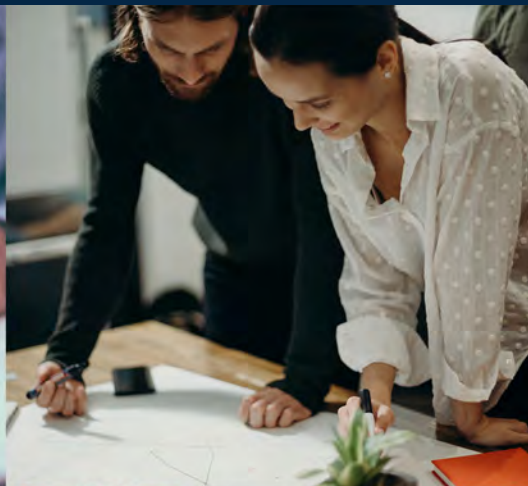


Uppförandekod



LUDVIG & CO

Uppförandekod Ludvig & Co

Ludvig & Co:s syfte är att möjliggöra trygghet och växtkraft för människor, samhälle och företagande. Vårt syfte är vår kompass som guidar oss på vår väg mot våra mål. Våra värderingar; samarbete, utveckling och affärsmässighet präglar vår verksamhet.

Denna uppförandekod är antagen av styrelsen för Ludvig & Co Group AB. Den är ett viktigt led i att förverkliga vår vision och den ska hjälpa oss att verka enligt våra värderingar. Uppförandekoden utgör ett verktyg för hur vi ska förhålla oss till varandra, våra kunder, våra leverantörer och samhället i stort.



Fredrik Backman
VD Ludvig & Co



Innehållsförteckning

1.	Inledning	4
1.1.	Syfte och tillämpning	4
1.2.	Ansvar	4
2.	Representant för Ludvig & Co	6
3.	Mänskliga rättigheter och arbetsvillkor	7
3.1.	Rättvisa arbetsvillkor	7
3.2.	Lika möjligheter, icke-diskriminering och trakasserier	7
3.3.	Förebyggande av barnarbete, tvångsarbete och människohandel	7
3.4.	Säker och hälsosam arbetsmiljö	7
3.5.	Hälsofrämjande aktiviteter	8
3.6.	Föreningsfrihet	8
3.7.	Samhällsengagemang	8
4.	Affärsetik	9
4.1.	Anti-korruption, gåvor och förmåner	9
4.2.	Penningtvätt och finansiering av terrorism	9
4.3.	Internationella sanktioner	9
4.4.	Användning av sociala medier och IT-utrustning	10
4.5.	Bokföring, redovisning och skatter	10
4.6.	Informationssäkerhet	10
4.6.1.	Tystnadsplikt	10
4.6.2.	Integritet och personuppgifter	10
4.6.3.	Förlust eller otillbörlig åtkomst av data	11
4.7.	Artificiell Intelligens	11
4.8.	Rättvis konkurrens	11
4.9.	Intressekonflikter	11
4.10.	Lojalitetsplikt	11
4.11.	Kommunikation	11
4.12.	Immateriella rättigheter	12
5.	Klimat och miljö	12
6.	Överträdelse av Uppförandekoden	13
7.	Policyer och riktlinjer	13

