



ETISKA RIKTLINJER

GILTIG FR.O.M
2021-10-18

SENAST REVIDERAD:
2025-11-20

Innehåll

Om riktlinjerna	2
Riktlinjer	2
Integritet och möjliga intressekonflikter	4
Hantering av tvivelsmål och regelöverträdelser	5



Om riktlinjerna

Våra etiska riktlinjer fastställer de grundläggande principerna för hur vi arbetar, uppträder och förhåller oss till kollegor, kunder, intressenter, leverantörer och samhället i stort. Våra riktlinjer är i överensstämmelse med svensk lagstiftning och gällande regelverk.

Hälsa, säkerhet och yttre miljö är mycket viktiga områden för oss. Vårt mål är att uppnå noll personskador och att bidra till att skapa trygga arbetsplatser. Vi ska skydda och värna om miljön omkring oss samt sträva efter att minimera vår miljöpåverkan.

1.1. Omfattning och ansvar

Syftet med riktlinjerna är att klargöra våra förväntningar på oss själva och de vi samarbetar med, genom personligt beteende och utförande av arbetet på ett etiskt och ansvarsfullt sätt.

Rental Groups etiska riktlinjer gäller för alla företagets verksamheter och ska omfattas av underenheters egna etiska riktlinjer, och läggas till grund för deras rutiner och procedurer. De etiska riktlinjerna gäller för alla våra medarbetare, inklusive styrelsemedlemmar samt inhyrda som agerar på Rental Groups vägnar eller representerar företaget.

Rental Groups etiska riktlinjer ska också gälla för alla underentreprenörer, leverantörer, deras anställda och inhyrda för allt arbete relaterat till och för verksamheten. Alla dessa har ansvar för att följa våra riktlinjer, samt lagar och regler, och är ansvariga för att dessa följs upp och efterlevs i kontraktskedjan.

Chef har ett särskilt ansvar för uppföljning av våra riktlinjer, och ska framstå som goda förebilder.

1.2. Personligt ansvar

Vi ska se till att vara medvetna om och utföra våra arbetsuppgifter i enlighet med kraven som är nedtecknade i Rental Groups etiska riktlinjer, arbetskontrakt, interna reglementen samt gällande lagar och regler.

Vid tveksamhet kring tolkning eller vid etiska dilemman ska frågan alltid lyftas till närmaste chef för vägledning.

1.3. Ledaransvar

En chef är ansvarig för sitt eget och sina medarbetares affärsbeteende, och i Rental Group ska se till att alla sina medarbetare är medvetna om sitt personliga ansvar, och att aktiviteter inom sitt ansvarsområde genomförs enligt gällande krav och företagets etiska riktlinjer.

Riktlinjer

2.1. Tystnadsplikt

Vi har tystnadsplikt gällande kunder, anställda, leverantörer och andras personliga eller affärsmässiga förhållanden som vi får kännedom om genom vårt arbete för Rental Group. Detta gäller information om affärsmässig verksamhet, säkerhetsmässiga förhållanden, personuppgifter och förhållanden som är av intern och/eller konfidentiell natur.

Tystnadsplikten gäller både utåt och i förhållande till kollegor som inte behöver informationen i sitt arbete. Vi lämnar inte ut konfidentiell information till tredje part utan skriftligt samtycke från den skyddade personen eller där detta är stadgat i lag eller förordning. Tystnadsplikten gäller även efter anställningens eller uppdragets upphörande.

2.2. Lojalitetsplikt

Vi ska vara lojala mot Rental Group och arbeta för det bästa för företaget. Lojalitetsplikten innebär att man ska följa order från överordnade, men aldrig ha någon plikt att följa order om att göra något olagligt eller oetiskt.

Alla chefer har ett särskilt ansvar att se till att deras eget och deras underordnades beteende alltid är i överensstämmelse med våra riktlinjer.



