

# UPPFÖRANDEKOD

ALLIGO AB. VERSION 2.0 2023

ALLiGO  
THERE.

ALLiGO

---

## VD-ord

# Det är vi som är Alligo

Vad fyller man ett nytt bolag med? Hur bygger man en företagskultur? Vem avgör vad som är Alligo?

Mitt enkla svar på de ganska komplicerade frågorna är att det gör vi. Varje dag. Alla vi som arbetar inom Alligo. Sättet vi är och gör saker på skapar Alligo.

Alligo är ett nytt bolag – men vi är inte på något sätt historielösa. Vi är en fusion av företag med starka traditioner av att omsätta värdegrund till praktisk handling. I vår nya organisation har vi alla ett ansvar för att förankra och leva Alligos värderingar. Att låta dem ta plats. Att varje dag, i praktisk handling, bygga och stärka Alligo från insidan.

De tre orden engagemang, samarbete och kompetens utgör vår värdegrund. Vi tror att den inte bara bidrar till vår framgång som företag, utan även till trivsel och välmående hos alla som arbetar hos oss.

Vi vet också att sättet vi möter varandra – internt i bolaget och externt i kontakter med leverantörer och kunder – är avgörande för att stärka förtroendet för oss som bolag. Vi är ett börsnoterat bolag med höga krav på oss själva. Vår vision är att vara oslagbara. Då blir uppförandekoden i samverkan med värdegrunden viktiga hörnpelare i vår verksamhet.



Clein Ullenvik  
VD och koncernchef Alligo

Jag upprepar ofta att vår största fördel gentemot våra konkurrenter är våra medarbetare. Jag menar det verkligen! Det är er kompetens, höga grad av service och vilja att göra det lilla extra som gör det möjligt för oss att uppnå våra mål och fortsätta växa. Genom att arbeta tillsammans, dela kunskap och erfarenheter, och ständigt sträva efter att förbättra oss själva, kommer vi att fortsätta vara en stark och konkurrenskraftig partner till våra kunder och leverantörer.

Uppförandekoden har antagits av Alligos styrelse och det visar betydelsen av koden. Alla medarbetare har en skyldighet att bekanta sig med och följa koden och handla i enlighet med det ansvar och de befogenheter de tilldelats.

Men uppförandekoden är inte bara en uppsättning regler, utan snarare ett löfte till varandra och till Alligo. Det är ett löfte att agera på ett sätt som är i linje med våra värderingar och att vara medvetna om hur våra handlingar påverkar andra. Tillsammans kan vi bygga och upprätthålla en företagskultur som främjar trivsel, tillit och långsiktig framgång.

Jag vill rikta ett stort tack till er alla för det fantastiska arbete ni gör för Alligo varje dag. Tillsammans skapar vi en stark företagskultur som bygger på Engagemang, Samarbete och Kompetens.



## Om uppförandekoden

Vår uppförandekod (i detta dokument också kallad koden) beskriver det som förväntas av Alligo och våra anställda.

Koden gäller för alla medarbetare (oavsett anställningsvillkor), medlemmar i styrelsen och för inhyrd personal. Vi kräver också att våra affärspartners – däribland leverantörer, underleverantörer och andra externa parter – följer alla relevanta delar av koden genom att acceptera kraven i vår leverantörskod.

Alligo följer alla gällande lagar och regler – och vi förväntar oss att alla medarbetare och affärspartners också gör det. Uppförandekoden ska följas, även om lagstiftning anger en lägre standard. I de fall lagarna är mer långtgående än innehållet i denna kod, ska självklart lagen följas.

Utöver denna uppförandekod finns ett antal policyer, riktlinjer och instruktioner som innehåller mer detaljerade interna regler. Som företag följer vi dessutom ett antal internationella överenskommelser och riktlinjer som utgör en grund i vår kod<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Koden bygger på FN:s Global Compact, FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, OECD:s riktlinjer för multinationella företag, ILO:s kärnkonventioner och Barnrättsprinciperna för företag

## Våra värderingar

Våra värderingar sammanfattas av tre ord: engagemang, samarbete och kompetens. Värdegrunden beskriver hur vi som är anställda förhåller oss till varandra och vad externa aktörer ska kunna förvänta sig i sina kontakter med oss. Omsatta i beteenden utgör vår värdegrund grunden för vår företagskultur, dvs hur vi inom Alligo gör och är.



