

Code of Conduct/ Uppförandekod

exobe®

Head Coach har ordet

Exobe som bolag vill vara en god arbetsgivare och en pålitlig leverantör av tjänster till våra kunder och andra samarbetspartners. Det innebär att vårt uppträdande gentemot omvärlden är viktigt, både som företag och för oss som enskilda medarbetare. Exobes främsta tillgång är våra engagerade medarbetare som tillsammans med vårt starka varumärke och koncept skapar något unikt. Vår verksamhet och allt vi gör genomsyras av den kultur och värdegrund som vi gemensamt skapat i samband med sammanslagningen och bildandet av Exobe, vilket är en styrka vi värnar om och ska behålla.

Vi ska agera utifrån respekt, engagemang och med kunden i fokus. Vi ska verka för en stark gemenskap, nyfikenhet och att utmana oss själva och varandra.

I vår Code of Conduct, även refererad till som uppförandekoden eller koden, klargörs vad som kan förväntas av vårt företag. Det tydliggörs också vilket beteende som förväntas av alla som arbetar i Exobe. Vår resa har bara börjat. Vi ska aktivt vara med och driva en hållbar utveckling i vår bransch med en stor respekt för våra intressenter, vår omvärld och vår miljö.



*Niklas Olsson Hellström
Head Coach på Exobe*

Därför har vi en Code of Conduct

Code of Conduct (i detta dokument även kallad uppförandekoden eller koden) har antagits för att betona de värderingar och principer som styr vårt förhållande till medarbetare, kunder, affärspartners, investerare och andra intressenter. Den fungerar som utgångspunkt för Exobes alla relevanta policies och regler.

Uppförandekoden utgår från Brundtland-kommissionens ursprungliga definition av begreppet hållbar utveckling från 1987: "En utveckling som tillfredsställer dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillfredsställa sina behov."

Koden bygger på internationellt överenskomna regler, främst de tio principerna i FN:s Global Compact. Enligt dessa ska alla företag upprätthålla ett antal grundläggande riktlinjer som avser mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, yttre miljö och korruption inom de ramar de kan påverka. Koden omfattar alla medarbetare inom Exobe.

Som Capability Coach och Specialistområdesansvarig har du ett särskilt ansvar att alltid agera som en god förebild och att följa upp att koden efterlevs. People & Culture är ansvariga för att säkerställa att alla medarbetare känner till uppförandekoden.

Specialistområdesansvarig ska säkerställa att medarbetarna följer koden och rapportera eventuella beteenden som inte är förenliga med den till People & Culture. Varje enskild medarbetare har också ett ansvar att rapportera.

Bristande efterlevnad kan leda till disciplinära åtgärder. Exobe använder en s.k. visselblåsarfunktion för att rapportera beteenden som inte är förenliga med uppförandekoden. Vår kod ska tillämpas omgående och fortlöpande. Den ses över regelbundet för att hållas uppdaterad. Koden har antagits av styrelsen för Exobe AB och kan endast upphävas eller ändras av styrelsen.

Det här är Exobe

Exobe är en sammanslagning av företagen Altitude 365 och Uclarity. Vi var från början två specialistbolag med ursprung i Moln-eran respektive Unified Communication som 2021 valde att slå sina påsar ihop för att kunna följa er, våra kunder, på hela resan. Vi finns fysiskt i Stockholm, Göteborg, Örebro och Malmö - men tekniken sätter inga gränser för var vi utför vårt arbete eller vem vi hjälper på vägen.

Vision

Harmoni mellan teknik och människa - för ett skönare och tryggare arbetsliv

När vi får leva i en ständig digital förändring, där vi utmanar existerande lösningar och skapar nya vägar, då är vi som bäst. Vi vill att alla ska ha det bättre på jobbet, oavsett vart det är. Vi ska vara den självklara investeringen för framtiden och driva positiv förändring för människor.

Så agerar vi

Exobes främsta tillgång är våra engagerade medarbetare. På Exobe har vi tre starka värderingar som vi tagit fram tillsammans. Det är inte bara tjugiga ord - våra värderingar genomsyrar allt vi gör som individer, som lag och i våra uppdrag mot kund.

