







Retningslinjer for god forretningskikk

Oppdatert november 2019



Innholdsfortegnelse

	2	Hensikt og omfang
	4	De ansattes rettigheter
	6	Forretningsprinsipper
	9	Menneskerettigheter
	10	Miljø og klima
	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') fastsetter hvordan vi skal fremme rettferdige og trygge arbeidsforhold, sikre menneskerettighetene, opprettholde en ansvarlig tilnærming til miljø saker og overholde høye etiske standarder innen Nobia-konsernet.

Retningslinjene utgjør rammene for vår hvordan vi skal ta etiske beslutninger, og for hvordan vi skal handle til daglig. De beskriver adferden som kreves 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 ledere og ansatte i hele Nobia-konsernet, inkludert alle lokale enheter innen konsernet (heretter omtalt som 'Nobia').

Retningslinjene gjelder også for Nobias 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. På forretningsreiser forventes



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



det at de ansatte alltid følger retningslinjene. Retningslinjene er basert på FNs menneskerettighetserklæring, ILOs erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet, OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper, de ti prinsippene i FNs Global Compact, som vi har signert, 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, overvåking 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 rammer for etisk forretningsdrift og 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.

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 nedenfor, 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.

Likhet og mangfold

Nobia plikter å gi like muligheter til arbeid. Ingen ansatt, kunde eller samarbeidspartner skal oppleve diskriminering på grunn av alder, etnisk, sosial eller nasjonal opprinnelse, hudfarge, kjønn, seksuell legning, status, religion, politisk holdning, funksjonshemming eller 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.

Arbeidsbetingelser

Alle arbeidsbetingelser skal følge nasjonale lover, bestemmelser og kollektivavtaler om

menneskerettigheter og arbeidsforhold, for eksempel arbeidstid, overtid og permisjon, og disse reglene skal gjelde uten forskjellsbehandling for alle kategorier av arbeidere (dvs. fast ansatte, kontraktsansatte, innleid personale, osv.). Nobia godtar aldri arbeidsbetingelser som ikke er i tråd med ILOs erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet. 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 respekterer individet og jobber for mangfold og likebehandling.



Nobia skal i rimelig grad gis anledning til å utføre sine plikter.

Nobia etterstreber 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 bringe viktig kompetanse videre.

Sikkerhet på arbeidsplassen

Helsen og 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.

Alle ansatte har et personlig ansvar for å engasjere seg i og forplikte seg til å skape trygge arbeidsplasser, handle sikkert og reagere på svakheter og risikabel atferd.

Alle produksjonsenheter innen Nobia

må jobbe systematisk med helse og sikkerhet og iverksette forebyggende tiltak for å minimere risikoen for ulykker, skader og fravær som følge av langvarig sykdom. Vi etterstreber å eliminere risiko, uønskede hendelser og nestenulykker ved å fremme en kultur for proaktiv helse- og sikkerhetsstyring for å bidra til bevisstgjøring, eierskap og tiltak knyttet til alle helse- og sikkerhetsrelaterte risikoer og muligheter. De nødvendige forutsetningene for sikkerhet skal gis, herunder også relevant informasjon. Sjefer, teamledere og verneombud skal ha de nødvendige 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. Alle ansatte det er relevant for, må gjennomgå jevnlig testing og opplæring.

Alle Nobias enheter skal som minstekrav strengt overholde alle nasjonale helse- og sikkerhetslover og alle helse- og sikkerhetsbestemmelser som fremgår av inngåtte avtaler.

Forretnings- prinsipper



Nobia respekterer lovgivningen om rettferdig handel, konkurranse og bestikkelse samt gjeldende regler relatert til forretningskikk i landene selskapet opererer i, og krever at deres samarbeidspartnere gjør det samme. Urettferdig konkurranse, det å gi og motta bestikkløse 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 gi eller ta imot 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 returkommisjon, 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 som ikke påvirker mottakerens adferd, er tillatt, forutsatt at de gis, loves eller tilbys åpent. 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 forretningsskikk og også ligger på følgende lenke: <http://www.institutetmotmutor.se/en/publications/business-code/>.

Upartiskhet og interessekonflikter

Nobias forretningsforbindelser skal være upartiske, og alle forretningsavtaler skal være basert på selskapets beste interesser, uavhengig av personlige forbindelser eller fordeler. Interessekonflikter 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 leder umiddelbart. Vi oppfordrer alle ansatte til å innhente skriftlig godkjenning fra HR / nærmeste leder på forhånd.

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 til kundene vil Nobia

- 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 baserer sitt engasjement for menneskerettigheter på FNs verdenserklæring om menneskerettigheter, FNs barnekonvensjon og UK Modern Slavery Act (britisk lov om moderne slaveri). I tillegg forplikter Nobia seg til å følge FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter når vi innlemmer respekt for menneskerettighetene i våre retningslinjer og prosedyrer. Nobia erkjenner at barn er en spesielt sårbar gruppe, og at vi har et felles ansvar for å respektere og fremme

barns rettigheter.

Nobia prioriterer håndteringen av virksomhetens påvirkning på menneskerettighetene med utgangspunkt i den operasjonelle konteksten, vår innflytelse og våre forretningsrelasjoner. Dette medfører at vi konsentrerer oss om vår egen drift og våre leverandører, skjønt målet er å forhindre og begrense brudd på menneskerettighetene i hele verdikjeden.

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 samarbeidspartnerens virksomheter.

Nobia tolererer ikke barnearbeid i sine virksomheter eller i samarbeidspartnerens virksomheter. Nobia 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 og klima



Nobia er engasjert i miljøvern og jobber aktivt for å redusere miljø- og klimapåvirkningen av selskapets virksomheter, produkter og prosesser. Nobia etterstreber å redusere selskapets miljøpåvirkning ved å innlemme miljøhensyn i verdikjeden.

Nobia må som et minimum overholde alle gjeldende lover, regler og kontraktsfestede krav, og skal etterstrebe å gi produkter og prosesser miljøegenskaper som overgår det som kreves i standarder og lover. Videre jobber Nobia og selskapets samarbeidspartnere aktivt for å redusere sin klimapåvirkning ved som et minimum å følge lover, bestemmelser og avtaler angående reduksjon av alle typer utslipp, herunder drivhusgasser og andre utslipp til luft, jord eller vann. Nobia og selskapets samarbeidspartnere skal også følge føre var-prin-

sippet og sikre en systematisk miljø- og klimaforvaltning. Dette kan blant annet omfatte å begrense bruken av farlige kjemikalier, spare ressurser samt innføre mer effektive oppvarmingssystemer og optimalisere transporten. Nobia og selskapets samarbeidspartnere arbeider for å skape en selskapskultur som fokuserer på miljøet og fremmer effektiv bruk av ressurser.



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. Nobia overvåker regelmessig leverandørenes risiko og ytelse via Nobias bærekraftprogram for leverandører. Egne retningslinjer for god forretningskikk med krav til leverandører danner grunnlaget for enhver leverandørkontrakt.

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 skal 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 samarbeidspartne-



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



ren til å rapportere til en høyere leder eller kontaktperson.

Dersom ingen av de ovennevnte rapporteringskanalene er tilgjengelige 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.

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.

Referanser

Du finner mer informasjon i følgende dokumenter:

- 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
- Nobias retningslinjer for god forretningsskikk

Nobia AB

Gateadresse: Blekholmstorget 30 E7

SE-111 64 Stockholm, Sweden

Tel. +46 8 440 16 00, Fax +46 8 503 826 49

info@nobia.com, www.nobia.com