

Etisk kod

Inledning

Inom ONE Nordic koncernen (nedan "ONE Nordic") har vi höga krav på etik och moral. Denna etiska kod befäster ONE Nordics värderingar genom etiska riktlinjer för det dagliga arbetet inom ONE Nordic.

Grundläggande etiska regler

Vårt anseende beror till stor del på hur vi alla i koncernen agerar. Detta innebär att vi alla måste tänka på att det sätt som vi uppför oss och utför vårt arbete kan få konsekvenser för ONE Nordic och vårt varumärke.

Dessa etiska regler ska delges våra kunder, leverantörer och samarbetspartners.

Följande grundläggande etiska regler ska alltid tillämpas:

- Vi agerar i enlighet med gällande lagar och regler.
- Vi agerar ärligt och ansvarsfullt.
- Våra handlingar ska präglas av integritet.
- Vi uppträder alltid professionellt och i överensstämmelse med god affärssed.
- Vi undviker aktivt alla situationer där våra egna personliga intressen kan strida mot ONE Nordics intressen.
- Vi missbrukar inte våra befogenheter för egen eller annans vinning eller på ett sätt som kan skada ONE Nordic.
- Vi använder inte ONE Nordics egendom eller resurser för icke arbetsrelaterade ändamål.
- Vi behandlar ONE Nordics företagsinformation konfidentiellt.
- Vi arbetar aktivt för jämställdhet och mångfald. Ingen får diskrimineras på grund av kön, ålder, funktionshinder, etniskt ursprung, religion eller sexuell läggning.
- Vi behandlar varandra med ömsesidig respekt och respekterar varandras rätt till privatliv och värdighet.
- Diskriminering, mobbning, trakasserier och förolämpningar accepteras inte.
- Vi följer ONE Nordics vid var tid gällande policies, styrda rutiner och riktlinjer.

Riktlinjer för tillämpning av den etiska koden

Konkurrensrättslig lagstiftning

Varje anställd ska beakta och efterleva gällande konkurrensrättsliga regler vid utförandet av sitt arbete. Överträdelser av konkurrensrättsliga regler kan medföra betydande företagsböter eller straff. Det kan vidare leda till att ingångna avtal eller andra överenskommelser inte längre gäller, med stora ekonomiska skador som följd.

Vid minsta tveksamhet beträffande konkurrensrättsliga frågeställningar ska alltid chefsjuristen kontaktas.

Kommersiella kontakter

En klar skiljelinje måste alltid dras mellan ONE Nordics intressen och våra personliga intressen i samband med kommersiella kontakter med kunder, leverantörer, offentlig-anställda och myndigheter. Vid sådana kommersiella kontakter förekommer ibland gåvor eller förmåner, som t ex julklappar, deltagande i sport- eller kulturevenemang etc. Förmåner får dock inte erbjudas eller tas emot på ett sådant sätt som skulle kunna uppfattas ha en direkt påverkan på mottagarens tjänsteutövning. Detsamma gäller om en förmån lämnas till någon annan än arbetstagaren, t ex en närstående. Att för egen eller annans räkning ta emot eller begära förmån eller annan otillbörlig belöning kan innebära mutbrott (tagande av muta). Detsamma gäller den som lämnar, utlovar eller erbjuder en muta eller annan otillbörlig belöning (givande av muta).

Överlämnandet respektive mottagandet av gåvor eller andra förmåner får aldrig medföra någon förpliktelse, varken för givaren eller för mottagaren. Det får inte heller framstå som att givaren förväntar sig ett visst beteende i utbyte mot en förmån. Följande grundläggande principer ska alltid följas vid hantering av gåvor och andra förmåner i kommersiella kontakter:

- Gåvor och andra förmåner är enbart tillåtet inom ramen för normal affärspraxis.
- Gåvor och andra förmåner ska hanteras på ett öppet sätt och godkännas av närmaste chef.
- Hantering av gåvor och andra förmåner ska alltid präglas av måttfullhet. Hänsyn ska därvid tas till förmånens ekonomiska värde för mottagaren men även till mottagarens befattning, arbetsuppgifter och personliga påverkbarhet.
- Hänsyn måste alltid tas till rådande omständigheter. Detta innebär bl a att det alltid är olämpligt att erbjuda eller ta emot gåvor eller andra förmåner vid större affärsförhandlingar eller upphandlingar.
- Det är förbjudet att begära en gåva eller annan förmån.
- Det är förbjudet att erbjuda eller lämna gåvor eller andra förmåner i syfte att mottagaren ska utföra någon form av åtgärd eller fatta någon form av beslut.
- Observera alltid att offentligtanställda och politiker kan lyda under ännu strängare regelverk än privatanställda. Erbjudanden om förmåner eller gåvor till sådana personer ska därför alltid godkännas av närmaste chef.

Tänk på att det kan vara mutbrott (tagande eller givande av muta) när:

- Du låter dig bjudas
- Du tar emot en present eller vinst
- Du tar emot rabatter
- Du låter en leverantör utföra tjänster till dig privat
- Du vill vara generös
- Du vidtar säljfrämjande åtgärder

Vid minsta tveksamhet beträffande gåvor och förmåner ska alltid närmaste chef eller chefsjuristen kontaktas.

Sponsring

Sponsring får inte erbjudas eller lämnas om det inte finns en tydlig koppling mellan sponsringen och ONE Nordics affärs mål. Sponsringsavtal förutsätter alltid godkännande av VD.

Urval av leverantörer

Urval av leverantörer ska ske på ett strukturerat, objektiva och transparent sätt.

Det är förbjudet för anställda att genom nyttjande av ONE Nordics leverantör för privata tjänster, dra fördelar av den affärs mässiga relation som den anställde eller ONE Nordic har till leverantören. Som privatperson är det dock tillåtet att beställa varor och tjänster av leverantörer som har avtal med ONE Nordic så länge det står utom tvivel att det sker som privatperson på sedvanliga villkor och inte som anställd.

Intressekonflikter

En intressekonflikt är en situation där relationer mellan personer kan påverka verksamheten negativt. Det är av största vikt att ONE Nordics anställda inte är inblandade i arbetsrelaterade situationer som kan medföra intresse- eller lojalitetskonflikt. Varje anställd är skyldig att omedelbart underrätta närmaste chef om varje potentiell konflikt mellan affärsintressen och den anställdes personliga intressen. Exempel på en sådan situation kan vara om den anställde:

- Har ett finansiellt intresse i ett konkurrerande företag eller leverantör.
- Utövar en omfattande bisyssla utanför ONE Nordic koncernen.
- Direkt eller indirekt arbetar för en konkurrents intressen.
- Ett beslut, en åtgärd eller handling involverar eller berör en närstående till den som fattar beslutet eller vidtar åtgärden eller handlingen.

Med bisyssla avses allt som en anställd tillfälligt eller permanent ägnar sig åt vid sidan av sin anställning och som inte kan hänföras till privatlivet. Exempelvis att man arbetar extra i en anställning, utövar styrelseuppdrag eller bedriver egen verksamhet vid sidan av sitt ordinarie arbete. Det är utan betydelse om bisysslan ger ekonomisk ersättning

eller inte. Bisyssla skall anmälas till närmaste chef och godkännas enligt den s k "farfarsprincipen". Konkurrerande verksamhet strider mot lojalitetsplikten och är alltid förbjudet.

Det är även förbjudet att använda företagsinformation och ONE Nordics varumärken och logotyper samt material, lager och inventarier för annat än affärsmässiga ändamål. Det är viktigt att ONE Nordics resurser används med omsorg och resursslöseri ska förhindras i möjligaste mån. Företagsresurserna omfattar exempelvis företagsinformation, material och inventarier, IT-relaterade verktyg och utrustning samt tjänstefordon och leasade fordon.

Hantering av information

Det är förbjudet att avslöja konfidentiell kommersiell information eller bransch-hemligheter (t ex ekonomisk information, affärsstrategier, transaktioner etc) för en obehörig tredje part. Detta gäller även efter anställningens upphörande.

Det är förbjudet att använda konfidentiell kommersiell information för egen eller annans vinning eller till men för ONE Nordic. Detta gäller även efter anställningens upphörande.

Alla anställda är ansvariga för att se till att tredje part inte kan få tillgång till konfidentiell kommersiell information.

Överträdelser

Överträdelser av den etiska koden tolereras inte och kan resultera i disciplinära åtgärder eller arbetsrättsliga sanktioner i enlighet med vid var tid gällande lagar och kollektivavtal. Brottsliga handlingar kommer att polisanmälas.

Eventuella överträdelser av den etiska koden ska alltid rapporteras till chefsjurist som är compliance ansvarig. Detsamma gäller andra förhållanden som kan ha en negativ inverkan på ONE Nordics affärer eller anseende.

Praktisk tillämpning av den etiska koden

Chefsjuristen är huvudansvarig för compliance inom ONE Nordic, inklusive arbetet med implementeringen och efterlevnad av den etiska koden (compliance ansvarig).

Ansvaret för att säkerställa efterlevnad av den etiska koden åvilar dock samtliga chefer inom ONE Nordic. Cheferna ska därför agera som förebilder för efterlevnad av denna etiska kod och ansvarar för att alla anställda känner till och har förutsättningar att agera enligt koden. Cheferna ska löpande med sina medarbetare diskutera de grundläggande principerna i denna etiska kod. Samtliga chefer ska till sin närmaste chef rapportera vilka åtgärder de vidtagit för att säkerställa efterlevnad av denna etiska kod.

Alla medarbetare kan anonymt rapportera missförhållanden och misstankar om brott genom att använda whistleblowerfunktionen på ONE Workplace. Alla rapporter behandlas konfidentiellt och den som rapporterat missförhållanden och misstankar om brott förblir anonym.

Eventuella frågor angående den etiska koden besvaras av chefsjuristen.