



Code of Conduct

Innehållsförteckning

Code of Conduct.....	1
PION Group – CODE OF CONDUCT	4
PION Groups strategi.....	5
Entreprenörskap.....	5
Specialisering	5
Säljkultur	5
Best people.....	5
PION Group kärnvärderingar	5
Passion.....	5
Execution.....	6
Åtaganden.....	6
Medarbetare.....	6
Chefer.....	6
Leverantör och underleverantör	6
Hållbart företagande.....	7
Hållbarhetsredovisning i enlighet med CSRD och ESRS.....	7
PION Groups mest väsentliga fokusområden för hållbarhet definieras enligt följande:.....	8
KUND- OCH MEDARBETARNÖJDHET	8
Mångfald Och Jämställdhet.....	8
Fysisk- Och Psykosocial Arbetsmiljö	8
Anställningstrygghet.....	8
Jämställdhet och mångfald.....	8
Science Based Target initiative.....	9
FN:s Agenda 2030.....	9
Inom utbildningen stödjer PION Group <i>Star for Life</i> där gymnasieelever i Sydafrika får träna på att stärka sin självkänsla och motivation att utbilda sig och på så sätt skapa en bättre framtid.....	9
Anställnings- och arbetsförhållanden.....	9
Att arbeta inom PION Group.....	10
Hälsa och Säkerhet.....	10
Alkohol- och Drogmissbruk.....	10
Våld eller hot om våld i arbetet.....	10
PION Groups affärspartners	11
Våra Förväntningar på Affärspartners	11
Val av Affärspartners.....	11
Affärsetik	11
Försäljning, Marknadsföring och Kommunikation.....	11

Konkurrenslagstiftning.....	11
Erhållande av konfidentiell Information.....	11
Efterlevnad	11
Juridiska Processer och Interna Utredningar	11
Utbildning och Uppdateringar.....	12
Lagkrav och normer för ansvarfullt företagande.....	12
Mutor, Korruption och Bestickning	12
Regelverk och styrinstrument.....	13
Sekretess och Skydd av Personuppgifter	13
Företagets tillgångar	13
Misstänkta oegentligheter och missförhållanden.....	14
Insiderinformation och värdepappershandel.....	14
Ansvar	14
Inrapportering av avvikelser.....	14

PION Group - CODE OF CONDUCT

PION Group är en koncern som arbetar för att maximera människors och företags förmåga att prestera på högsta nivå genom kompetens, teknik och strategi. Vi är övertygade om att mänskliga resurser kommer att fortsätta att vara navet för tillväxt även i framtiden. Vi är lika övertygade om att ny teknik kommer att förbättra och accelerera människors förmågor i en rasande takt. Det är därför vi kombinerar Human Resources med Tech Resources.

Namnet PION kommer från ordet pionjär som betyder föregångare, entreprenörer och nybyggare. PION Group finns i Sverige, Norge och Finland och representerar företag som arbetar med Consulting inom bland annat IT, Tech och Strategy samt Interim Management, Executive Search, HR-Tech on- och offboarding och även rekrytering och bemanning.

PION Groups verksamhet bedrivs under varumärkena QRIOS, Workspace Recruit, Poolia, Dreamwork, Roi Rekrytering, Lisberg Executive Search, Uniflex, Whippy och Student Node. Koncernens moderbolag PION Group AB är noterat på Nasdaq Stockholm, Small Cap.

Läs gärna mer på www.piongroup.se

Denna Code of Conduct visar vägen för hur vi bedriver vår verksamhet med hög etisk standard, främjar våra värderingar och upprätthåller vårt pålitliga varumärke. Inom PION Group tar vi ansvar som arbetsgivare och samarbetspartner. Vi strävar efter att alltid agera pålitligt och leva upp till våra åtaganden på såväl kort som lång sikt.

Det är såväl ledningens som de anställdas ansvar att säkerställa att denna Code of Conduct efterlevs.

PION Groups strategi

PION Groups strategi bygger på att kombinera människors kompetens med tekniska lösningar och strategisk rådgivning för att skapa insikter som påskyndar enskilda medarbetares, företags och kunders prestationer. Detta är nyckeln till snabb tillväxt inom koncernen.

