



ABL Construction Equipment AB Uppförandekod

Innehållsförteckning

1 Introduktion

1.1 Företagsbeskrivning

1.1.1 Vår vision

1.1.2 Våra grundläggande värderingar

2 Lagar, förordningar och regler

3 Mänskliga rättigheter

3.1 Barnarbete

3.2 Fackföreningar

4 Etik och moral

5 Mutor och gåvor

6 Värdepapper

7 Arbetsmiljö

7.1 Alkohol och droger

8 Våra affärspartners

9 Jämställdhet, mångfald och diskriminering

9.1 Löner och ersättningar

10 Miljöpåverkan

11 Jäv och intressekonflikt

12 Företagsinformation och egendom

12.1 Skydda företagets egendom

12.2 Skydda företagsinformation

13 Allas ansvar

14 Rapportera överträdelser



1 Introduktion

Denna uppförandekod sammanfattar de gemensamma regler och värderingar som alla inom ABL ska arbeta efter för att skapa förtroende och goda relationer till kollegor, kunder, affärspartners och vår omvärld. ABL strävar efter högsta nivå när det gäller etiskt uppförande, och dessa regler ska vara vägledande i alla lägen som berör vårt arbete och vår verksamhet. Vi förväntar oss att alla, oavsett befattning, uppträder och representerar företaget på bästa möjliga sätt vad gäller professionalism, affärsmässighet och förtroende för omgivningen och följer de höga etiska kraven i sin yrkesutövning.

Det är också viktigt att våra medarbetare trivs, och att vi har ett gott arbetsklimat. Allt samröre mellan medarbetare, vare sig det är ledare eller jämställda kollegor, ska också ske med respekt, ansvar och hänsyn gentemot varandra, vilket skapar ABL:s framgång.

1.1 Företagsbeskrivning

ABL grundades i slutet av 1950 talet och har sedan dess tillverkat redskap till entreprenadmaskiner. ABL ingår sedan 2003 i Parsgruppen.

1.1.1 Vår vision

Vi ska vara den mest eftertraktade samarbetspartnern som genom världsledande produkter skapar framgångsrika kunder.

1.1.2 Våra grundläggande värderingar

Öppenhet, ärlighet och gemenskap.

2 Lagar, förordningar och regler

Alla medarbetare och affärspartners måste följa gällande lagar, normer och förordningar i de branschområden och länder där vi är verksamma. Det gäller såväl vår egen produktion, hur vi behandlar våra medarbetare som hur vi sköter vår bokföring, redovisning och skatter.

3 Mänskliga rättigheter

ABL stöder och respekterar Förenta nationernas deklaration om Mänskliga Rättigheter och accepterar vårt ansvar att upprätthålla medarbetarnas och samhällets rättigheter i vår verksamhet.

ABL kommer inte att handla med något land, företag eller enskild person som FN eller Europeiska unionen har utfärdat sanktioner mot. Vi kommer regelbundet att bevaka all publicerad information från dessa källor för att vara säkra på att vi agerar i överensstämmelse med dem.



3.1 Barnarbete

ABL accepterar varken tvångs- eller barnarbete och stöder FN:s konvention om barnens rättigheter (Barnkonventionen). Vi ska försäkra oss om att de produkter som vi säljer inte kommer från företag som använder barnarbetare.

3.2 Fackföreningar

ABL respekterar medarbetarnas rätt att bilda och gå med i de fackföreningar de själva önskar samt att förhandla kollektivt.

4 Etik och moral

ABL:s ambition är att ständigt överträffa de krav som kunder och andra intressenter ställer på kvalitet på våra tjänster/produkter. Vi håller också vad vi lovar i kundrelationer men även i det interna arbetet. Vi bedriver vår verksamhet med hög integritet och moral och följer våra högt ställda etiska regler. Vi tar också ansvar för våra handlingar.

Vi kräver också att alla medarbetare är medvetna om och följer våra riktlinjer för inköp, men också tar ansvar för våra kostnader så långt det är möjligt.

I syfte att upprätthålla vår affärsetik ska vi aldrig agera i strid med tillämpliga konkurrenslagar, till exempel genom att missbruka dominerande ställning, delta i olagligt branschsamarbete, till exempel genom kartellbildning eller vara involverad i förfalskning av varor.

Vi sköter också vårt arbete med beaktande av konfidentialitet, och vi säkerställer att inga obehöriga personer eller företag varken får ta del av konfidentiella uppgifter internt eller från våra leverantörer.

Vi uppträder alla på ett etiskt försvarbart sätt.

5 Mutor och gåvor

Vi accepterar aldrig, varken direkt eller indirekt, mutor eller andra oegentliga förmåner eller ersättningar, till förmån för verksamheten och/eller för ekonomisk vinning.

