

Uppförandekod

SPEED



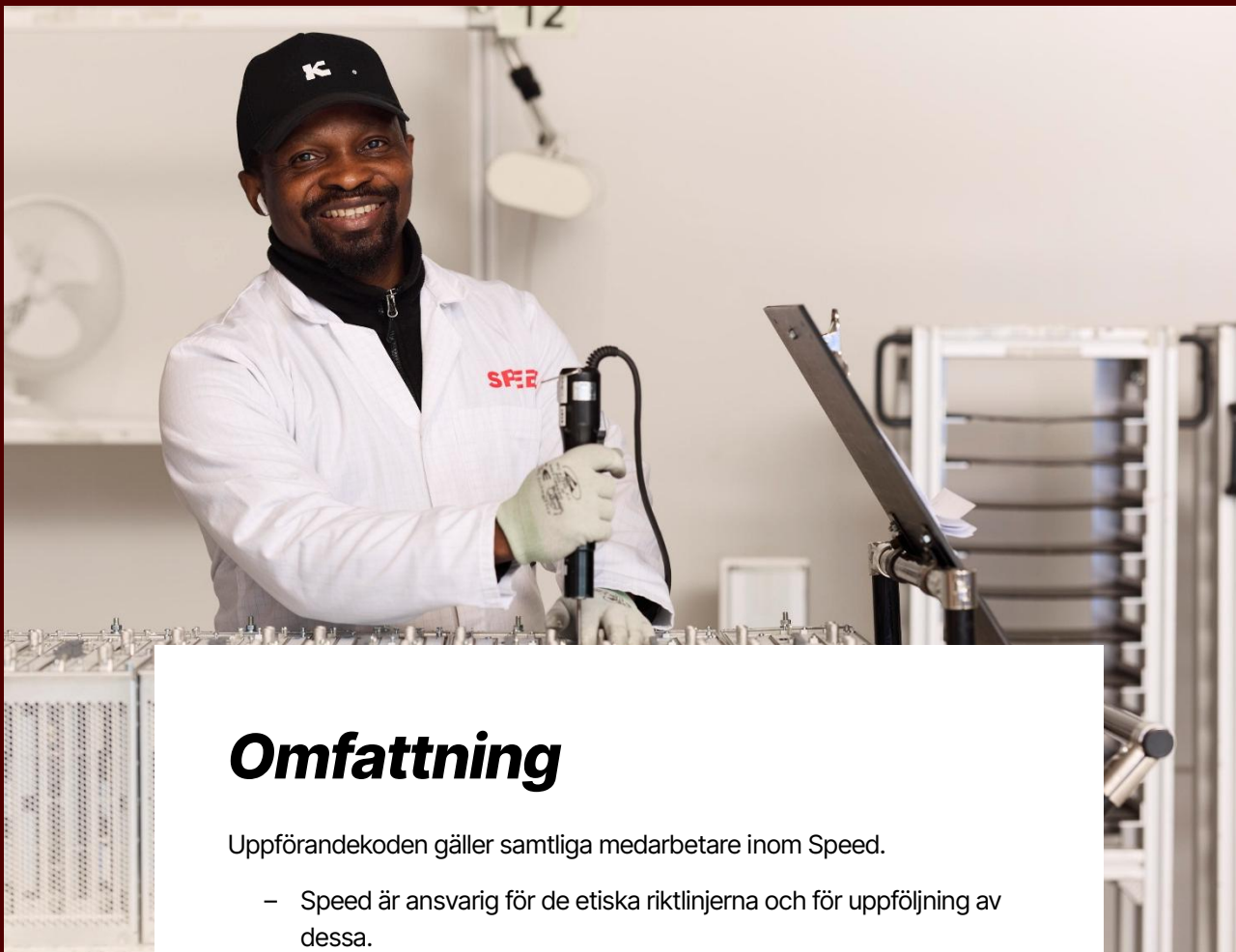
Varför uppförandekod

Vårt mål är att våra kärnvärden, Kreativitet, Kompetens och Engagemang, inte bara ska genomsyra hur vi agerar som bolag utan även vara väl förankrad i vår företagskultur hos våra medarbetare både internt och externt. Vår ambition är att leva upp till de förväntningar som våra intressenter kan ställa på oss.

- Vår verksamhet är beroende av att kunder, medarbetare, kandidater och samhälle har förtroende för oss som företag.
- Få saker påverkar kunden mer än det intryck du lämnar.
- Uppförandekoden finns därför som ett ramverk som klargör vilka riktlinjer du måste följa som anställd och vilka förväntningar Speed ställer på dig vad gäller personligt omdöme och ansvar.
- Inga regler kan ersätta det personliga ansvaret. Reglerna är till för att följas, men framför allt för att uppmuntra öppen diskussion kring konflikter eller situationer som uppstår på arbetet.

