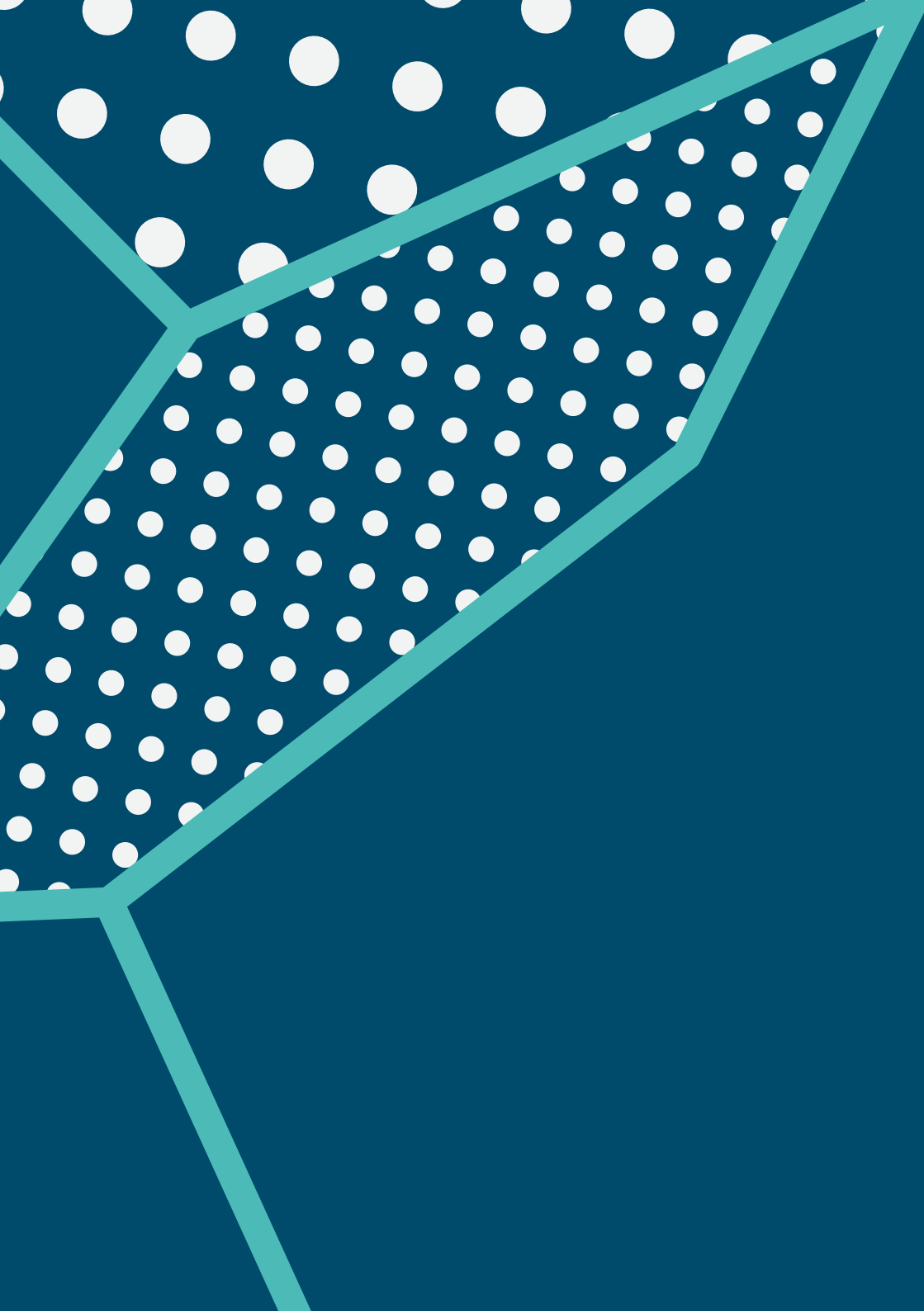


Aspiakoncernens

Code of Conduct







Innehåll

Syfte och omfattning	5
Why, Vision, Mission och värderingar	6
Mänskliga rättigheter	9
Arbetsmiljö	10
Affärsetik.....	11
Skydd av information.....	12
Miljö	13



Syfte och omfattning

Aspiakoncernens kultur bygger på relationer och förtroende. Därför är det viktigt för oss att inte bara följa lagar och förordningar i de länder där vi bedriver verksamhet, utan också att upprätthålla en hög etisk standard. Vi har höga ambitioner och vår Code of Conduct beskriver de förväntningar vi har på oss själva, våra medarbetare och samarbetspartners.

Vår Code of Conduct fungerar som en vägledning för alla medarbetare i Aspiakoncernen och hjälper oss att agera ansvarsfullt och etiskt för att kunna bygga långvariga relationer med kunder, medarbetare, leverantörer och andra intressenter. Den används som ett verktyg i den dagliga verksamheten, både internt och i arbetet med vår omvärld. Det betyder bland annat att vi förväntar oss att leverantörer, samarbetspartners och andra vi arbetar med också själva agerar enligt vår Code of Conduct.

