

Retningslinjer for god forretningskikk

Oppdatert juni 2017



Innholdsfortegnelse



2 Hensikt og omfang



4 De ansattes rettigheter



6 Forretningsprinsipper



9 Menneskerettigheter



10 Miljø



11 Prosedyrer for overholdelse og oppfølging

Hensikt og omfang



Retningslinjene for god forretningsskikk utgjør grunnlaget for vårt arbeid

Disse retningslinjene for god forretningsskikk (heretter omtalt som 'retningslinjene') er utformet i den hensikt å fremme rettferdige og trygge arbeidsforhold, sikre menneskerettighetene, opprettholde en ansvarlig tilnærming til miljøsaker og overholde høye etiske standarder innen Nobia-konsernet.

Retningslinjene beskriver adferden som forventes av alle Nobia-ansatte og fastsetter et minstenivå for akseptabel adferd. Retningslinjene skal brukes som en rettesnor for å sikre at alle handler og behandles på samme måte. Nobia godtar ingen handlinger som er i strid med disse retningslinjene.

Retningslinjene gjelder for alle

Disse retningslinjene omfatter hele Nobia-konsernet, inkludert alle lokale enheter innen konsernet (heretter omtalt som 'Nobia'). Retningslinjene gjelder også for alle Nobias ansatte og samarbeidspartnere (dvs. leverandører, franchisetakere, detaljister, forhandlere,

konsulenter og andre, heretter omtalt som 'samarbeidspartnere'). Ansatte og samarbeidspartnere forventes å holde en høy forretningmessig og personlig etisk standard, og må følge disse retningslinjene i utførelsen av sine plikter i sitt arbeid for/med Nobia. Retningslinjene er basert på FNs menneskerettighetserklæring, ILOs erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet, OECDs retningslinjer for



Disse retningslinjene for god forretningsskikk er utformet i den hensikt å fremme rettferdige og trygge arbeidsforhold, sikre menneskerettighetene, opprettholde en ansvarlig tilnærming til miljøsaker og overholde høye etiske standarder innen Nobia-konsernet.



flernasjonale selskaper samt konkurranse- og anti-bestikkelseslover. Nobia skal til enhver tid følge lokal og internasjonal lovgivning, gjeldende regler og inngåtte kontrakter. Nobia krever av alle sine samarbeidspartnere at de overholder alle aspekter ved den lokale lovgivningen i det landet de driver virksomhet i. I noen tilfeller stilles det krav til at samarbeidspartnerne følger en strengere standard enn den som pålegges i den nasjonale lovgivningen, for å oppfylle kravene i disse retningslinjene. Dersom den nasjonale lovgivningen er strengere enn disse retningslinjene, skal Nobias ansatte og samarbeidspartnere følge den nasjonale lovgivningen.

Overholdelse av retningslinjene

Disse retningslinjene er godkjent av Nobias styre. Hovedansvaret for overholdelse ligger hos Nobias administrerende direktør (CEO). Lokale enhetsledere er ansvarlige for å oppfylle retningslinjene ved å sørge for at alle Nobias ansatte og samarbeidspartnere er kjent med og forstår innholdet i dem.

Prosedyrene for oppfyllelse, overv-

åking og oppfølging er sentrale for at retningslinjene skal være effektive. Konsernledelsen vil overvåke situasjonen og rapportere tilbake til styret minst en gang i året. Styret vil utrede situasjonen og, hvis nødvendig, ta beslutning om og iverksette korrigerende tiltak.

Disse retningslinjene gir ikke nøyaktige svar på hvordan man skal handle i enhver situasjon som oppstår. I tilfeller der det er uklart hvordan en bestemt situasjon skal håndteres, oppfordrer Nobia sine ansatte til å snakke med sin nærmeste leder eller med HR-avdelingen for å få svar på eventuelle spørsmål.

