







Adfærdskodeks

Opdateret Juni 2017



Inhold

	2	Formål og omfang
	4	Medarbejderrettigheder
	6	Forretningsprincipper
	9	Menneskerettigheder
	10	Miljø
	11	Overholdelse, implementering og opfølgning

Formål og omfang



Adfærdskodekset er grundlaget for vores arbejde

Dette adfærdskodeks (herefter kaldet "kodeks") er udarbejdet for at fremme fair og sikre arbejdsforhold, sikre menneskerettigheder, bevare en ansvarlig tilgang til miljømæssige spørgsmål og anvende høje etiske standarder i Nobia-koncernen.

Kodekset beskriver den adfærd, der forventes af alle Nobias medarbejdere og beskriver minimumniveauet for acceptabel adfærd. Kodekset skal anvendes som en vejledning for at sikre, at alle handler og bliver behandlet på samme måde. Nobia accepterer ikke handlinger, som er i modstrid med dette kodeks.

Kodekset gælder for alle

Dette kodeks dækker hele Nobia-koncernen, herunder alle lokale enheder i koncernen (herefter under ét kaldet "Nobia"). Kodekset gælder også for alle Nobias medarbejdere og forretningspartnere (dvs. leverandører, franchisetagere, forhandlere, konsulenter og andre, herefter kaldet "partnere"). Medarbejdere og partnere forventes

at opretholde høje forretningsmæssige og personlige etiske standarder og efterleve dette Kodeks under udførelse af deres arbejde for/med Nobia. Kodekset er baseret på FN's Verdenserklæring om Menneskerettigheder, ILO's deklaration om fundamentale principper og rettigheder ved arbejde, OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder samt konkurrencelove og antikorrupsionsregulativer. Nobia vil til enhver tid overholde lokal og interna-



Dette adfærdskodeks er udarbejdet for at fremme fair og sikre arbejdsforhold, sikre menneskerettigheder, bevare en ansvarlig tilgang til miljømæssige spørgsmål og anvende høje etiske standarder i Nobia-koncernen.



tional lovgivning, relevante regulativer og indgåede kontrakter. Alle Nobias partnere skal overholde alle aspekter af den lokale lovgivning i det land, hvor de driver virksomhed. I nogle tilfælde skal partnere efterleve højere standarder end den nationale lovgivning for at overholde kravene i dette kodeks. Hvis national lovgivning er strengere end kodekset, skal Nobias medarbejdere og partnere overholde den nationale lovgivning.

Efterlevelse af kodekset

Dette kodeks er godkendt af Nobias bestyrelse. Nobias administrerende direktør og koncernchef har det overordnede ansvar for overholdelse af kodekset. Ledere af lokale enheder er ansvarlige for at implementere kodekset ved at sikre, at indholdet kendes og forstås af alle Nobias medarbejdere og partnere.

Procedurer til implementering, kontrol og opfølgning er meget vigtige, hvis kodekset skal fungere. Koncernledelsen skal overvåge situationen og mindst en gang om året rapportere til bestyrelsen.

Bestyrelsen evaluerer situationen og beslutter og iværksætter om nødvendigt korrigerende handlinger.

Kodekset indeholder ikke nøjagtige svar på, hvordan der skal handles i alle tænkelige situationer. Hvis det er uklart, hvordan en specifik situation skal håndteres, tilskynder Nobia medarbejderne til at tale med deres overordnede eller med HR-afdelingen for at få svar på eventuelle spørgsmål.

Medarbejderrettigheder



De rettigheder, som beskrives nedenfor, gælder for alle Nobias medarbejdere. Nobia forventer, at alle partnere overholder disse krav og mindst overholder den lokale lovgivning i det land, hvor de driver virksomhed. I nogle tilfælde skal partnere efterleve højere standarder end den nationale lovgivning for at overholde kravene i dette kodeks.

Respekt for individet

Nobia respekterer individet og arbejder for at fremme forskellighed og ligestilling. Nobia opfatter forskellighed som en ressource og søger at have en mangfoldig arbejdsplads. Ingen medarbejder, kunde eller partner må diskrimineres på grund af alder, etnisk, socialt eller nationalt tilhørsforhold, hudfarve, køn, seksuelt tilhørsforhold, civilstatus, religion, politisk observans, handicap eller af en hvilken som helst grund. Opsigelse eller diskrimination på grund af graviditet eller forældreskab accepteres ikke.

Som Nobias medarbejdere eller partnere opfører vi os med respekt for hinanden. Fysisk, psykisk, seksuel eller

verbal chikane mod nogen medarbejder eller partner tolereres under ingen omstændigheder.

Nobia ønsker at være en attraktiv arbejdsplads med en sund virksomhedskultur. Nobia sætter pris på balance mellem arbejde og fritid og opmuntrer sine medarbejdere til at skabe en sådan balance. Ved at tilbyde en virksomhedskultur, som tiltrækker kompetente medarbejdere og partnere, kan virksomheden udvikle og bevare vigtige kompetencer.

Arbejdsbetingelser

Arbejdsbetingelserne skal overholde nationale love, regler og kollektive aftaler. Alle medarbejdere skal have udleveret deres ansættelsesbetingelser



Nobia respekterer individet og arbejder for at fremme forskellighed og ligestilling.



skriftligt. De skal informeres om betingelserne for deres ansættelse og forstå deres ansættelsesbetingelser.

Nobia respekterer sine medarbejderes ret til at danne eller være medlem af frivillige arbejdsorganisationer eller fagforeninger og til at indgå kollektive forhandlinger. Fagforeningsrepræsentanter hos Nobia skal i et rimeligt omfang have mulighed for at udføre deres opgaver.

Sikkerhed på arbejdspladsen

Vores medarbejderes sikkerhed har højeste prioritet, og Nobia har en "nulvision", hvad angår arbejdsulykker og arbejdsrelaterede skader. Nobia har derfor et sikkert og sundt arbejdsmiljø for at reducere risici, som kan forårsage ulykker eller påvirke medarbejdernes sundhed eller velfærd negativt. Der træffes forebyggende foranstaltninger for at minimere risikoen for ulykker, skader og fravær på grund af langvarig sygdom.

De nødvendige sikkerhedsmæssige betingelser skal stilles til rådighed, inklusive relevant information. Ledere, teamledere og sikkerhedsrepræsentan-

ter skal have de nødvendige færdigheder til at påtage sig deres arbejdsmiljømæssige ansvar. Produktions- og logistikafdelinger skal sørge for, at sikkerhedssystemer, herunder brandalarmer, relevant brandslukningsudstyr og førstehjælpsudstyr, er af høj standard. Test og undervisning skal gennemføres regelmæssigt.

Som et minimum skal alle Nobias enheder nøje overholde alle lokale sundheds- og sikkerhedslove og regler for sundhed og sikkerhed i alle indgåede aftaler.

Forretnings- principper



Nobia respekterer lovgivning om fair handel og konkurrencelovgivningen, love om korrupsion og relevante regler i forbindelse med forretningsmæssig etik i de lande, hvor Nobia driver virksomhed, og forventer det samme fra sine partnere. Unfair konkurrence, give og modtage bestikkelse og andre former for korrupsion virker konkurrenceforvridende og hæmmer økonomisk, social og demokratisk udvikling. Nobia arbejder på at forhindre disse handlinger i de lande, hvor vi driver virksomhed.

Fair konkurrence

Nobia støtter fair og fri konkurrence i alle dele af forretningen. Vi konkurrerer på en måde, som er både etisk og retfærdig uden at involvere os i uhensigtsmæssige eller på anden måde uetiske aktiviteter, som kan virke konkurrencebegrænsende. Ingen former for prissamarbejde eller markedssegmentering og udveksling af fortrolige virksomhedsoplysninger med personer uden for Nobia-koncernen, eller andre konkurrencebegrænsende aktiviteter, er tilladt.

I tilfælde af en lokal, uanmeldt un-

dersøgelse fra en konkurrencemyndighed skal medarbejdere samarbejde med embedsmændene og må ikke på nogen måde hindre undersøgelsen.

Overtrædelse af konkurrencelovgivningen kan have alvorlige økonomiske og juridiske konsekvenser både for virksomheden og for de involverede personer. Det er derfor vigtigt, at alle medarbejdere er opmærksomme på eventuelle overtrædelser. Hvis der skul-



Nobia respekterer lovgivning om fair handel og konkurrencelovgivningen, love om korrupsion og relevante regler i forbindelse med forretningsmæssig etik i de lande, hvor Nobia driver virksomhed, og forventer det samme fra sine partnere.



le opstå en situation, hvor det er vanskeligt at afgøre, om den er tilladt eller ej, skal medarbejderen hurtigst muligt kontakte sin overordnede.

Anti-korruption, bedrageri og bestikkelse

Nobias medarbejdere og partnere må ikke deltage i nogen form for bedrageri, defineret som en overlagt vildledning med det formål at skaffe sig en fordel.

Nobia har en nultolerancepolitik hvad angår bestikkelse, og ingen medarbejdere må tilbyde eller modtage en gave, som kan betragtes som "smørring" / en ukorrekt fordel. "Smørring / en ukorrekt fordel er noget, som kan påvirke modtagerens adfærd ved at tilskynde til illoyal eller illegal handling over for medarbejderen med henblik på personlig vinding. Alle gaver, belønninger og fordele, herunder skjult kommission eller returkommission, betragtes som bestikkelse, hvis de kan påvirke modtagerens adfærd.

Medarbejdere må hverken acceptere, tilbyde eller give gaver, fordele, betalinger eller underholdningstilbud, som kan

påvirke medarbejderens, kundens eller partnerens objektivitet og professionelle dømmekraft.

Kun gaver, belønninger, begivenheder etc. af moderat værdi (op til det lokale, maksimale skattefrie beløb), som ikke påvirker modtagerens adfærd, er tilladt, forudsat at overrækkelsen, løftet eller tilbuddet fremlægges åbent. Gaver til medarbejdere hos offentlige myndigheder i forbindelse med offentlige licitationer er aldrig tilladt.

Køb og salg skal håndteres professionelt og med integritet. Betingelser for rabatter, kommissioner og bonusser skal være rimelige og foreligge skriftligt.

Nobia overholder kodekset fra det svenske antikorrupsionsinstitut (IMM), hvad angår gaver, belønninger og andre forretningsmæssige fordele. Det er vedhæftet dette kodeks og kan også findes via linket <http://www.institutetmotmutor.se/en/publications/business-code/>.

Upartiskhed og interessekonflikt

Nobias forretningsmæssige relationer skal være upartiske, og alle forretningsmæssige beslutninger skal være baseret



på virksomhedens interesse uden hensyn til personlige forhold eller fordele. Interessekonflikter mellem medarbejdere og virksomheden skal undgås.

Det er ikke tilladt for medarbejdere at involvere sig i aktiviteter uden for Nobia-koncernen, som er i modstrid med Nobias interesser. Hvis der opstår en interessekonflikt, skal medarbejderen informere sin nærmeste overordnede.

Medarbejdere og partnere må ikke udnytte deres forbindelse til Nobia til at opnå personlige fordele, fx ved at købe ydelser fra en virksomhed, hvor de eller deres venner og slægtninge er direktører eller har aktier. Hvis en sådan handling alligevel er berettiget, skal den godkendes af den nærmeste overordnede.

Nobia er neutral hvad angår politiske partier og kandidater. Hverken Nobias navn eller midler må anvendes til at fremme politiske partiers eller disses kandidaters interesser.

Medarbejdere og partnere må ikke videregive fortrolig information om Nobia til andre uden for virksomheden. Fortrolig information omfatter virksom-

hedshemmeligheder, information om kunder, juridiske dokumenter, forskellige arbejdsdokumenter og følsomme oplysninger om virksomhedens resultater og forretningsplaner.

Kunder og leverandører

Nobia søger at levere produkter og ydelser, som opfylder vores kunders forventninger inden for alle aspekter af det, vi leverer. Nobia baserer sin relation til kunder og leverandører på sunde forretnings- og markedsprincipper. I relationen til sine kunder søger Nobia:

- At give kunderne den bedst mulige service ved at være lydhør over for deres behov og behandle dem med respekt og ved så vidt muligt at opfylde rimelige forventninger;
- At overholde høje etiske standarder i alle relationer og behandle følsomme oplysninger med stor integritet og respekt;
- At anvende fair og klare aftaler.

Menneske- rettigheder



Nobia støtter og respekterer internationale konventioner vedrørende menneskerettigheder og lokal medarbejderlovgivning. Alle, som arbejder direkte eller indirekte for Nobia, skal være berettiget til sine fundamentale rettigheder som anført i FN's Verdenserklæring om Menneskerettigheder. Nobia gennemfører regelmæssigt leverandørvurderinger for at sikre, at der ikke forekommer overtrædelse af menneskerettighederne. Nobia følger også op på disse vurderinger for at sikre tilfredsstillende arbejdsforhold i leve-

randørkæden.

Nobia tillader ikke handlinger, som begrænser medarbejderes frie bevægelighed. Tvangsarbejde, slavearbejde eller andre former for ufrivilligt arbejde er ikke acceptabelt på Nobias eller vores samarbejdspartneres arbejdspladser.

Nobia tolererer ikke børnearbejde på egne eller samarbejdspartneres arbejdspladser. Nobia overholder den lokale lovgivning hvad angår minimumsalderen for arbejde. Hvis der ikke findes en sådan arbejdsregel, er minimumsalderen for arbejde 15 år.



Alle, som arbejder direkte eller indirekte for Nobia, skal være berettiget til sine fundamentale rettigheder som anført i FN's Verdenserklæring om Menneskerettigheder.

Miljø



Nobia arbejder aktivt for at sikre miljøet og søger at reducere den miljømæssige påvirkning af sine aktiviteter, produkter og processer. Nobia søger at reducere sin miljømæssige påvirkning ved at begrænse brugen af farlige kemikalier, økonomisere med ressourcerne, indføre mere effektive opvarmningssystemer og optimere transporten. Virksomheden søger konstant efter nye metoder til at spare på ressourcerne på alle forretningsområder, og vi fokuserer primært på at forbedre energiforbrug og transporteffektivitet. Nobia arbejder på at skabe en virksomhedskultur, som fokuserer på miljøet og effektiv udnyttelse af ressourcerne.

Desuden arbejder Nobia på at reducere sin klimapåvirkning ved som minimum at overholde lovgivning¹ og overgå regler eller aftaler vedrørende

reduktion af alle udledninger, herunder drivhusgasser og andre udledninger i luft, jord eller vand.

Nobia tror på, at kvalitets- og sikkerhedsmæssige aspekter er vigtige i hele et køkkens livscyklus lige fra produktion og anvendelse til dets bortskaffelse, og arbejder derfor på at udvikle og tilbyde produkter med en høj kvalitets- og sikkerhedsmæssig standard i overensstemmelse med kundens krav i hele produktets livscyklus.



Nobia arbejder aktivt for at sikre miljøet og søger at reducere den miljømæssige påvirkning af sine aktiviteter, produkter og processer.

¹Nobia arbejder systematisk i henhold til ISO 14001 miljøledelsessystem og lignende standarder. Nobia overholder EU's Tømmerforordning ved indkøb af træ og træbaserede produkter.

Overholdelse, implementering og opfølgning



Alle medarbejdere og partnere skal følge dette kodeks.

Alle ledere er ansvarlige for at informere om indholdet af dette kodeks og for at sikre, at det overholdes i deres organisationer. Medarbejdere med eksterne kontakter skal informere deres forretningskontakter om dette kodeks. Nobias leverandører bliver løbende evalueret på basis af deres evne til at leve op til kravene i kodekset.

Overtrædelser eller manglende overholdelse af kodekset kan resultere i disciplinære foranstaltninger, herunder opsigelse eller, hvis det drejer sig om partnere, ophør af det kontraktlige forhold. Sådanne foranstaltninger udelukker ikke sagsanlæg fra virksomhedens side.

Der kan opstå situationer, som ikke er reguleret af specifikke retningslinjer. I disse situationer skal alle de involverede have en adfærd i den ånd, som dette kodeks lægger op til. Nobia tilskynder også alle medarbejdere til at drøfte sådanne situationer med deres nærmeste overordnede, HR-afdelingen eller en anden medarbejder hos

Nobia.

Rapportering af overtrædelse
Alle medarbejdere og partnere opfordres til at rapportere lovovertrædelser eller handlinger, som er i modstrid med kodekset. Nobias medarbejdere og partnere, som bliver opmærksomme på uetisk eller ulovlig adfærd, anmodes om at rapportere dette til deres chef eller kontakt hos Nobia. Hvis denne person er involveret i situationen, som medarbejderen eller partneren finder bekymrende, skal sagen rapporteres til en leder eller en overordnet kontaktperson.

Hvis ingen af de ovenfor nævnte rapporteringskanaler er tilgængelige eller relevante, skal sagen rapporteres



Nobias leverandører bliver løbende evalueret på basis af deres evne til at leve op til kravene i kodekset.



via Nobias særlige kommunikationsværktøj for overtrædelser, SpeakUp, som håndteres af en neutral, ekstern partner. Det kan ske online eller telefonisk, og hændelser kan rapporteres anonymt. Alle sådanne henvendelser skal være fortrolige. Ingen skal opleve negative konsekvenser eller diskrimination, hvis de rapporterer problemer i god tro og i overensstemmelse med intentionerne i dette kodeks.

Et forretningsetisk råd bestående af Nobias administrerende direktør og koncernchef, finansdirektør og leder af koncernens HR skal rettidigt håndtere rapporterede problemer. Personen, som rapporterer problemet, skal informeres om undersøgelsens udfald, medmindre vedkommende har valgt at være anonym. Det forretningsetiske råd skal udføre en årlig gennemgang af kodekset og eventuelle rapporterede problemer.

Referencer

For yderligere vejledning i, hvordan kodekset skal opfattes, findes der flere eksempler på, hvad der er tilladt eller ikke tilladt, i de følgende dokumenter:

- IMM's kodeks for gaver, belønninger og andre forretningsgoder
- Koncernens politik for løn og godtgørelse
- Koncernens politik for IT-sikkerhed
- Indkøbsrutiner (NSAR)
- Handel med Nobia-aktier (Politik om insiderhandel)
- Koncernens kommunikationspolitik

