







Uppförandekod

Uppdaterad Juni 2017



Innehåll

	2	Syfte och omfattning
	4	Medarbetarnas rättigheter
	6	Affärsprinciper
	9	Mänskliga rättigheter
	10	Miljö
	11	Efterlevnad, implementering och uppföljning

Syfte och omfattning



Uppförandekoden utgör grunden för vårt arbete

Denna uppförandekod (koden) har tagits fram för att främja rättvisa och säkra arbetsförhållanden, värna om mänskliga rättigheter och upprätthålla en ansvarsfull hantering av miljöfrågor samt tillämpa höga etiska normer inom Nobiakoncernen.

Koden beskriver det beteende som förväntas av samtliga Nobias medarbetare och anger miniminivån för acceptabelt uppförande. Koden ska användas som vägledning för att säkerställa att alla agerar och behandlas på samma sätt. Nobia accepterar inga handlingar som strider mot denna kod.

Koden omfattar alla

Denna kod omfattar hela Nobiakoncernen, inklusive samtliga lokala enheter inom Nobiakoncernen (hädanefter benämnda Nobia). Koden gäller även för alla Nobias medarbetare och samarbetspartners (det vill säga leverantörer, franchisetagare, återförsäljare, konsulter och andra samarbetspartners, hädanefter benämnda samarbetspart-

ners). Medarbetare och samarbetspartners förväntas upprätthålla en hög etisk standard, både affärsmässigt och personligen, och ska följa denna kod när de utför sina uppgifter inom ramen för sitt arbete för/tillsammans med Nobia. Koden baseras på FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet och OECD:s riktlinjer för multinationella företag, konkurrenslagstiftning och



Denna uppförandekod har tagits fram för att främja rättvisa och säkra arbetsförhållanden, värna om mänskliga rättigheter och upprätthålla en ansvarsfull hantering av miljöfrågor samt tillämpa höga etiska normer inom Nobiakoncernen.



antikorrupsionsregler. Nobia ska alltid följa lokal och internationell lagstiftning, tillämpliga regler och ingångna avtal. Nobia kräver att alla samarbetspartners, i alla avseenden, alltid följer den lokala lagstiftningen i verksamhetslandet. I vissa fall krävs det att samarbetspartnern tillämpar en högre standard än vad nationella lagar kräver för att leva upp till kraven som ställs i denna kod. Om nationell lagstiftning är striktare än denna kod ska Nobias medarbetare och samarbetspartners följa den nationella lagstiftningen.

Kodens efterlevnad

Denna kod har godkänts av Nobias styrelse. Nobias VD har det yttersta ansvaret för att koden efterlevs. Lokala enhetschefer är ansvariga för att koden implementeras genom att se till att samtliga av Nobias medarbetare och samarbetspartners känner till samt förstår dess innehåll.

Rutiner för implementering, övervakning och uppföljning är av yttersta vikt för att koden ska bli effektiv. Koncernledningen ska bevaka situationen och

återrapportera till styrelsen åtminstone en gång per år. Styrelsen ska då utvärdera situationen och vid behov fatta beslut om och verkställa eventuella korrigerande åtgärder.

Koden anger inte exakta svar på hur man ska agera i alla tänkbara situationer. Vid oklarheter om hur en specifik situation kan hanteras uppmanar Nobia sina medarbetare att vända sig till närmsta chef eller till HR-avdelningen för att få svar på eventuella frågor.

Medarbetarnas rättigheter



Rättigheterna som beskrivs nedan omfattar samtliga av Nobias medarbetare. Nobia förväntar sig att samtliga samarbetspartners säkerställer att dessa krav efterlevs samt minst följer de nationella lagar som finns i verksamhetslandet. I vissa fall krävs det att samarbetspartnerna tillämpar en högre standard än vad nationella lagar kräver för att leva upp till kraven som ställs i denna kod.

Respekt för individen

Nobia respekterar individen och verkar för mångfald och likabehandling. Nobia ser mångfald som en resurs och strävar efter att ha en diversifierad arbetsplats. Ingen medarbetare, kund eller samarbetspartner ska diskrimineras på grund av ålder, etnisk, social eller nationell härkomst, hudfärg, kön, sexuell läggning, civilstånd, religion, politiska åsikter, funktionsnedsättning eller av någon annan anledning. Uppsägning eller diskriminering på grund av graviditet eller föräldraskap accepteras inte.

Som medarbetare eller samarbetspartner till Nobia agerar vi med respekt mot varandra. Fysiska, psykologiska,

sexuella eller verbala trakasserier mot någon medarbetare eller samarbetspartner tolereras inte under några omständigheter.

