



LÄNSFÖRSÄKRINGAR AB

Uppförandekod för andra affärspartner

FASTSTÄLLD AV VD FÖR LÄNSFÖRSÄKRINGAR AB I JUNI 2025

Inledning

Bakgrund och syfte

Områden som behandlas i uppförandekoden tar sin utgångspunkt i FNs Global Compacts principer för ansvarsfullt företagande, OECDs riktlinjer för multinationella företag och FNs vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter (Se bilaga). Länsförsäkringar AB-koncernen förväntar sig att affärspartner efterlever förväntningar kopplat till ansvarsfullt företagande som definieras i denna uppförandekod.

När Länsförsäkringar AB-koncernen kommunicerar förväntningar kopplat till ansvarsfullt företagande med företagsskunder används denna uppförandekod.

Omfattning

Uppförandekoden för andra affärspartner gäller för hela Länsförsäkringar AB-koncernen från och med dagen då den beslutas av Länsförsäkringar ABs vd. För koncernens leverantörer gäller policyn "Uppförandekod för leverantörer". Förväntan på våra affärspartner avser både den part som är knuten till det avtal som tecknats med koncernen och affärspartnerens underliggande led.

Definitioner



ANDRA AFFÄRSPARTNER

Extern juridisk person som ingår avtal med bolag i Länsförsäkringar AB (LFAB)-koncernen i syfte att utföra affärer med eller utföra tjänster på uppdrag av bolag i LFAB-koncernen, exklusive kund och leverantör.



FÖRETAGSKUND

Näringsidkare som ingår avtal med bolag i Länsförsäkringar AB-koncernen för att ta del av dess tjänster och produkter.



LEVERANTÖRER

Avtalspart till aktuellt bolag i LFAB-koncernen avseende inköp av produkt eller tjänster.



Förväntningar på andra affärspartner

Länsförsäkringar AB-koncernen förväntar sig att våra affärspartner bedriver ett ansvarsfullt företagande. Länsförsäkringar AB-koncernen förmedlar förväntningarna vid dialog med nya affärspartner, vid kontraktering, i samband med löpande uppföljning av existerande affärspartner, samt vid behov genom påverkansarbete. Tilltänkta och existerande affärspartner förväntas agera ansvarsfullt, samt hantera sin väsentliga hållbarhetsrelaterade påverkan, risker och möjligheter. Affärspartner

som genomför och regelbundet uppdaterar en väsentlighetsanalys för sin verksamhet och värdekedja premieras.

Länsförsäkringar AB-koncernen förväntar sig att affärspartner följer tillämpliga lagar, regler, förordningar och eventuella branschstandarder i de länder där de bedriver sin verksamhet. Om denna uppförandekod står i strid med någon av dessa är det de högst ställda kraven som eftersträvas.



Mänskliga rättigheter och arbetsförhållanden

Länsförsäkringar AB-koncernen förväntar sig att affärspartnern stödjer och skyddar mänskliga rättigheter. Alla anställda och uppdragstagare ska behandlas rättvist, med värdighet och respekt. Att arbeta med mångfald och inkludering kan generera viktiga värden i form av affärsnytta, konkurrenskraft och lönsamhet och är därför områden som affärspartnern förväntas arbeta med.

Föreningsfrihet och kollektivavtal

Affärspartnern ska respektera arbetstagarnas rättigheter att fritt organisera sig och förhandla kollektivt. I situationer där rätten till fackföreningsfrihet begränsas enligt lag ska affärspartnern underlätta och inte förhindra alternativa mekanismer för fri och oberoende organisering och förhandling.

Löner och förmåner

Affärspartnern ska betala alla arbetstagare åtminstone minimilön och alla lagstadgade förmåner enligt tillämpliga lagar och förordningar. Anställningsvillkor, totallön och lagstadgade förmåner, arbetstider, semester, övrig tjänstebefriad ledighet och helgdagar ska vara förenliga med gällande lagar, förordningar och tillämpliga obligatoriska branschstandarder.

Tvångsliknande arbete

Affärspartnern ska förbjuda all användning av tvångsarbete, slavliknande arbete eller ofrivilligt arbete. Allt arbete ska vara frivilligt och arbetstagarna ska vara fria att lämna arbetet eller avsluta sin anställning med rimlig varsel. Affärspartnern får inte undanhålla lön, identitetshandlingar eller arbetstillstånd som villkor för anställning och inte heller ska de begränsa arbetstagarens fria rätt att förflytta sig.

Barnarbete och unga arbetstagare

Affärspartnern ska motarbeta alla former av barnarbete. Affärspartnern får inte anställa barn under minimiåldern för anställning eller under ålder för obligatorisk skolutbildning i det landet, beroende på vilket som är högre. Affärspartnern får inte anställa unga arbetstagare under 18 år för att utföra arbete som kan vara riskfyllt eller skadligt för deras hälsa och säkerhet.

