

2021-06-18

## CODE OF CONDUCT

### 1 INLEDNING

Denna Code of Conduct är baserad på vår vision, mission, värderingar och policyer. Den tydliggör hur vi som anställda i Tyrénskoncernen ska agera och vilket ansvar vi har gentemot kollegor, kunder, ägare och samhället i stort.

#### 1.1 SYFTET MED CODE OF CONDUCT

- Vägleda mig som anställd i hur jag ska agera enligt vår vision, mission, syfte, värderingar och policyer.
- Förtydliga mitt ansvar gentemot kollegor, kunder, marknaden och samhället i stort.
- Beskriva grunden för vår bolagskultur.
- Ge mig och mina kollegor vägledning i det dagliga beslutsfattandet.

Tyréns vision är att frigöra potentialen hos människor och platser. Vår affärsidé är att leverera innovativa lösningar som gör det möjligt att tackla hållbarhetsnödläget i den byggda miljön. Vårt uppdrag är att leverera innovativ design och ingenjörskonst för den värld vi drömmer om. I vår verksamhet och våra projekt strävar vi därför efter att skapa ett välmående, rättvist och humant samhälle på planetens villkor – den värld vi drömmer om. Detta förverkligas genom vårt sätt att agera. Vi sätter ambitiösa mål och strävar efter utmärkt samverkan med våra kunder, samhället och den omgivande miljön. Tyréns affärsmodell bygger på kundexpertis och innovation. Vi verkar som en lokal aktör med ett globalt perspektiv och internationell expertis. Som anställda skapar vi tillsammans bolagets varumärke och anseende genom hur vi betar oss och vad vi förmedlar till omgivningen.

Vi bedriver alltid vår verksamhet inom ramen för tillämpliga professionella standarder, nationella lagar och förordningar samt Tyrénskoncernens policyer och standarder. Men vi inser också att etisk och moralisk praxis inte alltid kan bestämmas av lagar och förordningar. Tyrénskoncernens Code of Conduct hjälper oss därför att definiera hur vi ska bete oss och bedriva affärer i en mängd olika miljöer och situationer.

#### 1.2 VÅRA VÄRDERINGAR

Tyrénskoncernens värderingar fungerar som vägledning för hur vi agerar varje dag. Tydliga gemensamma värderingar, och därmed beteenden, syftar till att stödja dig i att agera i enlighet med vår Code of Conduct.

##### Connect

Våra uppdrag blir alltmer komplexa och kräver ett tvärdisciplinärt förhållningssätt. Traditionella arbetsteam håller på att upplösas och vi måste vara redo att gå in i nya, mångsidiga konstellationer. Våra kunder är lika olika som vi är. Det är onekligen både utmanande och utvecklande. Det ställer nya krav och kräver ödmjukhet, fokus, relationsbyggande och ett öppet sinne. För att connecta med varandra och bli samarbetande teamspelare uppmuntrar vi våra anställda att:

- Ask questions.
-

- Make friends and share knowledge
- Be honest. Inspire
- Break barriers. Interact.
- Socialise
- Fika

### Challenge

Allt fler av våra uppdrag kräver nya arbetssätt och nya tekniska lösningar. Vi ser en tydlig trend med fler fastprisuppdrag, större fokus på ekonomi och att vi som konsulter får ett större ansvar. I denna hårda konkurrens ska vi överträffa kundernas förväntningar, leverera toppkvalitet och samtidigt vara lönsamma. Kreativitet krävs på alla nivåer och vi måste vara öppna för att utmana etablerade sanningar. Därför uppmuntrar vi våra anställda att:

- Be brave
- Be open
- Challenge yourself, colleagues and clients
- Find new perspectives.
- Bring new ideas. Question.

