

Uppförandekod.

Dizparc-koncernens uppförandekod.

Innehåll

Välkommen till Dizparcs uppförandekod. Uppförandekoden styr hur vi fattar beslut i vardagen och säkerställer att alla våra medarbetare visar respekt för mänskliga rättigheter, värnar mångfald och inkludering, tänker på miljön samt följer uppsatta policyer och riktlinjer.

Kapitel 1

Allt börjar med en gnista!

VD har ordet
Våra kärnvärden
Vårt hållbarhetsarbete

Kapitel 2

På våra arbetsplatser

Arbetsvillkor och förhållanden
Arbetsmiljö
Uppföljning av arbetsmiljöarbetet
Jämställdhet, mångfald och inkludering

Kapitel 3

I våra partnerskap

Anti-korruption
Kvalitet och ansvar
Transparens och tillgänglighet
Hållbara leverantörskedjor och samarbeten
Skydd av kritisk information

Kapitel 4

I vårt förhållande till omvärlden

Hållbar digitalisering



Kapitel 1

Allt börjar med en gnista



VD har ordet

Välkommen till Dizparcs uppförandekod! Hos oss på Dizparc är vi måna om att agera på ett hållbart och etiskt sätt. Vår uppförandekod fungerar som ett vägledande dokument och beskriver vilka principer och standarder vår verksamhet och alla medarbetare inom vår koncern förväntas agera utifrån.

Vi strävar efter att driva en verksamhet där alla medarbetare tillsammans tar ansvar både för vårt bolag, våra arbetsplatser, kundrelationer, partnerskap och den omvärld som vi är en del av och direkt och indirekt påverkar på olika sätt.

Vår uppförandekod är rotad i vår företagskultur och våra gemensamma värderingar. Som medarbetare i vår koncern förväntas du att visa respekt för mänskliga rättigheter, värna mångfald och vår miljö samt följa uppsatta policyer, riktlinjer och regler. Koden är integrerad i vår verksamhet och fungerar som en tydlig vägledning när vi fattar olika typer av beslut i vår vardag för att tillsammans skapa den framtidssäkra och hållbara verksamhet som vi både tror på och hittar vår gemensamma drivkraft i.

Andreas Blåeldh, Koncern-VD Dizparc

Våra kärnvärden

Dizparc har en tydlig ambition att bidra till utvecklingen av våra kunders verksamheter och affärer med digitala lösningar som utgångspunkt. Tillsammans driver vi förändring och sporras av de möjligheter som skapas av den utveckling som sker inom teknologi, affärsmodeller och i samhället i stort.

Vårt företagsklimat är öppet och vi uppmuntrar våra medarbetare att, genom ett innovativt förhållningssätt, identifiera nya möjligheter och att omsätta dessa i praktiken. Vi uppmuntrar också ett entreprenöriellt tankesätt och ett personligt engagemang hos våra medarbetare som innebär att alla självständigt fattar beslut utifrån vad som krävs i varje given situation och den värdegrund vi gemensamt står på.

Vi strävar efter lokal närvaro och att finnas där våra kunder finns. På så sätt utvecklar vi långsiktiga relationer över tid där vi alltid har våra kunders bästa som ett tydligt gemensamt fokus. Vår gemensamma värdegrund bygger på följande grundpelare som visar hur vi ser på vår verksamhet och hur vi vill agera:

Hos oss på Dizparc är vi måna om att vara:



Lokala - Vi är tillgängliga och bygger nära och stabila relationer



Långsiktiga - Vi framtidssäkrar med fokus på skalbara och holistiska lösningar som skapar värde



Verksamhetsnära - Vi är en del av våra kunders vardag och är måna om att vara effektiva, rättvisa, inkluderande, respektfulla, utmanande och affärsmässiga i allt vi gör



Innovativa - Vi är nyfikna, drivna och moderna i vårt tankesätt och räds inte att våga utmana gamla sanningar



Genuina - Vi är snälla, transparenta, ärliga och pålitliga



Engagerade - Vi är intresserade, lösningsorienterade, uppmuntrande, positiva och pedagogiska

Vårt hållbarhetsarbete

Dizparc bedriver ett **koncernövergripande hållbarhetsarbete**. Utöver det har respektive bolag en utsedd person som arbetar för att det lokala bolaget bidrar till de koncernövergripande hållbarhetsmålen. Våra bolag sätter upp egna målsättningar och bedriver lokala hållbarhetsaktiviteter i linje med dessa.

