

Dokumenttyp
Uppförandekod

Utfärdad av
Corporate Compliance Officer

Giltig fr.o.m.
29.04.2021

Godkänd av
Styrelsen för OK-Q8 AB

Tillgänglighet
Intern



Uppförandekod

OKQ8 Scandinavia

Antagen av styrelsen för OK-Q8 AB den 29 april 2021

Innehåll

1	Bakgrund och syfte.....	4
2	Relevanta enheter	4
3	Regelverk.....	4
3.1	Externa regelverk	4
4	Organisation och ansvar.....	5
4.1	Styrelsen	5
4.2	VD.....	5
4.3	Verksamhetsansvariga.....	5
4.4	Samtliga anställda och uppdragstagare.....	5
4.5	Corporate Compliance Officer	5
4.6	Etiska Rådet.....	6
5	Uppförandekod.....	6
5.1	Varje individs värde	6
5.1.1	Människovärde.....	6
5.1.2	Jämställdhet och mångfald.....	6
5.1.3	Medarbetares rättigheter och arbetsmiljö	6
5.1.4	Hälsa, miljö och säkerhet	7
5.2	Lagefterlevnad och samhällsansvar	7
5.2.1	Inledning	7
5.2.2	OKQ8 Scandinavias samarbetspartners.....	7
5.2.3	Penningtvätt och finansiering av terrorism	7
5.2.4	Konkurrenslagstiftning.....	7
5.2.5	Internationell handel och bojkott.....	8
5.2.6	Miljö	8
5.2.7	Redovisning och ekonomi	8
5.3	Affärsetiska arbetsmetoder.....	8
5.3.1	Inledning	8
5.3.2	Intressekonflikter	8
5.3.3	Givande och tagande av mutor	9
5.4	Sekretess och informationssäkerhet.....	10
5.4.1	Informationssäkerhet, IT-säkerhet och tystnadsplikt.....	10
5.4.2	Personlig integritet	10

5.4.3	Konfidentiell information och immateriella rättigheter.....	10
6	Rapportering	10
7	Fastställande och uppdatering.....	11

1 Bakgrund och syfte

För att OKQ8 Scandinavias verksamhet ska kunna uppfylla sin övergripande målsättning att skapa en långsiktig och balanserad värdetillväxt är marknads och den övriga omgivningens förtroende för företaget centralt. I uppbyggandet och vidmakthållandet av allmänhetens förtroende för företaget, och för att kunna skapa en stimulerande och utmanande miljö för alla som arbetar för OKQ8 Scandinavia, är det av yttersta vikt att anställdas och uppdragstagares agerande präglas av trovärdighet, ärlighet, integritet, öppenhet och respekt.

I syfte att underlätta detta arbete har styrelsen fastställt denna Uppförandekod.

2 Relevanta enheter

Denna Uppförandekod gäller för OK-Q8 AB och dess dotterbolag från tid till annan samt för OK Detaljhandel AB.

- För OK-Q8 Bank AB finns en separat Etikpolicy som inkorporerar denna Uppförandekod men som även beaktar andra lagar och regelverk tillämpliga för banker och finansiella institut.

3 Regelverk

3.1 Externa regelverk

FN Global Compact

Uppförandekoden stödjer FN:s initiativ Global Compact och OKQ8 Scandinavia står bakom alla de tio internationellt erkända principerna inom Global Compacts samtliga fyra områden:

Mänskliga rättigheter

Princip 1: Stödja och respektera skydd för internationella mänskliga rättigheter inom den sfär som de kan påverka; och

Princip 2: försäkra sig om att deras eget företag inte är delaktiga i brott mot mänskliga rättigheter.

Arbetsvillkor

Princip 3: Upprätthålla föreningsfrihet och ett faktiskt erkännande av rätten till kollektiva förhandlingar;

Princip 4: avskaffande av alla former av tvångsarbete;

Princip 5: faktiskt avskaffande av barnarbete; och

Princip 6: avskaffandet av diskriminering vid anställning och yrkesutövning.

Miljö

Princip 7: Stödja försiktighetsprincipen vad gäller miljörisker;

Princip 8: ta initiativ för att främja större miljömässigt ansvarstagande; och

Princip 9: uppmuntra utveckling och spridning av miljövänlig teknik.