De är vägvisare för våra dagliga relationer och ger oss råd för hur vi ska behandla varandra. Vi är övertygande om att vår värdegrund inte bara får oss att trivas bättre ihop och leverera bra i våra uppdrag och tjänster utan även får oss att växa och utvecklas som individer.

Exobes värderingar sammanfattas i tre ord: Nyfiken, Gemenskap och Utmana.

Nyfikenhet

Förstå och visa ett genuint intresse för vår bransch och verksamhet. Jag är exobenyfiken, testar och anstränger mig för ett ständigt lärande. Jag är lyhörd för nya tankar och idéer tillsammans med kunder och kollegor.

Gemenskap

Vi är inkluderande och ser och hjälper varandra. Jag bidrar till en gemenskap där alla har en plats och känner sig inkluderade, behövda och välkomna. Jag ställer upp för kollegor och kunder där jag "går den extra milen".

Utmana

Driva utvecklingen för att vara en ödmjuk vinnare. Jag ber om feedback från kollegor och kunder för att utmana mig själv. Jag utmanar och leder mina kunder mot nya lösningar.

Socialt ansvar

Grundläggande mänskliga rättigheter och arbetsvillkor

Grundläggande mänskliga rättigheter ska vara kända, respekteras och tillämpas lika för alla medarbetare oavsett anställningsform.

Våra anställningsvillkor och förmåner ska vara konkurrenskraftiga och alltid uppfylla eller överskrida de lagstadgade eller överenskomna nationella minimistandarderna i branschen.

Alla medarbetare har rätt att fritt organisera sig och ansluta sig fackligt. Vi accepterar inga former av modernt slaveri, såsom tvångsarbete, skuldslaveri och människohandel. Vi respekterar barns rätt till personlig utveckling, utbildning och vi använder oss inte av barnarbete.

Vi tar avstånd från köp av sexuella tjänster och övriga aktiviteter som kan innebära stödjande av människohandel, vare sig det sker under eller efter arbetstid i samband med arbetsresa. Med detta avses all inblandning i handel med sexuella tjänster, såsom betalning för sexuella tjänster eller besök på porr- eller strippklubbar. Det gäller

oavsett i vilket land det sker eller om det är tillåtet eller förbjudet i det landet. Om det skett en kränkning av mänskliga rättigheter inom Exobes verksamhet ska vi alltid åtgärda det konkreta problemet och se till att det inte upprepas.

Så här påverkar det dig:

- Du har rätt att organisera dig t ex i fackförbund
- Du har rätt att få en skriftlig bekräftelse på dina anställningsvillkor.
- Din lön ska uppfylla eller överskrida de lagstadgade eller överenskomna nationella minimistandarderna i branschen.
- Vi säkerställer att vi inte använder oss av eller stöder modernt slaveri, inte heller hos våra leverantörer eller andra affärspartners.
- Du får inte köpa sexuella tjänster, besöka porr- eller strippklubbar, i tjänsten eller utanför tjänsten i samband med arbetsresa.

Mångfald, jämställdhet, och inkludering¹

Vår syn på mångfald och jämställdhet utgår från uppfattningen att människors olikheter bidrar till en attraktiv, dynamisk och inkluderande arbetsplats. Vi ska erbjuda en arbetsplats där skillnader respekteras och uppskattas. Både våra medarbetare och kunder ska känna sig inkluderade. Vi ska sträva efter att Exobe speglar mångfalden hos våra kunder och samhället i stort.

Alla nuvarande och potentiella medarbetare ska behandlas rättvist och fördomsfritt oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning eller ålder. Det innebär att vi inte diskriminerar vid rekrytering, lönesättning, kompetensutveckling, befordran, uppsägning eller i vårt dagliga möte med varandra. På motsvarande sätt behandlas kunder och andra intressenter rättvist och fördomsfritt. Ingen medarbetare ska utsättas för kränkande särbehandling som t.ex. mobbning, psykiskt våld, social utstötning, sexuella trakasserier eller andra former av trakasserier. Rekrytering, utvecklingsinsatser och befordran sker på grundval av kompetens, kvalifikation, meriter och prestation.

