

# UPPFÖRANDEKOD

Vår vision är att vara ledande inom tekniklösningar för en hållbar morgondag. För att leva upp till vår vision behöver vi ständigt utvecklas men aldrig genom att tumma på ett ansvarsfullt företagande.

I vår uppförandekod sammanfattar vi hur vi alla ska agera för att bedriva vår verksamhet på ett etiskt, socialt och miljömässigt vis. Addtechs decentraliserade organisation bygger på frihet under ansvar. Vi ger stor individuell frihet men ställer också tydliga krav. I uppförandekoden har vi vår gemensamma grund för vårt ansvarsfulla företagande. Med en gemensam grund att stå på blir det lättare för var och en att ta ansvar.



*Niklas Stenberg  
Vd och koncernchef*

## Om uppförandekoden

Uppförandekoden, tillsammans med våra kärnvärden (enkelhet, effektivitet, förändring, ansvar & frihet), är grunden för hur vi uppträder och agerar i vårt dagliga arbete. Uppförandekoden sammanfattar de etiska värderingar som Addtechkoncernen ("Addtech") anser ska gälla i vår verksamhet, anger miniminivån för acceptabelt uppförande och omfattar alla medarbetare i koncernen. Addtech accepterar inga handlingar som strider mot uppförandekoden. Koden är baserad på FN:s Global Compact, ILO:s kärnkonventioner, FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna samt OECD:s riktlinjer för multinationella företag, konkurrenslagstiftning och anti-korrupsionsregler.

Denna uppförandekod har antagits av styrelsen i Addtech AB (publ) och ändringar eller dispenser kan enbart utfärdas av styrelsen.

6 februari 2024, Stockholm

## **ALLMÄNNA PRINCIPER**

Addtechs verksamhet bygger på nära och långsiktiga relationer till kunder, leverantörer och andra affärspartners, och vi eftersträvar att uppfattas som en trovärdig, långsiktig och pålitlig samarbetspartner. Därför är det viktigt att affärsverksamheten bedrivs inte bara utifrån företagsekonomiska krav, mål och riktlinjer, utan även med höga krav på integritet och etik. Addtech ska som ett minimum följa gällande lagar och regler i samtliga länder där koncernens bolag bedriver verksamhet samt befintliga koncernpolicys. Addtech väljer i första hand att samarbeta med leverantörer som delar våra principer. Dessa finns i denna uppförandekod och i vår uppförandekod för leverantörer.

## **MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER**

Var och en som direkt eller indirekt arbetar för Addtech ska ha rätt att få sina grundläggande mänskliga rättigheter tillgodosedda i enlighet med FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna.

### **Anställningsvillkor**

De anställningsvillkor, inklusive ekonomisk ersättning och arbetstider, som erbjuds våra medarbetare ska minst uppfylla minimikraven i nationell lagstiftning och kollektivavtal. Samtliga medarbetare ska få sitt anställningsavtal skriftligen och informeras om villkoren för anställningen. Löner, arbetstider och villkor ska vara rättvisa och rimliga.

### **Arbetsmiljö**

Vi strävar efter att vara en respekterad arbetsgivare och ständigt förbättra hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Vi ska sörja för god arbetsmiljö ur fysisk, psykisk och social synvinkel, samt sträva efter att vara attraktiva arbetsgivare med avseende på medarbetarnas personliga utveckling. Nödvändiga säkerhetsvillkor ska tillhandahållas, inklusive lämplig utrustning, utbildning och information. Vi ska säkerställa

relevant bransskydd och utrymningsutbildning för alla anställda. Alla arbetsplatsrelaterade olyckor måste rapporteras och följas upp med korrigerande åtgärder för att förbättra säkerheten på arbetsplatsen. Relationen till och mellan de anställda ska bygga på ömsesidig respekt. Vi ska som ett minimum strikt följa nationella hälso- och säkerhetslagar samt de hälso- och säkerhetsbestämmelser som följer av ingångna avtal och/eller kollektivavtal.

### **Barnarbete**

FN:s konvention om barnets rättigheter, ILO:s konvention (nr 138) om minimiålder för tillträde till arbete, samt ILO:s konvention (nr 182) om förbud mot och omedelbara åtgärder för att avskaffa de värsta formerna av barnarbete, är riktlinjer för all verksamhet.

### **Disciplinära åtgärder**

Anställda ska behandlas med respekt och värdighet. Ingen anställd får under några omständigheter utsättas för kroppslig bestraffning eller andra former av fysisk, sexuell, psykologisk straffåtgärd, trakasserier eller tvång. Avdrag i lön får inte göras som disciplinär påföljd, om detta inte regleras i kollektivavtal eller är godkänt enligt lag.

