

Sveaskog AB (publ)/ Sveaskog
Förvaltnings AB

Uppförandekod för medarbetare

Beslutad av:
Fastställt:
Regelverksägare:
Regelverksspecialist:
Informationsklass:

Styrelsen
2026-04-22
Chef HR
Chefsjurist
Extern

1 INLEDNING

1.1 Bakgrund och syfte

Vår vision är att vara världsledande på hållbart värdeskapande i skogen. För att nå dit strävar vi efter att på bästa sätt balansera miljömässiga ekonomiska och sociala värden. Ett högt förtroende i omvärlden är viktigt för att vi ska kunna bedriva vår verksamhet.

Vår Uppförandekod beskriver hur vi ska agera som arbetsgivare, medarbetare och uppdragsgivare, där vi strävar efter att skapa värde för våra intressenter och upprätthålla goda relationer utifrån våra värdeord: ansvar, nyfikenhet och mod. Våra värdeord ska genomsyra kulturen och hjälpa oss att i vardagen agera med ett gemensamt förhållningssätt. I Uppförandekod för affärspartners beskrivs de förväntningar som Sveaskog har på sina affärspartners och dess underleverantörer för att bidra till ett hållbart värdeskapande.

Sveaskogs Uppförandekod bygger på följande övergripande internationella riktlinjer:

- FN:s Global Compact
- FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter
- OECD:s riktlinjer för multinationella företag
- ILO:s kärnkonventioner

För mer information om riktlinjerna, se appendix.

1.2. Omfattning och tillämpningsområde

Uppförandekoden gäller för samtliga medarbetare inom Sveaskog. Det är vårt gemensamma ansvar att föregå med gott exempel.

Sveaskogs chefer bär ett särskilt ansvar för att säkerställa att Uppförandekoden tillämpas och efterlevs. Det är chefens ansvar att vara ett föredöme och vara tillgänglig för medarbetare som har frågor eller vill rapportera överträdelser av Uppförandekoden. Om du har frågor kring uppförandekoden som du inte vill ta med din chef eller rapportera kan du vända dig till koncernfunktion HR.

Uppförandekoden ger inte svar på hur medarbetare ska agera i alla situationer. Därför är det viktigt att använda sitt sunda förnuft och låta följande frågor ge vägledning inför beslut:

- Är det lagligt?
- Är det etiskt rätt?
- Kan mitt beslut och agerande påverka förtroendet för Sveaskog negativt?
- Vad skulle jag tycka om någon annan gjorde som jag?

Ibland kan situationer vara komplexa och kräva avvägningar, och det finns sällan en enkel lösning. Vid osäkerhet bör chef eller kollega rådfrågas.

Utbildningsinsatser

För att säkerställa att Sveaskogs medarbetare hålls uppdaterade och informerade om innehållet i uppförandekoden ingår den både i processen för on-boarding av nya medarbetare och i årliga utbildningsinsatser. Dessa omfattar uppförandekodens samtliga delar.

1.3 Definitioner

INTERNATIONELLA ÖVERGRIPANDE RIKTLINJER

Sveaskogs Uppförandekod för medarbetare bygger på följande internationella riktlinjer:

FN:s Global Compact

FN:s Global Compact är det globala näringslivets upprop för hållbart företagande. Sveaskog står bakom och agerar utifrån uppropets tio principer för mänskliga rättigheter, arbets- och anställningsförhållanden, miljö, samt anti-korruption. Läs mer på www.unglobalcompact.org

FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter

Sveaskog följer den rekommendation som FN:s råd för mänskliga rättigheter enhälligt beslutade om 2011. Rekommendationen riktar sig till alla stater och alla företag i form av vägledande principer som handlar om:

- statens skyldighet att skydda enskilda individer mot att deras rättigheter överträds av privata aktörer, 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. Läs mer på www.regeringen.se

OECD:s riktlinjer för multinationella företag

De länder som ansluter sig till OECD:s riktlinjer uppmuntrar företag att följa riktlinjerna och bidra till ekonomisk, miljömässig och social utveckling samt att minimera de svårigheter som deras olika verksamheter kan ge upphov till. I arbetet samarbetar regeringar med företag, fackföreningar och frivilligorganisationer. Svenska staten och Sveaskog följer OECD:s riktlinjer. Läs mer på www.oecd.org

ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter på arbetsplatsen:

ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetet, som antogs 1998 och ändrades 2022, är ett uttryck för engagemang från regeringar, arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer för att upprätthålla grundläggande mänskliga värderingar – värderingar som är avgörande för våra sociala och ekonomiska liv. Den bekräftar de skyldigheter och åtaganden som är inneboende i medlemskap i ILO, nämligen:

- föreningsfrihet och ett effektivt erkännande av rätten till kollektiva förhandlingar;
- avskaffande av alla former av tvångsarbete eller tvångsarbete;
- ett effektivt avskaffande av barnarbete;
- avskaffande av diskriminering när det gäller anställning och yrke; och
- en säker och hälsosam arbetsmiljö.

Läs mer på www.ilo.org

2 VÅR ARBETSPLATS

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER OCH ARBETSFÖRHÅLLANDEN

Vi prioriterar säker arbetsmiljö och hälsa

Vårt mål är att våra arbetsplatser ska vara trygga, inkluderande, säkra och hälsosamma. Vi sätter medarbetarnas hälsa och trivsel i centrum och arbetar ständigt med att utveckla arbetsmiljön. Vi arbetar systematiskt, förebyggande och långsiktigt med såväl den fysiska som organisatoriska- och sociala arbetsmiljön.

På våra arbetsplatser ska alla vara delaktiga i arbetsmiljöarbetet och följa våra riktlinjer och arbetsplatsens regler. Medarbetare på Sveaskog förväntas ta ansvar för såväl sin egen som andras arbetsmiljö. Alla riskobservationer, säkerhetsbrister, tillbud och olyckor ska omedelbart rapporteras till chef eller ansvarig på arbetsplatsen via IA-appen. Det är också varje medarbetares rätt- och skyldighet att stoppa ett riskfyllt arbete som innebär fara för liv och hälsa.

Onykterhet och drogpåverkan är en allvarlig arbetsmiljörisk både för den som är påverkad och för omgivningen. Bolagets evenemang och tillställningar ska präglas av en professionell atmosfär där alla medarbetare kan känna sig trygga och respekterade. Användning, innehav eller distribution av narkotikaklassade preparat är strikt förbjudet på Bolagets samtliga arbetsplatser. Användning är dock tillåten om medarbetaren kan bevisa att substansen/substanserna ingår i en pågående medicinsk behandling, till exempel genom uppvisande av läkarintyg. Under arbetstid är all konsumtion av alkohol otillåten, endast i undantagsfall kan alkoholkonsumtion tillåtas, såsom vid företagsrelaterade arrangemang, kurser, konferenser, AW's eller personalfester. Vid dessa tillfällen ska alkoholkonsumtionen vara måttlig, och alkoholfria alternativ ska alltid erbjudas. Bolaget erbjuder stöd till medarbetare som har problem med alkohol eller droger genom företagshälsovård eller andra stödtjänster. Medarbetare som upplever problem med alkohol eller droger uppmanas att ta kontakt med sin chef för hjälp och stöd. Sekretess och integritet respekteras i hanteringen av dessa ärenden. Det kan vara aktuellt med rehabiliterande åtgärder om det kan konstateras en alkoholsjukdom. Arbetsgivaren har dock inte motsvarande rehabiliteringsskyldighet beträffande medarbetare som har ett narkotikaberoende. Huruvida arbetsgivaren ska vidta rehabiliterande åtgärder vid narkotikaberoende beslutas därför av HR-chef i särskild ordning i varje enskilt ärende. Överträdelse av Bolagets alkohol- och drogriktlinje kan leda till arbetsrättsliga åtgärder, inklusive erinran, uppsägning eller avsked, beroende på omständigheterna.

