

Dokumentets namn: Uppförandekod	Ansvarig: HR-chef	Senast reviderad: 2025-06-01	Sida: 1 av (4)
------------------------------------	----------------------	---------------------------------	-------------------

Uppförandekod Wihlborgs Fastigheter

Wihlborgs Uppförandekod sammanfattar bolagets ställningstaganden i viktiga frågor och vägleder medarbetarna i hur vi ska agera för att bedriva vår verksamhet på ett ansvarsfullt och hållbart sätt.

Utgångspunkten för Uppförandekoden är FN Global Compacts tio principer rörande mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och korruption samt Wihlborgs grundläggande värderingar: Handlingskraft, Ärlighet, Kunskap, Gemenskap. Vi stöder också ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetet, FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter samt ställer oss bakom OECD:s riktlinjer för multinationella företag.

För Wihlborgs är det en självklarhet att respektera lagar och internationella konventioner inom de områden som Uppförandekoden omfattar. Aktuella lagar och förordningar utgör alltid minimikrav för verksamheten. Uppförandekoden gäller för alla medarbetare och styrelseledamöter i Wihlborgs och ligger till grund för medarbetarnas uppträdande mot varandra och agerande inför kunder, leverantörer och andra intressenter.

För leverantörer finns en särskild "Uppförandekod för leverantörer" framtagen som finns att tillgå på intranät samt hemsida.

Om vi identifierar att vår verksamhet eller vår leverantörskedja orsakat eller bidragit till negativ påverkan på mänskliga rättigheter, ska vi vidta åtgärder. Detta inkluderar att säkerställa rättvisa och effektiva processer för hantering av klagomål, samt att vi ställer krav på våra leverantörer att följa samma principer. Detta sker genom utredning och att relevanta åtgärder därefter vidtas.

Ansvarsfulla affärer, affärsetik och anti-korruption

Wihlborgs verksamhet ska präglas av en sund affärsetik, opartiskhet, fri konkurrens och respekt för ingångna överenskommelser.

Wihlborgs eftersträvar full öppenhet kring vad medarbetare i Wihlborgs erbjuder från kunder, leverantörer eller andra externa parter. Medarbetarna får inte ta emot gåvor, belöningar eller resor från annan part som kan påverka eller uppfattas som påverkan av objektiviteten i en affärssituation.

Wihlborgs medarbetare får inte i sin tjänsteutövning använda sig av mutor, bestickningar eller annan ersättning i syfte att uppnå affärsuppgörelser i relationen med kunder, leverantörer eller annan part. Representation och kundevent ska alltid kännetecknas av måttfullhet och ett tydligt samband med verksamheten.

Wihlborgs uppmuntrar samtliga medarbetare att vara aktiva i relevanta sammanhang som bidrar till att skapa goda affärsrelationer, men medarbetare får inte delta i privata affärsupplägg där intressekonflikt kan uppstå. Medarbetaren har skyldighet att informera sin chef om bisyssla eller tidskrävande åtaganden som kan gå ut över eller konkurrera med Wihlborgs verksamhet.

Dokumentets namn: Uppförandekod	Ansvarig: HR-chef	Senast reviderad: 2025-06-01	Sida: 2 av (4)
------------------------------------	----------------------	---------------------------------	-------------------

Om medarbetaren för privat bruk anlitar leverantör/entreprenör som används av Wihlborgs ska närmaste chef godkänna offerten med en signatur. Detta för att säkerställa att medarbetaren inte för privat bruk får någon oskäligen förmån i förhållande till sin anställning på Wihlborgs. På begäran ska medarbetaren även kunna visa upp faktura/kvitto på vad som betalats för tjänsten/varan.

Förtydliganden kring Wihlborgs syn på ansvarsfulla affärer finns i riktlinjen "Affärsetik på Wihlborgs" som finns att tillgå på intranät samt hemsida.

För att säkerställa medvetandet i dessa frågor utbildas alla anställda, inklusive ledning, i affärsetik där genomgång av denna uppförandekod ingår. Leverantörers kunskap säkerställs genom "Uppförandekod för leverantörer". Genom utbildning och tydliga riktlinjer stärker vi kunskapen om risker och arbetar förebyggande.

Information och kommunikation

Wihlborgs eftersträvar en öppen, transparent och konstruktiv dialog med aktieägare, kunder, medarbetare och andra intressenter.

Medarbetare får löpande information om Wihlborgs mål, strategier och verksamhetens utveckling, samt regelbunden återkoppling på de arbetsinsatser var och en bidrar med.

Wihlborgs följer Stockholmsbörsens regler för informationsgivning och strävar efter att lämna relevant och tillförlitlig finansiell och icke-finansiell information till aktieägare och övriga intressenter. Information som kan påverka värderingen av Wihlborgs ska publiceras utan dröjsmål. Medarbetare får inte genomföra transaktioner baserat på insiderinformation.

