


Prosess Strategi, policy, mål	Tittel Etiske retningslinjer – Elis Norge AS			
Avdeling Felles	Versjonsnummer 3	Godkjent dato 02.12.2024	Gyldig til 01.12.2026	
Dokument ID : S-10627	Utarbeidet av FLINDER ROSCHER-NIELSEN Marit		Godkjent av MENGEL Frank	

Elis Norge AS

ETISKE RETNINGSLINJER

Disse retningslinjene er basert på Elis SA konsern sine felles retningslinjer av 2019, med tilføyelser gjeldende for Elis Norge AS.

INNHold

HILSEN FRA DAGLIG LEDER

ELIS' ETISKE PRINSIPPER

ANVENDELSE AV DE ETISKE RETNINGSLINJENE OG DE ANSATTES ROLLE

- HVEM GJELDER DISSE RETNINGSLINJENE FOR?
- HVILKEN ROLLE HAR DE ANSATTE I SAKER SOM ANGÅR ETIKK?

VÅRE REGLER FOR OPTREDEN

BESKYTTELSE AV ANSATTE

- RESPEKT FOR ENKELTMENNESKET
- RESPEKT FOR MENNESKERETTIGHETER
- RESPEKT FOR HELSE OG SIKKERHET

OPPTRE MED INTEGRITET, ANSVARLIGHET OG VÆR ET EKSEMPEL OVERFOR ALLE INTERESSENER

- RESPEKT FOR PARTNERE
- FORRETNINGSPARTNERE
- RETTFERDIG PRAKSIS / RETNINGSLINJER FOR INNKJØP
- RESPEKT FOR FRI KONKURRANSE
- KAMPEN MOT KORRUPSJON OG PÅVIRKNINGSHANDEL
- FOREBYGGING AV INTERESSEKONFLIKTER
- LOBBYVIRKSOMHET
- FINANSIELLE DOKUMENTER
- BESKYTTELSE AV PERSONOPPLYSNINGER

BESKYTTELSE AV KAPITAL

- BESKYTTELSE AV AKTIVA
- RESPEKT FOR KONFIDENSIALITET
- BESKYTTELSE OG PROMOTERING AV KONSERNETS OMDØMME

BEGRENSE PÅVIRKNING PÅ MILJØET

PROSEDYRE FOR VARSLING

Hilsen fra daglig leder

Kjære kolleger,

Elis er ledende i Europa og Latin-Amerika innen utleie og vedlikehold av sengetøy, arbeidsklær, samt utstyr for hygiene og velvære, og spiller en rolle som pioner i sin virksomhetssektor. Denne ledende posisjonen er en belønning for arbeidet til alle konsernets ansatte, og forutsetter også at vi overholder en rekke forpliktelser for å være et etisk, ansvarlig og miljøvennlig selskap.

Konsernet har bygget sin suksess og vekst basert på verdiene respekt, profesjonalitet, integritet og ansvar.

Disse kjerneverdiene har alltid vært en del av Elis' DNA og er en referanseramme for våre handlinger og avgjørelser.

Etter hvert som konsernet utvikler seg over hele verden, uavhengig av hvilke stillinger vi har og hvilket land vi opererer i, må vi, i Elis' interesse, fortsette å fremme de høyeste standarder for integritet og dele våre verdier med våre ansatte og partnere.

Dette dokumentet omtales som «konsernets etiske retningslinjen» (heretter også referert til som De etiske retningslinjene). De etiske retningslinjene kan ikke omfatte alt, men retningslinjene skal være til hjelp for å kunne ta den rette avgjørelsen i en gitt situasjon ved bruk av god dømmekraft og bevissthet rundt ansvaret som hviler på hver og en av oss. Vi skal respektere gjeldende lover, forskrifter og rettsregler i hvert land konsernet opererer i.

De etiske retningslinjene er ment å utgjøre fundamentet som alle de vedtatte interne standarder og retningslinjer er basert på, inkludert *Supplier Code of Conduct*, og de ressursene som er utviklet av konsernet for å bekjempe risikoen for korrupsjon.

Hver og en av oss, uansett hvilken posisjon vi har i selskapet, hvilken enhet vi er tilknyttet eller hva som er vårt geografiske arbeidsområde, må både fremme og forvalte De etiske retningslinjene.

Jeg vet at jeg kan regne med at hver enkelt av dere respekterer disse prinsippene.



Frank Mengel

Daglig leder Elis Norge AS

14.06.2023

ELIS' ETISKE PRINSIPPER

Konsernets etiske og ansvarlige opptreden er et løfte om suksess og bestandighet.