Vi värnar också om att alla medarbetare ska ha en hållbar relation mellan arbete och fritid. Vi tror på en arbetsmiljö där det finns balans mellan professionella åtaganden och tid för återhämtning, familj och intressen. Därför planerar vi vårt arbete med hänsyn till rimliga arbetsbelastningar och uppmuntrar arbetssätt som skapar utrymme för både engagemang i jobbet och ett välfungerande liv utanför arbetet. En god balans är avgörande för långsiktigt välmående och hållbara prestationer

Vi står för likabehandling och mångfald

Alla människors lika värde är en självklarhet för oss. Vi arbetar aktivt för att öka mångfald och inkludering i alla delar av verksamheten. Vi har nolltolerans mot mobbning, diskriminerande jargong, nedsättande skämt och kränkande uttalanden på jobbet. Diskriminering, oavsett grund, är inte accepterat och får inte förekomma i någon del av verksamheten.

Nolltoleransen gäller alla former av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, mobbning och diskriminering. För att värna nolltoleransen ska alla medarbetare aktivt förebygga och förhindra att nolltoleransen bryts samt visa civilkurage och agera om vi får kännedom om att så skett. Det är alla medarbetares ansvar att informera HR-chefen eller chefsjuristen om tendenser till kränkande särbehandling eller trakasserier förekommer på arbetsplatsen. Om en personalansvarig chef får vetskap om att en underställd medarbetare upplever sig utsatt för kränkningar eller trakasserier är denne ansvarig för att omedelbart kontakta HR-chefen eller chefsjuristen, som i samråd tar över ansvaret för utredningen.

Vi värnar särskilt om arbetstagare under 18 år

Alla former av våld, tvång eller utnyttjande av barn är oacceptabla. Som barn räknas en person under 18 år i enlighet med första artikeln i FN:s Barnkonvention. Arbete som är farligt eller skadligt för barns hälsa, säkerhet eller sociala och psykiska utveckling får inte förekomma. Inte heller får arbete som hindrar barnet från att gå i skolan förekomma. Arbetstagare under 18 år skyddas särskilt från farliga arbetsuppgifter som innebär risk för hälsa och säkerhet, som till exempel nattarbete. Särskilda regler och krav i nationell lagstiftning, föreskrifter eller tillämpliga kollektivavtal för arbetstagare under 18 år avseende exempelvis arbetstider, arbetsuppgifter och andra delar av anställningsförhållandet ska efterlevas i alla delar av verksamheten.

Vi accepterar inte tvångs- och skuldarbete

Vi accepterar inte människohandel, tvångsarbete eller arbete kopplat till någon form av hot eller bestraffning. Arbete sker på frivillig grund. Våra medarbetare ska fritt få lämna arbetsplatsen efter avslutat arbetspass. Det får inte förekomma att våra medarbetares lön, eller del av sådan lön, andra förmåner som tillkommer medarbetaren, eller handlingar såsom exempelvis ID-kort och pass, tas i beslag i syfte att framtvinga arbete.

Vi värnar rätten till föreningsfrihet

Vi erkänner och respekterar medarbetares rätt att organisera sig i fackliga organisationer samt förhandla kollektivt och vi accepterar inte inskränkningar i föreningsfriheten eller rätten till kollektiva förhandlingar. Medarbetarna ska kunna utöva dessa rättigheter utan att hindras och utan rädsla för bestraffning, hot eller andra repressalier. Diskriminering av fackligt förtroendevalda och medarbetare som är fackligt anslutna accepteras inte.

Vi värnar om skäliga anställningsvillkor

Vi värnar skäliga anställningsvillkor samt respekterar och efterlever i alla avseenden sådana förpliktelser gentemot medarbetare som följer av nationella lagar (inklusive EU-lagstiftning), andra föreskrifter, tillämpliga kollektivavtal samt ILO:s kärnkonventioner. Arbetstid och lön samt annan ersättning ska följa nationella lagar, tillämpliga avtal (inklusive kollektivavtal) samt vad som i övrigt kan anses allmänt gällande för branschen. Illegal arbetskraft får inte förekomma.

3 MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Sveaskog ska som ett bolag med statligt ägande agera ansvarsfullt och arbeta aktivt för att följa internationella riktlinjer om bland annat miljö- och klimathänsyn, arbetsvillkor, anti-korruption och affärsetik samt mänskliga rättigheter, inklusive bland annat FN:s Global Compact, FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter och OECD:s riktlinjer för multinationella företag.

