

Uppförandekod

11 december 2023



Innehåll

Bakgrund	2
Inledning	3
Värdegrund	4
Sekretess och skydd av affärshemligheter	9
Kommunikation som ett noterat bolag och insiderregler	10
Skydd av personuppgifter och integritet	11
Undvika intressekonflikter	12
Visselblåsning/Klandervärda förhållanden	14
Införande, granskning och sanktioner	15

Bakgrund

Uppförandekoden har antagits för att förtydliga de värderingar och principer som styr våra relationer med våra medarbetare, leverantörer, kunder, affärspartners, investerare och andra viktiga intressenter såsom offentliga myndigheter. Den fungerar som utgångspunkt för alla koncernens relevanta policyer och regler. För att förenkla för våra medarbetare och andra intressenter sammanfattas ett antal policyer i uppförandekoden:

- Bolagsstyrning, däribland rutiner för policy- och riskhantering
- Finans
- IT
- Informationssäkerhet
- Skydd av personuppgifter
- HR
- Information
- Insider
- Hållbarhet
- Utdelning

Se respektive policy för mer detaljerad information.

Norva24-koncernen har också undertecknat FN:s Global Compacts principer om mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och anti-korruption

Inledning

Medarbetarna i Norva24-koncernen ("Norva24") ställs ibland inför besvärliga situationer och det är viktigt att sådana situationer hanteras på ett ansvarsfullt sätt och i enlighet med Norva24s allmänna värderingar.

Norva24s uppförandekod ger vägledning om vad som förväntas av oss i arbetet för att nå våra verksamhetsmål. Jag förväntar mig att ni läser den noga och följer dess principer i ert dagliga arbetsliv.

Styrelsen och koncernledningen har fastställt ett antal etiska riktlinjer ("uppförandekoden") som ska vägleda hur Norva24s medarbetare agerar. Alla medarbetare måste läsa, förstå och följa uppförandekoden.

Vi ställs inför ett etiskt dilemma om olika normer och värderingar står i konflikt med varandra eller om det uppstår situationer utan någon optimal lösning. I sådana situationer kan det vara svårt att veta hur man ska agera.

Följande riktlinjer innehåller exempel på arbetssituationer som kan skapa etiska dilemman samt ger vägledning i hur dilemman kan hanteras. Syftet är att hitta en lösning som överensstämmer med Norva24s värdegrund.

Det är obligatoriskt för alla Norva24s medarbetare och koncernens helägda dotterbolag att följa koden. Den utgör ramen för tillämpningen av konsekventa normer för ansvarsfullt uppförande som garanterar att Norva24 är ett företag som uppskattas och respekteras i samhället och som vi alla är stolta över att arbeta på.

Norva24 förväntar sig att kunder, leverantörer och affärspartners också tar ansvar för miljön, erbjuder säkra arbetsförhållanden och tillämpar en hög etisk standard i sina affärsrelationer.

Vi vill understryka att riktlinjerna i uppförandekoden dock inte på något sätt ska ses som uttömmande. Alla medarbetare har ett eget ansvar för att agera på ett sätt som främjar Norva24, både i samverkan med övriga medarbetare och i kontakterna med kunder, leverantörer och övriga samarbetsparter till Norva24.

Henrik Norrbom
VD



”Vad vi gör är viktigt, men hur vi gör det är precis lika viktigt. När vi vidareutvecklar verksamheten får vi inte glömma bort att vår grundval är att utföra arbetet på rätt sätt. Att se till att alla medarbetare alltid gör det rätta, inte bara det lätta – och att uppmuntra, motivera och stödja dem att göra det.”

Värdegrund

Värden och vägledande principer

Låt dessa värden vara vägledande för vår verksamhet:

Förtroende

- Vi levererar det som överenskommit
- Vi är kompetenta och levererar hög professionell kvalitet och precision
- Vi ser och förstår kundernas behov
- Vi visar beslutsamhet genom att få saker gjorda och tar hjälp från andra när det behövs för att få jobbet gjort

Passion

- Vi har passion för vårt jobb och kommer alltid att hjälpa till
- Vi är fokuserade på att hitta lösningar och har ett positivt bemötande mot kunder och mellan kollegor
- Vi är okomplicerade och informella
- Vi möter kunder och kollegor med ett leende



Förtroende

Mitt agerande bidrar till att bygga förtroende bland alla som jag träffar i mitt dagliga arbete.