Så här påverkar det dig:

- Du visar gott omdöme gentemot dina kollegor, mot våra kunder och andra externa intressenter. Detta innebär bl.a. att inte uppträda med en attityd, ett språkbruk eller beteende som kan uppfattas kränkande, sexistiskt eller exkluderande.
- Om du får reda på att en annan medarbetare kränker, trakasserar eller diskriminerar en kollega eller extern kontakt, har du ett ansvar att agera. Om så krävs ska du informera HR eller Capability Coach.
- Du kan alltid använda dig av vår visselblåsarfunktion och då vara anonym. Du kan ta stöd av HR om du är osäker på hur du ska agera.
- Tar du som Capability Coach emot en anmälan om kränkande särbehandling ansvarar du för att ärendet utreds opartiskt och konfidentiellt.
- Som ledare ska du vara ett föredöme och arbeta aktivt med mångfald, jämställdhet och inkludering.
- Vi underlättar för varandra att kombinera arbete, fritid och familj och respekterar varandras rätt till ledig tid efter arbetsdagens slut.
- Vi anpassar arbetsförhållanden utifrån religiösa och etniska skäl så långt som verksamheten tillåter

¹ Exobes Policy mot diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier

Hälsa, arbetsmiljö och säkerhet²

Exobe ska aktivt verka för att skapa en socialt, fysiskt och psykiskt sund arbetsplats för alla medarbetare genom att förebygga risken för arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa. Minimikravet för verksamheten är att i alla avseenden följa lagar, förordningar, myndighetskrav och försäkra att det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs som en integrerad del i den ordinarie verksamheten.

En god och säker arbetsmiljö är en strategiskt viktig del av Exobes utveckling och för våra medarbetare. Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön och vi ska arbeta systematiskt med arbetsmiljö och brandskydd. Målsättningen är att skapa en fysiskt, psykiskt och socialt sund och utvecklande arbetsplats för alla medarbetare. Där risker för arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa förebyggs. Alla medarbetare har ett arbetsmiljöansvar genom att t.ex. följa skyddsföreskrifter samt att påpeka risker och brister i arbetsmiljön för sin närmaste ledare. Alla anställda inom bolaget ansvarar för sin egen säkerhet, när de utför sitt arbete och måste därför följa alla säkerhetsföreskrifter och iaktta lämpliga försiktighetsåtgärder för att bidra till att förebygga olyckor. Arbetsanpassnings- och rehabiliteringsfrågor ska ingå som en viktig och naturlig del i arbetsmiljöarbetet.

Exobe har en kompromisslös syn på droger. Vår målsättning är att bolaget ska hållas fritt från missbruk.

En drogfri arbetsplats är en nödvändig förutsättning för våra medarbetares trygghet, arbetsklimat, hälsa och säkerhet. Alkohol får förekomma på personalfester, vid olika sammankomster såsom firande, after work och vid kundevent. Alkoholföräring ska vid dessa tillfällen hanteras med omdöme och alkoholfria alternativ ska alltid erbjudas.³

Så här påverkar det dig:

- Du ska som medarbetare vara delaktig i arbetsmiljöarbetet genom att påpeka risker och brister i arbetsmiljön till skyddsombud eller HR samt rapportera tillbud och olyckor.
- Du ska aktivt delta i din rehabilitering och arbetsanpassning.
- Grundprincipen är att alla anställda ska vara nyktra och drogfria på arbetstid.
- Om du ser att någon är påverkad av alkohol eller andra droger, ska du omedelbart anmäla det till CC eller HR som ansvarar för att nödvändiga åtgärder vidtas.

² Exobes Arbetsmiljöpolicy

³ Exobes Alkohol- och drogpolicy

Samarbeten, samhällsengagemang och sponsring

Vi ska aktivt bidra till samhällets, branschens och bolagets utveckling genom samarbeten med andra företag, stiftelser, organisationer och andra verksamheter. Exobes samarbeten ska alltid bidra till att skapa affärs- och/eller kundnytta. En samarbetande verksamhet ska agera i enlighet med gällande lag och denna uppförandekod. En medarbetare, som har direkt eller indirekt koppling till en samarbetande verksamhet, får inte delta i eller påverka ett beslut om samarbete eller finansiell transaktion. Inte heller attestera en finansiell transaktion.

Så här påverkar det dig:

- Utvärdera om ett samarbete gynnar koncernen när det kommer till kund- eller affärsnytta.
- Utvärdera eventuella risker hos en samarbetande verksamhet, t.ex. säkerställ att den samarbetande verksamheten agerar i enlighet med lagar, regler, normer och koden.
- Se till att du inte befinner dig i en jävig situation vid beslut om ett samarbete eller en transaktion.