Nobia har som målsättning att vara en attraktiv arbetsplats med sund företagskultur. Nobia värdesätter en balans mellan arbete och fritid och uppmuntrar sina medarbetare att uppnå en sådan balans. Genom att erbjuda en företagskultur som attraherar kompetenta medarbetare och samarbetspartners kan företaget utvecklas och bibehålla viktiga kompetenser.

Arbetsförhållanden

Arbetsförhållanden ska följa nationella lagar, regler och kollektivavtal. Samtliga medarbetare ska få sitt anställningsavtal



Nobia respekterar individen och verkar för mångfald och likabehandling.



skriftligt, ska informeras om villkoren för anställningen samt förstå sina arbetsvillkor.

Nobia respekterar sina medarbetares rättigheter att bilda eller ansluta sig till frivilliga arbetstagarorganisationer eller fackföreningar samt att förhandla kollektivt. Fackföreningsrepresentanter inom Nobia ska beredas möjlighet att utföra sina åtaganden i rimlig utsträckning.

Säkerhet på arbetsplatsen

Medarbetarnas säkerhet är högsta prioritet och Nobia arbetar enligt en nollvision vad gäller arbetsplatsolyckor och arbetsrelaterade skador. Nobia erbjuder därför en säker och hälsosam arbetsmiljö för att reducera risker som kan leda till olyckor eller skada medarbetarnas hälsa eller välbefinnande. Förebyggande åtgärder vidtas för att minimera risken för olyckor, skador och långvarig sjukfrånvaro.

Nödvändiga säkerhetsvillkor ska tillhandahållas, inklusive lämplig information. Chefer, gruppleddare och skyddsombud ska ha de kvalifikationer som

deras specifika ansvar för arbetsmiljön kräver. Tillverknings- och logistikenheter ska tillse att deras säkerhetssystem, däribland brandlarm, tillämplig brandskyddsutrustning och första-hjälpen-utrustning håller en hög standard. Tester och utbildning ska genomföras regelbundet.

Alla Nobias enheter ska som minimumkrav strikt följa alla tillgängliga nationella hälso- och säkerhetslagar samt de hälso- och säkerhetsbestämmelser som följer av ingångna avtal.

Affärsprinciper



Nobia respekterar lagstiftning för rättvis handel och konkurrens, antikorrptionslagar och tillämpliga regler för affärsetik i de länder där företaget är verksamt, och kräver av sina samarbetspartners att de gör detsamma. Illojala konkurrensåtgärder, givande och tagande av mutor/korruption snedvrider konkurrensen och hämmar den ekonomiska, sociala och demokratiska utvecklingen. Nobia arbetar för att förebygga sådana handlingar i de länder där företaget är verksamt.

Rättvis konkurrens

Nobia stödjer rättvis och fri konkurrens inom alla delar av sin verksamhet. Företaget konkurrerar på ett såväl etiskt som rättvist sätt, och deltar inte i otillbörliga eller på annat sätt oetiska aktiviteter som hämmar konkurrensen. Alla former av prissamarbeten eller marknadsuppdelningar, samt utbyte av företagshemlig information med aktörer utanför Nobiakoncernen eller andra konkurrensbegränsande åtgärder är otillåtna.

I händelse av att en konkurrensmyndighet

utför en oanmäld inspektion (gryningsråd) ska medarbetare samarbeta med myndighetens utsända och inte på något sätt hindra inspektionen.

En överträdelse av konkurrenslagstiftningen kan få allvarliga ekonomiska och rättsliga konsekvenser för både företaget och inblandade individer. Viktigt är därför att alla medarbetare är uppmärksamma på eventuella överträdelser. Om det uppstår en situation som är svår att bedöma om den är tillåten eller otillåten ska medarbetaren kontakta sin



Nobia respekterar lagstiftning för rättvis handel och konkurrens, antikorrptionslagar och tillämpliga regler för affärsetik i de länder där företaget är verksamt, och kräver av sina samarbetspartners att de gör detsamma.



närmaste chef, gärna i ett så tidigt skede som möjligt.

Anti-korruption, bedrägerier och mutor

Nobias medarbetare och samarbetspartners ska inte vara delaktiga i någon typ av bedrägeri, vilket definieras som uppsåtligt vilseledande handling i avsikt att vinna en fördel.