Respekt for andre og eksemplarisk opptreden i alle situasjoner er faktorer som bidrar til utvikling av alle ansatte i konsernet.

Prinsippene som deles av alle ansatte i Elis kan oppsummeres som følger:

- Opptre med integritet og ansvar, og vær et eksempel,
- Respekter verdigheten og rettighetene til alle,
- Opptre som en miljøvennlig aktør,
- Overhold lover og forskrifter,
- Forbedre ytelse kontinuerlig .

Respekt for disse prinsippene og verdiene vil bidra til konsernets gode omdømme og resultater.

Elis støtter opp under forpliktelsene som ligger i følgende konvensjoner og samarbeid:

- the United Nations Universal Declaration of Human Rights and the European Convention on Human Rights;
- the United Nations Convention on the Rights of the Child;
- the United Nations Global Compact.

Aktsomhetsvurdering

Elis Norge AS skal gjennomføre aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv i henhold til FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP) og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper.

Konsernet gjennomfører egne risikokartlegginger av mulig og faktiske negativ påvirkning på mennesker, miljø og samfunn som konsekvens både direkte forårsaket av vår drift, eller bidratt til i vår leverandørkjede. Videre vurderer vi gjennom risikokartleggingen forebyggende og reduserende tiltak om negativ konsekvenser kan forekomme.

Tiltakene som settes inn overvåkes og effekten evalueres fortløpende, og kommuniseres til de berørte parter. Ved avdekking viser at vår aktivitet forårsaker eller medvirker til brudd på ansvarlig næringsliv og negativ skade på mennesker, miljø eller samfunn skal vi stanse aktiviteten og søke å gjenopprette skaden. Ved avdekking av brudd på retningslinjene hos leverandør, går vi i dialog med

leverandør for leverandør kan gjøre tiltak, samt at leverandøren er ansvarlig for gjenoppretting.

VIRKEOMRÅDE AV DE ETISKE RETNINGSLINJENE OG DE ANSATTES ROLLE

HVEM GJELDER DISSE RETNINGSLINJENE FOR?

De etiske retningslinjene og prinsippene som ligger til grunn for dem gjelder for hele Elis-konsernet, og for alle aktiviteter, uavhengig av om aktivitetene er knyttet til selskapets ansatte eller til forretninger knyttet til leverandører, kunder, interessenter eller virksomhet med annen tredjepart.

De etiske retningslinjene (inkludert lokale versjoner) gjelder for alle mellommenneskelige forhold i konsernet og utenfor. Retningslinjene gir også uttrykk for Elis' investering i miljøsaker, for etikk og miljø er uatskillelige.

Når det kommer til leverandører og forretningspartnere, har Elis til hensikt at de i sin helhet skal være underlagt selskapets retningslinjer for etisk og ansvarlig opptreden. I henhold til Elis' *Supplier Code of Conduct* spesielt, forventer Elis at partnerne vil opptre i samsvar med prinsippene som oppstilles i disse retningslinjene, og særlig det som omhandler menneskerettigheter og arbeidsforhold ved at gjeldende internasjonale regler på disse områdene etterleves.

HVILKEN ROLLE HAR DE ANSATTE I SAKER SOM ANGÅR ETIKK?

De ansatte skal opptre i samsvar med konsernets etiske prinsipper i alle situasjoner og uavhengig av stilling, ansvarsnivå eller aktivitet. Alle ansatte i konsernet må under enhver omstendighet overholde internasjonale, nasjonale og lokale lover, forskrifter og rettsregler samt etiske regler som gjelder for deres aktiviteter og arbeidsoppgaver, og de etiske retningslinjene og compliance policyene som gjelder for konsernet. Hver ansatt må lese disse etiske retningslinjene, forplikte seg til å overholde dem under utøvelsen av sine aktiviteter og arbeidsoppgaver, og overholde de lover, forskrifter og rettsregler som gjelder for hans eller hennes stilling. Det kan tenkes at konsernet har strengere retningslinjer enn gjeldende lovgivning, eller omvendt. Ved uoverensstemmelse skal den strengeste regelen følges, så lenge det ikke vil være i strid med lover, forskrifter og rettsregler.

Elis vil på sin side iverksette disiplinære tiltak og, der det er aktuelt, ta eventuelle rettslige skritt som er nødvendige for å avverge eller stoppe eventuelle brudd på bestemmelsene i De etiske retningslinjene.

Når en ansatt står overfor en etisk problemstilling, må hun eller han alltid stille seg selv følgende spørsmål:

- blir gjeldende lover og regler overholdt?
- blir interne prosedyrer implementert?
- blir De etiske retningslinjene overholdt?
- bør jeg rådføre meg med min nærmeste leder?