Medarbetare får ta emot och erbjuda gåvor, tjänster och underhållning från och till kunder och leverantörer under förutsättning att dessa inte är av alltför frikostig eller överdriven typ. Anställda måste vara vaksamma mot starka uttryck för favoriseringar och vare sig erbjuda eller ta emot gåvor, tjänster eller underhållning som faller utanför rimlig affärspraxis eller specifika företagskrav.

Vi erbjuder heller aldrig eller ger aldrig någon gåva eller betalning som utgör eller kan tolkas som en muta.

6 Värdepapper

Vi rättar oss efter lagarna om handel med värdepapper. Det kan hända att du får information om ABL eller andra företag som ABL handlar eller förhandlar med, som är "inofficiell" – det



vill säga, inte har kommit till allmänhetens kännedom – såsom provisoriska inkomstsiffror, möjliga ackquisitioner eller avyttringar, marknadsplaner eller introduktioner av nya produkter.

Information anses vara inofficiell tills den har publicerats officiellt. I dessa fall får du inte:

- Handla med aktier, obligationer eller andra värdepapper inom företaget eller till vilka den sagda inofficiella informationen refererar.
- Använda sådan inofficiell information för personlig vinning för dig eller andra.
- Avslöja sådan inofficiell information för personer utanför ABL.
- Utan anledning diskutera sådan inofficiell information med personer utanför ABL.

Om du lämnar ABL kvarstår din tystnadsplikt angående sådan informell information till dess att informationen har blivit publicerad för allmänheten.

7 Arbetsmiljö

ABL strävar efter att skapa en stödande arbetsmiljö där samarbete, enskilt ansvar, nyskapande och hög prestation är viktiga kärnvärden. Företaget följer regler och lagar vad gäller hälsa och säkerhet, och alla medarbetare förväntas ta sitt ansvar för att se till att arbetsplatserna är säkra för dem själva och deras kolleger.

Vi ska med tvåårsintervall utvärdera företaget och medarbetarnas synpunkter genom medarbetarenkäter samt skapa gemensamma handlingsplaner som också följs upp. Vi har också ett kontinuerligt samarbete med våra medarbetare och de fackliga organisationerna för att skapa och utveckla en trygg arbetsmiljö.

Vi respekterar att alla medarbetare har behov av en sund balans mellan arbete och fritid.

Alla medarbetares kompetens är en viktig tillgång, och företaget vill ge alla en individuell utveckling.

7.1 Alkohol och droger

Ingen medarbetare får vara påverkad av alkohol eller illegala droger under arbetet. Bruk av alkohol och andra droger kan vara ett problem för såväl den enskilda medarbetaren som för kollegor och företaget. Medarbetare som har missbruksproblem ska ges stöd och på det sättet skapa möjlighet att sköta sitt arbete.

Medarbetare får inte vara inblandade i några transaktioner som rör hantering, försäljning eller köp av illegala droger. Illegala droger får inte tas in i företagets eller koncernens lokaler.

8 Våra affärspartners

Vi strävar efter att säkerställa att våra leverantörer och andra affärspartners är villiga att uppfylla de krav som anges i vår Code of Conduct. Vi väljer våra affärspartners på ett professionellt, systematiskt och rättvist sätt. Våra förhandlingar med affärspartners sker på ett ärligt och rättvist sätt.



Vi vårdar och respekterar våra kunders och konsumenters förtroende för vårt företag. Det gör vi genom att ge information om våra värderingar och vår verksamhet. För att leva upp till och stärka konsumenternas och kunders förtroende för oss ska vi ha en öppen attityd i dialogen med dem. Vi svarar på förfrågningar från utomstående och kommunicerar snabbt, korrekt och effektivt.

9 Jämställdhet, mångfald och diskriminering

ABL värderar mångfald och likabehandling av människor både för våra anställda och våra affärspartners. Vi accepterar inte diskriminering eller trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Ingen ska heller trakasseras på grund av politisk åsikt.

Vi accepterar inte heller någon form av kränkande särbehandling på våra arbetsplatser. Definitionen är "handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap". Alla anställda ska känna sig trygga att arbeta hos oss, och eventuella kränkningar som ändå uppkommer ska hanteras och åtgärdas skyndsamt.

9.1 Löner och ersättningar

Vi säkerställer att löner och förmåner minst når upp till lagstiftade nivåer och/eller lägsta branschstandard i de länder där vi är verksamma. Vi belönar också medarbetare med individuell löneutveckling genom prestation utan diskriminering.

10 Miljöpåverkan

ABL står för en öppen och saklig information om vårt miljöarbete till medarbetare och andra intressenter. Vi bedriver ett aktivt arbete för att kontinuerligt minska företagets direkta och indirekta miljöpåverkan. Leverantörer förväntas verka i linje med vår miljöpolicy.

