







Uppförandekod

Uppdaterad November 2019



Innehåll

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

Syfte och omfattning



Uppförandekoden utgör grunden för vårt arbete

Denna uppförandekod (hädanefter benämnd "koden") definierar hur vi främjar rättvisa och säkra arbetsförhållanden, säkrar mänskliga rättigheter, upprätthåller ett ansvarsfullt tillvägagångssätt i miljöfrågor och tillämpar en hög etisk standard inom Nobiakoncernen.

Koden är ett ramverk för etiskt beslutsfattande inom koncernen och klargör hur vi ska agera dagligen. Den beskriver det uppförande som krävs av samtliga Nobias medarbetare och anger miniminivån för acceptabelt uppförande. Koden ska användas som vägledning för att säkerställa att alla uppträder och behandlas på samma sätt. Nobia accepterar inga handlingar som strider mot denna kod.

Koden omfattar alla

Denna uppförandekod omfattar ledning och medarbetare inom hela Nobiakoncernen, inklusive samtliga lokala enheter inom Nobiakoncernen (hädanefter benämnda "Nobia").

Koden omfattar även samtliga Nobias samarbetspartners (det vill säga leverantörer, franchisetagare, återförsäljare, konsulter och andra samarbetspartners, hädanefter benämnda "samarbetspartners").

Medarbetare och samarbetspartners förväntas upprätthålla en hög etisk standard, både affärsmässigt och personligen, och ska följa denna kod under det att de utför sina uppgifter inom ramen för sitt arbete med Nobia. På affärsresor förväntas medarbetare



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.



alltid uppträda enligt koden. Koden baseras på FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, ILO:s deklARATION om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet, OECD:s riktlinjer för multinationella företag, de tio principer som omfattas av FN:s Global Compact som vi har skrivit under, samt konkurrenslagstiftning och antikorrups-tionsbestämmelser. Nobia ska alltid följa lokal och internationell lagstiftning, tillämpliga regler och ingångna avtal. Nobia kräver att alla samarbetspartners följer alla delar av lokal lagstiftning i landet där de är verksamma. I vissa fall behöver samarbetspartners tillämpa en högre standard än vad som anges i lokal lagstiftning för att kunna uppfylla kraven som anges i denna kod. Om den nationella lagstiftningen är striktare än denna kod ska Nobias medarbetare och samarbetspartners följa den nationella lagstiftningen.

Efterlevnad av koden

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 Nobias medarbetare och samarbetspartners känner till och förstår dess innehåll.

Rutiner för implementering, övervakning och uppföljning är av yttersta vikt för att koden ska bli effektiv. Koncernledningen måste bevaka situationen och återsrapportera till styrelsen åtminstone en gång per år. Styrelsen ska då utvärdera situationen och vid behov fatta beslut om och verkställa korrigerande åtgärder.

Koden är ett ramverk för etiska affärsmetoder och anger inte exakt hur varje tänkbar situation ska hanteras. Om det är oklart hur en specifik situation ska hanteras uppmuntrar Nobia sina medarbetare att prata med sin närmaste chef eller med HR-avdelningen för att få svar på eventuella frågor. 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 alla samarbetspartners säkerställer att dessa krav uppfylls och åtminstone efterlever nationell lagstiftning i landet där de är verksamma. I vissa fall behöver samarbetspartners tillämpa en högre standard än vad som anges i lokal lagstiftning för att kunna uppfylla kraven som anges i denna kod.

Jämställdhet och mångfald

Nobia arbetar aktivt för att ge alla medarbetare likvärdiga möjligheter. Ingen medarbetare, kund eller samarbetspartner ska diskrimineras på grund av ålder, etnisk, social eller nationell härkomst, hudfärg, kön, sexuell läggning, status, religion, politiska åsikter, funktionsvariation eller av någon annan anledning. Uppsägning eller diskriminering på grund av graviditet eller föräldraskap accepteras ej.

I egenskap av Nobias medarbetare eller samarbetspartners respekterar vi varandra. Fysiska, psykologiska, sexuella eller verbala trakasserier mot någon medarbetare eller samarbetspartner tolereras inte under några omständig-

heter.

Arbetsförhållanden

Arbetsförhållandena ska följa nationella lagar, regler och kollektivavtal gällande mänskliga rättigheter och arbetsvillkor såsom arbetstider, övertid och ledighet. Dessa regler ska tillämpas för alla kategorier av medarbetare (dvs. fast anställda, tillfälligt kontrakterad personal, inhyrd personal etc.) utan diskriminering. Nobia accepterar aldrig arbetsvillkor som inte överensstämmer med ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet. Samtliga medarbetare ska få sitt anställningsavtal skriftligt och ska informeras om och förstå villkoren för anställningen. Nobia respekterar sina medarbetares rättigheter att bilda eller ansluta sig till frivilliga arbetstagarorganisationer eller fackföreningar samt att förhandla



Nobia respekterar individen och verkar för mångfald och likabehandling.



kollektivt. Fackföreningsrepresentanter inom Nobia ska beredas möjlighet att utföra sina åtaganden i rimlig utsträckning.

Nobia strävar efter att vara en attraktiv arbetsplats med en hälsosam företagskultur. Nobia värdesätter en sund 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 utveckla och erbjuda sina kunder ett stort kunnande.

Säkerhet på arbetsplatsen

Medarbetarnas säkerhet är högsta. Våra medarbetares hälsa och säkerhet är vår högsta prioritet och Nobia eftersträvar en 'nollvision' gällande olyckor på arbetsplatsen 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.

Alla medarbetare har ett personligt ansvar att bidra till en säker arbetsplats, agera på ett säkert sätt samt reagera på brister och riskfyllt beteende.

Samtliga produktionsenheter inom Nobia ska arbeta systematiskt med hälsa och säkerhet och vidta förebyggande åtgärder för att minimera risken för olyckor, skador och långtidsfrånvaro på grund av sjukdom. Vi försöker eliminera risker, incidenter och olyckstillbud genom att främja en kultur som arbetar proaktivt med hälso- och säkerhetsfrågor för att öka medvetenheten och egenansvaret samt vidtar åtgärder gällande alla hälso- och säkerhetsrelaterade risker och tillfällen. Nödvändiga säkerhetsvillkor ska tillhandahållas, inklusive lämplig information. Chefer, gruppledare och skyddsombud måste ha de kvalifikationer som deras specifika ansvar för arbetsmiljön kräver. Tillverknings- och logistikenheter måste tillse att deras säkerhetssystem, däribland brandlarm, tillämplig brandskyddsutrustning och första-hjälpen-utrustning, håller en hög standard. All berörd personal ska regelbundet genomgå utbildningar och utföra övningar

Som lägsta krav ska alla Nobias enheter strikt följa all nationell lagstiftning rörande hälsa och säkerhet samt de bestämmelser rörande hälsa och säkerhet som anges i 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. Konkurrensämmande åtgärder, bestickning och annan korrption förvanskar konkurrensen och hindrar 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 prisuppgörelser, marknadssegmentering och utbyte av konfidentiell företagsinformation med personer utanför Nobiakoncernen, eller andra konkurrensämmande handlingar, 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.

Brott mot konkurrenslagarna kan medföra ekonomiska och juridiska konsekvenser både för företaget och för de inblandade individerna. Det är därför mycket viktigt att samtliga medarbetare är uppmärksamma på sådana överträdelser. Om det uppstår en situation där det är svårt att avgöra om något är tillåtet eller inte, ska medarbetaren så snart som möjligt kontakta sin närmaste chef.



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.



Anti-korruption, bedrägeri och mutor

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

Nobia har en nolltoleranspolicy mot bestickning, och medarbetare ska varken erbjuda eller ta emot en gåva som skulle kunna betraktas som en otillbörlig fördel. Som otillbörlig fördel betraktas något som skulle kunna påverka mottagarens beteende genom att uppmuntra illojala eller olagliga handlingar mot arbetsgivaren för personlig vinning. Alla gåvor, belöningar och fördelar, inklusive dold provision eller så kallad kickback, betraktas som bestickning om de skulle kunna påverka mottagarens beteende.

Medarbetare ska varken ta emot, erbjuda eller ge gåvor, fördelar, ersättningar eller erbjudanden om underhållning, som skulle kunna påverka medarbetarens, kundens eller samarbetspartners objektivitet och professionella omdöme.

Endast gåvor, belöningar eller eve-

nemang och så vidare till ett måttligt värde, och som inte påverkar mottagarens beteende, är tillåtna, under förutsättning att dessa framställs, utlovas eller erbjuds öppet. Gåvor till myndighetspersonal i samband med offentlig upphandling är aldrig tillåtna.

Inköp och försäljning ska skötas på ett professionellt sätt 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. Denna finns som en bilaga till denna uppförandekod och även på följande länk: <http://www.institutetmotmutor.se/en/publications/business-code/>.

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 aktivi-



teter utanför Nobiakoncernen som strider mot Nobias intressen. Om en intressekonflikt uppstår ska medarbetaren omedelbart informera sin närmaste chef. Vi uppmanar alla medarbetare att be om skriftligt godkännande från HR eller sin närmaste chef på förhand.

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 omfattar företagshemligheter, kunduppgifter, juridiska dokument, olika former av arbetsdokument och känslig information om företagets resultat och affärsplaner.

