

Gotlandsbolaget Code of Conduct

ANTAGEN AV STYRELSEN 2025-06-10

Innehållsförteckning

1. Inledning	3
2. Ansvar och efterlevnad.....	4
2.1 Hur du rapporterar en överträdelse	4
2.2 Åtgärder vid överträdelse	4
3. Affärsetik och ansvarsfullt företagande	5
3.1 Mutor och korruption	5
3.2 Sanktioner, konkurrens och prissättning	5
3.3 Privata intressen och avtal med närstående	5
3.4 Bisysslor, övriga uppdrag eller extern verksamhet	6
3.5 Penningtvätt och finansiell transparens	6
3.6 Skydd av företagets tillgångar och information	7
3.7 Kommunikation	7
3.8 Sociala medier och digital närvaro	7
4 Mänskliga rättigheter och arbetsvillkor	7
4.1 Jämställdhet och mångfald	8
4.2 Trakasserier och särbehandling	8
4.3 Barnarbete och arbetsrätt	8
4.4 Föreningsfrihet och kollektivförhandling	9
5 Hälsa och säkerhet på Gotlandsbolaget	9
5.1 Hälsa och balans	9
5.2 Risker och skyddsåtgärder	9
5.3 Alkohol- och drogfri arbetsplats	9
5.4 Säkerhet och trygghet ombord	10
6. Datasäkerhet och cybersäkerhet	10
6.1 Personuppgifter och integritetsskydd	10
7. Klimat- och miljöansvar och hållbar utveckling	11
7.1 Hållbar resursanvändning	11
7.2 Minskad klimatpåverkan	11
7.3 Effektiv hantering av matavfall	11

1. Inledning

Gotlandsbolagets Code of Conduct gäller för alla verksamheter inom koncernen och omfattar samtliga medarbetare och chefer. Vi har alla ett gemensamt ansvar att efterleva dessa principer i vårt dagliga arbete. Denna Code of Conduct ska ses som ett övergripande ramverk som även inom vissa delar kompletteras med områdesspecifika policys.

Våra värdeord vägleder oss i det vi gör och hur vi förhåller oss till varandra:

Vi är dedikerade – Vårt engagemang driver oss. Oavsett om det handlar om att navigera våra fartyg eller utveckla gäst- och passagerarupplevelser är vi engagerade i att bidra till en positiv utveckling.

Vi arbetar tillsammans – Vi är som bäst när vi arbetar tillsammans, både på land och till sjöss. Genom inkludering, mångfald och jämlikhet skapar vi en miljö där varje medarbetare är viktig. Vi välkomnar alla och skapar möjligheter för individer att utvecklas.

Vi levererar – Vi håller vad vi lovar och skapar resultat. I allt från dagliga överfarter och kundupplevelser till långsiktiga mål, arbetar vi konsekvent och fokuserat för att nå våra mål och svara upp mot förväntningar.

Vi är i rörelse – Vi går framåt tillsammans. Oavsett om det handlar om att ta till oss ny teknik, utveckla vår arbetsmiljö eller kundupplevelser, ska alla vara med på resan när vi utvecklas.

Vi ger service – Våra passagerare och gäster är kärnan i allt vi gör. Vi trivs i deras sällskap, vi lyssnar, vi bryr oss och utvecklar våra tjänster för att möta deras behov. Varje resa och vistelse ska göra ett positivt intryck.

Våra värderingar går hand i hand med de områden där vi tar särskilt ansvar och ställer tydliga krav på oss själva och våra samarbetspartners.

Vårt gemensamma engagemang gör skillnad. Genom att följa vår Code of Conduct samt leva våra värderingar och omsätta dem i handling stärker vi Gotlandsbolagets förtroende och skapar en framtid där hållbarhet, affärsmässighet och ansvar går hand i hand.

Tillsammans bygger vi något större – idag och för kommande generationer.

Björn Nilsson, VD, Gotlandsbolaget

2. Ansvar och efterlevnad

Alla medarbetare inom Gotlandsbolaget har ett gemensamt ansvar att följa vår Code of Conduct och aktivt arbeta för dess efterlevnad. Det innebär att varje individ, oavsett roll eller befattning, ska agera i enlighet med reglerna och uppmanas att rapportera eventuella misstänkta avvikelser.