### **Föreningsfrihet**

Anställda ska ha frihet att utöva sin lagliga rätt att vara medlem i, organisera eller arbeta för organisationer som representerar deras intressen som anställda.

### **Jämställdhet, mångfald och diskriminering**

Vi tillåter inte diskriminering eller trakasserier i någon form. Koncernens medarbetare ska ges lika möjligheter till utveckling oavsett kön, ålder, etnisk härkomst, religion, politiska åsikter, sexuell läggning, handikapp eller andra särskiljande egenskaper. I de fall där ersättningsklyftor finns mellan exempelvis män och kvinnor ska vi aktivt arbeta för att jämna ut dem. Vi arbetar även för jämnare

könsfördelning samt för lika rätt till föräldraledighet.

### **Tvångsarbete**

Vi accepterar inte tvångsarbete eller ofrivilligt eller oavlönat arbete i någon form. Detta inkluderar avtal under tvångsmässiga förhållanden och illegal arbetskraft. Vi accepterar inte heller metoder som begränsar de anställdas fria rörlighet. Ingen person får kvarhållas i arbete mot dennes vilja.

### **Politiskt engagemang**

Vi iakttar politisk neutralitet. Varken namnet Addtech, ett koncernbolags bolagsnamn, eller några som helst resurser under koncernbolagens kontroll får användas för att främja politiska partiers eller kandidaters intressen.

## **AFFÄRSETIK**

### **Antikorruption**

Vi accepterar inte korruption, mutor eller illojala konkurrensbegränsande åtgärder. Inköp, försäljning och marknadsföring av våra produkter och tjänster ska skötas professionellt och i enlighet med relevanta lagar och regler.

Vi följer tillämpliga lagar och regler avseende antikorruption, inklusive Näringslivskoden (Institutet Mot Mutors kod om gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet).

Villkor för rabatter, provisioner och bonusar ska vara rimliga och anges skriftligen.

Vi ska inte erbjuda eller ge otillbörlig betalning eller annan ersättning till någon person eller någon organisation i syfte att förmå personen eller organisationen att upprätta eller behålla affärsrelation med våra koncernbolag. Vi ska inte, direkt eller indirekt, begära eller acceptera någon form av otillbörlig betalning eller annan ersättning som ges i syfte att upprätta eller behålla affärsrelation.

Ingen medarbetare ska varken ge eller ta emot gåvor, ersättningar, fördelar eller erbjudanden som kan anses utgöra en

otillbörlig förmån. Otillbörlig förmån innebär något som kan påverka mottagarens beteende så att personen agerar illojalt eller olagligt gentemot sin arbetsgivare för egen vinning.

Gåvor till myndighetsanställda eller i samband med offentliga upphandlingar är aldrig tillåtna.

Vi ska inte göra affärer med kunder eller leverantörer, där vi har anledning att tro att de bryter mot våra regler kring antikorruption.

### **Konfliktområden**

Vi måste säkerställa att inga av affärerna som görs på något vis stödjer krig, konflikter, extremism, pengatvätt, drog- eller slavhandel eller handel med illegala vapen. Detta innefattar även användandet av konfliktmineraler.

### **Företagets egendom och resurser**

Vi respekterar andra företags tillgångar, och skyddar våra materiella och immateriella tillgångar från förlust, stöld eller intrång. Addtechs egendom och resurser får inte användas för personlig vinning, i bedrägligt syfte eller på annat otillbörligt sätt.

### **Kunder och leverantörer**

Vi strävar efter att tillhandahålla produkter och tjänster som möter eller överträffar kundernas förväntningar. Vi grundar vår relation med affärspartners på sunda affärs- och marknadsmässiga metoder, en hög etisk standard samt skäliga och tydliga avtal.

### **Opartiskhet och intressekonflikter**

Addtechs affärsrelationer ska vara opartiska och samtliga affärsbeslut ska fattas utifrån koncernbolagens bästa, utan hänsyn till personliga relationer eller fördelar. Intressekonflikter mellan medarbetare och koncernbolagen ska undvikas. Medarbetare får inte delta i aktiviteter som strider mot Addtechs eller koncernbolagens intressen.

## **Sund konkurrens**

Vi stödjer rättvis och fri konkurrens inom alla delar av vår verksamhet.

Alla former av prissamarbeten eller marknadsuppdelningar mellan konkurrenter, prisstyrningar av återförsäljare, hämmande av innovation, utbyte av företagshemligheter eller andra konkurrensbegränsande åtgärder är otillåtna. I kontakt med konkurrenter får Addtechs medarbetare bl.a. inte diskutera uppdelning av marknader, priser eller andra prispåverkande villkor eller kostnader.