Allt arbete inom PION Group drar också nytta av koncernens väl beprövade metodik, som har byggt otaliga snabbväxande verksamheter. Plattformen bygger på fyra komponenter – Entreprenörskap, Specialisering, Säljkultur och Best people vilka presenteras nedan.

Entreprenörskap

Entreprenörskap innebär att varje individ och företag inom koncernen äger sin verksamhet och har en vilja att växa. Alla har mandat att fatta beslut och har i uppdrag att skapa tillväxt i varje steg.

Specialisering

Varje enhet bör vara så specialiserad som möjligt. Om ett specialistområde utvecklas inom en enhet bryts det av och lanseras som en egen enhet eller bolag. Det kan ske genom till exempel olika specialiserade varumärken, geografisk specialisering eller kompetensbaserad specialisering.

Säljkultur

Alla är säljare på ett eller annat sätt. Alla företag inom koncernen jämförs med varandra för en positiv entreprenöriell konkurrensanda. Direktförsäljningsroller som skapar direkt ekonomisk avkastning har alltid en andel av vinsten som incitament.

Best people

Alla anställda utbildas kontinuerligt. Detta leder till stora möjligheter att göra karriär inom koncernen. Alla företag inom koncernen genomsyras av passion och handling och vi vill att varje individ ska bli den bästa möjliga versionen av sig själv.

PION Group kärnvärderingar

Passion & Execution = put your heart in it - and make it happen

Passion

- Att göra saker helhjärtat
- Att vara driven och entusiastisk
- Att agera i enlighet med våra värderingar
- Att utmana sig själv och andra att växa
- Att dela med sig av erfarenheter
- Att vara stolt över att man är en del av PION

Det är detta som tar PION Group från ordinärt till extraordinärt.

Execution

- Handling före ord
- Att tänka stort, att våga ta ett steg framåt
- Att kämpa för att nå sina mål
- Att hålla vad man lovar och att hålla ut
- Att tro på att det man gör och lyckas med kommer att visa vem man är

Det är så PION Group överträffar konkurrenterna.

Åtaganden

Medarbetare

Som anställd medarbetare inom PION Group förväntas du följa vår Code of Conduct.

Du har ansvaret att:

- Läsa, förstå och efterleva Code of Conduct.
- Slutföra alla nödvändiga utbildningar i tid.
- Följa PION Groups policies och gällande lagar.
- Använda sunt förnuft och gott omdöme.
- Söka råd hos närmaste chef vid osäkerhet och rapportera eventuella överträdelser.

Chefer

Chefer inom PION Group spelar en nyckelroll för att upprätthålla vår etiska arbetskultur.

Du har ansvaret att:

- Främja vår etiska arbetskultur genom öppenhet och ärlighet.
- Diskutera etik med medarbetare och stödja en öppen dialog.
- Eskalera ärenden vid behov.
- Fungera som positiv förebild och erbjuda vägledning.

Leverantör och underleverantör

Leverantörer och underleverantörer som anlitas av PION Group, och dess bolag inom koncernen, åtar sig att följa de lagar, förordningar och bindande krav inom de länder som leverantören är verksam i och översätta dessa till aktiva åtgärder i samtliga delar av verksamheten. Vidare är leverantörer skyldiga att skaffa och behålla alla nödvändiga licenser och tillstånd som är relevanta för verksamheten.

För mer detaljerade åtaganden för våra leverantörer, se vår Code och Conduct för Leverantörer.

Hållbart företagande

PION Groups fokusområden avseende hållbarhet är definierade till Social hållbarhet, Ekonomisk hållbarhet samt Miljömässig hållbarhet.

Social hållbarhet innebär att långsiktigt ta vara på grundläggande mänskliga rättigheter. Detta innefattar områden som jämställdhet, hälsa, mångfald, arbetsmiljö och jämlikhet.

