

# Uppförandekod Volati AB

Fastställd av styrelsen i Volati AB, 13 juni 2023

**”Uppförandekoden genomsyrar det dagliga arbete som utförs av alla medarbetare i koncernen. Den hjälper oss fatta rätt beslut och säkerställer att Volati är en pålitlig och ansvarstagande motpart i alla de olika sammanhang vi verkar i.”**



Andreas Stenbäck, vd och koncernchef

## Till kollegorna i Volati

**Sedan Volati grundades har vi haft en ambitiös vision: Att vara Sveriges bästa ägare av medelstora bolag. För att uppnå och förvalta vår vision behöver vi principer och riktlinjer som ska präglade beslutsfattandet i koncernen, därför har vi upprättat denna Uppförandekod.**

Uppförandekoden genomsyrar det dagliga arbete som utförs av alla medarbetare i koncernen. Den hjälper oss fatta rätt beslut och säkerställer att Volati är en pålitlig och ansvarstagande motpart i alla de olika sammanhang vi verkar i.

Vi på Volati tror på styrkan i det lokala entreprenörskapet och vår decentraliserade styrmodell, vilket innebär att det dagliga beslutsfattandet sker i verksamheterna nära kunden. Med Volati som ägare har våra verksamheter hög frihetsgrad i det dagliga operativa arbetet. Detta tillvägagångssätt har visat sig vara framgångsrikt för långsiktigt värdeskapande samtidigt som våra medarbetare ges möjligheten att utvecklas och får stöd att nå sina fulla potentialer.

Volatis värdegrund bygger på individuellt ansvarstagande och är en förutsättning, men inte en självklarhet, för att vi ska förverkliga vår vision. Med stor individuell frihet kommer också krav på medarbetarens integritet. För att vägleda medarbetare kring koncernens grundvärderingar har därför denna Uppförandekod antagits som en form av minimumkrav för hela Volatikoncernen.

Nedan följer icke-finansiella mål antagna av styrelsen – mål nödvändiga för att uppfylla Volatis vision. För att lyckas med detta, ska vi:

- skapa långsiktig värdetillväxt för våra ägare,
- erbjuda trygghet, utveckling och marknadsanpassade villkor till samtliga medarbetare,
- alltid hålla våra kundlöften,
- erbjuda en miljö där ledande befattningshavare har de bästa möjligheterna att utveckla sig själva, sina medarbetare och sina bolag,
- vara goda samhällsmedborgare och följa lagar och regler och ta ansvar för våra gemensamma resurser,
- behandla långivare och andra borgenärer med samma respekt som ägare,
- prioritera långsiktiga hållbara relationer med leverantörer som delar våra värderingar.

Uppförandekoden är en viktig byggsten i säkerställandet hur Volati uppfattas av motparter och intressenter, ett rykte väl värt att vårda. Det ligger därför i alla medarbetares intresse, såväl ansvar, att Uppförandekoden efterlevs.

För en bättre förståelse kring varje medarbetares ansvar och de gemensamma grunder och krav som präglar vår företagskultur, vänligen ta del av Uppförandekodens avsnitt Affärsetik, Miljö & Klimat, Medarbetare & Arbetsplats och Rapportering av oegentligheter i koncernen.



Andreas Stenbäck, vd och koncernchef



## Affärsetik

**Volati ska säkerställa god affärsetik, hög integritet och minska risker för oegentligheter i hela värdekedjan. Det gör vi genom en tydlig Uppförandekod med nolltolerans mot bristande affärsetik i hela värdekedjan samt genom stöd i rutiner för implementering och utbildning.**

Volati ställer krav på god affärsetik och ett proaktivt antikorrupsionsarbete. Inom begreppet affärsetik ryms såväl lagar och regler som normer och värderingar.

Det råder nolltolerans mot alla former av korrupktion och mutor. Medarbetare ska i första hand rapportera eventuella oegentligheter till sin närmaste chef. Medarbetare som anonymt vill rapportera något otillbörligt kan använda sig av Volatis anonyma visselblåsarfunktion WhistleB.

Inom ramen för Uppförandekoden ska följande aspekter av bolagsstyrning främjas:

- arbeta mot korrupktion i alla dess former, inklusive utpressning och mutor,
- efterlevnad av tillämpliga kartell- och konkurrenslagor.

Volati arbetar systematiskt för att förebygga korrupktion

- Volati har nolltolerans mot alla former av korrupktion och ska arbeta aktivt med att säkerställa att det inte förekommer inom Volatis koncern. Med begreppet korrupktion avses missbruk av förtroendeställning för egen eller bolagets vinning, t.ex. genom tillämpningen av mutor.
- Det är förbjudet att såväl erbjuda, utlova eller lämna som att begära, godta ett löfte om eller ta emot en muta.
- En muta är en gåva eller annan förmån som kan påverka annan att inom ramen för sin anställning eller sitt uppdrag otillbörligt gynna givaren.
- Verkställande direktören i enheterna ansvarar för att upprätthålla ett adekvat anti-korrupsionsprogram och genomföra andra eventuella åtgärder som anses nödvändiga.



