

RETTAS UPPFÖRANDEKOD

1. Hälsningar från Rettas VD

”Vi har förnyat Retta Groups uppförandekod. Uppförandekoden gäller för vår dagliga verksamhet i Rettas alla affärsfunktioner och företag i Finland och Sverige.

Vårt arbete inom området för fastighetsförvaltning och fastighetsförmedling bygger på kompetens och förtroende. Vi säkerställer hållbarhet och ansvar för vår affärsverksamhet genom att följa gemensamt överenskomna affärsprinciper och etisk praxis. Samtidigt lägger vi grunden för företagets framtida framgång.

Rettas vision är att vara den ledande pionjären inom fastigheter och bostäder i Norden, känd för sin starka interna kultur och värderingar, och att ge den bästa kund- och medarbetarupplevelsen i branschen genom kontinuerlig utveckling och förbättring.

Alla gör vi små och stora val varje dag. Genom att följa gemensamma principer ser vi till att det goda anseende för koncernens företag bibehålls och stärks.

Rettas värderingar är: ’vi lyckas tillsammans, vi vågar förnya oss och vi agerar hållbart.’ Om vi ska leva upp till våra värderingar måste vi ha gemensamma regler. Delade värderingar, expertis och förtroende måste återspeglas i våra dagliga handlingar överallt.”

Styrelsen, den högsta ledningen och alla anställda i Retta-företagen har åtagit sig att följa principerna i denna uppförandekod. Vi har ett efterlevnadsprogram på plats och vi utbildar vår personal och våra styrelsemedlemmar regelbundet. Vi förväntar oss också att alla våra affärspartners agerar på samma sätt när det gäller socialt ansvar. Vår uppförandekod för leverantörer anger riktlinjer och förväntningar på våra leverantörer.

Retta har förändrats och utvecklats avsevärt under senaste år. Med tanke på framtida tillväxt och expansion är det av betydande vikt för vår framgång och image som ett ansvarsfullt företag att vi förbinder oss till gemensamma principer och regler.

Helsingfors den 14 november 2023

Kari Virta
VD
Retta Group

2. Inledning

De operativa standarderna som anges i denna uppförandekod gäller för styrelser, högsta ledning och alla anställda i Retta Group Oy och dess dotterbolag (tillsammans ”Retta”), oavsett deras arbetsuppgifter eller vart de arbetar.

Retta har även interna anvisningar för sina anställda. I händelse av avvikelser mellan denna policy och andra anvisningar ska denna policy ha företräde.

Om du har några frågor om innehållet i denna uppförandekod, eller hur den bör påverka ditt dagliga arbete eller en specifik fråga, vänligen kontakta Rettas chefsjurist alt Sverigechef

3. Efterlevnad av lagar och förordningar

Vi är personligen ansvariga för alla våra handlingar. Som experter är det viktigt för oss att följa utvecklingen av lagstiftningen inom vårt ansvarsområde och se till att vår verksamhet följer gällande regelverk.

Retta är engagerad i att följa alla tillämpliga lagar, regler och regelverk samt allmänt vedertagna etiska principer. Den mest centrala lagstiftningen inkluderar lagstiftning om skydd av integritet, förhindrande av mutor och andra former av korruption, konkurrens och arbetarskydd.

4. Mänskliga rättigheter och arbetsnormer

Retta respekterar mänskliga rättigheter och har nolltolerans för eventuella brott mot dem.

4.1 Arbetsmiljö och säkerhet

Alla anställda och individer som arbetar under Rettas översyn erbjuds en säker och hälsosam arbetsplats. Retta främjar en målinriktad, samarbetande och stödjande arbetsmiljö där medarbetarna kan föra en öppen och konstruktiv dialog om alla arbetsrelaterade frågor, och anställda kan vidarebefordra saker till sin chef eller Rettas efterlevnadsteam vid behov.

Retta har förbundit sig till noll dödsfall på arbetsplatsen och alla arbetsrelaterade skador eller arbetsrelaterad ohälsa bland anställda leder till allvarliga konsekvenser. Retta tolererar inte heller våld eller hot om våld på arbetsplatsen. Det är också Rettas syfte att arbetsmiljön för våra affärspartners är säker och hälsosam. Retta uppmärksammar medarbetarnas välbefinnande.

