



# Code of Conduct

Uppförandekoden ger oss en etisk kompass, grundad i våra värderingar, som tydliggör hur vi ska uppträda som affärspartner, arbetsgivare, medarbetare och samhällsaktör. Alla våra relationer präglas av öppenhet och förtroende, enkelhet och produktfokus.

Vi är en decentraliserad organisation med medarbetare på många kontor i olika länder. Dessutom växer vi genom förvärv och nya medarbetare från olika företagskulturer kommer in i koncernen varje år.

Därför behöver vi ett tydligt ramverk för att leva upp till vårt gemensamma varumärkeslöfte To rely on – today and tomorrow.

## UPPFÖRANDEKODEN GÄLLER OSS ALLA

Uppförandekoden gäller alla medarbetare och andra personer som representerar Vitec. Alla har eget ansvar att föregå med gott exempel. Ledare i Vitec förväntas bidra till en kultur där det är naturligt att agera enligt vår uppförandekod.

Den som tecknar avtal med kunder och leverantörer måste säkerställa att dessa följer relevanta delar av Uppförandekoden. Uppförandekoden är ett komplement till gällande lagar och regleringar, den ligger till grund för våra policydokument.

Uppförandekoden täcker inte alla tänkbara situationer och ersätter därför inte ditt goda omdöme.

## ARBETSMILJÖ

Arbetsplatser inom Vitec ska erbjuda en arbetsmiljö som stimulerar god hälsa och utveckling och som inte orsakar fysisk eller psykisk ohälsa. Våra medarbetares arbetsmiljö ska prioriteras när vi tex utformar arbetsplatser, väljer utrustning, skapar befattningar och planerar kompetensutveckling.

Vitec är en drogfri arbetsplats. Ingen, vare sig medarbetare, inhyrd eller annan person, får utföra arbete när denne är påverkad av alkohol eller droger.

## RESPEKT

- Vi behandlar varandra jämställt och med respekt. Vi delar en gemensam arbetsmiljö, hur du väljer att agera påverkar hur dina kollegor mår på jobbet.
- Eftersom vi skapar en arbetsmiljö som bygger på respekt för varandra tolererar vi inte någon form av trakasserier, mobbing eller sexuella närmanden.
- Du ska basera dina beslut på fakta och affärsmässiga grunder och inte låta relationer styra.
- Chefer och medarbetare är skyldiga att aktivt motverka alla former av diskriminering och annan negativ särbehandling.
- Vi respekterar självklart FN:s konventioner om mänskliga rättigheter.

## AFFÄRSETIK

Vi accepterar inte korruption, mutor eller andra otillbörliga förmåner. Om du ska ge eller ta emot gåvor och andra förmåner måste detta ha ett berättigat affärssyfte, vara måttfullt och i förväg godkänt av din närmaste chef. Ge eller acceptera aldrig gåvor som består av nöjesresor eller pengar och undvik gåvor i form av alkohol.

Representation kan vara ett sätt att skapa och upprätthålla kundrelationer. All representation måste dock vara måttfull och i linje med våra värderingar.

Vitec gör endast affärer med seriösa aktörer och våra kunder och affärspartners bedriver legitima verksamheter. Du får därför inte göra betalningar till eller acceptera betalningar från aktörer som inte är legitim part i affären. Du får heller inte acceptera eller göra kontanta betalningar.

## JÄV OCH INTRESSEKONFLIKTER

Det är av yttersta vikt att våra kunder och övrig allmänhet har fullt förtroende för Vitec. En av förutsättningarna för detta förtroende är att vårt agerande inte kan ifrågasättas som illojalt eller partiskt på grund av jäv eller intressekonflikter.

Du har därför en skyldighet att agera professionellt, med integritet och utan att låta jäv eller intressekonflikter påverka dina beslut på jobbet. Du ska också undvika situationer som kan uppfattas som jäv eller intressekonflikter. Ditt agerande på eller utanför arbetet får inte skada Vitec.

