



speira

Regler
for
arbeidsetikk

Velkommen til Speiras regler for arbeidsetikk

Kjære kolleger:

Speira er blitt bygget med integritet og vi vil fortsette å ta hensyn til etikk og verdier i all vår atferd.

Vi vil demonstrere for våre kunder og andre interessegrupper at våre produkter og løsninger er laget på en mest mulig ansvarlig måte, med vekt på ressurs- og energieffektivitet, med minst mulig påvirkning på klima og miljø, med respekt for menneske- og arbeiderrettigheter, og i samsvar med gjeldende lover og regler.

Det å bygge varige og bærekraftige verdier er viktig. Når vi gjør det i samsvar med lover og regler, med integritet, og ved å være gode samfunnsborgere er det ikke bare det eneste riktige – det er The Speira Spirit.

De forventningene ulike interessegrupper har til ansvarlig forretningsdrift endrer seg hele tiden. Selv om våre viktigste prinsipper og standarder fortsatt er de samme, vil vi foreta en jevnlig oppdatering av våre regler for arbeidsetikk, slik at vi hele tiden ligger i forkant av utviklingen.

De prinsippene, standardene og kravene som fremgår av våre regler for arbeidsetikk, reflekterer hva vi mener er ansvarlig forretningsdrift. Reglene gir også veiledning slik at vi alle kan gjøre gode og etiske vurderinger og beslutninger i vårt daglige arbeid.

Vi forventer at alle gjør seg kjent med reglene og sørger for at kravene følges. Det er den eneste måten vi fortsatt kan beholde vår anseelse som det troverdige selskapet vi er.

Husk: vi kan aldri gå på akkord med integriteten vår.



Vennlig hilsen,

Einar Glomnes

CEO i Speira

sammen med sin executive management team



Innhold

1	Bakgrunn for våre regler for arbeidsetikk	7
1.1	Etterlevelse av regler for arbeidsetikk og integritet	7
1.2	Vårt ansvar	7
1.3	Søke råd, ta opp bekymringer og rapportere ved mistanke om regelbrudd	9
1.4	Regelbrudd og ansvarlighet	10
2	Arbeidsplassen vår	12
2.1	Menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter	12
2.2	Arbeidsforhold, like muligheter og respekt	12
2.3	Helse, miljø og sikkerhet	13
2.4	Kvalitet	13
3	Forretningsmessig atferd	14
3.1	Bekjempelse av korrupsjon og bestikkelser	14
3.2	Arbeid med forretningsforbindelser	14
3.3	Tilretteleggingsbetalinger og pengeutpressing	15
3.4	Gaver og representasjon	15
3.5	Veldedighet, sponsoravtaler og samfunnsinvesteringer	16
3.6	Politiske bidrag og aktiviteter	16
3.7	Konkurransen	16
3.8	Innhente informasjon om konkurrenter	17
3.9	Beskyttelse av data og personvern	17
3.10	Nøyaktige og fullstendige data, arkiv, rapportering og regnskap	18
3.11	Handelsrestriksjoner og anti-hvitvasking	18
3.12	Immaterielle rettigheter	19
3.13	Ekstern kommunikasjon	19
4	Personlig atferd	21
4.1	Interessekonflikt	21
4.2	Bruk av selskapets eiendom og eiendeler	21
4.3	Stoffmisbruk og annen personlig atferd	22
4.4	Konfidensialitet	23



1 Bakgrunn for våre regler for arbeidsetikk

Speiras regler for arbeidsetikk er bygget på våre verdier. Sammen med selskapets policyer og prosedyrer og gjeldende lover og regler, gir reglene en ramme for det vi ser på som ansvarlig atferd.

1.1 Etterlevelse av regler for arbeidsetikk og integritet

Speiras regler for arbeidsetikk viser at vi er opptatt av å følge en etisk forretningspraksis og følge gjeldende lover og regler gjennom hele vår globale organisasjon, uavhengig av når og hvor vi gjør forretninger på vegne av Speira. Disse reglene danner grunnlaget for vårt arbeid for å gjøre de rette tingene og alltid opptre med integritet. De er laget for å hjelpe deg med å ta de riktige beslutningene for deg selv og for Speira. Som ansatt i Speira må du følge disse reglene og alltid søke å utvise godt skjønn, forsiktighet og omtanke i alt du gjør for selskapet. Denne utgaven av Speiras regler for arbeidsetikk erstatter alle tidligere utgaver, og er godkjent av selskapsledelsen (EMT).

Slik anvendes våre regler for arbeidsetikk

Som et selskap med global tilstedeværelse må vi opptre i samsvar med de lover og regler som gjelder i landene vi driver virksomhet i.

Referanser til "Speira" eller "selskapet" i dette dokumentet skal forstås som Speira Bidco II AS og sine heleide til datterselskaper samt Speira Midco GmbH og deres heleide datterselskaper.

