



SJÖSON

UPPFÖRANDEKOD

1 INTRODUKTION

1.1 Omfattning

Sjöson AB, org.nr 559189-0636, och alla juridiska personer som, från tid till annan, antingen indirekt eller direkt kontrolleras av Sjöson AB, indirekt eller direkt kontrollerar Sjöson AB, samt varje annan juridisk person som är indirekt eller direkt kontrolleras av ett sådant företag (hädanefter "**Sjöson**", "**Sjöson-koncernen**" eller "**Vi**") har antagit en uppförandekod för våra affärsverksamheter och våra anställda som ställer krav på hur man ska uppträda på ett ansvarsfullt sätt inom Sjöson-koncernens olika affärsverksamheter (hädanefter "**Uppförandekoden**").

Vi förväntar oss att alla anställda (inklusive tillfällig personal) och styrelseledamöter (hädanefter gemensamt kallade "**Medarbetare**") ska följa denna uppförandekod, eller en likvärdig standard som överenskommit gemensamt, när de representerar vår verksamhet och Sjöson-koncernens intressen i allmänhet. Sjöson-koncernen och dess Medarbetare förväntas också följa de standarder som överensstämmer med principerna samt tillämplig lag som följer Uppförandekodens omfattning.

Vidare ska Sjöson-koncernen, tillsammans med alla Medarbetare, tillsammans sträva efter att så långt det är möjligt säkerställa att Sjöson samarbetar med leverantörer, andra affärspartners och kunder som delar de principer som anges i denna Uppförandekod.

1.2 Allmänt och syfte

Sjöson-koncernen värnar högt om vad vi gör och hur vi gör det, varför vi vill kunna visa för våra kunder och andra intressenter att våra verksamheter bedrivs på ett så ansvarsfullt

sätt som möjligt – resurs- och energieffektivt, med ett minimalt fotavtryck på vår miljö och vårt klimat, med respekt för mänskliga rättigheter, samt i enlighet med tillämpliga lagar och förordningar.

En uppförandekod kan aldrig täcka alla tänkbara - eller för den delen otänkbara - situationer som kan uppstå när man bedriver en verksamhet. Följaktligen får man aldrig glömma att ingenting kan ersätta integritet och sunt förnuft. Att lyfta fram våra värderingar, exemplifiera vår företagskultur och vidta åtgärder mot all affärsverksamhet som inte följer tillämpliga lagar, förordningar eller våra företags principer, är en del av varje Medarbetares engagemang inom Sjöson-koncernen. Syftet med denna Uppförandekod är således att den skall fungera som en vägledning för alla Medarbetare i deras dagliga arbete för att säkerställa efterlevnaden av ett sådant åtagande.

Uppförandekodens principer är baserade på våra värderingar och på vår vilja att vara en förebild i näringslivet. Uppförandekoden beaktar också FN:s Global Compact, FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, OECD:s riktlinjer för multinationella företag samt övriga internationella standarder, normer och riktlinjer. Vidare strävar Sjöson-koncernen till att uppnå FN:s globala mål för hållbar utveckling för att minska vår miljöpåverkan, öka den biologiska mångfalden och göra hållbara val i allmänhet. Intressenters förväntningar på ansvarsfullt företagande förändras ständigt. Även om våra huvudprinciper och standarder förblir desamma, uppdaterar vi med jämna mellanrum vår Uppförandekod för att säkerställa att vi ligger före i utvecklingen och alltid agerar på ett ansvarsfullt sätt inom våra verksamheter.

Inom ramen för vårt inflytande, och som anges i omfattningen ovan, strävar Sjöson tillsammans med alla Medarbetare efter att säkerställa att externa affärspartners följer principerna i denna Uppförandekod. Därför inkluderar vi denna Uppförandekod i vår externa kommunikation och förväntar oss att alla affärspartners läser och förstår Uppförandekoden för att säkerställa efterlevnad när de gör affärer med oss inom Sjöson-koncernen.