De ansattes rettigheter



Rettighetene som beskrives i dette avsnittet, gjelder for alle Nobias ansatte. Nobia forventer av alle sine samarbeidspartnere at de sørger for at disse kravene oppfylles, og at de minst overholder den nasjonale lovgivningen i det landet de driver virksomhet i. I noen tilfeller stilles det krav til at samarbeidspartnerne følger en strengere standard enn den som pålegges i den nasjonale lovgivningen, for å oppfylle kravene i disse retningslinjene.

Respekt for individet

Nobia respekterer individet og jobber for mangfold og likebehandling. Nobia ser på mangfold som en ressurs og har som mål at arbeidsplassen skal preges av mangfold. Ingen ansatt, kunde eller samarbeidspartner skal oppleve diskriminering på grunnlag av alder, etnisk, sosial eller nasjonal opprinnelse, hudfarge, kjønn, seksuell legning, sivilstatus, religion, politisk holdning, funksjonshemming eller av andre årsaker. Oppsigelse eller diskriminering på grunnlag av graviditet eller foreldreskap aksepteres ikke.

Som Nobias ansatte eller samarbeidspartnere oppfører vi oss med respekt overfor hverandre. Fysisk, psykisk, seksuell eller verbal trakassering overfor en ansatt eller samarbeidspartner skal ikke tolereres under noen omstendighet.

Nobia har som mål å være en attraktiv arbeidsplass med en sunn selskapskultur. Nobia ser verdien av en sunn balanse mellom arbeid og fritid og oppmuntrer ansatte til å oppnå en slik balanse. Ved å tilby en selskapskultur som tiltrekker seg kvalifiserte ansatte og samarbeidspartnere, kan selskapet utvikle og beholde viktig kompetanse.

Arbeidsbetingelser

Arbeidsbetingelser skal følge nasjonal lovgivning, bestemmelser og kollek-



Nobia respekterer individet og jobber for mangfold og likebehandling.



tivavtaler. Alle ansatte skal motta sine arbeidsvilkår skriftlig og bli gjort oppmerksom på betingelsene for sitt arbeidsforhold.

Nobia respekterer sine ansattes rettigheter til å danne eller bli medlemmer av frivillige ansattorganisasjoner eller fagforeninger, og til å forhandle kollektivt. Fagforeningsrepresentanter i Nobia skal i rimelig grad gis anledning til å utføre sine plikter.

Sikkerhet på arbeidsplassen

Sikkerheten til våre ansatte har høyeste prioritet, og Nobia har en nullvisjon med tanke på ulykker på arbeidsplassen og arbeidsrelaterte skader. Nobia skal derfor sørge for et trygt og sunt arbeidsmiljø for å redusere risikoer som kan føre til ulykker eller forringe de ansattes helse eller velvære. Forebyggende tiltak skal iverksettes for å redusere risikoen for ulykker, skader og fravær som følge av langvarig sykdom.

De nødvendige forutsetningene for sikkerhet skal gis, herunder også relevant informasjon. Sjefer, teamledere og verneombud skal ha de nødvendi-

ge kvalifikasjonene for å oppfylle sine bestemte ansvarsområder med hensyn til arbeidsmiljøet. Produksjons- og logistikkenheter skal sørge for at sikkerhetssystemer, inkludert brannalarmer, egnet brannslukkingsutstyr og førstehjelpsutstyr, holder en høy standard. Testing og opplæring skal skje med jevne mellomrom.

Alle Nobias enheter skal som minstekrav strengt overholde alle nasjonale helse- og sikkerhetslover og alle helse- og sikkerhetslover som er vedtatt i inngåtte avtaler.

Forretnings- prinsipper



Nobia respekterer lovgivningen om rettferdig handel, konkurranse og bestikkelse samt gjeldende regler relatert til forretningskikk i landene de opererer i, og krever at deres samarbeidspartnere gjør det samme. Urettferdig konkurranse, det å gi og motta bestikkelser og andre former for korrupsjon virker ødeleggende på konkurransen og hemmer økonomisk, sosial og demokratisk utvikling. Nobia jobber for å forebygge slik praksis i landene de opererer i.