### Create

Som stadsutvecklingskonsult hittar vi potential i människor och platser. Utifrån det skapar vi nya bostads- och kommersiella områden, infrastruktur och ibland hela städer. Med vår breda kompetens och starka forsknings- och innovationskraft har vi alla möjligheter att skapa den värld vi och andra drömmer om. En värld som är hållbar, human, funktionell och attraktiv. För att lyckas krävs genuin nyfikenhet och förmåga att skapa nya lösningar. Därför uppmuntrar vi våra anställda att:

- Be curious
- Be creative and playful
- Enjoy business
- Make the impossible possible
- Innovate. Surprise
- Create the world we dream of

## 2 ASPEKTER AV VÅR CODE OF CONDUCT

### 2.1 EN UTMÄRKT ARBETSPLATS

Vi strävar efter att erbjuda en bra arbetsplats präglad av välbefinnande, kreativitet, ömsesidigt förtroende, engagemang, solidaritet och kamratlighet. Vi vill attrahera de bästa medarbetarna, skapa de bästa teamen och ge de bästa utvecklingsmöjligheterna – i en inkluderande, mångfaldig och säker arbetsmiljö, fri från diskriminering och hot. Inkludering innebär att en mångfaldig gruppns idérikedom, perspektiv och åsikter värderas och uppmuntras. Mångfald innebär acceptans av allt som gör oss unika som individer, exempelvis kön, sexuell läggning, etnicitet, ålder, religion, övertygelse, språk, utbildning och civilstånd.

#### Tyrénskoncernens principer

- Vi anser att medarbetarna är vår största tillgång.
  - Vi bryr oss om våra medarbetare alltid efter att utveckla en arbetsmiljö som främjar hälsa, säkerhet och välbefinnande.
-

- Vi tror att ett starkt och synligt ledarskap är nyckeln till att göra Tyréns till en bra arbetsplats.
- Vi tror att mångfald och inkludering på arbetsplatsen skapar bättre kundlösningar.
- Vi stödjer våra medarbetare i deras personliga och professionella utveckling.
- Vi uppmuntrar våra medarbetare att engagera sig i innovations- och hållbarhetsinitiativ.
- Vi accepterar inte någon form av respektlöst beteende, mobbning, diskriminering, trakasserier eller oönskade sexuella närmanden.

#### Vad innebär detta för mig?

- Jag har själv rätt att bli behandlad med respekt och värdighet, och respekterar i min tur andras värdighet, integritet och rättigheter.
- Jag främjar och bidrar till en positiv arbetsmiljö där alla känner sig uppskattade, respekterade, värderade och hörda.
- Jag deltar inte i någon form av trakasserier, mobbning eller diskriminering.
- Jag tar ansvar och bidrar aktivt till mitt eget lärande och personliga utveckling.
- Jag har rätt att få coaching och feedback från min chef.

Om jag blir medveten om några otillräckliga eller orättvisa arbetsförhållanden är det mitt ansvar att informera om detta.

## 2.2 KUND- OCH MARKNADSEXPERTIS

Vi strävar efter utmärkt samverkan och förståelse i samarbete med våra kunder. Vi följer våra ledningssystem för kvalitet, hälsa, säkerhet och miljö för att täcka alla aspekter av verksamheten.

#### Tyrénskoncernens principer

- Vi har långsiktiga relationer med våra kunder.
- Vi strävar efter att förutse våra kunders behov och överträffa deras förväntningar genom att agera på ett innovativt och proaktivt sätt.
- Vi strävar efter att göra våra kunder framgångsrika genom att förstå deras verksamhet.
- Vi strävar efter att optimera värdet för kunderna genom att förbättra hur de presterar inom klimat, miljö, samhälle och ekonomi.
- Vi strävar efter att lösa våra kunders problem genom att tillhandahålla innovativa lösningar, digitalisering och högkvalitativa tjänster, expertis och rådgivning.