Speiras regler for arbeidsetikk gjelder uavhengig av sted, for alle ansatte, og også for midlertidig ansatte, konsulenter og andre som opptre på vegne av eller representerer Speira. De gjelder også for medlemmer av Speiras selskapsledelse og tilsynsorganene. Reglene gjelder også for ansatte i deleide selskaper dersom, og i den grad, de er godkjent av det styrende organet i slike selskaper. I juridiske enheter der Speira eier mindre enn 100 prosent av stemmerettighetene, skal Speiras representanter i styret eller øvrige styrende organer opptre i samsvar med Speiras regler for arbeidsetikk, og søke å implementere prinsippene i dette dokumentet.

Avvikshåndtering

Enhver henvendelse om avvik fra disse reglene for arbeidsetikk vil bli håndtert av konsernledelsen.

1.2 Vårt ansvar

Det forventes at alle ansatte bidrar til en kultur basert på en høy etisk standard ved å gjøre seg kjent med Speiras regler for arbeidsetikk og ved å slutte opp om Speiras arbeid for etterlevelse av regler og integritet, styrke kravene til etterlevelse og unngå regelbrudd. Du skal ikke handle eller oppmuntre andre til å handle i strid med disse reglene, selv om slike avvik etter omstendighetene kan virke å være i selskapets interesse.

Ansattes ansvar

Som ansatt i Speira forventes det at du driver forretninger med integritet og åpenhet, og at du opprettholder de høyeste etiske standarder i kontakten med kunder, forretningsforbindelser, kolleger og andre interessenter. Hver enkelt ansatt har ansvar for å:

- alltid handle i samsvar med reglene for arbeidsetikk, andre styrende dokumenter, arbeidsregler og gjeldende lover og regler.
- unngå enhver aktivitet som kan fremstå som uetisk eller ulovlig.
- omgående stille spørsmål eller be om råd hvis du er usikker på betydningen av en hvilken som helst del av reglene for arbeidsetikk, eller hvis du står overfor et etisk spørsmål eller problem.
- omgående melde fra ved mistanke om brudd på reglene for arbeidsetikk, andre styrende dokumenter, arbeidsregler eller gjeldende lover og regler.
- samarbeide og opptre ærlig i forbindelse med undersøkelser i selskapet.
- aldri gå til gjengjeldelse mot noen som tar opp en bekymring i god tro.
- delta på obligatoriske kurs om etterlevelse av lover og regler.

Lederes ansvar

Alle ledere har et ekstra ansvar for å sikre at aktivitetene på deres ansvarsområde utføres i samsvar

med reglene for arbeidsetikk, andre styrende dokumenter samt gjeldende lover og regler. Speiras ledere skal:

- gå foran med et godt eksempel og være positive rollemodeller for å inspirere ansatte til å følge reglene for arbeidsetikk og drive virksomheten med ærlighet, åpenhet og integritet.
- åpent diskutere kravene i reglene for arbeidsetikk med teamene sine for å sikre at de forstår og følger disse.
- understreke betydningen av etikk og etterlevelse av lover og regler.
- skape et arbeidsmiljø preget av tillit, der de ansatte føler de kan ta opp bekymringer og får god støtte og veiledning.
- skape en kultur basert på en høy etisk standard som fremmer etterlevelse av regler, oppmuntrer de ansatte til å legge frem sine spørsmål og bekymringer, og forbyr enhver form for gjengjeldelse.
- umiddelbart ta opp bekymringer fra de ansatte vedrørende mistanke om regelbrudd, og umiddelbart bringe saken videre til fabrikk-/plassjef, HR, eller Juridisk & Compliance-avdelingen.

Ansattes bekreftelse på etterlevelse av reglene for arbeidsetikk

Alle ansatte må bekrefte på forespørsel at de har lest og forstått reglene for arbeidsetikk, at de vil følge disse reglene, og at de samtykker til å rapportere regelbrudd via de tilgjengelige alternativene for rapportering.

1.3 Søke råd, ta opp bekymringer og rapportere ved mistanke om regelbrudd

Speira er opptatt av å bygge en kultur preget av tillit, der de ansatte føler seg komfortable med å stille spørsmål, be om råd, ta opp bekymringer og rapportere ved mistanke om regelbrudd. Dine spørsmål og bekymringer vil bli tatt på alvor, og du oppmuntres til å fremsette dem så sant du er i god tro. Om du klarer å gi konkret informasjon om saken vil dette bidra til god oppfølging.