Rettferdig konkurranse

Nobia støtter rettferdig og uhindret konkurranse i alle sine virksomheter. Nobia konkurrerer på en måte som er både etisk og rettferdig, uten å ta del i upassende aktiviteter eller urettferdig handelspraksis av noe slag. Enhver form for prisfiksing eller markedssegmentering samt utveksling av selskapets taushetsbelagte informasjon med personer utenfor Nobia-konsernet, eller andre konkurransehennende tiltak, er forbudt.

Ved en eventuell undersøkelse (uan-

meldt inspeksjon) av en konkurransemyndighet, skal ansatte samarbeide med funksjonærene og ikke på noen måte hindre undersøkelsen.

En overtredelse av konkurranseloverne kan få alvorlige økonomiske og juridiske følger for både selskapet og for involverte enkeltpersoner. Det er derfor viktig at alle ansatte er observante med tanke på mulige overtredelser. Hvis det oppstår en situasjon der det er vanskelig å avgjøre om den er tillatt



Nobia respekterer lovgivningen om rettferdig handel, konkurranse og bestikkelse samt gjeldende regler relatert til forretningskikk i landene de opererer i, og krever at deres samarbeidspartnere gjør det samme.



eller ikke, skal den ansatte kontakte sin nærmeste leder så tidlig som mulig.

Anti-bestikkelse og bedrageri

Nobias ansatte og samarbeidspartnere skal ikke delta i noen form for bedrageri, definert som bevisst forledelse i den hensikt å oppnå fordeler.

Nobia har nulltoleranse for bestikkelser, og ingen ansatt skal tilby eller godta en gave som kan regnes som en upassende fordel. En upassende fordel er noe som kan påvirke mottakerens adferd ved å oppmuntre til illojal eller ulovlig handling overfor den ansatte i den hensikt å oppnå personlig gevinst. Alle gaver, belønninger og fordeler, inkludert skjult provisjon eller utbetaling av returkomisjon, skal anses som bestikkelser dersom de kan påvirke mottakerens adferd.

Ansatte skal verken ta imot, tilby eller gi gaver, fordeler, godtgjørelser eller underholdning som kan påvirke den ansattes, kundens eller samarbeidspartnerens objektivitet og profesjonelle vurderingsevne.

Bare moderate gaver, belønninger

eller fordeler (opptil gjeldende skattefritt maksbeløp) som ikke påvirker mottakerens adferd skal være tillatt, forutsatt at det som gis, loves eller tilbys blir presentert på en åpen måte. Gaver til ansatte i offentlige myndigheter i forbindelse med offentlige anskaffelser, er aldri tillatt.

Innkjøps- og salgsaktiviteter skal håndteres profesjonelt og med integritet. Betingelsene for rabatter, provisjoner og bonuser skal være rimelige og nedtegnes skriftlig.

Nobia følger den svenske anti-bestikkelsesinstitusjonen IMMs retningslinjer om gaver, belønninger og andre fordeler i næringslivet, som er vedlagt disse retningslinjene for god forretningskikk og også ligger på følgende lenke: <http://www.institutetmotmutor.se/en/publications/business-code/>.

Upartiskhet og interessekonflikter

Nobias forretningsforbindelser skal være upartiske, og alle forretningsavgjørelser skal være basert på selskapets beste interesser, uavhengig av personlige forbindelser eller fordeler. Inte-



ressekonflikter mellom de ansatte og selskapet skal unngås.

Ansatte må ikke ta del i aktiviteter utenfor Nobia-konsernet som er i konflikt med Nobias interesser. Dersom en interessekonflikt oppstår, skal den ansatte informere sin nærmeste leder umiddelbart.

