

G E N O V A

Uppförandekod medarbetare
(Code of Conduct)



Innehållsförteckning

1. Om uppförandekoden för medarbetare	sid. 3
2. Arbetsmiljö och mänskliga rättigheter	sid. 4
3. Miljö	sid. 4
4. Affärsetik och ansvarsfullt företagande	sid. 5
Ordlista	sid. 6



1 Om uppförandekoden för medarbetare

Genovas uppförandekod ("koden") beskriver våra principer och förväntningar på vårt uppförande samt vårt ansvar som arbetsgivare, affärspartner och samhällsaktör. Genova värnar om en företagskultur grundad på förtroende och samarbete, för att skapa resultat som alla kan vara stolta över. För Genova är hållbarhet en kärnfråga och vi arbetar aktivt för att vara en ansvarfull och hållbar aktör inom vår bransch. Det innebär att vi ställer höga krav på både vår egen verksamhet liksom våra affärspartners och leverantörer.

Koden är baserad på Parisavtalet och de tio principerna för hållbart företagande enligt FN:s Global Compact, OECD:s riktlinjer, FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna och ILO:s grundläggande konventioner och de mänskliga rättigheterna i arbetslivet.

1.1 Vision, affärsidé och kärnvärden

Kvalitet, lyhördhet, passion och hållbarhet är våra värdeord och de genomsyrar vårt agerande och vägleder oss i vårt arbete. Koden ska integreras i alla delar av vår verksamhet och bidra till långsiktig lönsamhet. Vidare ska den stötta vår vision om att skapa och långsiktigt förvalta attraktiva och hållbara fastigheter och miljöer.

1.2 Omfattning och ansvar

Koden omfattar alla medarbetare och konsulter som representerar Genova och dess dotterbolag i sitt arbete. Alla medarbetare ansvarar för att ta del av och följa uppförandekoden samt gällande lagstiftning, företagets policyer, riktlinjer och interna rutiner. Chefer har därutöver ett särskilt ansvar att säkerställa att innehållet är väl förankrat i deras team. Genovas HR-funktion ansvarar för att koden ses över och revideras årligen, eller oftare om omständigheterna kräver det.

1.3 Efterlevnad och uppföljning

Vid överträdelse eller misstänkt överträdelse av koden ska händelsen omedelbart rapporteras till din närmaste chef. Om det inte är möjligt ska den närmaste chefens överordnade informeras. När inget av dessa alternativ är möjliga kan Genovas visseblåsarkanal användas som en sista utväg. Den finns via följande länk: <https://genova.se/genova/hallbarhet/visseblasning/>.

Misstankar om eventuella överträdelser av koden kommer att behandlas konfidentiellt och undersökas på lämpligt sätt. Genova säkerställer att personer som rapporterar misstänkta överträdelser inte kommer utsättas för represalier eller orättvis behandling av Genova till följd av sin rapportering.

Rapporterade misstankar om överträdelser kommer att följas upp skyndsamt och på ett strukturerat sätt. Utredningen ska vara objektiv, grundlig och proportionerlig i förhållande till ärendets natur och allvar. Efter slutförd utredning kommer lämpliga åtgärder att vidtas. I den mån det är möjligt, och med hänsyn till sekretess, informeras den som gjort rapporteringen om att ärendet har hanterats. Visseblåsarkanalerna är konfidentiella så där kan ingen återkoppling ske.

Brott mot denna uppförandekod kan leda till arbetsrättsliga konsekvenser. Beroende på överträdelsens art och allvar kan det innebära varning, disciplinpåföljd eller uppsägning, enligt svensk lag.

1.4 Lojalitet, tystnadsplikt och sekretess

Förhållandet mellan Genova som arbetsgivare och medarbetaren bygger på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. För medarbetaren gäller det att ta ansvar för sin professionella identitet och anseende både i förhållande till kunder och arbetsgivare. Nedan följer generellt utformad information om innebörden av villkoren, som även kan finnas med i det individuella anställningskontraktet.

Medarbetaren har tystnadsplikt, vilket innebär att han/hon inte till någon obehörig får lämna information av konfidentiell natur. Tystnadsplikten omfattar till exempel information om Genovas personal, tjänster, prissättningar, arbetsmetoder, kunder, försäljningskanaler samt avtal och andra affärsangelägenheter. Tystnadsplikten gäller i första hand mot personer utanför Genova, till exempel konkurrenter, leverantörer, massmedia, samarbetspartners och allmänheten. I vissa fall gäller även tystnadsplikten internt, det vill säga i förhållande till andra medarbetare. Om medarbetaren är osäker på vilka uppgifter som får lämnas ut ska denne rådfråga närmaste chef. Brott mot tystnadsplikten kan i vissa fall leda till åtal eller avsked.

