



Uppförandekod
för Storskogenkoncernen

Version: 1.2

Senast reviderad: 30 april 2021

Ansvarig för policy: Daniel Kaplan (VD)

Fastställd av: styrelsen i Storskogen Group AB (publ), 12 maj 2021

Våra företag är vår stolthet

Storskogen grundades 2012 med en stark drivkraft om att vara den bästa ägaren för små och mellanstora företag. Idag är vi väldigt stolta över vår fina bolagsportfölj med bolag och medarbetare verksamma över hela världen. Men stabila och lönsamma bolag byggs inte över en natt, och de är sällan stöpta i samma form. Därför har vi valt att tillämpa en decentraliserad styrmodell där dotterbolagen får ett stort ansvar i strategiska frågor, och också en stor frihet i de dagliga besluten.

En förutsättning för att Storskogen ska kunna fortsätta att växa och skapa värde med samma framgång är att alla dotterbolag delar vår syn på företagande och att samtliga medarbetare agerar enligt vissa koncerngemensamma principer. Våra principer kan tyckas utgöra sunt förnuft, men ju större och ju fler vi blir, desto större blir behovet av att sätta dessa principer på pränt. Därför har vi tagit fram denna uppförandekod som fastställer och tydliggör de principer som styr oss som arbetsgivare och medarbetare i förhållande till andra medarbetare, kunder, leverantörer, samarbetspartners och samhället i stort. Denna uppförandekod ska tjäna som en vägledning i det dagliga arbetet för att säkerställa att vi alla – vid alla tillfällen – uppträder med professionalism, integritet, och gott omdöme – för Storskogens och våra kunders bästa.

Har du några frågor angående våra principer eller tillämpningen av denna uppförandekod, är du alltid välkommen att höra av dig till mig.

Daniel Kaplan, VD
Storskogen Group AB (publ)

Introduktion

Denna uppförandekod ("**Uppförandekoden**") fastställer de viktigaste principerna för Storskogens koncernens ansvar som bolag och vägleder oss hur vi förväntas uppträda och agera i vårt dagliga arbete.

Vår affärsmodell

Storskogens affärsmodell är att skapa god långsiktig avkastning genom att identifiera, förvärva och utveckla små och mellanstora bolag. Gemensamt för våra bolag är fokus på god lönsamhet, stabila kassaflöden och en stark position inom sina respektive nischer. Vi är alltid huvudägare och vi ser ingen bortre gräns för vårt ägande, utan planerar att äga bolagen för evigt.

Våra kärnvärden

Vi tror på det goda företagandet och att ett långsiktigt framgångsrikt och hållbart Storskogen kommer att bidra både till samhället samt till anställda, ägare, kunder, leverantörer och andra intressenter.

Vi på Storskogen vill att våra intressenter uppfattar oss som sympatiska, pragmatiska, skickliga, engagerade, långsiktiga och seriösa. Storskogen vill vara ett bolag som man aktivt söker sig till för att sälja sitt livsverk, arbeta, investera i eller göra affärer med.

Storskogen har tre kärnvärden som är kopplade till vår affärsmodell och som vägleder oss i den dagliga verksamheten: –**entreprenörskap**, **professionalism** och **långsiktighet**.

- Med **entreprenörskap** menas
 - en vilja att göra bra affärer med god lönsamhet och kundfokus,
 - att identifiera nya affärsmöjligheter och innovationer för att säkerställa långsiktig konkurrenskraft, och
 - att som entreprenörer ta ansvar för våra bolag, våra anställda och bidra till en positiv utveckling av det samhälle vi lever och verkar i.
- Med **professionalism** menas att vi ska vara skickliga och kompetenta i allt vi gör genom att:
 - eftersträva högsta kvalitet och söka ständiga förbättringar,
 - vara strukturerade, mäta och följa upp samt
 - vara ödmjuka och pragmatiska med höga krav på integritet, etik samt respekt för varandras olikheter.
- Med **långsiktighet** ser vi till vårt 100-åriga perspektiv genom att vi;
 - tar hand om miljön runt omkring oss och har en hög ambitionsnivå på hållbarhetsområdet,
 - tar ansvar och arbetar för att de orter där vi är verksamma, ofta små samhällen på landsbygden som är beroende av Storskogens fortsatta aktivitet, utvecklas, förblir konkurrenskraftiga och lever vidare på bästa sätt.

Omfattning och tillämpning

Denna Uppförandekod gäller samtliga medarbetare (anställda och konsulter) och styrelseledamöter inom Storskogen Group AB och dess dotterbolag oavsett lokalisering ("**Storskogen**").

Uppförandekoden speglar principerna i internationellt erkända och accepterade konventioner och överenskommelser för miljö, mänskliga rättigheter, arbetsvillkor och korrupcion såsom FN:s Global Compact, FN:s deklaration om mänskliga rättigheter, ILO:s deklaration om grundläggande principer

och rättigheter på arbetet samt OECD:s riktlinjer för multinationella företag. Det är dock Storskogens egen väsentlighetsanalys som ligger till grund för innehållet i Uppförandekoden.

Storskogens koncern-VD har det övergripande ansvaret för att Uppförandekoden implementeras i Storskogenkoncernen. Vår decentraliserade styrmodell innebär att respektive dotterbolags-VD ansvarar för att tillse att det finns en lämplig struktur och process som säkerställer att samtliga medarbetare får ta del av, förstår och agerar i enlighet med den senaste versionen av Uppförandekoden. I detta ansvar ingår att erbjuda regelbunden utbildning avseende innehållet i Uppförandekoden. VD:ar och andra chefer ska föregå med gott exempel och bedriva sitt ledarskap utifrån våra kärnvärden och Uppförandekoden. VD:ar och andra chefer ansvarar också för att ge råd i frågeställningar kopplade till Uppförandekoden samt säkerställa chefers tillgänglighet för att svara på medarbetares eventuella frågor vad gäller tillämpningen. Varje medarbetare ansvarar för att följa Uppförandekoden och själv ställa frågor i situationer där tolkningen eller tillämpningen av denna Uppförandekod inte anses vara tydlig. Ytterligare tolkningshjälp kan även fås genom avsnittet Vägledning nedan.

Storskogen vill uteslutande arbeta med leverantörer, agenter, konsulter och andra samarbetspartners som själva agerar på ett sätt som ligger i linje med principerna i Uppförandekoden. Vi ska därför kommunicera Uppförandekoden och dess principer till våra samarbetspartners och principerna i Uppförandekoden tillämpas också vid utvärdering av nuvarande och potentiella partners.

Vägledning

Varje medarbetare inom Storskogen har anförtrots med ett ansvar att använda sin bästa förmåga och sunt förnuft för att avgöra vad som är bäst att göra i varje given situation. I vissa situationer kan det upplevas att Uppförandekoden inte ger tillräcklig vägledning för hur en situation ska hanteras. I sådana fall kan det hjälpa att testa dessa påståenden för att avgöra huruvida en situation eller handling är i enlighet med denna Uppförandekod:

- Jag anser att detta är lagligt och etiskt korrekt.
- Jag är bekväm med att berätta om min handling för min chef, kollega eller för en tredje part.
- Jag skulle vara bekväm med den uppkomna situationen om jag var en kollega, en intressent eller en motpart.
- Om detta blev offentligt skulle det inte ha en negativ påverkan på förtroendet, pålitligheten eller trovärdigheten för Storskogen, dess ledning eller anställda.

Om svaret är jakande på samtliga påståenden så är den uppkomna situationen eller handlingen sannolikt i enlighet med denna Uppförandekod. Om det fortfarande råder osäkerhet kring om den uppkomna situationen är i enlighet med Storskogens Uppförandekod vänligen rådfråga närmast överordnade chef.

Efterlevnad

Varje anställd i Storskogen ansvarar för att rapportera förhållanden som kan stå i konflikt med Uppförandekoden eller annat brottsligt beteende till sin närmsta chef. Om du av någon anledning inte känner dig bekväm med att tala med din chef, eller om du trots att ha lämnat en anmälan eller ett klagomål känner att det inte har tagits på allvar, kan du alltid kontakta någon i Storskogens koncernledning eller rapportera ditt ärende via Storskogens externa visselblåsarfunktion där du kan göra en anonym anmälan: <https://report.whistleb.com/storskogen>.

Medarbetare ska ha möjlighet att lämna information anonymt och en anmälan som görs på goda grunder och i enlighet med syftena i Uppförandekoden ska aldrig medföra några repressalier eller andra negativa konsekvenser för personen som lämnade informationen. Konstaterade överträdelser mot denna Uppförandekod leder till disciplinära åtgärder, inklusive uppsägning och/eller rättsliga processer vid allvarigare avsteg.

Uppförandekoden har antagits av styrelsen i Storskogen Group AB (publ) och ändringar och dispenser kan enbart utfärdas av styrelsen.

Uppförandekodens efterlevnad ska utvärderas inom ramen för den årliga uppföljningen av internkontroll. Uppförandekoden i sig kommer också att ses över årligen för att tillse att den är anpassad till både omvärldens krav och förväntningar samt utvecklingen av vår egen organisation och verksamhet. Uppförandekoden ska justeras om så anses nödvändigt.

Uppförandekodens relation till lagar, regler och övriga policyer

Storskogen ska - utan undantag - följa gällande lagar och regler i samtliga länder där Storskogens bolag bedriver verksamhet samt befintliga policyer inom respektive bolag i Storskogen. I vissa situationer, till exempel i länder med svag lagstiftning eller kontroll, kan Uppförandekodens krav vara högre ställda än i lokal lagstiftning och lokala seder och bruk. I dessa fall ska vi alltid följa denna Uppförandekod och våra egna principer. Vice versa gäller för de fall den lokala lagstiftningen eller regelverket är striktare än vår Uppförandekod. Likaså är dotterbolagen fria att tillämpa en striktare kod än denna Uppförandekod.

Våra affärsprinciper

Affärsetik och bolagsstyrning

Nolltolerans mot korrupt agerande

Storskogen ska inte under några som helst omständigheter - direkt eller indirekt - acceptera erbjudanden om, ge, efterfråga eller ta emot någon form av muta, otillbörlig eller olämplig förmån, tjänst, incitament eller nepotism.

Risken för korruption ska därför utvärderas i varje affärsrelation, baserat på faktorer såsom affärspartnerns verksamhet, geografi och företrädare.

Försiktighet gällande gåvor och förmåner

Gåvor, belöningar och förmåner ska alltid ha ett tydligt affärssyfte. Storskogen ska inte erbjuda eller ge otillbörlig betalning eller annan ersättning till någon person eller någon organisation i syfte att förmå personen eller organisationen att upprätta eller behålla en affärsrelation med våra koncernbolag. Vi ska inte heller, direkt eller indirekt, begära eller acceptera någon form av otillbörlig betalning eller annan ersättning som ges i syfte att upprätta eller behålla en affärsrelation.

Ingen medarbetare inom Storskogen ska vare sig ge eller ta emot gåvor, ersättningar, fördelar eller erbjudanden som kan anses utgöra en otillbörlig förmån. Otillbörlig förmån innebär något som kan påverka mottagarens affärsmässiga beslut.

Opartiskhet och intressekonflikter

Medarbetare inom Storskogen ska agera utifrån Storskogens bästa. Alla affärsrelationer ska vara opartiska och affärsbeslut ska fattas utan hänsyn till några privata relationer eller fördelar. Aktiviteter

som eventuellt kan leda till eller riskerar att framstå som en intressekonflikt mellan en medarbetares personliga intressen och Storskogens verksamhet ska därför alltid undvikas. För det fall en medarbetare avser att ingå ett avtal med en part där det föreligger en risk att situationen kan anses utgöra eller framstå som en intressekonflikt, ska alltid beslut tas av en oberoende part högre upp i organisationen. Detta innebär, t.ex. att beslut måste fattas av affärsområdesansvarig istället för VD för det aktuella dotterbolaget.

Sund konkurrens

Storskogens framgång ska bygga på vår professionalism och rättvis och fri konkurrens inom alla delar av vår verksamhet. Vi ska inte utbyta information, ingå avtal eller avsiktsförklaringar med våra konkurrenter, kunder eller leverantörer som på ett otillbörligt sätt påverkar marknaden och strider mot gällande konkurrenslagstiftning.

Produktkvalitet och kundtillfredsställelse

Storskogen ska leverera produkter och tjänster av genomgående hög kvalitet och pålitlighet där produktsäkerhet är av allra högsta betydelse. Storskogen ska ge sina kunder korrekt produktinformation och enbart göra utfästelser om våra produkter och tjänster som vi kan leva upp till. För Storskogen är nöjda och lojala kunder grundläggande för vårt anseende och vid ett vägval så ska vi ta den väg som vi anser ger bäst resultat för kunden.

Ansvarsfull skattebetalare

I alla länder där Storskogen bedriver verksamhet ska respektive lands skattelagar och skatteregler följas. Storskogen ska agera som en ansvarsfull skattebetalare och utför inte oetisk skatteplanering.

Transparent och tillgänglig kommunikation

Storskogen ska tillhandahålla korrekt, relevant, faktabaserad och snabb information vid rätt tillfälle vad avser bolagets aktiviteter, utveckling och finansiella situation. Samtliga intressenter ska behandlas lika och Storskogens kommunikation ska ske i enlighet med tillämpliga lagar och avtal. Den som i sin professionella roll kommunicerar i sociala medier representerar alltid sitt bolag och Storskogen. Därför måste all kommunikation ligga i linje med våra värderingar och vara förenlig med hur vi kommunicerar i andra kanaler. Alla medarbetare måste dra en tydlig gräns mellan privat och professionell närvaro på Internet och i sociala medier.

Medarbetare inom Storskogen ska hantera all konfidentiell information som erhålls med stor omsorg och med den säkerhet som krävs enligt lag och avtal.

Affärsrelaterade frågor hanteras av varje enskilt dotterbolag. Frågor om Storskogen Group kan hänvisas till info@storskogen.com.

Redovisning och rapportering

Alla ekonomiska transaktioner ska redovisas enligt allmänt vedertagna redovisningsprinciper.

Politiska engagemang

Storskogen iakttar politisk neutralitet vilket innebär att Storskogen inte lämnar politiska donationer eller engagerar sig i politiska partier. Varken namnet Storskogen Group, respektive dotterbolags företagsnamn, eller några resurser under koncernbolagens kontroll ska användas för att främja politiska partiers eller kandidaters intressen.

En god arbetsgivare och granne

Storskogens framgång förutsätter att vi är en attraktiv arbetsgivare som kan erbjuda spännande karriär- och utvecklingsmöjligheter på säkra och hälsosamma arbetsplatser. Storskogen ska därför sörja för en god arbetsmiljö ur fysisk, psykisk och social synvinkel. Framgång bygger också på goda och långsiktiga relationer till viktiga aktörer i Storskogens omvärld, inklusive myndigheter, leverantörer samt arbetstagarorganisationer.

Jämställdhet och mångfald

Relationen till och mellan Storskogens medarbetare ska bygga på ömsesidig respekt. Storskogen arbetar för att uppnå en inkluderande arbetskultur och anser att mångfald bidrar till att skapa detta. Anställda ska därför rekryteras, befordras och ersättas uteslutande med sina kvalifikationer för arbetet som grund och helt utan hänsyn till ras, ålder, nationellt eller socialt ursprung, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, politisk övertygelse, medlemskap i fackförening, civilstånd, eller handikapp som inte hindrar arbetsuppgiften.

Storskogen arbetar för en jämlik arbetsplats med en stor mångfald och en jämn könsfördelning i verksamheten. Vi accepterar inte diskriminering i någon form. Ingen anställd får under några omständigheter utsättas för kroppslig bestraffning eller andra former av fysisk, sexuell, psykologisk straffåtgärd, trakasserier eller tvång och vi agerar kraftfullt mot eventuella överträdelser.

Mänskliga rättigheter

Storskogen ska verka för att människors grundläggande fri- och rättigheter respekteras och skyddas. Detta innebär att vi som ett minimum ska följa de internationellt erkända principerna som bland annat återfinns i FN:s Global Compact och FN:s deklaration om mänskliga rättigheter. Vi ska agera ansvarsfullt och kraftfullt i de fall vi uppmärksammas på att vår egen verksamhet eller någon av våra affärsrelationer har anknytning till potentiell eller faktisk kränkning av mänskliga fri- och rättigheter.

Barnarbete och/eller tvångsarbete är strikt förbjudet i Storskogens samtliga verksamheter. Vidare accepterar vi inte att barnarbete förekommer hos leverantörer, dess underleverantörer eller samarbetspartners.

Hälsa och säkerhet

Vi arbetar kontinuerligt för att säkra en god arbetsmiljö ur ett fysiskt, psykiskt och socialt perspektiv. Vi ska som ett minimum strikt följa nationella hälso- och säkerhetslagar samt de hälso- och säkerhetsbestämmelser som följer av ingångna avtal och/eller kollektivavtal. Det är varje VD:s ansvar att tillse att alla medarbetare känner till och följer gällande regler, policyer och processer för hälsa och säkerhet inom sitt arbetsområde, samt får den utbildning och skyddsutrustning som krävs. Det är varje medarbetares ansvar att följa dessa regler och inte ta hälso- och/eller säkerhetsrisker i arbetet, samt åtgärda eller anmäla situationer eller förhållanden på arbetsplatsen som skulle kunna utgöra sådan risk.

Ersättning

Alla anställda ska lönesättas på ett korrekt och rättvist sätt utifrån individuella prestationer och bidrag till respektive koncernbolags framgång. Storskogen ska arbeta för att motverka osakliga löneskillnader mellan könen. Lönerna och förmåner som betalas ska vara enligt gällande lagstiftning och kollektivavtal. I de fall inga kollektivavtal existerar följer vi gällande industrinormer.

Föreningsfrihet

Alla Storskogens anställda ska ha rätt till föreningsfrihet innebärande att anställda inom Storskogen ska ha frihet att utöva sin lagliga rätt att vara medlem i, organisera eller arbeta för organisationer som representerar deras intressen som anställda.

Samhälle

Bolagen inom Storskogen har en stark lokal förankring och verksamheterna finns ofta på mindre orter. Storskogen strävar efter att ta vara på samt utveckla den kompetens som finns lokalt. Storskogen eftersträvar även att ha en verksamhet som på ett positivt och hållbart sätt bidrar till det samhälle vi är verksamma i.

Minimera negativ miljöpåverkan och säkra bolagens framtida relevans

Storskogen är övertygade om att ett genomtänkt förhållningssätt till miljömässig hållbarhet är en förutsättning för dotterbolagens fortsatta tillväxt, utveckling och lönsamhet. Storskogen ska därför bedriva ett aktivt arbete för att minimera Storskogens direkta och indirekta miljöpåverkan. Detta innebär att miljöperspektivet ska finnas med i viktiga beslut, i syfte att skapa långsiktigt värde för Storskogens kunder, medarbetare, aktieägare och för samhället i stort. Vi ska också tillse att vi på ett systematiskt sätt mäter, följer upp och rapporterar våra mål och resultat inom relevanta miljöaspekter.

Som ägare ska vi tillse att väsentliga miljöaspekter adresseras och följs upp i dotterbolagens strategier och processer. Förutom att detta kan bidra till vår ambition att minimera vår negativa miljöpåverkan, är det också här vi kan hitta framtida affärer. Tillsammans med våra dotterbolag och deras kunder kan Storskogen driva fram nya och bättre lösningar och produkter som också innebär ett positivt bidrag till samhällsutvecklingen.

Resurseffektivitet och energianvändning

Storskogen och dess dotterbolag ska alltid sträva efter ökad resurseffektivitet vad gäller alla typer av resurser och insatsvaror samt tillse att vi optimerar vår energiförbrukning. Förutom att minska negativ miljöpåverkan på samhället, är vår erfarenhet att dessa åtgärder nästan alltid för med sig en positiv effekt på kostnader och lönsamhet.

Transporter och resor

För att bidra till att minska koldioxidutsläppen ska Storskogen sträva efter att använda det ur miljösynpunkt mest fördelaktiga transportsättet. Detta gäller även för de dotterbolag som erbjuder transporttjänster.

Vi försöker minska antalet arbetsresor och öka antalet digitala möten. Förutom att minska negativ miljöpåverkan från resandet, ökar medarbetarnas personliga hållbarhet genom en allmän tidsbesparing vilket vi hoppas leder till en bättre balans mellan arbete och fritid. Vid arbetsrelaterade resor väljer varje medarbetare det för resan mest lämpliga transportsättet och väger särskilt in, utöver kostnads-, tids- och säkerhetsaspekter, miljöaspekter i sitt beslut.

Inköp av varor och tjänster

Storskogen ska sträva efter att välja varor och tjänster med låg miljöbelastning. Relevanta miljöaspekter ska därför vägas in vid inköp och upphandlingar.

Avfall

Storskogen strävar efter att minska den totala mängden avfall och maximera mängden återvunnet material inom koncernen. Varje dotterbolag och medarbetare bidrar till arbetet genom att beakta de möjligheter till återbruk, återvinning och avfallssortering som finns. Farligt avfall hanteras så att risken för negativ miljöpåverkan minimeras.

Varje anställd i Storskogen ansvarar för att rapportera förhållanden som kan stå i konflikt med Uppförandekoden eller brottsligt beteende till sin närmsta chef. Om du av någon anledning inte känner dig bekväm med att tala med din chef, eller om du trots att ha lämnat en anmälan eller ett klagomål känner att det inte har tagits på allvar, kan du alltid kontakta någon i Storskogens koncernledning eller rapportera ditt ärende via Storskogens externa visselblåsarfunktion där du kan göra en anonym anmälan: <https://report.whistleb.com/storskogen>.

Har du frågor kring Uppförandekoden? Vänligen kontakta

Daniel Kaplan, VD

Amelie Nordin, Hållbarhetschef

Louise St Cyr Ohm, Chefsjurist

daniel.kaplan@storskogen.com

amelie.nordin@storskogen.com

louise.stcyrohm@storskogen.com