För leverantörer, samarbetspartners och andra externa aktörer gäller vår Supplier Code of Conduct, som tydliggör de krav och förväntningar vi ställer på externa relationer för att säkerställa att våra värderingar, principer och lagkrav efterlevs i hela värdekedjan.

Vad förväntas av våra medarbetare?

- Samtliga anställda förväntas läsa och tillämpa Code of Conduct i sitt dagliga arbete.
- Alla ska bidra till en kultur där öppenhet och ansvarstagande är centrala värden.
- Misstänkta överträdelser ska rapporteras via etablerade rapporteringskanaler, såsom visselblåsarsystemet, utan rädsla för repressalier.

2.1 Hur du rapporterar en överträdelse

Inom Gotlandsbolaget värdesätter vi och arbetar för en öppen och trygg företagskultur där alla medarbetare kan rapportera misstänkta överträdelser utan rädsla för negativa konsekvenser. Om du upptäcker en handling som strider mot vår Code of Conduct finns det flera sätt att rapportera.

Hur och var rapporteras överträdelser?

- Närmaste arbetsledare, chef, arbetsledare eller avdelningschef
- HR-avdelningen
- En medlem av Gotlandsbolagets koncernledning eller ledningsgruppen för respektive verksamhet
- Gotlandsbolagets styrelseordförande
- Gotlandsbolagets visselblåsarkanal

Anonyma anmälningar är möjliga via Gotlandsbolagets visselblåsarkanal, men vi uppmuntrar dig att identifiera dig för att möjliggöra en grundlig och rättvis utredning. Vi har nolltolerans mot repressalier mot någon som i god tro rapporterar en överträdelse eller uttrycker en oro.

Du finner en länk till visselblåsningsfunktionen på vårt intranät och på vår externa hemsida.

2.2 Åtgärder vid överträdelse

Om en medarbetare bryter mot vår Code of Conduct är det av största vikt att ärendet skyndsamt handskas korrekt och professionellt. Dels för den enskilde medarbetare skull, dels för Gotlandsbolagets möjlighet att vidta korrigerande åtgärder.

3. Affärsetik och ansvarsfullt företagande

Att agera ansvarsfullt innebär att vi strävar efter att följa lagar, regler och internationella riktlinjer, men också att vi tar ett moraliskt och etiskt ansvar i alla affärsbeslut. Vi förväntar oss att alla våra medarbetare och chefer följer hög etisk standard, visar gott omdöme och hanterar affärsrelationer med professionalism.

Genom att integrera affärsetik och ansvarsfullt företagande i allt vi gör stärker vi förtroendet för Gotlandsbolaget och bidrar till en hållbar framtid, där vi tar ansvar för vår påverkan på människor, miljö och ekonomi.

3.1 Mutor och korruption

Gotlandsbolaget accepterar inte mutor och korruption. Alla former av otillbörlig påverkan, gåvor eller förmåner som kan påverka affärsbeslut är förbjudna. Vi arbetar aktivt för att identifiera och förebygga korruptionsrisker i vår verksamhet och säkerställa att alla affärstransaktioner sker på ett etiskt och lagenligt sätt.

Vad är en muta?

En muta kan vara en gåva, tjänst, betalning eller annan ekonomisk förmån som erbjuds, ges eller tas emot i syfte att påverka ett affärsbeslut på ett otillbörligt sätt. Mutor kan ta sig många former, som tex representation, gästfrihet, donationer och sponsring.

Sociala evenemang kan vara en naturlig del av affärsrelationer och är tillåtna under förutsättning att de är rimliga och skäligen i förhållande till sammanhanget. Gåvor av mindre värde kan också ges eller tas emot inom den dagliga affärsverksamheten, men dessa får inte ha ett värde som kan påverka eller uppfattas påverka beslut – särskilt hos myndighetspersoner, statliga företag, kunder eller leverantörer.

3.2 Sanktioner, konkurrens och prissättning

Gotlandsbolaget respekterar sanktioner som fastställts av relevanta myndigheter och internationella organisationer. Vi avser inte att engagera oss i handel, samarbete eller transaktioner med personer, organisationer eller länder som är föremål för sanktioner. Detta inkluderar tillämpningen av ekonomiska sanktioner, handelsrestriktioner eller andra begränsningar som fastställts av sanktionsmyndigheter.

