
		Always check on-line for validity.			Uppförandepolicy/Code of Conduct		Level: Policy 
Document number: PO1.07	legacy number:	Editor: MALA	Responsible: B Ledning	Version: 5	Approved by: HEUN		
Document users: B All					2026-04-10		

- 1) Syfte/Purpose
- 2) Omfattning/Scope
- 3) Ansvar/Responsibility
- 4) Definitioner/Definitions
- 5) Genomförande/Procedure
- 6) Referenser/References
- 7) Ändringshistorik/Change log

Syfte/Purpose

Syftet med denna uppförandekod är att beskriva Benelis ståndpunkt om mänskliga rättigheter, principer och rättigheter på arbetet, löner och arbetstider, miljö och hälsa och säkerhet.

Denna uppförandekod utgör ett minimikrav för hela koncernen och ska implementeras, följas upp och kontinuerligt förbättras inom samtliga verksamheter.

Uppförandekoden baseras på internationella riktlinjer såsom FN:s Global Compact, OECD:s riktlinjer för multinationella företag samt FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter.

The purpose of this code of conduct is to describe the Beneli's position on human rights, principles and rights at work, wages and working hours, the environment and health and safety.

This Code of Conduct constitutes a minimum standard for the entire Group and shall be implemented, monitored, and continuously improved across all operations.

The Code of Conduct is based on international frameworks such as the UN Global Compact, the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, and the UN Guiding Principles on Business and Human Rights.

Omfattning/Scope

Denna uppförandekod gäller Beneli och alla dess anställda.

Den omfattar även alla leverantörer och underleverantörer till Beneli.

Uppförandekoden gäller även konsulter, tillfälligt anställda och andra som agerar på uppdrag av Beneli AB.

Den gäller i samtliga länder där koncernen verkar, direkt eller indirekt.

Benelis personal är företagets viktigaste resurs och garantin för företagets nuvarande och framtida framgång. Vårt mål är att leverera värde som bidrar till att öka våra kunders lönsamhet. Beneli's identitet baseras på följande värden:

Engagemang

Vi är kundfokuserade, intresserade och nyfikna på vad som driver företaget framåt.

Vi inspirerar varandra och tar initiativ för både våra medarbetare och våra kunder.

Teamwork

Vi ska hjälpa varandra att nå de gemensamma målen, göra det bästa, känna oss stolta över det vi lämnar efter oss och ha respekt för varandras arbete.

Vi arbetar tillsammans för att hitta lösningar, är hjälpsamma, ärliga, proaktiva och ställer frågan "Kan jag hjälpa till? "

Innovation

Vi är aktiva i den senaste teknikutvecklingen för att vara ledande inom våra utvalda segment, fordon, medicinteknik och industri.

Vi vågar utmana befintliga lösningar och tänka utanför ramarna så att vi alltid kan ligga i framkant på marknaden och vara konkurrenskraftiga.

Kvalitet

Vi arbetar med ständiga förbättringar och är stolta över våra kunders förväntningar. Vi är stolta över hur vi arbetar, vad vi gör och vad vi levererar.

This code of conduct applies to Beneli and all its employees and also all suppliers and subcontractors to Beneli.

This Code of Conduct also applies to consultants, temporary workers, and others acting on behalf of Beneli.

It applies in all countries where Beneli operates, directly or indirectly.

Beneli's personnel is the company's most important resource and the guarantee of the company's current and future success.

Our goal is to deliver value that helps increase our customers' profitability. Beneli's identity is based on the following values:

Engagement

We are customer-focused, interested and curious about what drives the company forward.

We inspire each other and take initiatives for both our employees and our customers

Teamwork

We should help each other reach the common goals, do the best, feel proud of what we leave behind and have respect for each other's work. We work together to find solutions, are helpful, honest, proactive and ask the question "Can I help?"

Innovation

We are active in the latest technology developments to be leaders in our selected segments, automotive, medical technology and industry. We dare to challenge existing solutions and think outside the box so that we can always be at the forefront of the market and be competitive.

Quality

We work with continuous improvement and are proud of our customers' expectations. We are proud of how we work, what we do and what we deliver

Ansvar/Responsibility

"Beneli vill vara en attraktiv arbetsgivare, där medarbetarna trivs, utvecklas och har roligt. Vår ledningsfilosofi betonar vikten av att skapa arbetsglädje och motivation genom att stimulera alla att ta i anspråk hela sin kompetens, kunskande och ambition i sitt arbete".

VDs ansvar

Verkställande direktör ansvarar för implementering, efterlevnad och uppföljning av uppförandekoden, inklusive att säkerställa att relevanta processer, utbildningar och kontroller finns på plats.

Efterlevnaden av uppförandekoden ska följas upp årligen som en del av bolagets arbete med intern kontroll och riskhantering.

Verksamheten ska identifiera och hantera risker kopplade till exempelvis korruption, mänskliga rättigheter och miljöpåverkan.

Chefsansvar

Våra chefer har ett långtgående ansvar för att arbetsplatsen och övriga förhållanden är betryggande i fråga om skydd mot fysisk och psykisk ohälsa, olycksfall och belastningsskador. Detta förutsätter kunskap om gällande lagstiftning och skyddsorganisation inom Beneli. Vi ska sträva efter att tillhandahålla nya arbetsuppgifter till medarbetare, som på grund av ohälsa och olycksfall, inte kan fortsätta inom sitt ordinarie arbete. Vi ska analysera våra arbetsmiljörelaterade risker och fastställa mål, handlingsprogram och rutiner för att följa upp och förbättra verksamhetens arbetsmiljöprestanda.

Medarbetares ansvar

Varje anställd ska visa ett personligt ansvar för hälsa och miljö i det dagliga arbetet. Det ankommer på var och en, att inte bara följa instruktioner och rutiner, utan att också vara uppmärksam på och rapportera risker och hot mot en god arbetsmiljö. Medarbetare ska inte vara påverkade av alkohol eller andra droger på arbetet. Medarbetare med alkohol- eller drogrelaterade problem ska söka hjälp hos terapeuter och läkare, privat eller via företagshälsovården.

Individuellt inflytande

Vi ger våra medarbetare möjligheter till inflytande över arbetets innehåll samt att utveckla sig själva yrkesmässigt och personligt. Detta gör vi bl.a. genom att delegera ansvar och befogenheter så långt som möjligt.

Medarbetarsamtal

Vi genomför regelbundna medarbetarsamtal mellan chef och medarbetare där individens yrkesmässiga och personliga utveckling står i fokus. Genom medarbetarsamtalen skapas förutsättningar för målstyrning och individuella utvecklingsplaner.

"Beneli wants to be an attractive employer, where employees enjoy, develop and have fun. Our management philosophy emphasizes the importance of creating job satisfaction and motivation by stimulating everyone to use all their skills, knowledge and ambition in their work".

CEOs responsibility

The Managing Director is responsible for the implementation, compliance, and follow-up of the Code of Conduct, including ensuring that relevant processes, training, and controls are in place.

Compliance with the Code of Conduct shall be reviewed annually as part of the company's internal control and risk management processes.

The business shall identify and manage risks related to, for example, corruption, human rights, and environmental impact.

Management responsibility

Our managers have a far-reaching responsibility to ensure that the workplace and other conditions are ensured in terms of protection against physical and mental illness, accidents and stress injuries. This presupposes knowledge of current legislation and safety requirements within Beneli. We will strive to provide new tasks to employees who, due to ill health and accidents, cannot continue within their regular work. We will analyze our work environment-related risks and establish goals, action programs and routines for following up and improving the business' work environment performance.

Employee responsibility

Each employee must show personal responsibility for health and the environment in their daily work. It is up to everyone to not only follow instructions and routines, but also to be aware of and report risks and threats to a good working environment. Employees should not be under the influence of alcohol or other drugs at work. Employees with alcohol or drug-related problems shall seek help from therapists and doctors, privately or through occupational health care.

Individual influence

We give our employees opportunities to influence the content of the work and to develop themselves professionally and personally. We do this e.g. by delegating responsibilities and roles as far as possible.

Employee appraisals

We conduct regular employee appraisals between manager and employee where the individual's professional and personal development is in focus. Through the employee appraisals, conditions are created for goal management and individual development plans.

Definitioner/Definitions

N/A

Genomförande/Procedure

IMPLEMENTERING

Uppförandekoden ska implementeras genom relevanta policyer, rutiner och utbildningsinsatser för medarbetare och chefer. Samtliga medarbetare ska regelbundet utbildas i uppförandekoden och relaterade områden såsom affärsetik och hållbarhet. Uppförandekoden ska följas upp regelbundet inom ramen för bolagets interna kontrollsystem. Resultat av uppföljning ska rapporteras till ledning och ligga till grund för förbättringsåtgärder.