Etikk er alles ansvar, og De etiske retningslinjene må benyttes av hver enkelt ansatt som en hjelp til å handle med integritet, som veiledning ved daglige valg, og for å gjøre henne eller ham i stand til å stille spørsmål ved hva slags holdning hun eller han bør innta i vanskelige situasjoner som kan oppstå i interne eller eksterne relasjoner.

De etiske retningslinjene er tilgjengelige på forskjellige språk slik at de kan forstås i alle land der konsernet opptrer.

VÅRE REGLER FOR OPPTREDEN

BESKYTTELSE AV ANSATTE

- **RESPEKT FOR ENKELTMENNESKET**

Respekt for enkeltmennesket er en grunnleggende verdi i Elis: alle har en plikt til å bidra til samhold i konsernet, og derfor etterstreber Elis å innføre gode og harmoniske menneskelige og faglige relasjoner, både hierarkisk og funksjonelt, noe som betyr at de er rettferdige og respektfulle overfor alle.

Konsernet er alltid opptatt av at de ansatte skal trives, og overvåker overholdelse av alle gjeldende sosiale standarder i henhold til lokal arbeidsmiljølovgivning i hvert land der konsernet er til stede, så vel som etterlevelse av betydelige internasjonale standarder og konvensjoner, som Den internasjonale arbeidsorganisasjonens (ILO) grunnleggende konvensjoner og konvensjoner som beskytter barns rettigheter.

Konsernet er overbevist om at utviklingen bygger på kvaliteten og engasjementet til mennene og kvinnene som arbeider i konsernet, og at et trivelig arbeidsmiljø med respekt for enkeltmennesker er til alles fordel og en kilde til økt effektivitet og produktivitet for konsernet.

Elis tolererer ikke diskriminering av noen art: konsernet sørger for at hver ansatt kan utvikle seg i sitt arbeid uten å bli utsatt for diskriminering, særlig på grunn av forhold som kjønn, religion, opprinnelse, alder, seksuell orientering, fysisk utseende, helsetilstand, nedsatt funksjonsevne eller politisk orientering.

Elis forbyr enhver opptreden som kan krenke enkeltpersoners verdighet og spesielt mobbing eller trakassering i enhver form.

Elis etterstreber å fremme mangfold innenfor sin organisasjon og anser forskjellene mellom ansatte og forretningspartnere som en viktig ressurs for suksessen til et konsern med en internasjonal dimensjon.

Elis arbeider for like muligheter for hver ansatt eller jobbsøker i situasjoner som rekruttering, tilgang til opplæring, godtgjørelse og sosial velferd, og har en HR-policy som oppmuntrer til intern forfremmelse, intern mobilitet og faglig utvikling gjennom opplæringsprogrammet. Bare ferdigheter, erfaring samt faglige og personlige evner blir tatt med i vurderingen.

SPØRSMÅL OG SVAR

En person i min tjeneste er stadig utsatt for uønskede kommentarer fra en annen kollega, spesielt om hans/hennes fysiske framtoning. Selv om disse kommentarene blir fremsatt som en spøk, føler jeg meg forlegen fordi jeg tror at dette er vondt for min kollega. Hva kan jeg gjøre?

Din kollegas holdning er i strid med konsernets etiske prinsipper når det gjelder respekt for enkeltmennesket. Du bør derfor informere din nærmeste leder, personalsjef, eller Compliance Officer direkte eller i tråd med varslingsprosedyren som er beskrevet lengre ned i De etiske retningslinjene. Han eller hun vil være i stand til å sjekke fakta raskt, og ved behov iverksette nødvendige tiltak i samsvar med gjeldende regelverk.

- **RESPEKT FOR MENNESKERETTIGHETER**

Elis respekterer, beskytter og fremmer menneskerettigheter i vårt arbeid og virke. Elis anerkjenner at menneskerettigheter er universelle, udelelige og umistelige. Konsernet har forpliktet seg til å jobbe systematisk med å risikere menneskerettighetsbrudd og brudd på anstendig arbeidsforhold, både i egne operasjoner og i verdikjede.

Elis støtter opp om alle arbeideres rett til å være medlem av fagforening og andre demokratiske former for ansatterepresentasjon og påvirkning.

Åpenhet og integritet har høy verdi, og det kommuniseres jevnlig hvilke påvirkninger Elis kan ha på mennesker og samfunn rundt oss, samt tiltak som er satt i gang for å begrense dette.