Konfidentiell information om Wihlborgs verksamhet, kunder och leverantörer får inte delges obehöriga. Personuppgifter avseende medarbetare, kunder eller andra ska hanteras med försiktighet i enlighet med gällande lagstiftning.

Politik och samhällsengagemang

Wihlborgs intar en neutral ställning i partipolitiska frågor. Wihlborgs namn får inte utnyttjas av politiska partier eller enskilda politiska kandidater.

Wihlborgs har ett starkt engagemang för Öresundsregionen och stödjer olika organisationer och initiativ som bidrar till att utveckla lokalt näringsliv och samhälle. All sponsring ska präglas av transparens och så långt möjligt ha en tydlig samhällsinriktning inom ramen för Wihlborgs riktlinjer för sponsring.

Enskilda medarbetare får gärna engagera sig i samhällsfrågor och Wihlborgs uppmuntrar alla medarbetare att engagera sig i utvalda samhällsförbättrande initiativ på arbetstid efter överenskommelse med närmaste chef.

Dokumentets namn: Uppförandekod	Ansvarig: HR-chef	Senast reviderad: 2025-06-01	Sida: 3 av (4)
------------------------------------	----------------------	---------------------------------	-------------------

Mänskliga rättigheter och arbetsförhållanden

Wihlborgs respekterar och verkar för internationellt erkända mänskliga rättigheter och konventioner rörande arbetsvillkor i den egna verksamheten och i värdekedjan.

Wihlborgs stödjer mångfald och jämställdhet. Alla ska ha lika möjlighet till anställning, utbildning, befordran och utveckling inom företaget. Ingen diskriminering enligt svensk respektive dansk lagstiftning får ske.

Barnarbete eller arbete som utförs genom tvång eller hot om våld får inte förekomma. Anställning sker tidigast vid ålder då den obligatoriska skolgången avslutats. Undantag kan ske vid feriearbete och kortare anställningsperiod. Minimiåldern är alltid 15 år (SE) och 13 år (DK).

Organisationsfrihet råder inom Wihlborgs, för den svenska verksamheten även rätten till kollektiva förhandlingar och avtal samt att representanter för arbetstagarna ska ha möjlighet att utöva sina uppdrag.

Arbetsmiljön ska vara säker för Wihlborgs medarbetare och uppfylla nationella lagar och avtal vilket förtydligas i vår Arbetsmiljöpolicy. Alla Wihlborgs fastigheter ska vara säkra och ingen som vistas i eller runt dem ska utsättas för fara eller risk för skada.

Wihlborgs arbetar aktivt med motions- och andra hälsofrämjande initiativ samt initiativ för att skapa balans mellan arbete och fritid. Alla medarbetare erbjuds regelbunden hälsoundersökning (SE)/hälsoenkät (DK), privat sjukvårdsförsäkring och friskvårdsbidrag (SE).

Miljö- och klimatpåverkan

Wihlborgs arbetar målmedvetet med att begränsa fastigheternas miljö- och klimatpåverkan under hela livscykeln.

Arbetet med miljö- och klimat är en strategisk fråga som vilar på beslut i ledning och är integrerat i det dagliga arbetet. Verksamheten ska bedrivas resurseffektivt och i enighet med Wihlborgs miljöledningssystem och övriga styrdokument.

Wihlborgs arbete med miljömässig hållbarhet utgår från "försiktighetsprincipen". Denna innebär att vi vidtar åtgärder för att förebygga, hindra och motverka negativ miljöpåverkan.

Kunskap och kompetens inom miljö- och klimatfrågor skall utvecklas successivt hos alla medarbetare.

Wihlborgs miljö- och klimatarbete definieras vidare i vår Miljö- och klimatpolicy med tillhörande riktlinjer.

Dokumentets namn: Uppförandekod	Ansvarig: HR-chef	Senast reviderad: 2025-06-01	Sida: 4 av (4)
------------------------------------	----------------------	---------------------------------	-------------------

Implementering och uppföljning

Varje medarbetare ansvarar för att följa Uppförandekoden och be närmaste chef om råd i det fall något är oklart i hur den bör tillämpas. Det ingår också i medarbetaransvaret att informera om man upplever att något inte hanteras i enlighet med dessa regler. I första hand kontaktas närmaste chef eller HR-chef. Misstanke om regelbrott kan även rapporteras anonymt via en visselblåsartjänst. Tjänsten administreras av en extern part och är tillgänglig via Wihlborgs hemsida som sista utväg, det vill säga när det inte anses möjligt att kontakta någon ansvarig person på Wihlborgs direkt.

Medarbetare som inte följer riktlinjerna kan bli föremål för arbetsrättsliga åtgärder. Om någon av Wihlborgs entreprenörer eller leverantörer allvarligt bryter mot riktlinjerna ska affärssamarbetet upphöra.

Denna uppförandekod har godkänts av styrelsen 2025-06-01