



RO-GRUPPEN

CODE OF CONDUCT

Innehåll

1	Generellt förhållningssätt.....	3
1.1	FENA – Vår värdegrund	3
1.2	Varför ha en Code of Conduct?	3
1.3	RO-Gruppens Code of Conduct	3
2	Affärsetik	4
2.1	Schyssta affärsrelationer	4
2.2	GDPR.....	4
2.3	Redovisning och ekonomisk rapportering.....	4
2.4	Sund konkurrens.....	4
2.5	Anti-korruption.....	4
2.6	Intressekonflikter	5
2.7	Bisyssla.....	5
2.8	Företagets tillgångar och resurser.....	5
3	Mänskliga rättigheter och arbetsmiljö.....	6
3.1	Laglig ålder och arbete av egen fri vilja	6
3.2	Jämlikhet och icke-diskriminering (lika rättigheter).....	6
3.3	Föreningsfrihet	6
3.4	Arbetsmiljö.	6
3.5	Arbetstider och kompensation.....	6
3.6	Trakasserier.	6
3.7	Missbruk	7
4	Miljö och hållbarhet	7
4.1	Resurseffektivitet	7
4.2	Skydda tillgångar och konfidentiell information	7
5	Efterlevnad av uppförandekoden	7
5.1	Att rapportera avvikelser och brott mot uppförandekoden.....	8
5.2	System för visselblåsning.....	8

CODE OF CONDUCT

1 Generellt förhållningsätt

RO-Gruppens värderingar, FENA, är våra fyra hörnstenar och fundamentet i allt vi gör. De styr oss mot att vara just den drivna och pålitliga byggare som våra kunder så högt värdesätter. FENA är kort och gott grunden för hur vi bedriver vår verksamhet och hur vi gör affärer.

1.1 FENA – Vår värdegrund

- **Förtroende:** En FENA bygger långsiktiga relationer och är pålitlig och ärlig i relationen med kunder, kollegor och chefer. En FENA sätter stort värde i att alltid återkoppla och leverera enligt utlovat till dessa parter
- **Engagemang:** En FENA strävar alltid efter att göra sitt bästa och skapar engagemang hos andra. En FENA kommunicerar tydligt med andra och är lyhörd för kunders och kollegors önskemål.
- **Nytänkande:** En FENA "gillar olika", lyssnar till andra människor och välkomnar nya idéer och synsätt som möjliggör för nya lösningar. För detta krävs en grundläggande attityd som sätter "laget före jaget".
- **Arbetsglädje:** En FENA bidrar till den öppna dialog och delaktighet som präglar vår kultur. Genom den skapas en stolthet och en arbetsglädje som gör att vi tillsammans slår konkurrenterna.

1.2 Varför ha en Code of Conduct?

För att stödja och säkerställa att vi alla på RO-Gruppen lever upp till den standard och de förväntningarna företaget har på oss, så har vi kompletterat vår värdegrund, FENA, med en uppförandekod som vi alla ska följa.

1.3 RO-Gruppens Code of Conduct

Den här uppförandekoden gäller alla anställda på RO-Gruppen AB och alla dess dotterbolag i koncernen (RO-Gruppen).

RO-Gruppen föredrar att arbeta med kunder, leverantörer, konsulter och andra affärspartners som delar vår uppförandekod.

Denna uppförandekod är fastställd av RO-Gruppens styrelse och får bara ändras av styrelsen.

2 Affärsetik

2.1 Schyssta affärsrelationer

RO-Gruppen har ett ovärderligt rykte som ett företag med hög trovärdighet, ärlighet, och integritet i alla relationer. Vi är övertygade om att framgång i affärer bygger på att utveckla och bibehålla den tillit och trovärdighet som våra kunder, anställda, myndigheter och allmänheten känner för oss.

Vi utför uppdrag fackmässigt och följer beslut från ARN (Allmänna reklamationsnämnden) eller beslut i domstol.

RO-Gruppen följer samtliga lagar och regler på alla de områden vi verkar i.

2.2 GDPR

För RO-Gruppen är varje persons integritet viktig, och därför har vi interna rutiner och krav att våra samarbetspartner hanterar personuppgifter korrekt.

2.3 Redovisning och ekonomisk rapportering

RO-Gruppen för korrekt redovisning av ekonomiska transaktioner i enlighet med gällande lagar och god redovisningssed.

2.4 Sund konkurrens

RO-Gruppen agerar för sund konkurrens vid anbud, upphandling och inköp och motverkar otillbörlig påverkan, mutor, prissamverkan, karteller, missbruk av marknadsdominans och olika typer av manipulation av anbud med syfte att snedvrída konkurrensen.