Medarbetare förväntas iaktta sekretess i frågor som rör företaget och som är av känslig eller konfidentiell karaktär. Medarbetaren får sålunda varken under anställningstiden eller därefter yppa eller röja vad som blivit honom/henne bekant rörande Genovas information och får inte heller för egen eller annans del begagna sig av denna. Med information avses varje uppgift, data och upplysning, oavsett i vilken form den förekommer, rörande exempelvis, men inte uttömmande; kunder, spekulanter, arbetsmetoder, produkter, utvecklingsprogram, undersökningar, driftsförhållanden, prissättningar, marknadsföringsåtgärder, ekonomisk information, teknisk information, strategier etc.

Det som tillverkas eller på något sätt skapas inom ramen av anställningen, självständigt eller tillsammans med annan, tillhör Genova. Detta gäller både materiella och immateriella tillgångar.

1.5 Leverantörer och affärspartners

Vi förväntar oss att våra leverantörer och affärspartners lever upp till samma höga etiska standard som våra medarbetare och har därför tagit fram en Leverantörskod som baseras på samma grund som denna.

2 Arbetsmiljö och mänskliga rättigheter

Ömsesidig respekt och främjande av mänskliga rättigheter ska genomsyra hela Genovas verksamhet. Alla människor som arbetar i någon del av vår värdekedja ska behandlas och bemötas med värdighet och respekt, oavsett anställningsform eller roll. Allt arbete ska utföras utan tvång, hot eller utnyttjande, och under humana förhållanden. Vi accepterar inga former av barnarbete och modernt slaveri såsom tvångsarbete, människohandel eller skuldslaveri.

2.1 Arbetsmiljö och hälsa

Genova förväntar sig att alla medarbetare bidrar till en positiv, respektfull och inkluderande arbetsmiljö. Vi bemöter kollegor, kunder, leverantörer och andra samarbetspartners med omtanke, professionalism och servicekänsla. Var och en har ett ansvar för att upprätthålla en god arbetskultur där alla känner sig trygga, värderade och delaktiga. Genova strävar också efter att alla medarbetare ska ha en sund balans mellan arbete och privatliv och uppmuntrar till en aktiv livsstil.

Vi strävar efter en trygg och säker arbetsmiljö där alla tar ansvar för att följa gällande säkerhetsrutiner. Möjliga hälso- och säkerhetsrisker uppmärksammas och hanteras som en naturlig del av vårt dagliga arbete. Vidare ansvarar Genova också för att arbetsplatser har uppdaterade rutiner för hantering av nödsituationer. Medarbetare ska vara väl insatta i utrymningsvägar, kontaktpersoner och sin förväntade roll vid en kris. I händelse av brand, olycka eller annan

allvarlig händelse ska människors säkerhet alltid prioriteras. Brandövningar ska genomföras regelbundet, och fastigheterna ska erbjuda tydlig information till medarbetare och hyresgäster om evakueringsvägar och åtgärder vid nödsituationer.

Medarbetare får inte konsumera och/eller privat distribuera alkohol eller olagliga droger när de utför arbete för Genova. Alkohol är tillåtet i samband med sociala evenemang och representation, men bör konsumeras måttfullt.

2.2 Goda arbetsvillkor

Samtliga anställda ska ha skriftliga anställningsavtal och erbjudas rättvisa löner i linje med gällande branschstandarder. De ska också få tillgång till lagstadgade anställningsförmåner, ha rätt till ledighet enligt lag, inklusive sjukledighet och föräldraledighet, samt inte behöva arbeta fler timmar än vad som tillåts enligt svensk lag.

Genova respekterar de anställdas rättigheter enligt svensk lag, inklusive rätten att ansluta sig till fackföreningar och att delta i kollektiva förhandlingar utan rädsla för repressalier, hot eller annan otillbörlig påverkan. Genova strävar också efter att erbjuda medarbetare möjlighet till kompetensutveckling och karriärvägar, i linje med verksamhetens behov och individens potential.