1. Inledning

1.1. Syfte och tillämpning

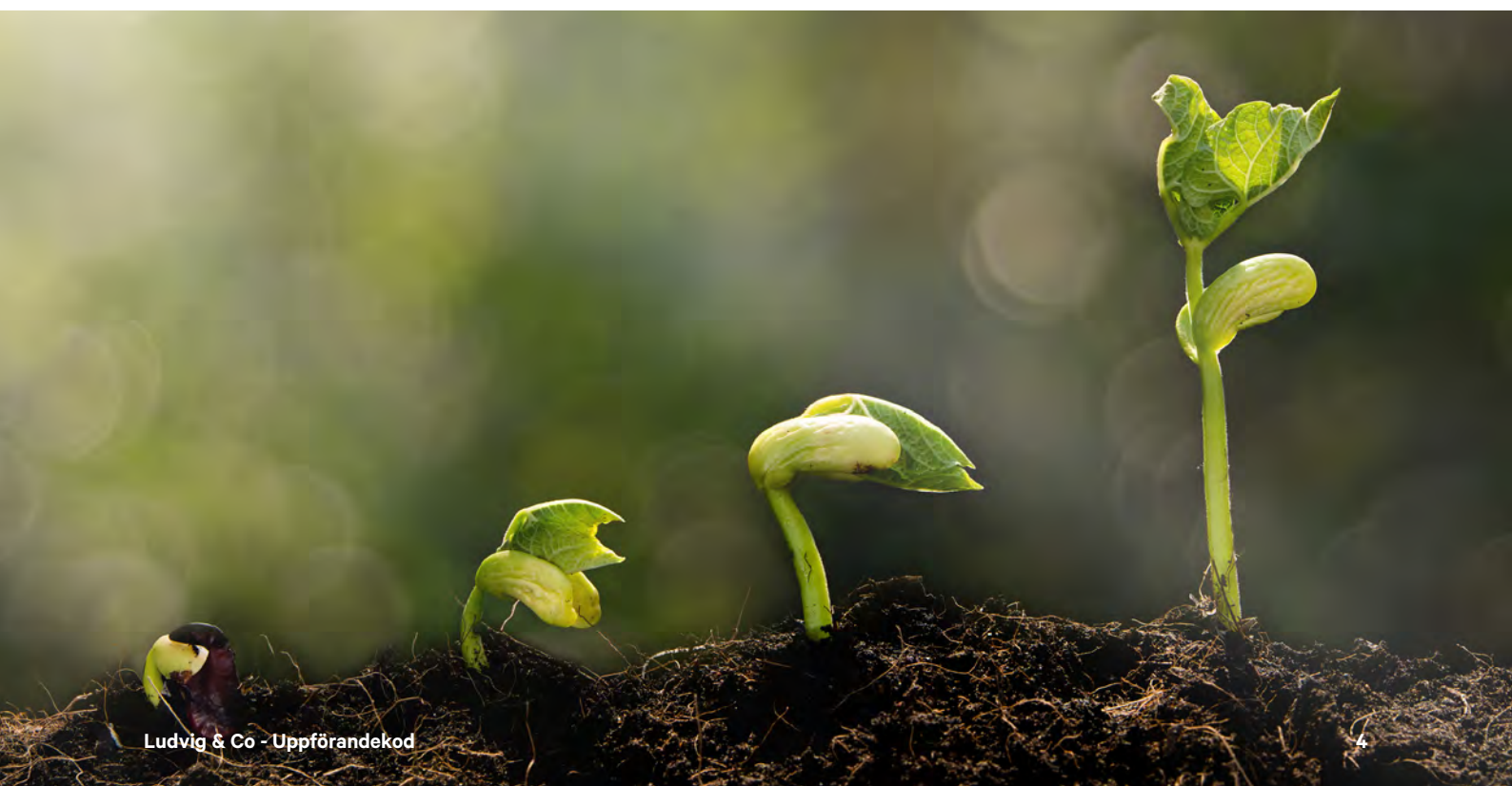
Ludvig & Co Group AB och dotterbolag (tillsammans "Ludvig & Co" eller "vi") strävar efter att arbeta hållbart och affärsetiskt. Syftet med uppförandekoden ("Uppförandekod") är att säkerställa en hög standard inom frågor som rör affärsetik, mänskliga rättigheter, arbetsrätt och miljö samt tydliggöra hur Ludvig & Co agerar och vad Ludvig & Co förväntar sig av medarbetare, styrelseledamöter, externa konsulter och andra som agerar för Ludvig & Co:s räkning.

Uppförandekoden ska tillämpas i hela Ludvig & Co:s verksamhet och gäller för alla medarbetare, styrelseledamöter, externa konsulter och andra som agerar för Ludvig & Co:s räkning (hädanefter benämns dessa tillsammans som "medarbetare och andra som agerar för Ludvig & Co:s räkning").

1.2. Ansvar

Styrelsen och ledningsgruppen i respektive koncernbolag har det yttersta ansvaret för att Uppförandekoden implementeras i den dagliga verksamheten och att medarbetare och andra som agerar för Ludvig & Co:s räkning har den kunskap som krävs för att följa Uppförandekoden.

Chefer ansvarar för att inom sitt ansvarsområde säkerställa att medarbetare, externa konsulter och andra som agerar för Ludvig & Co:s räkning informeras om sina skyldigheter och rättigheter enligt Uppförandekoden. Chefer ansvarar för och skapar en kultur där Uppförandekoden efterlevs och medarbetare, konsulter och andra som agerar för Ludvig & Co:s räkning är bekväma med att anmäla misstänkta oegentligheter.