- **RESPEKT FOR HELSE OG SIKKERHET**

Elis setter sikkerhet i sentrum for sitt arbeid og har som mål å tilby alle konsernets ansatte et sunt og trygt arbeidsmiljø, og forhindre at det oppstår arbeidsrelaterte ulykker, skader og sykdommer.

Alle ansatte må kunne arbeide i et miljø som ikke utgjør noen helse- eller sikkerhetsrisiko.

Elis overholder alle gjeldende regler knyttet til helse og sikkerhet på arbeidsplassen og tar alle rimelige forholdsregler for å opprettholde et arbeidsmiljø som er i samsvar med lovgivningen.

Elis foretar regelmessige vurderinger av fysiske risikofaktorer for å kunne iverksette egnede forebyggende tiltak, og forplikter seg til å innføre avhjelpende tiltak dersom en risiko oppstår eller materialiserer seg.

SPØRSMÅL OG SVAR

I min fabrikk så jeg en situasjon som jeg tror er farlig for produksjonsoperatørene som arbeider med en bestemt type utstyr. Hva kan jeg gjøre?

Du må umiddelbart varsle din nærmeste leder, vedlikeholdsansvarlig, HR-leder eller Compliance Officer gjennom varslingsprosedyren som er beskrevet lengre ned i De etiske retningslinjene, slik at de kan iverksette hensiktsmessige tiltak for å sikre at produksjonsoperatørene arbeider trygt.

OPPTRE MED INTEGRITET, ANSVARLIGHET OG VÆR ET EKSEMPEL OVERFOR ALLE INTERESSENER

- **RESPEKT FOR PARTNERE**

Elis nekter å gå på akkord med integritet, og integritet må være styrende for konsernets daglige forretningsforhold og profesjonelle praksis.

Ærlighet og integritet må styre forretningsforhold så vel som mellommenneskelige relasjoner og daglig profesjonell praksis. Det er essensielt og avgjørende at alle opptrer på en eksemplarisk måte under alle omstendigheter, og bidrar til å fremme en kultur hvor integritet står sterkt.

- **FORRETNINGSPARTNERE**

Elis arbeider for å utvikle forretningsforhold som er lønnsomme for alle, og som kan gi langsiktige fordeler for våre partnere.

Elis har en ansvarlig innkjøpspolitikk som inneholder krav til respekt for miljøet, sosial utvikling og gjensidig økonomisk utvikling med sine leverandører. Elis velger sine leverandører på et objektivt grunnlag, behandler dem rettferdig og i overensstemmelse med anbudsprosesser for alle betydelige innkjøp.

Elis beskytter konfidensiell informasjon som tilhører konsernets partnere som om det var konsernets egen. Elis forplikter seg til å beskytte personopplysninger som tilhører konsernets partnere, til å ikke overføre slike personopplysninger og til å ikke bruke slike personopplysninger uten forhåndstillatelse, samt til å lagre slike personopplysninger i samsvar med gjeldende regelverk.

Elis respekterer alle sine forpliktelser overfor sine partnere og arbeider for å opprettholde høye standarder for ærlighet, rettferdighet og respekt for

menneskerettighetene.

- **RETTFERDIG PRAKSIS / RETNINGSLINJER FOR INNKJØP**

Konsernet etterstreber å opprettholde rettferdige og rimelige forhold til sine leverandører.

I alle land der konsernet er til stede, etterstreber Elis å respektere, samt å sikre at leverandørene respekterer, gjeldende lover, forskrifter og rettsregler, og at verdiene som er angitt i De etiske retningslinjene rutinemessig anvendes.

På bakgrunn av dette ber Elis hver av sine leverandører om å forplikte seg til ansvarlig handel og etisk praksis, særlig gjennom *Supplier Code of Conduct* vedlagt innkjøpskontrakter inngått med strategiske leverandører og som også er tilgjengelig på Elis' nettsted: <https://fr.elis.com/en/group/about-us/our-csr-policy>.

Gjennom *Supplier Code of Conduct* krever Elis at leverandørene overholder reglene fra Den internasjonale arbeidsorganisasjonen og reglene knyttet til beskyttelse av barns rettigheter.

Videre, i sitt *Supplier Code of Conduct*, kontrollerer Elis strengt all bruk av underleverandører, og forbyr sine leverandører å sette ut hele eller deler av kontrakten som er tildelt dem til en underleverandør, uten skriftlig samtykke.

Elis underbygger implementeringen av dette *Supplier Code of Conduct* for sine strategiske leverandører spesielt gjennom periodisk tilsyn av leverandører, for å sikre at de anvender prinsippene fastsatt i charteret på en riktig måte.