# När vi är på jobbet

## Mänskliga rättigheter

Inom Alligo ska vi ha en hög kännedom om grundläggande mänskliga rättigheter. Rättigheterna ska respekteras och tillämpas lika för alla medarbetare oavsett anställningsform. Vi ska ha en stark och varaktig relation till våra medarbetare som bygger på ömsesidig respekt. Vi ska också försäkra oss om att vi inte medverkar, direkt eller indirekt, till kränkningar av mänskliga rättigheter.

Inom Alligo tolererar vi inte och använder inte någon form av barnarbete. Vi respekterar barns rätt till personlig utveckling och utbildning. Vi accepterar inte heller någon form av modernt slaveri, såsom tvångsarbete, skuldslaveri och människohandel. Vi tar avstånd från köp av sexuella tjänster och övriga aktiviteter som kan innebära stödande av människohandel, vare sig det sker under eller efter arbetstid eller i samband med arbetsresa.

Om det sker en kränkning av mänskliga rättigheter inom vår verksamhet ska vi alltid åtgärda det konkreta problemet och se till att det inte upprepas.

## En hälsosam och säker arbetsmiljö

Inom Alligo arbetar vi för att säkerställa en trygg och hälsosam arbetsmiljö. Vi vill vara en arbetsplats där medarbetarna trivs och vi

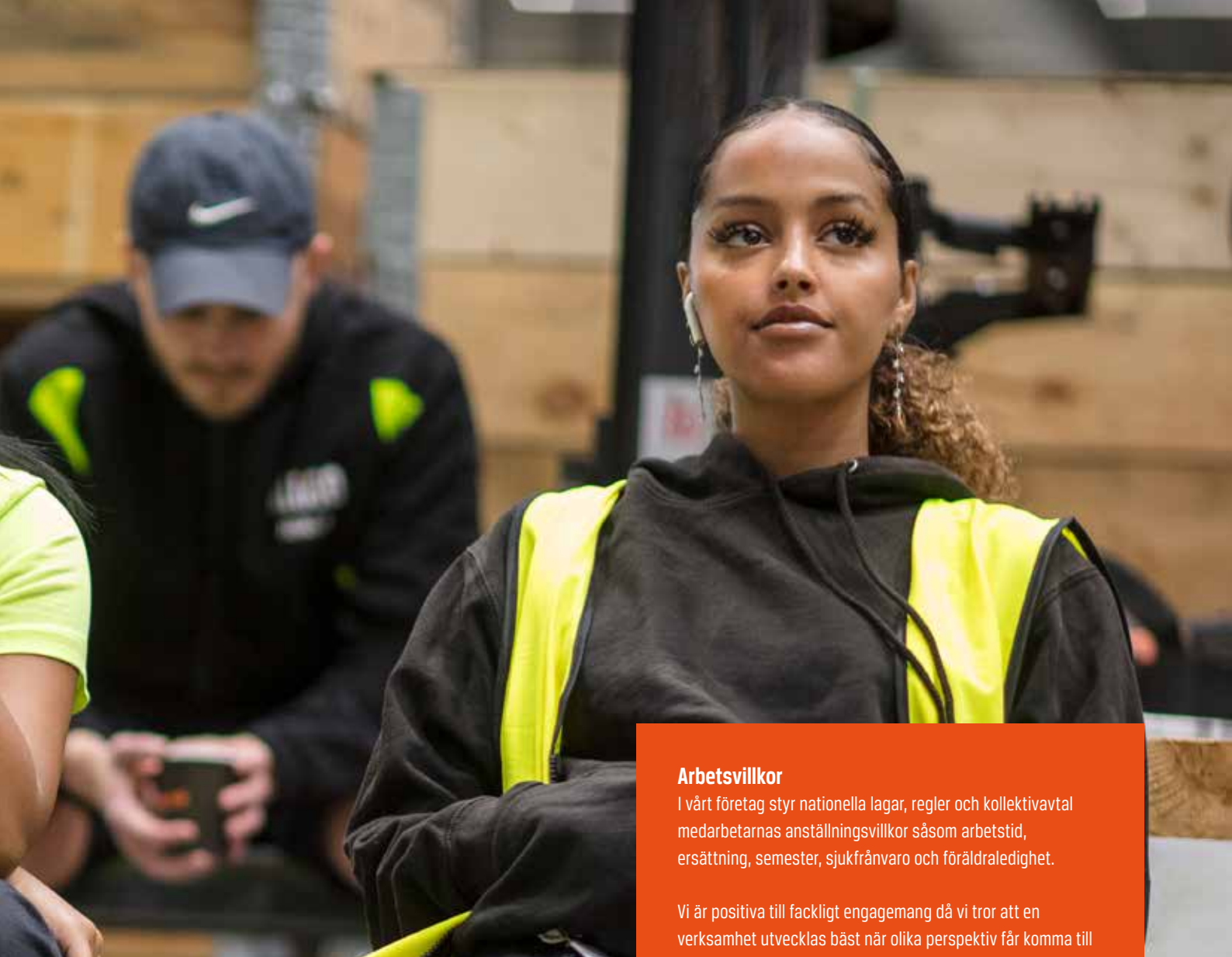
uppmuntrar våra medarbetare till engagemang och samarbete i syfte att underlätta utvecklingen av vår organisation och våra anställda.