#### Vad innebär detta för mig?

- Jag ser till att mina handlingar speglar våra värderingar när jag träffar kunder.
- Jag lyssnar aktivt på våra kunder och ser till att jag förstår deras behov, förväntningar och de kvalitetsnivåer som krävs.
- Jag arbetar tillsammans med mina kollegor för att möta kundernas förväntningar.
- Jag är medveten om och följer våra system för kvalitet, hälsa, säkerhet och miljö.
- Jag erbjuder eller förbinder mig aldrig att göra något som skapar felaktiga förväntningar hos någon av parterna.

## 2.3 MARKETPLACE

Vi bedriver vår verksamhet med integritet och rättvis konkurrens. Vi tror att rättvis och öppen konkurrens är bäst för vårt företag, vår ägare, våra kunder, våra anställda och samhället i stort. Rättvis konkurrens driver effektivitet och innovation, vilket är grunden för en väl fungerande marknadsekonomi. Intressekonflikter uppstår när det finns en konflikt mellan vårt personliga intresse och vårt ansvar som anställda av eller företrädare för Tyrénskoncernen. Även om något bara förefaller att vara en intressekonflikt kan det vara lika skadligt som en faktisk konflikt.

---

### Tyrénskoncernens principer

- Vi tolererar inte någon form av mutor eller korruption.
- Vi begär inte, tar inte emot, betalar inte och erbjuder oss inte att betala mutor, varken direkt eller genom externa parter som agerar på våra vägnar.
- Vi undviker situationer som kan ge intryck av givande eller tagande av mutor eller annat olämpligt beteende.
- Vi förväntar oss och kräver att alla våra affärspartner följer samma policyer och rutiner för att bekämpa korruption och bestickning som gäller för Tyrénskoncernen.
- Vi utför våra tjänster professionellt och med objektivitet, integritet och ärlighet.

### Vad innebär detta för mig?

- Jag gör mitt yttersta för att använda gott omdöme när jag beslutar om jag ska erbjuda eller ta emot inbjudningar/representation eller gåvor. Om det känns fel är det förmodligen det.
- Jag säger nej tack, och hänvisar till Tyrénskoncernens Code of Conduct om jag erbjuds en gåva som består av kontanter eller motsvarande.
- Jag undviker att erbjuda eller ta emot någon form av inbjudan eller gåva som kan påverka objektiviteten hos antingen mig själv eller mottagaren när det gäller att fatta affärsbeslut.
- Jag deltar inte i aktiviteter som kan orsaka konflikt eller misstanke om konflikt mellan mina personliga intressen och Tyrénskoncernens intressen.
- Jag ger en så korrekt och sann bild som möjligt av Tyréns när jag kommunicerar med kunder och andra intressenter.
- Jag följer och respekterar undertecknade avtal och överenskommelser och ger inga löften mot mitt bättre vetande.

## 2.4 SAMHÄLLE

Vi tror att företag spelar en nyckelroll för att driva och stödja tillväxten av ett hållbart och välmående samhälle. Som ett av norra Europas ledande stadsutvecklings- och infrastrukturkonsulter är vårt syfte, som det ursprungligen formulerades, att främja industrin och utvecklingen av byggteknik. Idag görs detta genom att främja hållbar stadsutveckling i våra projekt, där vi driver och stödjer skapandet av bättre, klimatneutrala, motståndskraftiga och mer hållbara samhällen.

### Tyrénskoncernens principer

- Vi är övertygade om att vi kan göra skillnad och bidra till ett mer hållbart samhälle.
- Vi arbetar aktivt för att förbättra hur våra verksamheter presterar inom klimat, miljö, samhälle och ekonomi, projekt och projektresultat under hela livscykeln.
- Vi tar hänsyn till hållbara möjligheter och risker vid upphandling av våra projekt.