Vi har alle ansvar for å melde fra omgående om etiske problemstillinger og mistanke om regelbrudd. Normalt bør du ta opp eventuelle bekymringer og klager med din overordnede. Dersom du av en eller annen grunn føler deg ubekvem med å rapportere bekymringer til din overordnede, eller hvis du mener at din overordnede ikke har tatt opp en bekymring på riktig måte, kan du også fremsette dine bekymringer til:

- Din overordnedes leder
- Din fagforeningsrepresentant/ verneombudet eller tillitsvalgte
- Din fabrikk-/plassjef
- Personer i HR
- Personer i Juridisk & Compliance-avdelingen
- Personer i HMS-utvalget (AMU) eller verneombud

Speira har også implementert et elektronisk varslingsystem som kan brukes dersom du føler deg ubekvem med å rapportere til noen av alternativene i listen over: Speira Speak up. Rapporten kan også sendes anonymt, og Speira vil så langt det er

mulig beskytte identiteten til den som varsler. Når rapporten er implementert for enheten din, kan du rapportere din bekymring:

- på tysk, engelsk eller norsk til Speira whistleblower hotline online eller via telefon. Detaljer er eller vil bli gitt til deg via plakater i Speiras lokasjoner, på intranettet og på Viva Engage. Mer detaljert informasjon finner du i Speira Hub og, når den er satt opp for enheten din, via meldinger på din Speira-plassering.

Nulltoleranse for gjengjeldelse

Speira vil ikke godta gjengjeldelse mot personer som i god tro stiller et spørsmål, tar opp en bekymring, rapporterer mistanke om regelbrudd eller deltar i en intern gransking.

God tro betyr at du oppriktig mener det er en sak som bør tas opp.

Gjengjeldelse er en handling med formål om å skremme noen fra å si ifra eller å hevne seg på noen som har rapportert en bekymring. Enhver gjengjeldelse mot noen for at de har rapportert en bekymring, utgjør et brudd på disse reglene for arbeidsetikk. På den annen side vil vi heller ikke akseptere ondsinnet og falsk rapportering. Enhver som med vitende og vilje deltar i en gjengjeldelse eller rapporterer falskt, kan bli straffet i form av disiplinærtiltak, inkludert oppsigelse. Hvis du har mistanke om at gjengjeldelse finner sted på arbeidsplassen, må du omgående rapportere det til selskapet via Speiras varslingskanal eller på annen måte.

Ta etiske beslutninger

Vi forventer at du er godt informert og utøver godt skjønn når du tar beslutninger på vegne av Speira. Når du står overfor en etisk problemstilling, skal du stille deg selv følgende spørsmål:

- Er denne handlingen lovlig?
- Er handlingen i samsvar med Speiras regler for arbeidsetikk og andre styrende dokumenter?
- Har jeg tilstrekkelig informasjon til å ta en god beslutning? Hvis ikke, har jeg søkt råd fra de ressursene som er tilgjengelige?
- Ville jeg føle meg vel med å rettferdiggjøre handlingen overfor kolleger, overordnede, familie og venner?
- Vil handlingen ha en positiv effekt på Speiras omdømme?

Hvis du ikke kan svare "ja" på disse spørsmålene, eller hvis du ikke er sikker, bør du ikke ta beslutningen eller utføre handlingen før du har søkt råd, slik at du kan få hjelp med å ta den rette beslutningen.

1.4 Regelbrudd og ansvarlighet

Du har aldri tillatelse til å handle ulovlig eller uetisk, selv ikke når det virker å være i selskapets beste interesse, eller hvis en overordnet eller en annen medarbeider har bedt deg om å gjøre det.

Lovbrudd kan bli rapportert til gjeldende myndigheter.

Brudd på disse reglene for arbeidsetikk tolereres ikke, og kan få alvorlige konsekvenser for deg og Speira, for eksempel i form av disiplinære tiltak, inkludert oppsigelse, straffeforfølgelse, betydelige bøter og et skadet omdømme. Regelbrudd kan sette forholdet til kunder, kolleger, myndigheter og forretningsforbindelser i fare og føre til at vi mister muligheten til å gjøre forretninger.



2 Arbeidsplassen vår

Vi bygger og opprettholder tilliten til våre kolleger, kunder, forretningsforbindelser og lokalsamfunnene der vi driver virksomhet ved å arbeide ansvarlig og sikkert, opptre med integritet, behandle andre med respekt og overholde våre forpliktelser. Dette avsnittet gjelder hovedsakelig Speira som arbeidsplass og ansvaret i forhold til alle ansatte og de lokalsamfunnene vi er en del av.

2.1 Menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter

Speira har forpliktet seg til å respektere og fremme menneskerettighetene til alle enkeltpersoner som kan bli berørt av vår virksomhet. Speira respekterer de grunnleggende prinsippene i FNs menneskerettighetserklæring og relaterte FN-dokumenter, i tillegg til lover og reguleringer i de områdene hvor vi har våre forretningsoperasjoner.

Speira støtter og respekterer internasjonalt anerkjente arbeidstakerrettigheter, inkludert organisasjonsfrihet og retten til kollektive forhandlinger innenfor nasjonale lover og regler. Vi er motstandere av alle former for menneskehandel og barnearbeid, og skal ikke benytte noen form for tvangsarbeid.

2.2 Arbeidsforhold, like muligheter og respekt

Mangfold og inkluderende arbeidsplass

En mangfoldig og inkluderende arbeidskultur fører til mer innovasjon, læring, kundeforståelse, kulturbevisste ledere og spesialister, og bidrar til etterlevelse av lover og regler. Derfor fører vi sammen ansatte med stor variasjon i bakgrunn, ferdigheter, kjønn og kultur, etnisitet og nasjonalitet. Vi verdset-

ter og erkjenner at alle mennesker er unike og verdifulle, og at de må respekteres for sine individuelle evner og synspunkter.