Uppförandekoden förutsätter att vi alla har en inre kompass som hjälper oss att skilja mellan vad som är rätt och fel. Hur framgångsrikt vi lyckas omvandla detta till en sund kultur och ett bra beteende hänger på var och en av oss.

Därför är det viktigt att du förstår och använder denna policy. Vi vill också gärna ha dina åsikter för att göra nästa version ännu bättre.



Omfattning

Uppförandekoden gäller samtliga medarbetare inom Speed.

- Speed är ansvarig för de etiska riktlinjerna och för uppföljning av dessa.
- Samtliga medarbetare har ett ansvar att känna till riktlinjerna och vad de innebär i relevanta sammanhang. Vid frågor eller tvivel kring vad riktlinjerna innebär eller hur de skall praktiseras skall närmsta chef i första hand rådfrågas.
- Ledare hos Speed har ett särskilt ansvar och ska föregå med gott exempel. Alla ledare är skyldiga att gå igenom uppförandekoden med nyanställda samt övriga anställda regelbundet så att alla berörda parter känner till riktlinjerna och vad de innebär i relevanta sammanhang.

Speed kommer se till att omedelbara disciplinära åtgärder vidtas mot den som bryter mot denna uppförandekod och att rapportering sker till berörda myndigheter av förhållanden som är i strid med tillämpliga lagar och regler. Brott mot uppförandekoden kan i yttersta fall leda till uppsägning eller avsked.



Speeds åtaganden

Speed ställer sig bakom FNs Global Compact. Denna uppförandekod är baserad på Global Compacts tio principer som i sin tur baseras på FNs deklaration om de mänskliga rättigheterna, ILOs grundläggande konventioner om de mänskliga rättigheterna i arbetslivet, Rio-deklarationen samt FNs konvention mot korruption. Det är Speeds uppfattning att ett professionellt, aktivt och ansvarsfullt agerande innefattar efterlevnad inte enbart av lokala lagar och förordningar, utan även av väl förankrade och vitt spridda folkrättsliga konventioner, överenskommelser och etiska normer.

Respekt för människor & mänskliga rättigheter.

Vi respekterar grundläggande mänskliga rättigheter

- Speed respekterar FNs konventioner för mänskliga rättigheter och önskar ta det ansvar vi har gentemot våra anställda och de samhällen där vi är verksamma.
- Speed följer de lagar och förordningar som gäller i de länder vi är verksamma.

Vi erbjuder våra anställda rättvisa och rimliga arbetsvillkor

- Våra anställda är en av våra viktigaste resurser och relationen ska bygga på ömsesidig respekt och förtroende.
- Speed strävar efter att attrahera, utveckla och behålla kvalificerade och motiverade medarbetare i en professionell miljö.
- Våra medarbetare ska erbjudas en säker och sund arbetsmiljö som vi ständigt förbättrar.
- De anställningsvillkor som erbjuds de anställda ska uppfylla minimikrav i nationell lag och/eller kollektivavtal samt relevanta ILO-konventioner. Vi strävar efter att betala rättvisa löner och förmåner i enlighet med relevanta normer på de platser vi har verksamhet.

Speed tar avstånd från barnarbete och tvångsarbete

- Vi anställer inga personer under 15 år eller tillämplig högre lagstadgad minimiålder.
- Vi accepterar inte tvångsarbete, slavarbete eller andra former av ofrivilligt arbete vid våra arbetsplatser.

Vi är en icke-diskriminerande arbetsplats

- Vi erbjuder alla individer lika möjligheter oavsett hudfärg, kön, nationalitet, religion, etnisk tillhörighet eller andra särskiljande egenskaper.
- Vi arbetar aktivt för en företagskultur och arbetsgemenskap fri från diskriminering och trakasserier.
- Medarbetare hos Speed har ett medansvar för att detta uppnås.

Vi respekterar våra anställdas rätt att verka gemensamt

- Våra anställda har rätt att bilda eller ansluta sig till fackföreningar och vi respekterar våra medarbetares och deras fackföreningars rätt att förhandla om kollektivavtal.

Speed är emot köp av sexuella tjänster och barnpornografi

- Köp av sexuella tjänster, sexuellt utnyttjande av barn och barnpornografi är olagligt enligt lagstiftning i flertalet länder, inklusive Sverige, och kan understödja människohandel (trafficking), vilket är ett brott mot de mänskliga rättigheterna.
- Medarbetare i Speeds koncern på uppdrag och affärsresor, även internationellt, förväntas respektera Speeds ställningstagande. Detta gäller oavsett land samt både under och efter arbetstid.



God affärsetik

Alla medarbetare och representanter förväntas visa ärlighet och integritet i samspelet med andra medarbetare, kunder, leverantörer, affärspartners, organisationer och myndigheter.

Speed har nolltolerans mot alla former av korruption och ska arbeta aktivt med att säkerställa att det inte förekommer inom Speed.

- Med begreppet korruption avses missbruk av förtroendeställning för egen eller bolagets vinning, t ex genom tillämpningen av mutor.
- Det är förbjudet att såväl erbjuda, utlova eller lämna som att begära, godta ett löfte om eller ta emot en muta.
- En muta är en gåva eller annan förmån som kan påverka annan att inom ramen för sin anställning eller sitt uppdrag otillbörligt gynna givaren.

Speeds medarbetare får t ex inte erbjuda, ge eller ta emot eller begära gåvor, tjänster, underhållning eller annan förmån som

- Strider mot allmän affärspraxis.
- Har ett oskäligt värde.
- Utgörs av pengar, värdepapper, penninglån, andra former för personliga betalningar i form av rabatter, kommissioner, bonusar eller provisioner.
- Utgörs av rena nöjes- eller semesterresor.
- Strider mot gällande lagar och/eller överskrider lokal sedvänja.
- Erbjuds till personer anställda i den offentliga sektorn i samband med nära förestående eller pågående upphandling eller beslut som utgör myndighetsutövning.
- Andra förmåner som på grund av sitt värde eller andra relevanta omständigheter typiskt sett riskerar att otillbörligen påverka mottagaren i utövningen av sin professionella gärning eller som på annat sätt riskerar att besvära företaget eller medarbetaren vid ett eventuellt offentliggörande.

Detta förhindrar inte Speeds medarbetare att ta emot eller erbjuda förmåner i syfte att behålla och främja goda affärsrelationer med kunder och andra affärspartners.

- Förutsättningen är att sådana förmåner är måttliga, accepteras och erbjuds öppet samt i övrigt är i enlighet med denna uppförandekod och svensk kod om gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet.
- För mer information, se Speeds policy gällande representation för konkreta riktlinjer för medarbetares representation och gåvor.

Speed arbetar systematiskt för att förebygga korruption

Speeds ledning ansvarar för att regelbundet analysera riskerna för korruption knutet till den egna verksamheten.

Ledningen ansvarar för att upprätthålla ett adekvat antikorrupsionsprogram och genomföra andra eventuella åtgärder som anses nödvändiga för att förhindra de korrupsionsrisker som identifierats vid riskanalysen.

Vi stödjer och eftersträvar rättvis konkurrens

Konkurrenslagen innehåller två centrala bestämmelser, förbud:

- Förbud mot samarbeten som begränsar konkurrensen (2 kap. 1 §). Företag som är konkurrenter får utifrån förbudet inte komma överens om priser, rabatter eller leveransvillkor. De får inte heller dela upp marknaden mellan sig. Sådana samarbeten eller karteller, är allvarliga lagöverträdelser.
- Förbud för företag att missbruka sin dominerande ställning (2 kap. 7 §). Ett företag som är så starkt att det kan agera utan att ta hänsyn till sina konkurrenter menas här ha en dominerande ställning. Sådana företag har ett särskilt ansvar och får inte missbruka sin marknadsstyrka genom till exempel underprissättning och leveransvägran.

Medarbetare hos Speed ska följa relevanta konkurrensregler och ej ingå olovliga konkurrensbegränsande avtal eller utväxla olovlig pris- eller marknadsinformation med konkurrenter.

Vi följer gällande regler för exportkontroll

- Speed ska uppfylla alla gällande regler vad avser exportkontroll, inbegripet att inte handla i strid mot, eller med personer som utpekats i, ekonomiska sanktioner.
- Speed ska vidare inte handla med eller exportera känsliga varor utan erforderliga exporttillstånd.

Intressekonflikter undviks

Speeds organisation är politiskt oberoende och våra medarbetare verkar för Speeds bästa

- Speeds medarbetare ska alltid arbeta för Speeds bästa intressen och undvika alla handlingar som kan uppfattas som ett gynnande av ett företag, organisation, enskilda personer eller andra intressenter på Speeds bekostnad. Den anställda ska undvika alla typer av aktiviteter som strider mot företagets intressen eller har en negativ effekt på den anställdes omdöme och integritet.
- Avtal med eller andra former av uppdrag till närstående ska undvikas, och alltid anmälas till och godkännas av närmaste chef eller bolagets koncernledning.
- Speed tar inte politisk ställning och använder inte medel från koncernen till att stödja politiska kampanjer eller andra politiska ändamål.

Respekt för miljö

Ett konsekvent och långsiktigt miljöarbete leder till både miljövinster och värdeskapande

- Vår ambition är att leva upp till de förväntningar som bolagets ägare, anställda och omvärld kan ställa på oss beaktande vår affärsmodell och en långsiktig hållbar utveckling.
- I våra verksamheter ska vi där det är möjligt verka för att reducera vår miljöpåverkan genom att förebygga och minska föroreningar och användningen av skadliga ämnen samt bidra till en långsiktig hållbar utveckling genom aktivt, systematiskt miljöarbete.
- Miljöhänsyn ska ingå som en naturlig del i våra affärer.