Miljöansvar

Miljöfrågorna ska vara en integrerad del i affärsverksamheten och bidra till att skapa värde för våra intressenter. Exobe arbetar aktivt för att minska användningen av energi och begränsa utsläppen av föroreningar bla genom att se över val av transportmedel i samband med resor. Vi ska uppfylla gällande lagstiftning och kunders krav.

Exobes viktigaste miljöfråga är transport av konsulter. Konsultarbete innebär en hel del resande, vilket till viss del görs med bil, tåg och flyg. Vi har som målsättning att ständigt minska vår miljöpåverkan från resandet.

Följande riktlinjer gäller:

Interna möten

Interna möten ska i första hand genomföras via digitala möteslösningar. Vi försöker även att genomföra så många externa möten digitalt som möjligt med kunder och partners.

Transportsätt

Vid val av transportsätt ska tåg alltid prioriteras i förhållande till tidsvinst. Detta

gäller både vid transport till eget och till kundernas kontor.

Exobe ska:

- Integrera miljöfrågorna i alla delar av verksamheten så att det blir en naturlig del av vår kultur och värderingar.
- Tillse att man uppfattas som ett företag med engagemang i miljöfrågor och speciellt genom vårt arbete med digitala möten för mindre miljöpåverkan.
- Använda energi på ett ansvarsfullt och sparsamt sätt
- Vid inköp säkerställa att produkter och tjänster uppfyller högt ställda miljökrav

Så här påverkar det dig:

- Gör vad du kan för att minska den miljöpåverkan ditt eget arbete har.
- Alla ska känna till och följa relevant lagstiftning och interna regler.

Ekonomiskt ansvar

Affärs- och redovisningsprinciper

Vi ska agera som ett pålitligt och hederligt bolag och leva upp till våra åtaganden. Vi engagerar oss bara i sådan affärsverksamhet som överensstämmer med nationella lagar, internationella konventioner, ingångna överenskommelser och som är i enlighet med uppförandekoden.

Vi respekterar och följer konkurrensregler, miljölagstiftning, arbetsmarknadslag, avtal och säkerhetskrav samt andra bestämmelser som sätter ramar för vår verksamhet. Exobe tror på långsiktiga affärsrelationer där vi tillsammans med våra affärspartners skapar underlag för goda ekonomiska resultat. Alla ekonomiska transaktioner ska bokföras i enlighet med redovisningsprinciper och stämma överens med gällande lagar, regler och normer. Bokföringen ska visa alla transaktionsslag på ett korrekt och icke vilseledande sätt. Den externa ekonomiska rapporteringen ska vara tillförlitlig och fullständig.

Så här påverkar det dig:

- Samtliga medarbetare har ett ansvar för att upprätthålla noggrann redovisning och dokumentation, för att vår verksamhet ska kunna bedrivas effektivt.

Kund och kvalitet

Vi har som företag förväntningar på oss från alla våra kunder. Att upprätthålla en god kvalitet av våra leveranser och tjänster samt ge en god service till våra kunder, är en framgångsfaktor för bolagets fortsatta positiva utveckling. Vi håller vad vi lovar och är en föredömlig partner som utvecklas tillsammans med våra kunder och samarbetspartners. Vi ska följa tillämpliga lagar, avtal samt interna regler och processer. Våra tjänster ska levereras i rätt tid, på rätt plats och till utlovad kvalitet, för att maximera värdet och nyttan för våra kunder.

Vi för kontinuerligt en dialog med kunderna om deras behov och vi lyssnar på deras synpunkter. Vi är flexibla och lyhörda för vad de kräver och önskar av oss. Genom att löpande mäta kundtillfredsställelsen och arbeta systematiskt identifierar vi och åtgärdar brister i verksamheten.

Så här påverkar det dig:

- Alla ska betrakta kvalitet och kundnöjdhet som samverkande faktorer.
- Utifrån din roll ska du bidra till att uppfylla kundlöftena.
- Du har ett ansvar för att reagera på fel och brister.
- Är du ledare ska du sätta mål, följa upp målen och föregå med gott exempel.

