

# Uppförandekod

## Allmänt

2050 Consulting AB:s (2050) långsiktiga framgång är beroende av att verksamheten bedrivs på ett ansvarsfullt sätt. Det bygger på integritet och affärsverksamhet som är konsekvent bedriven enligt de lagar och regleringar som styr 2050:s aktiviteter.

## Vår värdegrund

2050:s verksamhet bygger på en gemensam värdegrund som antagits av styrelsen och genomsyrar de aktiviteter och uppdrag som vi genomför.

### Mod

Vi driver världens viktigaste förändringsprojekt "Goda affärer på en planet i balans". Integritet och ärlighet är vår grund.

### Kreativitet

Vi skapar innovativa affärslösningar som är bra för planeten, affären och samhället. Vi söker ständigt ny kunskap och för samman olika kompetenser.

### Lust

Det är kul att jobba med och hos oss. Vi skapar stimulerande samarbeten med våra kunder. Vi är en inspirerande mötesplats.

2050:s uppförandekod bygger på FN:s Global Compacts tio principer samt på 2050:s värdegrund. Uppförandekoden har antagits av 2050:s styrelse för att betona de principer som gäller för alla 2050:s medarbetare och styrelseledamöter samt som styr 2050:s uppförande i förhållande till medarbetare, leverantörer, affärspartners och andra intressenter. 2050 uppmanar samtliga leverantörer och samarbetspartners att följa uppförandekoden. Vid utvärdering av nuvarande och framtida leverantörer ska principerna i uppförandekoden tillämpas. Uppförandekoden gäller för samtliga medarbetare inom 2050.

## Uppförandekodens principer

### Affärsetik

2050:s medarbetare ska iaktta god affärssed och ett etiskt förhållningssätt och i relationer med intressenter. Konfidentiell information ska skyddas mot otillbörlig publicering och all kommunikation av konfidentiell information ska begränsas. 2050:s medarbetare ska använda företagets tillgångar och utrustning för 2050:s affärsverksamhet. 2050 fördömer varje form av beteende som indirekt eller direkt kan leda till bedrägeri eller penningtvättsbrott. Alla medarbetare inom 2050 måste alltid och utan undantag iaktta och efterleva tillämpliga konkurrenslagar.

### Intressekonflikter och oberoende

Medarbetare och styrelsemedlemmar ska bedriva sina personliga och/eller ekonomiska intressen på sätt som inte står i konflikt med eller kan uppfattas stå i konflikt med 2050:s intressen.

### Redovisning och rapportering

2050:s ekonomiska transaktioner ska alltid redovisas enligt med allmänt vedertagna redovisningsprinciper och redovisningen måste visa transaktionernas beskaffenhet på ett korrekt och icke missvisande sätt.

### Mutor och korruption

2050:s medarbetare får inte ge eller ta emot betalningar, gåvor eller andra former av ersättningar till/från en tredje part som kan påverka objektiviteten i affärsbeslut. 2050 ska inte delta i eller acceptera någon form av korruption, mutor eller illojala konkurrensbegränsande åtgärder. 2050 uppmanar medarbetare att lyfta upp frågor om bedrägeri och korruption. 2050 får inte erbjuda kunder eller affärspartners några förmåner i strid med lag eller god affärssed.

### Miljö och hållbarhet

2050 är ett klimatdrivet företag och vår vision är, goda affärer på en planet i balans. Det vi gör strävar efter att nå ett klimatsmart samhälle där den globala temperaturhöjningen hejdas, och där i förlängningen alla nio planetära utmaningar eller alla 16 nationella miljömål hanteras. Vi hänvisar särskilt till vår miljöpolicy för vårt interna arbete.

### Samhälle och omvärld

2050:s verksamhet skall bidra till en ekologiskt, socialt och ekonomiskt hållbar utveckling. 2050 intar en neutral ställning i fråga om politiska partier.

### Arbetsförhållanden

2050 stödjer och respekterar skyddet av internationellt erkända mänskliga rättigheter i enlighet med Global Compacts tio principer. 2050 accepterar ingen form av barn- och/eller tvångsarbete. 2050 ska säkerställa en säker och god arbetsmiljö för alla medarbetare och vidta nödvändiga åtgärder för att förebygga ohälsa eller olycksfall. Vid varje rekrytering och befordran ska alla behandlas lika oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion, funktionsvariation och sexuell läggning. Arbets- och mertid regleras i gällande anställningsavtal. Föreningsfriheten respekteras.

### Diskriminering och trakasserier

2050 ska rekrytera och behandla sina medarbetare på ett sätt som inte diskriminerar oavsett kön, religion, ålder, funktionsnedsättning, sexuell läggning, nationalitet, politisk åsikt, facklig tillhörighet, socialt eller etniskt ursprung. Ingen typ av mobbing, trakasserier eller kränkande särbehandling accepteras.

### Information och marknadsföring

Marknadsföring ska öka kännedomen om 2050 och därmed alltid vara korrekt, sund och följa gällande lagar och förordningar. 2050:s kommunikation med medier ska präglas av öppenhet, tillgänglighet och trovärdighet. Information som lämnas ska vara korrekt. 2050 ger bidrag till välgörenhet endast om aktiviteter ligger i linje med företagets värderingar och vision.

### Ansvar och efterlevnad

2050 kommer regelbundet att följa upp att uppförandekoden efterlevs. Avvikelse från uppförandekoden kan, beroende på det aktuella ärendet, leda till disciplinära åtgärder, eventuellt avsked och kan vid lagbrott även leda till åtal.

2050 tolererar inte några former av repressalier mot någon som i god tro anmäler avvikelse eller misstanke om avvikelse från uppförandekoden.

### Rapportering av avvikelser från uppförandekoden

2050 tillhandahåller ett system som ger varje medarbetare möjlighet att utan några som helst efterverkningar göra en anmälan om misstanke om överträdelser av lagar, förordningar och/eller uppförandekoden. Rapport om ett misstänkt regelbrott kan lämnas till närmaste chef. Om medarbetarens chef är inblandad i den eventuella överträdelsen kan medarbetaren tala med en annan chef eller med personalchefen. 2050 garanterar varje medarbetare rätt att göra en anonym anmälan.

Antagen av 2050 Consulting AB:s styrelse 22 januari 2020 och är under fortsatt utveckling