1.3 Efterlevnad av lagar och förordningar

Inom Sjöson-koncernen förstår, respekterar och följer vi lagar och regler varhelst våra verksamheter bedrivs. Vi förväntar oss att Medarbetare följer alla tillämpliga lagar, regler och förordningar i vilket land de än verkar eller representerar Sjöson-koncernen. I händelse av motsägelser mellan Uppförandekoden och tillämpliga lagar och förordningar förväntar vi oss att Medarbetaren informerar lämplig person inom Sjösons ledning.

2 MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER OCH ARBETSTAGARENS RÄTTIGHETER

Sjöson, tillsammans med alla Medarbetare, ska alltid behandla andra anställda, kollegor och affärspartners med respekt och värdighet. Sjöson-koncernen ska respektera och verka för att införliva internationellt erkända mänskliga rättigheter i sina verksamheter. Allt arbete som utförs inom Sjöson-koncernen måste baseras på erkända anställningsförhållanden upprättade enligt nationell lag och praxis.

Sjöson förväntar sig att Medarbetare aldrig orsakar eller bidrar till överträdelser eller kringgående av mänskliga- och arbetstgares

rättigheter. Sjöson förväntar sig också att Medarbetare respekterar den personliga värdigheten, integriteten och rättigheterna för alla individer de interagerar med kopplat till arbetet.

2.1 Modernt slaveri och barnarbete

Barnarbete accepteras självklart inte i någon form inom Sjöson-koncernen. Sjöson eller dess Medarbetare ska inte delta i eller dra nytta av någon form av barnarbete. Nödvändiga åtgärder ska vidtas för att förhindra att någon som inte uppnått laglig ålder för anställning rekryteras, eller som har nått åldern för att fullfölja obligatorisk utbildning i det land som avses. Sjöson och Medarbetare får inte anställa några medarbetare under 18 år för att utföra något arbete som i nationell lag definieras som farligt.

Om en Medarbetare genom sin befattning har en överordnad ställning, förväntas denne se till att Medarbetarna frivilligt har valt sitt arbete och att de har vetskap om att de har rätt att lämna sin anställning enligt gällande anställningsvillkor och lag.

Sjöson-koncernen och Medarbetare förväntas bidra till säkerställandet av att vi inte använder oss av eller stödjer modernt slaveri, vilket även gäller i den mån Medarbetaren har insyn i affärspartners och leverantörens verksamhet.

2.2 Föreningsfrihet

Sjöson-koncernen erkänner och respekterar alla Medarbetares rättigheter, utan undantag eller åtskillnad, att fritt associera, organisera och förhandla kollektivt, efter eget val. Om Medarbetares rättigheter till föreningsfrihet begränsas i någon form utanför Sjöson-koncernens och Medarbetares kontroll, ska

alternativa former av arbetarrepresentationer tillåtas och respekteras.

2.3 Arbetvillkor

Antalet arbetstimmar under en vecka, eventuella övertidstimmar samt erhållen ersättning till Medarbetare ska följa nationella lagar och förordningar, eller vad som överenskommit i relevanta kollektivavtal.

3 ARBETSPLATSEN

Sjöson-koncernens relation till Medarbetare bygger på tillit och respekt. Att arbeta för och med Sjöson ska vara en positiv upplevelse för Medarbetare och en sådan erfarenhet är vad vi strävar efter att uppnå i relation till all vår affärsverksamhet.

3.1 Hälsa och säkerhet

Säkerhet på arbetsplatsen och anställdas hälsa och säkerhet måste alltid ha högsta prioritet för Sjöson-koncernen tillsammans med alla Medarbetare. En säker och hygienisk arbetsmiljö ska tillhandahållas på alla platser där arbete utförs.

Allt arbete ska föregås av och baseras på en adekvat riskhantering med implementerade kontroller. Detta ska innefatta fysiska, sociala och organisatoriska hälsorisker. Sjöson-koncernen, med hjälp av Medarbetare, ska således alltid sträva efter att minska riskerna, med främsta syfte att eliminera risker, alltid och så långt det är möjligt.

3.2 Icke-diskriminering

Inom Sjöson-koncernen ska alla behandlas rättvist, med respekt och värdighet. Sjöson tolererar inte att medarbetare tar del i någon form av övergrepp, trakasserier, skrämselförnedrande behandling eller sexuellt

kränkande beteende av eller mot Medarbetare eller andra som påverkas av Sjöson-koncernens verksamheter. Kommentarer eller alla andra former av kränkande budskap, nedsättande anmärkningar eller olämpliga skämt är oacceptabla. Sjöson-koncernen förväntar sig även att dess Medarbetare respekterar andra människors kultur och sedvanor.

Den som genom sin ställning inom Sjöson-koncernen fattar beslut relaterat till en annan anställd eller potentiell anställd, ska inte tillåta diskriminering vid förfaranden kopplat till anställning, ersättning, utbildning, befordran, uppsägning, pensionering eller någon annan händelse i samband karriärelaterade frågor.

Diskrimineringsgrunder som görs gällande ovan inkluderar men är inte begränsade till: kön, ålder, språk, egendom, nationalitet eller nationellt ursprung, religion, etniskt eller socialt ursprung, kaster, ekonomiska skäl, funktionshinder, graviditet, tillhörande ett ursprungsfolk, facklig anslutning, politisk åsikt eller sexuell läggning.

3.3 Jämställdhet

Sjöson-koncernen ska, tillsammans med dess Medarbetare, sträva efter att säkerställa att Sjöson-koncernen erbjuder lika möjligheter till karriärutveckling, utbildning, ersättning, arbetsinnehåll och arbetvillkor, oavsett kön.

3.4 Politiskt engagemang

Sjöson-koncernen värdesätter demokratiska rättigheter högt. Sjöson-koncernen som verksamhet måste dock inta en neutral ställning i förhållande till politiska partier. Sjöson uppmanar därför Medarbetare att inte ge donationer till politiska partier eller valgörenhetsorganisationer med medel som tillhör verksamheten eller i företagets namn. I

den mån Medarbetare utövar politisk verksamhet, uppmuntras de att utföra sådan verksamhet utanför arbetstid och utanför arbetsplatsen.

4 RESPEKT FÖR MILJÖN

Sjöson-koncernen strävar alltid efter att hantera sina affärsverksamheter ansvarsfullt i förhållande till miljörisker och miljöpåverkan. Detta inkluderar att anta en försiktighetsstrategi och att ha ett livscykelperspektiv i sina affärsverksamheter. Sjöson-koncernen ska, med hjälp av sina Medarbetare, sträva efter att implementera miljövänliga teknologier och processer i sin verksamhet för att säkerställa en hållbar användning av naturresurser, en säker hantering av avfall och kemikalier samt säkerställa att påverkan på biologisk mångfald minimeras.

4.1 Miljöskydd

Sjöson-koncernen och Medarbetare ska tillsammans se till att följa nationella och internationella bestämmelser som fastställts för att skydda miljön. Detta inkluderar, men är inte begränsat till, exempelvis att anta försiktighetsprincipen, att respektera principen om att förorenaren betalar och att hantera farliga ämnen på ett ansvarsfullt sätt.

Dessutom ska Sjöson, tillsammans med sina Medarbetare, sträva efter att undvika, eller proaktivt minska, allt avfall eller utsläpp relaterade till sina affärsverksamheter.

4.2 Användning av kemikalier

Sjöson och sina Medarbetare ska tillsammans se till att bedriva all verksamhet i full överensstämmelse med tillämpliga lagar och förordningar avseende kemikalieanvändning, lagring, transport och bortskaffande, inklusive

upprätthållande av giltiga tillstånd. Affärspartners, leverantörer och andra aktörer som tillverkar material eller produkter för Sjöson-koncernen måste uppfylla alla avtalsenliga tillämpliga krav. Vidare måste användning, lagring, transport och bortskaffande av alla kemikalier som används i Sjöson-koncernens affärsverksamheter överensstämma med produkten och dokumenteras i ett uppdaterat register. Försiktighetsprincipen ska tillämpas i det interna beslutsfattandet om kemikaliehantering.

5 BEDRIVA VERKSAMHET

5.1 Anti-korruption

Ingen inom Sjöson-koncernen ska engagera sig i, underlätta, uppmuntra eller tolerera någon form av korruption, mutor, penningtvätt, utpressning eller förskingring. Vidare ska varken Sjöson eller någon Medarbetare erbjuda eller acceptera några förmåner eller andra medel för att erhålla eller bevilja någon otillbörlig fördel, oavsett om sådan fördel avser handlingar eller underlåtelser i samband med utövande av offentlig myndighet, tjänstemän, offentliga tjänstemän eller inom den privata sektorn. Sådana otillbörliga förmåner kan till exempel omfatta kontanter, icke-monetära gåvor, nöjesresor eller tjänster och bekvämligheter av någon annan karaktär.

5.2 Anti-penningtvätt

För att värna om våra tillgångar och för att säkerställa att vår affäretik håller en god standard ska Sjöson-koncernen tillsammans med sina Medarbetare säkerställa att intäkter och vinster intjänas på ett lagligt sätt. Därför måste Sjöson och Medarbetare följa globala lagar mot penningtvätt. Penningtvätt är ett arrangemang där vinning av brott döljs eller

undanhålls för att framstå som laglig. Sjöson och Medarbetare ska följa restriktioner och regler som syftar till att förbjuda förekomsten av affärer med vissa personer och organisationer som är förknippade med narkotika, trafficking, terrorism eller annan kriminell verksamhet, såväl som de som är involverade i spridning av massförstörelsevapen.

5.3 Intressekonflikter

Sjöson och dess Medarbetare ska upprätthålla opartiska relationer med sina leverantörer, kunder och andra affärspartners. Medarbetare ska undvika intressekonflikter som kan äventyra den Medarbetarens trovärdighet i Sjöson-koncernen eller andra externa parter förtroende för Sjöson-koncernen. Medarbetare ska informera Sjöson om alla intressekonflikter som uppstår i relation till, eller som på något sätt involverar, Sjöson.

5.4 Rättvis konkurrens

Sjöson ska bara använda sunda konkurrensmetoder, följa lagstiftningen samt agera i enlighet med högt ställda affärsmässiga krav på verksamheten och de förväntningar kunder och allmänheten har på företaget. Sjöson-koncernen förväntar sig därför att Medarbetare endast använder lagliga metoder för att samla information om konkurrenter, att Medarbetare inte ingår i någon överenskommelse, varken direkt eller indirekt, i syfte eller med effekten att begränsa konkurrensen på en marknad. Följaktligen innebär detta att en Medarbetare inte på något sätt bör vara delaktig i eller medverka till någon förbindelse med en konkurrent, leverantör, kund eller partner för att: fastställa priser, rabatter eller försäljningsvillkor; eller dela upp marknader, marknadsandelar, kunder eller territorier. Sjöson förväntar sig också att Medarbetare inte ska utbyta

konfidentiell eller känslig information (såsom, men inte uteslutande, prissättning, marginaler, kostnader, försäljningsvillkor, kundkrediter, kunder, rabatter och andra känsliga uppgifter), även om den görs via tredje part. Detta gäller även vid deltagande i mässor eller branschorganisationsmöten.

5.5 Skydd av immateriella rättigheter och konfidentiell information

Alla inom Sjöson-koncernen ska respektera de immateriella rättigheter och tillgångar som tillhör Sjöson och ska alltid skydda all känslig information som härrör ifrån Sjöson-koncernens affärsverksamheter genom att skydda den mot missbruk, stöld, bedrägeri eller otillbörligt avslöjande. Dessutom förväntas Sjöson, och dess Medarbetare, respektera tredje parts immateriella rättigheter och att använda sådan immateriell egendom i enlighet med lag.

5.6 Insiderhandel

Även om Sjöson-koncernen inte är noterade på en marknadsplats i Sverige eller någon annanstans, samarbetar och arbetar Sjöson och dess Medarbetare med börsnoterade bolag, vilket kan innebära kontakt med information som kan betraktas som insiderinformation. Insiderinformation är icke-offentlig information av exakt karaktär, som direkt eller indirekt hänför sig till en börsnoterad affärspartner eller kund till Sjöson som, om den offentliggjordes, sannolikt skulle ha betydande inverkan på priserna på dessa finansiella instrument eller på pris på relaterade finansiella derivatinstrument.

Medarbetare som innehar insiderinformation är enligt lag förbjudna att använda denna information för att förvärva eller avyttra, eller för att försöka förvärva eller förfoga över, för sin egen räkning eller för en tredje parts

räkning, antingen direkt eller indirekt, för någon ekonomisk vinning som informationen avser, tills sådan information har offentliggjorts. Medarbetare ska vidare förbinda sig att inte sprida insiderinformation mer än i den utsträckning som krävs för att utföra uppdragen, eftersom detta är förbjudet enligt lag. Sjöson-koncernen förväntar sig att Medarbetare hanterar insiderinformation med nödvändig sekretess och omsorg för att förhindra att personer utan behörighet får tillgång till sådan information.

5.7 Skydd av personuppgifter

I den mån Medarbetare får tillgång till personuppgifter genom sitt arbete för Sjöson-koncernen förväntar vi oss att den Medarbetaren hanterar sådana uppgifter i enlighet med tillämpliga lagar, regler och förordningar. Det gäller all hantering av personuppgifter, såsom insamling och lagring av personuppgifter, samt tillgängliggörande av personuppgifter i någon form. Medarbetare bör aldrig hantera personuppgifter på en ogiltig grund.

5.8 Sociala medier

Medarbetare som i sin yrkesroll kommunicerar via sociala medier representerar alltid Sjöson-koncernen i viss utsträckning. Således bör all kommunikation vara i linje med våra värderingar och överensstämja med hur Sjöson kommunicerar i andra kanaler, som exempelvis i denna Uppförandekod.

6 AVVIKELSE FRÅN UPPFÖRANDEKOD

Åtgärder som bryter mot denna Uppförandekod tolereras inte och kan resultera i disciplinära åtgärder, som kan inkludera avskedande och åtal. Detsamma

gäller vid uttryckligt eller implicit godkännande av åtgärder som bryter mot Uppförandekoden.

7 ANMÄLA INCIDENT

Varje brott mot denna Uppförandekod eller någon annan fråga som är relaterad till en Medarbetares uppförande (särskilt brott som begåtts under dess affärsverksamhet), ska omedelbart rapporteras till ledningen av relevant bolag där Medarbetaren är verksam inom Sjöson-koncernen.

Medarbetare uppmuntras att rapportera misstänkta överträdelser av Uppförandekoden till sin närmaste chef, en annan chef, juridisk avdelning eller någon annan person i Sjösons ledning. Om inget av de här nämnda rapporteringsalternativen är acceptabla alternativ kan Medarbetare använda Sjöson-koncernens visselblåsarfunktion i enlighet med separat instruktion.

Rapporten bör innehålla information om datum, plats, person(er) som är involverade i den potentiella överträdelsen. Anmälningar kommer att hanteras och utredas konfidentiellt.

Vi tolererar inte någon diskriminering av personer som rapporterar brott mot principerna som anges i denna Uppförandekod.

Sjöson AB, 2023–06