UPPFÖRANDEKOD

1 INTRODUKTION

SkiStar möter kontinuerligt omvärlden i form av bland annat gäster, leverantörer och samarbetspartners. Avsikten med SkiStars uppförandekod är att samla de riktlinjer och värderingar som ligger till grund för hur vi förväntar oss att anställda, samarbetspartners, förtroendevalda samt affärspartners ska agera gentemot varandra och omvärlden samt att ge stöd i det dagliga arbetet.

SkiStar står bakom och respekterar FN:s Global Compacts tio principer gällande mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och anti-korruption samt ILO:s åtta kärnkonventioner gällande minimistandard för arbetsvillkor. Vi förväntas oss att alla berörda parter gör likaså. SkiStar har även en specifik *Uppförandekod för leverantörer & samarbetspartners*, vilken SkiStars samtliga leverantörer och samarbetspartners ska ta del av, signera och förpliktiga sig att följa.

SkiStars uppförandekod omfattar samtliga medarbetare, oavsett anställningsform. Det gäller även för SkiStars dotterbolag och majoritetsägda joint ventures, samt för säljare, agenter och andra som agerar för SkiStars räkning.

2 VISION OCH VÄRDERINGAR

SkiStars vision är: SkiStar skapar minnesvärda fjällupplevelser. Genom att låta våra värderingar genomsyra vårt arbete ska vi tillsammans sträva efter fortsatt utveckling av hållbart företagande och fjällturism. SkiStar arbetar för att ha en företagskultur som värdesätter jämlikhet, mångfald och inkludering på alla nivåer. Uppförandekoden bygger på företagets grundvärderingar. SkiStar ska agera med integritet och i enlighet med alla tillämpliga lagar och förordningar, samt ska inte skada sina aktieägare, varumärket eller bilden av branschen som SkiStar verkar inom.

3 AFFÄRSETIK

3.1 Fri konkurrens

SkiStar stödjer fri konkurrens. SkiStars medarbetare ska alltid följa lagstiftningen i respektive land. Medarbetare får absolut inte delta i konkurrenshämmande aktiviteter såsom missbruk av marknadsledande position, kartellverksamhet (prisuppgörelse och/eller marknadsdelning) eller anbudsförfalskning.

Lagar mot otillåten konkurrens, även kallade antitrust-, monopol- eller frihandelslagar, har utformats för att säkra den fria konkurrensen. Det är SkiStars policy att följa alla tillämpliga lagar gällande otillåten konkurrens. Vi varken engagerar oss i eller diskuterar aktiviteter som kan uppfattas som ett försök till att otillbörligen begränsa eller förhindra konkurrens, med konkurrenter eller med andra affärspartners. Rutiner avseende agerande i konkurrenshänseende finns tillgängligt på SkiStar Hub.

Givet att SkiStar är ett börsnoterat bolag, är det centralt viktigt att säkerställa att vi agerar korrekt och enligt de lagar vi lyder under och att samtliga anställda känner till dels vad som gäller, dels agerar vid

misstanke om överträdelse från såväl lagar som våra interna regler. Se vidare om rapportering av avvikelse nedan under punkt 8 och 9.

3.2 Anti-korruption och mutor

SkiStar tillämpar nolltolerans när det kommer till korruption, bedrägeri och mutor. Ingen medarbetare får direkt eller indirekt erbjuda, utlova, be om eller ta emot en muta eller annat som kan likställas med det.

Korruption
Korruption är ett samlingsbegrepp för att ge och ta emot muta, trolöshet mot huvudman och att utnyttja sin ställning för att uppnå otillbörlig fördel för egen eller annans vinning. Det kan också uttryckas som ett missbruk av förtroende, makt, eller position som medför otillbörlig vinning.

SkiStar arbetar mot alla former av korruption, inklusive utpressning och bestickning och vi tillämpar nolltolerans i fråga om alla typer av mutor, smörjpengar och andra otillbörliga förmåner som strider mot vår uppförandekod, lokala lagar och bestämmelser, branschstandarder eller etiska koder i de länder där vi verkar.