2.5 Anti-korruption

RO-Gruppen vare sig deltar i eller stödjer någon form av korruption. Representanter för RO-Gruppen skall inte erbjuda kunder, potentiella kunder, leverantörer, konsulter, myndigheter eller någon representant för dessa, någon form av belöning, gåva, tjänst eller annan förmån som strider mot gällande lagar.

Inom ramen för kundevent med kunder och blivande kunder arrangerar RO-Gruppen aktiviteter för en god affärsrelation. Detta skall alltid hanteras inom RO-Gruppens interna regelverk och inom gällande lag (Skattelagstiftning). Arrangemang som skulle kunna innebära eller uppfattas innebära avsteg från uppförandekoden skall alltid beslutas av Vice VD.

Anställda på RO-Gruppen skall inte ta emot betalning, gåva, tjänst eller någon annan form av förmån eller ersättning från en tredje part som kan påverka, eller skulle kunna uppfattas påverka deras objektivitet i affärsbeslut eller i deras arbete för företaget eller tredje part.

Vi inser samtidigt att ett accepterande av en mindre gåva, gästfrihet eller att delta i en tillställning kan, inom lagens ramar, bidra till en god affärsrelation. Vid sådana tillfällen ska gåvans kommersiella värde vara begränsad till gällande belopp enligt RO-Gruppens ansvars- och attestrutiner eller ett lägre belopp om lagen stipulerar det. Vid gåvor eller gästfrihet över detta belopp ska den anställde omedelbart rapportera detta till sin chef, som i sin tur ska informera Vice VD. Vid tveksamheter rörande en gåva eller gästfrihet ska den anställde alltid fråga sin chef.

Anställda på RO-Gruppen varken begär eller tar emot mutor, kickbacks och liknande upplägg varken direkt eller indirekt. Vi erbjuder inte och ger inte heller någon form av muta, kickback, eller annan liknande olaglig eller oetisk förmån när vi utövar vår verksamhet och gör affärer för RO-Gruppen.

RO-Gruppen förhåller sig neutralt avseende politiska partier och kandidater till politiska förtroendeposter och offentliga ämbeten. Vare sig vårt namn eller våra tillgångar skall användas för att främja politiska partiers eller kandidaters intressen.

RO-Gruppen vare sig accepterar, möjliggör eller understödjer svartarbete, pengatvätt, annan ekonomisk brottslighet och påverkan från illegal verksamhet.

2.6

Intressekonflikter

En intressekonflikt uppstår när något eller någon påverkar en anställds omdöme att agera utifrån RO-Gruppens bästa. Representanter för RO-Gruppen ska aldrig fatta beslut utifrån personliga intressen eller personliga relationer. Som anställd är man noga med att vara observant på möjliga intressekonflikter och undvika sådana där familjemedlem, släkting eller nära vän är involverade. Vid tveksamheter ska den anställde alltid fråga sin chef. Alla som representerar RO-Gruppen ska sköta sina privata och externa aktiviteter och finansiella intressen på ett sådant sätt som inte strider eller verkar strida mot RO-Gruppens intressen.

2.7

Bisyssla

All form av professionell bisyssla, styrelsearbete eller annat, som en RO-Gruppen anställd utför utanför företaget, som skapar eller skulle kunna skapa en intressekonflikt, måste vara godkänd av Koncernchef.

2.8

Företagets tillgångar och resurser

RO-Gruppens tillgångar och resurser ska användas för affärsverksamhet.

Tillgångar och resurser ska inte användas för personlig vinning, i bedrägligt syfte eller på annat olämpligt sätt.

3 Männskliga rättigheter och arbetsmiljö

RO-Gruppen respekterar och stödjer mänskliga rättigheter och tar ansvar för de rättigheter i vår verksamhet som gäller våra anställda och det samhälle vi verkar och lever i.

3.1 Laglig ålder och arbete av egen fri vilja

På RO-Gruppen accepterar vi inte någon form av barnarbete. Det innebär att både vi och de underentreprenörer som arbetar hos oss har ett ansvar att inte anställa minderåriga. Vidare tar vi avstånd från all form av tvångsarbete och människohandel. Detta står i strid med vår värdegrund och allt vad vi står för.

3.2 Jämlikhet och icke-diskriminering (lika rättigheter)

Alla anställda i RO-Gruppen ska ha lika möjligheter baserat på kompetens, erfarenhet och prestation; oavsett kön, religion eller annan trosuppfattning, ålder, funktionsnedsättning, sexuell läggning, nationalitet, politisk åsikt, fackföreningstillhörighet, social- eller etnisk bakgrund.

Alla anställda på RO-Gruppen ska behandlas med respekt. Vi tolererar inte diskriminering, fysiska eller verbala trakasserier eller någon form av hot eller våldshandling gentemot våra anställda.

3.3 Föreningsfrihet

RO-Gruppen respekterar alla anställdas rätt till föreningsfrihet för att representera sina intressen som anställd, att organisera sig och förhandla kollektivt eller individuellt. Vi respekterar rättigheten att bli medlem i, och organisera en fackförening likväl som rättigheten att inte vara medlem i en fackförening utan rädsla för repressalier, inblandning, hot eller trakasserier.

3.4 Arbetsmiljö

RO-Gruppen ska sörja för en god arbetsmiljö och vara proaktiv när det gäller att säkerställa de anställdas säkerhet och hälsa.

3.5 Arbetstider och kompensation

RO-Gruppen följer gällande lagar, avtal och industristandard avseende arbetstider och kompensation.

3.6 Trakasserier

Ingen form av trakasserier tolereras av RO-Gruppen, detta inkluderar men är

inte begränsat till, hot, någon form av diskriminering, hot om våld eller våldshandlingar.

3.7 **Missbruk**

RO-Gruppen varken tolererar eller tillåter missbruk av alkohol eller droger. Inte heller är det tillåtet att använda eller distribuera olagliga droger inom RO-Gruppens lokaler eller arbetsplatser.

Ingen får arbeta under påverkan av alkohol eller annan drog som förhindrar dem från att utföra sitt jobb på ett säkert och effektivt sätt.

4 **Miljö och hållbarhet**

RO-Gruppen arbetar aktivt för att våra tjänster och produkter ska vara miljömässigt hållbara och för att vi ska uppnå bästa möjliga resurseffektivitet i vår produktion. Detta är ett ansvar som vilar på varje medarbetare.

4.1 **Resurseffektivitet**

RO-Gruppen strävar efter att bedriva sin verksamhet så att energi, naturresurser och råmaterial används effektivt och att avfall och överblivet material minimeras. Vi väljer de lösningar, material och verktyg som är bäst för miljön i ett långsiktigt perspektiv.

4.2 **Skydda tillgångar och konfidentiell information**

Det åligger varje RO-Gruppen anställd som har tillgång till konfidentiell information, som ägs av RO-Gruppen eller tredje part, att skydda den från obehöriga. Exempel på sådan information kan vara finansiell information, affärsplaner, ip, teknisk information och know-how, information om personal och/eller kunder och annan känslig information.

Verktyg som ägs av RO-Gruppen, såsom handverktyg, maskiner, arbetsfordon, kontorsmaterial, IT system, applikationer, mjukvara och andra tillgångar, ska endast användas i RO-Gruppens verksamhet. Annan användning ska vara auktoriserad av chef.

5 **Efterlevnad av uppförandekoden**

Som chef i RO-Gruppen är du ansvarig för att informera de anställda om deras rättigheter, skyldigheter och ansvar enligt denna kod och för att implementera denna kod i din organisation och själv verka i dess anda. Varje anställd förväntas följa gällande lagar och regler samt RO-Gruppens uppförande kod och andra policys och ta ansvar för att efterleva dem i vårt beteende och i våra handlingar. Om den osannolika händelsen skulle inträffa att någon del av denna kod står i konflikt med en gällande lag, så gäller lagen över koden. Om

koden ställer högre krav än lagen, är det koden som gäller.

Om du är i tvivel om en handling eller ett beteende står i konflikt till vår Code of Conduct, så använd ditt sunda förnuft och ställ dig följande fem frågor:

1. Är detta i linje med vår Code of Conduct?
2. Är detta etiskt?
3. Är detta lagligt?
4. Kommer detta reflektera RO-Gruppens varumärke och vår kultur på rätt sätt?
5. Skulle vi kunna stå för detta om det blev offentligt?

Om svaret är nej på någon av dessa fem frågor så gör det inte! Om du är osäker, var alltid helt transparent och be din chef om råd.

5.1 **Att rapportera avvikelser och brott mot uppförandekoden**

Alla anställda vid RO-Gruppen uppmuntras att rapportera om misstänkta brott mot denna uppförandekod till sin närmsta chef eller chefs chef. Om den anställde upplever att chefen inte agerar på detta, eller om hen av annan anledning inte känner sig komfortabel med att rapportera misstanke till sin chef, så ombedes hen eskalera till RO-Gruppens VD eller Koncernchef.

5.2 **System för visseblåsning**

Vi har även ett system för visseblåsning där du kan anmäla din oro. I vårt system för visseblåsning kan du – säkert och anonymt – rapportera om oegentligheter eller olagligheter i samband med aktiviteter som rör företaget.

Länken till vårt visseblåsarsystem finns på startsidan på Rondellen (intranätet) och på RO-Gruppen hemsida. Det går även bra att klippa in följande länk i din webbläsare: <https://bit.ly/3LNq67J>