



Vår uppförandekod

SENAST REVIDERAD: 2024-11-12

Fabege 

1. Utgångspunkter

1.1 Bakgrund och syfte

Fabege är verksamt inom en bransch där långsiktighet är centralt. Goda relationer, en sund arbetsmiljö och en hög affärsetik med sunda affärsmetoder är avgörande för vår långsiktiga framgång. Alla medarbetare, oavsett position, förväntas agera på ett sätt som inger förtroende och respekt hos kollegor, kunder, våra ägare och andra intressenter i samhället. Ett särskilt ansvar vilar hos styrelse och koncernledning som ska underlätta och verka för ett hållbart företagande enligt de riktlinjer som denna uppförandekod innehåller.

Grundläggande för oss på Fabege är att följa gällande lagar och förordningar. Utöver FN:s Global Compacts tio principer, som denna uppförandekod baseras på, står vi också bakom FN:s deklaration om mänskliga rättigheter och ILO:s kärnkonventioner om mänskliga rättigheter i arbetslivet samt andra erkända internationella normer.

Vi bedriver vår verksamhet utifrån värdegrunden **SPEAK** som står för:

- **Snabbhet:** Vi är effektiva, prioriterar snabba beslut, ger snabb återkoppling och erbjuder enkla lösningar. Vi agerar med tydlighet, är handlingskraftiga och är noga med att hålla angivna tidsramar.
- **Prestigelöshet:** Vi är viktigare än jag. Vi är lagspelare och strävar efter samarbete och sammanhållning i laget. Vi är ödmjuka och visar mod genom att våga be om hjälp och dela med oss av våra kunskaper.
- **Entreprenörskap:** Vi ser möjligheter och är lösningsfokuserade. Vi är kreativa, innovativa och inspirerar till nya idéer. Vi är målinriktade och vill alltid hitta förbättringar.
- **Affärsmässighet:** Vi agerar alltid professionellt, söker win-win-lösningar och håller vad vi lovar. Vi ser till helheten och vad som är bäst för våra kunder, medarbetare och samhället på lång sikt.
- **Kundnärhet:** Vi skapar förtroende och långsiktiga kundrelationer. Vi är väl förberedda, agerar proaktivt och ger bästa möjliga service utifrån kundernas behov. Vi lär känna kunder, medarbetare och leverantörer genom ett öppet, lyhört och personligt bemötande.

Denna uppförandekod och Fabeges värdegrund vägleder oss gällande de lagar, regler och förväntningar som Fabege och vi som medarbetare, ledning och styrelse har att följa och förhålla oss till. Uppförandekoden ska revideras regelbundet och årligen fastställas av Fabeges styrelse. Utöver uppförandekoden styrs verksamheten av ett antal policyer och riktlinjer avseende specifika områden.

”Goda relationer, en sund arbetsmiljö och hög affärsetik med sunda affärsmetoder är avgörande för vår långsiktiga framgång.”

STEFAN DAHLBO
VD OCH KONCERNCHEF



1.2 Vägledning

Denna uppförandekod beskriver hur vi ska agera som representanter för Fabege så att förtroendet för oss ska vara fortsatt högt. Etiska riktlinjer kan dock inte fullt ut reglera hur varje situation på en arbetsplats bör hantteras. Fabege är därför beroende av varje medarbetares goda omdöme.

Varje medarbetare bör inför större beslut eller åtgärd ställa sig frågorna:

- Agerar jag i linje med lagstiftning?
- Kan mitt agerande upplevas som oetiskt och i strid med Fabeges värderingar eller intressen?
- Kan mitt agerande påverka Fabeges anseende?
- Kan jag stå för mitt agerande vid en granskning i media?
- Behöver jag vägledning eller råd?

Är du osäker på hur du bör agera i en viss situation har du ett eget ansvar att fråga efter vägledning. Frågor kan ställas till närmaste chef, medlem ur koncernledningen eller Fabeges etikgrupp.

1.3 Omfattning

Uppförandekoden gäller för samtliga medarbetare, oavsett position och anställningsform. Även konsulter omfattas. Den som är ansvarig för kontakter med tillfälligt anställda ansvarar för att de informeras om uppförandekoden. Fabeges styrelseledamöter omfattas också av uppförandekoden. Fabege förväntar sig att leverantörer efterlever riktlinjerna i uppförandekoden och för att tydliggöra detta finns en särskild uppförandekod för leverantörer framtagen.

