



Framtaget av: Helene Södling

Datum: 2021-12-20

Ver: 3.0

Fastställt av: Tina Wessman Hellstadius

Datum: 2021-12-20

UPPFÖRANDEKOD I HÅLLBARHET

VÅRT ANSVAR

SOL tror på att tillsammans sträva efter att stärka en hållbar affärspraxis när vi utför våra tjänster. För oss är det viktigt hur vi ansvarar för hur vi som företag, medarbetare, affärspartners, leverantör och intressent beter oss och tar ansvar för våra affärer och hur vi följer upp dessa. Vårt syfte och ansvar är att snabbt, enkelt och hållbart utföra städ, foliering, affischering, bemanning, FM-tjänst och underhållsservice som skapar mervärde i vardagen för våra kunder och omgivning. Vi är certifierade i ISO 9001 för kvalitet, ISO 14001 för miljö, OHSAS 18001 för arbetsmiljö och är auktoriserad serviceföretag hos Serviceföretagen Almega samt kollektivavtalsanslutana med olika fackförbund.

Det förväntas av oss att **SOL**, chefer, våra medarbetare, affärspartners, leverantörer och intressenter läser och tar del av koden samt utför våra tjänster med fokus inom mänskliga rättigheter, ta hänsyn till individers personliga integritet, hälsa och säkerhet, etisk och miljöanpassad affärspraxis.

Vår policy för hållbarhetskod baseras utifrån: *United Nations Global Compact tio principer, The United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights*





Framtaget av: Helene Södling

Datum: 2021-12-20

Ver: 3.0

Fastställt av: Tina Wessman Hellstadius

Datum: 2021-12-20



KVALITET I ALLT VI GÖR

SOL SYSTEMET

Med vårt **SOL System** eftersträvar vi att arbeta med ett integrerat hållbart ledningssystem som innefattar kvalitet, arbetsmiljö och miljö. Vi anser att detta hänger samman och påverkar våra dagliga aktiviteter vilket förenklar och effektiviserar ständiga förbättringar och korrigerande åtgärder på ett sammanhängande sätt. Ett integrerat arbetssätt minimerar våra administrationskostnader, effektiviserar processer, generera lönsamma och kostnadseffektiva tjänster till våra kunder.

VÅRA VÄRDERINGAR

Nedan värderingar är till för oss anställda att förhålla oss till för att vi skall lyckas med vår leverans till vår kund samt för att vår kund skall välja oss som leverantör bland konkurrerande företag. Därför måste vi efterleva följande:

- En solig nöjd kund
- Arbetsglädje
- Daglig kreativitet
- Entreprenörskap
- Tillförlitlighet

ANSVARSDRIVEN KONTROLLUPPFÖLJNING UPP TILL LEDNINGSNIVÅ

Det är viktigt för **SOL**, våra partners och leverantörer att vi har etablerat kvalitetssystem samt upprättad policy, mål, processer, instruktioner, korrigerande handlingsplaner samt implementerat ständiga förbättringar i företaget. Vi utför riskanalyser och följer digitalt upp vår kvalitet på regelbunden basis enligt specificerade kvalitetskrav inom samtliga delar på våra objekt. Vi på **SOL** har därför utsett chefer som har ekonomiskt kundansvar för våra affärer, de ansvar för kvaliteten, att implementera och underhålla driften som vi har kommit överens om med kund. Upp



Framtaget av: Helene Södling

Datum: 2021-12-20

Ver: 3.0

Fastställt av: Tina Wessman Hellstadius

Datum: 2021-12-20

till ledningsnivå i företaget följer vi löpande upp vår arbetslednings prestanda, hur deras ledarskap fungerar i driften samt resultatet hur väl resursplaneringen i praktiken faller ut i vår kundleverans.

KOMPETENS OCH UTBILDNING

På vårt företag har vi en internskola, **SOL Academy**, designad för vår unika drift som ger möjligheter till utbildning till våra anställda inom hälsa och säkerhet, risker inom driften, farligt arbete, ledarskap, första hjälpen samt utbildning av vår service inom städ och foliering. Företaget satsar stort på att utbilda vår personal i det svenska språket då många av våra anställda är utlandsfödda, på så sätt stärker vi vårt kvalitetsarbete i vår leverans för att reducera mängden missförstånd och skapa samhörighet i vårt företag och samhälle.