Bedrägeri
Bedrägeri föreligger när en person genom att vilseleda (lura) en annan får denne att antingen göra något eller att låta bli att göra något som innebär en vinning för egen del och skada för den som vilseletts (lurats).

Mutor
Mutbrott innebär att en person i sin anställning eller i ett uppdrag, för egen eller för någon annans vinning, får ekonomisk ersättning eller någon annan förmån av en person som vill tillskansa sig en fördel av något slag. Det är olagligt att både ge och ta emot mutor.

Samtliga anställda genomgår årligen utbildning genom vilken anti-korruptionsfrågor berörs.

3.3 Intressekonflikter

SkiStars medarbetare ska alltid använda gott omdöme och stor integritet i alla frågor rörande SkiStar och SkiStar strävar därför efter att minimera beslut som fattas av anställda i situationer med intressekonflikter, eftersom detta kan leda till att SkiStars intressen inte tillvaratas ordentligt alternativt att varumärket påverkas negativt. Om en konflikt skulle uppstå mellan medarbetarens (eller till medarbetaren närståendes) personliga intressen och SkiStars intressen, ska medarbetaren rapportera detta till sin arbetsledare/chef för säkerställande av oberoende beslutsfattande inom SkiStar Särskilda rutiner för transaktioner med s.k. närstående bolag finns tillgängliga på SkiStar Hub.

3.4 Personuppgifter

SkiStar samlar in och behandlar personuppgifter enbart enligt gällande lagstiftning. Samtliga anställda genomgår årligen utbildning avseende hantering av personuppgifter.

4 MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER OCH ARBETSFÖRHÅLLANDEN

För SkiStar är människors lika värde en självklarhet. Vi ser till varje individs rättigheter och vår utgångspunkt är att alla människor har lika värde. Hos oss gäller lika behandling och jämställdhet för

alla, oavsett ålder, kön, funktionsvariation, sexuell läggning, religion, politiska åsikter, social bakgrund, nationalitet eller etniskt ursprung. Alla ska känna sig välkomna.

SkiStar åtar sig att arbeta med mänskliga rättigheter i enlighet med OECD:s riktlinjer för multinationella företag och FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter samt att följa arbetsrättslig lagstiftning.

SkiStar står bakom och respekterar FN:s Global Compacts tio principer gällande mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och anti-korruption samt ILO:s åtta kärnkonventioner gällande minimistandard för arbetsvillkor.

4.1 Mångfald och jämställdhet

Då vår verksamhet bygger på alla människors lika värde är vi övertygade om att mångfalden bidrar till ökad kreativitet och nytänkande. I SkiStars mångfaldspolicy framgår ytterligare riktlinjer och målsättningar avseende mångfald och jämställdhet på SkiStar.

4.2 Samhällsengagemang

Nytänkande och innovation är en del av våra värderingar och vi vill vara med och ta ansvar för att utveckla samhället där vi bedriver vår verksamhet. Genom dialog och samspel främjar vi relationer med berörda intressenter och verkar för att SkiStars åsikt kommer fram i linje med våra värderingar och mål. Vi vill skapa levande och attraktiva destinationer med välfungerande infrastruktur och därigenom bidra med samhällsnytta.

4.3 Tvångsarbete, barnarbete och trakasserier

SkiStar tolererar inte någon form av tvångsarbete, ofrivilligt arbete, barnarbete eller trakasserier.

Alla former av våld, tvång eller utnyttjande av barn är oacceptabla. Som barn räknas här en person under 18 år, i enlighet med första artikeln i FN:s Barnkonvention. Arbetstagare under 18 år ska särskilt skyddas från farliga arbetsuppgifter som innebär risk för hälsa och säkerhet.

Samtliga medarbetares arbete ska vara fritt från hot, tvång, psykisk och fysisk bestraffning eller andra hot om bestraffning.

