

Uppförandekod



Direktiv

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	3
2. VD:s förord	4
3. Medarbetare	5
4. Ledarskap.....	6
4.1. Mångfald	6
4.2. Föreningsrätt.....	6
5. Arbetsmiljö.....	6
6. Säkerhet, stöld & svinn.....	6
6.1. Informationssäkerhet	7
6.2. Stöld och svinn.....	7
7. Softronics sociala ansvarstagande (CSR).....	7
7.1. God samhällsmedborgare.....	7
7.2. FN:s Global Compact och FN:s Barnkonvention.....	7
8. Miljö och hållbarhet.....	8
8.1. Hållbarhet för våra kunder	8
9. Samhället omkring oss	8
10. Att göra affärer	9
10.1. Konkurrens.....	9
10.2. Inköp och leverantörer	9
10.3. Intressekonflikter.....	10
10.4. Insiderinformation	10
11. Ansvar på arbetet	11
11.1. Affärsmöjligheter	11
11.2. Annan anställning	11
11.3. Styrelseuppdrag och andra externa uppdrag	12
11.4. Politiska aktiviteter	12
11.5. Mutor, bestickning och otillbörliga förmåner.....	12
11.6. Gåvor och underhållning.....	12
12. Rutiner för hantering av etiska frågor	12

1. INLEDNING

Alla enheter och medarbetare i Softronic koncernen (i nedantext kallad företaget eller Softronic) ska följa lagar och avtal som är tillämpliga på deras verksamhet och anställning i de orter där de arbetar. Det innebär också att alla medarbetare måste känna till och följa lagar som styr deras individuella arbetsuppgifter.

Att följa gällande lagar och bestämmelser är en självklarhet och ett absolut krav. Den här uppförandekoden (Code of Conduct), som innehåller regler och riktlinjer för vårt affärsmässiga uppträdande och för vårt ansvar gentemot kollegor, kunder, leverantörer, aktieägare, och myndigheter, går i vissa fall längre och ska tillämpas i hela Softronic.

Denna uppförandekod är fastställd av styrelsen för Softronic AB, Softronics moderbolag. Koden ses över årligen och revideras vid behov.

Styrelsen har det övergripande ansvaret för implementeringen av uppförandekoden och för övervakningen av dess efterlevnad.

Alla medarbetare är skyldiga att förstå och följa denna uppförandekod.

Delar av detta dokument finns beskrivet i detalj i företagets andra policyer.

Instruktioner för hur dokumentet skall läsas, samt dess ordning i policyramverket står att läsa i läsinstruktionen.

2. VD:S FÖRORD

Vi är fast beslutna att som ett ansvarsfullt företag bemöta alla våra intressenter med högsta möjliga etiska normer och integritet. Våra intressenters förtroende för oss hör, liksom vårt anseende, till Softronic's allra värdefullaste tillgångar. För att uppnå långsiktigt hållbar framgång kommer vi även i fortsättningen låta oss vägledas av våra värderingar i kombination med våra målsättningar för lönsamhet och konkurrenskraft. Alla medarbetare inom företaget måste personligen åta sig att följa våra etiska regler och de utförliga riktlinjer för uppförande som utfärdats till stöd för dessa. På så sätt kan vi leva upp till våra värderingar, vår integritet och vårt ansvar som företag.



Vi är alla privilegierade eftersom vi arbetar för ett av Sveriges bästa företag och vi har möjlighet att åstadkomma något bestående som vi kan vara stolta över. Inget – vare sig kravet att uppfylla mål eller direkta order från en överordnad eller kund – får någonsin leda till att vi gör avkall på vårt åtagande när det gäller ärlighet och integritet.

Charlotte Eriksson, VD Softronic AB (Publ.)

3. MEDARBETARE

Softronic's medarbetare är vår mest värdefulla resurs och vi vill i Softronic frigöra medarbetarnas potential genom gott ledarskap och samarbete med gemensamma mål. Det är viktigt att alla medarbetare förstår hur man kan bidra till företagets övergripande mål.

Förhållandet mellan företaget som arbetsgivare och den anställde bygger på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. För dig som anställd gäller det att ta ansvar för din professionella identitet och anseende både i förhållande till kunder och arbetsgivare.