Denna Code of Conduct och dess andemening ska följas av varje medarbetare och andra som agerar i vårt namn. Varje medarbetare behöver göra sitt bästa för att förstå och agera utifrån vår Code of Conduct. Om Code of Conduct inte ger ledning ska de som omfattas av den utgå från

Aspiakoncernens övriga interna styrdokument, rådgöra med sin närmaste chef eller annan ansvarig för vägledning.

Hur skapar vi förutsättningar för efterlevnad?

För att varje medarbetare ska kunna ta till sig innebörden av vår Code of Conduct, vill vi ha en kultur där utmaningar diskuteras öppet. Varje chef ansvarar för att skapa en sådan kultur, för att levandegöra vår Code of Conduct, säkerställa efterlevnad hos medarbetarna och själv vara en positiv förebild. Chefer har ansvar att ge direkt feedback när någon medarbetare inte efterlever Code of Conduct. Vi uppmuntrar samtidigt en kultur där inte bara cheferna utan alla medarbetare påminner varandra om innehållet i vår Code of Conduct och kan och vill ge varandra feedback.

Why, Vision, Mission och värderingar

Vår Code of Conduct grundar sig på våra värderingar, som utgörs av ett antal övertygelser som styr våra handlingar. Våra värderingar är mer än bara ord. De ger oss en inre kompass som vi följer i vår ambition att nå vår vision. De vägleder oss i vår strävan att skapa mer-värde, uppfylla våra kunders förväntningar och förtjäna deras förtroende.

Värderingar

Together

We believe in collaboration across borders

We want ideas and individuals to grow with us – through differences and collaboration in an inclusive, fun and creative environment. No matter the competence, no matter background, we believe in co-creation.

Challenge

We dare to challenge

We challenge the old to create the new by being curious and explorative. Approaching every problem with a bold and open mindset. We dare to challenge ourselves, our customers and the industry. We share and care.

Professional

We are proud professionals

We take pride in our work. We are a progressive business partner and deliver high quality services. We are humble but confident that our unique competence makes a difference for customers and colleagues. We strive to exceed expectations.

Why

Aspias Why, vår uppgift, varför vi finns till:

"We believe in humans, in the opportunity to start something new, revolutionizing what used to be. Enabling humans to move forward. Together! We believe in you. And in our ability to make your dream come true, whatever it may be."

Vision

Visionen är en guide för oss, i allt vi gör, varje dag. Där vi ser människan som navet i hållbart växande företag och samhällen.

"Enabling business and human growth"

Mission

Där visionen visar vartåt vi hela tiden ska sträva, berättar missionen hur vi ska göra för att nå dit. Aspias mission,

"Your progressive business partner, driving efficiency and growth"

berättar hur vi ska vara, hur vi ska jobba. Den berättar vad som är viktigt och vad som inte är viktigt. Den definierar vårt syfte och fokus.



Mänskliga rättigheter

Det är en självklarhet för oss att följa de globala normer som finns för människors rättigheter i arbetslivet, där International Labour Organizations åtta kärnkonventioner utgör grunden. Vi respekterar därmed alla medarbetares organisationsrätt, föreningsfrihet och rätt till kollektiva förhandlingar. Vi accepterar inte barnarbete eller någon form av tvångs- eller straffarbete. Vår utgångspunkt är att alla ska behandlas likvärdigt, det vill säga ha samma rättigheter och möjligheter. Ingen form av diskriminering tolereras.





Arbetsmiljö

Hos oss ska människor må bra, ha roligt och utvecklas. Vi ser och uppmuntrar varandra, bjuder in och visar omtanke. Vi är generösa med vår kunskap och öppna kring våra utmaningar. Vi drar oss inte för att ta hjälp av varandra och uppskattar de olika perspektiv det kan ge. Tillsammans skapar vi en bra arbetsplats som präglas av våra värderingar: together, professional, challenge.

Vi värdesätter öppen och ärlig kommunikation mellan alla medarbetare. Bara om vi har högt i tak kan vi skapa det klimat för dialog och diskussion som krävs för att vi ska kunna leva efter våra värderingar och upptäcka risker och brister.

Våra arbetsplatser ska erbjuda en fysiskt, organisatoriskt och socialt sund och säker arbetsmiljö för alla medarbetare.

Arbetsförhållandena ska gynna ett hållbart arbetsliv. Vi arbetar därför hälsofrämjande och systematiskt med att förebygga olyckor, skador och sjukdom.

Varje medarbetare uppmuntras att ta ett personligt ansvar, bland annat genom att uppmärksamma och rapportera risker eller brister till närmaste chef.