VI FÖLJER MED I UTVECKLINGEN

Hos **SOL**, våra partners och leverantörer skall våra tjänster vara lönsamma, efterleva kravställd kvalitetsnivå, utföras i rätt tid enligt kontrakterade villkor samt uppfylla våra kunders och intressenters ställda krav och förväntningar. Hos oss är det självklart att vi rapporterar avvikande händelser som inte lever upp till kvalitetskraven då vi anser att det är positivt att fånga upp avvikelser för att utvecklas och effektiviseras. För oss är det självklart att vi säkerställer att vi har kunskap och använder senaste metoder och utrustning i vår service för att effektivisera våra tjänster på ett hållbart sätt för att kund skall känna sig trygga. Tex. var **SOL** en av de första att använda ultrarent vatten vid städ, vilket både är effektivt och utförs utan att använda kemikalier.

KUNDFOKUS MED KONTROLLSUPPFÖLJNING

Hos **SOL**, våra partners och leverantörer värnar vi om att vår kund är nöd och får den leverans som denne har efterfrågat och kontrakterat. Därför tror vi på att vi på ett systematiskt sätt, mäter och följer upp våra kunders kundnöjdhet och hur väl vi presterar mot överenskomna mål och kravställningar. Vi dokumenterar, värderar och analyserar vårt resultat. **SOL** utför interrevisioner för att fastställa att vi lever utefter våra processer, instruktioner och kravställningar, på så sätt skapar vi spårbarhet i vår leverans.

KOMMUNIKATION

SOL har implementerat månadsmöten där företaget kommunicerar förändringar och resultat till anställda, för att säkerställa att samtliga får förståelse för affärerna. Det är också en möjlighet för anställda att lyfta frågeställningar och förslag på förbättringar som kan implementeras i den övriga organisationen.



Framtaget av: Helene Södling

Datum: 2021-12-20

Ver: 3.0

Fastställt av: Tina Wessman Hellstadius

Datum: 2021-12-20

UPPFÖLJNINGSMETOD, STANDARDER OCH LAGKRAV

Vi på **SOL**, chefer, våra anställda, våra partners, våra leverantörer och intressenter har upprättat/ eller följer:

1. Kravställda lagar, förordningar och standarder i det land vi utför drift eller produktion i. I det fall kravställningarna i vår kod har högre krav än vad som gäller för den lokala standarden eller lagstiftning skall vår uppförande och affäretiska kod efterlevas. Leverantörer och affärspartner måste informera SOL om de upptäcker att lokal lagstiftning eller förordningar inte kan efterlevas utifrån vår kod utan att det blir motsägelsefullt. De måste också informera om de upptäcker ett väsentlig avtalsbrott mot vår kod i deras leverantörer eller underleverantörers drift eller produktion.
2. Ett lednings och uppföljningssystem med en implementerad metod för korrigerade åtgärdsplaner som säkerställer efterlevnad av koden. Leverantörer och affärspartner måste säkerställa och dokumentera att deras leverantörer och underleverantörer efterlever koden eller likvärdiga standarder.
3. Säkerställer att anställda, leverantörer och underleverantörer är utbildade i kraven som koden kräver.
4. Vi rapporterar misstanke om överträdelse av lagar och vår kod, detta gör vi enklast genom att kontakta närmsta chef eller kontaktyta alternativt skriva eller ringa till:

incidenter@sol.se Telefon: +46 8 429 90 40

VISSELBLÅSARKANAL:

<https://www.sol.se/om-sol/kontakta-oss/visselblasarkanal/>

SOL kommer alltid hantera rapporteringen kring överträdelse med försiktighet och skyndsamt i enighet med våra värderingar, processer och lagar. Vi accepterar inga diskrimineringar eller vedergällningar mot anställda som i god tro har rapporterat misstanke om överträdelse.





