnad som inte varit närvarande. Det innebär att "högst i rang" vid tillfället är den som ska godkänna betalningen.

För ytterligare vägledning se "Bravidas riktlinjer för gåvor och representation" som återfinns på vårt intranät.

4.3.4 Politisk påverkan

Bravida förhåller sig neutral till politiska partier, politiska tjänstemän och kandidater. Medarbetare som för dialog med myndigheter eller andra offentliga organ i syfte att informera eller påverka det allmännas beslutsfattande ska göra det med respekt och i överensstämmelse med lokala och internationella lagar.

4.3.5 Sanktioner

Bravida följer de internationella sanktioner som gäller vid varje aktuell tidpunkt. Sanktioner förbjuder affärer med vissa länder, individer, enheter eller sektorer och används av regeringar och andra organ för att påverka utrikesfrågor. Bland annat finns sanktionslistor utfärdade av FN, EU och USA. Det är förbjudet att direkt eller indirekt göra affärer med länder eller regioner som omfattas av sanktioner och det är även förbjudet att, direkt eller indirekt via tredje part, göra affärer eller samverka på något vis med någon person eller enhet som finns med på sanktionslistor.

5

Agera korrekt internt

5.1 Intressekonflikter

Intressekonflikter mellan anställda och företaget måste undvikas. Det innebär att vi t.ex. ska undvika att anlita affärspartners eller anställa någon där det finns nära personliga relationer. Bravida ska även undvika att sponsra verksamheter där det finns ett personligt intresse för den som beslutar om sponsring hos Bravida, det vill säga, Bravida ska inte sponsra verksamhet som i första hand gynnar någon anställd i Bravida eller dennes närstående. Om personliga intressen kan komma att påverka ett beslut ska ärendet överlåtas till närmaste chef för beslut. Våra medarbetare får inte för egen vinning utnyttja relation med affärspartners.

5.2 Hantera resurser internt

Som medarbetare på Bravida förväntas du hantera Bravidas tillgångar på ett ansvarsfullt sätt. Bravidas attestordning ska alltid följas.

Intern representation ska alltid vara måttfull och till övervägande del affärsnyttig. Den interna representationen ska präglas av öppenhet och attesteras av överordnad som inte varit närvarande. Kostnader för interna aktiviteter ska vara skäliga.

Egna kurser och konferenser, som inte anordnas av Bravidaskolan, eller som annars inte ingår i ett bredare utbildningsprogram, ska alltid redovisas med ett utförligt program och godkännas i förväg enligt chefs principen. Vi arrangerar inga kurser eller konferenser som hålls utanför Norden. Nödvändiga resor utanför Norden ska i förväg godkännas enligt chefs principen och av koncernens chefsjurist.

5.3 Inköp

Beställning och leverans av artiklar ska alltid vara kopplat till ett kunduppdrag och märkas med arbetsordernummer. Leverans ska alltid ske direkt till kund. Vid retur av material (spill) ska materialet skickas tillbaka till leverantören och krediteras.

Vi får inte utnyttja företagets inköpsvillkor och rabatter för egen vinning. Större inköp ska alltid godkännas av närmaste chef. Inga privata inköp får faktureras Bravida även om du betalar fakturan själv. Att för egen vinning utnyttja företagets leverantörer kan leda till arbetsrättsliga åtgärder eller skattekostnader. Det kan även vara straffbart.

5.4 IT, informationssäkerhet och personuppgifter

Företagets IT-verktyg ska hanteras ansvarsfullt och i enlighet med gällande säkerhetsföreskrifter. All användning ska syfta till att stödja företagets verksamhet och uppdrag, och personlig användning bör hållas till ett minimum.

Vi ska vara försiktiga med all information vi får om verksamheten. Konfidentiell information om vår verksamhet eller våra affärspartners, inklusive kunder och leverantörer, får inte delges obehöriga. Vi ska alltid leva upp till överenskomna åtaganden. Till exempel får upplysningar om en leverantörs villkor aldrig ges till en annan leverantör. Om någon av våra affärspartners bryter mot dessa riktlinjer kommer vi att vidta åtgärder. Information ska alltid lagras, hanteras och kommuniceras i enlighet med Bravidas policy för informationssäkerhet och dataskydd.

Läs mer: "Bravidas policy för informationssäkerhet och dataskydd" som återfinns på vårt Intranät.

Personuppgifter ska behandlas i enlighet med data skyddsförordningen och följa separata riktlinjer som bolaget antagit.

Läs mer: "Bra Integritet – Riktlinjer för hantering av personuppgifter inom Bravida" som återfinns på vårt Intranät.

Förtroliga upplysningar som mottagits i arbetet ska respekteras och hanteras varsamt.



6

Redovisning, rapportering och kommunikation

6.1 Redovisning och rapportering

Korrekt och tillförlitlig rapportering är en förutsättning för bolagets styrning, regelefterlevnad och förtroende. Det är därför viktigt att vi upprätthåller korrekt redovisning i alla delar av verksamheten, avsett vilken typ av information om rapporteras eller redovisas.

Det innebär att vi:

- rapporterar information om vår verksamhet sanningsenlighet och i rätt tid,
- följer Bravidas rutiner för rapportering och använder bolagets IT-system och processer,
- säkerställer att finansiell information alltid återspeglar den underliggande transaktionen,
- säkerställer att Bravidas fakturering överensstämmer med underliggande verifikat och avtal,
- följer Bravidas attestinstruktioner vid ingående av affärshändelser såsom attestering, anbudslämnande, inköp samt,
- redovisar arbetstider och utlägg korrekt.