Behandle hverandre med respekt

Vi ønsker å være åpne, ærlige og ærbødige i våre relasjoner med hverandre. Det er alles ansvar å bidra til et støttende arbeidsmiljø, basert på gjensidig tillit, åpenhet og respekt.

En arbeidsplass uten trakassering

Speira tolererer ikke noen form for trakassering eller mobbing på arbeidsplassen. Vi har alle rett til å arbeide i et miljø uten trusler og trakassering, der vi kan trives og føle oss trygge. Trakassering på arbeidsplassen kan opptre i mange former og oppleves forskjellig fra person til person. Det kan handle om fysisk, verbal, seksuell eller andre former for trakassering. Vi tolererer ingen former for trakassering eller diskriminering, inkludert, men ikke begrenset til trakassering eller diskriminering på grunnlag av kjønn, etnisitet, hudfarge, religion, politiske synspunkter, fagforeningstilhørighet, funksjonshemming, seksuell legning, veterantittel eller sivilstand.

Vi tolererer ikke noen form for fysisk avstraffelse eller trakassering. Speira vil ikke akseptere noen form for vold på arbeidsplassen eller i en hvilken som helst arbeidsrelatert sammenheng. Brudd mot disse reglene må øyeblikkelig rapporteres til HR. Trusler eller overgrep som krever umiddelbar inngripen skal rapporteres til politiet eller lokale myndigheter.

Fremme like muligheter

Speira skal stå for like arbeidsmuligheter og behandle alle ansatte rettfærdig og med respekt. Ansatte og forretningsenheter i Speira skal kun legge relevante

kvalifikasjoner og andre faglige kriterier til grunn ved personalrelaterte beslutninger, for eksempel ved ansettelse, opplæring, godtgjørelse og forfremmelse. Vi er opptatt av å utvikle programmer og tiltak for å fremme en mangfoldig organisasjon basert på prinsippet om like muligheter for alle. Speira følger prinsippet om ikke-diskriminering.

2.3 Helse, miljø og sikkerhet

God HMS er et valg, ikke flaks

Helse og sikkerhet først: vi verdsetter menneskeliv over alle andre hensyn og vil ikke kompromisere på helse og sikkerhet. Vi er forpliktet til å skape et sunt og sikkert arbeidsmiljø for våre ansatte, innleide konsulenter og besøkende.

Speira handler utfra en genuin ansvarsfølelse for miljøet. Områder som utslippsreduksjon, effektiv bruk av råmaterialer og energi, effektive operasjoner og økt resirkulering er nøkkelelementer i vår innsats for slik støtter vi bærekraft. Vi forplikter oss til å fremme innovasjon og implementere aktiviteter for kontinuerlig forbedring for å redusere påvirkningen av vår virksomhet og produkter har på miljøet.

Speira er forpliktet til å beskytte sine ansatte, sin virksomhet og eiendeler mot skade påført ved ulykke eller med hensikt.

Speira tror på å levere utmerkede HMS-resultater. Strategiske pillarer for å oppnå dette er å bygge en sterk og bærekraftig sikkerhetskultur, et høyt fokus på risikostyring og forebygging, og innsats for å møte eller overlevere på etterlevelsen av all relevant HMS-lovgivning og interne retningslinjer.

Dette oppnår vi gjennom konsekvent implementering av HMS-hensyn i alle våre prosesser, støtte fra organisasjonen, synlig lederskap fra alle linjeledere og et høyt kompetansenivå kombiner med engasjement fra våre medarbeidere gjennom en kultur for kontinuerlig læring og bedring.

Vårt HMS-ansvar

Det er alles ansvar å følge helse-, miljø- og sikkerhetsreglene, og vise engasjement for å oppnå best mulige resultater på HMS-området. Det forventes at du utfører oppgavene dine trygt og sikkert, og i samsvar med gjeldende krav. Du har rett til å nekte å arbeide i situasjoner som kan føre til skade for selv, dine medarbeidere eller miljøet. Dessuten er det ditt ansvar å melde fra dersom du ser usikre situasjoner og farlig atferd. Gi beskjed til andre personer som kan være i fare og til ledelsen, HMS-personalet eller lokale personalmedarbeidere. Du må umiddelbart rapportere ulykker eller hendelser i arbeidet som har ført til eller kan føre til personskade eller skade på eiendeler. Alle ansatte i Speira har ansvar for å overholde og implementere våre retningslinjer og prosedyrer for HMS.

2.4 Kvalitet

Vår suksess som selskap avhenger av effektiv drift i alle våre aktiviteter.