JÄMLIKHET & MÅNGFALD

Benelis 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:

- Beneli respekterar FN:s konventioner för mänskliga rättigheter samt ILO:s kärnkonventioner.
- Våra medarbetare är en av våra viktigaste resurser och relationen ska bygga på ömsesidig respekt och förtroende.
- Beneli strävar efter att attrahera, utveckla och behålla kvalificerade och motiverade medarbetare.
- Arbetsförhållanden och anställningsvillkor uppfyller lagar, regler, förordningar och eventuella kollektivavtal.
- Högt 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 strävar 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 vid rekryteringar.

Vi respekterar våra anställdas rätt att verka gemensamt

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

Beneli 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 Benelis nolltolerans.

Beneli respekterar personuppgifter och hanterar dessa varsamt

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

Diskriminering och trakasserier

Om diskriminering, trakasserier eller annan form av negativ särbehandling ändå skulle förekomma har vi tydliga rutiner för att utreda och stoppa det. Vi strävar efter lika villkor och möjligheter för alla anställda, oavsett kön, ålder, etniskt eller nationellt ursprung, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan faktor.

Politisk och religiös verksamhet

Vi hänger oss inte åt våra anställdas personliga övertygelse eller politiska åsikter. Religionsutövning, såsom personlig bön, klädkod och kostöverbägganden, bör tillåtas så långt det är möjligt, så länge det inte äventyrar andras hälsa och säkerhet eller allvarligt stör aktiviteter. Religiös och politisk propaganda bör inte bedrivas under arbetstid eller i företagets lokaler.

Belöningsprinciper

Benelis lönesättningsprinciper bygger på att lönen ska vara en ersättning för utfört arbete och spegla medarbetarens utförda arbetsresultat i relation till fastställda mål. Våra belöningsprinciper är icke-diskriminerande och tydligt kommunicerade till alla anställda.

Individuell lönesättning

Lönesättningen är individuell och marknadsanpassad för att attrahera, behålla och motivera duktiga medarbetare.

Lönesamtal

Varje medarbetare har rätt till ett årligt individuellt lönesamtal.

Egen påverkan

Varje medarbetare kan genom ökad kompetens, större ansvar och prestation påverka sin lön.

MILJÖ

Beneli ska fastställa och följa upp mätbara mål för att minska sin klimatpåverkan.

Miljöprestanda ska följas upp regelbundet och rapporteras internt.

Arbetet ska vara i linje med internationella riktlinjer såsom OECD:s riktlinjer och FN:s Global Compact.

Beneli strävar efter att minska avfall och utsläpp till atmosfär, mark och vatten. Vi hanterar kemikalier på ett miljösäkert sätt och lagrar och deponerar farligt avfall på ett miljösäkert sätt.

Buller, damm, lukt, partiklar och alla andra källor till lokala olägenheter identifieras av företaget och minimeras om möjligt.

Mer konkret innebär det följande:

- Efterleva gällande lokal miljölagstiftning innefattande bland annat regler kring hantering av skadliga ämnen, farligt avfall samt eftersträva energieffektivitet.
- Efterfölja de lagar och regleringar gällande miljöaspekter.
- Arbeta 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.

Benelis ägare Volati, följer de lagar och regleringar gällande miljöaspekter, inklusive obligatorisk hållbarhetsrapportering samt rapportering enligt EU:s taxonomiförordning,

HÄLSA OCH SÄKERHET:

Beneli ska tillhandahålla en säker arbetsmiljö som överensstämmer med eller överskrider nationella lagar och förordningar. Anställda ska informeras om alla risker som är förknippade med deras arbetsuppgifter och de anställda ska ha tillgång till personlig skyddsutrustning vid behov.

Vi ska ha genomförda planer för nödsituationer. Alla arbetstagare ska göras medvetna om dessa planer.

Arbetstagare ska ha tillgång till rena toaletter, drickbart vatten och sanitär matlagning, förvaring och matplats.

AFFÄRSETIK

"Benelis relationer med kunder, leverantörer och andra affärspartners karaktäriseras av professionalism, respekt och ärlighet. Vi upprätthåller strikta affärsrelationer för att undvika misstanke om oegentligheter."

Beneli ska bedriva ett systematiskt och riskbaserat arbete för att förebygga korruption, inklusive identifiering av riskutsatta roller och processer.

Ledningen ansvarar för att säkerställa att adekvata kontroller och rutiner finns implementerade.

