

Styrelsen för Titania Holding AB (publ) (org.nr 556887-4274) (“**Bolaget**”) har
den 221101 beslutat att anta denna

UPPFÖRANDEKOD

Innehåll

1.	Bakgrund och syfte.....	2
1.1	Titantias värderingar	2
2.	Uppförandekodens principer	2
2.1	Vår arbetsplats.....	2
2.2	Affärsetik.....	3
2.3	Miljö	3
2.4	Information och kommunikation	4
3.	Efterlevnad av uppförandekoden.....	4
3.1	Rapportering av överträdelser.....	4
3.2	Brott mot uppförandekoden.....	4
4.	Övervakning av efterlevnaden.....	4
5.	Referenser.....	5

1. Bakgrund och syfte

Titania strävar efter att vara en pålitlig partner till de intressenter vi samarbetar med, vilket inkluderar våra kunder, affärspartners, kollegor och de samhällen där vi är verksamma. Denna uppförandekod syftar till att göra det möjligt för och stödja oss att vara en pålitlig partner genom att beskriva de principer som anställda och våra relaterade affärspartners förväntas följa i sitt dagliga arbete.

Denna uppförandekod bygger på de tio principerna i FN:s Global Compact.

1.1 Titanias värderingar

Filosofin på Titania bygger på våra värdeområden:

- **Långsiktigt fokus.** Allt vi gör genomsyras av ett långsiktigt hållbart perspektiv på lönsamhet. De produkter vi skapar kan existera i århundraden, processen vi arbetar i kan ta årtionden och våra affärsrelationer bär frukt efter år av möten. En av nycklarna till vår framgång är att övertyga beslutsfattare och invånare i lokalsamhällena om att vi som företag tar det bredare sociala ansvarsperspektivet för att inte bara tillhandahålla bostäder utan att tillföra värde till hela samhället med de verktyg som genomtänkt stadsplanering kan göra. Och genom att vara nära lokalsamhällena, städer, kommuner och myndigheter tillgodoser vi deras krav och skapar möjligheter att leverera våra projekt.
- **Ärlighet.** Vi arbetar med att övertyga samhällen, finansinstitut och konsumenter att ge oss tillstånd, ta lån eller köpa en produkt från oss även om produkten som är basen för dessa transaktioner vanligtvis inte existerar vid den tidpunkt då parten genom sina signaturer ska lita på oss. Det enda som på lång sikt kan bygga det förtroende som krävs för att navigera detta framgångsrikt är att vi är ärliga, transparenta och realistiska om vad vi kan leverera och vad vi inte kan.
- **Äg den.** Vi håller oss själva ansvariga för resultat, bra och dåliga, för allt som är relaterat till vårt företag och våra projekt. Det gäller områden som vi inte formellt har mandat att besluta om men som vi ändå kan påverka indirekt. Med detta kommer frihet och ansvar för den enskilde medarbetaren. Våra medarbetare har autonomi att ta initiativ och fatta egna beslut, och de förstår innebörden av det personliga ansvar som följer med en sådan frihet.
- **Entreprenörskap.** Vi uppskattar den glada och oförutsägbara arbetsmiljön med att vara ett ungt företag. Vi började vår resa som entreprenörer, och vi vill behålla den lust som kommer från vårt arv. Det innebär att vi är agila att följa affärsmöjligheter, villiga att ta kalkylerade risker och alltid öppna för att se över våra arbetssätt.

2. Uppförandekodens principer

På Titania agerar vi korrekt, rättvist och ärligt och i enlighet med de principer som beskrivs i denna uppförandekod. Vi följer alltid nationella lagar och förordningar, i konflikt mellan nationella lagar och förordningar och principerna i denna uppförandekod har nationella lagar och förordningar företräde.

2.1 Vår arbetsplats

2.1.1 Hälsa och säkerhet

Titania ska erbjuda en god arbetsmiljö och strävar efter att ha engagerade och motiverade medarbetare. Vi vidtar alltid tillräckliga åtgärder för att säkerställa arbetshälsan och säkerheten i vår verksamhet. Vi uppmuntrar alla anställda och andra som kommer i kontakt med vår verksamhet att informera Titania om potentiella arbetsmiljöfrågor.

2.1.2 Mångfald och inkludering

Titania främjar mångfald och lika möjligheter inom vår affärsverksamhet och en företagskultur där varje medarbetare kan uppnå en balans mellan arbete, liv och personlig utveckling. Titania har nolltolerans mot alla former av diskriminering eller trakasserier. Se Titanias *HR-policy* för mer information om vad våra anställda kan förvänta sig av Titania som arbetsgivare samt hur vi förväntar oss att våra anställda agerar och verkar inom företaget.

2.2 Affärsetik

2.2.1. Antikorrupktion

Titania följer alltid nationella antikorrupktionslagar och förordningar i de länder där vi är verksamma och arbetar aktivt för att förhindra korrupktion, mutor och utpressning i samband med vår affärsverksamhet. Titania accepterar inte några, direkta eller indirekta, erbjudanden eller löften om mutor eller andra otillbörliga fördelar från Titania, eller tredje part som agerar på Titanias vägnar, till offentliga tjänstemän eller affärspartners för att erhålla eller behålla affärer.

Gåvor eller förmåner som görs för att bygga relationer, som inte förmedlar några otillbörliga fördelar, bör användas med försiktighet men kan tillåtas under vissa omständigheter, t.ex. för måltider med affärspartners.

2.2.2. Jäv

En intressekonflikt kan uppstå när personligt ansvar, intressen eller relationer stör eller verkar störa professionellt ansvar, intressen eller relationer. Dessa inkluderar till exempel egna investeringar eller affärsengagemang, användning av insiderinformation eller annan konfidentiell information för personlig vinning samt marknadsföring av närstående. Titanias anställda bör vara medvetna om och avslöja sådant rörande personligt ansvar, intresse eller relationer så att intressekonflikter undviks.

2.2.3. Rättvis konkurrens

Titania strävar efter sunda och opartiska affärsrelationer och följer nationella konkurrenslagar och ingår inga konkurrensbegränsande avtal med konkurrenter. Detta inbegriper förbjudna aktiviteter som fastställande av priser, uppgjorda anbud, uppdelning av kunder och geografiska marknader samt att fastställa produktionsbegränsningar eller kvoter.

2.2.4. Bekämpning av penningtvätt

Titania ska alltid vara observant på potentiella penningtvättsaktiviteter och rapportera misstänkta transaktioner till relevanta myndigheter för att skydda Titania och dess rykte från att missbrukas för penningtvätt eller andra olagliga ändamål. Titania följer alltid lagar och regler mot penningtvätt i de länder där vi bedriver verksamhet.

2.2.5. Mänskliga rättigheter

Titania stödjer internationella konventioner om mänskliga rättigheter och främjar föreningsfrihet och rätten till kollektiva förhandlingar. Vi har nolltolerans mot alla former av tvångs- eller barnarbete i vår egen verksamhet och i vår leverantörskedja och ska inte vara delaktiga i några kränkningar av de mänskliga rättigheterna under hela vår verksamhet.

2.3 Miljö

Titania följer nationella miljölagar i de länder där vi bedriver verksamhet. Utifrån de specifika förutsättningarna för varje byggprojekt strävar vi alltid efter att minimera miljöavtrycket från vår egen

verksamhet och leveransansvar. Vi stöder en försiktighetsstrategi för miljöutmaningar och uppmuntrar utveckling och spridning av miljövänlig teknik. Se vår *hållbarhetspolicy* för mer information om hur vi arbetar med vårt miljöansvar och andra hållbarhetsaspekter.

2.4 Information och kommunikation

1.3.1. Konfidentiell information och insiderinformation

Alla anställda, och andra som arbetar inom företaget som erhåller icke-offentlig information, måste skydda konfidentiell och insiderinformation genom att följa aktiemarknadens regler och förordningar samt interna policyer. Titanias anställda och affärspartners får inte missbruka konfidentiell information, såsom icke-offentlig information om företagets verksamhet, strategier, affärsplaner och resultat. Se Titanias *informationspolicy* och *insiderpolicy* för mer information om hur vi behandlar konfidentiell information och insiderinformation på Titania.

1.3.2. Transparens

Titania strävar efter en hög grad av transparens i kommunikationen med aktieägare och samhället i stort. Titania lämnar alltid aktuell och korrekt information om väsentliga frågor som rör vårt finansiella och icke-finansiella resultat. Vår redovisning, dokumentation och rapportering följer alltid gällande regler och föreskrifter samt relevanta kvalitetsstandarder.

3. Efterlevnad av uppförandekoden

3.1 Rapportering av överträdelser

Misstänkta överträdelser av uppförandekoden ska först rapporteras till närmaste chef och i andra hand till VD, som ett sista tillfälle ska styrelsens ordförande kontaktas. Om du är osäker, kontakta alltid din närmaste chef för råd.

3.2 Brott mot uppförandekoden

Påstådda överträdelser tas på allvar och utreds. Utredningsprocessen genomförs för att skydda den klagandes integritet. Individer som rapporterar eventuella överträdelser av uppförandekoden i god tro kommer aldrig att få konsekvenser.

Parter som bryter mot denna uppförandekod kommer att få disciplinära påföljder, vilket kan leda till uppsägning av kontrakt eller andra rättsliga konsekvenser. Överträdelser av lagar och förordningar kommer alltid att rapporteras till berörda myndigheter. Anställda och affärspartners förväntas samarbeta i interna utredningar av misstänkta brott mot uppförandekoden. Titania förbehåller sig rätten att granska varje leverantörs efterlevnad av denna uppförandekod.

4. Övervakning av efterlevnaden

- VD är ägare till uppförandekoden. En reviderad version av uppförandekoden kommer att godkännas årligen av styrelsen.
- Undantag från Koden ska godkännas skriftligen av styrelsen.
- Innehållet i uppförandekoden ska kommuniceras via vår organisation under medarbetarintroduktioner samt under relevanta arbetsplatsmöten.

5. Referenser

- Personalhandbok
- Hållbarhetspolicy
- Informationspolicy