Vad betyder det för mig?

Jag håller vad jag lovar:

- Jag kommer på avtalad tid.
- Jag utför det arbete som avtalats.
- Jag utför arbetet inom avtalad tid.
- Om jag får problem att hålla vad som avtalats meddelar jag det och hjälper till att hitta en lösning.

Jag är handlingsinriktad och levererar alltid kvalitet.

- Jag får saker gjort, snabbt och effektivt – men aldrig på bekostnad av kvalitet och säkerhet i arbetet.
- Jag håller mig uppdaterad i min yrkesroll, så att jag ständigt kan hjälpa kunden på bästa sätt.

Jag har respekt för alla som jag möter i mitt dagliga arbete, och jag ser och visar förståelse för deras behov.

- Jag har respekt för alla som jag möter i mitt arbete.
- Jag lyssnar och försöker förstå andra.



Passion

Jag är engagerad i det jag gör – till nytta för andra.

Vad betyder det för mig?

Jag tar itu med utmaningar som uppstår och ger aldrig upp förrän problemet är löst:

- Jag försöker alltid hitta bra lösningar om något oväntat dyker upp.
- Jag ber om hjälp om jag behöver.

Vi hjälper alltid till – vid alla tidpunkter.

- Vi är uppmärksamma, kanske någon behöver hjälp.
- Jag ställer upp och hjälper andra, även om det inte gynnar mig själv.

Genom mitt engagemang och min positiva energi är jag en god partner och ambassadör för Norva24.

- Jag är alltid glad och positiv i mina kontakter med andra.
- Jag visar intresse och engagemang för det jag arbetar med.
- Jag tar hjälp av kollegor på Norva24 vid behov.
- Jag ser positivt på andra.
- Jag har ett positivt språkbruk.

Nej till mutor och otillbörlig påverkan

Linjen mellan mutor och representation/kundvård kan vara otydlig. Det finns många gråzoner, men vi ska inte "tänja på gränserna". Vi ska istället vara medvetna om varningssignaler så att vi kan undvika olyckliga situationer.

En allmän regel är att vi inte ska ge eller ta emot gåvor från kunder, leverantörer eller andra, eftersom gåvor lätt kan ses som ett försök att påverka utgången av en affärsrelation. Ett undantag till den allmänna regeln är att mindre gåvor av lågt värde accepteras.

Emellertid är det inte enbart gåvans värde som spelar roll, utan i vilket sammanhang den ges och vilken objektiv risk för otillbörlig påverkan det finns. Alltså måste det göras en övergripande bedömning av alla faktorer i det enskilda fallet för att avgöra om en gåva kan accepteras eller inte.

Det är naturligtvis också strängt förbjudet att be om gåvor av något slag. Inbjudningar till affärsluncher och andra affärsevenemang kan accepteras så länge de är av rimligt värde och inträffar på tillfällig basis.



När det gäller medarbetarnas deltagande i nätverksträffar måste detta noga utvärderas från fall till fall. Deltagande i sådana träffar måste vara av yrkesmässig art och ske på ett öppet sätt.

När du bestämmer om du bör gå på en nätverksträff eller inte bör fokus ligga på om träffen har ett yrkesmässigt syfte eller inte. Deltagandet ska inte påverka förmågan att uppträda professionellt. Kostnaderna för resa och logi som organiseras av en kund eller leverantör täcks av Norva24 och kan i vissa länder ses som en skatteförmån för medarbetaren.

Vi frågar alltid om vi är osäkra.