Kvalitet er stabile produksjonsprosesser, presisjon innenfor metallurgi, jevn produktkvalitet, oppmerksomhet for detaljer, god faglig dyktighet, et utrettelig arbeid for alltid å bli bedre, levering til avtalt tid og målbar verdi for våre kunder. Det er gjennom disse prinsippene vi viser vårt engasjement og vår vilje til å alltid oppfylle våre kunders spesifikasjoner og krav.

3 Forretningsmessig atferd

Som et globalt selskap er det vår policy å handle i samsvar med gjeldende lover og regler i landene der vi driver virksomhet. Vi samhandler med en rekke ulike interessenter, inkludert kunder, konkurrenter, leverandører, andre forretningsforbindelser, representanter, myndigheter og lokalsamfunn. Vi arbeider for å samhandle med alle disse gruppene på en etisk og lovlig måte, og vi utviser alltid integritet i alt vi gjør.

3.1 Bekjempelse av korrupsjon og bestikkelser

Speira tolererer ikke korrupsjon verken i privat eller offentlig sektor. Vi forplikter oss til å følge alle gjeldende lover og regler som er innført for å bekjempe korrupsjon og bestikkelser.

Vi forbyr enhver type bestikkelser og ulovlig provisjon, uansett om det er i forhandlinger med offentlige tjenestemenn eller med enkeltpersoner i privat sektor.

Du skal ikke tilby, love eller gi noe av verdi eller en utilbørlig fordel til en offentlig tjenestemann eller andre tredjeparter for å påvirke vedkommende til å utføre eller unnlate å utføre noe i tilknytning til sine plikter, med formål om å oppnå eller beholde forretningsmessige eller andre fordeler i forbindelse med dine forretningsaktiviteter. Dette gjelder uavhengig av om fordelene tilbys direkte eller gjennom en mellommann.

Du skal ikke be om eller ta imot noen utilbørlig fordel som kan påvirke dine beslutninger i ditt arbeid for Speira.

Overtredelse av disse retningslinjene vil bli behandlet som et alvorlig regelbrudd og en disiplinærsak. Du vil være beskyttet mot eventuelle sanksjoner fra Speira eller representanter for Speira dersom du nekter å delta i handlinger som er eller kan oppfattes som korrupsjon, bestikkelser eller tilretteleggingsbetalinger (facilitation payments).

3.2 Arbeid med forretningsforbindelser

Speiras suksess avhenger av samarbeid med våre forretningsforbindelser – leverandører, kunder, kontraktører, agenter, distributører, konsulentler eller partnere i fellesforetak og andre. Det forventes at våre forretningsforbindelser følger alle gjeldende lover og regler. Leverandører som har et direkte kontraktsforhold til Speira må også følge prinsippene i Speiras etiske krav til leverandører (Speira's Supplier Code of Conduct). Speiras etiske krav til leverandører angir minimumsstandarder på viktige områder som forretningsetikk og korrupsjonsbekjempelse, i tillegg til menneskerettigheter, arbeidsforhold og bærekraft for Speiras leverandører. Om disse kravene ikke overholdes kan det føre til at forretningsrelasjonen blir avsluttet.

Vi utfører risikobaserte integritetsundersøkelser for å sikre at forretningsforbindelsenes omdømme, bakgrunn og evner er i samsvar med våre standarder.

Vi må utvise forsiktighet når vi inngår avtaler med mellommenn, det vil si forretningsforbindelser som opptrer på vegne av Speira, for eksempel agenter, distributører og forhandlere, ettersom Speira kan bli holdt ansvarlig for det disse mellommennene gjør. Av samme grunn må vi være årvåkne og følge

med på det våre mellommenn gjør i den tiden de arbeider for oss. Det forventes at våre mellommenn følger alle gjeldende lover og regler og Speiras regler for arbeidsetikk. Det er vårt ansvar å sørge for at mellommennene forstår Speiras regler for arbeidsetikk og våre krav.

3.3 Tilretteleggingsbetalinger og pengeutpressing

Tilretteleggingsbetalinger (facilitation payments) er betaling for å få utført rutinemessig arbeid eller nødvendige handlinger som betaleren juridisk eller på annen måte er berettiget til. Tilretteleggingsbetalinger er forbudt, og du må aldri ta initiativ til eller oppmuntre til tilretteleggingsbetalinger på vegne av Speira, enten betalingen gjøres direkte eller indirekte gjennom en forretningsforbindelse.

I motsetning til dette gjøres betalinger basert på utpressing når man stilles overfor troverdige og nært forestående trusler mot liv og helse for våre medarbeidere eller integriteten til våre anlegg. Selv om det er snakk om små beløp, skal slike betalinger kun gjøres i eksepsjonelle tilfeller. Dersom du blir utsatt for utpressing, skal du umiddelbart rapportere det til Juridisk & Compliance-avdelingen og sikre dokumentasjon og forsvarlig registrering av transaksjonen.

3.4 Gaver og representasjon

Vi må alltid bruke sunn fornuft, utvise moderasjon og tenke på Speiras omdømme og integritet som det viktigste kriteriet når vi gir eller mottar gaver eller representasjon i forretningsmessige sammenhenger. Vi skal verken tilby eller ta imot

gaver eller annen forretningsrelatert oppmerksomhet som representasjon, dekning av utgifter eller andre fordeler som kan eller kan se ut til å påvirke forretningsbeslutninger, vår uavhengighet, integritet eller vår evne til å ta objektive beslutninger til det beste for Speira.

Gaver og andre fordeler kan bare mottas eller tilbys dersom de er beskjedne i verdi og gis med begrenset hyppighet, og forutsatt at tid og sted er passende. Praksisen for gaver og representasjon kan variere i ulike kulturer. Enhver gave eller representasjon som gis eller mottas, må imidlertid være i samsvar med gjeldende lover, mottakerens regler, og lokalt akseptert god forretningspraksis.

Muligheten til å gi gaver til eller forestå representasjon for offentlige tjenestemenn er begrenset av Speiras retningslinjer og gjeldende lover. Ettersom den juridiske definisjonen av offentlige tjenestemenn i videste forstand også kan fortolkes som ansatte i statseide selskaper og statlige virksomheter, må vi utvise stor forsiktighet når gaver og representasjon involverer offentlige tjenestemenn. Mange land har lover som forbyr at det gis gaver og representasjon til offentlige tjenestemenn. Mange myndighetsorganer har også regler som forbyr deres representanter å motta gaver og representasjon. Be alltid om råd fra Juridisk & Compliance-avdelingen når det gjelder gaver og representasjon som involverer offentlige tjenestemenn. Det er ditt ansvar å gjøre deg kjent med våre regler for gaver og representasjon. Disse reglene gir også anbefalinger for hvordan du kan anvende disse reglene på ditt ansvarsområde.

Spør alltid din overordnede eller Juridisk & Compliance-avdelingen dersom du er i tvil.

3.5 Veldedighet, sponsoravtaler og samfunnsinvesteringer

Speira har som mål å skape varige verdier. Vi ønsker å gi et positivt bidrag til økonomi og samfunnsutvikling i lokalsamfunnene der vi opererer gjennom vår virksomhet, forretningsrelasjoner, samfunnsinvesteringer, veldedige tiltak og sponsoravtaler.

Veldedighet, sponsoravtaler og samfunnsinvesteringer skal være basert på en forretningscase og skal ta sikte på å skape fordeler for både samfunnet og Speira. De skal gis på en åpen og transparent måte, være basert på objektive kriterier og være korrekt registrert og dokumentert.

Ansatte skal ikke foreta donasjoner til veldedighet, sponsorater eller samfunnsinvesteringer på Speiras vegne uten å innhente skriftlig forhåndsgodkjenning fra selskapets Bærekraftssjef (Head of Sustainability).

3.6 Politiske bidrag og aktiviteter

Det skal aldri ytes økonomiske eller andre bidrag til politiske partier, partimedlemmer eller valgkandidater på vegne av Speira. Dette forhindrer ikke Speira i å støtte politiske synspunkter som fremmer selskapets interesser gjennom bransjeorganisasjoner. Det forhindrer heller ikke ansatte i å delta i politiske aktiviteter som private borgere.

3.7 Konkurransen

Vi tror på fri, rettferdig og åpen konkurranse. Speira skal konkurrere energisk og rettferdig, og i fullt samsvar med gjeldende lovgivning og forretningsetikk. Vi skal derfor følge all gjeldende antitrust- og konkurranselovgivning, og vi forplikter oss til å behandle våre konkurrenter med ærlighet, rettferdighet og integritet.

Vårt mål er å oppnå konkurransefortrinn gjennom vårt produkttilbud basert på innovasjon, forskning og utvikling og avansert teknologi, og ikke ved hjelp av uetisk eller ulovlig forretningspraksis:

- Vi inngår ikke konkurransebegrensende avtaler med konkurrenter, inkludert prissamarbeid, markedsdeling eller budsamarbeid.
- Vi utveksler ikke kommersielt sensitiv informasjon med konkurrenter. Du bør være spesielt forsiktig på konferanser, bransjemesser eller bransjeorganisasjonsmøter, og når du opptre som representant for Speira i et samarbeidsselskap der konkurrenter er involvert.
- Vi pålegger ikke kunder eller leverandører ulovlige begrensninger.
- Vi misbruker ikke en dominerende markedsposisjon.

Du skal rådføre deg med Juridisk og Compliance-avdelingen i alle spørsmål som innebærer risiko for antitrust-eksponering for Speira, deg selv eller noen av medarbeiderne som rapporterer til deg.

3.8 Innhente informasjon om konkurrenter

Kunnskap om og forståelse for konkurrenter er viktige aspekter ved enhver virksomhet, og et viktig element i ethvert velfungerende, konkurranseutsatt marked. Enhver type informasjon om konkurrenter må imidlertid innhentes og brukes i samsvar med gjeldende lover og god forretningspraksis, se avsnitt 3.7 over. Vi innhenter kun informasjon om konkurrenter fra lovlige kilder og aldri på en ulovlig eller uetisk måte. Når du innhenter informasjon om konkurrenter, må du alltid føre protokoll over hvor informasjonen er hentet fra.