Icke-diskriminering

Affärspartnern får inte utöva någon form av diskriminering i uppdrags- och anställningsförhållanden. Detta gäller även för arbetstagarnas rätt till utbildning, befordran och belöningar. Diskrimineringskriterierna avser kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Affärspartnern ska värna delaktighet och ansvar, lika behandling och jämställdhet.

Hälsa och säkerhet

Affärspartnern ska genom löpande riskbedömningar garantera säkra och hälsosamma arbetsförhållanden, arbetsplatser och platser där produktion eller arbete sker. Lämplig hälso- och säkerhetsinformation, utbildning och säkerhetsutrustning ska tillhandahållas arbetstagarna som behöver detta för att utföra arbetet på ett säkert och hälsosamt sätt.

Miljö

Länsförsäkringar AB-koncernen förväntar sig att affärspartnern bedriver sin verksamhet på ett ansvarsfullt sätt i förhållande till miljörisker och miljöpåverkan och tillämpa försiktighetsprincipen i sin verksamhet.

Affärspartnern ska sträva efter att undvika och minska växt-husgasutsläpp, avfall, utsläpp till luft, vatten och mark till följd av sin verksamhet.

Affärsbeteende och företagsintegritet

Länsförsäkringar AB-koncernen förväntar sig att affärspartnern bedriver sin verksamhet i enlighet med internationella överenskommelser, riktlinjer och koder rörande affärsbeteende.

Anti-korruption och mutor

Affärspartnern ska motarbeta alla former av korruption. Affärspartnern får inte delta i, tolerera eller överse någon form av korruption, bestickning, utpressning eller försörjning. Affärspartnern får inte erbjuda eller ta emot några förmåner för att få någon otillbörlig eller olämplig fördel. Sådana otillbörliga förmåner kan innefatta kontanter, icke-monetära gåvor, nöjesresor eller tjänster och bekvämligheter av andra slag. Affärspartnern ska verka för att inte möjliggöra direkt eller indirekt ekonomisk brottslighet, inklusive penningtvätt, bedrägerier, utpressning och finansiering av terrorism inom egen verksamhet och i sin värdekedja.

Intressekonflikter

Affärspartnern ska undvika intressekonflikter som kan äventyra affärspartnerns trovärdighet inom Länsförsäkringar AB-koncernen eller andra parter förtroende för Länsförsäkringar AB-koncernen. I de fall affärspartnern identifierar en intressekonflikt bör affärspartnern rapportera detta till Länsförsäkringar AB-koncernen.

Skydd av rättigheter och information

Affärspartnern ska skydda den information, elektronisk data och immateriella rättigheter samt teknik och standarder från Länsförsäkringar AB-koncernen som leverantörerna får tillgång till. Affärspartner är skyldiga att inte avslöja konfidentiell infor-



mation, att inte använda informationen med undantag för vad som är tillåtet enligt avtalet eller enligt lag och skydda den mot missbruk, stöld, bedrägeri eller otillbörligt röjande.

Fri konkurrens

Affärspartnern förväntas konkurrera i överensstämmelse med internationella och nationella konkurrenslagar och föreskrifter om fri och rättvis konkurrens.

Visselblåsning

Affärspartnern uppmuntras att rapportera misstänkta oegentligheter för att bidra till en trygg arbetsmiljö. Genom Länsförsäkringar AB-koncernens visselblåsarfunktion kan affärspartnern på ett säkert och anonymt sätt rapportera beteenden som bedöms vara oansvarsfulla eller olagliga i relationen med Länsförsäkringar AB-koncernen eller inom affärspartnerns egna verksamhet. Affärspartnern kan nå Länsförsäkringar AB-koncernens visselblåsarfunktion via Länsförsäkringars webbplats.

Varumärke

Affärspartnern får inte använda Länsförsäkringars företagsnamn, kännetecken, varumärken eller andra sådana tillgångar som kontrolleras av Länsförsäkringar utan att detta skriftligen överenskommit med Länsförsäkringar AB-koncernen.

Kontrollsystem

Affärspartnern uppmuntras att ha rutiner och processer på plats för att säkerställa efterlevnad av och för att identifiera överträdelser av denna uppförandekod, eller likvärdiga standarder.

Affärspartner ska snarast informera Länsförsäkringar AB-koncernen om existerande eller misstänkta väsentliga överträdelser av uppförandekoden, som kommer till deras kännedom. Därutöver förväntas affärspartnern, på begäran från Länsförsäkringar AB-koncernen, eller av Länsförsäkringar AB-koncernen utsedd tredje part, redogöra för efterlevnad av uppförandekoden.

Bolaget ska så långt som möjligt säkerställa att affärspartner efterlever innehållet i denna uppförandekod genom kontinuerlig genomlysning.

Konsekvenser vid överträdelser

Affärspartnern uppmanas att skyndsamt åtgärda eventuella överträdelser av uppförandekoden som kommer till deras kännedom och vidta lämpliga åtgärder för att rätta till samt förebygga dem. Länsförsäkringar AB-koncernens grundinställning är att gott och ömsesidigt samarbete är gynnsamt för alla

parter och att affärspartnern ska ges möjlighet till rättelse vid överträdelse av uppförandekoden.

Vid överträdelser som Länsförsäkringar AB-koncernen anser vara allvarliga eller vid upprepade överträdelser kan Länsförsäkringar AB-koncernen initiera en dialog med affärspartnern för åtgärdshantering eller avsluta affärsförbindelsen utifrån vad som är föreskrivet av aktuellt avtal.

Uppföljning

Affärspartnern ska förse Länsförsäkringar AB-koncernen med dess egen uppförandekod (motsvarande) och tillgänglig information för att möjliggöra uppföljning av efterlevnaden av denna uppförandekod vid behov.

Innehållet i denna uppförandekod ses kontinuerligt över och revideras. Affärspartnern ska, om inget annat särskilt har överenskommits, alltid säkerställa att senast gällande version av denna uppförandekod följs och efterlevs.



Bilaga

REFERENSER TILL INTERNATIONELLA STANDARDER

FN Global Compacts 10 principer

FNs Global Compacts tio principer för ansvarsfullt företagande bygger på de FN-deklarationer och konventioner som är universellt accepterade av det internationella samfundet. Uppförandekoden för affärspartner tar sin utgångspunkt i principerna avseende mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorrupcion.

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

- Princip 1** Stödja och respektera internationella mänskliga rättigheter inom sfären för företagets inflytande.
- Princip 2** Försäkra att deras egna företag inte är inblandade i kränkningar av mänskliga rättigheter.

ARBETSRÄTT

- Princip 3** Upprätthålla föreningsfrihet och erkänna rätten till kollektiva förhandlingar.
- Princip 4** Eliminera alla former av tvångsarbete.
- Princip 5** Avskaffa barnarbete.
- Princip 6** Avskaffa diskriminering vad gäller rekrytering och arbetsuppgifter.

MILJÖ

- Princip 7** Stödja försiktighetsprincipen vad gäller miljörisker.
- Princip 8** Ta initiativ för att stärka ett större miljömedvetande.
- Princip 9** Uppmuntra utvecklandet av miljövänlig teknik.

ANTIKORRUPTION

- Princip 10** Motarbeta alla former av korrupcion, inklusive utpressning och mutor.

FN Global Compacts referenser till FN-deklarationer och konventioner som är universellt accepterade av det internationella samfundet utgörs bland annat av:

- 1948 års allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna (UDHR).
- Internationella arbetsorganisationen, särskilt de handlingar som anges nedan:
 - Deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet från 1998
 - Forced Labour Convention (Tvångsarbete) (nr 29, 1930)
 - Abolition of Forced Labour Convention (Avskaffande av tvångsarbete) (nr 105, 1957)
 - Minimum Age Convention (Minimiålder) (nr 138, 1973)
 - Worst Forms of Labour Convention (Värsta formerna av barnarbete) (nr 182, 1999)
 - Equal Remuneration Convention (Lika lön) (nr 100, 1951)
 - Discrimination (Diskriminering anställning och yrkesutövning) (nr 111, 1958)
 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention (Föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten) (nr 87, 1948)
 - Right to Organise and Collective Bargaining Convention (Rätt att organisera sig och förhandla kollektivt) (nr 98, 1949)
 - Riktlinjer för arbetarskydd och hälsa (ILO-OSH-200) JA
 - FNs globala hållbarhetsmål
 - FNs ramkonvention om klimatförändringar, Kyotoprotokollet
 - Barnrättsprinciperna

- ISO 26000: 2010 Vägledning om socialt ansvarstagande
- Social Accountability 8000
- FNs konvention mot korrupcion

- Genomförande av FNs ”Skydda, respektera och åtgärda”-framework.

OECDs riktlinjer för multinationella företag

OECDs riktlinjer för multinationella företag är gemensamma rekommendationer från OECD-ländernas regeringar till multinationella företag för hur affärsverksamheter ska bedrivas ansvarsfullt. Riktlinjerna omfattar bland annat mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljöskydd och bekämpande av mutor.

FNs vägledande principer om företag och mänskliga rättigheter

FNs råd för mänskliga rättigheter antog 2011 FNs vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. Dessa principer utgör ett ramverk som består av tre huvudsakliga delar:

- Statens skyldighet att skydda enskilda individer från att deras rättigheter kränks av tredje part, inklusive företag.
- Näringslivets ansvar att respektera de mänskliga rättigheterna.
- Tillgång till effektiva rättsmedel för dem som anser sig drabbade av kränkningar av de mänskliga rättigheterna.

Principerna betonar att företag ska kunna identifiera, hantera och redogöra för sin påverkan på mänskliga rättigheter. Enligt dessa principer måste företag bland annat anta en policy för mänskliga rättigheter samt kartlägga sin faktiska och potentiella påverkan på mänskliga rättigheter.



Besök oss på [LF.se](https://www.lf.se)