Framtaget av: Helene Södling

Datum: 2021-12-20

Ver: 3.0

Fastställt av: Tina Wessman Hellstadius

Datum: 2021-12-20



ANSVARSTAGANDE GENTEMOT SAMHÄLLET

SOL är övertygande om att vår service inom städ, underhåll, foliering, affischering, bemanning och FM tjänster som sysselsätter personer från över 76 olika nationaliteter medför välfärd, social rättvisa samt bidrar till hållbar utveckling i vårt företag och bransch. Vi tror på långsiktiga kompetenta anställningar med löneutveckling över tid vilket skapar samhällsnytta.

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER I VÅR DAGLIGA SERVICE

SOL, våra affärspartners och leverantörer respekterar alla internationella erkända mänskliga rättigheter där ibland, International Bill of Human Rights (inkluderande Universal Declaration of Human Rights) och International Labor Organization's Declaration on Fundamental Principles and Right at Work. Vi strävar efter att följa principerna.

RÄTTEN TILL FÖRENINGSFRIHET

(ILO no. 87, 98 och 135)

Anställda skall ges frihet att bilda eller ansluta sig till eller inte ansluta sig till fackföreningar som de själva väljer samt ges rätten till att förhandla kollektivt, enligt lagar och principer. I situationer där föreningsfriheten och rätten till kollektivavtalsförhandling är begränsat på grund av gällande lagstiftningar och förordningar förväntas det att det finns alternativa former av arbetstagarrepresentationer.

Hos SOL Sverige har vi en lokal fackföreningsklubb etablerat.



Framtaget av: Helene Södling

Datum: 2021-12-20

Ver: 3.0

Fastställt av: Tina Wessman Hellstadius

Datum: 2021-12-20

YTTRANDEFRIHET OCH PERSONLIG INTEGRITET

(ILO no. 102 och General Data Protection Regulation – GDPR)

Insamlande, processande och dokumentering i IT system av anställdas, leverantörers, kunders och andra intressenters datainformation måste respekteras och hanteras utifrån de lagar och föreskrifter som råder. Informationen skall vara dokumenterad och vara begränsat utifrån angivet syfte med informationsanvändandet och skall lagras på ett säkert sätt. Publicering av personuppgifter på forum och publikationskanaler hanteras bilder och texter ansvarsfull.

FÖRBUD MOT TVÅNGSARBETE

(ILO no. 29 och 105)

Modernt slaveri, tvångsarbete samt människohandel är strängt förbjudet. Arbetsgivare får inte behålla originalidentifikationshandlingar för att tvinga anställda att fortsätta arbeta för arbetsgivaren, inte kräva avgifter för anställningskostnader eller andra inbetalningar för att den anställda skall få behålla arbetet och inte heller hålla tillbaka delar av de anställdas löner.

En chefsledande person får under inga omständigheter skapa personliga fördelaktigheter mot en anställd i utsatt position, det är inte tillåtet att låna eller kräva den anställda på pengar för eget bruk (kontanter, Swish, insättningar på bank-konto etc.). Det är heller inte tillåtet att låta den anställda arbeta gratis eller att tilldelas extra arbetspass inom ett driftområde för att tillskansa sig personliga fördelaktigheter.

De anställda ska ha rätt att lämna arbetsplatsen efter arbetsdagens slut och vara fria att säga upp sin anställning med rimlig uppsägningstid enligt lag eller anställningskontrakt som inte strider mot lagstiftning.

Hos SOL utför vi stickprovskontroller tillsammans med vår lokala fackförening för att säkerställa att vi följer detta.

FÖRHINDRA BARNARBETE

(ILO no. 138, 146 och 182, UN CRC article 32)

SOL accepterar inte barnarbete under 18 år i vår dagliga service då många av våra aktiviteter bygger på farligt arbete. Affärspartners och leverantörer ska säkerställa att de inte rekryterar någon som är under 15 år, att barn mellan 15 och 18 år inte kan anställas för farligt arbete eller arbete som inte överensstämmer med barnets personliga utveckling så som hälsa och fysisk, mental, andlig, moralisk eller social utveckling samt rätten att delta och utföra skolstudier samt att arbete inte kommer i konflikt med skoltiden.