Arbetsgivaren bär det huvudsakliga ansvaret för arbetsmiljön och chefer har därmed ett utökat ansvar för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Alla medarbetare har ansvar för att aktivt bidra till en bra arbetsmiljö och ett bra företagsklimat. Vi strävar alla efter att utföra våra arbetsuppgifter i enlighet med relevanta instruktioner och vi använder alltid nödvändig skyddsutrustning.

Alligo utför kartläggningar och riskanalyser för att hantera och minimera risker på arbetsplatsen och för att förhindra arbetsskador och sjukdom.

Vi arbetar också systematiskt med förbättringar av arbetsmiljön för att främja hälsa, förebygga ohälsa och olyckor och minska risken för skadligt bruk av alkohol eller andra droger. Arbetet genomförs i samverkan mellan företaget, fackliga motparter och förtroendevalda representanter för de anställda såväl lokalt som centralt.

Alla anställda har ett ansvar att, till sin närmaste chef eller genom vårt system för incidentrapportering, påtala risker och brister i arbetsmiljön. I förekommande fall deltar anställda aktivt i sin rehabilitering och arbetsanpassning.



### Arbetsvillkor

I vårt företag styr nationella lagar, regler och kollektivavtal medarbetarnas anställningsvillkor såsom arbetstid, ersättning, semester, sjukfrånvaro och föräldradedighet.

Vi är positiva till fackligt engagemang då vi tror att en verksamhet utvecklas bäst när olika perspektiv får komma till tals. Därför sker en löpande samverkan mellan företaget och fackliga motparter, formellt i form av exempelvis förhandlingar och fasta forum, men även informellt i det dagliga arbetet. Alla medarbetare har full rätt att ansluta sig till en förening, bilda en organisation och ansluta sig till kollektiva förhandlingar i enlighet med arbetsrätten.

Vår organisation ska vara fri från alla former av skadligt bruk, till exempel av alkohol eller narkotika. Alla anställda är skyldiga att meddela sin chef om de upptäcker eller misstänker att någon kollega har ett skadligt bruk av alkohol eller narkotika. Drogberoende är en sjukdom och Alligo stöttar medarbetare som har missbruksproblem. Medarbetaren har alltid ett ansvar att själv söka hjälp via företagshälsovården eller genom att prata med sin närmaste chef.

### Mångfald, jämställdhet och inkludering

Alla anställda har ett ansvar att behandla varandra med respekt och att skapa en arbetsmiljö som tar fram det bästa ur varje medarbetare.

Inom Alligo accepterar vi ingen form av diskriminering eller särbehandling som har sin grund i kön, könsöverskridande uttryck eller identitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Vi följer den nationella lagstiftningen i de länder vi är verksamma.

Vi tolererar inga former av mobbning, våld, hot, främlingsfientlighet, trakasserier, kränkningar av personlig integritet eller liknande beteenden inom vår organisation eller i våra affärsrelationer. Detta inbegriper alla former av verbal, fysisk, sexuell, ekonomisk eller psykisk misshandel, psykiskt eller fysiskt tvång eller andra former av trakasserier eller hot.

Som medarbetare har vi alla ansvar för att anmäla kränkningar och trakasserier till närmaste chef, HR eller skyddsombud, alternativt genom Alligos visseblåsarfunktion.

Alligo driver ett aktivt jämställdhets- och mångfaldsarbete som en naturlig del av vår dagliga verksamhet. Anställda väljs på grundval av sin kompetens, lämplighet för befattningen, och bidrag till att uppfylla vår mission. Den mångfald som det ger oss är en tillgång för vår affär genom att det ger nya idéer och perspektiv.

Vi har en positiv syn på föräldraskap och vi underlättar för varandra att kombinera arbete, fritid och familj och vi respekterar varandras rätt till ledig tid efter arbetsdagens slut.

