

Adfærdskodeks

11 december 2023



Indhold

Baggrund	2
Indledning	3
Grundlæggende værdier	4
Fortrolighed og beskyttelse af forretningshemmeligheder	9
Kommunikation som et børsnoteret selskab og insiderregler	10
Beskyttelse af data og privatliv	11
Undgåelse af interessekonflikter	12
Whistleblowerordning/uacceptable forhold	14
Gennemførelse, ændringer og sanktioner	15

Baggrund

Dette adfærdskodeks er blevet udarbejdet med henblik på at præcisere de værdier og principper, som gælder for det indbyrdes forhold mellem os og vores medarbejdere, leverandører, kunder, forretningspartnere, investorer og andre relevante interessenter som for eksempel offentlige myndigheder. Det fungerer som udgangspunkt for alle koncernens relevante politikker og regler. For at gøre det mere overskueligt for vores medarbejdere og andre interessenter er følgende politikker samlet i dette kodeks:

- God selskabsledelse, inklusive procedurer for politik- og risikostyring
- Finans
- IT
- Informationssikkerhed
- Databeskyttelse
- HR
- Information
- Insiderhandel
- Bæredygtighed
- Udbytte

Se hver enkelt politik for mere information.

Norva24-koncernen har også underskrevet principperne i FN's Global Compact-initiativ om menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og anti-korruption

Indledning

Medarbejdere i Norva24-koncernen ("Norva24") står indimellem i udfordrende situationer, og det er vigtigt, at sådanne situationer håndteres på en ansvarlig måde og i overensstemmelse med Norva24's generelle værdier.

Norva24's adfærdskodeks ("kodekset") indeholder retningslinjer om, hvad der forventes af os hver især under vores arbejde med at opnå virksomhedens mål. Jeg forventer, at du læser den grundigt og efterlever principperne i den daglige drift.

Bestyrelsen har sammen med ledelsen fastsat et sæt etiske retningslinjer ("adfærdskodekset") som skal være retningsgivende for medarbejderne hos Norva24 i forbindelse med deres arbejde. Alle medarbejdere har pligt til at læse, forstå og overholde adfærdskodekset.

Når forskellige normer og værdier kommer i konflikt med hinanden, eller når der opstår situationer uden en optimal løsning, står vi over for et etisk dilemma. I sådanne situationer kan det være svært at vide, hvordan man skal agere.

I nedenstående retningslinjer vil der blive givet eksempler på arbejdssituationer, som kan skabe etiske dilemmaer, og rådgivet om, hvordan dilemmaer kan håndteres. Formålet er at finde en løsning, der er i overensstemmelse med Norva24's værdigrundlag.

Det er obligatorisk for alle medarbejdere hos Norva24 og hos koncernens helejede datterselskaber at overholde dette adfærdskodeks. Det skaber rammerne for brug af ensartede standarder, som sikrer, at Norva24 er en organisation, der værdsættes og respekteres af samfundet, og som vi alle er stolte af at arbejde for.

Norva24 forventer, at kunder, leverandører og partnere også tager ansvar for miljøet, for at sikre trygge arbejdsforhold og for at sætte høje etiske standarder for deres forretningsforhold.

Vi understreger, at retningslinjerne i dette adfærdskodeks ikke på nogen måde må betragtes som værende udtømmende. Alle medarbejdere har et uafhængigt ansvar for at agere på en måde, som sætter Norva24 i et godt lys, både ved interaktion med andre medarbejdere samt i forhold til kunder, leverandører og andre samarbejdspartnere for Norva24.

Henrik Norrbom
Adm. direktør



”Det er vigtigt, hvad vi gør, men det er lige så vigtigt, hvordan vi gør det. I forbindelse med udøvelse af vores virksomhed må vi ikke glemme vores grundlæggende forpligtelse til at handle korrekt. Vi må sikre, at alle medarbejdere altid gør det rigtige, og ikke blot det, der er nemt – og opmuntre, motivere og støtte dem i at gøre det.”

