

## Uppförandekod för medarbetare

### Om Hufvudstaden

*Hufvudstaden är en långsiktig fastighetsägare med stort fokus på hög kvalitet, god service och långa affärsrelationer. Bolaget grundades 1915 och äger idag 29 fastigheter med attraktiva kontors- och butikslokaler i centrala Stockholm och Göteborg. Inom koncernen ingår AB Nordiska Kompaniet som äger varumärket NK med varuhus i Stockholm och Göteborg, där dotterbolaget NK Retail AB bedriver delar av butiksverksamheten. Tillsammans med våra hyresgäster och samarbetspartners arbetar vi för att skapa trygga och levande marknadsplatser med målsättning att stärka våra kunders konkurrenskraft.*

*Vi erbjuder framgångsrika företag attraktiva lokaler i centrala lägen.*

### 1. Inledning

Denna uppförandekod fungerar som principer för hur vi som medarbetare ska agera för att främja en trygg, respektfull och professionell arbetsmiljö samt säkerställa att vi representerar Hufvudstaden på bästa möjliga sätt.

Uppförandekoden är baserad på FN:s Global Compact och dess principer om mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och antikorruption, FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, OECD:s riktlinjer för multinationella företag samt ILO:s kärnkonventioner om arbetsrätt.

### 2. Omfattning

Uppförandekoden gäller alla medarbetare och inhyrd personal inom Hufvudstadenkoncernen.

### 3. Viktiga fokusområden i vår uppförandekod:

#### 3.1 Värderingar och företagskultur

- Vi strävar efter **kvalitet** i allt vi gör.
- Vi agerar med integritet och **ärlighet**.
- Vi visar **engagemang** och **lyhördhet** för varandra, våra kunder, våra samarbetspartners och vår omvärld.
- Vi bidrar aktivt till en positiv och inkluderande företagskultur.
- Våra värderingar ska genomsyra och vara vägledande i allt vi gör.
- Våra ledare agerar enligt våra ledarkriterier: inspirerande, framåtriktad, föredöme och mod.

## 3.2 Ansvar och professionalism

- Vi följer Hufvudstadens policys, riktlinjer och kollektivavtal som gäller för vår verksamhet.
- Vi respekterar våra kollegor, kunder och samarbetspartners oavsett kön, ålder, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, religion eller könsidentitet eller andra personliga egenskaper.
- Vi tar ansvar för våra arbetsuppgifter och våra prestationer stöttar bolagets utveckling.

## 3.3 Kommunikation och samarbete

- Vi uppmuntrar öppen och respektfull dialog där allas åsikter är värdefulla.
- Vi delar information på ett professionellt och konstruktivt sätt.
- Vi hanterar konfidentiell information ansvarsfullt.
- Vi hanterar konflikter professionellt och söker lösningar som gynnar alla parter.

## 3.4 Etik

- Vi har inga bisysslor som konkurrerar med Hufvudstaden.
- Vi undviker intressekonflikter och prioriterar alltid företagets bästa.

## 3.5 Mutor och korruption

- Vi tolererar aldrig mutor eller otillbörliga gåvor, tjänster eller förmåner.
- Vi erbjuder aldrig mutor eller otillbörliga förmåner för att påverka någon annans beslut.
- Vi undviker att köpa in tjänster och produkter från släkt och vänner.
- Vi följer gällande lagstiftning.

## 3.6 Säkerhet och välmående

- Vi bidrar till en säker arbetsplats.
- Vi främjar en hälsosam balans mellan arbete och privatliv.
- Vi stöttar kollegor och främjar en arbetsmiljö där alla kan trivas och utvecklas.

## 3.7 Relationer med leverantörer, samarbetspartners och kunder

- Vi behandlar alla relationer rättvist, professionellt och med respekt.

- Vi baserar våra relationer på objektiva kriterier som kvalitet, pris, hållbarhet och affärsetik.
- Vi undviker personliga relationer eller intressekonflikter som kan påverka vårt omdöme i våra samarbeten, t.ex. det är inte tillåtet att anlita några av Hufvudstadens leverantörer i privata sammanhang.
- Vi verkar för att våra leverantörer följer relevanta lagar, inklusive krav på arbetsvillkor, miljö och mänskliga rättigheter.

## 4. Uppföljning och efterlevnad

Uppföljning och utvärdering genomförs kontinuerligt för att säkerställa att uppförandekoden efterlevs av alla medarbetare och inhyrd personal.

- Alla medarbetare och inhyrd personal genomgår regelbundet utbildning kring uppförandekoden för att förstå dess innehåll och tillämpning.
- Våra chefer säkerställer att uppförandekoden diskuteras regelbundet i möten och medarbetarsamtal.
- Medarbetare uppmuntras att rapportera misstänkta överträdelser anonymt via Hufvudstadens visselblåarsystem eller direkt till chef eller HR.
- Regelbundna interna granskningar sker för att säkerställa att uppförandekoden efterlevs.

Policyn ska gälla tillsvidare och ses över vid behov.