## Miljö & Klimat

**Volatis ambition och målsättning är att göra vår del för att uppnå Parisavtalets mål att begränsa den globala uppvärmningen till 1,5 grader. Vårt klimatmål är därför att reducera koncernens utsläpp med 40 procent till 2030 jämfört med basåret 2021.**

På Volati har vi en stark tro på att hållbarhet är en nödvändighet och förutsättning för att kunna leverera långsiktigt värde, då affärsmodeller som inte lyckas ställa om över tid kommer få se sina erbjudanden tappa i konkurrenskraft gentemot anställda, kunder och samhället i stort. Hållbarhet ska därför genomsyra samtliga delar av koncernens arbete och vår ambition är att det ska präglade den fina affärskultur som våra bolag över tid bygger upp.

Med Volati som ägare förväntas även en hög standard när det gäller rapportering och uppföljning av koncernens hållbarhetsmål, vilket säkerställer att våra verksamheter kontinuerligt förbättras.

Volati samt respektive enhet är ansvariga för att definiera och implementera hållbarhetskriterier i sin verksamhet in enligt med OECD:s riktlinjer för multinationella företag och de tio Principerna i FN:s Global Compact.

Mer konkret innebär det följande:

- efterleva gällande lokal miljölagstiftning innefattande bland annat regler kring hantering av skadliga ämnen, farligt avfall samt eftersträva energieffektivitet,
- Volati följer de lagar och regleringar gällande miljöaspekter, inklusive obligatorisk hållbarhetsrapportering samt rapportering enligt EU:s taxonomiförordning,
- Volati arbetar för att minska vårt klimatavtryck genom att kartlägga, samt agera på de områden där störst effekt kan uppnås. Detta både genom att förändra våra beteenden, men också genom produktinnovation gällande hållbara lösningar vilket minskar vårt klimatavtryck.

Mer information om Volatis miljöarbete återfinns i hållbarhetsrapporten i Volatis årsredovisning.



## Medarbetare & Arbetsplats

**Volatis ambition är att alla inom koncernen ska ha en arbetsmiljö som är god, trygg, säker och inkluderande. Vi välkomnar medarbetare med olika bakgrund och erfarenhet.**

Med hänvisning till sund arbetskraft och god praxis för mänskliga rättigheter skall följande åtgärder säkerställas:

- Volati respekterar FN:s konventioner för mänskliga rättigheter,
- våra medarbetare är en av våra viktigaste resurser och relationen ska bygga på ömsesidig respekt och förtroende,
- Volati strävar efter att attrahera, utveckla och behålla kvalificerade och motiverade medarbetare,
- arbetsförhållanden och anställningsvillkor uppfyller lagar, regler, förordningar och eventuella kollektivavtal,
- hög medvetenhet med avseende internationella konventioner,
- vi accepterar inte barnarbete eller tvångsarbete.

Vi är en inkluderande arbetsplats

- Vi ska ha processer och rutiner för att motverka diskriminering eller trakasserier på grund av ålder, hudfärg, nationalitet, etnicitet, kön, religion, etnisk tillhörighet, sexuell läggning eller andra personliga attribut.
- Vi ska arbeta för att ha en företagskultur och arbetsgemenskap fri från diskriminering och trakasserier.

Vi stävar efter mångfald vad gäller kön, etnicitet och social bakgrund

- Jämställdhet ska vara en integrerad del av HR-agendan och årligen ska en analys av jämställdhetsarbetet göras.
- Vi ska säkra ett jämställdhetsperspektiv i de koncerngemensamma programmen, såsom Volati Academy, Volati Management Program, med mera.
- Vi ska ha etablerade processer för att säkra jämställdhetsperspektiv vid tillsättning av Affärsområdeschef, styrelse och VD för Volatis Plattformer.

Vi respekterar våra anställdas rätt att verka gemensamt

- Vi respekterar de anställdas rätt till fri förenings- och förhandlingsrätt i enlighet med lokal arbetslagstiftning.

Volati har nolltolerans gällande barnpornografi och köp av sexuella tjänster

- Köp av sexuella tjänster, sexuellt utnyttjande av barn och barnpornografi är olagligt enligt lagstiftning i flertalet länder, inklusive Sverige, och kan understödja människohandel, vilket är ett brott mot de mänskliga rättigheterna.
- Medarbetare på uppdrag eller affärsresor förväntas respektera Volatis nolltolerans.

Volati respekterar personuppgifter och hanterar dessa varsamt

- Volati följer lagar och regler innefattande bland annat de vid var tid gällande Regelverket såsom exempelvis GDPR lagstiftning.