Affärsetik

Affärsetik är av stor betydelse för såväl våra dagliga arbetsuppgifter som vårt långsiktiga arbete. God affärsetik är grundläggande inom alla våra verksamhetsområden och alla medarbetare ska följa tillämpliga lagar, våra interna styrdokument och FAR:s regler för god yrkessed. Aspia och många av Aspias medarbetare är medlemmar i FAR, branschorganisationen för revisorer, redovisningskonsulter, skatterådgivare, lönekonsulter och specialister. I vår rådgivning ska varje medarbetare arbeta enligt Svensk standard för redovisnings- och lönetjänster, Reko, som uttrycker god yrkessed. Utöver detta ska varje medarbetare hålla sig uppdaterad i och efterleva FAR:s kompletterande rekommendationer och uttalanden.

Anti-korruption, representation och gåvor

Vi tolererar inte under några omständigheter att Aspia blir involverat i eller förknippat med mutor. Varje medarbetare är skyldig att fatta beslut utan hänsyn till personlig vinning och inte delta i aktiviteter som kan skapa en verklig eller upplevd konflikt mellan Aspias och medarbetarens personliga intressen.

Evenemang och representation som anordnas av Aspia eller där Aspia-medarbetare deltar ska alltid ha yrkesmässig relevans för deltagarna och eventuella inslag av nöje ska vara underordnade och av begränsat värde.

Vi varken efterfrågar, accepterar eller erbjuder gåvor, representation eller sponsring som kan påverka – eller ge intryck av att påverka – våra egna eller andras affärsbeslut.

Åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism

Varje medarbetare ska aktivt motverka att Aspia och Aspias tjänster kan användas för penningtvätt eller finansiering av terrorism. Att uppnå god kundkännedom och förstå våra kunder och uppdrag är viktiga åtgärder för att förhindra detta. Aspia ska ha rutiner och processer på plats för att säkerställa efterlevnad av penningtvättsregelverket.



Skydd av information

Alla som omfattas av denna Code of Conduct har tystnadsplikt avseende information som vi får tillgång till genom vår verksamhet. Varje medarbetare är skyldig att skydda den information vi anförtror. Det gäller såväl information om våra kunder som information om våra egna affärsprocesser, planer, finansiell information och annan information som rör Aspias interna angelägenheter. Skyldigheten att bevara information konfidentiell gäller även utanför arbetstid samt efter medarbetares anställning hos Aspia.

Varje medarbetare ska upprätthålla god informations-säkerhet och följa Aspias riktlinjer för informationskanaler.

Miljö

Vår utgångspunkt är att verksamheten ska bedrivas med minsta möjliga negativa påverkan på miljön för att bidra till en varaktig och hållbar utveckling. Målsättningen är att kontinuerligt informera och inspirera våra medarbetare i frågor inom miljöområdet för att på så sätt öka medvetenhet och engagemang för miljöfrågor.

Checklista för dig som omfattas av denna Code of Conduct

Vår Code of Conduct ger inte alltid svar på hur du som medarbetare ska agera i olika situationer. Använd alltid ditt sunda förnuft.

Känner du dig osäker kan du ta hjälp av frågorna nedan:

- Är det lagligt?
- Känns det rätt?
- Påverkas mitt agerande av mitt personliga intresse eller annan intressekonflikt?
- Håller mitt agerande för en offentlig genomlysning?
- Kan mitt beslut påverka förtroendet för Aspia?

Ofta kan det vara svåra situationer och avvägningar och det finns sällan ett lätt svar. Tveka aldrig att rådgöra med kollega eller chef om du känner dig osäker. Vägledning kan ibland finnas i andra interna styrdokument.



Implementering och uppföljning

Aspias vd har det övergripande ansvaret för att vår Code of Conduct efterlevs. Aspias styrelse ska regelbundet få en rapport om efterlevnaden och de eventuella avvikelser som rapporteras.

Varje medarbetare ansvarar för att följa Code of Conduct. Personalansvarig chef ska säkerställa att medarbetare får kunskap om och förstår Code of Conduct och att den efterlevs i den dagliga verksamheten. Vid nyanställning av medarbetare (inklusive inhyrd personal) ska Code of Conduct presenteras.

Vad gör vi om Code of Conduct inte efterlevs?

Att problem upptäcks i tid är ofta avgörande för att vi ska kunna hantera dem innan de blivit för stora. Den som lyfter en farhåga ska aldrig drabbas av negativa konsekvenser på grund av detta.

Varje medarbetare som uppmärksammar att Code of Conduct eller andra interna styrdokument inte efterlevs uppmanas att omgående prata med närmaste chef, eller överordnad chef. Om du inte känner dig bekväm med det kan du istället vända dig till HR eller Legal. Den som tar emot sådan information från en medarbetare ska alltid behandla informationen konfidentiellt. Medarbetarens namn ska inte lämnas vidare utan att detta är avstämt med medarbetaren. Rapporterade ärenden ska behandlas skyndsamt och noggrant.

Som ett ytterligare verktyg för att säkerställa att vår Code of Conduct efterlevs, implementerades en visselblåsarfunktion i maj 2022. Visselblåsarkanalerna som nås via Aspias intranät, gör det möjligt för anställda och konsulter på Aspia att rapportera om missförhållanden av allmänt intresse på ett säkert och konfidentiellt sätt.