ELIMINERING AV DISKRIMINERING, TRAKASSERIER OCH PERSONLIGA BESTRAFFNINGAR

(ILO no. 100, 111, 159 and 183)



Framtaget av: Helene Södling	Datum: 2021-12-20	Ver: 3.0
Fastställt av: Tina Wessman Hellstadius	Datum: 2021-12-20	

SOL tror på att mångfald berikar, vi är stolta över vår personal som omfattar mer än 76 nationaliteter och vi arbetar aktivt med mångfalds -och jämställdhetsfrågor. Vi arbetar b.l.a. med att försöka sysselsätta fler kvinnor i vårt företag och engagera anställda i att erbjuda svenska lektioner för migranter på företaget för att skapa bättre sammanhållning och minimera gruppbarriärer baserat på språkförbistringar.

Hos oss skall ingen person diskrimineras på grund av ras, hudfärg, kön, sexuell läggning, könsidentitet, civilstånd, graviditet, föräldraskap, religion, politisk uppfattning, nationalitet, etnisk tillhörighet, socialt ursprung, social status, tillhörighet till urbefolkning, funktionshinder, ålder, fackligt medlemskap, eller arbetstagarrepresentation eller annan diskrimineringsgrund som skyddas i lokal lag. Vi efterlever att:

- Anställda skall ha lika möjlighet till arbete och lika lön för samma arbete där erfarenheten, prestationer och kvalifikationer är likvärdiga.
- Vi skall ha möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap, anställning, utbildning, befordran och utveckling inom företaget skall också hanteras på likvärdigt sätt.
- Vi begär inte in graviditetstester eller missgynnar gravida eller föräldralediga.
- Vi behandlar alla med respekt och värdighet där vi hjälps åt att nå våra mål och följa den strategiska inriktningen. Vi tolererar inte någon form av företagsbestraffningar.
- Vi utför aktiva åtgärder för att motverka trakasserier, sexuella trakasserier, våld, utnyttjande, mobbing (fysiks och verbal) etc.

RÄTTVISA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

(ILO no. 1, 131 and 116)

SOL är kollektivavtalsanslutna och månar om att våra anställda har schysta villkor därför säkerställer vi att dessa kravställningar efterlevs. Vi värnar om att betala ut rätt löner, sjuklöner, semesterersättning, pensioner samt följa de arbetstidsregler som råder i landet. **SOL** tror på långsiktiga anställningar med löneutveckling och arbetar för att bevara den kompetenta arbetskraft vi har i företaget. Vi anser att detta främjar kvaliteten i vår service och skapar trygghet både för våra anställda och SOL Sverige.

Vi anser att anställda måste kunna förstå sina anställningsvillkor och förutsättningar, vi skall tillhandahålla ett skriftligt anställningskontrakt som innehåller de nödvändigaste villkor för anställningen. Den anställda skall också ha rätt att få en specificerad lönespecifikation.

- Arbetstider, ledighet samt löner skall vara rättvisa och följa de branschpraxis, lagar och kollektivavtal som råder i det land som förvärvsarbetet utförs i. Lönerna skall vara tillräckliga för tillgodose personalens grundläggande levnadsbehov.
- Normal arbetsvecka (exkluderat övertid) skall följa lagstiftning och/eller kollektivavtal men får inte överstiga 48 timmar per vecka.
- Den anställda skall ha rätt till en ledighetsdag under en 7 dagars period. Ledigheten skall minst vara i 24 timmar.
- Övertid skall vara frivillig men kan i undantag vid behov beordras för att klara kortsiktig ökad drift efterfrågat av kund. Den skall inte överskrida 12 timmar per veckan eller 200 timmar per år.
- De anställda skall ha rätt till övertidskompensation med minimum **1,5** i påslag.
- De anställda skall ha rätt till lagstadgad semester.



