

## Uppförandekod

### **VD Ord**

Dicot utvecklar Libiguin® som läkemedel för behandling av sexuella dysfunktioner. Utvecklingen sker i egen regi upp till "proof of concept" i fas II. Det är företagets intention att därefter, vid lämpliga tidpunkter, ingå strategiska allianser, alternativt genomföra en trade-sale med etablerat större läkemedelsföretag för att kunna introducera Libiguin® på världsmarknaden.

Företaget vill skapa mervärde för kunder, medarbetare, leverantörer och aktieägare och samtidigt bidra till en bättre livskvalitet för män och kvinnor.

Uppförandekoden ska bidra till att stärka vår kultur, vårt dagliga arbete, diskussioner och beslut. Koden gäller på de platser där vi är verksamma och för alla som arbetar tillsammans med Dicot, oavsett om man är anställd, konsult eller styrelsemedlem.

Syftet med uppförandekoden är att skapa ett gemensamt ramverk som hjälper oss och våra leverantörer att agera rätt och etiskt försvarbart. Vi skall också följa gällande lagstiftning i de länder vi har verksamhet, själva eller via samarbetspartners.

Uppförandekoden är fastställd av Dicots styrelse och utvärderas kontinuerligt.

### **Hur vi bedriver vår verksamhet**

Dicots Vision – Lust och glädje hela livet.

Vår vision leder oss mot målet att öka livskvaliteten hos män och kvinnor, samtidigt som vi bidrar till miljön genom storskalig produktion på hållbart sätt.

#### *Etiskt*

Dicot följer de regler, lagar och förordningar som gäller på de marknader där vi är verksamma. Vi agerar alltid ansvarsfullt och etiskt och kräver att våra affärspartners agerar på motsvarande sätt. Vi är övertygade om att god affärsetik, socialt ansvarstagande och ett målinriktat miljöarbete är en förutsättning för affärsmässig framgång. Som anställda och konsulter har vi mandat och uppmuntras att ta egna initiativ, fatta beslut och tillsammans driva vår verksamhet framåt.

#### *Socialt*

Vi tar ansvar för samhälle och miljö och gör medvetna val i våra beslut, vilket resulterar i långsiktiga relationer med anställda, konsulter, kunder och samarbetspartners där vi alla strävar efter att bidra till en hållbar utveckling, inklusive hälsa och välfärd i samhället.

# DICOT

## *Miljömässigt ansvarstagande*

Dicot uppmuntrar utveckling och spridande av miljövänlig teknik i framställandet av produkter. Innovativa lösningar som innebär en miljöavlastning uppmuntras och vi tar aktivt initiativ för att främja större miljömässigt ansvarstagande. Våra anställda ska ha relevant kompetens baserat på arbetsuppgifternas påverkan på miljön.

Agenda 2030: Arbetet har påbörjats genom utbildning av personalen och en hållbarhetsansvarig har utsetts. Målen kommer att brytas ned på detaljnivå och kontinuerligt följas upp, vilket beskrivs i detalj i separata dokument. I Agenda 2030 ingår bl.a. arbetet med åtkomst och fördelning av biologiska resurser globalt. Detta finns beskrivet i Dicots SOP 10000 ” *Compliance with the Nagoya protocol on access and benefit sharing*”

Dicot arbetar successivt med ständiga förbättringar för att uppnå bättre miljöprestationer.

## **Arbetsplats och arbetsförhållanden**

### *Arbetsmiljö*

Dicot erbjuder en god och säker arbetsmiljö för alla anställda samt lever upp till den lagstiftning som finns inom arbetsmiljöområdet. Vi strävar efter att erbjuda goda arbetsförhållanden som skapar förutsättningar för alla medarbetare att prestera till sin fulla potential. Vi sätter de anställdas hälsa och arbetsglädje i centrum och alla individer skall behandlas jämlikt och känna sig delaktiga i företagets utveckling och resultat.

### *Mångfald och sexuella trakasserier*

Dicot är en icke-diskriminerande arbetsplats. Vi erbjuder alla individer lika möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, kön och nationalitet. Likaså värnar vi om en företagskultur och arbetsgemenskap fri från trakasserier och diskriminering och förväntar oss att anställda och konsulter också tar ansvar för att detta uppnås. Vi accepterar ingen form av mobbning och sexuella trakasserier.

Vi utgår från en grundsyn om alla människors lika värde. Vårt arbetsklimat kännetecknas av respekt och rättvisa förhållanden mellan individer och grupper.

### *GDPR och de anställdas integritet*

Uppgifter om anställda och anlitate konsulter hanteras alltid konfidentiellt, förvaras ansvarsfullt och i enlighet med gällande dataskyddslagar. Personuppgifter kan förekomma i olika former och är de uppgifter som är direkt eller indirekt relaterade till en individ.

Vi säkerställer efterlevnaden av lagarna genom att:

- Skapa processer och principer som är anpassade till lagarna.
- Säkerställa att all behandling av personuppgifter har en rättslig grund.
- Vi sparar inte personuppgifter längre än nödvändigt.
- Se till att våra avtal med leverantörer följer kraven.

## Externa aktörer

### *Leverantörer*

Samtliga leverantörer ska efterleva gällande lagar, regler och förordningar i de länder de verkar. Villkoren för framtagandet av företagets produkter och tjänster ska inte kränka mänskliga rättigheter eller bidra till miljöförstöring i leveranskedjan. Med våra leverantörer har vi en ständig dialog och samarbetar för att förbättra sociala frågor och miljöfrågor. Detta både stärker relationen med leverantörerna och kan bidra till minskade kostnader genom till exempel ökad produktivitet och minskad resursförbrukning.

### *Korruption och mutor*

Dicot arbetar mot korruption, mutor och utpressning i alla dess former och är beslutna om att göra affärer med hög integritet. Vi följer de grundläggande principerna och lagstiftning om mänskliga rättigheter, miljö, arbetsrätt, åtgärder mot penningtvätt och bekämpning av mutor och korruption i hela vår verksamhet. Det innebär bland annat att:

- Vi fattar beslut och agerar utan hänsyn till personlig vinning för oss eller för våra närstående. Vi utnyttjar inte heller relationer med affärspartners för egen vinning.
- Vi undviker situationer som kan skapa eller ge intryck av intressekonflikter.
- Vi överträder aldrig gällande lag om givande eller tagande om muta.
- Vi för korrekt redovisning av ekonomiska transaktioner.

### *Visselblåsarpolicy*

En sund arbetsmiljö, goda relationer, och en hög affärsetik är avgörande för Dicots långsiktiga framgång. Det är viktigt för oss att oegentligheter, korruption eller bedrägerier som allvarligt kan skada våra anställda eller verksamheten uppmärksammas och utreds så tidigt som möjligt.

Syftet med denna policy är att Dicots anställda och konsulter ska känna sig trygga och veta att de kan rapportera missförhållanden, oegentligheter och allvarliga händelser som rör företaget utan rädsla för negativa konsekvenser. Företagets anställda ska känna att deras anmälningar som görs enligt denna visseblåsarpolicy blir tagna på allvar samt att de hanteras professionellt och konfidentiellt.

Visselblåsarsystemet är avsett att användas för allvarliga samt felaktiga ageranden och som ett komplement till gängse rapportering.

Anställda uppmuntras att rapportera alla missförhållanden och allvarliga händelser som de uppfattar som överträdelser av lagar eller av Uppförandekoden till sin chef. Om chefen är inblandad i ärendet eller om chefen inte kan eller inte har hanterat frågan på ett tillfredsställande sätt, bör anställda rapportera till en högre chef, VD eller till styrelsen. Informationen hanteras som strikt konfidentiell.

### *Efterlevnad av Uppförandekoden*

Uppförandekodens principer följs löpande upp som en naturlig del av verksamheten. Ledning och chefer har ett stort ansvar att föregå med gott exempel och skall säkerställa att de anställda är utbildade inom uppförandekoden.