5 GÄSTER

5.1 Säkerhet och krishantering

Säkerheten för gäster och medarbetare har alltid högsta prioritet. Därför har SkiStar antagit ett kvalitetsdirektiv som uttalar SkiStars kundlöfte *Tryggt & säkert* samt har väl utarbetade säkerhetsrutiner. Om olyckan ändå skulle vara framme finns en etablerad krisorganisation med väl utvecklade rutiner beskrivna i SkiStars Krisplan som finns tillgänglig på SkiStar Hub.

6 MEDARBETARE

6.1 Hälsa och arbetsvillkor

Vi arbetar aktivt med våra medarbetare för att förebygga sjukdomar och frånvaro bland annat genom friskvård, medarbetarsamtal och genom personalmöten med fokus på arbetsmiljöfrågor. Ingen

medarbetare ska riskera fysisk eller psykisk skada på sin arbetsplats. Samtidigt har alla ett personligt ansvar för vår gemensamma arbetsmiljö och säkerhet. All utrustning ska vara korrekt underhållen och säker och alla medarbetare ska bidra med riskanalyser, utbildningar och kontinuerliga förbättringar för att förhindra och förebygga alla former av skador.

6.2 Diskriminering och trakasserier

Alla medarbetare ansvarar gemensamt för att motverka handlingar som avser ovälkommet uppträdande och som kan uppfattas som en kränkning av medarbetarens integritet. Varje medarbetare har rätt att bli respekterad för den hon eller han är. SkiStar har nolltolerans mot alla former av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.

6.3 Föreningsfrihet

SkiStar respekterar medarbetarnas rätt att ansluta sig till föreningar och organisationer samt organisera sig fackligt och sluta kollektivavtal. SkiStars ledning ska verka för en öppen och konstruktiv dialog med utsedda arbetstagarrepresentanter.

7 HÅLLBARHET OCH MILJÖ

SkiStar ska värna om den miljö vi verkar i genom att arbeta systematiskt med att förbättra verksamhetens miljöpåverkan. Förtydligade riktlinjer finns sammanställda i SkiStars Hållbarhetspolicy. SkiStar ska konstant sträva efter att utveckla och förbättra samtliga medarbetares kompetens och kunskap gällande hållbart företagande i strävan om att alltid bli bättre.

8 EFTERLEVNAD OCH RAPPORTERING

SkiStars samtliga medarbetare samt förtroendevalda förpliktar sig att följa SkiStars uppförandekod. Var arbetsledare/chef inom respektive affärsområde är ansvariga för att de anställda samt affärspartners får information om SkiStars uppförandekod, respektive SkiStars uppförandekod för leverantörer och samarbetspartners, samt klargör krav på efterlevnad. SkiStars arbetsledare/chef ska föregå med gott exempel. Varje anställd är skyldig att informera arbetsledare/chef om eventuella överträdelser. Samtliga informerade överträdelser ska därefter rapporteras vidare till HR-direktör. Avsteg kan även rapporteras till berörd ansvarig via SkiStar Hub. Uppföljningen av efterlevnaden av styrdokumentet ska rapporteras till koncernledningen och styrelsen genom revisionsutskottet i samband med den årliga uppdateringen av styrdokumentet. Skulle väsentliga avvikelser konstateras ska dock sådan rapportering ske utan dröjsmål.

9 VISSELBLÅSARTJÄNST

För ytterligare uppföljning av uppförandekoden har SkiStar inrättat en visselblåsartjänst. Den är utformad för att ge alla med arbetsrelaterad relation till bolaget möjlighet att anmäla misstankar om allvarliga oegentligheter. Visselblåsartjänsten är ett varningssystem som syftar till att minska riskerna, och förhoppningsvis i ett tidigt stadium av händelsekedjor. SkiStar tycker det är betydelsefullt med en visselblåsartjänst som en del i god företagsstyrning och att behålla det förtroende som kunder och allmänheten har. Direktiv avseende visselblåsartjänsten, med rutiner för rapportering, finns internt att tillgå för samtliga anställda.