Policy: Sanktionspolicy

3.3 Privata intressen och avtal med närstående

På Gotlandsbolaget arbetar vi för att identifiera och hantera potentiella intressekonflikter. Vi förväntar oss att samtliga medarbetare alltid agerar i företagets bästa intresse och undviker situationer där personliga relationer eller ekonomiska intressen kan påverka eller stå i konflikt med affärsbeslut. En intressekonflikt kan uppstå om en medarbetare, direkt eller indirekt, har ekonomiska eller personliga relationer som kan påverka affärsbeslut.

Vad kan en intressekonflikt vara?

- Att ingå avtal med närstående eller företag där en medarbetare har en ekonomisk intresseandel.

- Att använda sin position inom företaget för personlig vinning eller för att gynna familjemedlemmar eller vänner.
- Att ha en bisyssla eller annan anställning som påverkar arbetet på Gotlandsbolaget eller strider mot företagets intressen.
- Att delta i beslut som rör en närståendes anställning, befordran eller affärsförbindelser.

3.4 Bisysslor, övriga uppdrag eller extern verksamhet

Gotlandsbolaget ser positivt på att medarbetare engagerar sig i externa uppdrag och bisysslor, då detta kan bidra till personlig utveckling och värdefulla erfarenheter. Det är dock av största vikt att sådana engagemang inte påverkar arbetsprestationen negativt eller leder till en intressekonflikt med Gotlandsbolaget.

Vilka grundläggande principer gäller?

- En bisyssla får inte inverka negativt på den anställdes möjlighet att utföra sina arbetsuppgifter effektivt och professionellt.
- Alla anställda är skyldiga att informera sin närmaste chef om bisysslor som kan påverka arbetet eller utgöra en intressekonflikt.
- Att engagera sig i konkurrerande verksamheter, direkt eller indirekt, är inte tillåtet då detta kan skada företagets affärsintressen.
- Uppdrag som kan påverka Gotlandsbolagets rykte eller relationer med kunder, samarbetspartners eller andra intressenter bör undvikas.
- Medarbetare får inte ha ägarintressen i bolag som konkurrerar med Gotlandsbolaget utan uttryckligt godkännande från arbetsgivaren.
- Om en anställd innehar en betydande ägarandel i ett företag som har affärsrelationer med Gotlandsbolaget, måste detta rapporteras och utvärderas för att säkerställa att det inte föreligger en intressekonflikt.

Genom att upprätthålla en transparent och tydlig hantering av bisysslor och externa engagemang säkerställer vi att Gotlandsbolaget kan bedriva sin verksamhet på ett professionellt och etiskt sätt, samtidigt som vi värnar om våra medarbetares möjlighet till personlig och professionell utveckling.

3.5 Penningtvätt och finansiell transparens

Gotlandsbolaget tolererar inte någon form av ekonomisk brottslighet. Vi följer de lagar och regler som gäller för att förhindra att vår verksamhet används för att dölja olagligt erhållna medel eller finansiera kriminella aktiviteter. Alla anställda har ett ansvar att rapportera misstänkt aktivitet.

Vilka grundläggande principer gäller?

- Vi identifierar och verifierar våra affärspartners, kunder och leverantörer genom noggranna bakgrundskontroller.
- Vi säkerställer att alla transaktioner sker på ett transparent och lagligt sätt.
- Vi ifrågasätter och analyserar transaktioner som avviker från normala affärsmönster eller som kan tyda på försök till penningtvätt.
- Misstänkta aktiviteter rapporteras omgående till koncernledning eller ledningen för respektive verksamhet, och vid behov görs en anmälan till myndigheter i enlighet med gällande lagstiftning.

3.6 Skydd av företagets tillgångar och information

Gotlandsbolagets expertis, affärsmetoder och immateriella tillgångar har ett kommersiellt värde. Detta inkluderar bland annat företagsnamn, logotyper, design, affärsprocesser, affärsstrategier och bolagsinformation. Alla medarbetare har ett ansvar att skydda och hantera denna information på ett ansvarsfullt sätt för att säkerställa företagets långsiktiga konkurrenskraft och integritet.