Ekonomisk hållbarhet innebär att vi strävar efter god ekonomisk tillväxt utan att det medför negativa konsekvenser på klimatet och den sociala miljön. Vi arbetar förebyggande mot korruption och mutor samt har en policy för hur våra affärer ska bedrivas på ett etiskt och affärsmässigt sätt. Vår verksamhet skapar arbetstillfällen och möjliggör egenförsörjning för individer utan arbete samt bidrar till samhället genom de skatter den genererar.

Miljömässig hållbarhet handlar om att hushålla med resurser med kommande generationer i åtanke. För oss innebär det bland annat att vi arbetar med att minska vår pappersförbrukning samt klimatpåverkan genom minskad konsumtion och färre transporter. Digitala lösningar bidrar till färre resor och återanvändning av elektronisk utrustning minskar den totala avfallsmängden.

Hållbarhetsredovisning i enlighet med CSRD och ESRS

Från och med 2026 ska PION Group AB, som börsnoterat bolag, redovisa vårt hållbarhetsarbete i enlighet med Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), EU:s direktiv om Hållbarhetsredovisning utifrån European Sustainability Reporting Standards (ESRS) vilket är EU:s standardkrav för hållbarhetsredovisning.

Direktivet medför bland annat krav på genomförande av Klimatbokslut varpå, från och med 2024, PION Group årligen genomför ett klimatbokslut i enlighet med ovan lagstiftning. Hållbarhetsrapportering i enlighet med CSRD ska innehålla information som beskriver koncernens inverkan på hållbarhetsfrågor och hur dessa påverkar företagets utveckling, resultat och ställning till miljö, människor och klimat.

I enlighet med Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) har PION Group identifierat ett antal för verksamheten väsentliga hållbarhetsområden i den dubbla väsentlighetsanalysen;

- Bolagsetiska frågor för styrning av verksamheten med riktlinjer för bland annat hantering av visseblåsare, korruption och mutor samt andra väsentliga områden som gynnar en hållbar affärsetisk företagskultur
- Den egna arbetskraften och områden såsom arbetsvillkor, likabehandling och lika möjligheter för alla
- Klimatpåverkan

Dessa områden har PION Group redan idag policyer och riktlinjer för, vilka kommer revideras för att säkerställa efterlevnad av det kommande direktivet Sustainability Reporting Directive (CSRD).

PION Groups mest väsentliga fokusområden för hållbarhet definieras enligt följande:

KUND- OCH MEDARBETARNÖJDHET

Att ha nöjda kunder och medarbetare är en hörnsten för långsiktig hållbar framgång. Detta mäts genom regelbundna undersökningar och uppföljningar. Vi har ett visselblåsarsystem för att identifiera och utreda eventuella oegentligheter på arbetsplatsen samt en policy för antikorruption för regelrätta affärer med våra kunder.

Mångfald Och Jämställdhet

Vi arbetar aktivt med att främja jämställdhet och mångfald samt att motverka diskriminering och all annan typ av kränkande särbehandling. Genom en urvals- och rekryteringsprocess som motverkar diskriminering ökar mångfalden i företaget. Vi strävar mot en jämn könsfördelning samt mäter och jämför oskäliga löneskillnader.

Fysisk- Och Psykosocial Arbetsmiljö

Vi utvecklar och vårdar arbetsmiljön i samråd med anställda och kunder. Undersökningar av arbetsmiljöaspekter genom till exempel riskbedömningar och medarbetarsamtal görs regelbundet. Vi åtgärdar genom att eliminera risker och upprättar en handlingsplan. Därefter följer vi upp och kontrollerar att framtagna handlingsplaner genomförs.

Anställningstrygghet

Vi följer i alla hänseenden gällande lagstiftning och god affärssed inom branschen. Vi har trygga anställningsförhållanden, pensionsavsättning, skäliga och marknadsmässiga löner samt försäkringar för våra anställda. Våra medarbetares trivsel och anställningstrygghet ska korrelera med ett hållbart arbetsliv.

PION Group accepterar inte barn- eller tvångsarbete.

Genom våra kollektivavtal, som samtliga medarbetare omfattas av, regleras anställningsformer, kompensation för övertidsarbete samt arbete på obekvämt arbetstid, ersättning vid beredskapstjänst, semesterrätt, sjuklön, arbetstidsförläggning, veckovila och dygnsvila samt kriterier vid lönesättning.