Inriktning, mål och aktiviteter kan variera mellan bolagen; några har specifikt utvalda fokusområden medan andra jobbar parallellt med flera. Vi tar hänsyn till alla tre hållbarhetsdimensioner i vårt arbete och såväl centrala som lokala målsättningar linjeras med dessa:

- Miljömässig hållbarhet
- Social hållbarhet
- Ekonomisk hållbarhet

Precis som många andra verksamheter har vi på Dizparc valt att linjera vårt hållbarhetsarbete med FN:s Globala mål. Av de totalt 17 målen har vi valt ut 4 mål baserat på vilka områden vi som verksamhet bedömer att vi kan åstadkomma störst skillnad inom på ett effektivt och trovärdigt sätt. De fyra områden som vi valt att primärt adressera i vårt hållbarhetsarbete är:



God hälsa och välbefinnande

Vi strävar efter att vara en "drömarbetsgivare" som attraherar, engagerar och utvecklar våra medarbetare varje dag.



Jämställdhet

Vi strävar efter att skapa jämställda arbetsplatser och rekryterar kompetensbaserat med balans i till exempel köns- och åldersfördelning, lönenivåer och utbildningsmöjligheter.



Hållbar konsumtion och produktion

Vi strävar efter en hållbar livscykelhantering av alla IT-produkter och kvalificerar våra leverantörer och samarbetspartners i syfte att säkerställa att vi jobbar mot samma målsättning.



Bekämpa klimatförändringarna

Vi strävar efter att minska vår verksamhets koldioxidutsläpp med årliga kvantitativa mål som ledstjärna. Genom att utveckla hållbara digitala tjänster uppmuntrar vi våra kunder att agera mer klimatsmart genom förändrade arbetssätt.

Organisation av vårt hållbarhetsarbete

En nationellt hållbarhetsansvarig ansvarar för dialogen med koncernens ägare (Simonsongruppen och Huset Invest) och övriga bolag inom bolagsgruppen, medverkar på en årlig gemensam hållbarhetsträff, leder Dizparcs hållbarhetsteam för kunskapsutbyte och stöttning, driver koncerngemensamma hållbarhetsprojekt samt är sammankallande för möten med koncernens lokala hållbarhetsrepresentanter. Hur vi taktar mot våra uppsatta mål rapporteras löpande till vår koncern-VD och Dizparcs styrelse.

De månatliga möten som hålls med samtliga hållbarhetsansvariga inom koncernen behandlar vanligtvis följande områden:

- Inspiration kopplat till utveckling inom hållbarhetsområdet (extern eller intern)
- Uppföljning av våra koncerngemensamma mål
- Uppdatering från dotterbolag om lokala aktiviteter och måluppfyllnad

Lokalt hållbarhetsansvariga ansvarar tillsammans med sin respektive VD för de aktiviteter som bedrivs i bolagen och kommunicerar nödvändig gemensam information, aktiviteter och mål till sina kollegor. För löpande information har vi en koncerngemensam Teamsite, vilken är till för att t ex ställa frågor, ge tips och utbyta erfarenheter mellan våra hållbarhetsmöten. På vårt koncerngemensamma intranät finns en öppen grupp där alla medarbetare kan delta i en aktiv och löpande dialog kopplat till hållbarhetsrelaterade frågor samt ta del av hur hållbarhetsarbetet på koncernnivå fortskrider.

Exempel på områden som våra kontor fokuserar lite extra på utifrån våra övergripande hållbarhetsmål är:

Återvinning och källsortering

Våra bolags verksamheter är av kontorskaraktär och i det dagliga arbetet uppkommer avfall av olika slag som exempelvis papper, emballage, elektronik, lysrör och batterier, köksavfall och förpackningar för mat och dryck. Vi strävar gemensamt efter att minska mängden avfall och att det som uppkommer ska hanteras på ett hållbart sätt genom källsortering och återvinning.

Inköp

Vid inköp verkar vi alltid för att minska vår miljöpåverkan genom att välja den miljömässigt bästa leverantören eller produkten. Vid samtliga inköp och upphandlingar av produkter och system ska miljöaspekter och klimatavtryck alltid vägas in som en viktig parameter. Förbrukningsvaror som köps in ska i möjligaste mån vara försedda med någon av de väletablerade miljömärkningarna. Våra inköp av hårdvara görs av en central inköpsfunktion som servar hela vår koncern och säkerställer en cirkulär hantering genom återbruk och ansvarsfull återvinning. Genom centraliserad hårdvaruhantering säkerställer vi att vi kan mäta och optimera vår användning och löpande verka för att minska vårt gemensamma klimatavtryck kopplat till den utrustning som vi använder i vårt arbete.