Extern representation och gåva

Representation ska inte bedrivas i syfte att otillbörligt påverka beslut eller ge möjlighet att ifrågasätta integriteten eller motiven. Kontinuerlig och upprepad representation ska inte bedrivas mot vare sig en enskild person eller en grupp av personer. All representation ska vara förenlig med mottagarens egen policy och riktlinjer. Det ekonomiska värdet ska vara måttligt och aktiviteten ska vara ansedd som normalt accepterad affärspraxis. Representation ska ha omedelbar koppling till affärsmässiga aktiviteter, exempelvis affärsförhandlingar där normal gästvänlighet är allmänt accepterad. Gåvor eller representation som getts eller erhållits ska dokumenteras och arkiveras i enlighet med accepterade revisionsprinciper.

Rättvis konkurrens

Beneli använder ärliga affärsmetoder och bedriver eller deltar inte i några olagliga former av konkurrensbegränsning, såsom överenskommelser om prissättning eller andra försäljningsvillkor mot kunder, uppdelning av marknader, överenskommelser om produktionstak/produktionskvoter samt överenskommelser om att bojkotta specifika kunder.

Direkta eller indirekta bidrag och ersättningar

Vi ska inte direkt eller indirekt ge ersättning till eller acceptera ersättning från anställda hos myndigheter, kunder, leverantörer eller andra affärspartners annat än vad som är i enlighet med lagstiftning och affärsetiska principer.

Misstänkt penningtvätt

Vi medverkar inte i transaktioner som vi misstänker är försök till penningtvätt.

Korruption

Inom ramen för Uppförandekoden ska följande aspekter av bolagsstyrning främjas:

- Arbeta mot korruption i alla dess former, inklusive utpressning och mutor,
- Efterlevnad av tillämpliga kartell- och konkurrenslagar. Volati arbetar systematiskt för att förebygga korruption
- Beneli har nolltolerans mot alla former av korruption och ska arbeta aktivt med att säkerställa att det inte förekommer inom koncernen.
- 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.

Intressekonflikter

Våra medarbetare ska inte delta i några externa affärsaktiviteter som står i konflikt med företag inom Benelis intressen. Våra medarbetare ska inte använda företaget inom Benelis namn eller sin position för egen vinning.

Avstämning med närmsta chef om huruvida jäv föreligger skall alltid göras vid affärsaktiviteter som angår oss själva eller någon närstående eller om aktiviteten kan väntas medföra nytta för oss själva eller någon närstående, eller om det i övrigt finns någon särskild omständighet som är ägnad att rubba förtroendet för vår opartiskhet.

LEVERANTÖRER OCH SAMARBETSPARTNERS

Beneli accepterar inga samarbeten med aktörer där vi har anledning att misstänka att olagligheter eller kränkning av grundläggande mänskliga rättigheter förekommer. Vi förväntar oss att våra samarbetspartners verkar för att deras affärspartners tar miljömässigt- och socialt ansvar, samt att man följer gällande lagstiftning, FN:s deklaration om mänskliga rättigheter, FN:s Barnkonvention och ILO:s riktlinjer om

grundläggande principer och rättigheter i arbetet. **Dessutom förväntar sig Beneli att samtliga leverantörer och underleverantörer ska respektera, dela Benelis syn på och följa de grundläggande punkterna som anges i denna uppförandekod.**

Leverantörer ska utvärderas och följas upp avseende efterlevnad av denna uppförandekod och relevanta hållbarhetskrav.

Leverantörer förväntas ställa motsvarande krav på sina egna leverantörer.

RAPPORTERING AV OEGENTLIGHETER

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 visselblåsarfunktionen 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.
- **Ingen medarbetare ska utsättas för repressalier vid rapportering i god tro.**

Närmsta chef, ledningsgruppsmedlem, HR ansvarig, VD eller Volati 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 via WhistleB.

- 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 visselblåsarmeddelanden 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 visselblåsning (DIFS 2010:1).

IMPLEMENTATION

The Code of Conduct shall be implemented through relevant policies, procedures, and training initiatives for employees and managers.

All employees shall receive regular training on the Code of Conduct and related areas such as business ethics and sustainability.

The Code of Conduct shall be monitored regularly as part of the company's internal control system.

The results of the follow-up shall be reported to management and form the basis for improvement actions.