- **RESPEKT FOR KONKURRANSE**

Elis tror på fri, åpen og rettferdig konkurranse, en faktor i økonomisk og sosial utvikling og som har betydning for priser og kvalitet og omfanget av hvert tilbud, til beste for forbrukere og sluttkunder.

Konsernet skal overholde gjeldende regelverk som angår konkurranse i hvert marked der konsernet har virksomhet.

SPØRSMÅL OG SVAR

På en konferanse foreslo en av våre konkurrenter at vi får i stand en avtale om å dele visse markeder. Hva bør jeg gjøre?

Enten det skjer i faglige møter eller utenfor arbeidstid, må du aldri diskutere forretningsforhold eller handelsinformasjon som kan utgjøre brudd på gjeldende lover, forskrifter og rettsregler for konkurranse eller andre områder. Hvis du befinner deg i en slik situasjon, må du trekke deg fra diskusjonen. Ikke nøl med å rådføre deg med juridisk avdeling for å søke informasjon om de lover, forskrifter og rettsregler som gjelder i denne saken.

• KAMPEN MOT KORRUPSJON OG PÅVIRKNINGSHANDEL

Elis praktiserer et nulltoleranse-prinsipp i hele konsernet når det gjelder kampen mot korrupsjon, enten det er aktivt eller passivt, og uansett om det gjelder offentlige eller private parter. Konsernet fordømmer på det sterkeste enhver form for korrupsjon og påvirkningshandel, både i sine relasjoner med offentlige enheter og i private relasjoner med partnere, og involverer seg fullt ut i kampen mot korrupsjon og påvirkningshandel.

Korrupsjon er det å anmode om, akseptere, tilby, gi eller motta, direkte eller indirekte gjennom en tredjepart, utilbørlige fordeler til offentlige eller private personer, for seg selv eller noen andre, og er straffbart. En utilbørlig fordel er en fordel som vil kunne anses å påvirke normal utførelse av en stilling/funksjon eller som ikke har et legitimt forretningsformål. En slik fordel kan være alt fra penger, reise, tilgang til eiendeler, rabatter eller gunstige vilkår, lån, jobbtilbud for et familiemedlem osv.

Påvirkningshandel betyr tilbud eller aksept av en utilbørlig fordel i bytte mot at mottageren prøver å påvirke en tredjepart, og er også forbudt.

Det er forbudt å forsøke å innhente eller godkjenne, når som helst, direkte eller indirekte, noen fordel overhodet, for seg selv eller noen andre, eller misbruke eller forsøke å misbruke reell eller antatt innflytelse på en måte som kan anses å bidra til å oppnå, fra en myndighet eller offentlig forvaltning, en æresbevisning, sysselsetting, kontrakt eller andre gunstige vedtak.

Ansatte må heller ikke foreta tilretteleggingsbetalinger, dvs. betale selv lave beløp til en offentlig tjenestemann eller administrativ ansatt for å utføre eller fremskynde rutinemessige administrative tjenester, som man allerede er berettiget til å få utført, eller tillate andre å gjøre det på Elis' vegne.

Elis forventer derfor at konsernets ansatte:

- aldri aksepterer eller tilbyr noe - enten det gjelder penger, rabatt, gave, invitasjon, tjeneste eller en fordel av noe slag overhodet, inkludert sponning som kan oppfattes som påvirkning, påvirkning av en mottaker eller av bestemte forretningsmessige beslutninger;

- kun godtar eller tilbyr gaver eller invitasjoner som er godkjent under Retningslinjene for gaver, representasjon, donasjoner og sponning (Gift, Hospitality, Donations and Sponsoring policy) som godkjent av konsernet (eller, om relevant, lokalt gjeldende retningslinjer);

- sørger for at sponning og gaver som de gir på vegne av konsernet har blitt godkjent i tråd med Retningslinjene for gaver, representasjon, donasjoner og sponning (Gift, Hospitality, Donations and Sponsoring policy) vedtatt av konsernet (eller, om relevant, lokalt gjeldende retningslinjer);

- aldri foretar noen såkalt tilretteleggingsbetaling, som innebærer utbetaling av beskjedne beløp til administrative agenter, særlig for å utløse eller fremskynde behandlingen av bestemte rutinemessige administrative tjenester;

- aldri bruker konsernets eiendeler eller forpliktelser til å foreta direkte eller indirekte betaling, enten til fordel for et politisk parti eller en person som søker å bli valgt til en bestemt posisjon.