Du ska inte använda Vitecs resurser, tid eller inflytande för egen vinning.

Du ska söka godkännande av din chef innan du engagerar dig i externa aktiviteter som kan konkurrera med Vitec eller innebära att din arbetskapacitet hos Vitec påverkas.

Vitec är neutral när det gäller politiska och religiösa organisationer och i annan opinionsbildning. Du får därför inte använda Vitecs logo, namn eller produkter vid någon form av opinionsbildning.

## ÖPPENHET

Vi står för våra ord, såväl internt som externt. Vi ska vara tydliga och korrekta i vår redovisning och rapportering. All kommunikation från Vitec ska baseras på våra värderingar och vår Uppförandekod.

För känslig information om våra medarbetare, produkter, kunder, leverantörer och interna angelägenheter gäller diskretion. Värdera alltid om den information du har är känslig innan du sprider den vidare.

Vitec respekterar personlig integritet och hanterar personuppgifter på ett ansvarsfullt sätt. Vid publicering i sociala medier är det viktigt att du tydligt skiljer på om du uttalar dig som privatperson eller som medarbetare i Vitec – tänk till innan du postar inlägg. VD för Vitec Software Group är talesperson i media.

Flagga om du ser en avvikelse.

Fråga om du är osäker.

## HÅLLBARHET

Vårt hållbarhetsarbete utgår från varumärkeslöftet: To rely on – today and tomorrow and inkluderar såväl ekologisk, social som ekonomisk hållbarhet. Vi ska vara en möjliggörare för dagens behov utan att kommande generationers möjligheter äventyras.

Vår största möjlighet att påverka är genom våra produkter, hur vi agerar som företag och genom att sträva efter att integrera hållbarhet i hela värdekedjan. Genom nära samarbete, innovation och kontinuerliga investeringar i våra produkter hjälper vi våra kunder att lyckas med sina ambitioner. Vi arbetar enligt en hållbar affärsmodell baserad på långsiktig lönsam tillväxt och skapar en kultur där hållbart agerande och beslutsfattande genomsyrar hela organisationen.

Vi är fast beslutna att minimera vår egen påverkan på klimat och miljö. Det är därför viktigt att du tänker hållbarhet i varje beslutsituation.

Läs mer i vår Sustainability Policy, som du hittar på vår webbplats [vitecsoftware.com](https://vitecsoftware.com)

## EFTERLEVNAD AV UPPFÖRANDEKODEN

Det kan vara svårt att säga ifrån när vi ser att någon gör fel, men genom att agera bidrar du till att stärka vårt företag och skydda dina kollegor. Vänd dig till din chef eller någon annan du har förtroende för om du får vetskap om en avvikelse från vår Uppförandekod eller lag. Fråga din chef om du är osäker runt tillämpningen. Om det av någon anledning inte är lämpligt att vända sig till en överordnad chef kan du rapportera allvarliga avvikelser, oegentligheter eller missförhållanden konfidentiellt via ett visseblåsarsystem. För att rapportera en händelse, besök den externa websidan [lantero.report/vitec](https://lantero.report/vitec).

Vitec tolererar inte någon form av repressalier mot en person som anmält en avvikelse i god tro och kommer att vidta åtgärder mot den som bidrar till repressalier. Bekräftade brott mot Uppförandekoden kommer att hanteras i enlighet med koncernens interna rutiner och tillämplig nationell lag.

Uppförandekoden ses årligen över av koncernledningen och beslutas av styrelsen.

## OM DU ÄR OSÄKER, FRÅGA DIG SJÄLV:

- Är mitt beteende lagligt och i linje med Uppförandekoden?
- Agerar jag utifrån våra värderingar?
- Behandlar jag andra som jag förväntar mig att de ska behandla mig?
- Kan mitt agerande skada Vitec?
- Är jag beredd att stå upp för det här agerandet?