Säkra produkter

Regelbunden kontroll av produktsäkerhet

- De produkter som tillverkas inom Speedkoncernen ska uppfylla samtliga lagar och regler avseende produktsäkerhet.
- Det är viktigt att Speeds medarbetare är medvetna om vilka regelverk som är tillämpliga avseende produktsäkerhet och att det regelbundet kontrolleras att dessa regelverk efterlevs.

Relationer till externa parter

Våra affärspartners ska leva upp till principerna i denna kod

- Vi strävar efter att tillse att våra leverantörer och andra affärspartners följer principerna i vår uppförandekod.
- Vid val av leverantörer och partners ska bedömningen inkludera deras förmåga att leva upp till kraven i denna uppförandekod.





Aktsamhet av tillgångar

Våra anställda respekterar Speeds egendom

- Speed har både fysiska tillgångar (maskiner, utrustning etc.) och intellektuell egendom (datorsystem och program, koncept, affärshemligheter, varumärke mm). Speeds tillgångar, inklusive kommunikationssystem, får enbart användas för legitima affärsändamål och inte för egen eller andras vinning.
- Användning av datorutrustning ska ske enligt rådande IT-policy.
- Den anställda har skyldighet att skydda Speeds egendom och tillgångar mot skada, stöld och missbruk.

Redovisning, information & ekonomisk rapportering

Speed strävar efter att bolagets information ska vara öppen, korrekt, kontinuerlig, snabb samt av högsta kvalitet

- Speed ska ha en korrekt redovisning som överensstämmer med gällande lagar, regelverk, redovisningsstandarder och normer. Ekonomisk information och övrig kurspåverkande information ska kommuniceras enligt gällande lag och övriga föreskrifter.
- Som medarbetare på Speed representerar vi alla företaget. Den som i sin professionella roll kommunicerar via t ex sociala medier kommer alltid att ses som representant för hela Speed. Därför måste all kommunikation ligga i linje med Speeds värderingar och vara förenlig med hur vi kommunicerar i andra kanaler. Som medarbetare måste vi också dra en tydlig gräns mellan vår privata och professionella närvaro på internet och i sociala medier.

Personuppgifter

Speed respekterar personuppgifter och hanterar dessa varsamt

- Speed respekterar och hanterar enskilda personuppgifter som företaget kan ta del av eller använda i informationshantering på ett professionellt sätt.
- Speeds ledning ansvarar för att hanteringen av personuppgifter i verksamheten sker i enlighet med gällande lagar och regler.

Personligt ansvar

Alla anställda ska läsa igenom och följa uppförandekoden samt ansvarar för att känna till de lagar, riktlinjer och förordningar som är relevanta för deras arbetsuppgifter.

Ditt ansvar – fråga dig själv:

- Är det lagligt, rättvist och etiskt?
- Är mitt beteende förenligt med Speeds syfte, vision och värderingar?
- Gynnar det jag gör kunden och är det säkert för Speed?
- Skulle en kund, kollega eller min chef betrakta mitt beteende som lämpligt?
- Skulle mitt handlande tåla att granskas av media utan att Speeds varumärke skadas?
- Är jag beredd att ifrågasätta något jag anser är fel, och välkomnar jag att själv bli utmanad av andra?

Rapportering vid överträdelse

Att agera etiskt och vidta åtgärder för att förhindra oegentligheter är en viktig del av vår kultur. Om du som medarbetare skulle upptäcka ett eventuellt oetiskt eller olagligt beteende ska du rapportera dina iakttagelser. Din identitet kommer att hållas hemlig i kommande uppföljning, förfrågningar och diskussioner i ärendet, med undantag för om vi enligt lag är skyldiga att informera om din identitet. Skulle så vara fallet kommer du att bli informerad. Du riskerar inte att drabbas av några konsekvenser på grund av din rapportering, vare sig vid tidpunkten för rapporteringen eller därefter.

Vem du kan kontakta

Om du vill rapportera ett beteende eller handling som skulle kunna vara oetiskt eller olagligt mot bakgrund av vår uppförandekod eller svensk lag skall du i första hand prata med den/de som du upplever gör fel. Om du inte får respons eller upplever det obehagligt att prata själv med berörda kontakter du någon av följande:

- Din närmsta chef
- En annan chef i organisationen
- Du kan också rapportera ditt ärende helt anonymt via vårt externa system för whistleblowing som du når via <https://report.whistleb.com/speedgroup>. Utförlig information om tjänsten finns under "whistleblowing" på intranätet.