ETISKA RIKTLINJER

GILTIG FR.O.M
2021-10-18

SENAST REVIDERAD:
2025-11-20

2.3. Arbetsmiljö

Alla anställda har ansvar för att bidra till en inkluderande och god arbetsmiljö. Rental Group strävar efter att vara ett ledande företag när det gäller att inkludera underrepresenterade grupper inom bygg- och anläggningsbranschen. Anställda ska behandla varandra, kunder, affärskontakter och andra med respekt och vänlighet. Anställda ska undvika all form av skvaller, trakasserier, mobbning eller annat beteende mot kollegor eller affärskontakter som kan uppfattas som förnedrande eller hotande. Arbetsplatsen ska präglas av mångfald och icke-diskriminering. Ingen diskriminering baserad på kön, sexuell läggning, ålder, etnicitet eller religiös övertygelse ska förekomma. De anställda ska ha respekt för kulturella skillnader.

2.4. Anställdas yttrandefrihet

Yttrandefrihetsgrundlagen ger alla landets medborgare en grundläggande rätt att fritt och kritiskt uttala sig om alla offentliga förhållanden. Yttrandefriheten måste dock vägas mot lojalitetsplikten till Rental Group, ref. 2.2. Den enskilde anställda ska följa lagar och regler, utföra sina uppgifter och uppträda utåt så att företagets rykte inte skadas.

2.5. Människorättigheter och arbetstagares rättigheter

Vi respekterar FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna och arbetar för att undvika brott mot dessa. Vi säkrar arbetstagarnas rättigheter, inklusive anställdas organisationsfrihet och rätt till kollektiva förhandlingar. Vi tar avstånd från barnarbete, tvångsarbete och har förbud mot diskriminering i samband med anställning och tjänstetillsättning.

Alla arbetstagare i och för Rental Group har ett frivilligt arbetsavtal där arbetsvillkor, ömsesidiga rättigheter och skyldigheter är nedtecknade. Rental Group baserar sin verksamhet på FN:s och ILO:s (Internationella arbetsorganisationen) kärnkonventioner.

2.6. Anställningsvillkor och lön

Vi ska följa alla gällande lagar och regler relaterade till arbetsmiljö, inklusive anställningsvillkor och arbetstid, och se till att alla har ett skriftligt arbetsavtal med beskrivning av anställningsvillkoren.

2.7. Ansvarsfull hantering av IT-system och tillgångar

Alla ska använda information, IT-system och internet på ett ansvarsfullt och etiskt sätt. Elektroniska data och information som lagras i företagets IT-system är företagets egendom. Rental Group har rätt att läsa elektronisk information som är lagrad på företagets IT-system.

Vi respekterar dataskyddslagen och dataskyddsförordningen (GDPR) och hur dessa reglerar arbetsgivarens och arbetstagarens respektive skyldigheter och rättigheter relaterade till insyn i elektronisk information.

2.8. Tillgångar och egendom

Rental Groups tillgångar ska alltid vårdas och säkras på ett sätt som överensstämmer med gällande regelverk. Vi ska skydda dessa tillgångar från förlust, stöld och missbruk. Med tillgångar menas fastigheter, maskiner, utrustning, datorer, mjukvara, information samt immateriella och ekonomiska tillgångar. Företagets tillgångar får inte användas för personliga ändamål om inte detta är avklarat med närmaste överordnade.

2.9. Beteende och uppträdande

I Rental Group är vi medvetna om att vi alltid är ambassadörer för företaget, på jobbet och på fritiden. Vi har nolltolerans för påverkan av alkohol och andra rusmedel under arbetstid, och visar försiktighet med alkohol vid sociala tillställningar etc. i företagsregi. Vi tar avstånd från blandning av rus och arbete. Köp av sexuella tjänster accepteras inte vid uppdrag eller på affärsresor kopplade till Rental Groups aktiviteter.

