

## Uppförandekod

Ratos är ett noterat investeringsbolag, vars verksamhet består av förvärv, utveckling och försäljning av företrädesvis onoterade nordiska företag. Ratos ska över tid skapa högsta möjliga avkastning genom att som aktiv ägare förverkliga potentialen i ett antal utvalda bolag och investeringssituationer.

Vårt mål är att våra grundvärderingar, *entreprenöriell, engagerad och ansvarsfull*, inte bara ska genomsyra hur vi agerar som ägare utan även vara väl förankrade i vår företagskultur. Vår ambition är att leva upp till de förväntningar som våra intressenter kan ställa på oss.

## Omfattning

Uppförandekoden gäller *samtliga medarbetare i Ratos koncern* och samtliga representanter, inklusive styrelseledamöter och industriella rådgivare.

- *Ratos AB* är ansvarigt för de etiska riktlinjerna och för uppföljning av dessa.
- Med samtliga medarbetare i Ratos koncern avses *samtliga anställda i Ratos moderbolag och dotterbolag*. Med innehav menas både dotterbolag och intressebolag.
- Ratos dotterbolag kan välja att direkt anta uppförandekoden som den presenteras i detta dokument eller anta en egen uppförandekod som inkluderar samma principer som en lägsta nivå. Med benämningen *uppförandekoden* syftas härefter till något av dessa två alternativ.
- Ratos önskar även att *samtliga medarbetare i intressebolag* följer Ratos uppförandekod och kommer att verka för att dessa principer antas även i intressebolagens uppförandekoder på samma sätt som för dotterbolag, i samverkan med meddelägare.
- *Samtliga berörda parter* har ett ansvar att känna till riktlinjerna och vad de innebär i relevanta sammanhang. Vid frågor eller tvivel kring vad riktlinjerna innebär eller hur de skall praktiseras skall närmsta chef i första hand rådgöras.
- I *dotterbolagen* ansvarar respektive ledning för information om, genomförande och uppföljning av riktlinjerna i uppförandekoden som en del av bolagets hållbarhetsarbete. Baserat på uppförandekoden ska varje dotterbolag ta fram konkreta och relevanta riktlinjer och uppföljningsrutiner för hur uppförandekoden och dessa åtaganden genomförs i praktiken i respektive bolag, i linje med överenskommelse med respektive bolags styrelse och Ratos.
- *Ledare* i Ratos koncern har ett särskilt ansvar och ska föregå med gott exempel. Alla ledare är skyldiga att gå igenom uppförandekoden med nyanställda samt övriga anställda regelbundet så att alla berörda parter känner till riktlinjerna och vad de innebär i relevanta sammanhang.

Ratos kommer se till att omedelbara disciplinära åtgärder, såsom uppsägning, vidtas mot den som bryter mot denna uppförandekod och att rapportering sker till berörda myndigheter av förhållanden som är i strid med tillämpliga lagar och regler.

Uppförandekoden bör läsas i kombination med Ratos policy för hållbarhet, Corporate Responsibility och ansvarfulla investeringar, ägarpolicy samt miljöpolicy.

**Ratos åtaganden**

Ratos skrev 2013 under FN:s Global Compact. Denna uppförandekod är baserad på Global Compacts tio principer som i sin tur baseras på FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna, ILOs grundläggande konventioner om de mänskliga rättigheterna i arbetslivet, Rio-deklarationen samt FN:s konvention mot korruption. Det är Ratos uppfattning att ett professionellt, aktivt och ansvarsfullt ägarutövande innefattar efterlevnad inte enbart av lokala lagar och förordningar, utan även av väl förankrade och vitt spridda folkrättsliga konventioner, överenskommelser och etiska normer.

**Respekt för människor och mänskliga rättigheter**

*Vi respekterar grundläggande mänskliga rättigheter*

- Ratos respekterar FN:s konventioner för mänskliga rättigheter och önskar ta det ansvar vi har gentemot våra anställda och de samhällen där vi är verksamma.
- Ratos följer de lagar och förordningar som gäller i de länder vi är verksamma.

*Vi erbjuder våra anställda rättvisa och rimliga arbetsvillkor*

- Våra anställda är en av våra viktigaste resurser och relationen ska bygga på ömsesidig respekt och förtroende.
- Ratos strävar efter att attrahera, utveckla och behålla kvalificerade och motiverade medarbetare i en professionell miljö.
- Våra medarbetare ska erbjudas en säker och sund arbetsmiljö som vi söker att ständigt förbättra.
- De anställningsvillkor som erbjuds de anställda ska uppfylla minimikraven i nationell lag och/eller kollektivavtal samt relevanta ILO-konventioner. Ratos strävar efter att betala rättvisa löner och förmåner i enlighet med relevanta normer på de platser koncernen har verksamhet.

*Ratos tar avstånd från barnarbete och tvångsarbete*

- Vi anställer inga personer under 15 år eller tillämplig högre lagstadgad minimiålder.
- Vi accepterar inte tvångsarbete, slavarbete eller andra former av ofrivilligt arbete vid våra arbetsplatser.

*Vi är en icke-diskriminerande arbetsplats*

- Vi erbjuder alla individer lika möjligheter oavsett hudfärg, kön, nationalitet, religion, etnisk tillhörighet eller andra särskiljande egenskaper.
- Vi arbetar aktivt för en företagskultur och arbetsgemenskap fri från diskriminering och trakasserier.
- Medarbetare i Ratos koncern har ett medansvar för att detta uppnås.

*Vi respekterar våra anställdas rätt att verka gemensamt*

- Våra anställda har rätt att bilda eller ansluta sig till fackföreningar och vi respekterar våra medarbetares och deras fackföreningars rätt att förhandla om kollektivavtal.

*Ratos är emot köp av sexuella tjänster och barnpornografi*

- Köp av sexuella tjänster, sexuellt utnyttjande av barn och barnpornografi är olagligt enligt lagstiftning i flertalet länder, inklusive Sverige, och kan understödja människohandel (trafficking), vilket är ett brott mot de mänskliga rättigheterna.
- Medarbetare i Ratos koncern på uppdrag och affärsresor, även internationellt, förväntas respektera Ratos ställningstagande. Detta gäller oavsett land samt både under och efter arbetstid.

### **God affärsetik**

*Alla medarbetare och representanter förväntas visa ärlighet och integritet i samspelet med andra medarbetare, kunder, leverantörer, affärspartners, organisationer och myndigheter.*

- Ratos har nolltolerans mot alla former av korruption och ska arbeta aktivt med att säkerställa att det inte förekommer inom Ratoskoncernen.
  - Med begreppet korruption 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.
- Ratos medarbetare får t.ex. inte erbjuda, ge eller ta emot eller begära gåvor, tjänster, underhållning eller annan förmån som:
  - Strider mot allmän affärspraxis.
  - Har ett oskäligt värde.
  - Utgörs av pengar, värdepapper, penninglån, andra former för personliga betalningar i form av rabatter, kommissioner, bonusar eller provisioner.
  - Utgörs av rena nöjes- eller semesterresor.
  - Strider mot gällande lagar och/eller överskrider lokal sedvänja.
  - Erbjuds till personer anställda i den offentliga sektorn i samband med nära förestående eller pågående upphandling eller beslut som utgör myndighetsutövning.
  - Andra förmåner som på grund av sitt värde eller andra relevanta omständigheter typiskt sett riskerar att otillbörligen påverka mottagaren i utövningen av sin professionella gärning eller som på annat sätt riskerar att besvära företaget eller medarbetaren vid ett eventuellt offentliggörande.
- Detta förhindrar inte Ratos medarbetare att ta emot eller erbjuda förmåner i syfte att behålla och främja goda affärsrelationer med kunder och andra affärspartners.
  - Förutsättningen är att sådana förmåner är måttliga, accepteras och erbjuds öppet samt i övrigt är i enlighet med denna uppförandekod och svensk Kod om gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet.
  - Respektive dotterbolags ledning ansvarar för att ta fram lämpliga riktlinjer för medarbetares representation och gåvor.

*Ratos arbetar systematiskt för att förebygga korruption*

- Ratos ledning och ledningen för respektive dotterbolag ansvarar för att regelbundet analysera riskerna för korruption knutet till den egna verksamheten.
- Dotterbolagens respektive ledningar ansvarar för att upprätthålla ett adekvat anti-korruptionsprogram och genomföra andra eventuella åtgärder som anses nödvändiga för att förhindra de korruptionsrisker som identifierats vid riskanalysen.

*Vi stödjer och eftersträvar rättvis konkurrens*

- Medarbetare i Ratos koncern ska därför följa alla relevanta konkurrensregler och avstå från att ingå olovliga konkurrensbegränsande avtal samt utväxla olovlig pris- och/eller marknadsinformation med konkurrenter.

*Vi följer gällande regler för exportkontroll*

- Ratos ska uppfylla alla gällande regler vad avser exportkontroll, inbegripet att inte handla i strid mot, eller med personer som utpekats i, ekonomiska sanktioner.
- Ratos ska vidare inte handla med eller exportera känsliga varor utan erforderliga exporttillstånd.

### **Intressekonflikter undviks**

*Ratos organisation är politiskt oberoende och våra medarbetare verkar för Ratos bästa*

- Ratos medarbetare ska alltid arbeta för Ratos bästa intressen och undvika alla handlingar som kan uppfattas som ett gynnande av ett företag, organisationer, enskilda personer eller andra intressenter på Ratos bekostnad. Den anställde ska undvika alla typer av aktiviteter som strider mot företagets intressen eller har en negativ effekt på den anställdes omdöme och integritet.
- Avtal med eller andra former av uppdrag till närstående ska undvikas, och alltid anmälas till och godkännas av närmaste chef eller bolagets koncernledning.
- Ratos tar inte politisk ställning och därför använder vi inte medel från koncernen till att stödja politiska kampanjer eller andra politiska ändamål.

### **Respekt för konfidentiell information**

*Ratos medarbetare får inte sprida eller missbruka konfidentiell information*

- Principen får frångås om specifik behörighet har getts av närmsta chef.
- Exempel på konfidentiell information är icke offentlig information om Ratos verksamhet, resultat, strategier, affärstransaktioner, affärsplaner, affärsprocesser mm.
- Ratos kräver att medarbetare och andra som utför tjänster åt Ratoskoncernen, när relevant, undertecknar en sekretessförbindelse. Åtagandet att bevara konfidentiell information gäller även efter det att en anställning eller konsultuppdrag har upphört.

### **Respekt för miljö**

*Ett konsekvent och långsiktigt miljöarbete leder till både miljövinster och värdeskapande*

- Vår ambition är att leva upp till de förväntningar som bolagets aktieägare, anställda, medarbetare och omvärld, liksom medinvestorer och anställda i våra dotterbolag, kan ställa på oss beaktande vår affärsmodell och en långsiktig hållbar utveckling.
- I våra verksamheter ska vi där det är möjligt verka för att reducera vår miljöpåverkan genom att förebygga och minska föroreningar och användningen av skadliga ämnen samt bidra till en långsiktig hållbar utveckling genom aktivt, systematiskt miljöarbete.
- Miljöhänsyn ska ingå som en naturlig del i våra affärer. Ratos ställningstagande gällande miljö beskrivs ytterligare i vår miljöpolicy.

### **Säkra produkter**

*Regelbunden kontroll av produktsäkerhet*

- De produkter som tillverkas inom Ratos-koncernen och dess dotterbolag ska uppfylla samtliga lagar och regler avseende produktsäkerhet.
- Det är viktigt att Ratos medarbetare är medvetna om vilka regelverk som är tillämpliga avseende produktsäkerhet för de innehav där de är involverade och att det regelbundet kontrolleras att dessa regelverk efterlevs.

**Relationer till externa parter, t.ex. leverantörer och samarbetspartners**

*Våra affärspartners ska leva upp till principerna i denna kod*

- Vi strävar efter att tillse att våra leverantörer, agenter, samägare och andra affärspartners följer principerna i vår uppförandekod.
- Vid val av leverantörer och partners ska bedömningen inkludera deras förmåga att leva upp till kraven i denna uppförandekod.

**Aktsamhet av tillgångar**

*Våra anställda respekterar Ratos egendom*

- Ratos har både fysiska tillgångar (maskiner, utrustning etc.) och intellektuell egendom (datorsystem och program, koncept, affärshemligheter, varumärke mm). Ratos tillgångar, inklusive kommunikationssystem, får enbart användas för legitima affärsändamål och inte för egen eller andras vinning.
- Användning av datorutrustning ska ske enligt rådande IT- och Informationssäkerhetspolicy.
- Den anställde har skyldighet att skydda Ratos egendom och tillgångar mot skada, stöld och missbruk.

**Redovisning, information och ekonomisk rapportering**

*Ratos strävar efter att bolagets information ska vara öppen, korrekt, kontinuerlig, snabb samt av högsta kvalitet*

- Ratos ska ha en korrekt redovisning som överensstämmer med gällande lagar, regelverk, redovisningsstandarder och normer. Ekonomisk information och övrig kurspåverkande information ska kommuniceras enligt gällande lag, börsregler (bl.a. noteringsavtal) och övriga föreskrifter.

**Personuppgifter**

*Ratos respekterar personuppgifter och hanterar dessa varsamt*

- Ratos respekterar enskilda personuppgifter som företaget kan ta del av eller använda i informationshanteringen. Behandling av personuppgifter ska ske i enlighet med rådande personuppgiftspolicy.
- Ratos ledning och ledningen för respektive dotterbolag ansvarar för att hanteringen av personuppgifter i verksamheten sker i enlighet med gällande lagar och regler.

**Personligt ansvar och rapporteringsrutiner vid överträdelse**

*Alla anställda ska läsa igenom uppförandekoden och ansvarar för att känna till de lagar, riktlinjer och förordningar som är relevanta för deras arbetsuppgifter.*

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 denna uppförandekod 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.

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.