







# Adfærdskodeks

Opdateret November 2019





# Inhold

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

---

# Formål og omfang



---

## **Adfærdskodekset er grundlaget for vores arbejde**

Dette adfærdskodeks (herefter kaldet "kodeks") definerer, hvordan vi fremmer fair og sikre arbejdsforhold, sikrer menneskerettigheder, bevarer en ansvarlig tilgang til miljømæssige spørgsmål og anvender høje etiske standarder i Nobia-koncernen.

Kodekset er en ramme for vores etiske måde at tage beslutninger på og vores daglige adfærd. Det beskriver den adfærd, der kræves af alle Nobias medarbejdere og 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 ledelse og medarbejdere i hele Nobia-koncernen, herunder alle lokale enheder i koncernen (herefter under ét kaldet "Nobia"). Kodekset gælder også for Nobias forretningspartnere (dvs. leverandører,

franchisetagere, forhandlere, konsulenter og andre, herefter under ét 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. Under forretningsrejser forventes medarbejdere altid at følge Kodekset. Kodekset er baseret på FN's Verdenserklæring om Menneskerettigheder, ILO's dekla-



---

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.

---



ration om fundamentale principper og rettigheder ved arbejde, OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder, de ti principper i FN's Global Compact, som vi har skrevet under på, samt konkurrencelove og antikorrupsionsregulativer. Nobia vil til enhver tid overholde lokal og international 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 for at sikre, at kodekset fungerer. 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 er en ramme for at drive forretning på en etisk måde og 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. 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.

## Ligestilling og mangfoldighed

Nobia har forpligtet sig til at give lige muligheder i ansættelserne. Ingen medarbejder, kunde eller partner må diskrimineres på grund af alder, etnisk, socialt eller nationalt tilhørsforhold, hudfarve, køn, seksuelt tilhørsforhold, status, 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.

## Arbejdsbetingelser

Arbejdsbetingelserne skal overholde nationale love, regler og kollektive aftaler om

menneskerettigheder og arbejdsforhold som arbejdstid, overtid og orlov, og disse regler er gældende uden undtagelse for alle kategorier af medarbejdere (dvs. permanente, kontraktansatte, udlånte, etc.). Nobia accepterer aldrig arbejdsvilkår, som ikke er i overensstemmelse med ILO's deklARATION om fundamentale principper og rettigheder ved arbejde. Alle medarbejdere skal have udleveret deres ansættelsesbetingelser skriftligt. De skal informeres om betingelserne for deres ansættelse og forstå deres ansættelsesbetingelser.

Nobia respekterer sine medarbejders ret til at danne eller være medlem af frivillige arbejdsorganisationer eller fagforeninger og til at indgå kollektive for-



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



handling. Fagforeningsrepræsentanter hos Nobia skal i et rimeligt omfang have mulighed for at udføre deres opgaver.

Nobia tilstræber 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.

### **Sikkerhed på arbejdspladsen**

Vores medarbejders sundhed og sikkerhed har højeste prioritet, og Nobia har en "0-vision", 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.

Alle medarbejdere har et personligt ansvar for at involvere sig i og forpligte sig til at skabe sikre arbejdspladser, optræde sikkert og reagere over for fejl, mangler og risikabel adfærd.

Alle forretningsenheder i Nobia skal

arbejde systematisk med sundhed og sikkerhed og træffe forebyggende foranstaltninger for at minimere risikoen for uheld, skader og langvarigt fravær på grund af sygdom. Vi søger at eliminere risici, hændelser og nærvedulykker ved at fremme en kultur med proaktiv håndtering af sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen for at øge opmærksomhed, ejerskab og handlinger i forbindelse med alle arbejdsmiljømæssige risici og muligheder. De nødvendige sikkerhedsmæssige betingelser skal stilles til rådighed, inklusive relevant information. Ledere, teamledere og sikkerhedsrepræsentanter 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. Der skal afholdes regelmæssige test og kurser for alle relevante medarbejdere.

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 undersøgelse 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



---

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.

---





eventuelle overtrædelser. Hvis der skulle 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 en ukorrekt fordel. 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, betaling-

er eller underholdningstilbud, som kan påvirke medarbejderens, kundens eller partnerens objektivitet og professionelle dømmekraft.

Kun gaver, belønninger, begivenheder etc. af moderat værdi, 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. Vi tilskynder alle medarbejdere til først at anmode om en skriftlig godkendelse fra HR-afdelingen/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 virksomhedshemmeligheder, 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 vil Nobia:

- 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 forventningerne;
- overholde høje etiske standarder i alle relationer og behandle følsomme oplysninger med stor integritet og respekt;
- anvende fair og klare aftaler.

# Menneske- rettigheder



Nobia baserer sit engagement i menneskerettigheder på Verdenserklæringen om Menneskerettighederne, FN's Konvention om Barnets Rettigheder og UK Modern Slavery Act. Desuden har Nobia forpligtet sig til at anvende FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhvervsliv som vejledning for inkorporering af respekt for menneskerettigheder i politikker og procedurer. Nobia anerkender, at børn er en særligt sårbar gruppe, og at vi alle har ansvar for at respektere og fremme børns rettigheder.

Nobia prioriterer håndteringen af



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

vores forretningsaktiviteters påvirkning af menneskerettighederne baseret på den operationelle kontekst, vores indflydelse og forretningsrelationer. Derfor koncentrerer vi os om vores egen drift og vores leverandører, selvom vi søger at forhindre og begrænse negative påvirkninger af menneskerettigheder i hele værdikæden.

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. Vi overholder den lokale lovgivning hvad angår minimumsalderen for arbejde. Hvis der ikke findes en sådan arbejdsregel, er minimumsalderen for arbejde 15 år.

# Miljø og klima



---

Nobia arbejder aktivt for at sikre miljøet og søger at reducere den miljø- og klimamæssige påvirkning af sine aktiviteter, produkter og processer. Nobia søger at reducere sin miljøpåvirkning ved at integrere miljømæssige overvejelser i sin værdikæde.

Nobia skal som minimum overholde alle gældende love, regler og kontraktmæssige krav og vil søge at forbedre de miljømæssige krav til produkter og processer ud over det, der kræves af standarder og love. Desuden arbejder Nobia og Nobias partnere på at reducere klimapåvirkningen ved som minimum at overholde lovgivning, regler eller aftaler vedrørende reduktion af alle udledninger, herunder drivhusgasser og andre udledninger i luft, jord eller vand. Nobia og Nobias partnere vil også anvende forsigtighedsprincippet og sikre en systematisk håndtering af miljø og klima. Det kan omfatte, men er ikke begrænset til, at reducere brugen

af farlige kemikalier, økonomisere med ressourcerne, indføre mere effektive opvarmningssystemer og optimere transporten. Nobia og Nobias partnere arbejder på at skabe en virksomhedskultur, som fokuserer på miljøet og effektiv udnyttelse af ressourcerne.



---

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

---

<sup>1</sup>Nobia 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. Nobia overvåger jævnligt sine leverandørers risici og resultater via Nobias Supplier Sustainability Program. Et separat adfærdskodeks for leverandører med tilhørende krav er grundlaget for enhver leverandørkontrakt.

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,



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



---

skal sagen rapporteres til en leder eller en overordnet kontaktperson.

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

Få mere at vide 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
- Nobias adfærdskodeks for leverandører

Nobia AB

Street address: BBlekhholmstorget 30 E7

SE-111 64 Stockholm, Sweden

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

[info@nobia.com](mailto:info@nobia.com), [www.nobia.com](http://www.nobia.com)