Korruption

Princip 10: Motarbeta alla former av korruption, inklusive utpressning och bestickning.

Uppförandekoden baseras också på, vid var tid gällande, lagar och förordningar inom samtliga områden som omfattas av Uppförandekoden.

4 Organisation och ansvar

4.1 Styrelsen

Styrelsen är ytterst ansvarig för OKQ8 Scandinavias verksamhet och därmed även ytterst ansvarig för att upprätta denna Uppförandekod samt att den tillämpas och efterlevs.

4.2 VD

VD har ett övergripande operativt ansvar för att denna Uppförandekod implementeras och efterlevs i verksamheten och för att se till att alla anställda har kunskap om Uppförandekoden.

4.3 Verksamhetsansvariga

Samtliga verksamhetsansvariga ansvarar för att inom sitt respektive ansvarsområde säkerställa att verksamheten bedrivs i enlighet med denna Uppförandekod.

4.4 Samtliga anställda och uppdragstagare

Samtliga anställda och i förekommande fall uppdragstagare har ett eget ansvar för att innehållet i denna Uppförandekod efterlevs i det dagliga arbetet.

4.5 Corporate Compliance Officer

OKQ8 Scandinavias Corporate Compliance Officer har det övergripande ansvaret för att utarbeta, implementera och säkerställa uppföljning av interna regelverk som möjliggör för OKQ8 Scandinavias medarbetare att agera i enlighet med Uppförandekoden. Corporate Compliance Officer ansvarar för att utbilda och stödja OKQ8 Scandinavias anställda i frågor och ärenden som rör Uppförandekoden.

4.6 Etiska Rådet

Etiska Rådet fungerar som rådgivande och stödjande funktion till VD samt övriga organisationen i etiska frågor samt vid misstänkta brott mot OKQ8 Scandinavias Uppförandekod.

Etiska Rådet är sammansatt av Corporate Compliance Officer, General Counsel och Head of HR.

Etiska Rådet styrs av arbetsordning som är fastställd av VD.

5 Uppförandekod

5.1 Varje individs värde

5.1.1 Människovärde

Alla människor är lika mycket värda och har rätt att bli erkända och behandlade med respekt. OKQ8 Scandinavia respekterar de internationella mänskliga rättigheterna såsom de bland annat är inskrivna i FN:s deklaration med tillhörande konventioner. Vi ska i alla relationer och all affärspraxis utgå från de mänskliga rättigheterna och mångfald är en del av vår verksamhet. Ingen medarbetare ska på något sätt förorsaka eller medverka till brott mot de mänskliga rättigheterna.

5.1.2 Jämställdhet och mångfald

På OKQ8 Scandinavia respekterar vi alla människors lika värde. Ingen människa får diskrimineras på grund av hudfärg, kön, sexuell läggning, civilstånd, graviditet, föräldraskap, religion, politisk uppfattning, nationalitet, etnisk bakgrund, socialt ursprung, social status, handikapp, ålder, fackligt medlemskap eller av annan anledning.

OKQ8 Scandinavia eftersträvar en jämn könsfördelning och tillämpar likabehandling vid rekrytering, personalutveckling och lönesättning. Bedömningar i det enskilda fallet ska alltid och enbart ske utifrån sakliga och neutrala egenskaper såsom kompetens och lämplighet. OKQ8 Scandinavia eftersträvar att underlätta för medarbetare med funktionshinder.

Trakasserier eller kränkande särbehandling tolereras inte och medarbetare uppmanas att löpande vara observanta på trakasserier på arbetsplatsen i syfte att i förekommande fall rapportera sådant beteende.

5.1.3 Medarbetares rättigheter och arbetsmiljö

Alla medarbetare ska känna till de grundläggande villkoren och förutsättningarna för sitt anställnings- eller uppdragsförhållande.

Medarbetarnas rätt att organisera sig fackligt och stödja samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare respekteras.

5.1.4 Hälsa, miljö och säkerhet

Alla medarbetare, kunder och samarbetspartners ska skyddas mot ohälsa och olycksfall i verksamheten. Arbetet med hälsa, miljö och säkerhet ska kännetecknas av en helhetssyn, förståelse och delaktighet hos alla.