Kompetens, motivation och engagemang är av största vikt både i kontakten med våra kunder och för att skapa ett gott arbetsklimat.

- Anställda hos Softronic skall behandla alla i sin omgivning med ömsesidig respekt och verka för stark vi- och lagkänsla.
- Varje enskild anställd skall verka för att Softronic's företagskultur och etiska värderingar följs och utvecklas.
- Anställda skall verka för ökad kundnöjdhet genom att tillhandahålla tjänster och produkter med hög kvalitet och alltid se till att leverera resultat i rätt tid.
- Softronic's åtaganden skall präglas av hög servicegrad vilket innebär att frågor och önskemål från kund skall hanteras med den skyndsamhet kunden har rätt att förvänta sig samt i enlighet med ingångna avtal.
- Den anställde förbinder sig att efter bästa förmåga tillvarata företagets intressen och ägna all sin arbetstid åt företaget. Den anställde får inte utan medgivande från Softronic åta sig uppdrag som på något sätt inverkar menligt på arbetet – t.ex. konkurrerande verksamhet, situationer där jäv kan uppstå eller andra uppgifter som påverkar den anställdes arbetsförmåga hos Softronic. Den anställde får utan medgivande från Softronic åta sig förtroendeuppdrag (t.ex. fackliga).

Vi arbetar för mångfald och jämställdhet samt för att nå en jämnare könsfördelning på arbetsplatsen. En mycket viktig del är att utveckla en kultur som stöder såväl kvinnors som mäns chanser att få ihop sina privata liv med ett intressant och utmanande arbete. Vi arbetar också aktivt för att motverka mobbning på arbetsplatsen genom att informera medarbetare om mobbning, samt att man kan rapportera om något sådant sker via rutinen för hantering av etiska frågor.

De etiska reglerna är allmänna och behandlar inte varje tänkbar situation som medarbetare kan ställas inför världen över. Vid behov bör reglernas tillämpning i det specifika fallet diskuteras med närmaste chef eller någon representant ur koncernledningen.

Alla medarbetare har ansvar för att omgående rapportera varje överträdelse mot de etiska reglerna som de upptäcker¹.

Softronic garanterar att enskilda medarbetares anställning inte kommer att påverkas negativt av att de tar upp sådana frågor. Softronic uppmuntrar de anställda att ta upp frågor som bekymrar dem.

¹ Information om rutiner för rapportering av etiska frågor samt aktuell kontaktinformation finns i slutet av dokumentet.

4. LEDARSKAP

Våra chefer har även en mycket viktig uppgift att fylla för att bidra till och utveckla verksamheten:

- Chefer och ansvariga skall verka som föredöme i etiska frågor. I affärsutövningen skall öppenhet, ärlighet och integritet vara honnörsord.
- Chefers förhållande till anställda skall präglas av en öppen dörr och skall välkomna idéer, undringar och initiativ från enskilda individer eller grupper.
- Chefer skall stimulera sina kollegor till att använda sin kreativitet, sin initiativförmåga och sitt engagemang.
- Alla anställda skall känna sig bekväma med att uttala och diskutera sina åsikter med sin chef.
- Softronic's ledare och chefer levererar affärsmässiga resultat baserat på kundens behov genom samarbete och genom att mobilisera och utveckla sin personal.

4.1. MÅNGFALD

Målet för Softronic's sociala sammansättning är att återspegla mångfalden i samhället. Företagets utgångspunkt vid all rekrytering, kompetensutveckling, befordran och annan samverkan är alla människors lika värde. Alla medarbetare och platssökande ska behandlas enligt formella och sakliga kriterier. Softronic tillämpar kompetensbaserad rekrytering.

Ingen som arbetar i Softronic får utsättas för diskriminering eller favoriseras på grund av ålder, kön, etnisk bakgrund, nationalitet, religion, sexuell läggning, handikapp, politisk övertygelse eller social status. Vi godtar inte heller fysiska, psykiska, verbala eller sexuella trakasserier. Osakliga löneskillnader får inte förekomma.