SPØRSMÅL OG SVAR

I prosessen med å signere en kontrakt ønsket en av våre partnere å tilby meg en gave av betydelig verdi. I og med at jeg ikke vil risikere det gode forholdet vi har bygget opp, lurer jeg på hva jeg bør foreta meg i en slik situasjon?

I prinsippet bør du høflig avvise enhver gave av denne typen, og forklare konsernets retningslinjer på dette området. Informer også så snart som mulig din nærmeste leder, og/eller ev. Compliance Officer, om slike situasjoner.

En stor leverandør arrangerer en mottakelse for innvielsen av sin nye fabrikk. Forretningsmenn, politikere og offentlige tjenestemenn er invitert til denne mottakelsen. Kan jeg godta invitasjonen jeg har mottatt som representant for konsernet?

Ja. Vi anbefaler deg å informere din leder på forhånd om denne invitasjonen.

- **FOREBYGGING AV INTERESSEKONFLIKTER**

En interessekonflikt, enten den er potensiell eller reell, kan påføre konsernets omdømme alvorlig skade.

Medarbeiderne må derfor forutse og unngå enhver situasjon som skaper, eller som kan skape, en reell eller tilsynelatende konflikt mellom deres personlige interesser og konsernets interesser.

Det er en interessekonflikt når en ansatt, eller noen som er nærstående eller på annen måte forbundet med ham/henne, sannsynligvis vil dra personlig nytte av en transaksjon som utføres på vegne av selskapet, spesielt med kunder eller leverandører. Det samme gjelder hvis en ansatt prøver å velge eller få valgt, et selskap der vedkommende eller sine nærstående/forbundete har, direkte eller indirekte, en materiell eller immateriell interesse. Dette gjelder særlig, men ikke utelukkende, ved valg av leverandører.

Hvis det oppstår en slik situasjon, må den ansatte følge fremgangsmåten som er definert nedenfor:

- informer ledelsen ved tilfeller av potensielle interessekonflikter som gir, eller kan gi, inntrykk av å påvirke dømmekraften din og/eller handlingene dine;
- avstå fra å innta en stilling eller fra å inneha noen økonomisk interesse eller mandat i en organisasjon som er en konkurrent, kunde, leverandør eller en kommersiell partner av Elis, og som ville sette deg i stand til å utøve innflytelse over forholdet.

SPØRSMÅL OG SVAR

Min bror er leder i et selskap som skriver ut reklamedokumenter og er anerkjent for kvaliteten på sine tjenester. I min stilling som leder er jeg ansvarlig for å organisere en informasjonskampanje for et nytt produkt; kan jeg tildele gjennomføringen av dette prosjektet til ham, gitt at hans selskap inngir det mest attraktive tilbudet?

Gitt situasjonen, må du informere ledelsen om ditt forhold til denne potensielle leverandøren slik at avgjørelsen kan tas objektivt og på en godt informert måte; du personlig må avstå fra å delta i beslutningsprosessen.

- **LOBBYVIRKSOMHET**

Lobbyvirksomhet defineres som å "påvirke en offentlig avgjørelse, særlig innholdet i en lov eller forskrift, ved kommunisering" med offentlige tjenestemenn.

Lobbyvirksomhet består av å gi nyttig informasjon som trolig vil kunne opplyse

offentlig beslutningstaking på en transparent måte. For å være legitim må lobbyvirksomheten begrenses til utelukkende muntlig eller skriftlig kommunikasjon som har til formål å tilby ekspertise for å ivareta konsernets interesser.

Ansatte må sørge for at denne aktiviteten ikke kvalifiserer som påvirkningsarbeid, eller korrupsjon, og i denne sammenheng må de ikke utøve noe press som tar sikte på å fremme bestemte økonomiske interesser blant beslutningstakere, eller gi noen materielle fordeler eller kompensasjon av noe slag overhodet, til de som skal fatte beslutningen.

Lobbyvirksomhet skal utføres i strengt samsvar med gjeldende lover, forskrifter og rettsregler.

- **FINANSIELLE DOKUMENTER**

Konsernet forplikter seg til å sørge for at den finansielle informasjonen det utgir, uansett form (årsrapporter, pressemeldinger, offentlige presentasjoner) knyttet til sine forretningsaktiviteter, er nøyaktig, oppriktig og relevant.

- **BESKYTTELSE AV PERSONOPPLYSNINGER**

Konsernet er klar over omfanget av sitt ansvar for å beskytte og bruke personopplysninger som samles inn og som videresendes til seg.