Leverantörer ska därför känna till och följa krav enligt nationell lagstiftning, förordningar och branschstandard. Det innefattar att ha kunskap om och kontroll över sin miljöpåverkan samt att fortlöpande arbeta med förbättrande miljöåtgärder i sin verksamhet. Vi strävar efter att ständigt använda den miljömässigt främsta teknik som är ekonomiskt försvarbar vid varje investering.

11 Jäv och intressekonflikt

Alla medarbetare som kommer i kontakt med en make/maka, familjemedlem eller annan släkting eller nära vän i samband med affärer med en leverantör, kund eller tredje part som företaget gör affärer med, måste omedelbart meddela sin överordnade om detta så att lämpliga åtgärder kan vidtas för att undvika eventuella intressekonflikter.

Följande riktlinjer gäller för de vanligaste konfliktsituationerna:



- Förbud mot att medarbetare äger aktier eller har ett ägarintresse i något bolag som konkurrerar med eller handlar med ABL. Om du har gjort en sådan investering innan du började på din anställning ska du rapportera detta till din närmaste chef. Detta förbud gäller inte om man äger ett mindre antal aktier i ett börsnoterat bolag.
- Få klartecken från din chef innan du gör affärer på ABL:s vägnar med något bolag där du själv eller någon nära familjemedlem på något sätt skulle kunna tjäna på dina handlingar.
- Arbeta inte för en leverantör, kund eller konkurrent samtidigt som du arbetar för ABL eller utför något arbete för någon tredje part som skulle kunna påverka din prestation eller omdömesförmåga på jobbet negativt. Använd inte företagets tid, resurser eller material för utomstående arbete som inte har med ditt arbete hos ABL att göra.

12 Företagsinformation och egendom

12.1 Skydda företagets egendom

Alla medarbetare måste skydda den utrustning som vi har i vår miljö eller som tilldelas och som ska användas i arbetet. Framför allt måste medarbetare se till att värdefull elektronisk utrustning, så som bärbara datorer, mobiltelefoner och smartphones, alltid förvaras säkert.

Det är inte företagets avsikt att generellt övervaka e-post, internetaccess etcetera, men om omständigheterna är sådana att det krävs, genom till exempel misstanke om brott, kan detta komma att ske av auktoriserad personal.

12.2 Skydda företagsinformation

Information om företaget och våra medarbetare ska behandlas som känslig information och måste skyddas och får inte spridas till obehöriga eller utanför företaget, med undantag för information som vidarebefordras för specifika affärssyften.

Exempel på känslig information är:

- Ekonomiskt resultat
- Förvärv
- Avyttring
- Nya produkter
- Strategier
- Kundinformation
- Design
- Personal- och organisationsinformation

Alla medarbetare måste vara synnerligen försiktiga så att elektronisk utrustning som innehåller känsligt och konfidentiellt material (till exempel USB-minnen) inte kommer bort eller av någon anledning lämnas till tredje part utanför företaget. Alla som hanterar



företagsinformation (framför allt ekonomiska uppgifter) är skyldiga att kontrollera att den är exakt och tillförlitlig.

Sekretessen gäller även när din anställning upphört.

13 Allas ansvar

Den här koden gäller för alla medarbetare i ABL. Alla förväntas ha tillgång till och handla i enlighet med koden. Chefer ska underrätta alla sina direkt underställda medarbetare om koden och regelbundet informera dem om den. Även om det kan uppstå tolkningsfrågor, beskrivs i koden de krav som alla som arbetar för företaget förväntas uppfylla. Alla ABL:s medarbetare har ett individuellt ansvar att läsa och följa denna uppförandekod, och den är en del i anställningsavtalet.

14 Rapportera överträdelser

Om en medarbetare misstänker att en överträdelse av denna kod har ägt rum, ska i första hand omedelbart överordnad informeras. Om medarbetare inte kan ta upp frågan med sin överordnade, kan i stället personalchefen eller, i allvarliga och brådskande fall, VD informeras.

Vid händelser som faller inom vår visselblåsarpolicy anmäls dessa enligt gällande rutin.

Vi ser allvarligt på överträdelser eftersom vi ser att vi har en verksamhet som ska präglas av hög affärsetik och moral. Vi gör i dessa fall individuella bedömningar om vad som har hänt och bedömer då vilka eventuella konsekvenser det kan få för den enskilde. ABL strävar dock alltid efter att erbjuda ett stödjande klimat där medarbetarna ska känna att de i förtroende kan rapportera fall av misstänkta överträdelser.

Magnus Hellström

VD

2025-11-03