4.2. FÖRENINGSRÄTT

Softronic respekterar medarbetarnas rätt att ansluta sig till föreningar och organisationer samt att organisera sig fackligt och, i linje med nationell lag och praxis, teckna kollektivavtal (kollektivavtal är dock inte något som den enskilde arbetstagaren tecknar). En effektiv samarbetsmodell mellan ledning, medarbetare och fack skall säkra en gemensam förståelse av framtida utmaningar och målbild för Softronic.

5. ARBETSMILJÖ

I all verksamhet som Softronic bedriver ska medarbetarnas hälsa och säkerhet prioriteras högt. Omsorgen om säkerheten gäller alla former av arbetsmiljön. Ingen medarbetare ska behöva lida fysisk eller psykisk skada på sin arbetsplats. Respektive chef är ansvarig för sitt team, sin grupp eller avdelning, men alla berörda är skyldiga att samarbeta och att sträva efter kontinuerlig förbättring och förhindrande alla typer av skador inklusive mobbing samt alla former av trakasserier.

6. SÄKERHET, STÖLD & SVINN

Syftet med vårt säkerhetsarbete är att skydda Softronic's egendom och användningen av våra system samt att minska risken för olaga intrång, sabotage, skada, avbrott, dataintrång eller andra handlingar som kan leda till förluster i någon form.

6.1. INFORMATIONSSÄKERHET

Säkerhetsaspekterna avser såväl material och utrustning som information och sakkunskap. Det åligger alla medarbetare att hålla hög standard i säkerhetsarbetet, vilket bland annat omfattar kontroll och hantering av lösenord, PIN-koder till datorer och mobila enheter. Det är inte tillåtet att använda arbetsredskap som datorer och mobiltelefoner eller vårt kommunikationssystem för att bearbeta, skicka, ta emot, lagra, skriva ut eller på annat sätt sprida information som är falsk, olaglig, trakasserande eller på annat sätt oförenlig med professionellt agerande.

Alla medarbetare har ansvar för att Softronics informations- och kommunikationssystem används korrekt och i enlighet med vår informationssäkerhetspolicy och informationssäkerhetsramverk. Personlig användning får inte hindra eller minska medarbetarens förmåga att utföra sitt arbete eller påverka företaget eller dess rykte negativt.

Softronic följer SS-ISO/IEC27001-27002:2022 som standard i allt informationssäkerhets relaterat arbete.

6.2. STÖLD OCH SVINN

Brottsaspekten är mångfacetterad. Därför arbetar vi med att informera om, förebygga, avslöja och beivra alla typer av brott i vår verksamhet. Softronics policy i dessa frågor är framtagen mot bakgrund av nationell lagstiftning på området.

Brottslighet i alla dess former, som stöld, svinn, förskingring eller bedrägeri samt bestickning eller mottagande av muta är oacceptabelt och kan leda till disciplinära åtgärder så som skriftlig anmärkning och ytterst uppsägning. Dessutom polisanmäls brott mot Softronic.

7. SOFTRONICS SOCIALA ANSVARSTAGANDE (CSR)

7.1. GOD SAMHÄLLSMEDBORGARE

Softronic strävar efter att uppträda ansvarsfullt i alla länder och i alla sammanhang där Softronic verkar. Det betyder, bland annat, att företaget alltid är intresserad av att föra dialoger och att samverka med intressenter och med samhället.

Vi arbetar för att ta ansvar både i och utanför verksamheten. Softronic verkar för hållbarhet och detta ligger i företagets vision och strategi. Det ansvarsfulla företagandet är en drivkraft och genom att arbeta målinriktat och ansvarsfullt med ett socialt, ekologiskt och ekonomiskt ansvarstagande så bidrar vi till att påverka samhällsutvecklingen positivt.

7.2. FN:S GLOBAL COMPACT OCH FN:S BARNKONVENTION

Softronic följer FN:s Global Compact. Detta är ett program för företag och organisationer som vill bidra till det internationella arbetet med tio globala principer som rör mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljöproblem och antikorrupktion.

Genom att engagera sig i sociala frågor och följa FN:s Global Compact har Softronic knutit sig till att i all sin verksamhet skydda och stödja mänskliga rättigheter och motverka korrupktion, diskriminering och alla former av tvångsarbete. Du kan läsa mer på www.unglobalcompact.org.