Sveaskog respekterar och arbetar aktivt för upprätthållandet av grundläggande mänskliga rättigheter och friheter för alla som berörs av koncernens verksamheter. Sveaskog ska respektera urfolks kulturer och dess intressen till land och vatten samt verka för att i så stor utsträckning som möjligt undvika och begränsa effekterna av koncernens verksamheter på urfolk och andra minoritetsgruppers intressen och rättigheter.

4 HÅLLBART FÖRETAGANDE OCH AFFÄRSETIK

Inledning

Samtliga bolag med statligt ägande ska enligt Statens ägarpolicy och principer för bolag med statligt ägande 2025, beslutad av regeringen den 20 februari 2025, i syfte att främja ett långsiktigt hållbart värdeskapande bedriva ett hållbart företagande.

Ett hållbart företagande innebär att de statliga bolagen ska bedriva sin verksamhet på ett sätt som gynnar en hållbar utveckling, det vill säga en utveckling som tillfredsställer dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillfredsställa sina behov. Det ska uppnås genom att balansera och förena en ekonomiskt, socialt och miljömässigt hållbar utveckling. Hållbart företagande innebär att agera ansvarsfullt och minimera risken för negativ påverkan men också att tillvarata möjligheter till hållbart värdeskapande genom innovativa affärsmodeller och lösningar. Statliga bolag ska agera föredömligt inom området hållbart företagande och i övrigt agera på ett sådant sätt att de åtnjuter offentligt förtroende.

Sveaskog, dess anställda, kunder och leverantörer ska i alla avseenden alltid följa tillämpliga författningar, dvs. lagar, förordningar och föreskrifter. Sveaskog ska som ett bolag med statligt ägande som ett led i bedrivandet av ett hållbart företagande verka för upprätthållandet av vissa standarder inom vissa särskilt prioriterade områden. I avsnitten nedan redogörs det för bolagets förväntningar inom dessa särskilt prioriterade områden.

Anti-korruption och intressekonflikter

Sveaskog och dess anställda ska arbeta för en god affärsetik och motverka all form av korruption. Sveaskogs utgångspunkt i arbetet för en god affärsetik och ett aktivt anti-korruptionsarbete är *Institutet Mot Mutors Kod mot korruption i näringslivet* och de interna styrande dokument för motverkandet av korruption som bolaget antagit.

Sveaskog och dess anställda ska i alla avseenden följa samtliga tillämpliga författningar och regler för motverkande av korruption, samt i övrigt verka för en god affärsetik och delta i bolagets anti-korruptionsarbete. Anställda ska inte ta emot eller lämna otillbörliga förmåner för utövningen av anställningen hos eller i uppdraget för bolaget.

Sveaskogs anställda, kunder och leverantörer ska inte i samband med fullgörandet av skyldigheter i anställningen eller uppdraget för bolaget gör sig skyldiga till eller medverka till andra brott, såsom trolöshet mot huvudman, bedrägeri, svindleri, stöld eller andra förmögenhetsbrott.

Sveaskog och dess anställda ska aktivt verka för att intressekonflikter undviks. En intressekonflikt föreligger när en enskilds intressen strider mot bolagets eller koncernens intressen. Skulle intressekonflikter ändå uppstå ska de hanteras i enlighet med koncernens interna styrande dokument om motverkande av intressekonflikter.

Rättvis konkurrens

Sveaskog värnar den fria marknaden och upprätthållandet av en god och sund konkurrens på lika villkor på de marknader som koncernen är aktiva på. Samtliga tillämpliga konkurrensrättsliga regler ska alltid respekteras och följas i koncernens verksamhet.

Sveaskog och dess företrädare ska inte ingå några överenskommelser som är konkurrensbegränsande. Sveaskog ska alltid – i förekommande fall – tillse att bolaget agerar konkurrensrättsligt ansvarsfullt och inte i något avseende missbrukar den särställning som bolaget kan inta på vissa av de marknader som bolaget är aktivt på.

Skatt och redovisning

Sveaskog ska som statligt bolag agera ansvarsfullt inom skatteområdet. Sveaskog ska tillse att bolaget betalar alla skatter i tid och inte på något sätt medverkar eller bidrar till ett otillbörligt undanhållande av skatt. Sveaskog ska vidta alla åtgärder nödvändiga för förhindrandet härav. Sveaskog ska också tillse att bolaget aktivt verkar för motverkandet av penningtvätt i koncernens verksamheter.

Sveaskog förväntas att följa tillämpliga författningar samt bokförings- och redovisningsregler samt tillse att all bokföring och redovisning är korrekt, komplett och inte vilseledande.

Sanktioner

Sveaskog förväntas att följa tillämpliga författningar avseende exportrestriktioner och exportkontroll samt alla tillämpliga nationella och internationella regler avseende ekonomiska sanktioner, inklusive men inte begränsat till ekonomiska sanktioner beslutade av EU och FN. Sveaskog och dess anställda ska inte heller vidta några åtgärder för att otillbörligen kringgå eller medverka till ett kringgående av sådana exportrestriktioner, exportkontroller eller ekonomiska sanktioner.

Krav på motparter och avtal med affärspartners

Sveaskog och dess anställda ska säkerställa professionella och affärsetiska samarbeten med motparter. Skriftliga avtal ska som regel upprättas för alla uppdrag med motparter för att tydligt ange de krav och förväntningar Sveaskog har på aktörer i sin värdekedja, i synnerhet avseende arbetsvillkor och miljöansvar. Avtal undertecknas endast av behöriga företrädare för Sveaskog.

Alla affärspartners förväntas också acceptera och efterleva kraven i Sveaskogs uppförandekod för Affärspartners ([länk](#)).

För att säkerställa efterlevnad av krav ska Sveaskog genomföra löpande uppföljningar och granskningar av affärspartners.

5 MILJÖ OCH HÅLLBARHET

Sveaskog tar stort ansvar för att bedriva skogsbruk på ett långsiktigt hållbart sätt genom att beakta och balansera skogens olika värden. Sveaskogs verksamhet är miljöcertifierad (FSC, PEFC och ISO 14001) och verksamhetens mål är en balans mellan långsiktigt hållbar avkastning, ökad skogstillväxt, ökad klimatnytta och utveckling av biologisk mångfald och ekosystemtjänster. Miljöhänsyn är en naturlig del i alla delar av vår verksamhet och vi arbetar systematiskt med att identifiera, förebygga och minimera negativ påverkan på miljö och klimatet.

Sveaskog strävar efter en resurseffektiv användning av råvaror och energi. Sveaskog arbetar aktivt för att vidta utsläppsminskande åtgärder parallellt med att stärka skogens positiva bidrag

till klimatet. Vi strävar efter ett klimatanpassat skogsbruk med hänsyn till tillgängliga klimatprognoser.

6 KOMMUNIKATION

Grunden för Sveaskogs trovärdighet och hur vi uppfattas är hur vi som verksamhet och medarbetare agerar – inte minst när det gäller hur vi som statligt ägt bolag hanterar de olika intressen som finns i skogen – och hur vi tillsammans utför vårt uppdrag. Sveaskogs kommunikation ska stärka varumärket, skapa förtroende för bolaget, aktivt bidra till affären, ske i enlighet med bolagets övergripande strategi och mål samt bidra till ett Sveaskog. Kommunikationen är en bidragande del, men kan inte på egen hand etablera bilden av Sveaskog och vår verksamhet.

För att stärka vår förståelse, stolthet och kompetens och därigenom skapa förutsättningar för oss att ta ansvar, vara modiga och nyfikna samt att bidra maximalt till förverkligandet av vår affärsidé, delar vi relevant och aktuell information med varandra internt. Bra kommunikation hjälper oss att förstå varandra och att uppnå gemensamma mål. Våra budskap till omvärlden ska visa bredden i vårt uppdrag och skapa förståelse och legitimitet för hur vi arbetar med skogsbruket. Det gör vi genom att visa att vi har den kompetens och ödmjukhet som behövs för att verkställa vårt uppdrag i det komplexa sammanhang vi verkar i.

Vår kommunikation ska vara professionell, saklig, konsekvent och tydlig.

All vår kommunikation ska ske i enlighet med gällande lagstiftning och policyer och vi ska agera i enlighet med god affärssed. Genom frekventa kontakter, öppen dialog, tydlighet och god etik upprätthåller vi en god relation med ägare, finansiärer, affärspartners, kunder, medarbetare och andra intressenter.

I möte med lokalsamhället, samarbetspartners, journalister och andra externa intressenter ska företrädare för Sveaskog generellt vara balanserade och nyanserade, ödmjuka och tydliga samt sakliga och transparenta. I media talar vi genom utvalda och medietränade talespersoner som uttalar sig i egenskap av sin position och kompetens å bolagets vägnar. Sveaskogs logotyper, bilder och texter får endast användas i Sveaskogs officiella kanaler eller där Sveaskog i övrigt har gett godkännande. Det finns särskilda personer som har i uppdrag att sköta kommunikationen för bolagets räkning, våra etablerade kanaler som inkluderar sociala medieplattformar. Medarbetare får inte använda sociala medier på ett sådant sätt att det kan skada bolagets anseende. Om en medarbetare är osäker på sina rättigheter på sociala medier och vad som är tillåtet inom ramen för anställningsrelationen bör medarbetaren tala med sin närmaste chef.

Alla medarbetare med tillgång till konfidentiell information måste alltid agera med försiktighet och aldrig dela konfidentiell eller skyddad information med kollegor som inte känner till informationen eller obehöriga tredje parter, om personen inte fått mandat att göra det. Samtliga medarbetare ska strikt följa reglerna gällande insiderlagstiftning. Anställda som har tillgång till konfidentiell information ska avstå från att vidarebefordra denna information till tredje part eller att begagna sig av den för egen eller annans fördel.

7 INFORMATIONSSÄKERHET OCH INTEGRITET

Sveaskog innehar information som är känslig och av stor betydelse för verksamheten i koncernen, bland annat kommersiellt känslig information. Sveaskog och dess anställda ska tillsammans tillse att sådan information om koncernen och dess verksamhet inte används på ett

otillbörligt sätt eller i ett otillbörligt syfte. Sveaskog och dess anställda ska tillse att informationssäkerheten inom koncernen alltid iaktas och upprätthålls. Alla anställda ska delta i de interna informationssäkerhetsutbildningar som bolaget erbjuder.

Information som delges affärspartners, leverantörer och andra intressenter ska alltid skyddas i enlighet med Sveaskogs styrande dokument.

Sveaskog är skyldig att följa tillämpliga lagar och regler för förhindrandet av insiderhandel. Det är förbjudet för alla anställda som innehar insiderinformation att utnyttja sådan insiderinformation för egen eller annans räkning, direkt eller indirekt, genom att förvärva eller avyttra finansiella instrument som denna information rör.

Sveaskog behandlar i sina verksamheter vidare personuppgifter om enskilda, bland annat kunder, leverantörer och andra intressenter till bolag inom koncernen. Sveaskog ska alltid följa tillämpliga lagar och regler om personuppgifter för att säkerställa skydd av den enskildes rätt till integritet. All behandling av personuppgifter – bland annat insamling, registrering, lagring och gallring – ska alltid ske i enlighet med dessa tillämpliga lagar och regler. Felaktig hantering av personuppgifter ska alltid motverkas.

Sveaskog ska endast insamla, registrera och lagra personuppgifter om det finns legitima ändamål och laglig grund för det. Sveaskog och alla anställda som hanterar personuppgifter ska fortlöpande hålla sig uppdaterade om tillämpliga lagar och regler avseende personuppgifter, inklusive de interna styrande dokument avseende personuppgifter som bolag inom koncernen antagit. Alla anställda ska genomgå de utbildningar avseende personuppgifter som bolaget erbjuder från tid till annan.

8 RAPPORTERING AV BROTT MOT UPPFÖRANDEKODEN

Sveaskog uppmanar den som upplever att bolag inom koncernen och dess anställda gör sig skyldiga till brott mot denna Uppförandekod att rapportera sådana överträdelser i första hand direkt till din chef, din chefs överordnade eller koncernfunktion HR. Om du känner att du inte kan rapportera till någon av dessa kan du även använda Sveaskogs visselblåstjänst: [Sveaskog visselblåsarsida \(ny\) - CRD Protection](#) för att rapportera anonymt. Generella frågor kring uppförandekoden hänvisas till HR.