4.2 Arbetstider, levnadslöner och förmåner

Retta ser till att en vanlig arbetsvecka följer relevanta internationella arbetsnormer. Övertid är frivillig och begränsad. Anställda är garanterade raster och årlig betald semester i enlighet med gällande lag eller kollektivavtal, beroende på vilkendera som fastställt de högsta gränserna.

Retta har åtagit sig att betala levnadslöner i vår verksamhet och leveranskedja. Detta innebär att Retta betalar löner och förmåner enligt, som ett minimum, tillämpliga lagar, nationella standarder, branschstandarder och relevanta kollektivavtal, beroende på vilket alternativ som fastställt de högsta gränserna. Under alla omständigheter ska lönerna alltid räcka till för att tillgodose grundläggande behov och för att ge en viss diskretionär inkomst.

Löner och karriärutveckling baseras på allas egna prestationer, kompetens och färdigheter. Retta betalar korrekt lön i rätt tid, inklusive övertid, och löneavdrag används inte som en disciplinär åtgärd.

4.3 Ingen tolerans för diskriminering

Retta tolererar inte diskriminering eller trakasserier mot någon (anställd eller affärsrelationsrepresentant) baserat på ålder, ras, kön, religion, etnicitet, sexuell läggning eller funktionshinder eller andra sådana egenskaper. Retta tolererar inte heller någon form av trakasserier inklusive våld, sexuella trakasserier, bestraffning eller övergrepp av något slag.

4.4 Mångfald, rättvisa och inkludering

De anställda behandlas lika, enligt deras förmågor och kvalifikationer i varje anställningsbeslut, och Retta har åtagit sig att ha lika lön för lika arbete.

Retta anser att mångfald stärker vår konkurrenskraft och vi strävar efter att spegla de samhällen där vi verkar genom att arbeta för en rättvis representation av underrepresenterade grupper. Olika arbetslag gör det möjligt för oss att utforska olika perspektiv och utmana vårt sätt att tänka, vilket bidrar till bättre beslutsfattande. Mångfald för Retta betyder olika aspekter av mångfald inklusive men inte begränsat till kön, etnicitet, sexuell läggning, socioekonomisk och kulturell mångfald.

Retta har som mål att skapa en kultur med förutsättningar för att alla medarbetare ska känna sig välkomna, uppskattade och inkluderade.

4.5 Föreningsfrihet

Retta respekterar föreningsfriheten och arbetarnas rätt att organisera sig professionellt. Att gå med i en fackförening eller förening är ett personligt beslut som tas av de anställda vid Retta. Emellertid måste de anställda också agera i enlighet med Rettas uppförandekod vid dessa möten.

5. Skydd av företagsinformation och resurser

”Förhindra, skydda och var uppmärksam”

All information som Retta får från sina entreprenörer, affärspartners eller andra affärspartners som inte är allmän egendom betraktas som konfidentiell. Detta gäller även all personlig information för chefer och anställda vid Retta. Retta samlar in, behandlar och skyddar personlig information i enlighet med tillämpliga lagar och förordningar. Retta vidtar lämpliga åtgärder för att garantera korrekthet, konfidentialitet och säkerhet för data och information. Retta skyddar personlig information mot felaktig användning, stöld och felaktig eller olaglig spridning. Retta förväntar sig att företagets chefer och anställda skyddar företagets alla resurser, som kan vara materiella eller immateriella tillgångar såsom varumärken. Företagets alla resurser ska användas sanningsenligt, effektivt och endast för giltiga affärsändamål.

6. Affärsetik

6.1 Ingen tolerans för korruption och mutor

”Vi förstår verksamhetens etiska principer.”

Korruption – maktmissbruk för personlig vinning – kommer i olika former som mutor, överdriven affärsunderhållning, utpressning och intressekonflikter. Retta har nolltolerans mot korruption. Retta varken erbjuder eller betalar mutor eller olagliga betalningar till myndigheter eller andra parter, och uppmuntrar eller rekommenderar inte någon att erbjuda eller ta emot dem. Retta accepterar inte mutor eller olagliga betalningar från någon källa. Vi ingriper i alla övergrepp som kommer till vår kännedom.

Att ge och ta emot tillfälliga gåvor av lågt värde och att acceptera gästfrihet som sker öppet och på lämpligt sätt, och som inte skapar eller inte uppfattas skapa förväntningar om ersättning är tillåtet i Rettas verksamhet.

För mer information, se vår policy mot mutor och korruption.

6.2 Inga intressekonflikter

”Beslut inom Retta fattas alltid för att gynna Retta”

Situationer som orsakar intressekonflikter måste förebyggas. En intressekonflikt uppstår om en anställds personliga intressen, överväganden eller relationer eventuellt påverkar dennas arbete för Retta och gör det svårare att fatta beslut som gynnar Retta. Om det uppstår en intressekonflikt eller om det är troligt att den kan uppstå ska detta rapporteras till Retta öppet och utan dröjsmål. Den möjliga eller faktiska situationen kommer att bedömas och lämpliga åtgärder kommer att beslutas om och genomföras vid behov.

6.3 Bekämpning av penningtvätt och insyn i finansiella aktiviteter och efterlevnad av sanktioner

”Vi screenar våra motparter och gör affärer endast med ansvarsfulla motparter med gott rykte”

Retta tolererar inte några handlingar relaterade till brottslig verksamhet som syftar till att dölja det illegala ursprunget för medel (dvs. penningtvätt). Retta tolererar inte finansieringen av terrorism.

Retta screenar affärspartners för att minska risken att bli inblandad i oetiska, illegala eller kriminella aktiviteter. Retta har förbundit sig att till fullo följa tillämpliga lagar och sanktionslagar mot penningtvätt och finansiering av terrorism, i den utsträckning som är tillämpligt, inklusive FN:s sanktioner och tillämpliga sanktioner enligt nationella lagar och lagar i Europeiska unionen, USA och Storbritannien. Retta samarbetar inte med affärspartners som är föremål för ekonomiska sanktioner eller exportkontrolllagar. Retta ägnar sig inte åt transaktioner med parter som deltar i penningtvätt eller brottslig skatteflykt.

All finansiell verksamhet bör bedrivas på ett öppet sätt och registreras korrekt.

Retta tolererar inte heller bedrägliga handlingar i någon form. Detta inkluderar avsiktligt vilseledande eller på annat sätt orättvisa medel för omotiverad eller olaglig ekonomisk vinning eller medvetet felaktig framställning av information som påverkar finansiella rapporter. Följande är också strängt förbjudna: missbruk eller förskingring av pengar eller tillgångar, stöld; manipulering av finansiella rapporter; förstörelse, radering eller felaktig användning av data och utrustning; och försummelser att rapportera brott mot lagar, förordningar eller företagspolicyer.

För mer information, se vår policy om efterlevnad av lagar och regleringar avseende affärsförbindelser (Trade compliance).

6.4 Rättvis konkurrens

”Det är det enda sättet.”

Retta stöder principerna om fritt företagande och rättvis konkurrens. Rettas anställda deltar inte i marknadsuppdelning, olämpligt informationsutbyte, produktions- och försäljningskvoter eller anbudsfuskar med sina konkurrenter. Retta tar hänsyn till dessa principer i alla våra kontakter med konkurrenter, kontakter med vår värdekedja och i vår allmänna kommunikation.

För mer information, se vår konkurrenspolicy.

6.5 Informationssäkerhet och integritetsskydd

Retta är engagerade i, och har en hög medvetenhet om säkerhet. Information anses vara en kritisk tillgång och resurs och dess felaktighet eller otillgänglighet kan påverka företagets konkurrenskraft. Informationssäkerhet är därför avgörande.

Retta säkerställer att dess IT-säkerhetsarrangemang är lämpliga för kraven för de berörda informationstillgångarna och att de implementerar lämpliga styrnings- och ledningsarrangemang för att hantera risker, övervaka efterlevnad och rapportera och reagera effektivt på eventuella incidenter.