Ansatte og samarbeidspartnere må ikke bruke sin tilknytning til Nobia for å oppnå personlige fordeler, f.eks. ved å kjøpe tjenester fra et selskap der de eller deres venner og slektninger er sjefer eller har aksjer. Hvis en slik handling likevel er berettiget, skal den godkjennes av nærmeste sjef.

Nobia forholder seg nøytral med hensyn til politiske partier og kandidater. Verken Nobias navn eller ressurser skal brukes for å fremme interessene til politiske partier eller kandidater.

Ansatte og samarbeidspartnere må ikke videreformidle fortrolig informasjon om Nobia til personer utenfor selskapet. Fortrolig informasjon omfatter forretningshemmeligheter, informasjon om kunder, juridiske dokumenter, ulike arbeidsdokumenter og sensitiv

informasjon om selskapets resultater og forretningsplaner.

Kunder og leverandører

Nobia har som mål å levere produkter og tjenester som oppfyller kundenes forventninger innenfor alle aspekter av hva vi leverer. Nobia baserer sitt forhold med kunder og leverandører på sunne forretnings- og markedsprinsipper. I sitt forhold med kunder jobber Nobia for å:

- Gi kundene best mulig service ved å lytte til deres behov og behandle dem med respekt, og ved å imøtekomme deres forventninger i den grad det er mulig;
- Følge strenge etiske standarder ved all forbindelse og behandle følsom informasjon med stor integritet og respekt;
- Inngå rettferdige og tydelige avtaler.

Menneske- rettigheter



Nobia støtter og respekterer internasjonale konvensjoner om menneskerettigheter så vel som lokal arbeidslovgivning. Alle som jobber direkte eller indirekte for Nobia, bør få oppfylt sine grunnleggende rettigheter som beskrevet i FNs menneskerettighetserklæring. Nobia foretar jevnlig inspeksjoner av leverandører for å sikre at menneskerettigheter ikke krenkes. Nobia følger også opp slike inspeksjoner for å sikre tilfredsstillende arbeidsbetingelser i sin forsyningskjede.

Nobia tillater ingen praksis som har en begrensende effekt på ansattes frie bevegelser. Tvangsarbeid, slavearbeid eller andre former for ufrivillig arbeid aksepteres ikke på Nobias anlegg eller i samarbeidspartnerne virksomheter.

Nobia tolererer ikke barnearbeid i sine virksomheter eller i samarbeidspartnerne virksomheter. Vi følger lokal lovgivning om minstealder for arbeid. Dersom ingen slike arbeidsbestemmelser finnes, skal minstealder for arbeid være 15 år.



Alle som jobber direkte eller indirekte for Nobia, bør få oppfylt sine grunnleggende rettigheter som beskrevet i FNs menneskerettighetserklæring.

Miljø



Nobia er engasjert i miljøvern og jobber aktivt for å redusere miljøpåvirkningen av sine virksomheter, produkter og prosesser. Nobia jobber for å redusere sin miljøpåvirkning ved å begrense bruken av farlige kjemikalier, spare ressurser samt innføre mer effektive oppvarmingssystemer og optimalisere transporten. Selskapet søker stadig etter bærekraftige metoder for å spare ressurser innen alle forretningsområder, med hovedfokus på forbedringer innen energiforbruk og transporteffektivitet. Nobia arbeider for å skape en selskapskultur som fokuserer på miljøet og fremmer effektiv bruk av ressurser.

Videre jobber Nobia aktivt for å redusere sin klimapåvirkning ved, som et minstekrav, å rette seg etter lover og overgå bestemmelser eller avtaler angående reduksjon av alle typer utslipp, he-

runder drivhusgasser og andre utslipp til luft, jord eller vann.

Nobia anerkjenner at kvalitets- og sikkerhetsaspekter er viktige gjennom hele kjøkkenets livssyklus – fra produksjon og bruk til avhending – og er engasjert i å utvikle og tilby produkter som holder høy standard med tanke på kvalitet og sikkerhet, i samsvar med kundenes krav.



Nobia er engasjert i miljøvern og jobber aktivt for å redusere miljøpåvirkningen av sine virksomheter, produkter og prosesser.

¹Nobia jobber systematisk med miljøstyringssystemet ISO 14001 og tilsvarende standarder. Nobia følger EUs tømmerforordning ved innkjøp av tre og trebaserte produkter.

Prosedyrer for overholdelse og oppfølging



Nobia krever at alle ansatte og samarbeidspartnere følger disse retningslinjene.

Alle ledere har et ansvar for å formidle innholdet i disse retningslinjene og for å håndheve dem i sine virksomheter. Ansatte med eksterne kontakter skal informere sine respektive forretningskontakter om disse retningslinjene. Nobias leverandører vil hele tiden bli vurdert etter sin evne til å oppfylle kravene i retningslinjene.

Ethvert brudd på eller unnlatelse av å følge retningslinjene kan føre til disiplinærtiltak, inkludert oppsigelse eller, for samarbeidspartnere, opphør av forretningsforholdet. Slike handlinger utelukker ikke muligheten for at selskapet går til rettslige skritt.

Det kan oppstå situasjoner som ikke har noen bestemte retningslinjer. I slike situasjoner bør alle berørte personer handle i tråd med disse retningslinjene. Nobia oppfordrer også alle ansatte til å diskutere slike situasjoner med sin nærmeste leder, HR-avdelingen eller en annen kontaktperson i Nobia.

Rapportering av brudd

Alle ansatte og samarbeidspartnere oppfordres til å rapportere eventuelle lovbrudd eller handlinger som er i strid med retningslinjene. Nobia-ansatte eller samarbeidspartnere som blir kjent med uetisk eller ulovlig adferd, oppfordres til å rapportere sine bekymringer til sin leder eller Nobia-kontakt. Dersom denne personen er en del av den ansattes eller samarbeidspartners bekymring og ikke er i en egnet posisjon til å håndtere denne, rådes den ansatte eller samarbeidspartneren til å rapportere til en høyere leder eller kontaktperson.

Dersom ingen av de ovennevnte rapporteringskanalene er tilgjengelige



Nobias leverandører vil hele tiden bli vurdert etter sin evne til å oppfylle kravene i retningslinjene.



eller hensiktsmessige, bør bekymringer rapporteres gjennom kommunikasjonsverktøyet Nobia SpeakUp, som behandles av en nøytral ekstern samarbeidspartner. Dette kan utføres på nettet eller via telefon og gir mulighet for å rapportere hendelser anonymt. All slik kommunikasjon er taushetsbelagt. Ingen personer skal utsettes for negative konsekvenser eller diskriminering av noe slag dersom de rapporterer saker i god tro og i samsvar med hensikten bak disse retningslinjene for god forretningsskikk.

Et råd for forretningsskikk, bestående av Nobias administrerende direktør (CEO), finansdirektør (CFO) og HR-sjef, skal behandle de rapporterte sakene på en betimelig måte. Personen som rapporterte saken, skal informeres om resultatet av utredningen, med mindre vedkommende har valgt å være anonym. Rådet for forretningsskikk er pålagt å utføre en årlig gjennomgang av retningslinjene og eventuelle rapporterte saker.

Kilder

For ytterligere veiledning om hvordan reglene i retningslinjene skal forstås, inneholder følgende dokumenter flere eksempler på hva som tillates og ikke tillates:

- IMMs retningslinjer om gaver, belønninger og andre fordeler i næringslivet
- Nobia-konsernets politikk for godtgjørelser
- Nobia-konsernets politikk for IT-sikkerhet
- Driftsrutiner for innkjøp (NSAR)
- Handel med Nobia-aksjer (Insider Policy)
- Nobia-konsernets kommunikasjonspolitikk