SVERIGES RIKES LAG

SVER
RIK
LA

Medarbetare och andra som agerar för Ludvig & Co:s räkning förväntas följa Uppförandekoden och de mer detaljerade policyer som finns upprättade inom varje bolag utöver tillämplig lagstiftning, regler och branschstandarder samt delta i de utbildningar som tillhandahålls inom Uppförandekodens områden.

Medarbetare inom yrkesgrupper såsom fastighetsmäklare, jurister, redovisningskonsulter och andra som omfattas av branschspecifika etiska riktlinjer ska agera i enlighet med nämnda riktlinjer och i övrigt iaktta god sed vid utförande av uppdrag, utöver iakttagande av denna Uppförandekod.

Medarbetare och andra som agerar för Ludvig & Co:s räkning ska rapportera misstänkta överträdelser av Uppförandekoden, lagar

och förordningar i enlighet med avsnitt, *Överträdelse av Uppförandekoden*.

Medarbetare som är ansvariga för inköp inom Ludvig & Co ansvarar för att säkerställa att de leverantörer som de ansvarar för efterlever de krav som ställs på leverantörer enligt Uppförandekod för leverantörer ("Leverantörskoden"). Sådana medarbetare ansvarar också för att upphandling av nya leverantörer sker med beaktande av alla åtaganden som framkommer i Leverantörskoden och i enlighet med våra policyer i övrigt.

Avdelningen Bolagsjuridik & Compliance i Ludvig & Co ansvarar för att övervaka efterlevnaden av Uppförandekoden och för den årliga genomgången av Uppförandekoden för att säkerställa Uppförandekodens aktualitet.

2. Representant för Ludvig & Co

Medarbetare och andra som agerar för Ludvig & Co:s räkning har en viktig roll vad gäller att upprätthålla Ludvig & Co:s professionella och trovärdiga agerande, som på ett affärsetiskt och hållbart sätt skapar bästa möjliga förutsättningar för bolagen inom koncernen, våra medarbetare och vår omvärld.

Agerande i strid med Uppförandekoden riskerar att skada Ludvig & Co:s rykte och kan leda till rättsliga åtgärder gentemot Ludvig & Co och våra representanter. Det kan också innebära ett brott mot anställningsvillkoren och varje anställds lojalitetsplikt (se avsnitt *Intressekonflikter*) vilket kan leda till rättsliga och disciplinära åtgärder, inklusive uppsägning.

Medarbetare och andra som agerar för Ludvig & Co:s räkning kan ställas inför komplexa

situationer där denna Uppförandekod och tillhörande riktlinjer inte ger tydlig vägledning. Vid sådana tillfällen ska situationen diskuteras med närmaste chef, avdelningen Bolagsjuridik & Compliance eller HR-chefen. Om lag eller branschpraxis går emot de principer som anges i Uppförandekoden ska råd sökas från avdelningen Bolagsjuridik & Compliance.

Arbetsrelaterade frågor, problem och missförhållanden kan alltid lyftas med närmaste chef, företrädesvis så snart som möjligt efter att sådant har uppstått. Medarbetare har även möjlighet att diskutera frågor med närmaste chefs överordnade och med HR. Det är därtill möjligt att rapportera om missförhållanden genom Ludvig & Co:s visseblåsarkanalerna (se avsnitt *Överträdelse av Uppförandekoden*).





3. Mänskliga rättigheter och arbetsvillkor

Det är viktigt för Ludvig & Co att respektera mänskliga rättigheter i alla delar av verksamheten och i våra affärsrelationer. Vi arbetar proaktivt med att bedöma och förebygga negativ påverkan på mänskliga rättigheter, inklusive sådana som är relaterade till vår personalstyrka, leverantörer och lokalsamhällen, och vi rapporterar transparent om vår utveckling.

3.1. Rättvisa arbetsvillkor

Ludvig & Co ska vara en rättvis och etisk arbetsplats där alla behandlas med värdighet och respekt.

Ludvig & Co tillämpar rättvisa arbetsvillkor och följer gällande nationella arbetsrättsliga lagar och standarder. Vi betalar marknadsmässiga löner och förmåner. Medarbetare ska skriftligen erhålla gällande anställningsvillkor. Arbetsvillkoren möjliggör en god balans mellan arbete och privatliv.

Varje medarbetare har rätt att avsluta sin anställning i enlighet med tillämplig lag eller kontrakt.

3.2. Lika möjligheter, icke-diskriminering och trakasserier

Ludvig & Co verkar för mångfald och jämställdhet. Alla inom Ludvig & Co ska behandlas lika och med värdighet och respekt oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnicitet, nationalitet, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning, politisk tillhörighet, ålder eller funktionsvariation.