Energi

I verksamheten förbrukas energi i form av el, värme och varmvatten. Vi arbetar aktivt för att minska och effektivisera energibehovet. Både små och stora åtgärder har effekt. Flera av våra kontor har exempelvis installerat rörelseaktiverad belysning och timers för eluttag samt använder i möjligaste mån lågenergilampor och undviker onödiga utskrifter. Vi verkar för gröna serverlösningar och uppmuntrar därför aktivt våra kunder att flytta sin hosting till molnet för att minska energiförbrukningen.

Leverantörer

Förutom att väga in miljöaspekter vid val av leverantörer ska Dizparcs bolag alltid verka för att minska leverantörernas miljöpåverkan och löpande utvärdera sina leverantörsrelationer. Detta i syfte att säkerställa att våra leverantörer agerar på ett sätt som är förenligt med vår koncerns övergripande hållbarhetsambitioner.

Resor

Tillsammans har Dizparcbolagens hållbarhetsrepresentanter tagit fram riktlinjer för resor.

Grundinställningen är att resor ska genomföras på ett ansvarsfullt sätt. En viktig del i vårt konsulterbjudande är att besöka våra kunder på plats i deras verksamheter, vilket i många fall gör resor nödvändiga. I de fall det känns motiverat och rimligt att digitala möteskanaler används för att minska resandet och relaterade utsläpp uppmuntrar vi det. Vi har en koncernövergripande bilpolicy som främjar val av fossilfria alternativ vid leasing av tjänstebil.

När vi reser ska vi göra det enligt följande riktlinjer:



Vi väljer tåg före flyg om rimligt i förhållande till logistiska förutsättningar och restid



Kollektivtrafik bör nyttjas för lokala resor



Vid val av hyr/tjänstebil väljer vi primärt fossilfria alternativ



Vid taxiresor ska vi i första hand välja miljötaxi



Om möjligt väljer vi i första hand att gå eller cykla

Jämställdhet, mångfald och inkludering

Hos oss på Dizparc värdesätter vi mångfald och ser den som en styrka som driver innovation, kreativitet och framgång. Vi är engagerade i att skapa en inkluderande miljö där människor av alla kön, nationaliteter, åldrar, sexuell läggning, religion eller bakgrunder är precis lika välkomna. Genom att främja en arbetsplats med mångfald säkerställer vi att olika perspektiv och erfarenheter berikar allt vi gör genom att varje medarbetare uppmuntras att bidra med sina unika färdigheter och idéer och blir bemötta med respekt och uppmuntran för detta. Tillsammans skapar vi inkluderande arbetsplatser där vi uppmuntrar till öppen dialog, respekt för individuella olikheter och vi arbetar aktivt för att eliminera fördomar och diskriminering. Vi tolererar ingen form av mobbning eller trakasserier på arbetsplatsen utan det är en självklarhet att alla individer behandlas jämlikt, rättvist och med respekt i alla lägen.

Som IT-företag har vi, likt många av våra branschkollegor, en utmaning med att uppnå en bättre könsbalans i vår arbetsstyrka. En bättre balans driver innovation, kreativitet och ett bredare perspektiv när vi tillsammans löser komplexa utmaningar. För att öka antalet kvinnliga medarbetare jobbar vi aktivt med en rad initiativ:



Inkluderande rekrytering

Vi ser löpande över våra rekryteringsprocesser för att säkerställa en rättvis bedömning av alla kandidater. Detta inkluderar exempelvis att använda ett könsneutralt språk i våra jobbannonser och att vi har en balans i hur vi lyfter fram medarbetare av olika kön i vår kommunikation och bildspråk.



Jämställd karriärutveckling

Alla våra medarbetare erbjuds samma möjlighet till koncerngemensam ledarskapsträning och andra utvecklingsmöjligheter. Genom att skapa en miljö som uppmuntrar karriärutveckling rent generellt strävar vi efter att skapa fler möjligheter för kvinnor att avancera till ledande positioner.



Samarbete inom IT-branschen

Vi samarbetar med utbildningsinstitutioner, branschorganisationer och initiativ som uppmuntrar fler kvinnor att välja karriärer inom teknik. Detta hjälper oss att tidigt få kontakt med talanger och bidrar till att förbättra jämställdheten i IT-branschen som helhet.

God hälsa och välbefinnande

Vi tror att socialt välbefinnande är avgörande för att skapa en positiv och produktiv arbetsmiljö. Att bygga starka relationer, främja teamwork, uppmuntra öppen dialog och att skapa en känsla av tillhörighet är därför av största vikt för oss som bolag. Vi uppmuntrar därför både centrala och lokala aktiviteter som exempelvis teambuildande konferenser, gemensamma friskvårdsaktiviteter, after work och fika/frukost/lunch på kontoret. De flesta av våra bolag väljer att årligen genomföra en större konferensaktivitet för sina medarbetare och vartannat år samlas alla medarbetare i koncernen för en gemensam kick off för att bygga relationer, bjuda på kunskap och inspirera till samverkan mellan våra olika lokala bolag.