Vad gäller vid skydd av konfidentiell information?

- Konfidentiell information ska endast delas med behöriga parter och aldrig med obehöriga, inklusive familj och vänner.
- Affärshemligheter och annan känslig information får inte diskuteras på offentliga platser, via osäkra kommunikationskanaler eller på sociala medier.
- Vid samarbete med externa parter måste sekretessavtal (NDA) upprättas för att skydda Gotlandsbolagets intressen.

Hur skyddar vi våra digitala och fysiska tillgångar?

- Vi hanterar våra fysiska och digitala resurser med omsorg och ser till att de används på ett ansvarsfullt sätt.
- Alla enheter och system som innehåller känslig information ska vara skyddade med lösenord och säkerhetsåtgärder.
- Vid misstanke om dataintrång eller informationsläckage ska detta omedelbart rapporteras till IT-avdelningen.
- Genom att skydda vår information och tillgångar stärker vi Gotlandsbolagets position på marknaden och säkerställer en hållbar och etisk verksamhet.

3.7 Kommunikation

Bolaget ska lämna korrekt, relevant, tydlig och tillförlitlig information samtidigt till kapitalmarknad, samhälle och media. Bolaget följer börs- och värdepapperslagstiftning samt övriga lagar, förordningar och regler för noterade aktiebolag i Sverige.

Policy: Informations- och insiderpolicy

3.8 Sociala medier och digital närvaro

Sociala medier är en viktig kanal för att stärka varumärken, skapa engagemang och föra dialog med intressenter. Professionellt och ansvarsfullt agerande krävs av medarbetare som använder sociala medier i företagets namn. Konfidentiell information får inte delas eller diskuteras offentligt och kommunikationen ska vara i linje med företagets värderingar och regler.

Policy: Informations- och insiderpolicy

4 Mänskliga rättigheter och arbetsvillkor

Gotlandsbolaget samarbetar med leverantörer, kunder och lokalsamhällen, vilket innebär ett ansvar för att respektera och främja mänskliga rättigheter både inom och utanför vår organisation. Vi värnar om rättvisa arbetsförhållanden och en företagskultur som präglas av respekt, jämlikhet och värdighet för alla. Vi följer OECD Guidelines for Multinational Enterprises

on Responsible Business Conduct (2011), the United Nations Guiding principles on Business and Human rights (2011) och gällande EU-direktiv.

Vi har ett särskilt ansvar som arbetsgivare att säkerställa en trygg och inkluderande arbetsmiljö för våra medarbetare. Vi främjar en kultur där alla behandlas med värdighet och respekt. Kränkningar av mänskliga rättigheter tolereras inte, och vår respekt för dessa rättigheter gäller lika starkt på land som till sjöss.

4.1 Jämställdhet och mångfald

Gotlandsbolaget arbetar aktivt för en inkluderande arbetsplats där alla har lika möjligheter och tolererar inte någon form av diskriminering. Vi ser olikheter som en styrka och strävar efter att skapa en arbetsmiljö där alla känner sig välkomna och uppskattade.

Vi accepterar inte:

- Diskriminering baserad på kön, etnicitet, religion, ålder, funktionsvariation, sexuell läggning eller någon annan form av diskrimineringsgrund
- Indirekt diskriminering genom ojämlika arbetsförhållanden.
- Kränkningar av mänskliga rättigheter
- Ojämlighet i möjligheter — alla medarbetare har rätt till lika förutsättningar för utveckling och befordran

Policy: Jämställdhets och mångfaldspolicy

4.2 Trakasserier och särbehandling

Gotlandsbolaget ska vara en trygg och inkluderande arbetsplats och arbetar aktivt mot trakasserier och kränkande särbehandling.

På Gotlandsbolaget är vi engagerade i att skapa en säker, respektfull och välkomnande arbetsmiljö för alla. Varje medarbetare ska känna sig trygg och bekväm i sitt arbete och en central del av vårt åtagande är vår nolltolerans mot mobbning, trakasserier och all form av kränkande behandling.

Policy: Policy mot kränkande särbehandling

4.3 Barnarbete och arbetsrätt

Gotlandsbolaget förbinder sig att följa internationella konventioner samt nationell lagstiftning om arbetsrätt och barns rättigheter. Vi accepterar inte någon form av exploatering av arbetskraft, oavsett kön eller ålder.

Vi respekterar och värdesätter våra åtaganden gentemot våra medarbetare när det gäller nationella lagar och överenskommelser om social trygghet, arbetsvillkor och kollektivavtal. Löner och andra förmåner ska alltid följa nationella lagar, gällande avtal och allmänt accepterade standarder.

Vi stödjer rätten till säkra och hälsosamma arbetsförhållanden för alla. Allt arbete ska utföras enligt erkända och dokumenterade anställningsvillkor som överensstämmer med den nationella lagstiftningen i det land där arbetet utförs.

4.4 Föreningsfrihet och kollektivförhandling

Vi respekterar medarbetares rätt att organisera sig och förhandla kollektivt. Fackligt engagemang ska aldrig leda till negativ särbehandling och arbetstagarrepresentanter ska ges möjlighet att kunna fullgöra sina uppdrag. Vi respekterar lokala lagar och regler kring bildande och anslutande till fackföreningar både för vår egen personal och affärspartners.

5 Hälsa och säkerhet på Gotlandsbolaget

En av de viktigaste delarna av att vara en ansvarsfull arbetsgivare är att säkerställa hälsa och säkerhet för både våra medarbetare, våra passagerare, gäster och alla som påverkas av vår verksamhet. På Gotlandsbolaget strävar vi efter att upprätthålla en trygg och hälsosam arbetsmiljö, där säkerhet är en integrerad del av vårt dagliga arbete.

Det är vårt ansvar som arbetsgivare, men också varje medarbetares ansvar, att aktivt bidra till en säker arbetsplats. Genom att identifiera risker och föreslå förbättringar i våra rutiner kan vi tillsammans stärka vår säkerhetskultur och minimera olyckor och hälsorisker.

En stark säkerhetskultur, både till sjöss och på land, bygger på ett systematiskt arbetssätt och en ständig förbättring av våra arbetsmiljöstandarder. Vi strävar efter att följa gällande lagar och regler, både lokalt och internationellt, för att säkerställa att alla som arbetar inom eller med Gotlandsbolaget kan göra det under trygga och säkra förhållanden.

5.1 Hälsa och balans

Välmående medarbetare är avgörande för vår verksamhet och vi strävar efter att skapa en arbetsplats där alla känner sig uppskattade och stöttade i sin strävan efter välmående.

Vi uppmuntrar en balans mellan arbete och privatliv samt främjar god fysisk och mental hälsa. Arbetsbelastningen ska vara rimlig och anställda ska ges möjlighet till återhämtning.

5.2 Risker och skyddsåtgärder

Säkerhet för både medarbetare, passagerare och gäster är av högsta prioritet, och vi arbetar systematiskt med riskhantering och skyddsåtgärder för att förebygga olyckor och skador. Den som arbetar för Gotlandsbolaget måste kunna göra det på ett tryggt och riskmedvetet sätt. Vi vill skapa arbetsplatser och produkter som är så trygga och säkra som möjligt för alla. Det är allas ansvar att vara medveten om och följa gällande regler och riktlinjer samt ta ett aktivt ansvar för att förbättra arbetsmiljön.

5.3 Alkohol- och drogfri arbetsplats

På Gotlandsbolaget är vi måna om att upprätthålla en säker och ansvarsfull arbetsmiljö, där varken alkohol, narkotika eller andra olagliga substanser får påverka arbetsförmågan. Att vara påverkad under arbetstid kan innebära allvarliga risker för både individen och omgivningen, och därför följer vi tydliga

förebyggande riktlinjer. Alkohol- och drogtester kan genomföras i enlighet med gällande policy och lagstiftning.

Alla medarbetare, oavsett roll, har ett ansvar att bidra till en trygg arbetsmiljö. Om det finns misstanke om att en kollega är påverkad under arbetstid, är det viktigt att agera – både för att skydda säkerheten och för att kunna erbjuda stöd vid behov.

På land gäller dessa regler under hela arbetstiden, oavsett om arbetet utförs på kontoret eller på distans. För sjöanställda gäller de under hela tjänstgöringsperioden, både i och utanför arbetstid.

5.4 Säkerhet och trygghet ombord

Säkerhet på och kring fartygen är en grundläggande prioritet inom Gotlandsbolaget. Vi arbetar systematiskt för att skapa en trygg och säker arbetsmiljö för både medarbetare, passagerare och gods, till sjöss och i land. Vårt säkerhetsarbete bygger på förebyggande åtgärder, regelbundna övningar och tydliga rutiner.

Vad gör vi?

- Regelbundet säkerhetsarbete och beredskap
- Hantering av farligt gods enligt regelverk
- Beredskap inför nödsituationer och medicinsk beredskap
- Iakttar försiktighet vid ogynnsamma väderförhållanden

6. Datasäkerhet och cybersäkerhet

Gotlandsbolaget strävar efter en transparent och etisk datahantering, där felaktig eller olaglig användning av data inte är tillåten. Skyddet av vår IT-infrastruktur, våra system och vår data är en central del av vårt säkerhetsarbete. Vi genomför regelbundna insatser för att stärka cybersäkerheten, inklusive utbildningar i phishing-skydd och säker datahantering.

Det är alla medarbetares ansvar att bidra aktivt till ett starkt cyberskydd genom att arbeta proaktivt för att förhindra dataintrång, informationsläckor och driftstörningar.

Vilka grundläggande principer gäller?

- Alla ska följa fastställda regler för informationssäkerhet, lösenordshantering och skydd mot cyberhot.
- Varje individ har ansvar för att agera försiktigt och uppmärksamt i sin hantering av data och digital information.
- Säkerhetsincidenter ska rapporteras och hanteras omgående; IT-avdelningen arbetar löpande med förebyggande åtgärder.

Policy: IT-policy

6.1 Personuppgifter och integritetsskydd

På Gotlandsbolaget skall vi ta hand om och skydda den personliga information som våra kunder, anställda och leverantörer samt partners har

anförtrott oss. Vi arbetar kontinuerligt för att utveckla och implementera säkra processer, som måste säkerställa laglig och säker behandling av personuppgifter. Medarbetare ska hantera känslig information ansvarsfullt och i enlighet med bolagets riktlinjer för säker behandling av personuppgifter.

Policy: IT-policy

7. Klimat- och miljöansvar och hållbar utveckling

På Gotlandsbolaget tar vi ett långsiktigt ansvar för att minska vår klimat- och miljöpåverkan och bidra till en hållbar framtid.

Genom innovation, hållbara affärsbeslut och samarbete med våra intressenter arbetar vi för att utveckla vår verksamhet i balans med klimat, natur och samhälle – till sjöss, på land och där vi verkar.

7.1 Hållbar resursanvändning

En effektiv och ansvarsfull användning av naturresurser är avgörande för att minska vår miljöpåverkan och säkerställa en hållbar verksamhet.

Gotlandsbolaget arbetar aktivt med att energi optimera våra verksamheter med tekniska lösningar där så är möjligt för att effektivisera vår resursanvändning utan att kompromissa med kvalitet eller säkerhet.

7.2 Minskad klimatpåverkan

Som del av sjöfart- och besöksnäringen är vi medvetna om vår klimatpåverkan och arbetar aktivt för att minska utsläppen av växthusgaser.

Vad gör vi?

- Investeringar i hållbar sjöfart, såsom energieffektivare fartyg, alternativa bränslen och elektrifiering av hamnverksamhet.
- Effektiva transportlösningar, där vi optimerar rutter och bränsleförbrukning för att minska koldioxidutsläpp.
- Hållbar fastighetsutveckling, genom energieffektiva byggnader och förnybar energi.
- Klimatkompensation och forskning, där vi samarbetar med akademi och branschaktörer för att utveckla och implementera nya klimatsmarta lösningar.

7.3 Effektiv hantering av matavfall

Gotlandsbolaget arbetar aktivt för att minska matsvinnet och hantera matavfall på ett hållbart sätt både ombord på våra fartyg och i våra boendeanläggningar. Genom en kombination av förebyggande åtgärder, effektiva processer och innovativa lösningar strävar vi efter att minimera miljöpåverkan och optimera användningen av resurser.