### Vad innebär detta för mig?

- Jag arbetar aktivt för att förbättra hur vår verksamhet, våra projekt och projektresultat presterar inom hållbarhet.
  - Jag tar mig tid att förstå miljörisker och miljöpåverkan som är förknippade med mitt dagliga arbete och letar aktivt efter sätt att minska dem.
  - Jag representerar Tyréns på ett sätt som stärker vårt anseende och är i linje med våra varumärken, oavsett om det är via media, evenemang eller annan extern representation.
-

## 3 EFTERLEVNAD AV CODE OF CONDUCT

### 3.1 EFTERLEVNAD

Alla inom Tyrénskoncernen ansvarar för att följa Code of Conduct och hjälpa andra att också göra det. Chefer på alla nivåer har ett särskilt ansvar att alltid föregå med gott exempel och se till att Code of Conduct omsätts i praktiken. Alla chefer är ansvariga för att se till att anställda, affärspartners och andra relevanta parter är informerade om Code of Conduct. När det gäller anställda bör detta vara en del av rekrytering, introduktion och utvecklingssamtal. Alla anställda är ansvariga för att uppmuntra våra affärspartners att agera i enlighet med Code of Conduct.

#### **Vad innebär detta för mig som chef?**

Om jag lägger märke till eller misstänker interaktioner som kan uppfattas som ett brott mot Code of Conduct blundar jag inte, utan jag träder fram, förtydligar och stoppar felaktigheter.

### 3.2 RAPPORTERING CODE OF CONDUCT

Du ansvarar för och är skyldig att rapportera misstänkta eller kända missförhållanden till din chef eller din chefs chef. Alternativt kan Human Resources eller den juridiska avdelningen rådfrågas. Om du känner dig obekväm med att göra detta kan du rapportera misstänkt eller konstaterat felaktigt agerande via visselblåsarfunktionen på vår webbplats. Rapportering kan alltid ske i förtroende och anonymt.

### 3.1 VID BROTT MOT VÅRA REGLER

När bristande efterlevnad av Tyrénskoncernens Code of Conduct rapporteras eller misstänks, kommer åtgärder att vidtas för att undersöka och, om så är lämpligt, åtgärda situationen.

Efterlevnadsärenden löses på lämplig nivå i organisationen. Fall där det finns betydande risk för stora kostnader eller skada för varumärket måste eskaleras till CEO för Tyrénskoncernen.

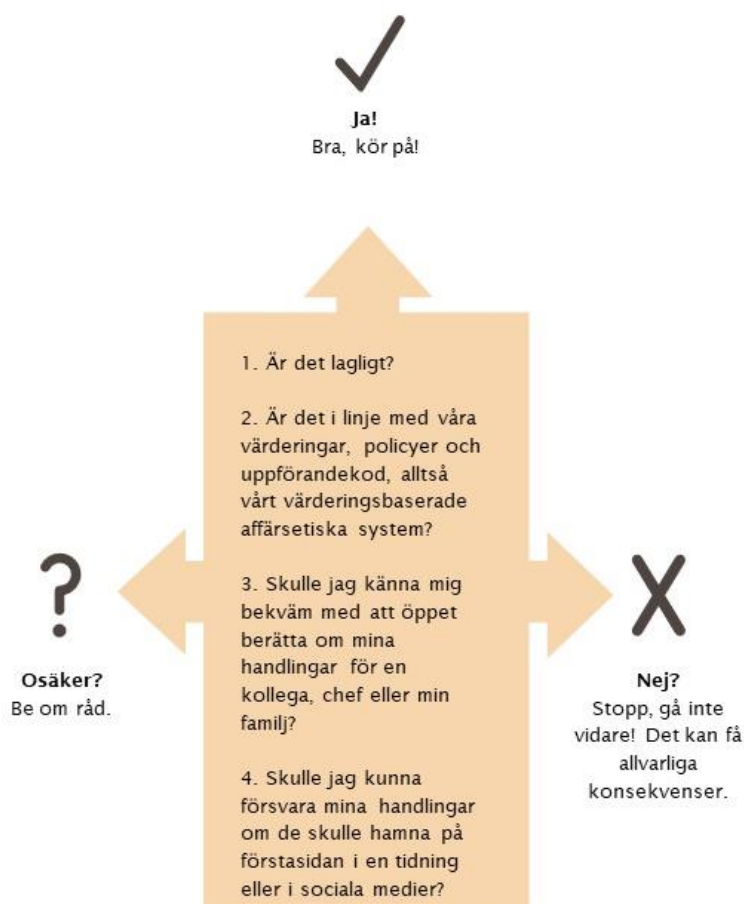
De som bryter mot policyn om affärsetik, annan policy eller lag kommer att bli föremål för lämpliga disciplinära åtgärder, vilket kan innebära uppsägning. För Tyrénskoncernen är det viktigt att brott mot Code of Conduct får konsekvenser och vi kommer att kommunicera internt om överträdelsen för att skapa klarhet kring vad som förväntas.