Konsernet og de ansattes bruk av slik informasjon må være i samsvar med gjeldende rettslige bestemmelser, (inkludert personopplysningsloven av 15. juli 2008, GDPR-forordningen¹ og andre til enhver tid gjeldende lover og forskrifter. Dette gjelder også innsamling, bearbeiding, bruk, distribusjon og lagring, samt retten til enhver person til å få tilgang til eller korrigere opplysninger om seg selv. Enhver person skal kunne utøve sine rettigheter.

SPØRSMÅL OG SVAR

En venn som ikke jobber i Elis spør meg om e-postadressene til mine kolleger for å gjennomføre en salgsfremmende kampanje i sammenheng med sine forretningsaktiviteter. Kan jeg gi ham/henne denne listen?

Nei. Denne informasjonen er personopplysninger som Elis har til bestemte formål. De kan ikke utleveres for andre formål.

¹ (EU) 2016/679 Regulation of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data

BESKYTTELSE AV KAPITAL

- **BESKYTTELSE AV AKTIVA**

Å ivareta integritet knyttet til konsernets aktiva er en garanti for velstand som gagnar alt personell.

Alle ansatte har en plikt til å beskytte og ta vare på eiendeler som tilhører Elis mot eventuelle skader, tyveri eller underslag, og å bruke selskapets verktøy og utstyr bare for strengt profesjonelle formål som tjener selskapets interesser. Likevel aksepterer Elis i særlige tilfeller bruk av bestemte verktøy som e-post til personlige formål, forutsatt at dette ikke på noen måte forstyrrer funksjonaliteten til informasjonssystemet fra den ansattes arbeid og selskapets image.

- **RESPEKT FOR KONFIDENSIALITET**

Enhver person som arbeider for konsernet kan ha tilgang til bestemte konfidensielle opplysninger, nemlig informasjon som ennå ikke er offentliggjort, som kan være av stor verdi og som må forbli konfidensiell ettersom utlevering eller bruk av opplysningene kan være skadelig for konsernets interesser.

Denne informasjonen kan gjelde oppkjøp, økonomiske resultater, markedsføring og kommersiell drift, produkter, bransjedata og ethvert element som kan relateres til konsernets immaterielle rettigheter og know-how.

Uansett hva slags type informasjon og hva slags medium den finnes på, må hver ansatt være klar over de skadelige konsekvensene av frivillig eller ufrivillig utlevering av slik informasjon.

Videre, når den aktuelle informasjonen trolig vil kunne påvirke verdien av Elis' verdipapirer som er notert på aksjemarkedet, har den ansatte med slik informasjon status som "insider" og må, så lenge informasjonen ikke er offentlig kjent, avstå fra enhver transaksjon med Elis' verdipapirer, direkte eller via et mellomledd. I en slik situasjon er forsiktighet og diskresjon avgjørende for ikke å forårsake innsidehandel. Innsidehandel er en straffbar handling som vil medføre straff for både selskapet og arbeidstakeren, og straffen kan være betydelig. Det samme gjelder slik informasjon om forhold hos konsernets partnere.

I denne sammenheng har Elis etablert [etiske retningslinjer for aksjemarkedet] som du kan lese på nettstedet www.corporate-elis.com, som tar sikte på å presentere de viktigste rettslige bestemmelsene for beskyttelse, oppbevaring, formidling, bruk, kopiering og destruering av sensitiv og konfidensiell informasjon.

SPØRSMÅL OG SVAR

Under lunsjen i selskapets kantine hører jeg kolleger snakke med høy stemme om overskuddet vårt selskap har fått for siste kvartal, som vil bli offentliggjort to dager senere. Med denne informasjonen vet jeg at jeg vil kunne kjøpe aksjer i selskapet før nyheten blir offentliggjort, for senere å videreselge dem med fortjeneste.

Besittelse av informasjon av denne art gjør deg til en innsider og dermed er det forbudt for deg å gjøre noen transaksjon med selskapets verdipapirer så lenge denne informasjonen ikke er offentlig.

Generelt er det avgjørende å alltid utøve skjønn og forsiktighet før du nevner konfidensielle forhold, spesielt på et offentlig sted (stasjon, flyplass, restaurant...).

• BESKYTTELSE OG PROMOTERING AV KONSERNETS OMDØMME

Kvaliteten på konsernets image og omdømmet til selskapets produkter og tjenester skaper forutsetningene for konsernets bærekraft. Konsernets ansatte må ha en forståelse av sin betydning og bidra til å bygge konsernets positive omdømme, og avstå fra å kritisere konsernet. Ansatte må verken initiere eller støtte noen form for boikott, kommunisere på en negativ måte, eller utføre noen handling som er skadelig for konsernet, inkludert på sosiale medier.