Kunder och leverantörer

Nobias mål är att tillhandahålla produkter och tjänster som uppfyller våra kunders förväntningar i alla aspekter av det vi levererar. Nobia grundar sina

relationer med kunder och leverantörer på sunda affärs- och marknadsprinciper. I sina kundrelationer strävar Nobia efter att:

- ge kunderna bästa möjliga service genom att lyssna på deras behov och behandla dem med respekt, och genom att möta deras förväntningar i så stor utsträckning som möjligt
- tillämpa en hög etisk standard i alla relationer och behandla känslig information med stor integritet och respekt
- tillämpa rättvisa och tydliga avtal.

Mänskliga rättigheter



Nobia baserar sina åtaganden om mänskliga rättigheter på den Allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna samt FN:s konvention om barnets rättigheter och Storbritanniens lag om nutida slaveri. Vidare förbinder sig Nobia att följa FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter för att integrera och respektera mänskliga rättigheter i riktlinjer och processer. Nobia anser att barn är en särskilt utsatt grupp och att vi alla bär ett gemensamt ansvar för att respektera och arbeta för barns rättigheter.



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 prioriterar hanteringen av vår affärsverksamhets påverkan på mänskliga rättigheter baserat på verksamhetskontexten, vårt inflytande och våra affärsrelationer. Som en följd av detta fokuserar vi på vår egen och våra leverantörers verksamhet, även om vi strävar efter att förebygga och begränsa negativ påverkan på mänskliga rättigheter i hela värdekedjan.

Nobia tillåter inga handlingar som begränsar medarbetares fria rörlighet. Tvångsarbete, slavarbete eller andra former av ofrivilligt arbete accepteras ej 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 och klimat



Nobia arbetar aktivt för att skydda miljön och strävar efter att minska klimat- och miljöpåverkan från företagets verksamheter, produkter och processer. Nobia strävar efter att minska sitt miljöavtryck genom att integrera miljöhänsyn i värdekedjan.

Nobia ska som minimum uppfylla alla gällande lagar, regler och avtalsenliga krav, och ska sträva efter att förbättra miljömässiga egenskaper hos produkter och processer utöver det som standarder och lagar kräver. Vidare strävar Nobia och deras samarbetspartners efter att minska sin klimatpåverkan genom att efterleva eller överträffa lagar, bestämmelser och avtal som rör minskning av alla typer av utsläpp, däribland växthusgaser och övriga utsläpp i luften, på land eller i vatten. Nobia och deras samarbetspartners ska även tillämpa

försiktighetsprincipen och säkerställa ett systematiskt miljö- och klimatarbete. Detta kan omfatta, men är inte begränsat till, att minska användningen av farliga kemikalier, hushålla med resurser, införa effektivare värmesystem och optimera transporter. Nobia och deras samarbetspartners arbetar för att skapa en företagskultur med fokus på miljön och förespråkar en effektiv användning av resurser.



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 denna kod samt för att genomdriva den inom sina respektive organisationer. Medarbetare med externa kontakter ska informera sina respektive affärskontakter om denna kod. Nobia kontrollerar regelbundet sina leverantörers risker och resultat via Nobias hållbarhetsprogram för leverantörer. En separat uppförandekod med tillhörande krav för leverantörer ligger till grund för alla leverantörsavtal.

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

Det kan uppstå situationer som det inte finns några specifika riktlinjer för. I sådana situationer ska samtliga inblandade personer uppträda i enlighet med kodens anda. Nobia uppmuntrar

även alla medarbetare att diskutera sådana situationer med sin närmaste chef, HR-avdelningen eller annan kontaktperson på Nobia.

Rapporting av överträdelser

Alla medarbetare och samarbetspartners uppmuntras att rapportera lagöverträdelser eller handlingar som strider mot koden. Nobias medarbetare och 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 samarbetspart-



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



nern upplever som problematisk ska vederbörande vända sig till en chef eller kontaktperson högre upp i organisationen.

Om ingen av ovan nämnda rapporteringskanaler är tillgängliga eller lämpliga ska ärendet rapporteras via det särskilda kommunikationsverktyget för överträdelser, Nobia SpeakUp, som hanteras av en neutral extern samarbetspartner. Detta kan göras online eller via telefon, och möjliggör anonym händelserapportering. 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 kod.

Ett företagsetiskt råd bestående av Nobias VD, finansdirektör och HR-direktör ska hantera de rapporterade ärendena inom rimlig tid. Den person som har rapporterat problemet ska informeras om utredningens resultat, såvida denne inte har valt att förbli anonym. Det företagsetiska rådet är skyldigt att genomföra en årlig genom-

gång av koden och av de eventuella ärenden som har rapporterats.

Referenser

Se följande dokument för ytterligare vägledning:

- IMM:s kod om gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet
- Nobiakoncernens ersättningspolicy
- Nobiakoncernens policy om IT-säkerhet
- Drifrutiner för inköp (NSAR)
- Handel med Nobia-aktier (insiderpolicy)
- Nobia-koncernens kommunikationspolicy
- Nobias uppförandekod för leverantörer

Nobia AB

Besöksadress: 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