2. Fokusområden

2.1 Mänskliga rättigheter

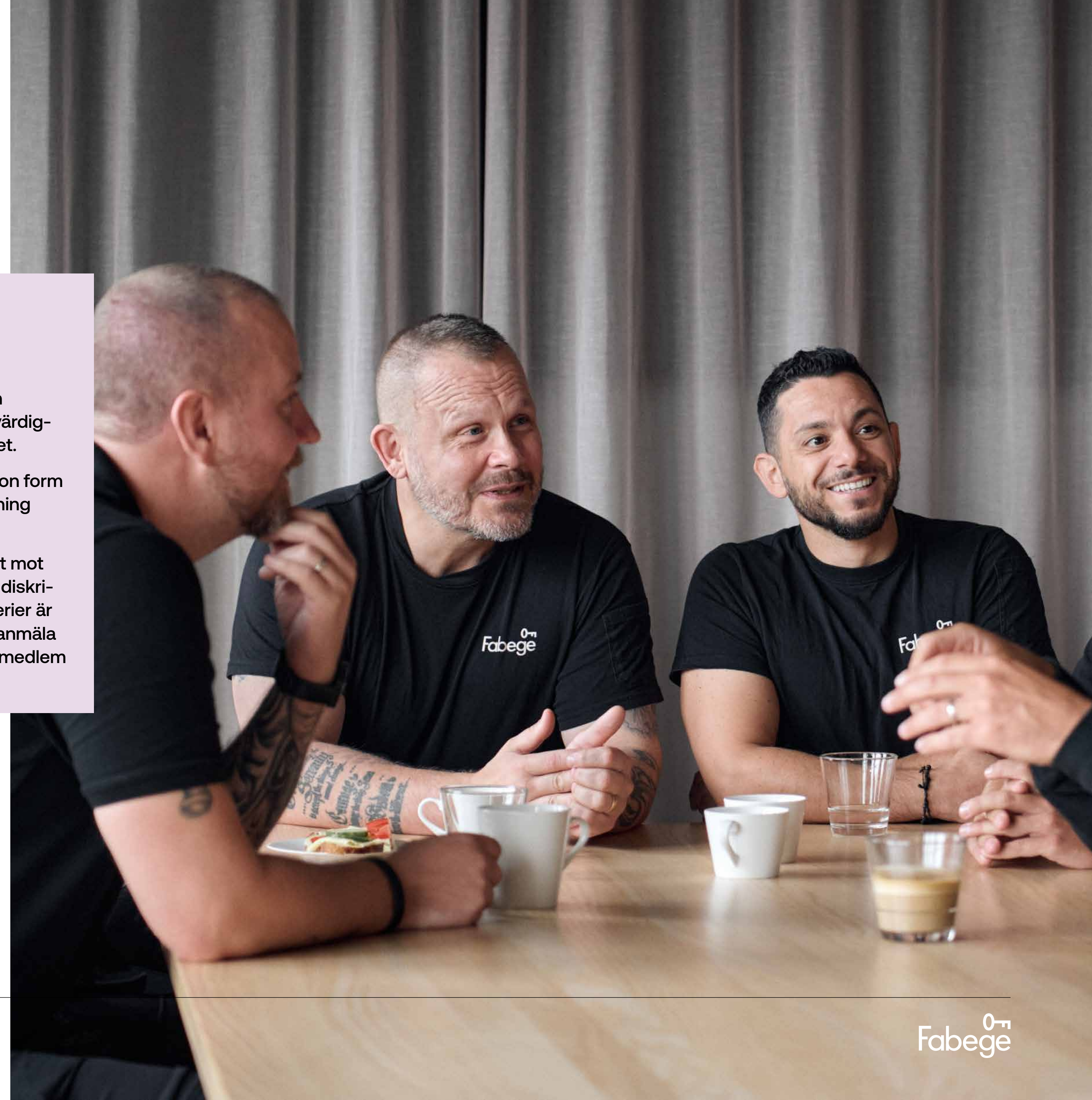
Vi utgår från en grundsyn om alla människors lika värde och vi stödjer och respekterar internationellt deklarerade mänskliga rättigheter. Fabege ska säkerställa att bolaget inte medverkar till brott mot de mänskliga rättigheterna. Alla Fabeges medarbetare ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter. Vårt arbetsklimat ska kännetecknas av respekt och rättvisa förhållanden mellan individer och grupper.

Det innebär att vi aldrig tolererar trakasserier, mobbing eller annan kränkande behandling och motverkar all diskriminering, vare sig det är baserat på kön, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder eller funktionsnedsättning. Fabeges policy för lika-behandling innehåller ytterligare riktlinjer i dessa frågor.