2.10. Hälsa och säkerhet

Vi har en företagskultur där varje enskild bidrar till att skapa en trygg och god arbetsplats för sig själv och andra. Alla som utför arbete i eller för Rental Group ska komma Tryggt Hem. Vårt mål är att uppnå noll skador på våra arbetsplatser. Anställdas säkerhet är vår högsta prioritet, och ingen ska utföra arbete som utsätter sig själv eller



ETISKA RIKTLINJER

GILTIG FR.O.M
2021-10-18

SENAST REVIDERAD:
2025-11-20

andra för fara.

Hälsö- och säkerhetsarbetet säkras bland annat genom förebyggande åtgärder och effektivt ledningssystem och företagets internkontroll. Vi planerar och genomför aktiviteter på ett sätt som förhindrar skador och arbetar systematiskt för att hantera risker. Om det förekommer risk för skada från faktorer utanför vår kontroll, kommer vi att skydda våra anställda efter bästa förmåga.

Alla anställda har en rätt och skyldighet att stoppa arbete som upplevs som, eller är farligt, och som kan skada människor eller utrustning.

2.11. Miljö

Vi ska ta hand om miljön och genomföra miljöreducerande åtgärder för att minimera miljöpåverkan på alla våra arbetsplatser. Som anställd i Rental Group ska du göra ditt yttersta, inom de ramar vi verkar i, för att begränsa vårt fotavtryck på miljön. Vi ska även bidra till innovation, och söka efter innovativa lösningar som gör att vi bidrar positivt för miljön. Klimat- och miljöhänsyn tas med i alla våra beslut.

2.12. Kommunikation

Vi ska uppträda med öppen dialog och kommunikation mot våra intressenter, medarbetare och andra som har anknytning till företaget. Vi ska ha ett gott samarbete med våra kunder, intressenter och leverantörer, och uppträda på ett ordnat och effektivt sätt.

2.13. Visselblåsning och rapportering av missförhållanden och regelbrott

Missförhållanden definieras som brott mot lagar och förordningar, interna regler eller antagna etiska riktlinjer. Rapportering sker antingen muntligt eller skriftligt till närmaste chef, facklig representant eller HR-avdelningen, eller via bolagets externa rapporteringskanal, där det även finns möjlighet att rapportera anonymt.

Rental Group vill präglas av öppenhet och ett agerande som överensstämmer med våra värderingar och etiska riktlinjer. Alla medarbetare ska känna till hur visseblåsning går till, och en extern kanal ska finnas tillgänglig för leverantörer, samarbetspartners och andra externa intressenter.

Den som misstänker att ett beslut eller en handling bryter mot Rental Group etiska riktlinjer ska känna sig trygg i att rapportera det. Som huvudregel sker rapportering till närmaste chef. Ingen som i god tro anmäler ett misstänkt missförhållande ska utsättas för någon form av repressalier. Chefer har ett ansvar att agera vid tecken på oegentligheter eller andra klandervärda förhållanden.

Integritet och möjliga intressekonflikter

3.1 Förbud mot korruption

Rental Group har nolltolerans mot korruption. Korruption definieras som att ge, begära, ta emot eller acceptera erbjudanden om otillbörliga fördelar i anslutning till positionen / tjänsten / uppdraget, samt att ge eller erbjuda någon otillbörlig förmån i anslutning till positionen / tjänsten / uppdraget.

3.2 Gåvor – Antikorruption

Affärsrelationer med våra samarbetspartners kan förstärkas och byggas genom legitimt umgänge och sociala sammanhang. Samtidigt kan det att ge eller acceptera gåvor och gästfrihet under vissa omständigheter betraktas som korruption.

Vi är försiktiga när det gäller att ta emot eller ge gåvor eller hövlighetsgest. Vi tar inte emot gåvor eller andra former av ersättning om det finns någon anledning att tro, eller det kan se ut som, att syftet är att påverka affärsbeslut, eller att gåvan är ägnad att påverka beslut. Gåvor eller förmåner kan endast tas emot om de är ett uttryck för rimlig hövlighet inom en legitim affärsrelation och är av blygsamt värde.