## Rapportering av oegentligheter i koncernen

### Det åligger samtliga medarbetare att rapportera alla misstankar om oegentligheter och felaktigt agerande.

Mer konkret innebär det följande:

- anställda inom koncernen ska rapportera misstankar om oegentligheter eller felaktigt agerande till sin närmsta chef,
- om oegentligheten inkluderar närmaste chef, eller om rapportör önskar förbli anonym kan rapportering ske genom visseblåsar-funktionen WhistleB:  
<https://report.whistleb.com/sv/volati>,
- anställd gör själv bedömningen av vad som utgör en oegentlighet, men kan till exempel utgöra – olagliga aktiviteter, bedrägerier, brott mot fri konkurrens, hot mot miljö, hälsa & säkerhet, överträdelse mot Uppförandekoden och allmänt olämpligt agerande.

Volatis eller närmsta chef åtar att behandla rapporter korrekt och med diskretion

- Rapportör har lämnat riktig information i god tro utan personlig eller finansiell vinning i åtanke. Falsa eller illvilliga rapporter anses utgöra ett allvarligt disciplinärt brott.
- Rapporterad oegentlighet hanteras med omsorg och integritet.

Rapportering genom WhistleB behandlas anonymt

- Endast Volatis VD, CFO och styrelseordförande (Utredarna) är ansvariga för hanteringen av inrapporterade oegentligheter.
- Utredarna är ansvariga för utredning av rapporterad oegentlighet som därefter kan resultera i; att berörda personer inom koncernen involveras, polisanmälan, granskning av utomstående revisor eller oberoende utredare.

- Utredarnas ambition är att återkoppla till rapportör inom 10 arbetsdagar.

Hantering av information tillhandahållen genom WhistleB:

- personer som berörs av insamlad information kommer bli informerade när ett utlämnande av sådan information inte riskerar utredningen,
- information måste lämnas ut till varje person som skriftligen efterfrågar, om det finns information registrerat på personen (26 § personuppgiftslagen),
- information som lämnas ut på begäran får inte röja identiteten på rapportören,
- personinformation som återfinns i visseblåsarmeddelanden och utredningen ska raderas inom 30 dagar efter avslutad utredning, med undantag för vad lagstiftning kräver.

Ovan hantering av information är baserad på Dataskyddsförordningen, GDPR och Datainspektionens vägledning för bolag om ansvaret för personuppgifter som hanteras i system för visseblåsning (DIFS 2010:1).

## Varför har Volati en Uppförandekod?

Syftet med Volatis Uppförandekod är att ge riktlinjer för hur Volati ska agera som ett ansvarsfullt företag, ägare och arbetsgivare.

## För vem gäller Uppförandekoden?

Volatis Uppförandekod omfattar alla som arbetar inom Volatikoncernen, medarbetare såväl som konsulter eller andra tillfälliga resurser. Uppförandekoden omfattar samtliga länder i vilka Volati verkar direkt eller indirekt genom sina verksamheter.

Ledande befattningshavare har därutöver ett särskilt ansvar, då ledande befattningshavare är föremål för övriga anställdas frågor eller samtal kring det innehåll som Uppförandekoden täcker. Vidare är det ledande befattningshavares ansvar att vara tillgängliga för eventuella anmälningar av företeelser som strider mot Uppförandekoden. Alla Volatis anställda ombedes att vara uppmärksamma kring Uppförandekodens efterlevnad och det är var anställds skyldighet att rapportera eventuella avvikelser mot Uppförandekoden.

## Hur rapporterats en avvikelse mot Uppförandekoden?

Om en anställd har frågor gällande praktiska situationer (t.ex. givande eller mottagande av gåvor/förmåner eller intressekonflikter) ska närmaste chef i första hand rådfrågas. Om en anställd misstänker ett eventuellt beteende som avviker mot Uppförandekoden ska detta rapporteras snarast till närmaste chef. Om denna är inblandad eller på annat sätt jävig, ska händelsen rapporteras till närmaste högre chef, alternativt enligt den rapporteringsinstruktion som finns för respektive bolag. En anställd som misstänker ett eventuellt beteende som avviker mot Uppförandekoden kan alltid kontakta Volatis verkställande direktör avseende händelsen.

En anställd som misstänker ett eventuellt beteende som avviker mot Volatis eller enhetens Uppförandekod kan alltid, om den anställde känner tvekan inför detta eller är rädd för trakasserier eller andra repressalier, använda visselblåsarfunktionen WhistleB (<https://report.whistleb.com/sv/volati>), som ett alternativt sätt att rapportera överträdelsen.

Alla anmälningar ska tas på allvar och utredas vid behov. Det får inte förekomma någon form av vedergällning ( uppsägning, trakasserier, diskriminering etc.) för anmälan i god tro av avvikelser mot Uppförandekoden eller deltagande i företagets utredning av ett klagomål.

## Implementation av Uppförandekoden i koncernen

Volatis enheter kan välja att direkt anta denna Uppförandekod eller anta en egen uppförandekod som inkluderar de i Uppförandekoden föreskrivna åtaganden som en lägsta nivå.

I enheterna ansvarar respektive verkställande direktör för information om, genomförande och uppföljning av riktlinjerna i Uppförandekoden som en del av bolagets hållbarhetsarbete. Vid enheternas årliga självutvärderingsprocess av risker och intern kontroll skall även en utvärdering av efterföljningen och effektiviteten i Uppförandekoden genomföras.