Om du märker eller misstänker att dessa principer inte efterlevs ska du säga ifrån. Uppmärksammar eller misstänker du allvarliga avvikelser, t.ex. bedrägeri, ska du omedelbart rapportera detta till koncernens chefsjurist. Önskar du var anonym kan du använda dig av Bravidas visselblåsarfunktion;

<https://www.bravida.se/om-bravida/vara-varderingar/visselblasare/>.

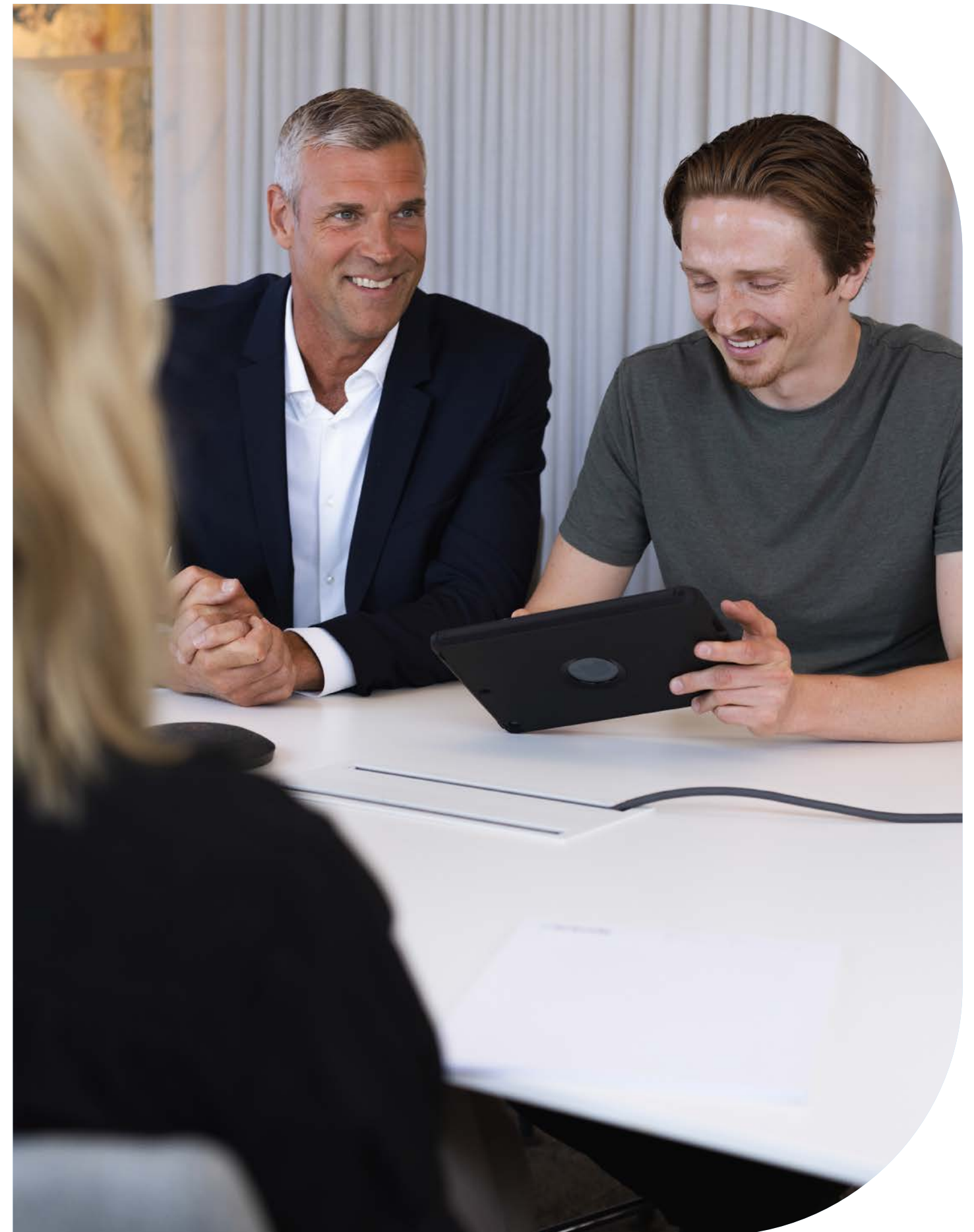
6.2 Kommunikation

Bravidas interna och externa kommunikation är ett stöd för att nå våra affärsmål. Vår kommunikation ska bygga långsiktigt förtroende och ge oss en tydlig identitet. All kommunikation från bolaget ska komma i rätt tid och vara tillförlitlig.

Bolaget har officiella representanter gentemot media och press för att säkerställa korrekt och konsekvent kommunikation. Hänvisa till dessa vid förfrågningar från media.

Tänk på att du alltid representerar Bravida på arbetstid och i kommunikation som sker via bolagets kanaler och plattformar. Tänk därför på hur du uppfattas när du skriver mail, går klädd i kläder med bolagets logotyp eller framför bolagets fordon.

Ytterligare information: Kontakta kommunikation@bravida.se och för medarbetare finns mer information på vårt Intranät.



Our vision is to
always deliver
the experience
of when it just
works.