Vi tolererar ingen form av trakasserier, hot, mobbning, diskriminering, kränkningar eller annat olämpligt beteende på våra arbetsplatser, det gäller både för medarbetare och andra som agerar för Ludvig & Co:s räkning samt för våra leverantörer.

3.3. Förebyggande av barnarbete, tvångsarbete och människohandel

Vi tolererar ingen form av tvångsarbete, fysisk eller mental bestraffning eller hot om bestraffning, varken bland våra medarbetare och andra som agerar för Ludvig & Co:s räkning eller bland våra leverantörer.

Vi följer tillämpliga nationella lagar och internationella standarder gällande minimiålder för arbete och verkar för att våra leverantörer gör detsamma.

3.4. Säker och hälsosam arbetsmiljö

Ludvig & Co ska tillhandahålla en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö som är anpassad till medarbetarnas olika förutsättningar. Vi jobbar proaktivt och systematiskt för att förebygga olyckor, sjukdomar och skador. Säkerhetsrutiner ska iakttas på alla arbetsplatser.

Vi accepterar ingen form av intagande, användning eller innehav av alkohol eller narkotikaklassade preparat i samband med utförande av arbete för Ludvig & Co.

3.5. Hälsöfrämjande aktiviteter

Ludvig & Co värnar om våra medarbetares fysiska och psykiska hälsa och uppmuntrar och bidrar till hälsöfrämjande aktiviteter.

3.6. Föreningsfrihet

Varje medarbetares rätt att organisera sig i, ansluta sig till och avstå från medlemskap i arbetstagarorganisationer respekteras. Arbetstagarrepresentanter ges möjlighet att fullgöra sina uppdrag och rätten till förhandlingar enligt kollektivavtal respekteras.

3.7. Samhällsengagemang

Vi uppmuntrar våra medarbetare och andra som agerar för Ludvig & Co:s räkning att engagera sig i samhällsaktiviteter.

I takt med utvecklingen av hållbarhetslagstiftning och internationella standarder på området, verkar vi för att identifiera, förstå och hantera vår påverkan på dessa områden. Detta görs genom dialog med intressenter och genom att upprätthålla kommunikationskanaler för feedback och åtgärder.





4. Affärsetik

4.1. Anti-korruption, gåvor och förmåner

Ludvig & Co tolererar ingen form av korruption, inklusive givande och tagande av mutor eller otillbörliga förmåner, varken bland våra medarbetare och andra som agerar för Ludvig & Co:s räkning eller bland våra leverantörer. Det innebär bland annat att vi inte erbjuder, accepterar, efterfrågar, främjar, utlovar eller godkänner gåvor, betalningar eller andra förmåner som syftar till att påverka affärs- eller myndighetsbeslut. Gåvor och representation ska tas emot, lämnas och genomföras på ett lagligt, måttfullt och transparent sätt.

Ludvig & Co följer gällande antikorrupsionslagstiftning och Kod mot korruption i näringslivet, som har tagits fram av Institutet mot mutor i syfte att motverka mutor. Även korruption i bredare bemärkelse än den straffrättsliga ska motarbetas bland medarbetare och andra som agerar för Ludvig & Co:s räkning samt bland våra leverantörer. Vänskapskorruption i form av favorisering av vänner till nackdel för andra personer tolereras inte. Med hjälp av kontinuerliga utbildningar, diskussioner och riskbedömningar ökar vi medvetenheten om antikorrupsion och minimerar risken för korruption i bred bemärkelse.

Särskild aktsamhet ska vidtas av ledande befattningshavare, vid upphandling av nya leverantörer och vid användning av mellanhänder.

4.2. Penningtvätt och finansiering av terrorism

Ludvig & Co följer tillämpliga lagar och tillhörande föreskrifter och allmänna råd för att motverka penningtvätt och finansiering av terrorism. Medarbetare och andra som agerar för Ludvig & Co:s räkning ska delta i utbildningar om och i övrigt hålla sig uppdaterade om vårt arbete för att motverka penningtvätt och finansiering av terrorism samt tillämpa innehållet i styrdokument på området i sitt dagliga arbete.

4.3. Internationella sanktioner

Ludvig & Co respekterar och följer alla tillämpliga ekonomiska, finansiella och handelsrelaterade sanktioner, inklusive de sanktioner som beslutats eller administreras av EU, USA, FN, Storbritannien och andra från tid till annan relevanta jurisdiktioner. Ludvig & Co, våra medarbetare och andra som agerar för Ludvig & Co:s räkning gör inte affärer eller samarbetar med parter som är föremål för nyss nämnda sanktioner eller finns listade på exportkontrollistor i dessa jurisdiktioner. Det är därutöver

strängt förbjudet att medverka till handlingar som avser att undvika eller kringgå sanktioner och handelshinder.

4.4. Användning av sociala medier och IT-utrustning

Användning av sociala medier ska ske i enlighet med gällande riktlinjer och medarbetare och andra som agerar för Ludvig & Co:s räkning ska under användandet iaktta bestämmelserna i avsnittet *Kommunikation* i denna Uppförandekod. Webbsidor som kan uppfattas som anstötande eller kränkande eller som innebär brott mot bestämmelserna om *Immateriella rättigheter* i denna Uppförandekod får inte besökas under arbetstid eller med Ludvig & Co:s IT-utrustning.

4.5. Bokföring, redovisning och skatter

Finansiella transaktioner ska redovisas på ett sanningsenligt, korrekt och icke missvisande sätt i enlighet med Ludvig & Co:s bokföringsstandarder, andra relevanta bokföringsstandarder och tillämplig lag. Det är av särskild vikt att koncerninterna transaktioner genomförs och redovisas korrekt i enlighet med lag och skattemässiga regler. Koncerninterna tjänster ska prissättas armlängdsmässigt. Vi använder oss inte av aggressiv skatteplanering.

4.6. Informationssäkerhet

4.6.1. Tystnadsplikt

Medarbetare och andra som agerar för Ludvig & Co:s räkning ska skydda konfidentiell information mot förlust, otillbörlig användning och spridning. Konfidentiell information får endast delas med den som behöver informationen för att kunna utföra sitt arbete

och där sekretessåtaganden finns på plats. Dessa åtaganden gäller inte endast för avsiktligt röjande av konfidentiell information, utan även risken för oavsiktligt röjande. Till exempel ska företagsrelaterade frågor aldrig diskuteras med kollegor under resor, på offentliga platser, på sociala medier eller i övrigt via kommunikationskanaler som inte tillhandahålls av företaget.

Med konfidentiell information avses all information som rör företagets verksamhet så som affärer, kunder, partners och produkter, som inte är offentlig. Sådan information inkluderar uppgifter om att ett företag är eller har varit kund eller partner till Ludvig & Co. Information av teknisk-, kommersiell- eller marknadsföringskaraktär anses vara särskilt känslig och skyddsvärd till sin natur.

Alla medarbetare och andra som agerar för Ludvig & Co:s räkning har i samband med anställningens respektive uppdragets påbörjande undertecknat ett sekretessåtagande, som ska iaktas enligt de bestämmelser och under den tid som anges däri. Röjande av konfidentiell information kan utgöra ett brott mot medarbetarens lojalitetsplikt som följer av arbetsrätt och anställningsavtal, styrelseledamotens lojalitetsplikt som följer av lag och avtal samt ett brott mot konsultens konsultavtal.

4.6.2. Integritet och personuppgifter

Ludvig & Co respekterar individens rätt till privatliv. Varje medarbetare och andra som agerar för Ludvig & Co:s räkning ska behandla personuppgifter på ett ansvarsfullt sätt i enlighet med tillämplig lagstiftning och gällande policyer. Vi anlitar endast leverantörer

som vi bedömer på ett adekvat sätt kan bidra till vår efterlevnad av tillämplig lagstiftning inom dataskydd och personuppgiftshantering.

4.6.3. Förlust eller otillbörlig åtkomst av data

Vid misstanke eller kännedom om förlust eller otillbörlig åtkomst av data ska rapportering ske enligt våra interna policyer och riktlinjer.

4.7 Artificiell intelligens

Ludvig & Co säkerställer att all användning och utveckling av artificiell intelligens (AI) är tillförlitlig, transparent och säker samt efterlever tillämplig lagstiftning rörande AI, upphovsrätt och integritetsskydd vid utveckling och användning av AI.

4.8. Rättvis konkurrens

Medarbetare och andra som agerar för Ludvig & Co:s räkning ska inte ingå samarbeten eller agera på ett sätt som förhindrar, begränsar eller snedvrider konkurrensen i strid med tillämplig konkurrenslagstiftning, exempelvis genom prisfixering, uppdelning av kunder eller marknader eller anbudsuppgörelser.