Varje medarbetare på Fabege är en viktig del av att upprätthålla och främja dessa principer. Vi skapar vår arbetsmiljö tillsammans och det är varje medarbetares skyldighet att inte delta i, främja eller avstå från att agera mot någon form av diskriminering, trakasserier, mobbing eller annan kränkande behandling.

DIN ROLL KRING MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

- Du ska respektera och behandla andra med värdighet och professionalitet.
- Du ska inte delta i någon form av trakasserier, mobbing eller diskriminering.
- Om du upptäcker brott mot mänskliga rättigheter, diskriminering eller trakasserier är det din skyldighet att anmäla detta till din chef eller medlem i koncernledningen.





DIN ROLL KRING ARBETSFÖRHÅLLANDEN

- Du ska ta personligt ansvar för att bidra till en positiv arbetsmiljö där alla känner sig uppskattade och respekterade.
- Du har rätt till och tar personligt ansvar för att skapa en säker och trygg arbetsmiljö.
- Om du upptäcker brister i arbetsmiljö eller säkerhet på någon av våra arbetsplatser eller utnyttjande av oönskade arbetsvillkor är det din skyldighet att rapportera detta till din chef eller medlem i koncernledningen.

2.2 Arbetsförhållanden

Våra medarbetare ska erbjudas en säker och hälsosam arbetsmiljö både ur fysisk, psykisk och social synvinkel. Vi arbetar aktivt med hälsofrämjande aktiviteter och säker arbetsmiljö för våra medarbetare. Alla skador och tillbud ska utan dröjsmål rapporteras så att risker för ohälsa och olycksfall kan förebyggas i fortsättningen. Alla medarbetare ska få relevant utbildning och använda relevant skyddsutrustning för att utföra arbete på ett säkert sätt.

En god arbetsmiljö är dock inte bara säker och trygg, den ska även leda till personlig utveckling, kreativitet och arbetstillfredsställelse. Vi vill attrahera, utveckla och behålla talangfulla medarbetare. För att medarbetarna ska känna arbetsglädje och trivsel samt nå goda arbetsresultat ska koncernen ha kompetenta ledare och erbjuda fortlöpande utbildning och utvecklingsmöjligheter. Alla medarbetare ska ha tillgång till information om bolagets övergripande mål, strategier och hur de egna insatserna bidrar till helheten.

Vi erkänner och respekterar kollektivavtal och medarbetarnas rätt till föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar. Vi accepterar ingen form av tvångsarbete eller utnyttjande av barn eller andra utsatta grupper på arbetsmarknaden. Anställning sker tidigast vid ålder då nationell skolplikt har fullgjorts och aldrig under 16 år.

Fabeges arbetsmiljöpolicy innehåller ytterligare riktlinjer i dessa frågor.

2.3 Miljömässig hållbarhet

Fabege ska bidra till en hållbar utveckling i samhället och vi vill uppfattas som en trovärdig aktör inom hållbarhetsfrågor.

Genom vår verksamhet som fastighetsägare och utvecklare av hållbara stadsdelar har vi möjlighet att arbeta med och påverka många dimensioner av hållbarhetsfrågan såsom energianvändning, materialval, återbruk, avfallshantering, transporter och arbetsmiljö för både kunder, medarbetare och leverantörer.

Hållbarhet är ett av våra viktigaste fokusområden som ligger till grund för hela vår verksamhet. Vi ska arbeta systematiskt och förebyggande i frågor som rör verksamhetens miljöpåverkan. Ett fortlöpande arbete med förbättrande miljöåtgärder ska bedrivas. Försiktighetsprincipen ska tillämpas så att utsläpp till luft, mark och vatten minskas och energi- och resursanvändning minimeras.

Fabeges hållbarhets- och miljöpolicy innehåller ytterligare riktlinjer för frågor om miljö.

DIN ROLL KRING MILJÖMÄSSIG HÅLLBARHET

- Du ska känna till det som står i vår miljöpolicy och tillämpa försiktighetsprincipen i beslut kopplade till ditt dagliga arbete.
- Du ska vara öppen för nya miljövänliga tekniker och verka för en minskad miljöpåverkan från vår verksamhet.





2.4 Affärsetik och antikorrupktion

En god affärsetik som främjar rättvis konkurrens och motverkar all form av korrupktion är grunden i alla våra relationer med kunder, kommuner, leverantörer och andra samarbetspartners. Vi strävar efter att agera med trovärdighet och öppenhet.

Representation, gåvor och mutor

Fabege ska leva upp till lagar och koder som rör mutor, gåvor och representation. Vi tar bestämt avstånd från korrupktion i alla former. Ingen medarbetare får ge eller ta emot mutor eller delta i någon form av korrupt affärsverksamhet. Medarbetare ska undvika risker för överträdelse av mutbrottslagstiftningen och risker för otillbörlig påverkan genom att inte ta emot eller ge personliga gåvor eller andra förmåner eller delta i aktiviteter som kan påverka eller uppfattas som påverkan av objektiviteten i en affärs-situation. Gåvor vi får med annat än symboliskt värde ska alltid gå till bolaget för utlottning bland medarbetare. Representation, gåvor och kundevent ska kännetecknas av måttfullhet och ha en klar verksamhetskoppling.

Särskild restriktivitet gäller i förhållande till personer inom offentlig sektor. Vi ska alltid uppträda på sådant sätt som inte kan misstolkas som exempelvis försök till muta, vilket är särskilt viktigt i kontakter med myndighetspersoner. Vi ska alltid erbjuda kunden möjlighet att själv stå kostnaden för ett kundevent och vi ska respektera att kunder och myndighetspersoner ibland väljer att avstå från luncher och andra aktiviteter. Fabeges riktlinjer för antikorrupktion ger mer utförlig vägledning.

Lojalitet och intressekonflikter

Det är viktigt att vi som företrädare för Fabege aldrig agerar på sådant vis att vår lojalitet gentemot Fabege kan ifrågasättas. Vid affärsbeslut ska Fabeges intressen sättas främst. Upphandling av produkter och externa tjänster ska ske utifrån affärsmässiga principer i enlighet med Fabeges policy för upphandling och inköp. Medarbetare ska exempelvis inte delta i affärstransaktioner där intressekonflikter kan uppstå som rör deras egen eller närståendes ekonomi. Det är varje medarbetares ansvar att

på eget initiativ anmäla situationer som kan innebära en intressekonflikt till sin chef. Innan medarbetare tar anställning hos annan arbetsgivare parallellt med Fabege eller åtar sig annan bisyssla ska närmaste chef informeras. En förutsättning för att inneha parallell anställning eller annan bisyssla är att den inte är arbetshindrande, konkurrerar med Fabeges verksamhet eller annars kan skada Fabeges verksamhet.

Medarbetare får inte anlita Fabeges leverantörer eller entreprenörer för privat bruk utan närmaste chefs godkännande. Vid osäkerhet kan inköpschef kontaktas. Det är aldrig tillåtet att i en beslutsfattande position gentemot en leverantör eller entreprenör anlita denne för privat bruk. Medarbetare får inte acceptera rabatter eller särskilt förmånliga inköpsvillkor som riktas specifikt till medarbetaren. Närmaste chefs godkännande behövs också när medarbetare för Fabeges räkning anlitar en leverantör eller entreprenör där det finns personliga kopplingar och släktband. Detta för att säkerställa att

det inte föreligger risk för jäv, mutbrott eller att medarbetaren på något sätt utnyttjar sin position i bolaget. Personliga relationer eller intressen får aldrig påverka våra affärsbeslut.

Politik och samhällsengagemang

Fabege intar inte någon politisk position och stödjer inte något politiskt parti eller någon politisk organisation.

Däremot kan vi uttala uppfattningar, utifrån det vi bedömer vara bäst för oss och för våra kunder, som kan tolkas som politiska.

Fabege har ett starkt engagemang för Stockholm och samarbetar med lokala parter som kommun, universitet, högskola och olika bolag för att bidra till regionens långsiktiga utveckling. Fabege stödjer också olika organisationer och initiativ som bidrar till att utveckla lokalt näringsliv och samhälle. All sponsring ska präglas av transparens och genomföras med regionens bästa för ögonen.

DIN ROLL KRING AFFÄRSETIK OCH ANTIKORRUPTION

- Du får inte ge eller ta emot mutor eller delta i någon form av korrupt affärsverksamhet. Du ska vara vaksam kring aktiviteter som kan påverka eller uppfattas påverka din objektivitet i en affärssituation.
- Om dina personliga eller ekonomiska intressen kommer i konflikt med bolagets intressen, ska du anmäla det till din chef.
- Du ska informera din chef innan du tar en parallell anställning eller åtar dig annan bisyssla.
- Om du misstänker eller har kännedom om affärsetiska missförhållanden är det din skyldighet att anmäla detta till din chef, medlem i koncernledningen eller via vår visselblåsarfunktion.





2.5 Kommunikation och information

Fabege eftersträvar en öppen, transparent och konstruktiv dialog med aktieägare, investerare, kunder, medarbetare och andra intressenter. Det är vårt ansvar att ge rättvisande och lättillgänglig information till våra ägare och övriga intressenter. All kommunikation ska syfta till att bygga förtroende, skapa långsiktiga relationer och motverka spekulationer och rykten. Såsom ett publikt aktiebolag noterat på Nasdaq Stockholm följer vi Nasdaqs regelverk för emittenter och Svensk kod för bolagsstyrning samt de lagar och regler som finns gällande marknadsmissbruk och insiderinformation. Medarbetare får inte genomföra transaktioner som innebär att insiderinformation utnyttjas. Fabeges insiderpolicy innehåller riktlinjer om insiderfrågor. Om du är osäker på om du har information som definieras som insiderinformation ska du omedelbart kontakta din chef.

Fabege har intern information som rör affärsmässiga beslut och strategier som skulle kunna skada bolaget om

informationen skulle delges obehöriga personer utanför bolaget. Medarbetare som känner till sådan information eller på annat sätt har tillgång till den får inte föra den vidare till personer utanför bolaget. Inte heller konfidentiell information om Fabeges hyresgäster och leverantörer får delges obehöriga. Om du är osäker på om information omfattas av sekretess bör du agera utifrån bedömningen att informationen är sekretessbelagd till dess du fått annat bekräftat. Externa konsulter som förväntas komma i kontakt med konfidentiell information ska underteckna ett sekretessavtal. Personuppgifter avseende medarbetare, hyresgäster eller andra ska hanteras med försiktighet i enlighet med gällande lagstiftning.

DIN ROLL KRING KOMMUNIKATION OCH INFORMATION

- Du ska vara varsam med bolagets konfidentiella information och får inte föra den vidare till utomstående personer.
- Du ska lämna korrekt, relevant och tillförlitlig information till externa och interna parter.
- Om du får frågor från media ska du hänvisa till VD, Vice VD eller Marknads- och kommunikationschef.

3. Implementering och uppföljning

DIN ROLL KRING IMPLEMENTERING OCH UPPFÖLJNING

- Du ska beakta dessa etiska riktlinjer i det dagliga utförandet av dina arbetsuppgifter. Om du har frågor uppmuntras du diskutera dem med kollegor eller Fabeges etikgrupp.
- Om du misstänker eller har kännedom om överträdelse mot riktlinjerna i uppförandekoden eller övriga policyer är det din skyldighet att anmäla detta till din chef, medlem i koncernledningen eller via vår visselblåsarfunktion.

Fabeges VD ansvarar för att medarbetare har information om riktlinjerna i uppförandekoden samt att internutbildning sker regelbundet för att öka medarbetarnas medvetenhet om de etiska riktlinjerna. Varje medarbetare ansvarar för att följa riktlinjerna i denna uppförandekod. Som medarbetare har du ett personligt ansvar för dina handlingar. Fabege uppmuntrar en kultur där etikfrågor diskuteras öppet. Fabeges etikgrupp, som består av representanter från olika delar av organisationen, har också till uppgift att kontinuerligt diskutera etikfrågor för att utveckla vår praxis inom dessa frågor. Till etikgruppen kan alla medarbetare vända sig med frågor om hur riktlinjerna i uppförandekoden ska tillämpas.

Vid misstanke om överträdelse mot uppförandekoden eller övriga policyer är det varje medarbetares skyl-

dighet att anmäla detta, antingen till närmaste chef eller medlem i koncernledningen, som också ansvarar för att följa upp incidenten. För såväl medarbetare som allmänheten i övrigt finns också möjlighet att rapportera eventuella oegentligheter som strider mot uppförandekoden i Fabeges visselblåsarfunktion. Man har rätt att vara anonym och både anmälan och efterföljande dialog är krypterad och lösenordskyddad. Mer information om hur man går tillväga finns i Fabeges visselblåsarpolicy.

Handlingar som strider mot uppförandekoden accepteras inte och kan resultera i disciplinära åtgärder, vilket ytterst kan innebära uppsägning och åtal.



Besöksadress: Gårdsvägen 6, 7tr, 169 70 Solna

Postadress: Box 730, SE-169 27 Solna

Telefon: 08-555 148 00 · www.faberge.se · info@faberge.se