3.9 Beskyttelse av data og personvern

Speira overholder alle gjeldende juridiske regler for håndtering og bruk av informasjon og personopplysninger og beskyttelse av slike data.

Speiras håndtering av personopplysninger må alltid utføres med forsvarlig beskyttelse og i samsvar med gjeldende lover og regler for behandling av personopplysninger, inkludert krav og forpliktelser knyttet til konfidensialitet. Dette gjelder uansett om informasjonen gjelder kunder, ansatte eller andre.

Håndtering av personopplysninger skal begrenses til det som er nødvendig for relevante forretningsformål, for å dekke kundenes behov eller påkrevd administrasjon av ansatte, og i samsvar med gjeldende prinsipper for personvern og skal ikke deles eller offentliggjøres utenfor Speira med mindre du er blitt spesifikt instruert om å gjøre dette av din leder.

3.10 Nøyaktige og fullstendige data, arkiv, rapportering og regnskap

Speira skal gi åpen og nøyaktig informasjon om alle selskapets forretninger, samtidig som hensynet til taushetsplikt og andre gjeldende forpliktelser ivaretas. Speira er forpliktet til å gi en fullstendig, riktig, nøyaktig og forståelig redegjørelse i sine periodiske regnskapsrapporter, i andre dokumenter som sendes til aktuelle tilsynsmyndigheter og kontorer, og i all annen offentlig kommunikasjon. Du må utvise den ytterste aktsomhet ved utarbeidelse av slik dokumentasjon, spesielt med hensyn til:

- at alle aktiviteter til enhver tid er i overensstemmelse med generelt aksepterte regnskapsprinsipper og Speiras internkontrollsystem.
- at alle regnskaper i Speira føres og legges fram i samsvar med relevant lovgivning i hver enkelt jurisdiksjon. De skal ikke inneholde feilaktige, forsettlig villedende eller kunstige poster. De må også gi et forsvarlig og nøyaktig uttrykk for Speiras eiendeler, forpliktelser, inntekter og utgifter, og alle transaksjoner eller relaterte hendelser som skal dokumenteres fullstendig.
- at transaksjoner ikke forsettlig klassifiseres feil, enten det gjelder føring på konto, avdeling eller regnskapsperiode. Uoffisiell registrering av eiendeler og forpliktelser skal ikke forekomme om det ikke er tillatt i henhold til gjeldende lover og regler.
- at ingen informasjon skal holdes skjult for interne eller eksterne kontrollfunksjoner eller eksterne revisorer.

Punktene ovenfor gjelder også for krav til rapportering av ekstra-finansiell informasjon, både interne krav i Speira og krav som er lovpålagt i aktuell jurisdiksjon, inkludert informasjon om HMS, bærekraft, medarbeidere og eierstyring og selskapsledelse.

3.11 Handelsrestriksjoner og anti-hvitvasking

Speira forplikter seg til å overholde nasjonale og internasjonale handelsrestriksjoner og sanksjoner som gjelder i de landene vi driver virksomhet i.

Handelsrestriksjoner (sanksjoner og eksport-/importforbud) gjelder eksport eller import av visse varer, teknologi, programvare og tjenester, og/eller handel med visse land, personer eller parter. Særlig kan enkelte lover forby Speira å gjøre forretninger med visse personer eller organisasjoner som er forbundet med narkotikahandel, menneskesmugling, terrorisme eller andre kriminelle aktiviteter, i tillegg til de som er involvert i spredning av masseødeleggelsesvåpen.

Hvitvasking av penger støtter kriminell aktivitet, og er forsøkt på å gjøre inntekter fra kriminalitet om til legitime midler eller andre eiendeler.

Speira er også forpliktet til å innføre rimelige tiltak for å forebygge og oppdage eventuelle ulovlige betalinger, inkludert ethvert forsøk fra en tredjepart på å bruke Speira til å hvitvaske penger.

Du bør be om råd fra Treasury-avdelingen i alle spørsmål knyttet til handelskontroll og bekjempelse av hvitvasking.

3.12 Immaterielle rettigheter

Vi overholder gjeldende lover og regler som styrer våre rettigheter til, og beskyttelse av, egne og andres immaterielle rettigheter, inkludert patenter, varemerker, opphavsrettigheter og forretningshemmeligheter. Bruk av immaterielle rettigheter uten tilstrekkelig godkjenning er ikke tillatt. Kontakt Speiras IP Management øyeblikkelig dersom du mottar informasjon, skriftlig eller muntlig, om at Speira anklages for å bryte en tredjeparts immaterielle rettigheter, eller dersom du mistenker at Speira bryter en tredjeparts immaterielle rettigheter.