Om någon av Tyrénskoncernens affärspartner bryter mot vår Code of Conduct, anser vi att detta är skäl nog att avsluta affärsrelationen.

---

## 4 VÄGLEDNING I DILEMMAN

Om du står inför ett etiskt dilemma och du är osäker på hur du ska agera, använd det här diagrammet för att få vägledning till det bästa handlings sättet. Behöver du hjälp, vänd dig till din chef, lokala juridiska avdelning, HR-avdelning eller etikkommittén.



## 5 ANSVARSFÖRDELNING

### 5.1 KONCERNSTYRELSENS ANSVAR

Koncernstyrelsen är ansvarig för koncernens efterlevnad av denna Code of Conduct.

### 5.2 GROUP CEO:S ANSVAR

Group CEO är ansvarig för koncernens efterlevnad av denna Code of Conduct.

### 5.3 DOTTERBOLAGSSTYRELSENS ANSVAR

Varje dotterbolagsstyrelse är ansvarig för att denna Code of Conduct efterlevs.

### 5.4 VD:S ANSVAR

Det är vd för varje dotterbolag som ansvarar för att denna Code of Conduct kommuniceras och implementeras på rätt sätt inom linjeorganisationen, och att chefer och ledare inom respektive ansvarsområde känner till och följer denna koncerngemensamma Code of Conduct.

### 5.5 ETIKKOMMITTÉNS ANSVAR

Etikkommittén ansvarar för att ge råd till och svara på frågor från chefer och medarbetare samt föreslå uppdateringar av policyer och processer. Etikkommittén har en rådgivande roll.

## 6 RAPPORTERING OCH STYRNING

Rapportering och styrning sker i syfte att rapportera om efterlevnaden av denna Code of Conduct.

CEO för Tyrénskoncernen säkerställer att koncernens efterlevnad av denna Code of Conduct rapporteras till koncernstyrelsen under året.

## 7 DEFINITIONER OCH BESLUT OM DENNA POLICY

Tyréns Group AB är moderbolag för en grupp dotterbolag ("koncernen"). En organisationsenhet som, helt eller delvis, direkt eller indirekt ägs av Tyréns Group AB definieras som ett "dotterbolag". På koncernnivå definieras funktionerna som: Group CEO, Group CFO, Group CHRO, Group CIO, Group CTO och Group CCO. Ett land definieras som den geografiska platsen.

Tyréns Group AB:s styrelse benämns koncernstyrelsen. Ett dotterbolags styrelse benämns som en "dotterbolagsstyrelse". På affärsområdesnivå definieras funktionen som "Managing Director BA". På dotterbolagsnivå definieras funktionerna som: verkställande direktör (vd), ekonomichef, HR-chef, IT-chef och kommunikationschef.

Koncernstyrelsen för Tyréns Group AB har antagit denna Code of Conduct vid sitt möte den 18 juni 2021 som gällande i koncernen och samtliga dotterbolag och har delegerat till Group CEO att bedriva verksamheten i enlighet med denna policy.

---