Tillförlitlig och säker informationshantering

Informationssäkerhet ska vara en integrerad del i affärsverksamheten och bidra till att skapa värde för kunder, ägare och andra intressenter.

Med informationssäkerhet menas att:

- Informationen är tillgänglig när den behövs.
- Informationen är riktig, dvs aktuell, korrekt och fullständig.
- Informationen är endast åtkomlig för behöriga.
- Informationshanteringen är spårbar. Dvs. att det kan fastställas vem som har tagit del av informationen, vilka förändringar som skett och vem dessa utförts av.

Vi ska uppfylla gällande lagstiftning som t.ex. GDPR, samt kunders och leverantörers övriga krav. Vi respekterar människors grundläggande rätt till privatliv.

Personuppgifter ska inhämtas på ett korrekt och lagligt sätt, vara relevanta för det syfte för vilket de har samlats in och behandlas med största försiktighet. De risker vi utsätts för i informationshanteringen ska vara väl avvägda och accepterade av den eller de som lider skada om risken inträffar. Vi ska utforma informationssäkerheten i processer, tjänster och system utifrån de risker vi utsätts för. Vi är förberedda och har beredskap för att hantera oplanerade händelser i IT-stödet. Vi ska därför ha planer för att så snabbt som möjligt kunna återgå till normalläge. Vi ska kontinuerligt följa upp, revidera och förbättra verksamheten ur ett informationssäkerhetsperspektiv.

Så här påverkar det dig:

- Alla ska känna till och följa interna regler.
- Varje beslut som innebär en större påverkan på informationshanteringen ska föregås av en dokumenterad riskbedömning

Motverkan av korrupktion/förmåner, gåvor och mutor

Korrupktion snedvrider marknaden, stör den fria konkurrensen och strider mot lagstiftning. Det skadar varumärket och förstör företagets och enskilda individers rykte. Korrupktion är beteenden som medför att beslut och handlingar påverkas på ett olämpligt sätt. Det är t.ex. intressekonflikter, förskingring, mutor, bestickning, utpressning, bedrägeri, svågerpolitik eller vänskapstjänster.

Ingen form av korrupktion tolereras vilket inbegriper t.ex. penningvätt, erbjudanden om eller mottagande av kickbacks, mutor, gåvor eller representation som anses som överdådiga eller så kallade smörjpengar. Varken direkt eller indirekt, till exempel via en tredje part. Ingen medarbetare får genom sin position eller roll i verksamheten kräva, acceptera eller få personliga fördelar i form av gåvor, erbjudanden eller varor från en leverantör. All representation ska präglas av måttfullhet och omdöme så att parterna bibehåller full trovärdighet, och en oberoende ställning gentemot varandra. Vi har tydliga regler för vilken typ av gåvor och representation som är tillåtna. Alla betalningar och transaktioner ska bokföras på ett korrekt sätt.

Så här påverkar det dig:

- Ge inte och ta inte emot något som kan uppfattas som en muta. Med muta menas kontanter, presentkort eller annat som kan motsvara kontanter. Även tjänster, resor och löften om skuldbetalning räknas som mutor.
- Det är inte tillåtet att efterfråga förmåner/gåvor från samarbetspartners eller leverantörer.
- Ta aldrig emot någonting från en leverantör, affärspartner eller någon annan om det kan påverka, eller kan uppfattas att kunna påverka, din förmåga att vara objektiv när affärsbeslut ska fattas.
- Gåvor och deltagande i evenemang som har mer än ett symboliskt värde får inte tas emot eller ges utan godkännande av Capability Coach el Head Coach.
- Luncher eller middagar med relevant och tydligt angivet affärssyfte godtas. Omfattningen ska vara skälig och lämplig - både avseende värde och frekvens.
- Är du osäker kontakta din Capability Coach.

Visselblåsarfunktion

Exobes visselblåsarfunktion är en är en kanal för anställda i Exobe, kunder, leverantörer och andra intressenter att rapportera misstänkta allvarliga oegentligheter eller lagöverträdelser. Åtkomst till visselblåsarfunktionen sker via Exobes intranät, The Hub eller Hailey HR. Visselblåsarfunktionen ger den rapporterade personen ett integritetsskydd, vilket innebär att given information behandlas med sekretess.