Ingen uautorisert person kan kommunisere utad og eksternt. All kommunikasjon som foretas må alltid ha forhåndsklarering fra nærmeste leder, som videre må sørge for å informere de relevante myndighetene der det kreves.

Merk at det alltid kan og bør varsles om kritikkverdige forhold til nærmeste leder eller andre i konsernet i tråd med varslingsprosedyren. Det kan også alltid varsles til offentlige myndigheter. Det oppfordres imidlertid til å varsle internt først, med mindre det ikke anses tilstrekkelig eller hensiktsmessig.

SPØRSMÅL OG SVAR

Kan jeg, på min personlige blogg, legge ut bilder som er tatt under et arrangement organisert av selskapet?

Du bør å be om godkjenning fra de berørte personene. Du må også stille deg selv følgende spørsmål: hvilket bilde skaper jeg av mine kolleger, mitt selskap og meg selv ved å legge ut bilder på nettet?

BEGRENSE PÅVIRKNING PÅ MILJØET

Som en industriell aktør i frontlinjen setter Elis sitt miljøansvar i sentrum for sine hensyn og prioriteringer.

Fordi tjenestene som tilbys av Elis har en direkte innvirkning på miljøet, har Elis bygget en mer bærekraftig økonomisk modell rundt begrepet funksjonsøkonomi basert på en rekke høykvalitetsprodukter og -tjenester. Elis er opptatt av livssyklusen til sine produkter og arbeider med selskapets økodesign og bærekraft, og bidrar dermed til å redusere innvirkningen på miljøet, i motsetning til konvensjonelle forbruksmønstre som oppmuntrer til bruk av engangsprodukter eller planlagt forringelse.

Elis' miljøpolitikk er bygget rundt følgende fire hovedtemaer og er en del av en dynamisk prosess for fremgang:

- optimalisering og økonomisk forvaltning knyttet til forbruket av naturressurser (vann, naturgass, etc.),
- reduksjon av forurensning og kontroll på vårt miljørelaterte fotavtrykk (utslipp av industrielt avløpsvann, utslipp av klimagasser, etc.),
- bevaring og utvikling av biologisk mangfold,
- resirkulering av de fleste tekstiler ved utløpet av bruksperioden.

Elis setter disse prinsippene ut i praksis hver dag i alle sine produksjonsenheter og fremmer utveksling av beste miljøpraksis mellom de ulike teamene.

Der konsernets leverandører utgjør en mulig risiko, eller der strategiske leverandører regnes som høyrisikoleverandører, inneholder konsernets kontrakter med leverandøren en standard for bærekraftig utvikling, med regelmessige audits utført i henhold til spesifikasjoner fastsatt av Elis.

PROSEDYRE FOR VARSLING

For å sikre at prinsippene og verdiene som er oppgitt i De etiske retningslinjene er effektive, oppfordrer Elis til åpenhet.

Enhver ansatt som står overfor en situasjon som kan utgjøre brudd på en lov, forskrift, rettsregel eller prinsippene fastsatt i De etiske retningslinjene kan fritt rapportere situasjonen til sin nærmeste leder, til en annen overordnet leder, til Compliance Manager (Compliance Officer), også kjent som systemets henvisende ledere, eller til sin HR-leder.

Elis har også utviklet et varslingsystem som sikrer at de ansatte kan rapportere enhver situasjon av denne typen som de har blitt oppmerksomme på, eller få hjelp og råd om innholdet i De retningslinjene og implementeringsprosedyrene som gjelder for dem. Varslingssystemet er tilgjengelig på følgende adresse:

<https://report.whistleb.com/elis>

Det vil ikke bli satt i verk noen straffetiltak eller diskriminerende tiltak mot en arbeidstaker som bruker dette varslingsystemet i god tro og uten intensjon om å forårsake skade.

Elis sørger for konfidensiell behandling av identiteten til personen som har varslet, de rapporterte fakta og personer som er omtalt i rapporten i den grad dette er mulig i tråd med gjeldende rettsregler. Utlevering av opplysninger kan bare skje gjennom streng overholdelse av gjeldende rett, særlig angående rapporteringsprosedyrer og deres forholdsmessige karakter for å ivareta de relevante interesser.

Ved å signere De etiske retningslinjene bekrefter jeg at jeg har lest og forstått alle prinsipper, verdier og mer generelt innholdet som er fastsatt i dette dokumentet, og at jeg forstår at jeg er ansvarlig for etterlevelse av De etiske retningslinjene.

For den ansatte

På forhånd takk for returnering
av denne siden signert til [•]

Navn:

Stilling:

Dato: