INNAS UPPFÖRANDEKOD

1. Ord från koncernchefen

”Vi har förnyat INNA-koncernens uppförandekod. Uppförandekoden gäller vår dagliga verksamhet i alla INNAs affärsfunktioner och bolag.

Vårt arbete inom fastighetsförvaltning och fastighetsförmedling bygger på kompetens och förtroende. Vi säkerställer att vår affärsverksamhet är hållbar och ansvarsfull genom att följa gemensamt överenskomna affärsprinciper och etisk praxis. Samtidigt lägger vi grunden för bolagets framtida framgång.

INNAs vision är att vara den ledande föregångaren inom fastigheter och boende i Norden, känd för sin starka interna kultur och värderingar, och att erbjuda branschens bästa kund- och medarbetarupplevelse genom ständig utveckling och förbättring.

Vi gör alla både stora och små val varje dag. Genom att följa gemensamt fastställda principer kan vi säkerställa att koncernbolagens goda anseende bevaras och stärks.

INNAs värderingar är: ”vi lyckas tillsammans, vi vågar förnya oss och vi agerar ansvarsfullt”. För att leva upp till våra värderingar måste vi ha gemensamma spelregler. Gemensamma värderingar, kompetens och förtroende ska återspeglas i allt vi gör varje dag, överallt.”

Styrelserna, den högsta ledningen och alla medarbetare i INNAs bolag har åtagit sig att följa principerna i denna uppförandekod. Vi har ett etablerat program för regelefterlevnad och utbildar vår personal och våra styrelseledamöter regelbundet. Vi förväntar oss också att alla våra affärspartner agerar på samma sätt när det gäller miljömässigt och socialt ansvar. Vår uppförandekod för leverantörer anger riktlinjer och förväntningar för våra leverantörer.

INNA har förändrats och utvecklats betydligt de senaste åren. Med tanke på vår framtida tillväxt och expansion är det avgörande för vår framgång och vårt anseende som ansvarsfullt företag att vi förbinder oss till att följa gemensamma principer och regler.

Helsingfors 1.2.2026

Kari Virta
VD
INNA Group

2. Inledning

De verksamhetskrav som anges i denna uppförandekod gäller för styrelserna, den högsta ledningen och alla medarbetare i INNAs bolag, oavsett arbetsuppgifter eller placering.

INNA har också interna riktlinjer för sina medarbetare. Vid eventuella motstridigheter mellan denna policy och andra interna riktlinjer har denna policy företräde.

Om du har frågor om innehållet i denna uppförandekod, eller om hur den ska påverka ditt dagliga arbete eller en enskild fråga, kontakta INNAs juristteam.

3. Efterlevnad av lagar och föreskrifter

Vi är personligen ansvariga för allt vi gör. Som experter är det viktigt att vi följer lagstiftningens utveckling inom vårt ansvarsområde och säkerställer att vår verksamhet följer gällande regler.

I vår verksamhet har INNA åtagit sig att följa alla tillämpliga lagar, regler och föreskrifter samt allmänt erkända etiska principer. Relevant lagstiftning omfattar regler om skydd för mänskliga rättigheter och miljön, skydd av den personliga integriteten, förebyggande av mutor och andra former av korruption, konkurrens samt arbetsmiljö och arbetarskydd.

4. Mänskliga rättigheter och arbetsvillkor

INNA respekterar mänskliga rättigheter och har nolltolerans mot alla former av kränkning av dem. INNA följer internationellt erkända principer och ramverk om mänskliga rättigheter, såsom FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, OECD:s riktlinjer för multinationella företag, International Bill of Human Rights och ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet. INNA åtar sig att förebygga alla former av kränkningar av mänskliga rättigheter och negativ påverkan i den egna verksamheten och i värdekedjan, och förväntar sig detsamma av sina affärspartner och leverantörer.

4.1. Arbetsmiljö och hälsa

Alla medarbetare och personer som arbetar under INNAs ledning erbjuds en säker och hälsosam arbetsplats. INNA främjar en målinriktad, samarbetsinriktad och stödjande arbetsmiljö där medarbetare kan föra en öppen och konstruktiv dialog om alla arbetsrelaterade frågor, och där medarbetare vid behov kan föra frågor vidare till sin chef eller till INNAs juristteam.

INNA följer alla tillämpliga nationella och internationella lagar och föreskrifter om hälsa och säkerhet. INNA har som mål att ingen ska omkomma på arbetsplatsen, och arbetsrelaterade skador eller sjukdomar bland medarbetarna betraktas som allvarligt. INNA accepterar inte heller något våld, hot om våld eller trakasserier på arbetsplatsen. Det är också INNAs ambition att våra affärspartners arbetsmiljö är säker och hälsosam. INNA främjar medarbetarnas välbefinnande.

4.2. Arbetstid, löner och förmåner

INNA säkerställer att en normal arbetsvecka följer relevanta internationella arbetsnormer. Övertid är frivillig och begränsad. Medarbetare garanteras raster och årlig betald ledighet i enlighet med tillämplig lag eller kollektivavtal, beroende på vilket som ger mest.

INNA åtar sig att betala loner såväl inom den egna verksamheten som i leverantörskedjan. Det innebär att INNA betalar löner och förmåner som minst motsvarar tillämpliga lagar, nationella normer, branschstandarder och relevanta kollektivavtal. Lönerna ska under alla omständigheter vara tillräckliga för att täcka grundläggande levnadsbehov och ge ett visst utrymme utöver dessa.

Lön och karriärutveckling bygger på var och ens egna prestationer, kompetens och färdigheter. INNA betalar korrekt lön i rätt tid, inklusive övertid, och löneavdrag används inte som disciplinär åtgärd.

4.3. Nolltolerans mot diskriminering

INNA accepterar inte diskriminering eller trakasserier av någon (medarbetare eller företrädare för en affärspartner) på grund av ålder, etnicitet, kön, religion, etniskt ursprung, sexuell läggning, funktionsnedsättning, hälsotillstånd eller andra liknande personliga egenskaper. INNA accepterar inte heller någon form av trakasserier, inklusive våld, sexuella trakasserier, bestraffning eller kränkande behandling av något slag.

4.4. Mångfald, jämlikhet och inkludering

Medarbetare behandlas likvärdigt utifrån sina kompetenser och kvalifikationer vid samtliga anställningsrelaterade beslut, och INNA åtar sig att tillämpa lika lön för lika arbete och lika möjligheter.

INNA anser att mångfald stärker vår konkurrenskraft, och vi strävar efter att spegla de samhällen där vi är verksamma genom att arbeta för en rättvis representation av underrepresenterade grupper. Team med mångfald gör det möjligt för oss att ta in olika perspektiv och utmana vårt sätt att tänka, vilket bidrar till bättre beslut. Med mångfald menar INNA olika aspekter av mångfald, inklusive men inte begränsat till kön, etnicitet, sexuell läggning, funktionsnedsättning, hälsa samt socioekonomisk och kulturell mångfald.

INNA strävar efter att skapa en företagskultur där alla medarbetare känner sig välkomna, uppskattade och inkluderade.

4.5. Föreningsfrihet

INNA respekterar föreningsfriheten och arbetstagarnas rätt att organisera sig fackligt. Att gå med i eller avstå från att gå med i en fackförening eller organisation är ett personligt beslut för INNAs medarbetare. Medarbetare måste dock agera i enlighet med INNAs uppförandekod och övriga policyer vid sådana möten.

5. Skydd av företagets information och resurser

”Förebygg, skydda och var uppmärksam”

All information hos INNA och all information som INNA får från sina entreprenörer, affärspartner eller andra affärskontakter och som inte är offentlig betraktas som konfidentiell. Detsamma gäller personuppgifter om INNAs chefer och medarbetare och personuppgifter om INNAs entreprenörer, affärspartner eller andra affärskontakter. INNA vidtar lämpliga åtgärder för att säkerställa att uppgifter och information är korrekta, konfidentiella och säkra. INNA förväntar sig att bolagets chefer och medarbetare skyddar alla bolagets resurser, som kan vara materiella eller immateriella tillgångar såsom varumärken och andra immateriella rättigheter, konfidentiell information och personuppgifter. Alla bolagets resurser ska användas ärligt, effektivt och enbart för legitima affärsändamål.

6. Affärsetik

6.1. Nolltolerans mot korruption och mutor

”Vi förstår etiken i vår verksamhet”

INNA åtar sig att följa tillämpliga regler mot mutor och korruption och att bedriva verksamheten med integritet. Korruption – missbruk av makt för egen vinning – förekommer i olika former, såsom mutor, smörjpengar, överdriven representation, utpressning och intressekonflikter. INNA har nolltolerans mot korruption. INNA erbjuder eller betalar inte mutor eller otillbörliga betalningar till myndigheter eller andra parter och råder eller rekommenderar inte någon att erbjuda eller ta emot sådana. INNA tar inte emot mutor eller otillbörliga betalningar från någon. Vi ingriper mot missbruk som kommer till vår kännedom och samarbetar med berörda myndigheter.

Att ge och ta emot tillfälliga gåvor och representation av ringa värde, som redovisas öppet och på lämpligt sätt och som inte skapar eller uppfattas skapa förväntningar på en motprestation, är tillåtet i INNAs verksamhet.

Mer information finns i vår antikorruptionspolicy.

6.2. Inga intressekonflikter

”INNAs beslut fattas alltid i INNAs bästa intresse”

Situationer som ger upphov till intressekonflikter ska förebyggas. En intressekonflikt uppstår när en medarbetares ekonomiska eller andra personliga intressen, ersättningar eller relationer kan påverka medarbetarens arbete inom INNA och försvåra beslut som är i INNAs bästa intresse. När en intressekonflikt uppstår eller riskerar att uppstå ska detta rapporteras redovisas öppet och utan dröjsmål inom INNA. Den möjliga eller faktiska situationen bedöms, och lämpliga åtgärder beslutas och genomförs vid behov.

6.3. Bekämpning av penningtvätt, transparens i finansiell transaktioner och efterlevnad av sanktioner

”Vi granskar våra motparter och gör affärer endast med ansvarsfulla motparter med gott anseende”

INNA accepterar inte några handlingar kopplade till brottslig verksamhet som syftar till att dölja medels olagliga ursprung (det vill säga penningtvätt). INNA accepterar inte finansiering av terrorism.

INNA granskar affärspartner för att minska risken att bli inblandat i oetisk, olaglig eller brottslig verksamhet. INNA åtar sig att fullt ut följa tillämpliga lagar och regler om bekämpning av penningtvätt och finansiering av terrorism samt gällande sanktionslagar och sanktionsföreskrifter, inklusive FN-sanktioner och tillämpliga sanktioner enligt nationell lagstiftning och enligt Europeiska unionens, USA:s och Storbritanniens lagstiftning. INNA gör inte affärer med affärspartner som omfattas av ekonomiska sanktioner eller restriktioner enligt exportkontrollagstiftning. INNA genomför inte transaktioner med parter som deltar i penningtvätt eller grovt skattebrott.

All finansiell verksamhet ska bedrivas transparent och redovisas korrekt.

INNA accepterar inte heller bedrägliga handlingar i någon form. Detta omfattar avsiktligt vilseledande eller på annat sätt otillbörliga metoder för obefogad eller olaglig ekonomisk vinning, liksom att avsiktligt lämna felaktig information som påverkar bokslut och rapportering. Följande är också strikt förbjudet: missbruk eller förskingring av pengar eller tillgångar, stöld, manipulation av bokslut och rapportering, förstörelse, radering eller otillbörlig användning av data och utrustning samt underlåtenhet att anmäla överträdelser av lagar, föreskrifter eller företagets policyer.

Mer information finns i vår policy för efterlevnad av handelsregler.

6.4. Inköp samt val av leverantörer och affärspartner

En betydande del av INNAs hållbarhetspåverkan finns i vår värdekedja. Därför har INNA åtagit sig att arbeta med ansvarsfulla inköps- och upphandlingsrutiner. De produkter INNA använder och de leverantörer INNA samarbetar med är direkt kopplade till INNAs hållbarhetsprestanda. För att säkerställa samarbete med ansvarsfulla organisationer genomför INNA utvärderingar av alla nya och befintliga leverantörer.

INNA arbetar för att identifiera eventuella kränkningar av mänskliga rättigheter, miljööverträdelser och annan olaglig eller oetisk verksamhet i värdekedjan. INNAs uppförandekod för leverantörer anger den standard för respekt för mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljömässiga och samhälleliga resultat samt etiskt affärsuppträdande som INNAs leverantörer förväntas följa.

6.5. Sund konkurrens

”Det finns inget annat sätt.”

INNA stödjer principerna om fri företagsamhet och sund konkurrens och följer alla tillämpliga konkurrenslagar och konkurrensregler. INNAs medarbetare deltar inte i några konkurrensbegränsande metoder, inklusive marknadsuppdelning, otillbörligt informationsutbyte, produktions- och försäljningskvoter eller anbudskarteller med konkurrenter. INNA följer dessa principer i alla kontakter med konkurrenter, i kontakter med vår värdekedja och i vår kommunikation i allmänhet.

Mer information finns i vår konkurrenspolicy.

6.6. Informationssäkerhet och skydd av den personliga integriteten

INNA arbetar för en hög säkerhetsmedvetenhet. Information betraktas som en kritisk tillgång och resurs, och felaktig eller otillgänglig information kan påverka affärsverksamhetens konkurrenskraft. Informationssäkerhet är därför avgörande.

INNA säkerställer att IT-säkerhetsarrangemangen är anpassade till kraven för de informationstillgångar som berörs, och att lämpliga styrnings- och ledningsrutiner införs för att hantera risker, följa upp efterlevnaden samt rapportera och hantera incidenter på ett effektivt sätt.

INNA värnar om medarbetares och andra personers integritet och följer alla tillämpliga dataskyddslagar och dataskyddsföreskrifter vid insamling, behandling, överföring och skydd av personuppgifter. INNA skyddar alltid personuppgifter mot missbruk, stöld och otillbörligt eller olagligt röjande.

Mer information finns i vår dataskyddspolicy.

6.7. Hållbar skatt

INNA har nolltoleranspolicy för överträdelser av gällande skattelagstiftning och skatteregler. INNA följer skattelagar och skattepraxis där vi är verksamma. INNA betalar rätt skatt, på rätt plats, vid rätt tidpunkt.

7. Miljö

INNA är engagerat i miljömässig hållbarhet och är medvetet om hur viktigt det är att minska miljöpåverkan i den egna verksamheten och i värdekedjan. INNA följer alla tillämpliga och relevanta miljö- och klimatlagar samt andra miljö- och klimatstandarder och miljö- och klimatkrav.

INNA åtar sig att agera med tillbörlig aktsamhet och arbetar löpande för att identifiera och bedöma den påverkan som verksamheten har eller kan ha på människor och miljö. INNA har integrerat ansvarsfullt företagande i sina policyer och ledningssystem och tillbörlig aktsamhet i sitt affärsbeslutsfattande, sina processer och sina riskhanteringssystem.

Grunden för INNAs hållbarhetsarbete är INNAs väsentliga frågor, som visar var INNA bör prioritera och lägga sina resurser. De väsentliga frågorna identifieras genom den dubbla väsentlighetsanalysen. INNAs prioriterade områden rör klimatpåverkan, medarbetarnas välbefinnande, mångfald och inkludering, hur INNA bedriver sin verksamhet och hur INNA påverkar medarbetarnas och kundernas inställning till hållbarhet.

INNA arbetar löpande och systematiskt för bättre miljöprestanda genom att sätta mål, mäta och rapportera utvecklingen när det gäller de miljöaspekter som bedöms vara väsentliga för vår verksamhet. INNA har i sin hållbarhetsstrategi åtagit sig att motverka den globala uppvärmningen.

Mer information finns i vår miljöpolicy.

8. Riskhanteringspolicy

Riskhantering är en integrerad del av ett effektivt ledningsarbete. Genom ändamålsenlig riskhantering strävar INNA efter att säkerställa kontinuitet i verksamheten och att uppnå affärsmålen.

Mer information finns i vår riskhanteringspolicy.

9. Kommunikation

”Varje handling och varje ord påverkar varumärket.”

Särskilt utsedda personer ansvarar för INNAs mediekontakter. INNA kommunicerar transparent, exakt och utan dröjsmål. Produkter, tjänster, priser och annan information anges tydligt och sanningsenligt i marknadsföringen, och inga vilseledande formuleringar används.

10. Visselblåsarkanal

Överträdelser av denna uppförandekod, av INNAs policyer och rutiner eller av lagar och föreskrifter kan leda till disciplinära åtgärder och till och med uppsägning. Disciplinära åtgärder som vidtas är alltid rimliga, står i proportion till överträdelsen och följer tillämpliga lagar och föreskrifter. Överträdelser av lagar och föreskrifter kan leda till civilrättsliga eller straffrättsliga processer. Misstankar om missbruk kan anmälas konfidentiellt och anonymt genom en anmälan i visselblåsarkanalen. Om en medarbetare misstänker missbruk uppmuntras medarbetaren att först kontakta sin egen chef.

Mer information finns i vår policy om visselblåsning.

11. Rapportering av misstankar och konsekvenser av överträdelser

Om du får kännedom om eller misstänker en möjlig överträdelse av lag, regel eller föreskrift, eller en överträdelse av denna uppförandekod eller någon av INNAs övriga policyer, ska du kontakta INNAs juristteam, VD, chefen för affärsenheten eller din närmaste chef.

Du kan också anmäla misstankar via INNAs visselblåsartjänst, som finns på INNAs webbplatser. INNA accepterar inte några försök att vidta negativa åtgärder mot en medarbetare som anmäler en verklig misstanke. Repressalier mot den som säger ifrån är en överträdelse av uppförandekoden och accepteras inte.

INNA accepterar inte något olagligt eller oetiskt beteende. Överträdelser av denna policy riskerar att skada INNAs varumärke och anseende. Att inte följa denna policy ses som allvarligt och kan leda till disciplinära åtgärder som står i proportion till överträdelsen, inklusive men inte begränsat till uppsägning.

12. Granskning och uppföljning

Efterlevnaden av denna uppförandekod följs upp genom interna och externa revisioner och genom rutinmässig uppföljning av alla anmälda ärenden.

Ikraftträdandedatum	Version	Beskrivning av ändring
2016	v1	original
februari 2018	v2	uppdaterad
december 2021	v3	uppdaterad
december 2023	v4	uppdaterad
november 2025	v5	uppdaterad
februari 2026	v6	varumärkesbyte till INNA