Rapportering av vårt hållbarhetsarbete

För att säkerställa att vi jobbar mot våra uppsatta mål och följer den plan och de aktiviteter vi föresatt oss att genomföra ska en regelbunden kontroll och uppföljning göras. Detta sker löpande inom ramen för våra bolag och alla medarbetare uppmuntras till egna initiativ för att främja vårt hållbarhetsarbete. Givetvis är ett effektivt miljö- och hållbarhetsarbete på en arbetsplats något som vi bolaget ytterst ansvarar för, men till syvende och sist är det enskilda individen som kan göra störst skillnad genom medvetna och aktiva val i vardagen.

Våra lokala hållbarhetsrepresentanter rapporterar månadsvis till sina kollegor hur arbetet fortskrider i våra koncerngemensamma hållbarhetsmöten och den informationen tillsammans med status på centrala hållbarhetsaktiviteter rapporteras till Dizparc Holdings styrelse på kvartalsbasis.

Vi följer med intresse den utveckling som sker på EU-nivå kopplat till direktiv för hållbarhetsrapportering och kommer bidra till våra ägares framtida hållbarhetsrapportering genom att sammanställa data för er vår koncernens samlade påverkan i linje med rådande riktlinjer och krav.

Eftersom hållbarhet är en viktig fråga för oss som koncern kommer vi (även om vi är undantagna från CSRD) att rapportera enligt basmodulen för VMSE (Voluntary Small and Medium Enterprises) från 2027.

Rapportering av oetiska eller olagliga aktiviteter

På Dizparc är vi måna om att leva upp till de högsta standarderna för integritet och etiskt beteende. Vi värnar om att skapa en miljö där både anställda, entreprenörer, leverantörer och andra intressenter kan uttrycka oro över oetiska eller olagliga aktiviteter utan rädsla för repressalier.

Vi uppmuntrar alla medarbetare att direkt rapportera *om* de observerar eller misstänker någon form av missförhållanden, oetiskt beteende eller överträdelser av vår uppförandekod, policyer eller lagar. Den här typen av signalsystem spelar en avgörande roll i att identifiera och åtgärda problem som kan skada vårt företag, våra anställda eller vårt rykte.

Vi ser rapportering av oetiska eller olagliga aktiviteter som en möjlighet att förbättra våra processer och policys och uppmuntrar därför alla anställda, entreprenörer, leverantörer och andra intressenter associerade med Dizparc att rapportera oro kopplad till följande områden (samt övriga som anses vara relevanta):

- Bedrägeri, mutor eller korruption
- Finansiell misskötsel eller bokföringsbrott
- Trakasserier, diskriminering eller våld på arbetsplatsen
- Hälso- och säkerhetsöverträdelser
- Miljömässig icke-efterlevnad
- Brott mot vår uppförandekod eller företagets policyer

Rapportering av oro sker genom direktrapportering till närmaste chef/kontaktperson hos Dizparc eller i de fall det inte är möjligt till någon medlem i koncernens ledningsgrupp.



Vi skyddar rapportören

Vi skyddar rapportörens identitet och den information som tillhandahålls. Alla rapporter kommer att hanteras med största diskretion och delas endast med de individer som behöver medverka i utredningen. Repressalier mot rapportörer är strikt förbjudna.

Utredningsprocess

Vid mottagande av en rapport kommer vi att hantera utredningen i följande steg:



Vi uppmuntrar rapportörer att uttrycka oro i god tro, baserat på en rimlig tro att den rapporterade informationen är sann. Illvilliga eller medvetet falska rapporter kommer inte att tolereras och kan leda till disciplinära åtgärder.



Kapitel 2

På våra arbetsplatser

Arbetsvillkor och arbetsförhållanden

Hos oss på Dizparc är målsättningen att alla medarbetare ska trivas genom att känna sig uppskattade, inkluderade och betydelsefulla. Vi verkar aktivt för att skapa både fysiskt och psykiskt sunda arbetsplatser genom att förebygga risken för arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa. Minimikravet för alla våra enheter är att de i alla avseenden ska följa lagar, förordningar, myndighetskrav samt försäkra sig om att ett systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs som en integrerad del i den ordinarie verksamheten.

Vi verkar för att skapa goda förutsättningar för våra medarbetare att kunna utföra sitt arbete och som arbetsgivare har vi ett ansvar att se till att våra medarbetare inte har en ohälsosam arbetsbelastning och att arbetet fördelas på ett rimligt sätt.

Som arbetsgivare är det också vårt ansvar att se till att alla medarbetare känner till:

- Vilka arbetsuppgifter de ska utföra
- Vilket resultat som ska uppnås
- Om det finns särskilda sätt som arbetet ska utföras på och i så fall vilka
- Vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras när tillgänglig tid inte räcker till att utföra allt
- Vem de kan vända sig till för att få hjälp och stöd för att utföra arbetet i fråga
- Vilka befogenheter de har att agera inom ramen för sin respektive roll

Ordinarie arbetstid inom koncernen är 8:00-17:00. Då arbetets karaktär ofta innebär arbete på plats hos kund tillämpar vi stor frihet för medarbetaren att förlägga sin arbetstid utifrån vad som passar den givna situationen. Som arbetsgivare tar vi ansvar och följer aktivt upp arbetad tid och säkerställer i samråd med våra medarbetare att arbetstidens förläggning inte leder till ohälsa och att det finns tid för återhämtning. Vi uppmuntrar våra medarbetare att snabbt rapportera till sin närmaste chef om det finns risk för ohälsa på grund av en ohållbar arbetssituation. I de fall en medarbetare blir sjukskriven till följd av en för hög arbetsbelastning stöttar vi aktivt med interna och vid behov också externa arbetsanpassnings- och rehabiliteringsinsatser för att medarbetaren så snart som möjligt ska må bättre och kunna komma tillbaka till sin arbetsplats.

Arbetsmiljö

Hos oss på Dizparc bedriver vi ett systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) som innebär att vi löpande undersöker, förebygger, genomför och följer upp olika åtgärder som syftar till att bibehålla och vidareutveckla arbetsmiljön.

Arbetsmiljöarbetet innefattar områden som jämställdhet, mångfald, kompetensutveckling, inflytande och ansvar, friskvård, stresshantering, drog- och missbrukshantering, samt organisationsutveckling.

Vår verksamhet ska exempelvis bedrivas i lokaler som är ändamålsenliga, funktionella, tillgängliga och anpassade för alla. Genom att erbjuda en stimulerande arbetsmiljö kan den enskilde individen trivas och fungera väl, vilket på längre sikt minskar ohälsa och skador på arbetsplatsen.

Arbetsmiljöarbetet är integrerat i den dagliga verksamheten och hänsyn till arbetsmiljön ska tas i varje beslut. Alla medarbetare i koncernen deltar i det systematiska arbetsmiljöarbetet genom att följa de lagar och regler som finns på området samt interna riktlinjer närmare beskrivna i vår uppförandekod. för att säkerställa detta görs en årlig översyn då vi tar fram eventuella åtgärder för att säkerställa att vårt systematiska arbetsmiljöarbete efterlevs. Dessa åtgärder följs upp och avvikelser hanteras genom snabba insatser för det berörda bolaget eller på koncernnivå om så krävs.



Hantering vid olyckor

Om olycksfall uppstår i arbetet ska ansvarig chef anmäla detta till Försäkringskassan och ev Arbetsmiljöverket, genom att göra en Arbetsskadeanmälan.

Uppföljning av **arbetsmiljöarbetet**

Genom ett tydligt och lyhört ledarskap, och medarbetarskap, ska vi sträva efter kontinuerlig dialog med regelbunden uppföljning av arbetsbelastning, prioritering och delaktighet. Som en del i detta arbete ser vi till att vi har följande på plats:

- Regelbundna personal-/avdelningsmöten i våra respektive bolag
- Löpande avstämningar och uppföljning av gruppens och den enskilde medarbetarens upplevda arbetssituation av ansvarig chef
- Kontinuerlig uppföljning av kort- och långtidssjukfrånvaro av respektive chef alternativt HR-ansvarig och detta redovisas i den lokala ledningsgruppen samt i styrelsemöten
- Mätning av medarbetarnöjdhet med stöd av ett så kallat pulsmättningsverktyg i vilket samtliga medarbetare möjlighet att anonymt och löpande besvara frågor som berör arbetsvillkor, arbetsförhållanden och en den allmänna trivseln på jobbet. Syftet med mätningarna är att skapa ett signal- och feedbacksystem där medarbetare kan flagga för eventuella missförhållanden
- Kontinuerlig uppföljning av personalomsättning följs upp och avslutssamtal då medarbetare väljer att lämna oss i syfte att på ett så objektiva sätt som möjligt fånga upp eventuella brister hos oss som arbetsgivare och behov av åtgärder

Om identifierade arbetsmiljöproblem är av sådan art att utomstående expertis behöver anlitas sker så efter beslut av arbetsgivaren i samråd med berörda chefer och medarbetare.

Jämställdhet, mångfald och inkludering

Inom Dizparc strävar vi efter att skapa en inkluderande arbetsmiljö där alla medarbetare behandlas med respekt och värdighet. Vi värdesätter mångfald och tror att olikheter berikar vår arbetsplats. Därför är vi måna om att alla anställda ska ges lika möjligheter och rättigheter, oavsett kön, etnicitet, religion, ålder, funktionsvariation, sexuell läggning eller annan bakgrund. Diskriminering, trakasserier eller exkluderande beteende tolereras inte och går emot våra värderingar om jämlikhet och respekt. Vi förväntar oss att alla våra medarbetare tar ansvar för att tillsammans skapa en trygg och öppen arbetsmiljö där alla känner sig välkomna och inkluderade.



Kapitel 3

I våra partnerskap

Anti-korruption

Hos oss på Dizparc är vi måna om att upprätthålla de högsta standarderna för efterlevnad inom alla delar av vår verksamhet. Det innefattar olika typer av ramverk, finansiella kontrollåtgärder, kvalitetsstandarder samt lagar och förordningar.

Vi strävar efter transparens, ansvarstagande och hög kvalitet i allt vi gör, och säkerställer att våra handlingar överensstämmer med både vår interna uppförandekod och externa juridiska krav. På så sätt bygger vi förtroende hos våra intressenter, minskar risker från externa hot, bedrägerier och marknadsstörningar samt säkerställer att vår verksamhets goda rykte upprätthålls.

Varje anställd spelar en viktig roll i detta viktiga arbete och vi uppmuntrar alla att ta ansvar för sina uppgifter och rapportera eventuella oro över etiska överträdelser, bristande regelefterlevnad eller potentiella risker.

Genom att bedriva ett aktivt styrelsearbete i koncernens dotterbolag och löpande genomföra lagstadgade revisioner har vi stabila kontrollfunktioner på plats för att säkerställa att alla koncernens bolag agerar utifrån våra koncerngemensamma värderingar, bedriver sin verksamhet i enlighet med fastställda riktlinjer och/eller lagkrav och att vi har löpande ekonomisk och kvalitetsmässig kontroll.



Våra medarbetares viktiga roll

Varje anställd spelar en viktig roll i detta viktiga arbete och vi uppmuntrar alla att ta ansvar för sina uppgifter och rapportera eventuella oro över etiska överträdelser, bristande regelefterlevnad eller potentiella risker.

Kvalitet och ansvar

Dizparc är ett kundfokuserat företag som ständigt arbetar med förbättringar i syfte att leverera det lilla extra och därmed få både nöjda kunder och medarbetare. Vårt kvalitetsarbete blir aldrig klart utan är ett ständigt pågående arbete som genomsyrar hela vår verksamhet.

Vi ska alltid sträva efter att:



Marknadsföra och leverera tjänster och produkter av högsta kvalitet



Ständigt utveckla såväl våra tjänster som våra anställdas kompetens för att möta kundernas krav och förväntningar



Uppfylla och helst överträffa våra kunders krav och förväntningar



Hålla utlovade leverans- och färdigställandetider



Säkra kvalitetsnivån i våra leveranser så att varje avslutat uppdrag kan tjäna som referens för nya uppdrag hos samma eller ny kund



Åtgärda garantiåtaganden och eventuella reklamationer snarast möjligt (normalt inom en till två arbetsveckor)



Säkerställa att våra medarbetare har en hög social kompetens samt gedigen kunskap om de tjänster och produkter som företaget marknadsför

Kvalitetsfrågorna drivs lokalt på våra dotterbolag av en specifikt utsedd kvalitetsansvarig. I rollen ingår ansvar att samordna, integrera och följa upp, både internt och externt med kunder och leverantörer. Genom att ständigt vara lyhörda och analysera våra kunders behov och vad som händer på marknaden/i vår bransch skapar vi rätt förutsättningar för att kontinuerligt utveckla vårt erbjudande på bästa sätt.

Det gör vi bland annat genom att:

- Identifiera förbättringsmöjligheter i samråd med våra kunder inom ramen för pågående uppdrag och dialoger
- Säkra och upprätthålla en hög och relevant kompetens hos våra medarbetare genom att bedriva kontinuerlig kompetensutveckling i form av exempelvis intern kunskapsöverföring, deltagande i externa utbildningar, certifieringsförfaranden, forum, branschmässor etc. Respektive medarbetare ska ha en årligt reviderad utbildnings- och utvecklingsplan som säkerställer att detta sker
- Utvärdera och säkerställa att de tjänster vi tillhandahåller bygger på kunskap och den senaste utvecklingen inom olika områden
- Hålla oss informerade om de lagar och regler som gäller vår verksamhet och så snabbt som möjligt anpassa verksamheten till nya krav samt tydligt informera våra kunder om och när de påverkas.
- Noga dokumentera orsakerna till reklamationer och garantiåtaganden i utvärderingssyfte för att kunna lära oss och förbättra i framtiden.

Kontroll och kvalitetsuppföljning

För att säkerställa att vi jobbar mot våra mål och följer den plan vi satt upp ska regelbunden kontroll och uppföljning göras. Kvalitetsansvarig redovisar löpande utfallet till bolagets ledning som en naturlig del av respektive dotterbolags lednings- och styrelsemöten.

Detta arbete ska ske både externt och internt genom som minst nedan aktiviteter:

- Regelbundna personalmöten för att säkerställa återkommande uppdatering av nuläge för samtliga medarbetare
- Individuella utvecklingssamtal med medarbetare minst 2 gånger per år där kunskapsutveckling och utbildningsbehov ska belysas och följas upp
- Konsultmöten inom ramen för dotterbolaget samt med andra kollegor inom koncernen med fokus att utbyta erfarenheter kring pågående uppdrag och kunder
- Affärsutvecklingsmöten med syfte att:
 - identifiera behov av ökad kompetens för att matcha marknadens behov
 - identifiera kunder som kan ha nytta av vår kompetens inom nya områden
 - belysa och diskutera trender och utveckling inom olika tekniska områden samt deras påverkan på oss
- Regelbundna möten med våra kunder där vi går igenom status och utfall på vår leverans. Vid behov tas åtgärdslista fram.
- Utvecklingsmöten med våra kunder i syfte att utveckla pågående leverans och kundens affär.
- Leverantörsforum där frågor om exempelvis uppföljning av leveranser och kvalitet ständigt är aktuella.
- Möten med externa samarbetspartners för att säkerställa efterlevnad av erforderliga lagar och förordningar, exempelvis kring redovisning och bokföring, arbetsgivaransvar och personuppgiftshantering.

Transparens och **tillgänglighet**

Dizparc är noga med att agera utifrån vår värdegrund i alla kontakter med media. Därför är vi måna om att alltid vara tillgängliga, ärliga och tydliga i våra svar och månar om att hantera alla mediakontakter på ett professionellt sätt. Vi tar fullt ut ansvar för vår verksamhet och dess påverkan på individer och samhället i stort och bemöter alltid frågeställningar som handlar om eventuella misstag vi begått till följd av brister i vår verksamhet.

I vår organisation finns särskilt utsedda personer som hanterar alla mediekontakter och säkerställer att korrekt information kommuniceras och är validerad av ansvariga för det berörda området. Kontaktuppgifter till våra respektive dotterbolags ansvariga finns tillgängliga publikt på vår webbplats i syfte att skapa enkla kontaktvägar till vår verksamhets olika företrädare.

Hållbara leverantörskedjor och samarbeten

I varje samarbete med extern part där det årliga fakturerade beloppet motsvarar en internt överenskommen summa kräver vi att våra koncerngemensamma och dotterbolagsspecifika leverantörer skriver under vår uppförandekod för leverantörer. Kodan är framtagen i linje med FN:s Global Compact-principer och säkerställer att våra leverantörer följer universella principer gällande mänskliga rättigheter, arbetsförhållanden, miljö och antikorrupcion.

Kodan säkerställer att vi bedriver en ansvarsfull och etisk verksamhet genom hela vår värdekedja. Vi förväntar oss att våra leverantörer och samarbetspartners bedriver ett ansvarsfullt företagande i enlighet med vad som beskrivs i vår leverantörskod och att de i sin tur ställer motsvarande krav i sitt eget leverantörsled.

Skydd av **kritisk information**

I vår Informationssäkerhetspolicy och vår Handbok för IT-säkerhet definieras ramverket för hur vi hanterar informationssäkerhet inom Dizparc. Vi arbetar aktivt med informationssäkerhet i hela koncernen i syfte att säkra tillgänglighet och information.

- Vi strävar efter att följa standarder enligt ISO27001 samt ISO27002
- För att möta behoven och förhållandet mellan tillgänglighet – säkerhet – kostnad används konsekvensbedömning
- Lagar som exempelvis GDPR ska följas
- Avtal med kunder samt leverantörer ska följas

Vår informationssäkerhetspolicy ses över och uppdateras årligen och vår Handbok för IT-säkerhet uppdateras löpande vid behov.

Dizparcs koncern-VD har det yttersta ansvaret för informationen inom Dizparc och vår IT-ansvarige ansvarar för ledningsprinciper, identifierar ansvarsområden och delegerar informationsägande till utpekade ansvarsområden. Våra dotterbolag kan ha ett ägaransvar för specifika produkter och tjänster men dessa ska alltid följa Informationssäkerhetspolicyn och specifika riktlinjer/rutiner tas fram för varje system. Varje bolag inom koncernen rapporterar status samt konsulterar och koordinerar frågor rörande informationssäkerhet med vår IT-ansvarige.

Den enskilde medarbetaren är skyldig att följa Informationssäkerhetspolicyn samt rapportera till närmaste chef vid avvikelser.





Kapitel 4

I vårt förhållande till omvärlden

Hållbar digitalisering – vårt bidrag till en mer hållbar framtid

Den digitala bransch vi är en del av är trendkänslig av naturen. Att arbeta med teknik som redskap handlar i hög grad om att hitta nya sätt att skapa värde i takt med den aldrig sinande digitala utvecklingen. Av den anledningen har så klart frågan om hållbarhet sedan länge diskuterats i vår bransch och många aktörer har idag olika typer av erbjudanden kopplade till det.

Även om en vilja finns att jobba mer med hållbarhet och digitalisering i kombination så finns det, liksom för de flesta branscher, ett flertal hinder vi behöver ta oss förbi. För det första är hållbarhet ett komplext ämne där kunskapsnivån generellt idag kan bedömas som relativt låg. För det andra har hållbarhet inte tidigare varit en naturlig del av våra processer och vår vardag och vi behöver därmed hitta sätt att injicera nuvarande arbetssätt med hållbarhetsaspekter eller kanske till och med ändra våra arbetssätt helt. Slutligen så är vi beroende av våra kunders vilja att lägga tid, kraft och budget på att jobba tillsammans för att skapa mer hållbara digitala lösningar.

Genom att få med oss våra beställare på tåget och säkerställa att de kundleveranser vi gör har den innovationsgrad som krävs för att få en positiv påverkan både ekonomiska, miljömässiga och sociala dimensionen av hållbarhet är vi övertygade om att vi kan bidra på bredare front än enbart inom ramen för vår egen verksamhet.

Med anledning av detta har vi hållbarhetsfrågor högt upp på agendan när vi utvecklar våra erbjudanden och vårt tjänsteutbud.

Tillsammans med våra kunder och partners bryter vi successivt ny mark för att skapa innovativa, framtidssäkra och hållbara digitala lösningar.



Några exempel på hur våra dotterbolag inom ramen för sina leveranser bidrar till en mer hållbar framtid med hjälp av digitalisering:



Ett brett tjänsteutbud kopplat till den digitala arbetsplatsen som underlättar och möjliggör distansarbete och minskar våra kunders behov av resor



AI-tjänster för enklare övervakning och underhåll av befintlig maskinpark för att spara in på onödiga serviceresor



Cybersäkerhetstjänster som både skyddar affärs- och verksamhetskritiska tillgångar och skyddar personlig data och individen



Tillgänglighetsanpassning av digitala lösningar för ökad inkludering för användare med olika funktionsnedsättningar



Fokus på ett grönt perspektiv på teknik (Green Tech) med resursbesparingar bland annat genom flytt av kunders lösningar från on prem till molnet samt uppsättning av skalbara miljöer utifrån trafik och belastning.



Skapande av digitala stöd som ger medborgare möjlighet att förbättra och ta ett större ansvar för sin egen hälsa, samtidigt som stödet minskar onödiga belastningar på vården.

Några ord om Dizparc.

Dizparc är ett relativt ungt företag som sedan starten valt att gå vår egen väg. Till skillnad från många branschkollegor fokuserade på storstadsregionerna satsar vi på att finnas nära till hands för alla mindre och medelstora verksamheter som önskar en lokal digital partner.

På våra marknader arbetar drivna entreprenörer och deras erfarna team med att skapa nya digitala möjligheter hela vägen från affärsutveckling och rådgivning till teknisk leverans och förvaltning. Vi är måna om att bygga upp stabila partnerskap med långsiktiga relationer som bas. Vårt mål är alltid att lära känna våra kunders verksamhet på djupet för att kunna utmana och ifrågasätta gamla sanningar och skapa en så framtidssäker och konkurrenskraftig position på den digitala arenan som möjligt.

Läs mer på dizparc.se



Vill du veta mer?

Läs mer på dizparc.se/hallbarhet eller
ta en kontakt så pratar
vi gärna mer om vårt hållbarhetsarbete
och svarar på frågor.