4.9. Intressekonflikter

Medarbetare och andra som agerar för Ludvig & Co:s räkning ska agera för att undvika intressekonflikter och förhindra att Ludvig & Co:s, våra kunders och våra affärspartners intressen påverkas negativt av en potentiell eller faktisk intressekonflikt. Alla faktiska och potentiella intressekonflikter ska rapporteras till närmaste chef och/eller avdelningen Bolagsjuridik & Compliance. Bisysslor och investeringar får inte medföra risk för intressekonflikter.

4.10. Lojalitetsplikt

Medarbetare och andra som agerar för Ludvig & Co:s räkning är bundna av lojalitetsplikt gentemot Ludvig & Co under sin anställning och uppsägningstid. Det innebär att medarbetare och andra som agerar för Ludvig & Co:s räkning inte får vidta åtgärder som är ägnade att skada eller försvåra Ludvig & Co:s verksamhet. Lojalitetsplikten innebär även en skyldighet att lämna upplysningar som Ludvig & Co behöver för att tillvarata sina intressen och att iaktta tystnadsplikt. Tystnadsplikten gäller även efter att anställningen upphört.

Brott mot lojalitetsplikten kan leda till uppsägning och i vissa fall avsked.

4.11. Kommunikation

På Ludvig & Co har vi en öppen kommunikation innefattande en rätt för medarbetare och andra som agerar för Ludvig & Co:s räkning att få tillgång till information som är relevant för att utföra det egna arbetet eller uppdraget samt en skyldighet att söka information.

Endast ett fåtal personer har rätt att uttala sig offentligt för Ludvig & Co:s räkning. Om vi andra, i traditionella eller sociala medier, uttrycker en åsikt som rör Ludvig & Co eller branschen i övrigt ska vi alltid ange att åsikten är personlig. Det gäller även materiell information om sådana områden där vi levererar tjänster och även om vi anses vara experter på området.

4.12. Immateriella rättigheter

Medarbetare, externa konsulter, chefer, styrelseledamöter och andra som agerar för Ludvig & Co:s räkning ska respektera Ludvig & Co:s egna samt andras immateriella

rättigheter såsom upphovsrätt, varumärken, företagshemligheter, patent och följa alla tillämpliga lagar och regleringar gällande skydd av immateriella rättigheter.



5. Klimat och miljö

Ludvig & Co strävar efter att minska verksamhetens negativa klimatpåverkan. Vi följer tillämpliga miljörättsliga lagar, förordningar och andra relevanta bestämmelser.

6. Överträdelse av Uppförandekoden

Medarbetare och andra som agerar för Ludvig & Co:s räkning samt leverantörer och utomstående personer uppmanas att använda vår Visselblåsarfunktion för att rapportera om överträdelser eller misstänkta överträdelser av Uppförandekoden, lagar, förordningar eller andra missförhållanden och avvikelser i koncernens verksamhet.

Förutom via vår Visselblåsarfunktion kan rapportering göras till närmaste chef, avdelningen Bolagsjuridik & Compliance, HR-chefen eller arbetstagarrepresentant på respektive koncernbolag. Visselblåsarfunktionen är den enda rapporteringskanal som möjliggör anonymitet för den som rapporterar. Repressalier och

negativ särbehandling mot den som rapporterar en överträdelse är inte tillåtet.

Efterlevnad av Uppförandekoden är ett ansvar som faller på alla medarbetare och andra som agerar för Ludvig & Co:s räkning. Ansvaret löper från högsta ledningen till den enskilde medarbetaren. Inrapporterade ärenden hanteras och utreds konfidentiellt och lämpliga åtgärder vidtas. Överträdelser av Uppförandekoden kan leda till rättsliga och disciplinära åtgärder. Varje chef är inom sitt ansvarsområde skyldig att säkerställa att både medarbetare, externa konsulter och affärspartners är informerade om innehållet, har förstått innebörden av samt kravet på Uppförandekodens efterlevnad.

7. Policyer och riktlinjer

Policyer och riktlinjer som stödjer denna Uppförandekod återfinns i respektive bolags interna dokumentation.

Småföretagarnas kompletta redovisnings- och rådgivningspartner

Ludvig & Co är ett av Sveriges största redovisnings- och rådgivningsföretag, med cirka 1 000 medarbetare utspridda på drygt 100 orter. Med den lokala rådgivarens engagemang – det stora företagets bredd, spetskompetens och leveranstrygghet erbjuder vi Sveriges företagare värdeskapande rådgivning och tjänster inom ekonomi, företagsrådgivning, juridik och fastighetsförmedling.

Läs mer om oss och våra tjänster på ludvig.se

LUDVIG & CO