Lönenivåerna inom Alligo ska vara rättvisa och baseras på kriterier för varje specifik befattning.



## Vi tar ansvar för den yttre miljön

Vi strävar efter att minska miljö- och klimatpåverkan i vår verksamhet, i våra produkter och i vår värdekedja. Energi och andra naturresurser ska nyttjas på ett effektivt sätt och vi följer tillämpliga miljölagar och regler.

Vi arbetar systematiskt genom att identifiera miljöaspekterna i vår verksamhet och värdekedja och utifrån dessa sätta mål, mäta samt förbättra vår miljöprestanda. Vi redovisar vår påverkan och de insatser som görs inom miljö- och klimatområdet på ett transparent sätt.

Vi verkar för en mer hållbar konsumtion genom att sälja produkter med hög kvalitet och informera våra kunder om hur produkterna tas om hand på bästa sätt. Genom att arbeta tillsammans med våra leverantörer strävar vi efter att minska miljö- och klimatpåverkan i hela livscykeln för de produkter som Alligo tillhandahåller. Vi ställer krav på våra leverantörer vad gäller produkternas kemikalieinnehåll.

Genom information och utbildning ökar vi kunskapen om miljö och klimat hos våra anställda. Tillgängliga och kommunicerade rutiner ska säkerställa att tillämpliga lagar och förordningar efterlevs. Alla medarbetare ansvarar för att minska miljöpåverkan som det egna arbetet innebär.

## Kommunikation

Alligos kommunikation, såväl den interna som den externa, syftar till att stödja vår strategi och vår affär.

Alla medarbetare har ett ansvar för att ta till sig av information som sprids, agera enligt det som kommunicerats och på ett planerat sätt sprida information. Som chef har man ett särskilt ansvar för att enheten planerar sin kommunikation inom gruppen och i relation till andra.

Alla medarbetare är representanter för Alligo och kommunicerar med externa parter på ett ansvarsfullt sätt och i enlighet med våra värderingar.

Som ett publikt och börsnoterat bolag är det vår skyldighet att förse kapitalmarknaden med relevant, tillförlitlig, korrekt och aktuell information i enlighet med börsens noteringsavtal, samt andra tillämpliga lagar och regler. Vår information och kommunikation är aktiv och bygger på

öppenhet, tydlighet, relevans och tillgänglighet. VD och CFO är de som uttalar sig om finansiell information.

Vid övriga kontakter med media gäller att den medarbetare som är bäst lämpad i en viss fråga är den som agerar talesperson – dock först efter avstämning med sin närmaste chef och kommunikationschef.

I sociala medier är alla medarbetare ambassadörer för Alligo och våra olika varumärken. Vi agerar med respekt för våra kollegor och intressenter och håller en god ton. Ingen av våra medarbetare publicerar vilseledande innehåll om bolaget, andra medarbetare, konkurrenter eller andra intressenter i sina olika kanaler eller forum.

## Säkerhet

Våra tillgångar är avgörande för att vår verksamhet ska fungera. Exempel på tillgångar är våra lokaler, maskiner, kontorsmaterial och de produkter vi lagerför och säljer. Även kundregister, avtal, ekonomiska resurser, varumärken, expertkunskaper och annan affärskritisk information är exempel på tillgångar.

Alligos tillgångar får inte användas för personlig vinning eller på annat olämpligt sätt. Vi skyddar våra tillgångar från förlust, stöld och intrång. Alla medarbetare ska känna till och följa våra säkerhetsrutiner. Som medarbetare har vi ett ansvar att anmäla misstankar om brott till närmaste chef, HR eller Säkerhetsavdelningen. Alternativt kan Alligos visseblåsarfunktion användas.

## Informationssäkerhet

Data och informationssystem i alla sina former tillhör de mest värdefulla tillgångarna inom Alligo. Som medarbetare har vi ett ansvar att skydda våra informationstillgångar från alla former av hot, såväl interna som externa, såväl avsiktliga som oavsiktliga.

Alla medarbetare och övriga som arbetar på uppdrag av Alligo ska veta vad det egna ansvaret omfattar och ha kunskap om vilka säkerhetsregler som gäller avseende informationssäkerhet. Som medarbetare har vi ansvar att uppmärksamma och anmäla identifierade incidenter till närmaste chef samt till koncernens IT-avdelning genom ordinarie supportkanaler.