Retta värdesätter de anställdas och andra individers integritet och följer tillämplig dataskyddslagstiftning vid behandling av personlig information. Retta skyddar i synnerhet personlig information från otillbörligt avslöjande, stöld eller missbruk vid alla tillfällen.

För mer information, se vår dataskyddspolicy.

6.6 Hållbar skatt

Retta har en noll-incidentpolicy för skatteefterlevnad. Retta följer skattelagar och praxis där vi är verksamma. Retta betalar rätt belopp i skatt, på rätt plats, vid rätt tidpunkt.

7. Miljö

Rettas verksamhet och värdekedja har en inverkan på vår värld. Våra främsta identifierade miljöaspekter som identifierats genom vår väsentlighetsbedömning består av att skapa hållbarhetsmedvetenhet och åtgärder bland Rettas intressenter och att minska klimatpåverkan relaterad till vår verksamhet.

Retta arbetar kontinuerligt och systematiskt för bättre miljöprestanda genom att sätta upp mål, mäta och rapportera om våra framsteg när det gäller miljöaspekter som fastställs som väsentliga för vår verksamhet.

För mer information, se vår miljöpolicy.

8. Riskhanteringspolicy

Riskhantering är en integrerad del av effektiv företagsledningspraxis. Genom lämplig riskhantering strävar Retta efter att garantera kontinuiteten i vår verksamhet och uppnå våra affärs mål.

För mer information, se vår riskhanteringspolicy.

9. Kommunikation

”Varje handling och varje ord påverkar varumärket.”

Särskilt utsedda personer ansvarar för Rettas mediarelationer. Retta kommunicerar transparent, precist och snabbt. Produkter, tjänster, priser och annan information anges tydligt och sanningsenligt i marknadsföringen och inga vilseledande termer används.

10. Visselblåsartjänst

Brott mot uppförandekoden, brottmot Rettas policyer eller förfaranden eller mot lagar och förordningar kan leda till disciplinära åtgärder inklusive uppsägning. Sådana vidtagna disciplinära åtgärder kommer alltid

att vara rimliga och proportionerliga samt följa tillämpliga lagar och förordningar. Brott mot lagar och förordningar kan leda till civilrättsliga eller straffrättsliga åtgärder. Misstankar om övergrepp kan anmälas förtroligt och anonymt genom en anmäla via visselblåsartjänsten. Om en anställd misstänker övergrepp uppmanas den anställde att först kontakta sin närmaste chef.

För mer information, se vår policy för visselblåsning.

11. Rapportera misstankar och konsekvenser av överträdelse

Om du blir medveten om, eller misstänker ett eventuellt brott mot lag, regel, förordning måste du omedelbart kontakta Rettas chefsjurist alternativt Sverigechef.

Om du blir medveten om brott mot denna uppförandekod eller någon annan av Rettas policyer, ska du kontakta Rettas Chief Compliance Officer, VD, chef för affärsenheten eller din närmaste chef.

Du kan också rapportera misstankar genom Rettas system för visselblåsning, som finns tillgängligt på Rettas webbplats. Retta tolererar inte några försök att vidta negativa åtgärder mot en anställd som har rapporterat en genuin oro angående misstänkta förseelser. Hämndåtgärder mot en person som rapporterar en oro eller misstanke är ett brott mot uppförandekoden och kommer inte att tolereras.

Retta tolererar inte olagligt eller oetiskt beteende. Brott mot denna policy kommer sannolikt att skada Rettas varumärke och rykte. Underlåtenhet att följa denna policy tas på allvar och kan resultera i disciplinära åtgärder som är lämpliga för överträdelsen, inklusive, men inte begränsat till, uppsägning av anställningen.

12. Granskning och uppföljning

Efterlevnaden av denna uppförandekod kommer att övervakas genom interna och externa revisioner och rutinmässiga uppföljningar av alla rapporterade ärenden.

Ikraftträdande datum	Version	Ändra beskrivning
2016	v1	original
14 februari 2018	v2	uppdaterad
december 2021	v3	uppdaterad
20 december 2023	v4	uppdaterad