

akea 
group PART OF
ELEDA

UPPFÖRANDEKOD

ANTAGEN OCH UTGIVEN 2025

AKEAB GROUP – VÅR VÄRDEGRUND OCH UPPFÖRANDEKOD

Under flera år har akeab group utvecklats till de stabila och framgångsrika företag vi är idag, med starka kund- och partnerrelationer. Denna utveckling är ett resultat av vårt gemensamma arbete och vår tydliga värdegrund, som genomsyrar allt vi gör.

Våra fyra värdeord – **Kvalitet**, **Gemenskap**, **Engagemang** och **Respekt** – speglar vilka vi är och hur vi arbetar. De är vägledande i vårt dagliga arbete, i hur vi bemöter varandra och våra samarbetspartners, samt i hur vi fattar beslut.

Vi strävar efter att vårt arbete alltid ska vila på sociala, miljömässiga och ekonomiska hållbarhetsprinciper. Det är avgörande att vi följer de lagar, regler och krav som gäller för vår verksamhet – och att vi gör det med integritet och ansvar.

I denna uppförandekod hittar du vår värdegrund och en konkret beskrivning av hur våra värdeord omsätts i praktiken. Genom att följa akeab groups uppförandekod bidrar du till att stärka vårt goda rykte och säkerställer att våra beslut är i linje med våra gemensamma värderingar.

Tack för att du tar till dig vår uppförandekod och lever efter den varje dag. Ditt engagemang är avgörande för att vi ska fortsätta vara framgångsrika och utvecklas i rätt riktning – tillsammans.



Emilie Condrup
VD

AKEAB GROUP

Akeab group består av bolagen **akeab**, **Arctic Infra**, **Fasab** och **Älmby**. Vår gemensamma ambition är att vara med och bygga ett hållbart samhälle. Vi är verksamma i Norden och sysselsätter omkring 570 medarbetare. Akeab group är en del av koncernen Eleda där akeab är ett av plattformsbolagen.

Vår vision är att tillsammans vara ett av de marknadsledande infrastrukturbolagen i Norden.

Vår verksamhet skall alltid genomsyras av våra värdeord:

- **Vi står för KVALITET – varje dag**

I akeab group håller vi våra löften och strävar alltid efter att leverera arbete av högsta kvalitet. Det gör vi genom tydliga kvalitetssäkringar och kontinuerlig kompetensutveckling för alla medarbetare.

- **GEMENSKAP – en grundpelare i vår kultur**

Gemenskapen på våra arbetsplatser är en av de viktigaste grunderna inom våra bolag. Vi strävar alltid efter en öppen företagskultur och stark laganda, där samarbete och respekt genomsyrar allt vi gör.

- **ENGAGEMANG – grunden för trygghet och kvalitet**

Ett tydligt engagemang hos våra medarbetare skapar trygghet, stärker arbetsmiljön och höjer kvaliteten i våra leveranser. I akeab group arbetar vi aktivt med att främja engagemang genom delaktighet, tydliga mål och regelbundna uppföljningar.

Vi uppmuntrar initiativtagande och ansvarstagande i alla led, vilket bidrar till både personlig utveckling och gemensam framgång.

- **RESPEKT – grunden för tillit och samarbete**

Vi behandlar varandra och de människor vi möter med respekt. Vi vill att alla medarbetare ska känna sig trygga i att vara tydliga och raka mot varandra, samtidigt som vi bemöter varandras tankar, funderingar och åsikter med ett öppet sinne och omtanke.

I akeab group visar vi respekt genom att:

- lyssna aktivt på andras åsikter, erfarenheter och behov, även när vi tycker olika.
- behandla alla med värdighet, oavsett roll, bakgrund eller situation.
- visa hänsyn i språk och beteende, både i möten, mejl och vardagliga samtal.
- ta ansvar för våra handlingars påverkan – vi säger ifrån vid kränkande beteenden.
- respektera tid, arbetsinsats och gränser, både våra egna och andras.

Vi är övertygade om att respekt skapar tillit, samarbete och långsiktiga relationer – både internt och externt. Genom att leva efter dessa principer bygger vi en arbetsmiljö där alla känner sig inkluderade, uppskattade och trygga.

1. AKEAB GROUPS UPPFÖRANDEKOD

Akeab groups uppförandekod är framtagen utifrån Eledas uppförandekod. Det är akeab groups VD som är ansvarig för denna uppförandekod och dess efterlevnad. Uppförandekoden beskriver vilka förväntningar vi i akeab group har på varandra och våra samarbetspartners. Den ger också vägledning kring hur vi ska agera korrekt i affärsmässiga relationer och hur vi ska förhålla oss i potentiellt svåra situationer.