OKQ8 Scandinavia ska erbjuda arbetsvillkor som leder till säkra arbetsmiljöer och löpande bevaka hälsa, miljö- och säkerhetsfrågor.

Som ett ytterligare led i arbetet att förebygga ohälsa, tillbud och olyckor i arbetet finns riktlinjer och policyer för att säkerställa en drogfri arbetsmiljö. OKQ8 Scandinavia accepterar inte att droger eller alkohol brukas på arbetstid.

5.2 Lagefterlevnad och samhällsansvar

5.2.1 Inledning

Det är av yttersta vikt för OKQ8 Scandinavia att vi tar vårt samhällsansvar. Lagar och andra föreskrifter som gäller på de marknader där OKQ8 Scandinavia är verksamt ska alltid följas.

5.2.2 OKQ8 Scandinavias samarbetspartners

OKQ8 Scandinavia ska endast göra affärer med företag som bedriver laglig verksamhet och vars tillgångar har ett lagligt ursprung. Medarbetare ska inte göra affärer eller ingå affärsförbindelser för OKQ8 Scandinavias räkning genom vilka man direkt eller indirekt assisterar annan att erhålla, dölja, återfå eller investera tillgångar som har sitt ursprung i brottsliga gärningar eller har ett olagligt syfte.

5.2.3 Penningtvätt och finansiering av terrorism

OKQ8 Scandinavia ska följa de lagar, förordningar och regler inom konkurrensrättens område som gäller på de marknader där OKQ8 Scandinavia är verksamt.

Medarbetare ska aldrig ingå överenskommelser om eller medverka till otillåten, konkurrensbegränsande samverkan såsom t.ex. prissamverkan eller uppdelning av marknader.

Straff i form av konkurrensskadeavgift för brott mot konkurrenslagstiftningen kan uppgå till betydande belopp och bli mycket kostsamt för det bolag som döms för sådant brott. För brott mot konkurrenslagstiftningen i Danmark kan även medarbetare dömas till fängelsestraff.

5.2.4 Konkurrenslagstiftning

OKQ8 Scandinavia ska följa de lagar, förordningar och regler inom konkurrensrättens område som gäller på de marknader där OKQ8 Scandinavia är verksamt.

Medarbetare ska aldrig ingå överenskommelser om eller medverka till otillåten konkurrensbegränsande samverkan såsom t.ex. prissamverkan eller uppdelning av marknader.

Straff i form av konkurrensskadeavgift för brott mot konkurrenslagstiftningen kan uppgå till betydande belopp och bli mycket kostsamt för det bolag som döms för sådant brott. För brott mot konkurrenslagstiftningen i Danmark kan även medarbetare dömas till fängelsestraff.

5.2.5 Internationell handel och bojkott

På de marknader där OKQ8 Scandinavia är verksamt ska vi alltid följa de lagar och andra föreskrifter som gäller avseende begränsningar i internationella handelstransaktioner, import, export och finansiella transaktioner, samt i övrigt agera i enlighet med internationella handelsregler och respektive lands lagstiftning. Internationella leverantörer bör granskas mot regeringslistor över sanktionerade parter.

Lagarna om import, export och sanktioner är komplexa och ändras ofta, och i vissa geografiska områden kan dessa komma i konflikt med varandra. Brott mot handelsreglerna kan innebära svåra konsekvenser för ett företag. Medarbetare bör därför kontakta Legal/Compliance med eventuella frågor eller funderingar som rör efterlevnad av handelsregler.

5.2.6 Miljö

OKQ8 Scandinavia ska i sin verksamhet bidra till att i största möjliga mån minska miljöpåverkan och använda naturresurserna på ett ansvarsfullt sätt. OKQ8 Scandinavia ska tillse att alla medarbetare har erforderliga kunskaper för att kunna ta miljöansvar i sitt dagliga arbete och OKQ8 Scandinavia ska alltid arbeta i enlighet med gällande miljölagar och regler samt följa meddelade tillstånd och/eller anmälningar på de marknader där vi är verksamma.

5.2.7 Redovisning och ekonomi

OKQ8 Scandinavia ska ha en korrekt och fullständig bokföring som överensstämmer med tillämpliga och gällande redovisningsregler och principer.