Nobia har nolltolerans mot mutor och därför ska ingen medarbetare varken ge eller ta emot en gåva som kan anses utgöra en otillbörlig förmån. Otillbörlig förmån innebär något som kan påverka mottagarens beteende så att personen agerar illojalt eller olagligt gentemot sin arbetsgivare genom egen vinning. Alla gåvor, belöningar och fördelar, inklusive dold provision eller så kallad kickback, betraktas som givande av muta om de skulle kunna påverka mottagarens beteende.

Medarbetare ska varken ta emot, erbjuda eller ge gåvor, fördelar, ersättningsar eller erbjudanden om underhållning, som skulle kunna påverka medarbetarens, kundens eller samarbetspartners

objektivitet och professionella omdöme.

Endast gåvor, belöningar, evenemang eller liknande till ett måttligt värde (upp till lokalt maximalt skattefritt belopp) som inte påverkar mottagarens beteende är tillåtna, under förutsättning att dessa framställs, utlovas eller erbjuds öppet. Gåvor till myndighetsanställda eller i samband med offentliga upphandlingar är aldrig tillåtna.

Inköp och försäljning ska skötas professionellt och med integritet. Villkor för rabatter, provisioner och bonusar ska vara rimliga och anges skriftligen.

Nobia följer koden från Institutet mot mutor (IMM) avseende gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet, vilken bifogas denna kod och även finns på följande länk: <http://www.institutet-motmutor.se/naringslivskod>.

Opartiskhet och intressekonflikter

Nobias affärsrelationer ska vara opartiska och samtliga affärsbeslut ska fattas utifrån företagets bästa, utan hänsyn till personliga relationer eller fördelar. Intressekonflikter mellan medarbetare



och företaget ska undvikas.

Medarbetare får inte delta i aktiviteter utanför Nobiakoncernen som strider mot Nobias intressen. Om en intressekonflikt uppstår ska medarbetaren informera sin närmaste chef.

Medarbetare och samarbetspartners får inte använda sin koppling till Nobia för att vinna personliga fördelar, t.ex. att en medarbetare köper tjänster från ett företag där denne eller någon närstående sitter i styrelsen eller har ägarintressen. Om en sådan handling ändå är berättigad, krävs godkännande från närmaste chef.

Nobia intar en neutral hållning i förhållande till politiska partier och politiska kandidater. Varken namnet Nobia eller företagets resurser får användas för att främja politiska partiers eller kandidaters intressen.

Medarbetare och samarbetspartners får inte föra vidare konfidentiell information om Nobia till någon person utanför företaget. Konfidentiell information innefattar bland annat företagshemligheter, uppgifter om kunder, juridiska dokument, diverse arbetsdo-

kument samt känslig information om företagets resultat och affärsplaner.

Kunder och leverantörer

Nobia strävar efter att tillhandahålla produkter och tjänster som möter våra kunders förväntningar när det gäller alla aspekter av det vi levererar. Nobia grundar sin relation med kunder och leverantörer på sunda affärsmässiga – och marknadsmässiga metoder. I sin relation med kunder strävar Nobia efter:

- Att ge kunder bästa tänkbara service genom att lyssna på kunders behov och behandla dem med respekt samt i största möjliga mån leva upp till ställda förväntningar.
- Tillämpa en hög etisk standard i alla relationer och behandla känslig information med stor integritet och respekt.
- Tillämpa skäliga och tydliga avtal.

Mänskliga rättigheter



Nobia stödjer och respekterar internationella konventioner om mänskliga rättigheter samt lokal arbetslagstiftning. Var och en som direkt eller indirekt arbetar för Nobia ska ha rätt att få sina grundläggande mänskliga rättigheter tillgodosedda i enlighet med FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna. Nobia granskar regelbundet sina leverantörer för att säkerställa att det inte förekommer brott mot de mänskliga rättigheterna. Nobia följer dessutom upp dessa granskningar för att säkerstäl-



Var och en som direkt eller indirekt arbetar för Nobia ska ha rätt att få sina grundläggande mänskliga rättigheter tillgodosedda i enlighet med FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna.

la tillfredsställande arbetsförhållanden inom leverantörskedjan.

Nobia tillåter inga handlingar som begränsar anställdas fria rörlighet. Tvångsarbete, slavarbete eller andra former av ofrivilligt arbete accepteras inte på Nobias anläggningar eller i verksamheter hos företagets samarbetspartners.

Nobia tolererar inte minderårig arbetskraft i sin verksamhet eller i verksamheter hos företagets samarbetspartners. Vi följer lokal lagstiftning om minimiålder för anställning. Om inga sådana lagar finns ska den nedre åldersgränsen för anställning vara 15 år.

Miljö



Nobia arbetar aktivt för att skydda miljön och strävar efter att minska miljöpåverkan från företagets verksamheter, produkter och processer. Nobia strävar efter att minska miljöpåverkan genom att begränsa användning av farliga kemikalier, hushålla med resurser, införa mer effektiva uppvärmningssystem samt transportoptimering. Företaget söker ständigt nya sätt att spara resurser inom alla delar av sin verksamhet, med särskilt fokus på minskad energiförbrukning och effektiva transporter. Nobia arbetar med att skapa en företagskultur där miljön är i fokus och där en effektiv användning av resurser förespråkas.

Vidare strävar Nobia efter att minska sin klimatpåverkan genom att som minimumkrav följa de lagar¹, överträffa bestämmelser och avtal som rör minskning av alla typer av utsläpp, växthusga-

ser och övriga utsläpp i luften, på land eller i vatten.

Nobia anser att kvalitets- och säkerhetsaspekter är viktiga under ett köks hela livscykel – från produktion och användning till deponering – och arbetar därför aktivt för att utveckla och erbjuda produkter som håller en hög standard vad gäller kvalitet och säkerhet, i enlighet med kundernas efterfrågan genom ett köks hela livscykel.



Nobia arbetar aktivt för att skydda miljön och strävar efter att minska miljöpåverkan från företagets verksamheter, produkter och processer.

¹Nobia arbetar systematiskt med miljöledningssystemet ISO 14001 och liknande system. Nobia följer EU:s timmerförordning vid inköp av trä och träbaserade produkter.

Efterlevnad, implementering och uppföljning



Nobia kräver att samtliga medarbetare och samarbetspartners ska följa denna kod.

Alla chefer är ansvariga för att sprida innehållet i koden samt för att genomdriva den inom sina respektive organisationer. Medarbetare med externa kontakter ska informera sina respektive affärskontakter om denna kod. Nobias leverantörer kommer att genomgå en kontinuerlig utvärdering i förhållande till sin förmåga att leva upp till kraven i koden.

Brott mot eller bristande efterlevnad av koden kan leda till disciplinära åtgärder, däribland uppsägning eller, vad gäller samarbetspartners, avslutad affärsrelation. Sådana åtgärder utesluter inte att företaget kan komma att inleda en rättslig process.

Det kan uppstå situationer som det saknas specifika riktlinjer för. I sådana situationer ska samtliga inblandade personer uppträda i enlighet med andan i denna kod. Nobia uppmanar också samtliga medarbetare att diskutera sådana situationer med närmaste chef, HR avdelningen eller annan kon-

taktperson på Nobia.

Rapporting av överträdelser

Alla medarbetare och samarbetspartners uppmuntras att rapportera lagöverträdelse eller handlingar som strider mot koden. Nobias medarbetare eller samarbetspartners som får kännedom om oetiskt eller olagligt beteende uppmuntras att rapportera detta till sin närmaste chef eller kontaktperson på Nobia. Om denna person är inblandad i situationen som medarbetaren eller samarbetspartnern upplever som problematisk, och därför inte är lämplig att hantera frågan, ska vederbörande vända sig till en chef eller kontaktperson högre upp



Nobias leverantörer kommer att genomgå en kontinuerlig utvärdering i förhållande till sin förmåga att leva upp till kraven i koden.



i organisationen.

Om ingen av ovan nämnda rapporteringskanaler är tillgängliga eller lämpliga ska ärendet rapporteras via Nobias, för ändamålet särskilt framtagna, kommunikationskanal för överträdelser "SpeakUp", som hanteras av en neutral extern samarbetspartner. Detta kan ske via web eller telefon och ger en möjlighet att rapportera händelser anonymt. All sådan kommunikation ska hållas konfidentiell. Ingen person ska drabbas av negativa konsekvenser eller diskriminering om de rapporterar incidenter i god tro och i enlighet med syftet med denna uppförandekod.

En affärsetisk kommité bestående av Nobias CEO, CFO och HR-direktör, ska hantera de rapporterade ärendena inom rimlig tid. Den person som har rapporterat problemet ska informeras om utredningens resultat under förutsättning att personen inte valt att vara anonym. Den affärsetiska kommitén är skyldig att genomföra en årlig genomgång av koden och av de eventuella ärenden som har rapporterats.

Referenser

För ytterligare vägledning angående hur reglerna i koden ska förstås finns fler exempel på vad som är tillåtet och inte i följande dokument:

- IMM:s kod om gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet
- Nobia Group Remuneration policy
- Nobia Group IT Security policy
- Operational Routines for Purchasing (NSAR)
- Trading in Nobia shares (Insider policy)
- Nobia Group Communication policy