### **Skatter**

Att betala skatt är en viktig del i att bidra till en hållbar samhällsutveckling. Alligo följer gällande lagstiftning och regelverk inom skatteområdet. Vi deltar inte i aggressiv skatteplanering eller stödjer användningen av konstgjorda affärsstrukturer som enbart syftar till att undanhålla skatt. Vi agerar öppet och transparent i förhållande till skattemyndigheter.



**När vi gör affärer**



## Kunden i fokus

Alligo ska vara den partner som bäst tillgodoser våra kunders behov och önskemål. Vi för kontinuerligt en dialog med våra kunder om deras behov och vi lyssnar på deras synpunkter. Kunden ska få ett varmt välkomnande och uppleva att vi är beredda att göra det lilla extra för dem.

Vi tillämpar sunda affärs- och marknadsföringsmetoder och har kundens bästa i åtanke i våra interna beslutsprocesser.

Genom att löpande mäta kundtillfredsställelsen och bedriva ett systematiskt kvalitetsarbete identifierar vi förbättringsmöjligheter och åtgärdar brister i verksamheten.

De produkter vi säljer ska vara säkra och av rätt kvalitet för kundens behov och följa lagar och krav. Kunden ska få enkel och tydlig information så att köpta produkter kan hanteras på ett säkert sätt.

## Leverantörer

Vi strävar alltid efter långsiktigt hållbara relationer med våra leverantörer och vi respekterar ingångna avtal och åtaganden med leverantörer och samarbetspartners. Vi förväntar oss att våra leverantörer lever upp till nationella lagar och regelverk, respekterar internationella konventioner och lever upp till kraven i vår leverantörskod.

Vår inköpspolicy och våra inköpsprocesser ska alltid följas och vid inköpsbeslut ska en sammanvägning av ledtid, kvalitet, pris, minimikvantitet och hållbarhetsaspekter göras. Leverantörers hållbarhetsarbete ska beaktas och leverantörer med ett aktivt hållbarhetsarbete ska premieras.

Vi har ett riskbaserat synsätt och ställer krav ur ett hållbarhetsperspektiv på våra leverantörer, inköpta tjänster och produkter. Krav ställs bland annat genom Alligos leverantörskod.

## Anti-korruption

Korruption är att utnyttja sin ställning för att uppnå otillbörlig fördel för egen eller annans vinning. Det handlar exempelvis om mutor, penningtvätt, intressekonflikter, förskingring, bestickning, utpressning, bedrägeri, svågerpolitik eller vänskapstjänster. Det är såldes inte enbart det ekonomiska värdet som avgör om det handlar om korruption.

Alligo accepterar ingen form av korruption vare sig direkt eller indirekt, till exempel via en mellanhand, såsom en agent eller konsult, även om detta innebär att vi förlorar en affär. Vi genomför regelbundet analyser för att bedöma riskerna för korruption och behov av åtgärder.

Privata eller andra externa aktiviteter, finansiella intressen eller bisysslor får inte strida mot, eller uppfattas att strida mot, företagets intressen. Det innebär exempelvis att det inte är tillåtet att hantera affärer, ärenden eller frågor som inkluderar släkt eller andra nära relationer.

Det är inte tillåtet att ge eller ta emot otillbörliga förmåner, eller på andra sätt påverka eller låta sig påverkas av en extern part i syfte att gynna sig själv, verksamheten eller någon annan. Det är heller inte tillåtet att begära någon fördel som kan uppfattas som otillbörlig. Förmåner och representation ska vara öppna och måttfulla och bör alltid vara arbetsrelaterade.

Om det råder tveksamhet till om en gåva eller annan fördel är otillbörlig ska detta alltid diskuteras med närmaste chef. I tveksamma fall är det alltid bäst att avstå.

## Säljfrämjande åtgärder och sponsring

Säljfrämjande åtgärder såsom rabatter, särskilda erbjudanden, riktade kampanjer och säljtävlingar ska följa gällande marknadsföringsregler, Internationella Handelskammarens regler för reklam och marknads-kommunikation samt denna uppförandekod. Säljfrämjande åtgärder ska alltid regleras skriftligt och får aldrig hindra säljare att ge korrekta råd till kunderna.

Alligos sponsringssamarbeten ska alltid bidra till att skapa affärs- och kundnytta. En samarbetande verksamhet ska agera i enlighet med gällande lag och denna uppförandekod. En chef eller en medarbetare, som har direkt eller indirekt koppling till en samarbetande verksamhet, får inte delta i eller påverka ett beslut om samarbete. Godkännande av sponsring ska alltid ske med tvåstegsattestering, dvs ingen enhet får skriva på själv utan behöver ha chefs godkännande och attest. Till exempel behöver en butik få godkännande av chef ovanför för ett sponsorskap.



## Rättvis konkurrens

Effektiv och rättvis konkurrens är nödvändig för att marknaden som vi agerar på ska fungera väl. Samarbeten om prissättning, marknadsdelning eller produktionsbegränsningar, s.k. kartellbildning, är i alla former otillåtet med undantag för det partssamarbete som är en förutsättning för kollektivavtalen.

Vi undviker alla onödiga kontakter med konkurrenter. Alligo får aldrig hindra, begränsa eller eliminera rättvis konkurrens.



# Efterlevnad av uppförandekoden

## Ansvar

Alla medarbetare har ett ansvar för att följa Uppförandekoden, liksom tillämpliga lagar, policyer, riktlinjer och andra instruktioner. Chefer har ett särskilt ansvar att agera som goda förebilder och att följa upp att koden efterlevs.

Chefer har också ett ansvar för att säkerställa att medarbetarna har förutsättningar att agera i enlighet med koden och att vara ett stöd för sina medarbetare i etikfrågor.

Alligos styrelse har beslutat om denna uppförandekod. Alligos koncernchef ansvarar för uppdatering av uppförandekoden och tillhörande utbildning.

## Utbildning

Alligos interaktiva utbildning om uppförandekoden är obligatorisk för alla medarbetare och visstidsanställda och ska vara en del av alla nyanställdas introduktion. Utbildningen finns tillgänglig på svenska, norska, finska, estniska och engelska.

## Konsekvenser

Om överträdelse mot uppförandekoden eller brott sker kan disciplinära åtgärder vidtas. Det kan leda till arbetsrättsliga konsekvenser för den

enskilde såsom en varning, rapportering till berörda myndigheter, eller i allvarliga fall uppsägning.

## Rapportering och visseblåsarfunktion

Alla medarbetare uppmanas att rapportera om det finns en misstanke eller farhåga om något som strider mot denna kod eller mot lagen. Ju tidigare ett problem upptäcks, desto större är chansen att situationen kan avhjälpas.

I första hand bör anmälan göras till närmaste chef. Det går också att vända sig direkt till HR-chef, VD eller använda sig av Alligos visseblåsarfunktion.

Visseblåsarfunktionen är en kanal för anställda i koncernen, kunder, leverantörer och andra intressenter att rapportera misstänkta allvarliga oegentligheter eller lagöverträdelser. Funktionen ger den rapporterande personen ett integritetsskydd, vilket innebär att given information behandlas med sekretess. Visseblåsarfunktionen finns tillgänglig via [www.alligo.com](http://www.alligo.com)

En person som uttrycker en genuin misstanke eller farhåga enligt uppförandekoden får inte drabbas av någon form av repressalier till följd av sin anmälan<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Läs mer i Alligos riktlinje om visseblåsning.



### Hur vet du att du gör rätt

Uppförandekoden ger inte alla svar på hur du som medarbetare ska agera i olika situationer. Är du osäker på om du agerar i enlighet med uppförandekoden, använd ditt sunda förnuft. Ställ dig själv följande frågor:

- Är det jag ska göra lagligt?
- Föregår jag med gott exempel?
- Kan mitt agerande påverkas av mitt personliga intresse eller någon annan intressekonflikt?
- Vilka konsekvenser kan mitt agerande få för Alligo?
- Har jag övervägt hur våra kunders intressen påverkas genom mitt handlande?
- Stärker mitt agerande förtroendet för oss som bolag?
- Kan jag stå för detta inför min chef?
- Är det här i linje med våra värdeord, samarbete, kompetens och engagemang?

Om svaret är JA på alla frågor är nog allt precis som det ska vara! Om du trots det är osäker, tveka aldrig att fråga din chef.

**Dokumentnamn:** Uppförandekod  
**Publiceringsdatum:** 2023-09-19  
**Godkänd av:** Styrelsen

**Dokument-ID:** ALLIGO-C100  
**Dokumenttyp:** Policy

**Version:** 2.0  
**Utarbetad av:** Head of HR

# Vi får företag att fungera

**Alligo AB (publ)**

Postadress:  
Box 631  
135 26 Tyresö

Besöksadress:  
Vindkraftsvägen 2  
135 70 Stockholm

Tel: +46 8-727 27 20  
Org. nr: 559072-1352  
IR-kontakt: [ir@alligo.com](mailto:ir@alligo.com)

**ALLiGO**