EQUALITY & DIVERSITY

“Beneli's ambition is for everyone within the group to have a working environment that is good, safe, secure and inclusive. We welcome employees with different backgrounds and experience. With reference to a healthy workforce and good human rights practices, the following measures must be ensured:

- *Beneli respects UN conventions for human rights and the ILO core conventions.*
- *Our employees are one of our most important resources and the relationship must be based on mutual respect and trust.*
- *Beneli strives to attract, develop and retain qualified and motivated employees.*
- *Working conditions and terms of employment comply with laws, rules, regulations and any collective agreements.*
- *High awareness of international conventions.*
- *We do not accept child labor or forced labour.*

We are an inclusive workplace;

- *We shall have processes and routines to prevent discrimination or harassment based on age, skin color, nationality, ethnicity, gender, religion, ethnic affiliation, sexual orientation or other personal attributes.*
- *We shall work to have a corporate culture and working community free from discrimination and harassment.*
- *We strive for diversity in terms of gender, ethnicity and social background*
- *Gender equality must be an integrated part of the HR agenda and an analysis of the gender equality work must be carried out annually.*
- *We must ensure an equality perspective when recruiting.*

We respect our employees' right to organize;

- *We respect the right of employees to freedom of association and collective bargaining in accordance with local labour laws.*

Beneli has zero tolerance regarding child pornography and the purchase of sexual services

- *Purchase of sexual services, sexual exploitation of children and child pornography are illegal in most countries, including Sweden, and could aim human trafficking, which is a violation of human rights.*
- *Employees on assignments or business trips are expected to respect Beneli's zero tolerance policy.*
- *Beneli respects personal data and handles it carefully.*
- *Beneli complies with laws and regulations in force at any given time, such as GDPR legislation.*

Discrimination and harassment

If discrimination, harassment or other form of negative discrimination should nevertheless occur, we must have clear routines for investigating and stopping it. We strive for equal conditions and opportunities for all employees, regardless of gender, age, ethnic or national origin, religion, disability, sexual orientation or any other factor.

Political and religious activities

We do not indulge in our employees' personal beliefs or political opinions. The practice of religion, such as personal prayer, dress code, and dietary considerations, should be permitted as far as possible, as long as it does not endanger the health and safety of others or seriously interfere with activities. Religious and political propaganda should not be conducted during working hours or on company premises.

Reward principles

Beneli's salary setting principles are based on the salary being a remuneration for work performed and reflecting the employee's work results performed in relation to established goals. Our reward principles are non-discriminatory and clearly communicated to all employees.

Individual wage setting

Wage setting is individual and market-adapted to attract, retain and motivate talented employees.

Salary discussion

Each employee is entitled to an annual individual salary discussion.

Employee influence

Through increased competence, greater responsibility and performance, each employee can influence their salary.

ENVIRONMENT

Beneli shall establish and follow up measurable targets to reduce its climate impact.

Environmental performance shall be monitored regularly and reported internally.

The work shall be aligned with international frameworks such as the OECD Guidelines and the UN Global Compact.

Beneli strives to reduce waste and emissions to the atmosphere, land and water. We handle chemicals in an environmentally safe manner and store and deposit hazardous waste in an environmentally safe manner.

Noise, dust, odors, particles and all other sources of local nuisance are identified by the company and minimized where possible.

More concretely, this means the following:

- Comply with applicable local environmental legislation including, among other things, rules regarding the handling of harmful substances, hazardous waste and striving for energy efficiency.
- Follow the laws and regulations regarding environmental aspects.
- Work to reduce our climate footprint by mapping and acting in the areas where the greatest effect can be achieved. This both by changing our behaviors, but also through product innovation regarding sustainable solutions, which reduces our climate footprint.

Beneli's owner Volati, fulfills the laws and regulations regarding environmental aspects, including mandatory sustainability reporting and reporting according to the EU taxonomy regulation.

HEALTH AND SAFETY

Beneli provides a safe working environment that complies with or exceeds national laws and regulations. Employees are informed of all risks associated with their duties and employees have access to personal protective equipment when needed.

Beneli have implemented plans for emergencies. All workers have been made aware of these plans.

Employees have access to clean toilets, drinking water and sanitary cooking, storage and dining area.

BUSINESS ETHICS

"Beneli's relationship with customers, suppliers and other associates are characterized by professionalism, respect and honesty. We maintain strict business relationships to avoid suspicion of irregularities".

Beneli shall conduct a systematic and risk-based approach to prevent corruption, including the identification of high-risk roles and processes. Management is responsible for ensuring that adequate controls and procedures are implemented.

External representation and gift

Representation shall not be conducted for the purpose of unduly influencing decisions nor providing an opportunity to questioning the integrity or motives. Continuous and repeated representation shall not be conducted against either an individual or a group of individuals. All representation shall be consistent with the recipient's own policies and guidelines. The economic value shall be moderate and the activity must be considered as normally accepted within business practice. The representation must have a proximate connection to business activities, e.g., business negotiations where normal hospitality is commonly accepted. Gifts or representation that have been given or received shall be documented and archived accordingly to accepted accounting principles.