Vi får inte hindra arbetstagare från att ansluta sig till fackföreningar eller förhandla kollektivt

Jämställdhet och mångfald

Som arbetsgivare måste vi säkerställa att vi arbetar med att främja jämställdhet och mångfald, samt motverkar diskriminering och all annan typ av kränkande särbehandling.

PION Group ska i enlighet med diskrimineringslagstiftningen motverka diskriminering i fråga om arbetsförhållanden, löner, kompetensutveckling, rekrytering och befordran samt möjligheten att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Vi ska verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Ingen form av diskriminering, kränkande särbehandling, sexuella trakasserier eller andra former av trakasserier får förekomma.

PION Group ska tillsammans med arbetstagare och uppdragsgivare verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt, samt främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

För att öka mångfald inom koncernen ska urvals- och rekryteringsprocess vara utformad så att den eliminerar risken att diskriminera. PION Group tillmötesgår aldrig kundkrav som kan vara diskriminerande. Genom en kompetensbaserad urvals- och rekryteringsprocess som motverkar diskriminering bibehålls eller ökar mångfalden i företaget.

Science Based Target initiative

PION Group har anslutit sig till SBTi, Science Based Target initiative, där vi åtagit oss att sätta vetenskapsbaserade mål för att minska koldioxidutsläpp. Science Based Target initiative är en global organisation som hjälper företag att sätta mål för att minska sina utsläpp av växthusgaser i linje med vad vetenskapen säger är nödvändigt för att begränsa den globala uppvärmningen till under 2°C över förindustriella nivåer, och strävar efter att begränsa den till 1,5°C.

FN:s Agenda 2030

[FN:s Agenda 2030](#) har som mål att uppnå en hållbar utveckling världen över. PION Groups hållbarhetsarbete bidrar till några av de globala utvecklingsmål som FN har tagit fram till år 2030.



Inom utbildningen stödjer PION Group *Star for Life* där gymnasieelever i Sydafrika får träna på att stärka sin självkänsla och motivation att utbilda sig och på så sätt skapa en bättre framtid.

Anställnings- och arbetsförhållanden

Inom PION Group följer vi ILO:s kärnkonventioner. Det innebär bland annat att alla arbetstagare ska behandlas lika, oberoende av kön eller sexuell läggning, etnisk, religiös eller politisk tillhörighet, ålder eller funktionsnedsättning.

Att arbeta inom PION Group

Hälsa och Säkerhet

Våra medarbetares hälsa och säkerhet är vår främsta prioritet och en central del av vår arbetskultur. Alla måste följa regler och riktlinjer för hälsa och säkerhet samt vara redo att agera enligt framtagna beredskapsplaner. Farliga arbetsförhållanden måste omedelbart rapporteras för att vidta åtgärder. Alla arbetsrelaterade olyckor, oavsett omfattning, ska omedelbart rapporteras.

PION Group ska erbjuda varje anställd inom företaget en arbetsmiljö som överensstämmer med gällande arbetsmiljölag och föreskrifter som meddelas med stöd av lagen. PION Groups målsättning är att skapa en fysiskt, psykisk och socialt sund och utvecklande arbetsmiljö för alla medarbetare, där risker för arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa förebyggs.

Alkohol- och Drogmisbruk

Vi accepterar inte att någon medarbetare på grund av alkohol- eller drogmisbruk missköter sina arbetsuppgifter. PION Group ska arbeta för att förebygga och motverka alla former av missbruk i vår arbetsmiljö. Bruk och påverkan av alkohol och/eller droger på arbetsplatsen försämrar arbetsmiljön i stort och medför ökade risker för hälsa och olycksfall i arbetet.

Inköp eller konsumtion av alkoholhaltiga drycker på företagets kontor är förbjudet om det inte är kopplat till ett företagsevenemang eller har godkänts av närmaste chef eller ledning. Om du använder receptbelagda läkemedel som kan påverka din arbetsprestation eller arbetsförmåga på ett säkert sätt bör du rådgöra med din närmaste chef.

Våld eller hot om våld i arbetet

Våld på arbetsplatsen inkluderar hot och våld riktat mot arbetsgivaren och våra medarbetare.

Inom PION Group ska alla visa respekt för varandras fysiska och psykiska integritet. Vi accepterar inte att någon anställd medarbetare utsätts för våld eller hot om våld i sin arbetsmiljö. PION Groups målsättning är att all personal ska veta var och i vilket sammanhang det finns risk för att hotfulla eller våldsamma situationer kan uppstå och att alla ska känna till rutinerna vid en vålds- eller hotsituation, så att den/de drabbade snabbt kan få hjälp och stöd.

Vid våld och hot om våld eller misstanke om våld och hot om våld kontaktas i första hand närmaste chef, men anställd medarbetare kan även vända sig direkt till HR-avdelningen eller annan anställd. Alla är skyldiga att påtala vetskap om våld och hot om våld. Om överordnad har brukat våld mot en underordnad kan det vara lämpligt att vända sig till närmaste högre chef.

PION Group följer arbetsmiljölagen och dess föreskrifter kring våld och hot om våld och ska därför:

- Informera medarbetarna om risker och hur dessa kan förebyggas eller undvikas
- Utredda olyckor och tillbud
- Ha rutiner så att första hjälpen och krisstöd fungerar
- Ha rutiner för att olyckor och tillbud anmäls till Försäkringskassan/arbetsmiljöinspektioner

PION Groups affärspartners

Våra Förväntningar på Affärspartners

Vi är ansvariga för våra affärspartners handlingar när de utför arbete för vår räkning. Därför är det avgörande att vi bara gör affärer med partners som upprätthåller höga etiska standarder. Vi förväntar oss att våra intressenter såsom leverantörer, underleverantörer, medarbetare, konsulter och andra tredjeparter som representerar oss tillhandahåller högkvalitativa och lagenliga tjänster enligt de etiska och professionella standarder som beskrivs i denna kod och vår Code of Conduct för Leverantörer.

Val av Affärspartners

Vi väljer våra affärspartners baserat på objektiva kriterier såsom kvalitet, teknisk kompetens, kostnad/pris, leveransschema, tjänster och engagemang för socialt ansvar och etiska affärsmetoder. Vi gör noggranna utvärderingar och säkerställer att avtal tydligt beskriver tjänster, ansvar samt betalningsvillkor. Våra inköpsbeslut påverkas aldrig av personliga relationer eller mottagande av olämpliga gåvor eller tjänster.

Affärsetik

Försäljning, Marknadsföring och Kommunikation

Vi på PION Group konkurrerar rättvist genom att tillhandahålla korrekt och sanningsenlig information om våra produkter och tjänster i presentationer, diskussioner med kunder, reklam och offentliga tillkännagivanden. När vi jämför oss med konkurrenter gör vi det på ett rättvist sätt.

Konkurrenslagstiftning

Vi följer tillämplig antitrust- och konkurrenslagstiftning som har till syfte att främja och bevara lokal konkurrens. Medarbetare och/eller underleverantörer får inte delta i eller godkänna överträdelser av antitrust- eller konkurrenslagstiftning. Chefer ansvarar för sina medarbetare och måste säkerställa att lagar förstås och efterföljs enligt interna rutiner utifrån gällande lagstiftning.

Erhållande av konfidentiell Information

Vi erhåller och insamlar information om våra kunder och andra företag, inklusive konkurrenter, på etiska och lagliga sätt. Vi följer lagar och respekterar skyldigheter i hanteringen av mottagen konfidentiell information.

Efterlevnad

Juridiska Processer och Interna Utredningar

Alla som får kännedom om att företaget är föremål för rättsliga eller administrativa förfaranden måste omedelbart meddela företagets ledning. Utredningar hanteras av ledningen och samarbete med dessa utredningar förväntas av alla medarbetare. Samarbete med brottsbekämpande myndigheter är obligatoriskt, såvida inte annat förfarande anvisas av externa advokater.

Utbildning och Uppdateringar

Vid nyanställning och introduktion utbildas personal i denna Code of Conduct. Uppdateringar läggs kontinuerligt ut på intranätet, enkelt tillgängligt för alla.

Som anställd medarbetare inom PION Group förväntas du, fullt ut, efterfölja vår Code of Conduct.

Lagkrav och normer för ansvarfullt företagande

PION Group följer de lagar, förordningar och bindande krav inom de länder koncernen är verksam i och översätter dessa till aktiva åtgärder i samtliga delar av verksamheten. PION Group säkerställer kännedom om och efterlevnad av för verksamheten gällande lagstiftning genom lagbevakningstjänster, revisionsbyrå samt annan omvärldsbevakning.

Våra varumärken Poolia och Uniflex är auktoriserade bemannings- och rekryteringsföretag via medlemskap i arbetsgivarorganisationen Kompetensföretagen och har kollektivavtal med Unionen, Akademikerförbunden och LO. Genom detta medlemskap åtar vi oss även att följa Kompetensföretagens etiska regler. Kompetensföretagen säkerställer även årligen att dess medlemmar uppfyller höga krav på affärsmässighet genom förnyad auktorisation.

Medlemsföretagen är även skyldiga att, enligt Kompetensföretagens stadgar, följa svensk lagstiftning, lämna statistik och andra uppgifter till Kompetensföretagen och Svenskt Näringsliv.

QRIOS är medlemmar i arbetsgivarorganisationen TechSverige och Innovationsföretagen. Via sina medlemskap har QRIOS kollektivavtal med Unionen, Akademikerförbunden, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Arkitekter, Jusek, Civilekonomerna och Akavia.

Poolia och QRIOS är certifierade enligt Kvalitetsstandard ISO 9001 och Miljöstandard ISO 14001. Uniflex är certifierade enligt Kvalitetsstandard ISO 9001, Miljöstandard ISO 14001 samt Arbetsmiljöstandard ISO 45001. Certifieringarna innebär årlig granskning av samtliga verksamhetsledningssystem av externt certifieringsorgan. Att vara certifierade innebär ett åtagande om att visa på ett ständigt utvecklings- och förbättringsarbete inom respektive standard.

Vi agerar även i enlighet med de ramverk som finns för ansvarfullt företagande såsom; Förenta nationernas (FN:s) Global Compact, Organisationens för ekonomiskt samarbete och utveckling (OECD:s) riktlinjer för multinationella företag, FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter och den Internationella arbetsorganisationens (ILO:s) deklARATION om rättigheter i arbetslivet.

Med ovan angivet har vi givetvis nolltolerans mot väsentliga avvikelser såsom konstaterat barnarbete, tvångsarbete/slaveri, miljöbrott, systematiskt utnyttjande av arbetskraft, allvarliga leveransbrister med mera.

Mutor, Korruption och Bestickning

Vi följer lagar kring bestickning och korruption. PION Group accepterar inte någon form av mutor eller bestickning i några av våra direkta eller indirekta affärskontakter eller i andra omvärldsrelationer. Underlättande betalningar är förbjudna.

Alla medarbetare och anlitade underleverantörer inom PION Group ska bidra till att affärer bedrivs på ett etiskt och affärsmässigt sätt i enlighet med bolagets värderingar samt tillämpliga lagar och krav.

Olagliga betalningar, mutor, bestickningar eller andra tveksamma incitament för att påverka affärerna får inte förekomma. Medarbetare och/eller anlidade uppdragstagare får inte, varken indirekt eller direkt, ta emot eller acceptera kontanter, gåvor eller annat av värde i syfte att påverka en affärsrelation eller ett affärsrelaterat beslut för att erhålla en otillåten fördel.

Alla former av eventuella aktiviteter med kunder och leverantörer måste överensstämma med företagets riktlinjer och relevanta lagar och krav.

Regelverk och styrinstrument

Koncernens bolagsstyrning regleras dels av svensk lagstiftning, främst den svenska aktiebolagslagen, dels av regelverket för emittenter på Stockholmsbörsen, som inbegriper Svensk kod för bolagsstyrning (Koden). Koncernen omfattas av bestämmelserna i EU:s marknadsmissbruksförordning nr 596/2014 (MAR) som ställer höga krav på hur koncernen hanterar insiderinformation. I MAR regleras bl.a. hur insiderinformation ska offentliggöras till marknaden, under vilka förutsättningar offentliggörandet får skjutas upp samt på vilket sätt koncernen är skyldig att föra en förteckning över personer som arbetar för bolaget och som fått tillgång till insiderinformation om verksamheten (en s.k. loggbok).

Koncernen använder sedan flera år det digitala verktyget InsiderLog för att säkerställa att ovanstående hantering uppfyller kraven i MAR och koncernens insiderpolicy; från beslutet att skjuta upp offentliggörandet av insiderinformation hela vägen till det meddelande som ska lämnas till Finansinspektionen när insiderhändelsen är över och informationen har offentliggjorts. Endast behöriga personer har åtkomst till InsiderLog.

Utöver lagstiftning samt allmänna regler och rekommendationer utgör även bolagsordningen, arbetsordningar för styrelse och utskott, instruktion för verkställande direktören, riktlinjer för intern kontroll och riskhantering samt policys och andra riktlinjer centrala dokument avseende styrningen av företaget. Bolagsordningen finns att tillgå på www.piongroup.se.

Sekretess och Skydd av Personuppgifter

Vi respekterar integriteten hos våra medarbetare, kunder, leverantörer, kandidater, partners och andra individer. Detta gäller särskilt personlig information såsom namn, lösenord, personnummer, adresser, telefonnummer, bankinformation och hälsorelaterad information. Vår Integritetsskyddspolicy beskriver vilken information vi samlar in, hur vi använder den, och individernas rättigheter gällande deras information. PION Group ansvarar för att alla personuppgifter behandlas korrekt och i enlighet med tillämplig lagstiftning för dataskydd.

Företagets tillgångar

Vi har alla ansvar för att skydda tillgångarna i koncernens bolag. Till bolagens tillgångar hör ekonomiska medel, inventarier och utrustning i företagets lokaler, men också finansiell information, affärsidéer, affärsplaner, affärsmodeller, kunddata och annan konfidentiell verksamhetskritisk information. Obehörigt eller felaktigt nyttjande av koncernens tillgångar är en allvarlig överträdelse och hanteras enligt gällande lagar och avtal.

Misstänkta oegentligheter och missförhållanden

Vi har alla ansvar att rapportera misstänkta oegentligheter och missförhållanden. Oegentligheter och missförhållanden kan exempelvis vara olagligheter såsom mutor, korruption och bedrägerier, eller oetiska handlingar som har negativ påverkan på koncernens verksamhet. Ageranden som står i strid med koncernens Code of Conduct ska anmälas till närmaste chef alternativt till koncernens visselblåsarfunktion. Rapporten i visselblåsarfunktionen hanteras dels av extern part med juridisk kompetens om lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden (den svenska visselblåsarlagen) samt dels interna parter inom PION Group som är bundna av åtaganden om sekretess/tystnadsplikt kring identitetsuppgifter.

PION Group accepterar inte/utövar inga repressalier mot dem som i god tro rapporterar en faktisk eller misstänkt överträdelse av lagar, regler eller bestämmelser i vår Code of Conduct, bolagets policys eller andra lagar och regler.

Insiderinformation och värdepappershandel

Ej offentlig information som kan påverka en investerares beslut får inte användas för handel med värdepapper, inklusive aktier i PION Group. Det är ej heller tillåtet att dela sådan information med andra för handel med aktier. Information som kan påverka aktiekurser ska behandlas konfidentiellt.

Ansvar

Inrapportering av avvikelser

Om ett agerande som strider mot denna uppförandekod upptäcks ska, från koncernens sida, handlings- och åtgärdsplaner upprättas och hantera avvikelser. Väsentliga avvikelser utgör avvikelser som är särskilt allvarliga såsom konstaterat barnarbete, tvångsarbete, miljöbrott, systematiskt utnyttjande av arbetskraft, allvarliga leveransbrister med mera.

Vår Chief Human Resource Officer är ytterst ansvarig för och kan svara på frågor om denna Code Of Conduct.

Vänligen kontakta via HR@piongroup.se