OKQ8 Scandinavia ska upprätthålla lämpliga interna kontrollfunktioner och processer. Alla medarbetare ansvarar var och en för att bidra till noggrann redovisning och dokumentation av bolagets affärstransaktioner.

5.3 Affärsetiska arbetsmetoder

5.3.1 Inledning

Affärsetik och regelefterlevnad är av stor betydelse för våra dagliga arbetsuppgifter och OKQ8 Scandinavias långsiktiga arbete. God affärsetik är grundläggande inom samtliga OKQ8 Scandinavias verksamhetsområden.

5.3.2 Intressekonflikter

Var och en ska alltid undvika handlingar och situationer som kan leda till intressekonflikter eller som annars kan ge anledning att ifrågasätta OKQ8 Scandinavias oberoende. Vi ska som företag förbli politiskt neutralt och inte ge något finansiellt stöd till politiska partier eller andra politiska grupper.

Ingen får, utan att först inhämta skriftligt godkännande från HR samt närmaste chef, bedriva med OKQ8 Scandinavia konkurrerande verksamhet vid sidan av sitt uppdrag för oss, eller inneha icke obetydliga ekonomiska intressen eller ha väsentligt inflytande i annat företag som bedriver sådan verksamhet.

Medarbetares beslut får inte påverkas av personliga intressen, såsom egna ekonomiska intressen, släkt- eller vänskap, eller andra hänsyn som inte är relevanta för OKQ8 Scandinavias affärsverksamhet. Medarbetare får aldrig för OKQ8 Scandinavias räkning handlägga ett avtal med medarbetaren själv, med en närstående till medarbetaren eller med ett företag/en organisation som medarbetaren har ett väsentligt inflytande eller väsentligt ekonomiskt intresse i.

Medarbetare ska anmäla uppkomna eller möjliga situationer eller transaktioner som kan förväntas orsaka en intressekonflikt till sin närmaste chef som därefter kan söka stöd eller råd hos Corporate Compliance Officer.

Den anmälade medarbetaren och dennes chef ska tillsammans med Corporate Compliance Officer avgöra om det föreligger någon intressekonflikt och hur den i sådant fall lämpligast hanteras.

5.3.3 Givande och tagande av mutor

OKQ8 Scandinavia strävar efter att följa Institutet Mot Mutors Kod mot korruption i näringslivet ("Näringslivskoden").

Medarbetare ska aldrig, direkt eller indirekt, begära, ta emot, utlova, erbjuda eller överlämna gåvor, tjänster, ersättningar, förmåner och liknande till eller från tredje man om en sådan handling skulle kunna utgöra lagbrott eller på annat sätt påverka det yrkesmässiga omdömet hos medarbetaren eller tredje man.

Särskild restriktivitet gäller i medarbetares kontakter med myndigheter och andra företrädare för det offentliga.

Detta innebär bl.a. att alla medarbetare ska iaktta följande i sin arbetsutövning:

Gåvor får endast tas emot om de är av mindre värde, det sker öppet och det är förenligt med god affärssed att motta den.

Representation ska ha omedelbart samband med och vara till nytta för OKQ8 Scandinavias verksamhet och ska ske med öppenhet, omdöme och måttfullhet med hänsyn till vad som kan anses rimligt i det enskilda fallet.

Medarbetare får inte delta i eller arrangera underhållning, nöjesresor eller andra former av nöjesaktiviteter tillsammans med representanter för kunder, leverantörer, myndigheter eller organisationer med vilka OKQ8 Scandinavia har eller kan tänkas ha ett samarbete eller motpartsförhållande utan att närmaste chef i förväg godkänt deltagandet/arrangemanget.

Medarbetare ska ha kännedom om och vid behov kontrollera och verifiera integriteten hos leverantörer och andra samarbetspartners innan avtal sluts eller annat samarbete inleds.

5.4 Sekretess och informationssäkerhet

5.4.1 Informationssäkerhet, IT-säkerhet och tystnadsplikt

OKQ8 Scandinavias medarbetare har tystnadsplikt avseende information som erhållits i verksamheten. Varje medarbetare ska upprätthålla god informationshantering, informationssäkerhet och IT-säkerhet. Varje medarbetare ska använda sig av de säkra informationskanaler som OKQ8 Scandinavia tillhandahåller och det är varje medarbetares ansvar att rapportera brister i informationssäkerheten eller informationsförlust som denne upptäcker.

5.4.2 Personlig integritet

OKQ8 Scandinavia ska respektera sina medarbetares och andra parter rätt till integritet och skydd för privatliv. Insamling, lagring och behandling av personuppgifter ska endast ske om det är nödvändigt av affärsmässiga skäl eller krävs enligt lag och ska alltid ske i enlighet med tillämplig dataskyddslagstiftning samt OKQ8 Scandinavias interna policyer och instruktioner.

OKQ8 Scandinavia kan komma att rutinmässigt samt vid misstanke om inte oväsentliga brott mot Uppförandekoden eller gällande lag inspektera användning av och kontrollera information som hanteras på utrustning som ägs/licensieras av OKQ8 Scandinavia och som handhas av medarbetare. Insamlad information kommer endast att användas för legitima ändamål och raderas så fort ändamålet har upphört. Eventuella överenskommelser med kollektivavtalsbärande fackförbund i fråga om inspektion och kontroll ska respekteras.

5.4.3 Konfidentiell information och immateriella rättigheter

OKQ8 Scandinavias tillgångar, inklusive befintliga och potentiella varumärken, patent, andra immateriella rättigheter och konfidentiell information ska alltid skyddas mot obehörig åtkomst och användning.

Varje medarbetare ansvarar för att utlämning av information hanteras i enlighet med gällande konkurrenslagstiftning, dataskyddslagstiftning samt skyddslagstiftning för affärshemligheter mm. Sekretessavtal ska upprättas där det är påkallat.

6 Rapportering

Det är av största vikt att brott mot Uppförandekoden upptäcks och hanteras. Samtliga medarbetare ansvarar för att omgående till sin närmaste chef eller, om den närmaste chefen är involverad, till dennes chef rapportera ageranden eller handlingar som rimligtvis kan uppfattas som överträdelser av reglerna i denna Uppförandekod eller annars av gällande lagar och bestämmelser. Överträdelser kan även rapporteras till Corporate Compliance Officer, Etiska Rådet eller HR.

Om misstankarna gäller att en person i ledande ställning eller någon som innehar nyckelposition inom OKQ8 Scandinavia har begått en allvarlig överträdelse av denna Uppförandekod eller annan policy, eller att någon av dessa personer har begått allvarliga ekonomiska oegentligheter eller allvarliga oegentligheter som rör enskildas liv och hälsa, kan

detta även rapporteras via OKQ8 Scandinavias visselblåsarsystem. Rapporteringar inom visselblåsarsystemet kan ske anonymt. Mer information om visselblåsarsystemet och vad som kan rapporteras via systemet finns på OKQ8 Scandinavias intranät.

Handlingar som strider mot denna Uppförandekod ska omedelbart rättas och kan resultera i arbetsrättsliga åtgärder inklusive uppsägning eller avsked. Handlingar som sker i strid med tillämplig lagstiftning i Danmark och Sverige kan leda till straffansvar för bolaget och/eller den individ som begått överträdelsen, med böter eller fängelse som påföljd.

OKQ8 Scandinavia kommer inte att acceptera någon diskriminering av eller repressalier mot medarbetare som rapporterar misstänkta överträdelser av Uppförandekoden.

Corporate Compliance Officer ansvarar för att rapportera väsentliga eller systematiska brister i efterlevnaden av Uppförandekoden till VD.

VD ansvarar för att styrelsen årligen erhåller en rapport över efterlevnaden av Uppförandekoden.

7 Fastställande och uppdatering

Denna Uppförandekod ska fastställas av styrelsen minst årligen samt vid behov.

Corporate Compliance Officer ansvarar för att Uppförandekoden ses över och vid behov uppdateras inför styrelsens beslut.

Versionshantering

Revideringshistorik för spårbarhet.

Datum	Avsnitt:	Sammanfattning av uppdatering
2018-04-24	Hela dokumentet	Dokumentet upprättas. Information till fackförbund.
2019-05-07		Inga ändringar
2020-04-20		Inga ändringar
2021-04-29	Hela dokumentet	Mindre ändringar samt ny mall.