Uppförandekoden baseras på Eledas och akeab groups värderingar, vår syn på hållbart företagande, samt FN:s Global Compacts 10 principer och gäller inom samtliga arbetsplatser inom akeab group.

2. MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

2.1 Grundläggande rättigheter

Akeab group stödjer och respekterar skyddet för mänskliga rättigheter och deltar inte i någon verksamhet som kan riskera att kränka dessa rättigheter.

2.2 Personlig integritet

Vi är engagerade i att skydda personuppgifter och integritet för alla individer. Vi följer tillämpliga lagar på dataskyddsområdet för att säkerställa konfidentialitet och integritet för de personuppgifter vi behandlar.

3. AFFÄRSETIK OCH ANTIKORRUPTION

3.1 Lagstiftning och internationella konventioner

Vi följer alltid de lagar, regler och förordningar som gäller på de marknader där vi är verksamma. Vi förväntar oss att även våra samarbetspartners gör det.

3.2 Antikorruption, representation och gåvor

Vi ska göra affärer på ett professionellt och etiskt korrekt sätt och vi ska motverka all form av korruption inom vår verksamhet. Mutor, dolda provisioner, gåvor av exklusiv karaktär eller andra olagliga eller oetiska förmåner är inte tillåtna.

Vi varken efterfrågar, accepterar eller erbjuder representation eller gåvor som kan påverka, eller ge intryck av att påverka, våra egna eller våra samarbetspartners affärsbeslut. Representationen eller gåvan måste tjäna ett affärsändamål och måste ha ett begränsat värde. Exempel på gåva kan vara pennor eller andra enklare kontorsmaterial. Exempel på representation kan vara underhållning, middagar, idrottsevenemang eller resor. Vi använder vårt omdöme när vi bestämmer oss för att erbjuda eller tacka ja till representation eller gåvor. Vi avvisar exklusiva gåvor och middagar, olämplig underhållning eller liknande.

Välgörenhetsdonationer exempelvis vid jul, ska beslutas av respektive bolags VD. Vi ger aldrig bidrag till politiska organisationer.

Vi engagerar oss inte i sådan verksamhet som vi inte öppet kan stå för.

3.3 Affärsrelationer

Vi strävar efter långsiktiga och goda relationer, vi arbetar konkurrenskraftigt och ingår aldrig avtal med konkurrenter eller några överenskommelser vad gäller prissättningar, kartellbildningar eller liknande.

3.4 Intressekonflikter

Vi undviker situationer och sammanhang som kan försätta oss i en verklig eller upplevd intressekonflikt. Det kan vara fallet när det finns något direkt eller indirekt personligt intresse i ett företag som avtal ska ingås med.

3.5 Penningtvätt

Vi accepterar inte penningtvätt och undviker att försätta oss i situationer där risk för penningtvätt föreligger. Vid misstanke, eller om penningtvätt påträffas, ska detta rapporteras till närmaste chef som i sin tur rapporterar till VD.

Vi undersöker noggrant potentiella kunders och affärspartners verksamhet, historik och vi säkerställer att de ägnar sig åt legitima affärsverksamheter. Vi utgår ifrån en försiktighetsprincip och kontaktar närmsta chef vid betalningar eller överföringar som känns misstänkta eller inte står angivna i kontrakt eller överenskommelser. Vi hanterar aldrig kontanter.

3.6 Sanktioner

Vi ska inte samverka, direkt eller indirekt, med någon person eller organisation som finns på sanktionslistor, från bland annat FN, EU, UK och USA. Vi gör inte affärer, direkt eller indirekt, med länder eller regioner som omfattas av sanktioner. Vi behöver därför känna till de externa parter och deras verkliga ägare med vilka akeab group gör affärer. Vi är vaksamma när externa parter kan finnas på en sanktionslista eller kan ha ett närstående bolag i ett land som omfattas av sanktionerna.

4. MEDARBETARE

4.1 Jämställdhet, mångfald och icke-diskriminering

Vi verkar för jämställdhet och mångfald och ger alla lika möjligheter till utveckling, utbildning och befordran inom det egna arbetsområdet oavsett etniskt ursprung, hudfärg, kön, sexuell läggning, könsidentitet, funktionsnedsättning, ålder, religion, politiska åsikter, nationellt ursprung eller socialt ursprung.

4.2 Trakasserier och tvångsarbete

Vi ska behandla varandra med respekt och lyhördhet och accepterar inte någon form av psykisk eller fysisk bestraffning, hot om bestraffning, diskriminering vid anställning eller i arbetet, mobbning på arbetsplatsen, sexuella eller andra former av trakasserier eller tvångsarbete.

4.3 Barnarbete

Akeab group accepterar inte någon form av barnarbete. Alla anställda skall ha fyllt 15 år, eller ha lägst den åldern som gäller för allmän skolplikt, om den är högre än 15 år.

4.4 Föreningsfrihet

Akeab group värnar om rätten till föreningsfrihet och respekterar kollektivavtal. Samtliga medarbetare har rätten att ansluta sig till föreningar och organisationer samt att organisera sig fackligt utan att riskera diskriminering, trakasserier eller någon typ av repressalier.

5. MILJÖ- OCH HÅLLBARHETSARBETE

Akeab group strävar efter att integrera hållbarhet i alla aspekter av verksamheten för att minimera miljöpåverkan, främja socialt ansvar och upprätthålla högsta standarder inom ansvarsfullt företagande. Vårt hållbarhetsarbete bygger på en dubbel väsentlighetsanalys och omfattar prioriterade områden som klimatförändringar, biologisk mångfald, cirkulär ekonomi, arbetskraft och affärsetik.

Vi uppehåller en försiktighetsprincip gentemot miljöutmaningar och arbetar förebyggande för att undvika skada på miljön. Vi strävar efter att minimera vår miljöpåverkan och åtar oss att genomföra initiativ som främjar utveckling av innovation av hållbara metoder och arbetsätt i syfte att minimera vår miljöpåverkan så långt det är möjligt.

6. EFTERLEVNAD OCH RAPPORTERING AV ÖVERTRÄDELSE

Uppförandekoden är ett levande dokument som följs upp och uppdateras löpande. Medarbetare ansvarar för att följa uppförandekodens riktlinjer i sitt dagliga arbete. Akeab groups VD är ansvarig för denna policy och dess efterlevnad.

Misstänkt oetiskt agerande ska rapporteras till närmaste chef som i sin tur rapporterar till VD utan dröjsmål. För missförhållanden som är av allmänt intresse eller inom något av de områden som anges i EUs Visselblåsardirektiv (Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1936 om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten), kan en anonym anmälan göras till akeab groups visselblåsarfunktion som nås via intranät och hemsida. Denna funktion hanteras av en oberoende tredje part. För all rapportering av överträdelser av denna uppförandekod som görs i god tro gäller ett förbud mot repressalier för den som rapporterar.

Överträdelse mot vår uppförandekod kommer att utredas och leda till åtgärder. Detta kan ske i form av varning, uppsägning eller i värsta fall även åtal.

7. SPONSRING – ETT AKTIVT SÄTT ATT LEVA VÅRA VÄRDERINGAR

Inom akeab group tror vi på kraften i gemenskap och vikten av att bidra till ett levande samhälle. Genom att stötta föreningslivet visar vi vårt engagemang i praktiken – vi vill vara med och skapa trygga, inkluderande miljöer där barn och unga får möjlighet att utvecklas.

Vi sponsrar föreningar på olika nivåer, från bredd till elit, och ser varje samarbete som ett ömsesidigt åtagande. Sponsringen kan vara ekonomisk eller materiell och sker alltid med tydliga mål och uppföljning. Vi ställer krav på att stödet används på ett sätt som främjar utveckling, delaktighet och långsiktig nytta för många.

För oss är sponsring mer än synlighet – det är ett sätt att bygga relationer, stärka lokalsamhället och leva våra värderingar. Genom att bidra till föreningslivet stärker vi både gemenskapen i samhället och sammanhållningen inom vår egen organisation.

Alla sponsringsbeslut hanteras av sponsor- och marknadsansvarig i samråd med ledningsgruppen, för att säkerställa att varje insats är strategisk, hållbar och i linje med akeab groups värdegrund.

Q/A

Vad gör jag om jag inte hittar svaret jag letar efter i uppförandekoden?

- Uppförandekoden beskriver förhållningssätt och principer för hur vi bedriver vår verksamhet. Den kan däremot inte beskriva varje faktisk situation som kan uppstå och ibland är det rätta svaret inte uppenbart. Om du tvekar över hur du ska agera kontakta HR-chef eller ställ dig själv dessa frågor:
 - » Strider det mot lagen? Är det oetiskt?
 - » Skulle det kännas obekvämt att läsa om det i media?
 - » Kan det skada människor eller miljön?
 - » Kan det skada akeab groups rykte och anseende?

Vad gör jag om jag vill veta mer om representation?

- Om du vill veta mer om representation ska du läsa akeab groups representationspolicy.

Vad gör jag om jag upplever att någon i akeab group bryter mot denna uppförandekod?

- Om du upplever att någon bryter mot akeab groups uppförandekod ska du utan dröjsmål kontakta HR-chef eller göra en anonym anmälan via visselblåsarfunktionen.