Vi uppträder professionellt i konkurrenssituationer

Vi deltar i en öppen och rättvis konkurrens och hanterar alla våra affärsrelationer med integritet och professionalitet. Vi tillåter ingen form av prissamverkan eller missbruk av vår marknadsställning. Vi stödjer rättvis och fri konkurrens genom professionell uppföljning av upphandlingar, anbud och kontrakt.

Det innebär att vi undviker att tala med konkurrenter om priser och villkor eller annan konfidentiell information. Vi är försiktiga när vi refererar till konkurrerande produkter och tjänster i samtal med kunder och tänker på vad som är god affärsetik i den aktuella situationen. Vi undviker att kritisera konkurrenter eller påverka en förhandlingssituation.

Vi erbjuder rättvisa och konkurrenskraftiga villkor till nya företag som vill ingå i vår affärsmodell, och vi underlättar tillväxt och utveckling där vi är verksamma.

I vår ansträngning att nå framgång för vårt företag får vi enbart söka konkurrensfördelar på laglig väg. Vi får inte agera på ett sätt som hämmar den fria marknaden och vi får inte utbyta information eller ingå avtal eller överenskommelser med konkurrenter, kunder, leverantörer eller tredje parter på ett sätt som otillbörligt påverkar forskning, utveckling, marknadsföring, försäljning, distribution eller rutiner för ersättning till anställda eller som omfattar samarbete vid budgivning eller bojkotter. Det är förbjudet att diskutera eller kommunicera med en konkurrent om prissättning eller någon annan fråga som rör prissättning, däribland kostnader, kreditvillkor, uppdelning av marknader, geografiska regioner, kunder eller verksamhetsgrenar.

Om vi som företag har en dominerande ställning kan konkurrenslagstiftningen ålägga oss som företag ett särskilt ansvar att inte missbruka vår ställning för att utestänga konkurrenter eller utnyttja kunderna. Vi får endast kommunicera med våra konkurrenter när det finns ett lagligt, affärsmässigt skäl till det.

Mångfald och jämställdhet

Norva24s syn på mångfald och jämställdhet bygger på förståelsen för att människors olikheter bidrar till en attraktiv och dynamisk arbetsplats. Vi strävar efter en arbetsplats där skillnader respekteras och uppskattas. Koncernens medarbetare och andra intressenter ska känna sig inkluderade. Vi vill att våra arbetsplatser ska spegla mångfalden hos våra kunder och samhället som helhet.

Alla nuvarande och potentiella medarbetare måste behandlas rättvist och utan fördomar, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, religion eller annan övertygelse, etnicitet, funktionshinder eller ålder. Det innebär att vi inte diskriminerar i samband med rekrytering, lönesättning, befordran, uppsägning av anställning eller i vår dagliga samverkan med varandra. Kunder och andra intressenter ska också behandlas rättvist och utan fördomar. Ingen medarbetare får utsättas för kränkande särbehandling som mobbning, nedsättande språk, social utestängning, sexuella eller andra trakasserier. Rekrytering, aktiviteter för personlig utveckling och befordran utförs på grundval av kompetens, kvalifikationer, färdigheter och arbetsprestationer.

Grundläggande mänskliga rättigheter och arbetsvillkor

Grundläggande mänskliga rättigheter måste respekteras, erkännas och tillämpas lika för alla medarbetare, oavsett deras anställningsform. Alla medarbetare har rätt att fritt välja att ansluta sig till fackföreningar och organisationer och delta i kollektivavtal genom de fackföreningar som Norva24-koncernen har avtal med.

Vi tolererar inga former av modernt slaveri såsom tvångsarbete, skuldslaveri eller människohandel. Vi respekterar barns rättigheter till personlig utveckling och utbildning och använder oss inte av barnarbete.



Sekretess och skydd av affärshemligheter



Det är av största vikt att skydda och bevara affärshemligheter. Här ingår till exempel strategisk affärsinformation, information om priser, produktionsvolymmer m.m. Alla medarbetare måste vidta alla relevanta och lämpliga förebyggande skyddsåtgärder så att dylik information inte oavsiktligen blir offentlig.