Softronic stödjer även FN:s Barnkonvention och arbetar för att stoppa utnyttjande av barn på olika sätt t.ex. barnporr. Du kan läsa mer på www.unicef.se/barnkonventionen och www.iwf.org.uk.

8. MILJÖ OCH HÅLLBARHET

Softronic arbetar aktivt för att minska sin miljöbelastning. Vår vision om ett långsiktigt perspektiv som genomsyrar all verksamhet går i linje med att värna om miljön och att alla anställda tar ansvar genom att göra medvetna val.

För att också bidra till hållbar utveckling måste medarbetarna i sitt dagliga arbete, förutom till företagets ekonomiska utveckling, även ta hänsyn till Softronics påverkan på samhället i stort. Bättre resurshushållning och leder till högre lönsamhet på lång sikt och till större konkurrenskraft.

Att göra medvetna val innebär att vi integrerar miljöperspektivet i projekt, i intern verksamhet samt i resvanor.

Vi ska prioritera att öka vår andel miljömärkta produkter och förnybar energi samtidigt som vi strävar efter att inte bidra till överkonsumtion av energi och andra resurser (exempelvis kontorsmaterial och elektroniska produkter).

Softronic arbetar för ständiga förbättringar genom att effektivisera inom IT. Vi uppnår detta med hjälp av att leverera IT-teknik med bra miljöprestanda, hög andel molntjänster (SaaS) och andra lösningar för en grönare IT.

Softronics kärnverksamhet innefattar en betydande andel resor till kunder. Beroende av vilket transportmedel som anställda använder kan utsläpp och miljöbelastningen minimeras. Våra resvanor ska präglas av att vi i den mån det är möjligt väljer det färdssätt som ger minst miljöbelastning. I vårt miljöarbete följer vi SS-ISO14001 som standard.

8.1. HÅLLBARHET FÖR VÅRA KUNDER

Vi levererar IT för att förbättra våra kunders arbetssätt och affärer. Eftersom vi eftersträvar ett partnerskap med våra kunder, vill vi utveckla en långsiktig relation. I den relationen kan vi återspegla våra kärnvärden gällande hållbarhet och att bidra till våra kunders möjligheter att möta tidens krav på hållbarhet i sina verksamhetslösningar.

Softronic eftersträvar att genom sina leveranser hjälpa kundföretag och organisationer med att möta marknadens och myndigheters krav på hållbarhet och socialt ansvarstagande.

9. SAMHÄLLET OMKRING OSS

Softronics arbete baseras på vår ambition att ta ett professionellt och moraliskt ansvar för det samhälle som vi är en del av.

Ett exempel på tjänster som vi i dag levererar är system som förhindrar och försvårar penningtvätt, CM1. Andra exempel är att vi hjälper våra kunder att förändra sin IT-verksamhet till molnet och därigenom minska sitt avtryck avseende växthusgaser. Ytterligare exempel berör lösningsleveranser som underlättar samarbete över geografiska gränser och därmed minskar behovet av resor och transporter.

10. ATT GÖRA AFFÄRER

Softronic's bolag och medarbetare måste följa alla lagar och förordningar som är tillämpliga på deras verksamhet. Alla medarbetare har ett stort ansvar att känna till eller skaffa sig information om lagstadgade krav och andra juridiska frågor som rör de egna arbetsuppgifterna.

10.1. KONKURRENS

Softronic stödjer fri konkurrens som grunden för all affärsutveckling och innovation. Företaget ska konkurrera inom ramen för gällande lagstiftning. Medarbetarna i Softronic får inte delta i konkurrensbegränsande aktiviteter, som olagliga prisöverenskommelser, marknadsuppdelning, eller i andra sammanhang där fri konkurrens olagligen förhindras, begränsas eller försvagas. Rådgör med din närmaste chef eller så kan du kontakta någon ur Softronic's koncernledning om du är tveksam.

10.2. INKÖP OCH LEVERANTÖRER

Alla inköp måste bidra till att hålla kostnaderna så låga som möjligt och göras med företagets bästa i åtanke. Valet av leverantörer och säkerställandet av bästa kommersiella villkor vid inköp är faktorer som påverkar Softronic's lönsamhet och konkurrensförmåga. Alla inköp ska göras professionellt, med sunda etiska principer och hög integritet och vara i enlighet med tillämpliga lagar och Softronic's policys.

Besparingar ska uppnås genom standardisering, bindande övergripande avtal och nära samarbete med utvalda leverantörer.

Softronic ställer miljökrav på de leverantörer som levererar till vårt kontor och vi har högt ställda miljökrav på de varor och tjänster vi på egen hand köper in. Krav finns specificerade på allt ifrån transporter, reseleverantörer, teknisk hårdvara till möbler och livsmedel.

Prioritet ska ges åt leverantörer som är certifierade enligt ISO14001 eller kan visa att de följer liknande miljöledningssystem och som arbetar i enlighet med FN:s Global Compact.

Softronic arbetar i enlighet med FN:s barnkonvention och Rädda Barnens riktlinjer för hantering av barns rättigheter och ställer samma krav på sina leverantörer. Information rörande pågående inköpsförhandlingar och tänkbara leverantörer ska behandlas konfidentiellt.

10.3. INTRESSEKONFLIKTER

Intressekonflikter uppstår när den enskilde medarbetarens mål inte stämmer med företagets mål. Därför måste medarbetarna omgående rapportera situationer eller transaktioner som kan leda till intressekonflikt. Rådgör med din chef om du misstänker att du är eller riskerar att bli inblandad i en sådan konflikt. Om din chef inte vill, eller kan fatta beslut, följer du "rutinen för hantering av etiska frågor". Intressekonflikt kan även uppkomma när en nära anhörig har ett ekonomiskt eller annat intresse som kan påverka medarbetarens omdöme till nackdel för Softronic.

Softronic arbetar utifrån två grundprinciper inom området:

- Varje medarbetare skall vara lojala mot sin kund och sitt uppdrag, samt gentemot Softronic i sin helhet, vilket innebär att information och resultat som medarbetaren tar del av sitt uppdrag i normalfallet är att betrakta som kundens egendom. Softronic arbetar långsiktigt med våra kunder och alltid med deras bästa för våra ögon.
- Ingen enskild medarbetare får hantera alla aspekter av ett åtagande, s.k. "four-eyes principle". I minsta fall skall åtminstone en medarbetare och dess närmsta chef vara involverade i uppdraget.

Nedan följer några exempel på intressekonflikter:

- personligt intresse i någon affär med bolag i Softronic eller med någon av företagets leverantörer eller kunder;
- anställning av anhörig oavsett befattning;
- ägande, möjligt ägande (option eller annat avtal) eller annat intresse, direkt eller genom familjen, i konkurrent, leverantör eller kund till Softronic;
- ägande eller annat intresse, direkt eller genom familjen, i någon organisation som har eller eftersträvar affärer med Softronic;
- privata relationer (förhållande) där ena parten är i beroendeställning till den andra (direktrapportande chef). Principen är då att chefen får flytta på sig;
- liknande uppdrag hos konkurrerande kunder;
- upphandlingar där Softronic är beställare eller arbetar med underlag för beställning och även skulle kunna vara tjänsteleverantör;
- förvärv av egendom (såsom fastighet, rättighet eller värdepapper) i vilken Softronic har eller kan ha intresse.

Sedvanlig och korrekt handel i börsnoterade företagsaktier medför normalt inte intressekonflikter och omfattas därför inte av ovanstående anmälningskyldighet.

10.4. INSIDERINFORMATION

Medarbetare som har tillgång till konfidentiell information som kan påverka aktiekursen i bolaget får enligt företagets regler inte utnyttja sådan information för att handla med Softronic-aktier, eller förmedla sådan information till tredje part för detta ändamål. Detsamma gäller kurspåverkande information om andra bolag och handel med aktier i sådana bolag. I många länder utgör sådant utnyttjande av konfidentiell, kurspåverkande information brottslig handling och är straffbelagt enligt lag.

11. ANSVAR PÅ ARBETET

Att konsumera droger på arbetet, eller vara påverkad av droger på arbetstid, är inte förenligt med vår verksamhet.

All användning, innehavande, försäljning eller spridning av illegala droger är strängt förbjuden på våra faciliteter.

Ansvar i samband med resor. Under tjänsteresa tillåter och accepterar vi inte att våra medarbetare är inblandade i eller förknippas med någon form av aktivitet som omfattar:

- exploatering av människor, t.ex. köp av sexuella tjänster;
- import eller export genom försäljning eller spridning av olagliga föremål (t.ex. piratkopior eller förfalskningar) eller tullpliktiga/skattepliktiga varor.

Softronic's medarbetare ska alltid undvika handlingar eller beteenden som kan äventyra, vara till men för, eller hota hans/hennes egen eller Softronic's goodwill och image.

11.1. AFFÄRSMÖJLIGHETER

Du får inte, vare sig för egen eller för närståendes räkning, dra nytta av affärsmöjligheter som rätteligen tillhör Softronic. Du får heller inte använda företagets information, egendom eller din ställning i företaget för personlig vinning.

Detta kan exempelvis vara:

- källkod utvecklad för kund eller för internt bruk;
- dokumentation rörande Softronic's kunder eller kontrakt och avtal;
- dokumentation rörande kunds eller Softronic's IT-miljöer.

Förvärvad kompetens är alltid den enskildes egendom såväl som information ingående i personliga brev samt CVs.

11.2. ANNAN ANSTÄLLNING

Under anställningstiden hos Softronic, så får en medarbetare inte ha annan anställning. Varje medarbetare ska ägna sin arbetstid åt Softronic.

Under en tid av tolv månader från anställningens upphörande får den anställde ej direkt eller indirekt erbjuda anställning, delägarskap eller uppdrag till Softronic's medarbetare eller påverka att dessa lämna sina anställningar.

11.3. STYRELSEUPPDRAG OCH ANDRA EXTERNA UPPDRAG

Om du har, eller blir tillfrågad om uppdrag i bolagsstyrelse eller annat organ utanför Softronic, ska du försäkra dig om att detta inte kan leda till intressekonflikt eller jäv. För sådana uppdrag krävs formellt godkännande från VD.

11.4. POLITISKA AKTIVITETER

Softronic ger inga bidrag eller annat stöd, vare sig direkt eller indirekt, till politiska partier eller enskilda politiker. Du som medarbetare får därmed heller inte ge bidrag för Softronics räkning eller hjälp i form av medel eller resurser från Softronic.

11.5. MUTOR, BESTICKNING OCH OTILLBÖRLIGA FÖRMÅNER

Varje medarbetares integritet bidrar till att upprätthålla företagets goda rykte och trovärdighet på marknaden. Softronics medarbetare eller bolag får på inga villkor utlova, erbjuda eller acceptera betalning, ersättning, lån eller andra ekonomiska förmåner till, genom eller från personer eller företag i strid med gällande lag och Softronic policys. Det är inte heller tillåtet att använda mellanhänder, agenter eller andra förmedlare för att kringgå ovanstående förbud mot att ge eller ta emot betalning eller andra förmåner.

11.6. GÅVOR OCH UNDERHÅLLNING

Softronic med dotterbolag eller medarbetare får inte lova, erbjuda eller acceptera gåvor, underhållning eller andra personliga förmåner till eller från personer i strid med tillämplig lag och Softronic policys eller om det i övrigt kan, eller anses kunna, påverka arbetsprestationer eller resultatet av ett affärsavtal.

12. RUTINER FÖR HANTERING AV ETISKA FRÅGOR

Rutinerna nedan erbjuder medarbetare möjligheter att få svar på etiska frågor och att rapportera eventuella överträdelser av företagets etiska regler lokalt/inom den egna verksamheten:

- Kontakta din närmaste chef.
- Kontakta Softronics VD eller annan representant i Softronics koncernledning.
- Kontakta Styrelsens ordförande eller om inte det är lämpligt någon annan ledamot i koncernstyrelsen.

Denna uppförandekod är utfärdad av Softronic AB:s VD och godkänd av koncernstyrelsen.