

Uppförandekod (Code of Conduct)

1. Uppförandekod (Code of Conduct)

Processus uppförandekod består av ett antal principer som beskriver våra gemensamma etiska värderingar och affärsmässiga principer till samtliga medarbetare, kunder, leverantörer, andra affärspartners och ägare samt ger vägledning i vårt dagliga arbete. Uppförandekoden beskriver även Processus kärnvärden och harmonierar med Instalcos uppförandekod.

1.1 Processus kärnvärden

Samarbete

Kärnvärdet samarbete betyder för oss att vi arbetar tillsammans med varandra, våra kunder, partners och leverantörer för att säkerställa att vi levererar våra tjänster med hög kvalitet. Alla är delaktiga för att nå de gemensamma målen.

Utveckling

Vi arbetar kontinuerligt med ständiga förbättringar. Vi tar vara på varandras kunskaper och kompetenser. Genom kompetensöverföring, utbildning och delaktighet på företaget ser vi tillsammans till att vi konstant utvecklas och ligger i framkant.

Kvalitet

Tjänster levererade av Processus ska alltid utgå från våra kunders behov och förväntningar. Vår breda kunskap och våra spetskompetenser kombinerat med vårt engagemang och kundfokus ger vårt arbete hög kvalitet.

Pålitlighet

Processus kunder ska alltid känna sig trygga med att de får bästa möjliga leverans. Vi ska alltid ha god affärsetik, hög moral, kompetens och leverera med kvalitet. Pålitlighet genomsyrar hela vår företagskultur.

1.2 Etiska värderingar och affärsmässiga principer

1.2.1. Lagar och etik

Inom Processus accepterar vi aldrig någon form av diskriminering. Ett grundkrav är att alla inom Processus följer miljölagstiftning, konkurrensregler, arbetsrättslig lagstiftning, skattelagstiftning, säkerhetskrav och andra lagar och bestämmelser som sätter ramarna för vår verksamhet och som är relevanta för den enskilde medarbetaren i dess anställning i Processus. Avvikelser härifrån är helt oacceptabla.

Utöver att följa lagar och bestämmelser tar Processus ansvar för att i all sin verksamhet, och i alla relationer, följa högt ställda krav på god etik och affärsmoral. Alla medarbetare måste ta ett personligt ansvar, inte bara för sitt eget agerande, utan också känna ansvar för Processus verksamhet. Ett bedrägligt agerande av Processus eller Processus medarbetare accepteras inte. Alla medarbetare inom Processus skall hantera företagets resurser på ett kostnadseffektivt sätt. Processus medarbetare skall respektera FN:s deklaration för mänskliga rättigheter och följa internationella överenskommelser angående barnarbete.

Processus arbetar för att ingen anställd eller arbetssökande ska diskrimineras oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, sexuell läggning eller funktionshinder. Vi accepterar aldrig ett kränkande beteende eller bemötande, såsom respektlöshet eller sexuella trakasserier. Vi ser allvarigt på om en anställd bryter mot allmänna heders- och moralbegrepp om hur människor bör behandlas.

1.2.2. Intressekonflikter

Medarbetares bisysslor eller delägarskap hos Processus kunder, leverantörer till Processus och konkurrenter eller egen konkurrerande verksamhet skall skriftligen anmälas och i förekommande fall beviljas av Processus VD. Processus VD skall bevilja bisysslan eller delägarskapet om den inte uppenbart skapar affärsmässig intressekonflikt. Denna anmälningsplikt föreligger inte vid förvärv av börsnoterade aktier i mindre omfattning.

1.2.3. Gåvor, mutor och representation

Processus medarbetare får aldrig, direkt eller indirekt, erbjuda, ge eller mottaga gåvor, förmåner eller andra ersättningar i otillåtna syften eller i syfte att felaktigt skapa eller behålla affärer om det anses stå i strid med tillämplig lag, bestämmelser eller affärspraxis.

Processus medarbetare skall följa den Kod (Näringslivskod) som Institutet Mot Mutor fastställt och som är ett komplement till svensk lagstiftning.

1.2.4. Miljö och arbetsmiljö

Processus verkar för att förebygga och ständigt minska de negativa konsekvenser företagets verksamhet kan ha på miljön. Processus arbetar medvetet och systematiskt för en god arbetsmiljö, såväl den fysiska som den psykosociala. Det övergripande målet är att uppnå en säker och hälsosam arbetsplats som främjar medarbetarnas och företagets utveckling. Samtliga medarbetare ska följa lagar och kollektivavtal för att säkerställa god arbetsmiljö. Ingen anställd får diskrimineras på grund

av ålder, kön, religion, sexuell läggning, funktionshinder, politisk åsikt, etnisk tillhörighet eller medlemskap i fackförening. Processus uppmuntrar vidare en kultur av lika möjligheter och mångfald där utnämning till positioner, belöningar och personlig framgång beror på individens förmåga och prestation.

1.2.5. Leverantörer och underleverantörer

Processus skall aktivt verka för att dess leverantörer och underentreprenörer åtar sig att följa de principer som framgår av denna uppförandekod. Processus leverantörer och underentreprenörer skall i samband med leverantörsutvärderingen ha en av Processus accepterad uppförandekod, alternativt acceptera principerna i Processus uppförandekod. Upprepade eller allvarliga brott mot uppförandekoden skall leda till att affärssamarbetet med aktuell leverantör eller underleverantör avslutas.

1.2.6. Konfidentiell information och tystnadsplikt Konfidentiell

information om Processus, eller hos kund avseende t.ex. strategier, processer, system, avtal, tjänster och annan affärsverksamhet, skall skyddas och får inte lämnas vare sig skriftligen eller muntligen till någon obehörig.