2.3 Jämställdhet, mångfald och antidiskriminering

Genova ska arbeta för jämställdhet och mångfald genom att främja en företagskultur som värdesätter olika bakgrunder, perspektiv och erfarenheter. Rekrytering och befordran ska ske utifrån kompetens, erfarenhet och potential, alltid på ett icke-diskriminerande och rättvist sätt. Vi strävar efter att vara ett inkluderande bolag där arbetsplatsen genomsyras av jämställdhet, mångfald, jämlikhet, värdighet och respekt, eftersom vi tror att detta berikar och stärker vårt arbete. Vi arbetar för en jämn könsfördelning på alla nivåer inom bolaget och främjar detta genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder.

Samtliga anställda ska omfattas av lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnicitet, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder, politisk åsikt, religion eller trosuppfattning. Medarbetare får däremot inte ta någon ståndpunkt i Genovas namn, vilket innebär att personliga åsikter inte får framföras som företagets hållning.

Genova tolererar inte diskriminering, vare sig enligt de lagstiftade diskrimineringsgrunderna eller på annan grund, och inte heller trakasserier, kränkande särbehandling eller mobbing. Diskriminering på grund av arbetsmönster (exempelvis deltidsarbete eller flexibelt arbete) tolereras inte heller. Alla anställda har ett ansvar att vara uppmärksamma på och rapportera incidenter av diskriminering och trakasserier.

3 Miljö

På Genova strävar vi efter att minska vår miljöpåverkan i hela värdekedjan. Arbetet bedrivs enligt Genovas Hållbarhetspolicy, hållbarhetsstrategi och andra styrande dokument. Som medarbetare för-

väntas du bidra genom att fatta medvetna beslut i det dagliga arbetet – till exempel genom att välja resurseffektiva lösningar, minimera avfall och göra klimatsmarta val. Vi tillämpar försiktighetsprincipen

och undviker material med okänt ursprung eller koppling till konfliktområden. När det är möjligt bör förnybar energi prioriteras, och alla relevanta tillstånd och regelverk ska alltid följas.

4 Affärsetik och ansvarsfullt företagande

Genova bedriver sin verksamhet enligt god affärssed och tar avstånd från oetiska eller korrupta affärsmetoder och ekonomiska oegentligheter (t.ex. sådana oegentligheter som rör bokföring, intern bokföringskontroll, revision, skatt och penningtvätt).

4.1 Nolltolerans mot mutor och korruption

Affärsbeslut ska baseras på objektiva grunder och får aldrig motiveras av personliga relationer och/eller intressen. Detta avser både interna processer såsom rekrytering, liksom externa processer som upphandling och säljaktiviteter.

Inom Genova råder nolltolerans mot givande och tagande av mutor. En muta eller otillbörlig gåva definieras som en fördel som ges eller tas emot i syfte att påverka en annan persons agerande till förmån för den som ger eller tar emot fördelen. Gåvor och representation ska präglas av öppenhet, måttfullhet och alltid ha ett tydligt samband med affärsrelationen. Som riktlinje kan följande exempel användas:

Accepterade förmåner:

- Arbetsmåltider av vardagligt slag
- Uppvaktningar på jämna födelsedagar och andra personliga bemarkedsgäster förutsatt att de är måttfulla med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet
- Prydnadsföremål som saknar nämnvärt marknadsvärde och jämförbara måttfulla minnesgåvor till gäster, till exempel vid företagsjubileeer och liknande

Ej accepterade förmåner:

- Penninggåvor i kontanter, presentkort eller i annan form, till exempel värdepapper, penninglån, borgensåtaganden eller skuldtagning, eftergifter av köpeskilling eller fordran och amortering
- Förmåner som sidoleveranser av varor eller tjänster från leverantörer, till exempel byggmaterial eller transport- och hantverkstjänster, anlåtande av Genovas leverantörer för privata angelägenheter till icke marknadsmässiga ersättningar, förfogande över fordon eller fritidsbostad för privat bruk samt helt eller delvis betalda nöjesresor eller semestervistelser

Inköpsrabatter, provisions- eller bonusarrangemang samt kickbacks måste skriftligen godkännas av VD.

Genovas riktlinjer baseras på principerna i [IMM:s Näringslivskod – Kod mot korruption i näringslivet](#) och ska tolkas i enlighet med dess definitioner och vägledning. Vid tveksamheter gäller den mest restriktiva tolkningen.

4.2 Rättvis konkurrens

Genova tillåter ingen form av prissamverkan, kartellbildning eller missbruk av marknadsdominans och stöder i alla delar av verksamheten en korrekt och allsidig konkurrens vid anbud, offert, upphandling och inköp. Medarbetare får inte bedriva konkurrerande verksamhet med Genova och inte heller, utan VD:s godkännande, inneha annan anställning, uppdrag eller annan affärsverksamhet av sådan omfattning att den inkräktar på de ordinarie arbetsuppgifternas genomförande. Detta gäller även bisysslor som inte genererar någon ersättning.

4.3 Börsbolag

Genova är ett börsnoterat bolag och vi har därför regler vi måste förhålla oss till vad avser bland annat handel med aktier i Genova samt informationsgivning. Nedanstående sammanfattande regler måste följas och där avsteg kan få arbetsrättsliga konsekvenser.

- Personer i ledande ställning får inte handla i aktien en månad innan företaget publicerar en kvartalsrapport eller bokslutskommuniké.
- För personer i ledande ställning och dem närstående måste varje transaktion rapporteras till Finansinspektionen senast efter tre dagar.
- Vid vetskap om information som kan vara kurspåverkande (insider) får inte handel ske i aktien. I den situationen, stäm alltid av med VD, finans- eller ekonomichef.
- Vid vetskap om information som kan vara kurspåverkande (insider) får sådan information aldrig delges vidare.
- All kommunikation med press eller investerare sker genom VD.

Se även Genovas Kommunikationspolicy och Insiderpolicy för fullständiga regler.

4.4 Informationsdelning

Genova strävar efter korrekt och transparent kommunikation både internt och externt. Endast utsedda talespersoner har rätt att uttala sig om bolagets verksamhet, affärsfrågor och i krislägen. All information som lämnas ska vara tydlig, saklig och relevant för mottagaren och spridning av obekräftade uppgifter eller spekulationer ska undvikas. Medarbetare förväntas vid behov vidarebefordra information inom organisationen på ett ansvarsfullt sätt och alltid följa företagets kommunikationsrutiner. Vid osäkerhet om hur information ska hanteras ska medarbetaren kontakta sin närmaste chef eller utsedd talesperson.

Se även Genovas Kommunikationspolicy och Insiderpolicy för fullständiga regler.

4.5 Informationssäkerhet

Konfidentiell information om anställda eller Genovas verksamhet ska endast användas för sitt avsedda ändamål. Genova respekterar att våra anställda, affärspartners, hyresgäster och leverantörer har rätt till personlig integritet och dataskydd enligt den Allmänna dataskyddsförordningen (GDPR).

Genova skyddar konfidentiell information och vidtar åtgärder för att förhindra förlust, missbruk, obehörig åtkomst, ändring och/eller avslöjande av sådan information, inklusive obehörig kommunikation eller tillkännagivande av information till tredje part. I händelse av allvarliga IT-incidenter eller dataintrång ska Genovas incidenthanteringsrutiner följas.

Genova använder tekniska och organisatoriska skyddsåtgärder som brandväggar och lösenordskyddade system i enlighet med gällande lagar i de länder där vi arbetar för att skydda våra anställdas och hyresgästers personuppgifter mot olaglig eller oavsiktlig förstörelse, oavsiktlig förändring eller förlust och obehörig tillgång.

Ordlista

Parisavtalet

Ett globalt klimatavtal där världens länder enats om att begränsa uppvärmningen till under 2 °C, med målet att nå 1,5 °C. Länderna sätter egna klimatmål, rapporterar framsteg och ska skärpa sina åtgärder över tid.

FN:s Global Compacts Tio Principer

Ett frivilligt initiativ för hållbart företagande. De tio principerna handlar om mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorrup-tion. Företag som ansluter sig förväntas respektera dessa principer i sin strategi och verksamhet.

OECD:s riktlinjer

OECD:s riktlinjer är globala rekommendationer för att hjälpa företag agera ansvarsfullt inom områden som mänskliga rättigheter, miljö och affärsetik.

FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna

Kallas också FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättighe-terna och innefattar 30 artiklar som gemensamt uttrycker de grund-läggande och universella fri- och rättigheterna, som tillkommer alla människor, oavsett kön, etnicitet, religion eller bakgrund.

ILO:s grundläggande konventioner och de mänskliga rättighe-terna i arbetslivet

ILO:s grundläggande konventioner skyddar arbetstagares rättighe-ter globalt, inklusive rätten att organisera sig och skydd mot tvångs-arbete, diskriminering och barnarbete.

Försiktighetsprincipen

Försiktighetsprincipen innebär att man ska undvika handlingar som kan orsaka allvarlig eller irreversibel skada på miljö eller hälsa. Principen betonar att frånvaro av fullständig vetenskaplig bevisning inte får användas som skäl för att skjuta upp förebyggande åtgärder.

G E N O V A

Fastställs av	VD
Fastställd	2025-10-28