I situationer där det är nödvändigt att lämna ut konfidentiell information till tredje parter, till exempel i samarbete med externa konsulter, ska sekretessavtal undertecknas innan informationen lämnas ut. Ett exemplar av sekretessavtalet ska finnas på ekonomiavdelningen.

God miljöhänsyn ska vägleda vår dagliga verksamhet och dess utveckling

Vår ambition är att erbjuda marknadens mest miljövänliga teknik. Alla medarbetare ska känna till fördelarna och effekterna med vår miljöteknik och se till att den används på ett optimalt sätt i företaget. Vi har ett personligt ansvar att följa miljöskyddsregler på områdena vatten- och energiförbrukning; hantering, användning och förflyttning av kemikalier; transport och logistik, avfallshantering samt återanvändning av affärstillgångar. Vi ska alltid bedriva verksamheten i enlighet med lagar och regler och på ett sådant sätt att våra aktiviteter har minsta möjliga miljöpåverkan på omvärlden.

Kommunikation som ett noterat bolag och insiderregler

Syftet med de kommunikationsrutiner som tillämpas inom Norva24 är att stödja koncernens vision, affärskoncept och strategier.

All kommunikation som är relevant för hela koncernen ska skickas ut med koncernen som avsändare. VD är Norva24s övergripande och primära talesperson, men kan delegera det operativa ansvaret, beroende på fråga och tillfälle. Andra talespersoner för koncernen definieras i Informationspolicyn.

Informationsaktiviteter ska stärka människors förtroende för bolaget och varumärket samt skapa affärs- och kundnytta. Vi måste följa relevanta marknadsföringslagar och -regler i de länder där vi bedriver verksamhet. Vi måste också arbeta för att ha en tydlig och ärlig kommunikation.

Som ett offentligt noterat bolag är vi skyldiga att förse kapitalmarknaden med relevant, tillförlitlig och uppdaterad information i enlighet med noteringsavtal och andra relevanta regler samt tillämpliga lagar och regler. Vår kommunikation bygger på öppenhet, tydlighet, relevans, tillgänglighet och en proaktiv hållning.

Så här påverkas *du*:

- Du ska inte göra några externa uttalanden utan att först rådfråga koncernens ekonomichef, din chef eller IR-chefen.
- Du är personligen ansvarig för dina privata inlägg på internet. Du bör aldrig kommentera konfidentiella eller interna företagsfrågor eller uppgifter om pågående rättsliga åtgärder som involverar Norva24, våra kunder eller samarbetspartners.
- Om du köper eller säljer koncernens aktier måste du följa reglerna för detta, såsom beskrivs i Insiderpolicyn.
- Du är en ambassadör för vårt varumärke. Du ska behandla dina kollegor med respekt och likaså våra intressenter och vår affärsmiljö i alla kanaler, såsom sociala medier, press och etermedia och i våra dialoger med andra intressenter.



Skydd av personuppgifter och integritet



Norva24 respekterar fysiska personers grundläggande fri- och rättigheter, såsom rätten till personlig integritet i enlighet med tillämpliga dataskyddslagar. Vi samlar endast in, behandlar och använder personuppgifter i den mån det krävs för specifikt angivna, väldefinierade och motiverade ändamål och alla medarbetare ska följa tillämpliga lagar och regler om integritet och informationssäkerhet, inklusive men inte begränsat till EU:s allmänna dataskyddsförordning (GDPR).

Undvika intressekonflikter



En intressekonflikt uppstår när personliga intressen eller hänsyn andra än Norva24s väl och ve påverkar utförandet av uppdraget, eller när det utifrån ser ut som om personliga intressen styr handlingsalternativen för Norva24s medarbetare.

Om vi ska utföra arbetsuppgifter för andra företag eller har styrelseuppdrag i andra företag måste vi alltid klargöra detta för vår närmaste chef. Denna typ av arbetsuppgift eller arbete ska rapporteras till vår HR-avdelning och om möjligt registreras i vårt personalsystem.

Vi får inte tillåta att personliga intressen eller familjeintressen påverkar vårt professionella omdöme. Vi får aldrig acceptera något av värde om det kan utgöra ett lockbete eller en belöning för att fatta ett beslut som gynnar en tredje parts intresse. Vi får inte acceptera gåvor eller gästfrihet som kan äventyra vårt oberoende eller omdöme i förhållande till en tredje part. Detta omfattar gästfrihet och underhållning till ett värde som överstiger lokalt vedertagna normer, inte är brukligt eller på annat sätt ses som olämpligt.

Fråga alltid din chef om du är osäker.

Även om det står oss fritt att göra egna ekonomiska investeringar och ha sociala relationer med människor vi träffar i arbetslivet får inte våra affärsrelationer ge upphov till intressen som kan stå i konflikt, eller har potentialen att hamna i konflikt, med Norva24s intressen. Alla potentiella intressekonflikter måste genast redovisas till Norva24s ledning.

Medarbetare och ansvariga får enbart ta emot gåvor och liknande artighetsbetygelser av ett obetydligt värde och endast inträffar på tillfällig basis. Det är naturligtvis strängt förbjudet att be om gåvor av något slag. Inbjudningar till affärsluncher och andra affärsevenemang kan accepteras så länge de är av rimligt värde och inträffar på tillfällig basis.

Vi ställer krav på våra leverantörer

Vårt arbete med etik och socialt ansvar sammanfattar våra krav på medarbetarna. Vi förväntar oss också att våra leverantörer och affärspartners respekterar och så långt som möjligt följer denna uppförandekod.

Detta innebär att de etiska riktlinjerna tillämpas i samband med riskbedömning och urval av våra leverantörer, och att vi upplyser våra leverantörer om att vi förväntar oss att de både följer dessa riktlinjer samt lagar, regler och lagstadgade krav i samband med anbud och avtalsförhandlingar.

Transparens i vårt ägarskap och våra partnerskap

För att upprätthålla vårt goda rykte och tilliten mellan samarbetsparterna inom Norva24-koncernen ska det råda transparens kring innehåll i och omfattning av transaktionerna mellan närstående parter. Syftet är att säkerställa att de utförs på ett marknadsmässigt sätt. Vi avser i synnerhet relevanta lagar, regler och förordningar som sätter formkrav för avtal och transaktioner mellan aktieägare och medlemmar i företagsledningen.

Relationer och transaktioner mellan närstående parter är idag en del av koncernbolagens ordinarie verksamhet och regleras i interna avtal. Styrelsen och verkställande direktören ska alltid ha tillgång till och insyn i dessa avtal. Nya avtal och ändringar av befintliga avtal ska godkännas av verkställande direktören, med undantag för fall där relevanta lagar, regler och förordningar kräver att de godkänns av en annan koncernfunktion.



Visselblåsning/Klandervärda förhållanden

Norva24 uppmanar medarbetare att i första hand vända sig till sin chef angående oegentligheter.

Koncernens visselblåsarsystem är en kanal där medarbetare, kunder, leverantörer och andra intressenter kan rapportera misstankar om allvarliga oegentligheter och lagöverträdelser. Visselblåsarsystemet nås via koncernens investerarsida på norva24.com.

Alla medarbetare måste läsa, förstå och följa uppförandekoden.

Visselblåsarsystemet skyddar integriteten hos den person som rapporterar incidenten, vilket betyder att de lämnade uppgifterna hanteras med sekretess.



Införande, granskning och sanktioner



Uppförandekoden är ett levande dokument och uppdateras regelbundet för att spegla ändringar i lagstiftning och affärsmiljö. För att säkerställa att alla medarbetare följer uppförandekoden kommer Norva24 att:

- sprida uppförandekoden internt och externt,
- kontinuerligt utbilda medarbetarna i uppförandekoden, och
- säkerställa att koncernledningen och styrelsen engagerar sig fullt ut.

Även om det är Norva24s chefers ansvar att se till att alla medarbetare känner till uppförandekoden, så är det den enskilda medarbetarens ansvar att följa den. Brott mot uppförandekoden kan det leda till disciplinära åtgärder.