Grundlæggende værdier

Værdier og grundlæggende principper

Følgende værdier skal lægges til grund for vores forretning:

Tillid

- Vi leverer det aftalte
- Vi er kompetente og leverer høj professionel kvalitet og præcision
- Vi ser og forstår kundernes behov
- Vi udviser beslutsomhed, idet vi får tingene gjort, og beder om hjælp fra andre, når det er nødvendigt for at få arbejdet gjort

Passion

- Vi engagerer os i vores arbejde og er altid parate til at hjælpe
- Vi fokuserer på at finde løsninger og har en positiv holdning, når vi møder kunder og kolleger
- Vi er ukomplicerede og uformelle
- Vi møder kunder og kolleger med et smil



Tillid

Mine handlinger bidrager til at skabe tillid hos alle, jeg møder i mit daglige job.

Hvad indebærer det for mig?

Jeg holder, hvad jeg lover:

- Jeg ankommer på det aftalte tidspunkt.
- Jeg leverer arbejdet som aftalt.
- Jeg leverer på det aftalte tidspunkt.
- Hvis jeg har svært ved at leve op til det aftalte, giver jeg besked og hjælper med at finde en løsning.

Jeg er handlingsorienteret og leverer altid kvalitet.

- Jeg får tingene gjort hurtigt og effektivt – men aldrig på bekostning af kvaliteten og arbejdssikkerheden.
- Jeg sørger for at holde mig ajour i mit fag, så jeg altid leverer det bedste til kunden.

Jeg respekterer alle, jeg møder i mit daglige arbejde – og ser og viser forståelse for deres behov.

- Jeg har respekt for alle, jeg møder i mit job.
- Jeg lytter til og forsøger at forstå andre.



Passion

Jeg er dedikeret i, hvad jeg gør – til glæde for andre.

Hvad indebærer det for mig?

Jeg imødegår de udfordringer, jeg møder, og giver aldrig op, før problemet er løst:

- Jeg bestræber mig altid på at finde gode løsninger, hvis der opstår noget uventet.
- Jeg beder om hjælp, hvis jeg har behov for det.

Vi hjælper altid – når som helst.

- Vi er yderst opmærksomme på, om nogen har brug for hjælp.
- Jeg er parat til at hjælpe andre, også når jeg ikke selv opnår fordele ved at gøre det.

Med mit engagement og positive energi er jeg en god partner og ambassadør for Norva24.

- Jeg er altid glad og positiv i samspillet med andre.
- Jeg udviser interesse og engagement i forbindelse med mine arbejdsopgaver.
- Jeg bruger andre Norva24 folk, når det er nødvendigt.
- Jeg tænker positivt om andre.
- Jeg formidler positive budskaber.

Nej til korrupsion og misbrug af beføjelser

Grænsen mellem korrupsion og repræsentation/kundepleje kan være uklar. Der findes mange gråzoner, men vi "balancerer ikke på grænsen". Vi bør i stedet være opmærksomme på, når advarselslamperne begynder at lyse, så vi kan undgå uheldige situationer.

Et generelt princip er, at vi ikke giver eller tager imod gaver fra kunder, leverandører eller andre, fordi gaver hurtigt kan blive opfattet som et forsøg på at påvirke forretningsmæssige resultater. Som en undtagelse fra det generelle princip accepteres mindre gaver af mindre værdi.

Det er imidlertid ikke kun gavens værdi, som har betydning, men også i hvilken situation den gives og den objektive risiko for misbrug af beføjelser. Derfor skal der foretages en samlet vurdering af alle omstændigheder i den individuelle situation med henblik på at afgøre, om en gave kan accepteres eller ej.

Det er naturligvis også strengt forbudt at anmode om gaver af nogen art. Invitationer til forretningsfrokoster og andre forretningsarrangementer kan accepteres, i det omfang de repræsenterer en rimelig værdi og finder sted lejlighedsvist.



For så vidt angår medarbejderes deltagelse i netværksarrangementer, skal dette vurderes nøje i hver enkelt situation. Deltagelse i sådanne arrangementer skal være af faglig karakter og foregå på en gennemsigtig måde.

Når du skal bestemme dig for, hvorvidt du bør eller ikke bør deltage i et sådant netværksarrangement, bør du fokusere på, hvorvidt arrangementet har et fagligt indhold eller ikke. Deltagelsen bør ikke påvirke evnen til at optræde professionelt. Omkostninger for rejse/ophold organiseret af en kunde/leverandør dækkes af Norva24 og kan i visse jurisdiktioner blive anset for at være en skattemæssig fordel for medarbejderen.

Vi spørger altid, hvis vi er i tvivl.

Vi handler professionelt i konkurrencesituationer

Vi deltager i åben og fair konkurrence og håndterer alle vores forretningsforbindelser med integritet og professionalisme. Vi accepterer ikke nogen former for aftalte priser (kartel) eller misbrug af vores markedsposition. Vi støtter en korrekt og omfattende konkurrence ved professionel opfølgning på licitationer, tilbud og indkøb.

Dette indebærer, at vi undgår at tale med konkurrenter om priser og vilkår samt betingelser eller anden fortrolig information. Vi udviser forsigtighed, når vi henviser til konkurrenternes produkter og service over for kunder, og overvejer, hvad der er god forretningsetik i den pågældende situation. Vi undgår at kritisere konkurrenter eller påvirke en forhandlingssituation.

Vi tilbyder rimelige og konkurrencedygtige vilkår for nye forretninger, som ønsker at blive en del af vores forretningsmodel og faciliterer vækst og udvikling de steder, vi er repræsenteret.

I vores bestræbelser på at skabe en succesfuld virksomhed må vi kun forsøge at opnå konkurrencefordele ved brug af lovlige midler. Vi må ikke handle på måder, der kvæler det frie marked, og vi må ikke udveksle information eller indgå aftaler eller overenskomster med konkurrenter, kunder, leverandører eller tredjeparter på en måde, som uretmæssigt påvirker forskning, udvikling, markedsføring, salg, distribution eller aflønningspraksis for medarbejdere eller er forbundet med tilbudsmanipulation eller boykotter. Det er forbudt at drøfte eller kommunikere med en konkurrent om prisfastsættelse eller nogen former for spørgsmål, der påvirker denne, herunder omkostninger, kreditbetingelser, opdeling af markeder, geografiforhold, kunder eller forretningsområder.

Hvis vi har en dominerende stilling, kan der som følge af konkurrenceloven påhvile virksomheden et særligt ansvar for ikke at misbruge denne stilling til at holde konkurrenter ude af markedet eller udnytte kunder. Vi indgår kun i dialog med vores konkurrenter, når der er legitime forretningsmæssige årsager til at gøre det.

Diversitet og ligestilling

Norva24's syn på diversitet og ligestilling bygger på forudsætningen om, at menneskers forskelligheder bidrager til en attraktiv og dynamisk arbejdsplads. Vi bestræber os på at tilbyde en arbejdsplads, hvor forskellighed respekteres og værdsættes. Koncernens medarbejdere og andre interessenter skal have en følelse af inklusion. Vi gør vores bedste for at sikre, at vores arbejdsplads afspejler diversiteten blandt vores kunder og i samfundet som helhed.

Alle nuværende og potentielle medarbejdere skal behandles fair og uden fordomme, uanset deres køn, transseksuelle kønsidentitet eller udtryk, seksuelle orientering, religion eller anden tro, etnicitet, handicap eller alder. Det indebærer, at vi ikke diskriminerer i forbindelse med rekruttering, fastsættelse af lønninger, forfremmelser, ansættelsesforholdets ophør eller i vores daglige interaktion med hinanden. Kunder og andre interessenter skal også behandles fair og uden fordomme. Ingen medarbejder må udsættes for chikane som for eksempel mobning, verbalt misbrug, social udstødelse, seksuel chikane eller andre former for chikane. Rekruttering, udviklingsaktiviteter og forfremmelser sker på grundlag af kompetence, kvalifikationer, færdigheder og præstationer.

Grundlæggende menneskerettigheder og arbejdsforhold

Grundlæggende menneskerettigheder skal respekteres og anerkendes samt finde tilsvarende anvendelse for alle medarbejdere, uanset deres ansættelsesforhold. Alle medarbejdere har efter eget valg ret til at være medlem af fagforeninger og organisationer og til at deltage i kollektive forhandlinger via de fagforeningsorganisationer, som Norva24-koncernen har indgået aftale med.

Vi accepterer ikke nogen former for moderne slaveri som for eksempel tvangsarbejde eller menneskehandel. Vi respekterer børns ret til personlig udvikling og uddannelse, og vi bruger ikke børnearbejdskraft.



Fortrolighed og beskyttelse af forretningshemmeligheder



Det er særdeles vigtigt at beskytte og behandle forretningshemmeligheder som fortrolige oplysninger. Det omfatter for eksempel strategisk forretningsinformation, information om priser, produktionsmængder osv. Hver enkelt medarbejder har pligt til at træffe alle relevante og passende beskyttelsesforanstaltninger med henblik på at undgå utilsigtet offentliggørelse af denne form for information.

I situationer, hvor det er nødvendigt at videregive fortrolig information til tredjeparter – for eksempel ved samarbejde med eksterne konsulenter – skal der indgås aftaler om tavshedspligt før enhver videregivelse af denne type information. En kopi af aftalen om tavshedspligt skal være tilgængelig i økonomiafdelingen.

Gode miljøresultater skal udgøre grundlaget for vores daglige drift og udvikling

Vores ambition er at tilbyde markedets mest miljøvenlige teknologi. Alle medarbejdere skal have kendskab til fordelene ved og effekterne af vores miljøteknologi og sikre, at denne bliver anvendt optimalt i vores virksomhed. Vi har et personligt ansvar for at overholde procedurer for miljøledelse inden for vand- og energiforbrug, håndtering, brug og overførsel af kemikalier samt tilknyttet transport og logistik, affaldsdeponering og -transport samt genbrug af virksomhedens aktiver. Vi har pligt til altid at udøve vores virksomhed i overensstemmelse med love og regler og på en sådan måde, at vores aktiviteter påvirker det ydre miljø mindst muligt.

Kommunikation som børsnoteret selskab og insiderregler

Formålet med den anvendte kommunikationspraksis internt i Norva24 er at understøtte koncernens vision, forretningsmodel og -strategier.

Enhver form for kommunikation, som er relevant for hele koncernen, skal sendes med koncernen som afsender. Norva24's CEO er virksomhedens overordnede og primære talsperson, men kan uddelegere operationelt ansvar afhængigt af emne og lejlighed. Koncernens øvrige talspersoner fremgår af vores informationspolitik.

Informationsaktiviteter har til formål at styrke folks tillid til virksomheden og varemærket samt at skabe værdi for virksomheden og kunderne. Vi skal overholde de relevante markedsføringslove og regler i de lande, vi opererer i. Vi skal også bestræbe os på gøre vores kommunikation tydelig og ærlig.

Som børsnoteret virksomhed har vi pligt til at levere relevant, pålidelig, korrekt og opdateret information i overensstemmelse med børsnoteringsaftalen og andre relevante bestemmelser samt andre gældende love og forskrifter. Vores kommunikation er baseret på åbenhed, tydelighed, relevans, tilgængelighed og en proaktiv tilgang.

Det betyder følgende for *dig*:

- Du bør ikke udtale dig eksternt uden først at konsultere koncernens CFO, din chef eller chefen for Investor Relations.
- Du har det fulde ansvar for dine private publikationer på internettet. Du bør aldrig kommentere fortrolige eller interne virksomhedsanliggender eller information om igangværende retssager, der involverer Norva24, vores kunder eller partnere.
- Hvis du køber eller sælger koncernens aktier, skal du overholde reglerne om, hvordan du skal agere, som er beskrevet i vores insiderpolitik.
- Du er en ambassadør for vores varemærke. Du bør behandle dine kolleger med respekt såvel som interessenter og vores virksomhed i alle medier, som for eksempel sociale og publicistiske medier.



Beskyttelse af data og privatliv



Norva24 respekterer fysiske personers rettigheder og friheder, især retten til privatliv i overensstemmelse med alle gældende databeskyttelseslove. Vi indsamler, behandler eller bruger udelukkende oplysninger i det omfang, det er nødvendigt til specificerede, afgrænsede og legitime formål, og alle medarbejdere forpligter sig til at overholde de gældende love og forskrifter om beskyttelse af privatlivet og informationssikkerhed inklusive, men ikke begrænset til, den generelle forordning om databeskyttelse (GDPR).

Undgåelse af interessekonflikter



En interessekonflikt opstår, når personlige interesser eller andre årsager end hensynet til Norva24 påvirker udøvelsen af virksomheden, eller hvis personlige interesser tilsyneladende er bestemmende for handlingens udførelse/handlemåden for medarbejdere hos Norva24.

Hvis vi skal udføre arbejde for andre virksomheder eller have ledelseshverv i andre virksomheder, skal vi altid afklare det med vores nærmeste chef. Den pågældende opgave- eller arbejdstype skal rapporteres til vores HR-afdeling og om muligt registreres i vores medarbejdersystem.

Vi må ikke lade personlig eller familiemæssig interesse påvirke vores professionelle dømmekraft. Vi må aldrig tage imod noget af værdi, hvis det tilskynder til eller udgør en belønning for at træffe en beslutning til fordel for en tredjeparts interesser. Vi må ikke tage imod gaver eller gæstfrihed, som kan kompromittere vores uafhængighed eller dømmekraft i forhold til en tredjepart. Dette omfatter repræsentation eller underholdning med en værdi, som overskrider de lokalt etablerede normer, ikke er gængs, eller som på andre måder sandsynligvis vil blive anset for at være upassende.

Spørg altid din chef, hvis du er i tvivl.

Selv om vi frit kan foretage personlige økonomiske investeringer og have sociale relationer med mennesker, vi møder igennem vores arbejde, må vores forretningsrelationer ikke skabe nogen former for interesser, der kan være eller har potentiale til at være i modstrid med Norva24's. Norva24's ledelse skal straks underrettes om potentielle interessekonflikter.

Medarbejdere og betroede medarbejdere må udelukkende lejlighedsvis tage imod gaver eller lignende høflighedsgaver af minimal økonomisk værdi. Det er naturligvis strengt forbudt at anmode om gaver af nogen art. Invitationer til forretningsfrokoster og andre forretningsarrangementer kan accepteres, i det omfang de repræsenterer en rimelig værdi og finder sted lejlighedsvis.

Vi stiller krav til vores leverandører

Vores arbejde med etik og socialt ansvar sammenfatter de krav, vi stiller til vores medarbejdere. Vi forventer også, at vores leverandører og forretningspartnere respekterer og gør deres yderste for at leve op til dette adfærdskodeks.

Det betyder, at vi anvender de etiske retningslinjer i forbindelse med risikovurderingen og udvælgelsen af vores leverandører, og vi kommunikerer en forventning om, at vores leverandører overholder disse samt love, regler og forskrifter i forbindelse med tilbudsgivning og indgåelse af aftaler.

Gennemsigtighed i vores ejerskab og partnerskaber

For at bevare vores gode omdømme og parternes indbyrdes tillid i Norva24-koncernen skal der være gennemsigtighed, for så vidt angår indholdet og formålet med transaktioner mellem nærtstående parter. Det har til formål at sikre, at disse transaktioner sker på markedsvilkår. Vi henviser især til relevante love, regler og forskrifter, som regulerer aftaler og transaktioner mellem aktionærer og virksomhedens ledelse.

Forhold og transaktioner mellem nærtstående parter indgår i dag i koncernens ordinære virksomhed og er reguleret i interne aftaler. Virksomhedens bestyrelse og CEO skal til enhver tid have adgang til og et overblik over disse aftaler. Nye aftaler og ændringer i eksisterende aftaler skal godkendes af virksomhedens CEO, undtagen i tilfælde hvor de ifølge relevante love, regler og forskrifter kræver et andet selskabsorgans godkendelse.



Whistleblowerordning/uacceptable forhold

Norva24 anbefaler, at medarbejdere i første instans kontakter deres chefer vedrørende uregelmæssigheder.

Koncernens whistleblowerordning er en kanal, som koncernens medarbejdere, kunder, leverandører og andre interessenter kan anvende til rapportering i tilfælde af alvorlige uregelmæssigheder og lovovertrædelser. Der er adgang til whistleblowerordningen på koncernens investorwebsted norva24.com.

Alle medarbejdere har pligt til at læse, forstå og overholde adfærdskodekset.

Whistleblowerordningen beskytter den personlige integritet for den, der rapporterer om hændelsen, hvilket indebærer, at de afgivne oplysninger bliver behandlet fortroligt.



Gennemførelse, ændringer og sanktioner



Dette kodeks er et dynamisk dokument, som vil blive ændret regelmæssigt under hensyntagen til ændrede retlige og forretningsmæssige vilkår. For at sikre, at alle medarbejdere overholder dette kodeks, vil Norva24:

- kommunikere dette kodeks internt og eksternt,
- løbende tilbyde medarbejderne uddannelse i kodekset,
- sikre den øverste ledelses og bestyrelsens fulde involvering og samarbejde.

Mens det er ledelsen i Norva24, der har ansvar for at sikre, at alle medarbejdere i koncernen er gjort bekendt med kodekset, er det den enkelte persons ansvar at overholde det. Manglende overholdelse kan medføre disciplinære sanktioner.

