



## Uppförandekod

Styrelsen i Rikshem har den 9 november 2018 antagit denna uppförandekod ("**Uppförandekoden**").

### 1. Inledning

Rikshem är en av Sveriges största fastighetsägare och ägs av Fjärde AP-fonden och AMF. Rikshem river sitt arbete på affärsmässiga grunder och vår vision är att göra skillnad i utvecklingen av det goda samhället. Vi utvecklar trygga och hållbara livsmiljöer för de som bor och verkar i våra områden. Det är av stor betydelse att Rikshem upprätthåller allmänhetens förtroende. Rikshem ska vara ett föredöme gällande hållbarhet och aktivt bidra till en hållbar utveckling; miljömässigt, socialt och ekonomiskt.

Rikshem ska kännetecknas av att vara *Drivande*, *Närvarande* och *Ansvarstagande* (vår värdegrund). Värdegrunden är Rikshems DNA.

Uppförandekoden omfattar samtliga verksamma på Rikshem, såväl anställda som inhyrd och tillfällig personal, samt styrelsens ledamöter när de agerar för Rikshems räkning ("**Medarbetare**"). Leverantörer och samarbetspartners förväntas följa Rikshems Leverantörsuppförandekod.

Rikshem ska agera på ett ansvarsfullt sätt och arbeta långsiktigt med hållbarhetsfrågor. Alla människors lika värde, den enskilda människans frihet och en hållbar utveckling är centralt för Rikshem. Alla Rikshems relationer ska präglas av respekt och god etik. Rikshem ska bedriva verksamheten med ett socialt engagemang och sträva efter att vara ett föredöme ur ett hållbarhetsperspektiv.

Professionalism ska vara vägledande i Rikshems verksamhet. Rikshem ska inte fatta några affärsbeslut där företagets eller enskilda Medarbetares oberoende kan ifrågasättas.

Mot denna bakgrund har styrelsen i Rikshem antagit Uppförandekoden för att på ett övergripande sätt beskriva hur Rikshem och Medarbetare ska uppträda gentemot andra.

Mer detaljerad vägledning går att finna i de policyer och övriga dokument som har antagits av Rikshem inom vissa särskilda områden, vilka finns att tillgå på Rikshems intranät. Uppförandekoden och övriga policyer innebär inte en fullständig reglering av, och ger inte heller fullständig vägledning inom, det område som Uppförandekoden eller respektive policy är avsedd att omfatta. Stöd för hur Rikshem och dess Medarbetare ska agera får då sökas i Rikshems värdegrund.

### 2. Hur ska Medarbetare inom Rikshem agera?

#### 2.1 Utgångspunkter

Rikshem ska bedriva sin verksamhet med respekt för alla människors lika värde, den enskilda människans frihet och en hållbar utveckling. Alla Rikshems relationer ska präglas av



god etik och verksamheten bedrivs så att Rikshem på affärsmässiga grunder medverkar i och bidrar till samhällsutvecklingen.

Medarbetare ska under arbetstid och annars när de företräder Rikshem uppträda i enlighet med Rikshems Uppförandekod, övriga policyer och tillhörande dokument samt även i övrigt uppträda ansvarsfullt. Varje Medarbetare är ansvarig för den egna efterlevnaden av dessa dokument och de intentioner som framgår däri samt för det egna ansvarsfulla agerandet.

Medarbetaren ska följa tillämpliga lagar, förordningar, föreskrifter och standarder. Denna uppförandekod baseras på de principer som anges i FN:s Global Compact avseende följande områden: mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och anti-korruption.

## 2.2 Mänskliga rättigheter

### Förhållningssätt till mänskliga rättigheter

Rikshem stödjer och respekterar mänskliga rättigheter och behandlar sina Medarbetare, leverantörer, kunder och hyresgäster rättvist, jämställt och med respekt för alla människors lika värde.

### Behandling av personuppgifter

Personuppgifter ska hanteras med respekt för individens privatliv och får endast registreras, användas och sparas i enlighet med gällande lagar för behandling av personuppgifter.

Det är varje persons rätt att, i enlighet med vad som anges i tillämplig personuppgifts-lagstiftning, få tillgång till de personuppgifter som Rikshem har registrerat samt få information om i vilket syfte detta har gjorts.

## 2.3 Arbetsvillkor

### Anställningsförhållanden

Arbetsklimatet hos Rikshem ska utmärkas av öppenhet, respekt och förtroende för varje Medarbetare.

Rikshem tillämpar nolltolerans mot diskriminering vid anställning, lönesättning, utbildning, befordran, uppsägning och pensionering, på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder eller fackföreningsmedlemskap. Rikshem verkar för att förebygga och motverka all form av diskriminering, mobbning och trakasserier och agerar kraftfullt mot eventuella överträdelser. Rikshem respekterar Medarbetares rätt att organisera sig i fackföreningar utan negativa konsekvenser. Rikshem verkar för att öka mångfalden inom Rikshem, huvudsakligen i fråga om ålder, kön och etniskt ursprung.

Rikshem tillämpar för sin bransch relevanta anställningsvillkor och respekterar de gränser för arbetstid, ledighet och övertidsarbete som stadgas i lag och/eller relevant kollektivavtal. Medarbetare ska få de resurser och utvecklingsmöjligheter som krävs för att upprätthålla en hög kompetens inom sitt arbetsområde och befordran ska alltid ske baserat på erfarenhet



---

och kompetens. Rikshems löner ska vara marknadsmässiga och regleras enligt tillämpliga kollektivavtal.

### Arbetsmiljö

Rikshem ska se till att Medarbetare verkar i en arbetsmiljö som är säker och hälsosam att vistas i. För att förebygga såväl arbetsskador som arbetssjukdom ska Rikshem bedriva ett systematiskt arbetsmiljö- och säkerhetsarbete. Relevant utbildning ska ske kontinuerligt. Samtliga Medarbetare ska få möjlighet att medverka för att påverka sin egen arbetssituation.

## 2.4 Miljö

Rikshem tar ansvar för miljön genom att beakta relevanta miljöaspekter i all verksamhet och strävar efter att kontinuerligt minska verksamhetens energi- och resursförbrukning samt att minimera och förebygga verksamhetens eventuella negativa påverkan på människors hälsa och miljön. Rikshem bedriver vidare sin verksamhet med beaktande av att skador och olägenheter för människors hälsa och/eller miljö ska förebyggas och motverkas.

## 2.5 Anti-korruption m.m.

### Anti-korruption

Rikshem tillämpar nolltolerans mot alla former av mutor och bestickning, dolda provisioner och andra otillbörliga förmåner. Medarbetare får varken ge eller ta emot ersättningar i form av gåvor, resor, representation eller tjänster som, objektivt sett, riskerar att äventyra givarens eller tagarens oberoende.

Särskild restriktivitet ska iakttas i förhållande till offentlig verksamhet.

### Intressekonflikter och oberoende

Rikshem strävar efter att bygga förtroendefulla relationer med leverantörer och samarbetspartners.

Medarbetare får inte blanda privata intressen med företagets affärsverksamhet. Medarbetare får inte delta i hanteringen av ärenden där det finns ett egen- eller närståendeintresse som kan stå i konflikt med Rikshems intressen eller riskera att Medarbetarens oberoende ifrågasätts.

### Sund konkurrens

Rikshem ska konkurrera på marknaden efter egen förmåga och inte söka konkurrensfördelar genom konkurrensbegränsande beteende. Detta innebär bland annat att otillåten konkurrensbegränsande samordning mellan Rikshem och Rikshems konkurrenter inte får förekomma.



## 2.6 Bidrag till samhällsutvecklingen m.m.

Rikshem arbetar långsiktigt och affärsmässigt i nära samarbete med såväl hyresgäster som kommuner och andra samhällsaktörer för att aktivt bidra till samhällsutvecklingen och ta ansvar för lokalsamhällets utveckling.

Rikshem anser att hållbarhet är en förutsättning för långsiktig lönsamhet.

Rikshem är politiskt obundet.

Allt stödjande av externa organisationer och all sponsring ska stödja Rikshems värderingar och ska syfta till att stärka Rikshems anseende. Genom stöd till externa organisationer och sponsring vill Rikshem bidra till en positiv samhällsutveckling. Endast politiskt obunden verksamhet får komma i fråga för sådant stöd eller sådan sponsring.

## 3. Kommunikation

Rikshems kommunikation bygger på trovärdighet, öppenhet och respekt, samt på en aktiv dialog med Medarbetare och andra intressenter. Kommunikationen ska vara ärlig och transparent inom ramarna för bevarandet av affärshemligheter. Medarbetare i Rikshem skapar gemensamt bilden av företaget genom sitt uppträdande och de fakta som förmedlas till omgivningen, både i arbetet och privat.

Om en person eller organisation uttrycker kritik riktad mot Rikshem ska kritiken utvärderas och bemötas på ett konstruktivt och ödmjukt sätt. Rikshem strävar efter att svara på synpunkter och frågor skyndsamt.

## 4. Ansvar för Uppförandekoden

Denna Uppförandekod har antagits av Rikshems styrelse.

VD är ansvarig för att löpande se över Uppförandekoden och att föreslå eventuella ändringar för styrelsen.

Om du har några frågor om tolkningen av Uppförandekoden eller behöver ytterligare vägledning, vänligen kontakta VD.

## 5. Frågor att ställa sig själv

Alla situationer omfattas inte av lagstiftning eller skrivna eller oskrivna regler. Medarbetare måste i sådana fall använda sunt förnuft och gott omdöme. Om Medarbetare är osäker bör Medarbetaren se till att skaffa sig betänketid, diskutera med sin närmaste chef eller överväga att avstå visst agerande. Till vägledning kan följande frågor ställas.

- Är mitt handlande/beslut lagligt?
- Stämmer det beslut jag är på väg att fatta överens med Rikshems värderingar – *Drivande, Närvarande och Ansvarstagande*?
- Har jag övervägt om Rikshems goda anseende påverkas på ett negativt sätt?
- Känns mitt handlande rätt/rimligt/rättvist och har jag tänkt över konsekvenserna av mitt handlande?
- Kan någon av Rikshems intressenter påverkas negativt av mitt agerande?



- Har jag, vid behov, sökt råd så att jag kan ta ett väl underbyggt beslut?
  - Finns det något alternativt sätt att agera för att undvika potentiell konflikt eller oenighet?
  - Hur skulle jag reagera om en kollega skulle göra likadant?
  - Kan jag berätta om mitt agerande för media, kollegor och familj utan att skämmas?
  - Kommer media, kollegor eller familj göra samma bedömning som jag?
  - Skulle jag vilja se detta i tidningen imorgon?
  - Föregår jag med gott exempel?
- 

Version	Datum för beslut	Kommentar/beskrivning av ändring	Ändring föreslagen av	Ändring beslutad av
1	2016-09-26	Antagen av Rikshems styrelse	VD, Chefsjurist, CFO, HR-chef	Rikshems styrelse
2	2017-11-07	Årlig revidering	Chefsjuristen / Revisionsutskottet	Rikshems styrelse
3	2018-11-09	Årlig revidering	Chefsjuristen / Revisionsutskottet	Rikshems styrelse