Om något bolag i koncernen blir kontaktat med förslag om sådant samarbete eller om det uppstår en situation som är svår att bedöma om den är tillåten eller otillåten så ska detta rapporteras till sin chef eller chefs chef.

I händelse av att en konkurrensmyndighet utför en oanmäld inspektion ska medarbetare samarbeta med myndighetens utsända och inte på något sätt hindra inspektionen.

## **Redovisning och rapportering**

Alla ekonomiska transaktioner ska redovisas enligt allmänt vedertagna redovisningsprinciper.

## **SAMHÄLLE**

### **Kommunikation**

Vi har en öppen attityd i dialogen med de som påverkas av koncernens verksamhet. Vi svarar på förfrågningar från utomstående och kommunicerar med berörda parter på ett korrekt och effektivt sätt. Affärsrelaterade frågor hanteras av koncernbolagen. Frågor om Addtech ställs till [info@addtech.com](mailto:info@addtech.com).

### **Konfidentiell och äganderättsskyddad information**

De anställda får inte avslöja information som kan få skadliga följder för verksamheten eller negativa konsekvenser för en kollega. Exempelvis ska information om strategier, forskning, produktutveckling, affärspartners och finansiella resultat behandlas konfidentiellt. Information om de anställda

och deras löner kan också vara känslig och ska därför behandlas med försiktighet.

## **Användning av sociala medier**

Alla anställda ska använda sociala medier med försiktighet och undvika att publicera innehåll som kan få negativa konsekvenser för samarbetsrelationer eller affärsintressen. Skapa aldrig intrycket att du uttalar dig för företagets räkning i någon personlig kommunikation på sociala medier.

## **Lokalt engagemang**

Bolagen inom Addtech har en stark lokal förankring och verksamheterna finns ofta på mindre orter. Vid förvärv strävar vi efter att stanna kvar och ta vara på samt utveckla den kompetens som finns. Vi vill bidra till att stärka de samhällen vi verkar i genom ett livskraftigt och långsiktigt företagande. Vi strävar efter att rekrytera nya medarbetare lokalt och erbjuda arbetstillfällen till unga. Genom en aktiv och konstruktiv dialog med det lokala samhället vill vi skapa förutsättningar för att växa lokalt.

## **Miljöansvar**

Addtech bedriver ett aktivt arbete för att kontinuerligt minska koncernens direkta och indirekta miljöpåverkan. Miljöperspektivet ska finnas med i viktiga beslut, i syfte att skapa långsiktigt värde för koncernens kunder, medarbetare, aktieägare och för samhället i stort. Koncernens bolag ska följa Addtechs hållbarhetspolicy och miljöpolicy.

## **Skatter**

I samtliga länder där Addtech bedriver verksamhet ska respektive lands skattelagar och skatteregler följas.

## **TILLÄMPNING OCH EFTERLEVNAD**

### **Tillämpning av uppförandekoden**

Vi kräver att samtliga medarbetare följer uppförandekoden. VD för varje enskilt bolag i Addtech ansvarar för att implementera uppförandekoden, informera sina medarbetare om deras rättigheter och skyldigheter samt att våra anställda följer uppförandekoden. Addtechs koncernledning

är ansvarig för att dokumentera och rapportera till styrelsen en gång per år hur vi själva och våra leverantörer uppfyller kraven.

### **Efterlevnad av uppförandekoden**

Varje anställd i Addtech ansvarar för att rapportera eventuella fall av bedrägerier eller annat brottsligt beteende. Konstaterade överträdelser mot vår uppförandekod leder omgående till disciplinära åtgärder, inklusive uppsägning och/eller rättsliga processer vid allvarigare avsteg. Medarbetare som är osäkra på huruvida ett specifikt uppförande kan strida mot uppförandekoden ska rådfråga närmast överordnade chef.

Vi uppmuntrar anställda att rapportera förhållanden som kan stå i konflikt med koncernens uppförandekod till sin chef eller chefs chef. Om medarbetaren av någon anledning inte kan gå till dessa ska koncernens anonyma whistleblower-rutin

följas. På [www.addtech.se/whistleblower](http://www.addtech.se/whistleblower) finns mer information. Det medför inget straff eller andra negativa konsekvenser för personer som lämnar in anmälan i god tro och i enlighet med syftena i uppförandekoden.

## **Intyg om efterlevnad av uppförandekoden**

Jag intygar härmed att jag har läst och förstått innehållet i Addtechs uppförandekod och att jag kommer att följa dessa riktlinjer i mitt dagliga arbete.

Namnsteckning:

Företag:

Namnförtydligande:

Datum: