



ADVANIAKONCERNEN

Intern Uppförandekod

Version:	2.0
Godkännandeorgan:	Board of Directors
Dokumentägare:	Group compliance officer
Datum för godkännande:	12 december 2024
Senast granskad:	24 juni 2025
Klassificering:	Publik





Meddelande från **Hege Støre,** koncernchef

Advania är ett annorlunda teknikföretag – vi sätter människor i centrum i allt vi gör, hela tiden. Vår verksamhet bygger på att förstå människor och bygga starka relationer. Kort sagt är vi "the tech company with people at heart". De band vi skapar, både med varandra och med våra kunder, är avgörande för vår framgång – och allt börjar med de små beslut vi fattar varje dag.

Det är också våra vardagliga handlingar som bygger det varumärke och den tillit som våra medarbetare, ägare, kunder, leverantörer och andra intressenter förknippar med Advania. Vi vet att förtroende och gott rykte är svårt att förtjäna men lätt att förlora. På Advania bedriver vi vår verksamhet i enlighet med gällande lagstiftning och följer internationellt överenskomna standarder för affärsetik. Utöver lagkrav fastställer denna interna uppförandekod ramarna för hur vi agerar och vad andra kan förvänta sig av oss. Den ger alla inom Advania-koncernen tydliga förväntningar, vägledande principer och praktiska råd för hur man hanterar olika situationer i arbetet. Jag uppmanar dig att läsa den noggrant och reflektera över hur den påverkar just din roll.

Våra medarbetare är vår viktigaste tillgång. Du har både möjligheten och ansvaret att agera. Varje medarbetare är en ambassadör för Advania och har ett personligt ansvar att agera i enlighet med våra policyer och värderingar. På Advania behandlar vi varandra med respekt, vi har nolltolerans mot alla former av trakasserier, och vi strävar efter att göra en positiv skillnad både för människor och samhället i stort. Jag uppmuntrar och förväntar mig att du säger ifrån om du bevittnar eller upplever något olämpligt beteende.

Jag är fast besluten att leda med integritet och fortsätta stödja våra medarbetare och våra värderingar. Tillsammans gör vi det möjligt för Advania att vara den ledande leverantören av IT-tjänster för medelstora företag i Nordeuropa.

Hege Støre, Koncernchef

"Advania är ett annorlunda teknikföretag – vi sätter människor i centrum i allt vi gör, hela tiden."

Innehåll

Om denna kod	04
--------------------	----

Våra medarbetare och arbetsplats	06
--	----

Mångfald, jämlikhet och inkludering	06
---	----

Respekt för mänskliga rättigheter	06
---	----

Hälsa, säkerhet och välbefinnande	06
---	----

Professionell utveckling och förmåner	07
---	----

Vår verksamhet	08
----------------------	----

Anti-korruption, gåvor och gästfrihet	08
---	----

Rättvis konkurrens	08
--------------------------	----

Sanktioner och handelskontroller	08
--	----

Intressekonflikter	08
--------------------------	----

Redovisning och rapportering	08
------------------------------------	----

Våra resurser	11
---------------------	----

Informationssäkerhet	11
----------------------------	----

Dataskydd	11
-----------------	----

Vårt miljöansvar	13
------------------------	----

Miljöåtaganden	13
----------------------	----

Affärsresor	13
-------------------	----

Våra rapporteringskanaler	13
---------------------------------	----

Advania, the tech company with people at heart

Vi utformar skräddasydda lösningar och skapar hållbara värden genom smart användning av teknik. Genom långsiktiga relationer, ledande teknologier, moderna plattformslösningar och strategiska partnerskap formar vi framtidens IT-landskap. Vårt syfte sträcker sig bortom teknik: att ge människor kraften att skapa hållbara värden.

Kärnan i vår modell är decentralisering och kundintimitet. Vi får vår verksamhet att växa genom att stärka de människor som är närmast våra kunder. Beslut måste fattas där skillnaden för kunden avgörs. Vår verksamhet bygger på att förstå människor och våra medarbetare har mandat att agera utifrån den förståelsen varje dag.



Om denna kod

Våra värderingar är grunden för allt vi gör

Denna uppförandekod beskriver hur vi ska bete oss –mot varandra, våra affärspartners och samhället runt omkring oss. Uppförandekoden visar också hur våra värderingar omsätts i praktiken, särskilt i situationer där det finns etiska eller juridiska hänsyn att ta. Den förtydligar vad som förväntas av alla på Advania och ger vägledning för att agera rätt i olika situationer. Varje avsnitt hänvisar till kompletterande policyer och stödjande dokument som ger ytterligare trygghet och vägledning i specifika frågor.

Advantias interna uppförandekod (koden) bygger på FN:s Global Compacts tio principer om mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljöskydd och antikorruption samt på internationella deklarationer och konventioner. Uppförandekoden baseras även på tillämplig lagstiftning; efterlevnad av relevanta lagar i de länder där vi verkar är ett grundläggande krav. I de fall där denna kod ställer högre krav än lokal lagstiftning ska koden följas – förutsatt att det inte innebär att lokal lagstiftning överträds.

Uppförandekoden gäller för alla

Koden gäller för alla heltids- och deltidsanställda, konsulter, traineer, chefer och styrelseledamöter inom Advania-koncernen (medarbetare). Varje individ har ansvar för att sätta sig in i denna kod och tillhörande policyer, riktlinjer och instruktioner som är relevanta för deras arbete. Vårt intranät, Hubben, fungerar som vår personalhandbok och är din huvudsakliga källa till information om allt som rör din anställning, våra interna rutiner och Advantias organisation i stort.

Advania ställer också krav på våra affärspartners genom vår Uppförandekod för leverantörer, som finns tillgänglig på www.advania.se.

Det finns konsekvenser för att inte följa uppförandekoden

Alla medarbetare inom Advania är ansvariga för sina handlingar. Att inte följa koden eller andra policyer och rutiner kan leda till disciplinära åtgärder, inklusive uppsägning och rättsliga följder. Disciplinära åtgärder vidtas också mot den som begår, godkänner eller känner till överträdelser utan att omedelbart rapportera eller åtgärda situationen.

Åtagande om utbildning

Alla medarbetare ska genomföra Advantias obligatoriska utbildningar, som löpande uppdateras och behöver förnyas regelbundet. Detta säkerställer att alla är informerade och kompetenta i förhållande till företagets processer, rutiner, lagförändringar och bästa praxis och att vi följer Advantias policyer.

Internationellt erkända standarder vid basen av vår uppförandekod:

- Den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna
- Internationella arbetsorganisationens (ILO) deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet
- Rio-deklarationen om miljö och utveckling
- FN:s konvention mot korruption
- FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter
- OECD:s riktlinjer för multinationella företag

Rapportera beteenden som strider mot våra värderingar

Alla medarbetare uppmuntras att rapportera beteenden eller situationer som inte överensstämmer med denna uppförandekod eller Advanias värderingar. Rapportering kan ske till din närmaste chef eller till HR. Vid allvarliga överträdelser, såsom brottsliga handlingar, kan du rapportera anonymt via Advanias visselblåsarkanal.

Visselblåsarkanalen nås via www.advania.se och innehåller information om hur processen går till, hur anonymitet skyddas och hur personuppgifter behandlas.

Mer information finns på [sidan 14](#) – Våra rapporteringskanaler.

Denna uppförandekod ger inte alla svar

Använd alltid sunt förnuft. När du är osäker, ställ dig själv följande frågor. Om svaret på någon av dem är ja, stanna upp och rådgöra med din chef eller med compliance/legalteamet för att hitta rätt sätt att hantera situationen:

- Är det olagligt?
- Är det oetiskt eller strider det mot Advanias värderingar och principer?
- Skulle det kunna skada Advanias rykte eller påverka vårt förtroende negativt?
- Skulle jag känna mig obekväm att förklara mina handlingar för en chef, kollega eller familjemedlem?
- Skulle jag skämmas om mina handlingar blev offentliga i media, på TV eller i sociala medier?

Ägandeskap och granskning

Gruppens compliance-ansvarige ser över koden årligen och uppdaterar den vid behov. Varje Advania-bolags lokala CEO ansvarar för den lokala implementeringen. Styrelsen i Ainavda Holding har det yttersta ansvaret för översyn och godkännande av uppförandekoden.



Våra medarbetare och vår arbetsplats

Vi erbjuder en trygg, stimulerande och inkluderande arbetsmiljö

Our difference is you! Vi förbinder oss att respektera internationellt erkända mänskliga rättigheter och att minimera vår negativa påverkan på människor och samhällen. Vi erbjuder en inkluderande, inspirerande och säker arbetsmiljö där alla våra medarbetare kan vara sig själva och nå sin fulla potential. Alla medarbetare utan undantag täcks av kollektivavtal.

Mångfald, jämlikhet och inkludering

Varje individs unika kompetens, egenskaper och bakgrund bidrar till mångfalden i våra team. Vi vet att mångfald leder till bättre prestationer, ökad innovation och större motståndskraft – samtidigt som det gör oss till en mer attraktiv arbetsgivare och samarbetspartner. Vår ambition är att Advanias medarbetare ska spegla samhället i stort. Vi är medvetna om att individer från särskilt utsatta grupper kan möta unika utmaningar, och vi är engagerade i att ta positiva initiativ för att säkerställa jämlikhet och inkludering på arbetsplatsen. Att alla medarbetare känner sig sedda, inkluderade och uppskattade är avgörande för vår långsiktiga framgång.

Vi behandlar kollegor, kunder, partners och andra vi möter med vänlighet och respekt. Vi tolererar inte någon form av diskriminering, trakasserier, hot, mobbning eller våld – oavsett könsidentitet eller uttryck, sexuell läggning, etnicitet, religion, nationalitet, social bakgrund, politiska åsikter, facklig tillhörighet, funktionsvariation, civilstånd, graviditet eller ålder. Detta inkluderar subtila eller indirekta beteenden som skrämsel, fientlighet, förnedring, psykiskt missbruk, kränkande kommentarer, skämt, öknamn, oönskad uppmärksamhet, fysisk kontakt eller andra intrång i privatlivet eller det personliga utrymmet.

Respekt för mänskliga rättigheter

Advania förbinder sig att respektera internationellt erkända mänskliga rättigheter och tar ansvar för att identifiera och hantera negativ påverkan på dessa, både i vår egen verksamhet och i värdekedjan – samt att bidra positivt där det är möjligt. Alla vi möter ska behandlas med värdighet och respekt. Våra anställda erbjuds rättvisa löner och förmåner som uppfyller eller överstiger lagstadgade minimikrav.

Alla former av barnarbete, modernt slaveri (inklusive tvångsarbete eller skuldfällor) och människohandel är strikt förbjudna – både inom vår egen verksamhet och hos våra affärspartners. Konsumtion av pornografiskt material som involverar minderåriga är förbjudet under alla omständigheter, liksom att köpa sexuella tjänster för egen eller andras räkning i samband med tjänsteresor eller företagsrelaterade aktiviteter – oavsett vad lokal lagstiftning säger.

Vi respekterar allas rätt till föreningsfrihet och kollektivförhandling, samt valet att avstå från att gå med i en fackförening.

Hälsa, säkerhet och välbefinnande

Att säkerställa våra medarbetares hälsa, säkerhet och välbefinnande, samt att minimera arbetsrelaterad ohälsa och sjukfrånvaro, är en prioriterad fråga i hela Advania-koncernen. Vi arbetar systematiskt och förebyggande med fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö – i linje med gällande arbetsmiljölagstiftning, lokala regler och interna policyer. Vårt ledningssystem är certifierat i enlighet med ISO 45001.

En trygg och säker arbetsmiljö är ett gemensamt ansvar. Många olyckor och sjukdomar går att förebygga. Alla medarbetare måste följa relevanta instruktioner och agera proaktivt för att minimera risker. Medarbetare kan alltid vända sig till sitt lokala arbetsmiljöombud på arbetsplatsen. Det finns även lokala kanaler för att lämna förbättringsförslag, rapportera riskobservationer och anmäla incidenter.

Advania erbjuder bland annat friskvårdsbidrag och tillgång till professionella hälsotjänster. Sjukförmåner regleras enligt nationell lagstiftning eller, där det är tillämpligt, genom lokala kollektivavtal.



Aktivt arbete mot missbruk

Advania bedriver tillsammans med den externa partnern Ljung & Sjöberg ett proaktivt och systematiskt arbete för att förebygga och hantera problem kopplade till alkohol, droger, spel och medberoende. Syftet med arbetet är att säkerställa en trygg arbetsmiljö och erbjuda stöd till medarbetare i behov av hjälp. Samarbetet omfattar utbildningar, kommunikation, medarbetarstöd, utredning, rehabilitering samt arbetsplatstester. Alla medarbetare har tillgång till ett anonymt medarbetarstöd och rådgivning – för sig själv, en kollega eller en anhörig. Sluppmässiga drogtestar hanteras helt av Ljung & Sjöberg för att säkerställa opartiskhet och integritet i processen.

Kompetensutveckling och förmåner

Advania erbjuder medarbetare en attraktiv arbetsmiljö med konkurrenskraftiga villkor och en sund balans mellan arbete och privatliv. Detta är en förutsättning för att kunna attrahera och behålla kompetenta medarbetare. För att behålla vår konkurrenskraft erbjuder vi kontinuerliga möjligheter till professionell utveckling, så att våra medarbetare har rätt kompetens och kunskap för att lyckas i sina roller. Advania genomför regelbundna utvecklingssamtal i syfte att säkerställa trivsel, kompetens och utveckling. Medarbetare ges också möjlighet att lämna feedback eller lyfta frågor via medarbetarundersökningar, som fungerar som ett alternativt kommunikationsverktyg.

Advania uppfyller eller överträffar lokal lagstiftning vad gäller pensionssystem och försäkringsskydd. Vi följer även lokala lagar och kollektivavtal gällande föräldraledighet och tillhörande förmåner. Att erbjuda generösa föräldraförmåner ger oss inte bara ett försprång i rekryteringen, det stöder även en mer jämställd fördelning av föräldraansvaret.



Rapportera olämpliga beteenden och hälso- och säkerhetsrisker eller incidenter omedelbart. Det råder nolltolerans för repressalier mot medarbetare som väljer att rapportera missförhållanden eller delta i en utredning.

I praktiken, kom ihåg:

- Behandla alla med respekt.
- Reflektera över hur Advanias verksamhet kan påverka andras mänskliga rättigheter.
- Tänk på hur dina ord och handlingar påverkar andra – undvik beteenden som får andra att känna sig exkluderade, oönskade eller obekväma, både i verkligheten och på digitala plattformar.
- Respektera rätten till föreningsfrihet och kollektivavtal.
- Om du är ledare, säkerställ likabehandling och lika möjligheter genom att se och möta individuella behov.
- Känn till och följ alla arbetsmiljöinstruktioner på din arbetsplats.
- Rekrytera, belöna och befordra baserat på meriter.
- Stanna hemma om du är sjuk.
- Säkerställ att medarbetare har anställningsvillkor som uppfyller eller överstiger lagkrav och kollektivavtal.
- Ta ansvar för din fysiska och psykiska hälsa – ta pauser och hantera din arbetsbelastning för att skydda ditt långsiktiga välmående.
- Avstå från alkohol eller narkotika under arbetstid. Om du kämpar med beroende eller missbruksproblematik finns stöd att få.

Relaterade resurser:

- Hållbarhetspolicy
- Arbetsmiljöpolicy
- Plan för likabehandling, jämställdhet och mångfald
- Rutin för trakasserier och kränkande särbehandling
- Policy kring missbruk
- FAQ angående samarbetet med Ljung & Sjöberg

Vår verksamhet

Vi bedriver vår verksamhet etiskt och med integritet

Advania agerar alltid i enlighet med gällande lagar, branschstandarder och principer för god affärsetik. Vi erbjuder eller accepterar inte mutor eller andra otillbörliga förmåner – såsom överdrivna gåvor eller representation – i syfte att påverka affärsbeslut eller få otillbörliga fördelar. Vi konkurrerar rättvist och öppet, följer relevanta handelsrestriktioner och för en transparent och korrekt redovisning av vår verksamhet.

Antikorruption, gåvor och representation

Att upprätthålla höga etiska standarder stärker förtroendet för vårt varumärke och vår affär. Advania har nolltolerans mot alla former av oetiskt beteende, korruption och ekonomisk brottslighet – inklusive mutor, penningtvätt, bedrägeri, förskingring, utpressning eller andra sätt att utnyttja Advanias position för att vinna otillbörliga fördelar.

Gästfrihet och symboliska gåvor kan ha en positiv roll i affärssammanhang och för att bygga relationer. Men de kan också användas för att påverka beslut eller få fördelar, och måste därför hanteras med stor försiktighet. Alla gåvor, bjudningar, representation och liknande måste alltid vara legitima och proportionerliga i förhållande till affärssituationen – samt följa lokal lagstiftning och Advanias interna riktlinjer.

Var medveten om att även om dina avsikter inte är otillbörliga kan andra uppfatta det så. Använd gott omdöme i dina beslut och handlingar.

Rättvis konkurrens

På Advania konkurrerar vi rättvist. Vi följer alla tillämpliga konkurrenslagar och deltar aldrig i konkurrensbegränsande beteende, såsom kartellbildning, prissamverkan eller marknadsmanipulation. Alla medarbetare ska kunna identifiera beteenden eller situationer som strider mot konkurrensregler, särskilt vid kontakt med konkurrenter.

Exempel på affärskänslig information inkluderar: priser, tilläggsavgifter, kostnader, marginaler, försäljningsvillkor, affärsplaner, eftermarknadsstrategier, marknadsprognoser eller produktutvecklingsplaner.

Sanktioner och handelsrestriktioner

Advania följer alla tillämpliga handelsrestriktioner, inklusive ekonomiska sanktioner i de länder där vi är verksamma. Vi arbetar systematiskt och proaktivt för att säkerställa att vi varken direkt eller indirekt gör affärer med individer, företag eller länder som är föremål för sanktioner från FN, EU, USA eller Storbritannien.

Intressekonflikter

Affärsbeslut ska fattas objektivt – med företagets bästa i fokus, utan påverkan av privata intressen. En intressekonflikt uppstår när en persons privata intressen, relationer eller aktiviteter påverkar – eller kan uppfattas påverka – personens förmåga att agera i Advanias bästa. Medarbetare ska rapportera alla faktiska eller potentiella intressekonflikter till sin chef. Man ska också avstå från att delta i beslut där opartiskheten kan ifrågasättas – exempelvis om man har en personlig relation till en motpart vid rekrytering, upphandling eller affärsförhandling.

Redovisning och rapportering

Vi säkerställer en transparent, korrekt och aktuell redovisning av alla finansiella transaktioner och förmedlar en sanningsenlig bild av Advania-koncernens verksamhet. Vi följer alla gällande skatteregler och rapporterar finansiell och icke-finansiell information (inklusive hållbarhet/ESG) på ett ärligt och öppet sätt.

Otillbörlig betyder att något är olämpligt, oacceptabelt eller strider mot normer, regler eller lagar.

I praktiken, kom ihåg:

- Genomför alla obligatoriska utbildningar inom affärsetik.
- Ta del av Riktlinjerna för antikorrupktion, som innehåller konkreta råd, checklistor och beloppsgränser för gåvor och representation.
- Aldrig ge eller ta emot gåvor, tjänster eller andra erbjudanden som kan äventyra din integritet eller dömande – eller som kan uppfattas som försök till otillbörlig påverkan.
- Säkerställ att gåvor, representation och bjudningar alltid är rimliga och lämpliga utifrån omständigheterna, inhämtar nödvändiga godkännanden och hantearas med full transparens.
- Kom ihåg att mer restriktiva regler gäller vid kontakter med offentlig sektor – t.ex. krav på förhandsgodkännande från lokal compliance officer eller legalavdelningen innan någon gåva eller representation ges eller tas emot.
- Använd "rodnadstestet"! Agera bara på ett sätt du skulle känna dig bekväm med om det blev offentligt i media imorgon.
- Säkerställ att alla utlägg du godkänner eller redovisar är korrekta och i enlighet med företagets policy.
- Dela aldrig affärskänslig information med konkurrenter.
- Rapportera situationer där din eller någon annans opartiskhet kan ifrågasättas – exempelvis vid personlig relation till motpart i rekrytering, upphandling eller affärsförhandling.
- Var medveten om aktuella handelsrestriktioner – gör inte affärer med sanktionsbelagda företag eller personer.
- Se över krav på sanktioner och informationssäkerhet innan du reser till ett land utanför din ordinarie verksamhetsort.

Relaterade resurser:

- Antikorruptionspolicy
- Riktlinjer för antikorrupktion
- Sanktioner och exportkontrollpolicy
- Riktlinjer för sanktioner och exportkontroller
- Konkurrens- och antitrustpolicy
- Checklista för konkurrens- och antitrust
- Advanias koncernpolicy för skatter



Checklista: gåvor och förmåner

Ställ dig själv dessa frågor för att bedöma om en gåva eller förmån du planerar att ge eller ta emot är förenlig med reglerna. Se Advanias riktlinjer för antikorruption för lokal vägledning om gåvor och representation.

Om svaret på någon av frågorna är ja, avstå och kontakta compliance/legal-teamet.

- ☐ Är personen som ger eller får gåvan/förmånen anställd inom offentlig sektor eller ett offentligt ägt bolag?
- ☐ Kan gåvan/förmånen påverka mottagarens professionella agerande?
- ☐ Är gåvan/förmånen riktad till en specifik individ?
- ☐ Ges/mottas gåvan eller förmånen regelbundet av samma person?
- ☐ Är familjemedlemmar inbjudna till evenemanget där förmånen ges?
- ☐ Försöker givaren eller mottagaren dölja att gåvan/förmånen har givits/mottagits?
- ☐ Är gåvans värde oproportionerligt i förhållande till syftet?
- ☐ Har gåvan/förmånen en "wow-faktor" – dvs. är den särskilt imponerande eller spektakulär?
- ☐ Kan gåvan/förmånen användas privat av mottagaren?
- ☐ Är det ovanligt att sådana gåvor/förmåner utbyts mellan företag och offentliga institutioner?
- ☐ Har initiativet till gåvan/förmånen tagits av mottagaren?

Våra resurser

Vi skyddar företagets information och tillgångar

Advania's information, fysiska egendom, lokaler och kundinformation är värdefulla tillgångar som inte får missbrukas, gå förlorade eller delas på ett otillbörligt sätt. Alla medarbetare måste förstå och följa interna policyer för informationssäkerhet och dataskydd för att skydda Advania's och kunders information, samt förebygga obehörig åtkomst, förlust, läckage eller andra säkerhetsincidenter.

Informationssäkerhet

Vi arbetar proaktivt och kontinuerligt för att skydda information som rör Advania, våra kunder och våra samarbetspartners. Vi håller oss uppdaterade om aktuella risker och bästa praxis inom informationssäkerhet och följer interna rutiner för att identifiera och hantera risker. Alla medarbetare måste följa interna processer som minimerar risker för affärsverksamheten och undvika handlingar som kan utsätta Advania för hot mot informationssäkerheten.

Som medarbetare på Advania får du aldrig dela känslig eller konfidentiell information med konkurrenter, leverantörer eller andra obehöriga parter, såvida du inte är uttryckligen bemyndigad att göra det – och du får inte använda sådan information för egen vinning. Det är även strängt förbjudet att dela icke-offentlig information med vänner, familj eller obehöriga kollegor.

Dataskydd

På Advania hanterar vi personuppgifter ansvarsfullt och i full överensstämmelse med tillämplig dataskyddslagstiftning i de länder där vi är verksamma. Vi erkänner dataskydd som en grundläggande mänsklig rättighet. Vi samlar in, behandlar och lagrar personuppgifter bara när det behövs för legitima affärsändamål.

Som medarbetare på Advania förväntas du hantera personuppgifter i enlighet med företagets policyer och riktlinjer och skydda uppgifterna från obehörig åtkomst eller spridning.

En personuppgiftsincident är en säkerhetsincident som leder till oavsiktlig eller olaglig förstöring, förlust, ändring, otillåten spridning av, eller åtkomst till personuppgifter som överförs, lagras eller på annat sätt behandlas.

Om du misstänker eller blir medveten om felaktig hantering av personuppgifter – alltså en personuppgiftsincident – måste du omedelbart rapportera detta till din lokala dataskyddsorganisation.

I praktiken, kom ihåg:

- Genomför obligatoriska utbildningar om cyber-säkerhet och dataskyddslagstiftning.
- Håll skrivbordet rent och lås datorn när du lämnar den oövakad.
- Skydda den information och de personuppgifter du fått ansvar för. Sök inte åtkomst till konfidentiella uppgifter utan ett affärsmässigt behov.
- Var försiktig när du delar känslig information – diskutera inte konfidentiella uppgifter i allmänna utrymmen eller via plattformar/system som inte kontrolleras av Advania.
- Var medveten om att cyberattacker är en verklighet – undvik olämpligt internetanvändande och följ alla säkerhetspolicyer.
- Dela aldrig lösenord.
- Tänk efter innan du öppnar bilagor eller klickar på länkar.
- Följ företagets IT-policy vid installation av ny programvara eller vid användning av dina enheter i privata syften. Ta inga risker som kan äventyra IT-miljöns stabilitet.
- Var extra försiktig vid användning av osäkra trådlösa nätverk – ange lösenord endast på sidor med HTTPS.
- Begränsa användningen av publika Wi-Fi-nätverk så mycket som möjligt.
- Stäng alltid av fjärranslutningar efter avslutat arbetspass.
- Använd aldrig icke-offentlig information i eget eller någon annans intresse.
- Följ med besökare i Advanias lokaler.
- När du reser – lämna aldrig utrustning eller datamedia oövakad i osäkra miljöer, t.ex. restauranger eller barer.
- Skydda företagets tillgångar från skada, stöld eller förlust. Rapportera missbruk av inventarier, kontanter, utrustning eller andra tillgångar.
- Vid avslutad anställning – ta inte med dig Advanias eller kunders information. All företagsinformation tillhör Advania.

Relaterade resurser:

- Dataskyddspolicy
- Advanias interna integritetsmeddelande
- Riktlinjer för IT-användning



Vårt miljöansvar

Vi bryr oss om vår miljöpåverkan

Advanias engagemang för att minska den miljöpåverkan som vår verksamhet orsakar genomsyrar alla delar av vårt arbete. Alla medarbetare förväntas bidra till att minska Advanias miljöavtryck – till exempel genom att vara medvetna om miljöpåverkan, minska avfall, spara energi och följa företagets riktlinjer för hållbart företagande.

Miljöåtaganden

Vi följer alla relevanta miljölagar och förordningar i de länder där vi är verksamma, och vi stödjer försiktighetsprincipen i miljöfrågor. Alla Advania-bolag arbetar systematiskt, i linje med etablerade miljöledningssystem, för att bedöma och hantera miljöpåverkan från vår verksamhet. Vi har mål för att minska våra växthusgasutsläpp och öka energieffektiviteten i både kontor och datacenter. Vi är medvetna om planetens begränsade resurser och den resursintensiva karaktären av IT-branschen, och därför förespråkar vi en övergång till mer cirkulära affärsmodeller inom tekniksektorn.

Vi tror att tekniken spelar en avgörande roll i att driva lösningar för en mer hållbar framtid – och det kräver gemensamma insatser. Advania stödjer våra kunder i att använda teknik för att förbättra resurseffektivitet och minska sin miljöpåverkan. Vi kommunicerar också tydliga krav och förväntningar på våra leverantörers miljöarbete.

Tjänsteresor

Tjänsteresor är en av Advanias största miljöpåverkande faktorer. Vid planering av tjänsteresor ska både ekonomiska och miljömässiga aspekter vägas in – både när det gäller att avgöra om resan är nödvändig, och vid val av transportmedel. Om det redan finns en etablerad relation med en kund eller partner kan samma resultat ofta uppnås genom webb- eller telefonmöten.

I praktiken, kom ihåg:

- Använd företagets resurser ansvarsfullt och undvik onödigt avfall.
- Följ kontorets lokala rutiner för källsortering och återvinning.
- Minska tjänsteresor – och välj tåg eller andra marktransporter framför flyg när det är möjligt.
- Fundera på hur du inom din roll kan bidra till att minska Advanias miljöpåverkan. Även små förändringar kan ha stor betydelse över tid.

Relaterade resurser:

- Hållbarhetspolicy
- Instruktion för hållbarhetskrav vid inköp till Advanias verksamhet
- Resepolicy

Våra rapporteringskanaler

Advania strävar efter att erbjuda en trygg arbetsmiljö där alla medarbetare känner sig bekväma att uttrycka sina åsikter. För att skydda våra medarbetare, våra tillgångar och vårt rykte uppmuntras och förväntas det att man säger ifrån vid kännedom eller misstanke om överträdelser av denna kod eller andra interna policyer. Advania uppmuntrar även externa intressenter att rapportera ärenden via vår visselblåsarkanal.

Vad bör rapporteras?

Beteenden och handlingar som är olagliga eller som strider mot Advanias uppförandekod bör rapporteras. Det kan till exempel handla om misstänkt mutbrott, otillbörliga kontakter med konkurrenter, upplevd mobbning eller trakasserier, osäker hantering av information eller andra beteenden som kan vara skadliga för människor, miljö eller verksamheten.

Du behöver inte vara helt säker, men alla rapporter ska göras i god tro. Rapportera så tidigt som möjligt – du behöver inte själv samla bevis eller undersöka situationen.

Hur rapporterar man ett ärende?

Om du känner dig bekväm, rekommenderar vi att du vänder dig till din närmaste chef, chefs chef eller HR. Det går bra att boka ett fysiskt möte, skriva ett brev, mejla eller ringa.

Om frågan är av allmänt intresse kan du välja att använda visselblåsarfunktionen. Ärenden som rör den svenska verksamheten kan rapporteras via Advanias svenska visselblåsarkanal.

Hur fungerar visselblåsartjänsten?

Visselblåsarkanalerna kan användas för att rapportera allvarliga oegentligheter, olagliga handlingar och missförhållanden som är av allmänt intresse. Det kan till exempel röra sig om ekonomisk brottslighet, mutor, allvarliga

missförhållanden som kan påverka Advania, liv eller hälsa, brott mot arbetsmiljöregler eller diskriminering eller trakasserier. Du behöver inte avslöja din identitet, men vi uppmuntrar att du gör det för att underlätta utredningen.

Tjänsten hanteras av en oberoende tredje part och är tillgänglig dygnet runt för både interna och externa användare på över 60 språk. Systemet fungerar på alla enheter, inklusive mobiltelefoner. Vi rekommenderar att du använder en enhet som inte är ansluten till Advanias interna nätverk.

Inkludera följande i din rapport:

- Vad gäller ditt ärende?
- När inträffade det?
- Var hände det?
- Detaljer om ärendet Vad har hänt? Vem är involverad? Varför rapporterar du?

Beskriva alla omständigheter och fakta – även sådant som du tror är mindre viktigt. Om möjligt, bifoga dokumentation eller bilder.

Kan man rapportera anonymt?

Ja. Att använda visselblåsarkanalerna är det bästa sättet om du vill vara anonym. Kanalen är krypterad, lösenordsskyddad och hanteras konfidentiellt. I vissa länder kan anonym rapportering vara begränsad av lokal lag.

Vad händer efter att man rapporterat ett ärende?

Alla ärenden utreds snabbt, opartiskt och noggrant. Du får en bekräftelse inom sju dagar efter att du lämnat in rapporten. Inom tre månader får du information om uppföljningen. Din rapport dokumenteras så länge det är nödvändigt, dock max två år efter att ärendet avslutats. Läs mer om hanteringen av personuppgifter i vår visselblåsarpolicy.

Du är alltid skyddad från repressalier när du rapporterar i god tro. Det råder nolltolerans för repressalier mot medarbetare som rapporterar misstänkta oegentligheter eller deltar i en utredning – oavsett om rapporten bekräftas eller ej.



Koncernens visselblåsarkanal, Advania Sveriges visselblåsarkanal och Advanias visselblåsarpolicy finns tillgängliga på www.advania.se

The tech company
with people at heart