Framtaget av: Helene Södling

Datum: 2021-12-20

Ver: 3.0

Fastställt av: Tina Wessman Hellstadius

Datum: 2021-12-20



HOS OSS ÄR
PERSONALEN FRISK

ARBETSMILJÖ OCH VÄLMÅENDE

(ILO no. 155, 164 och 170)

Det är viktigt för **SOL**, våra partners och leverantörer att hälsa och säkerhet samt psykosocial hälsa är väl underhållet så att våra anställda arbetar under sunda och säkra förhållanden. Vi har god kunskap om att ohälsa kan drabba omgivningen genom verksamheten i form av dödsolyckor, arbetsskador och ohälsa. Vi har därför utsett en ansvarig chef för att implementera och underhålla säkerhetsåtgärder inom arbetsmiljö.

SOL har 0 vision för arbetsolyckor och strävar efter att tillbudsrapportering frekvent rapporteras i företaget för att förhindra olyckor och ohälsa. Vi har ett etablerat arbetsmiljösystem och policy upprättat i företaget. Vi utför riskanalyser inom hälsa och säkerhet på våra arbetsplatser och genomför ständiga förbättringar. Vi respekterar lagstiftningar och förordningar.

INFORMATION OCH UTBILDNING

På **SOL Sverige**, har vi skapat SOL Academy, en intern akademi där utbildningarna är designade unikt för varje driftobjekt och ger de anställda lämplig utbildning inom hälsa och säkerhet baserat på hälsa och säkerhetsrisker, utrymning av fastighet, exponering av kemikalier, farligt arbete samt första hjälpen.



Framtaget av: Helene Södling

Datum: 2021-12-20

Ver: 3.0

Fastställt av: Tina Wessman Hellstadius

Datum: 2021-12-20

Ansvar för arbetsmiljö är delegerat till ansvarig chef för driften som säkerställer arbetsmiljön på fält. Varje ansvarig chef för sin drift utformar en riskanalys för sitt område och ansvar vilket utförs på regelbunden basis, chefen skall också utbilda de anställda om dessa risker.

RAPPORTERING OCH UPPFÖLJNING AV OLYCKOR OCH TILLBUD

Vi dokumenterar olyckor och tillbud, vi följer upp och rapporterar till ledningen, vi rapporterar också allvarliga olyckor och tillbud till nationella myndigheter samt assisterar den anställda med medicinsk hjälp och uppföljning om olyckan är framme.

SOL har etablerat en IT applikation som förenklar för medarbetaren att omgående rapportera tillbud och olyckor med hjälp av en mobiltelefon. Den anställda kan snabbt fotografera och rapportera in avvikelser i systemet, där linjechef, skyddsombud och arbetsmiljöansvarig direkt får information om tillbudet eller olyckan. Systemet skapar automatiserad påminnelse om aktivitetsåtgärder och uppföljning.

SKYDDSUTRUSTNING OCH SÄKER MASKINUTRUSTNING

I situationer som klassas som farligt arbete skall **SOL**, våra partners och leverantörer tillhandahålla relevant skyddsutrustning där det behövs och det är obligatoriskt för de anställda att använda skyddsutrustning utan några undantag för att minimera ohälsa. Vi säkerställer att nödvändig maskinutrustning är väl underhållen, servad och skyddad med säkerhetsanordningar.

HÄLSOUNDERSÖKNINGAR

Vi tillgodoser att personal får hälsoundersökning enligt lag och förordningar utifrån de kriterier som gäller för respektive arbetsområdet.

FRISKNÄRVARO

SOL har en av den lägsta sjukfrånvaron i branschen, vilket vi lyckas med genom att vi arbetar frekvent med att tidigt följa upp vår sjukfrånvaro genom sjuksamtal och förstadagsintyg enligt lag. Vi arbetar också frekvent med att agera snabbt på rehabiliteringar, skapa rehabiliteringsplaner så att den drabbade får rätt hjälp och kan återgå ut i arbete.

BRANDSÄKERHET OCH FARLIGT ARBETE

Faciliteter: Nödutgångar skall vara tydlig markerade med utrymningsskyltar, upplysta och inte blockerade. Brandövningsutrymningar, kontroller av brandalarm och systemet för systematiska brandskydd utförs och utvärderas årligen. Redskap för brandbekämpning inspekteras årligen av certifierat företag.

Tjänstebilflottan är väl underhållen med lämpliga brandsläckare och första hjälpen.



Framtaget av: Helene Södling

Datum: 2021-12-20

Ver: 3.0

Fastställt av: Tina Wessman Hellstadius

Datum: 2021-12-20

Farligt arbete är väl definierat, dokumenterat med instruktioner och riskanalyser, personer i omgivningen är utbildade inom området:

- Kemikalier och toxinpåverkan
- Klättring och höghöjdsarbete
- Byggnadsarbete och civilarbete
- Körkunskap och fordonssäkerhet
- Miljö och buller
- Brandsäkerhet och nödläge
- Ensamt arbete och hot & våld
- Manuell hantering
- Arbete med elektricitet
- Graviditet och amning
- Smitta, sjukdomar och mikrobiologiska risker
- Hudbesvär och skador

VÄL UNDERHÅLLNA LOKALER

Lokalerna är väl underhållna med vilorum och möjlighet till vatten och toaletter. Vi respekterar att hålla våra lokaler rena, har god ventilation, temperatur, belysning. Faciliteters interiör är hela och underhålls, det finns sopkärl för avfallssortering.



Framtaget av: Helene Södling

Datum: 2021-12-20

Ver: 3.0

Fastställt av: Tina Wessman Hellstadius

Datum: 2021-12-20

VI VÄRNAR OM MILJÖN



MILJÖARBETET

SOL, våra partners och leverantörer arbetar med strukturerat och systematiskt förhållningssätt för att identifiera, mäta och följa upp miljöpåverkan av vår drift. Vi har ett upprättat arbetsmiljösystem på plats. Vi strävar efter att kontinuerligt förbättra vår miljöprestanda, för att minimera användandet av naturtillgångar, avfall från driften samt energiförbrukning. Vi känner till och följer lagstiftningar, förordningar och standarder.

Vi har en identifierat och dokumenterat miljöaspekterna, vi målsätter och mäter dessa samt arbetar med aktiviteter att ständigt förbättra vårt miljöarbete inom de definierade miljöaspekterna. Dessutom har vi ett väl fungerande tillvägagångssätt för hantering av rutiner, rapportering och utredning av miljöincidenter.

UTBILDNING

SOL har god utbildning och praktisk erfarenhet i miljöarbete. Vi utbildar vår personal i att dosera rätt mängd och använda rätt kemikalier för servicen inom leveransobjektet samt hur vi reducerar användandet av material i vår dagliga drift.

AVFALLSHANTERING

Avfall hanteras enligt relevanta lagar, rutiner och procedurer för att minska miljöpåverkan, vi följer de riktlinjer och instruktioner som är utfärdade på kundobjekten i vår leverans.



Framtaget av: Helene Södling

Datum: 2021-12-20

Ver: 3.0

Fastställt av: Tina Wessman Hellstadius

Datum: 2021-12-20

TJÄNSTEBILAR I DRIFT

I vår dagliga drift använder vi en IT applikation för att mäta och följa upp vår förbrukning av drivmedel, så att vi kontinuerligt effektiviserar våra körsträckor för att minimera den negativa miljöpåverkan. Vi använder endast tjänstebilarna när det är nödvändigt för driften och förnyar regelbundet vår bilpark. Vi har en lämplig bil och förarpolicy som motiverar våra anställda att köra miljövänligt.

ENERGIFÖRBRUKNING

SOL har liten påverkan på energiförbrukning eftersom vi i huvudsak i vår leverans till kund utför vår service i deras faciliteter. Därför samarbetar vi med våra kunder för att hjälpa till att ständigt förbättra och effektivisera vår drift så att ständigt försöker minska energiförbrukningen.

SVANENMÄRKTA KEMIKALIER

Vi som företag använder i vår service Svanen märkta produkter och följer de regelverk som råder för REACH and ROHS.

LEVERANTÖRER OCH PARTNERS

Leverantörer och partners skall ha en miljöpolicy och ledningssystem baserad på analys av dennes drift eller produktion, de skall följa upp och mäta sina definierade signifikanta miljöaspekter och utifrån bästa förmåga reducera den negativa miljöpåverkan dessa medför. Därför är det viktigt för leverantörer och partners att identifiera påverkan som de identifierade miljöaspekterna orsakar, dessa skall vara väldokumenterade och implementerat i verksamheten.

Ni måste reducera avfallet i drift och produktion, all avfallshantering i driften måste separeras för återvinnig eller återanvänds på ett lämpligt sätt. Säkerställa att anställda har miljökompetens och avdikat utbildning.



Framtaget av: Helene Södling

Datum: 2021-12-20

Ver: 3.0

Fastställt av: Tina Wessman Hellstadius

Datum: 2021-12-20



VI STÅR FÖR ETT RENT STÄDFÖRETAG

AFFÄRSETIK

(OECD guideline, UK bribery act, Transparency international)

SOL Sverige, våra partners och leverantörer har en policy med noll tolerans till all typ av korruption och finansiella bedrägerier. Vi utför alltid rena affärer, accepterar inte mutor och utpressning, ignorerar finansiell kriminalitet och oetiska affärer. Vi skapar tillsammans en kultur med integritet baserad på transparens, efterlevnad och etiska affärsmetoder.

ANTI KORRUPTION

SOL Sverige, partners och leverantörer har ett ledningssystem och en policy mot korruption och är medveten om korruptionsriskerna samt utbildar anställda, leverantörer och partners i policyn. Vi kontrollerar att inte mutor och bestickning utförs, att vi upprättar lagenliga finansiella rapporter, att böcker och register stämmer, är verifierbara och följs upp. Vi efterlever att vi följer lagar och regleringar och rapporterar misstankar om korruption.

MUTOR OCH UTPRESSNING

SOL är aktsamma när det gäller gåvor och representation och är något som vi tar avstånd ifrån. Vi tar inte emot, erbjuder, efterfrågar, accepterar någon form av olämplig betalning, gåvor, sponsorships, donationer, underhållning, gästfrihet, eller olämpligt muta för att uppnå fördelar för egen vinning eller affärsvinning från offentlig tjänsteman, anställd eller representant för statsägd eller ett privat företag.

Gåvor får inte nyttjas för eget bruk, erbjuds du liknande gåvor eller mutor informera din närmsta chef eller kontakta:

incidenter@sol.se

Telefon: +46 8 429 90 40



Framtaget av: Helene Södling

Datum: 2021-12-20

Ver: 3.0

Fastställt av: Tina Wessman Hellstadius

Datum: 2021-12-20

BEDRÄGERI OCH PENNINGTVÄTT

Vi deltar inte i någon form av riggade mutor, riggat fastställande pris, kartellbildningar, utbyte av information, penningtvätt, stöld av affärshemligheter, manipulation, olämpligt inflytande eller andra orättvisa konkurrensmetoder.

SVÅGERPOLITIK OCH INTRESSEKONFLIKT

Vi är försiktiga med vem vi anställer på vårt företag och följer de anställningsprocesser och instruktioner som råder hos oss. Det är direkt olämpligt att anställa släkt och nära vänner som kommer besitta en ledande position eller en chefsposition över en vän eller annan släkting. Skulle detta bli aktuellt kommer HR funktionen analysera och godkänna dessa anställningar om personen är en lämplig kandidat och inte kommer störa affärerna och sättet att hantera samt leda anställda.

SOL måste få information om någon offentlig tjänsteman eller dess familjemedlem kan påverka det ekonomiska intresset hos leverantör / partner, eller om leverantör / partner är anslutet eller har en relation i någon form till offentliga tjänstemän.

Informera också **SOL** om leverantör / partner anlitar eller anställer en tidigare SOL anställd direkt involverade i att förhandla eller fullfölja avtal med SOL eller familjemedlem till en anställd och situationer som kan skapa intressekonflikt.