Fair competition

Beneli applies honest business practices and does not engage in or participate in any form of illegal restrictions of competition, such as agreements of pricing or other terms of sale to customers, division of markets, agreements on production quotas and agreement on boycotting specific customers.

Indirect or direct contribution and compensation

We shall not indirectly or directly provide contributions to or accept compensation from employees at authorities, customers, suppliers or other business partners except for what is in accordance with legislation and business ethics principals.

Suspect money laundering

We do not participate in transactions that we suspect are attempts at money laundering.

Corruption

Within the framework of the Code of Conduct, the following aspects of corporate governance must be promoted:

- Work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.
- Compliance with applicable antitrust and competition laws. Beneli works systematically to prevent corruption.
- Beneli has zero tolerance towards all forms of corruption and works actively to ensure that it does not occur within the Beneli.

The term corruption refers to abuse of a position of trust for one's own or the company's gain, e.g. through the application of bribes;

- It is forbidden to offer, promise or give as well as to request, accept a promise of or accept a bribe.
- A bribe is a gift or other benefit that can influence another to improperly favor the giver within the scope of their employment or assignment.

Conflicts of interest

Our employees shall not participate in any external business activities that are in conflict with companies within Beneli's interest. Our employees shall not use the name of any company within Beneli for their own winning.

Reconciliation in line with business activities shall be held with the immediate superior as to whether there is a conflict that concerns ourselves or someone close to us, or if the activity can be expected to benefit ourselves or someone close to us, or if there is a special circumstance that is likely to disorder confidence in our impartiality.

SUPPLIERS AND OTHER INTERESTED PARTIES

Beneli does not accept cooperation with actors where we have reason to suspect that illegalities or violations of human rights occurs. We expect that our partners work to ensure that their business partners take environmental and social responsibility, are in compliance with current legislations, the UN Declaration of Human Rights, the UN's Convention on the Rights of the Child and the ILO Guidelines on Fundamental Principles and Rights at Work. **In addition, Beneli expects all suppliers and subcontractors to respect, share Beneli's point of view and comply with the basic points set out in this code of conduct.**

Suppliers shall be evaluated and monitored regarding compliance with this Code of Conduct and relevant sustainability requirements. Suppliers are expected to impose equivalent requirements on their own suppliers.

REPORTING IMPROPRIETIES

It is the responsibility of all employees to report all suspicions of irregularities and misconduct. More concretely, this means:

- Employees within the Group must report suspicions of irregularities or incorrect conduct to their immediate manager if the irregularity includes the immediate manager
- If the reporter wishes to remain anonymous, reporting can be done through the whistleblower function
WhistleB: <https://report.whistleb.com/sv/volati>
- The employee makes the assessment of what constitutes an irregularity, but may include, for example, illegal activities, fraud, violations of free competition, threats to the environment, health and safety, violations of the Code of Conduct and general inappropriate conduct.
- **No employee shall be subject to retaliation for reporting in good faith.**

The immediate manager, management team member, HR manager, CEO or Volati undertakes to process reports correctly and with discretion.

- The Reporter has provided accurate information in good faith with no personal or financial gain in mind. False or malicious reports are considered a serious disciplinary offence.
- Reported irregularities are handled with care and integrity.

WhistleB reporting is processed anonymously.

- Only Volati's CEO, CFO and Chairman of the Board (the Investigators) are responsible for the handling of reported irregularities via WhistleB.
- The investigators are responsible for investigating reported irregularities that can subsequently result in; that affected persons within the Group are involved, a police report, an audit by an external auditor or independent investigator.
- The investigators' ambition is to respond to the reporter within 10 working days.

Processing of information provided by WhistleB:

- Persons included in the information collected will be informed once disclosure of such information does not jeopardise the investigation
- Information must be disclosed to each person who requests in writing if there is information registered on the person (Section 26 of the Personal Data Act),
- Information disclosed upon request must not reveal the identity of the reporter
- Personal information contained in whistleblower messages and the investigation must be deleted within 30 days of the conclusion of the investigation, except as required by law.

The above handling of information is based on the General Data Protection Regulation, GDPR and the Swedish Data Protection Authority's guidance for companies on the responsibility for personal data handled in whistleblowing systems (DIFS 2010:1).

Referenser/References

N/A