Deltagande i evenemang eller resor som bekostas av externa parter ska alltid anmälas och klargöras med närmaste överordnade innan deltagande. Vi kan endast erbjuda eller ta emot gästfrihet om det finns en klar affärsmässig och/eller facklig motivering för detta och kostnaderna inte framstår som otillbörliga. Om vi deltar, ska vi i princip betala en egenandel för detta. Som huvudprincip täcker vi alltid våra egna kostnader förknippade med resa och övernattnings. Samma princip gäller åt andra hållet, vi ska som princip inte täcka andras kostnader

för resa eller övernattnig.

Under kontraktsförhandlingar, bud- eller tilldelningsprocesser ska det att ge eller ta emot någon form av gåva eller andra förmåner undvikas helt. Om man är osäker på något som gäller gåvor och förmåner ska detta diskuteras med närmaste överordnade.

3.3 Intressekonflikter - opartiskhet

En anställd ska inte delta i finansiella eller affärsmässiga aktiviteter där en intressekonflikt kan uppstå mellan bolagets intressen och hans eller hennes personliga eller närstående tredje part intressen. I de fall intressekonflikter och jäv kan uppstå, till exempel i samband med styrelseuppdrag, ägarintressen, nära relationer eller eventuell/aktuell jävssituation, ska närmaste chef kontaktas.

Vi använder inte konfidentiell information för att få personliga fördelar. Öppenhet ska råda och information ska lämnas om medarbetares bisysslor, extrajobb, befattningar, ägande etc. i andra organisationer. Sådana engagemang ska underställas chefen för godkännande om berättigade frågor kan ställas om betydelsen för lojalitet, opartiskhet i tjänsten eller arbetsprestation.

3.4 Rättvis konkurrens

Vi ska alltid tävla på ett rättvist och etiskt försvarligt sätt, och vi ska följa gällande konkurrenslagar. Vi tillåter ingen form av prissamarbete, kartellbildning eller missbruk av marknadsdominans. I alla delar av verksamheten stödjer vi en korrekt och mång-sidig konkurrens vid anbud, erbjudanden, förvärv och inköp.

Våra företag deltar i lagliga samarbetsprojekt med andra företag där detta är affärsmässigt motiverat och utbyter endast information som är nödvändig och laglig för sådana projekt. Att ta emot eller dela ickeoffentlig, kommersiellt känslig information med konkurrenter utöver vad som är nödvändigt för ett lagligt samarbete, kan innebära en överträdelse av konkurrensreglerna och ska inte ske.

Vi och våra företag ska därför:

Aldrig delta i konkurrensbegränsande avtal eller beteenden, som till exempel att fastställa priser med konkurrenter eller avtala om att dela marknader baserat på territorier eller produkter.

Var medvetna om situationer där sådana avtal kan uppstå, och motsätta oss uttryckligen andras inbjudan till konkurrensbegränsande beteenden.

Inte dela kommersiellt känslig information, som inte är offentligt känd, med konkurrenter.

Delta i nödvändig utbildning för att följa konkurrensreglerna.

Hantering av tvivelsmål och regelöverträdelser

4.1 Rådgivning

Om det uppstår situationer där det råder osäkerhet om efterlevnad av lagar, riktlinjer och ramverk ska försiktighet och öppenhet iaktas kring situationen och diskuteras med närmaste chef eller kollegor. Om en medarbetare är eller blir osäker på innebörden av Rental Groups etiska riktlinjer och vad som är lämpligt beteende mot bakgrund av dessa, ska medarbetaren söka råd hos sin närmaste chef.

4.2 Konsekvenser vid överträdelse

Brott mot anställningsavtal, Rental Group interna regler, etiska riktlinjer eller relevanta lagbestämmelser kan medföra disciplinära åtgärder, uppsägning eller rätt till ersättning för kontraktsbrott, och kan rapporteras till relevanta myndigheter.

För leverantörer eller andra samarbetspartner kan brott mot riktlinjerna bland annat leda till hävning av kontrakt eller att andra sanktioner genomförs i enlighet med respektive kontrakt.