Speiras logo, trademarks, copyrights, patenter, forretningshemmeligheter og annen immateriell eiendom er verdifulle eiendeler for Speira. For å opprettholde og beskytte disse eiendelene er det viktig at ansatte alltid bruker våre merkevarer i sammenheng med korrekte betegnelser og egenskaper og i henhold til de visuelle retningslinjene Speira har gjort tilgjengelig for deg. Ikke bruk merkevarene, logoene eller copyrights, patenter eller annen intellektuell eiendom som tilhører en tredjepart med mindre dette er godkjent av din leder.

3.13 Ekstern kommunikasjon

Speiras omdømme på innenlandske og internasjonale markeder påvirkes i stor grad av vår evne til å kommunisere konsekvent og profesjonelt med eksterne aktører, inkludert mediene. Speira skal opptre etter prinsippet om åpenhet, og være ærlig og imøtekommende i sin omgang med interesserte aktører utenfor selskapet og med samfunnet som helhet.

For å sikre en gjennomført selskapsprofil, er det generelt bare følgende personer som har myndighet til å uttale seg til media på vegne av Speira uten forutgående godkjenning fra kommunikasjonsavdelingen:

- Kommunikasjonsavdelingen
- Medlemmer av Speiras øverste ledelse (EMT) eller ledere som har blitt gitt dette ansvaret ved spesifikke anledninger
- Fabriksjefer og personer de gir myndighet til kan snakke med lokale medier innenfor sitt ansvarsområde. Be om råd fra Speiras kommunikasjonsavdeling ved behov.

Dette begrenser ikke de tillitsvalgtes rett til å uttale seg i offentligheten som representanter for de ansatte i Speira

Henvendelser fra eksterne jurister skal videresendes til Juridisk & Compliance-avdelingen.



4 Personlig atferd

Vår suksess avhenger av at hver og en av oss hele tiden gjør det som er rett. Det forventes at vi utfører våre arbeidsoppgaver og generelt oppfører oss uklanderlig overfor hverandre, våre kunder, leverandører, forretningsforbindelser, kolleger og andre. Dette innebærer også å være var for og respektere andre kulturer og skikker.

4.1 Interessekonflikt

Det foreligger en interessekonflikt dersom du har konkurrerende personlige interesser som kan påvirke din evne til å ta en objektiv beslutning og handle til det beste for Speira.

Du skal ikke forsøke å oppnå upassende fordeler – verken direkte eller indirekte – for deg selv, din familie, slektninger eller venner.

Du skal ikke ta del i eller søke å påvirke en beslutning som kan forårsake en faktisk eller oppfattet interessekonflikt. Dette kan føre til at du eller noen i nær relasjon til deg kan ha en personlig interesse, enten økonomisk eller på annen måte, knyttet til utfallet av denne beslutningen.

Du bør unngå å ha personlige eierinteresser – direkte eller indirekte – i andre selskaper eller virksomheter, dersom det går eller kan synes å gå på bekostning av dine oppgaver og forpliktelser overfor Speira. Dersom du befinner deg i en slik situasjon, skal du umiddelbart informere din overordnede.

Det forventes av hver og en av oss at vi bruker sunn fornuft og unngår situasjoner som kan føre til konflikt eller undergrave tilliten andre har til oss.

Speira stoler på at du opprettholder de høyeste standarder for integritet og at du søker råd når du har behov for det. Før du deltar i virksomhet som kan oppfattes å være til fordel for en konkurrent, kunde eller leverandør (eller andre forretningsforbindelser) på bekostning av Speiras interesser, inkludert å sitte i tilsynsorganer for et slikt selskap, skal du rådføre deg med, og få godkjenning fra, din nærmeste overordnede. Hvis du blir oppmerksom på en potensiell eller oppfattet interessekonflikt skal du straks melde fra til din nærmeste overordnede, HR, Juridisk & Compliance, eller bruke Speiras varslingskanal. Det finnes måter å løse interessekonflikter på, og det aller viktigste er å kommunisere åpent for å sikre at saken løses på riktig måte.

4.2 Bruk av selskapets eiendom og eiendeler

Sikring av aktiva, eiendeler og arkiver som tilhører Speira eller selskapets kunder, leverandører og andre forretningsforbindelser er et ansvar som hviler på alle Speira-ansatte og andre representanter for selskapet. Materielle eiendeler inkluderer fysiske fasiliteter og utstyr, datasystemer, PC-er, mobiltelefoner, arkiver og dokumenter, lagerbeholdning, forsyninger og fast eiendom. Immaterielle eiendeler inkluderer patenter, varemerker, opphavsrettigheter, andre intellektuelle rettigheter, knowhow, konfidensiell informasjon, omdømme og goodwill.

Det er alles ansvar å bruke Speiras eiendeler med forsiktighet. Vi har alle ansvar for å bruke sunn fornuft for å sikre at Speiras eiendeler blir forsvarlig forvaltet og beskyttet, og ikke blir stjålet, misbrukt eller sløst bort. Bruk av materialer, økonomiske midler eller andre eiendeler og utstyr til formål som ikke er direkte knyttet til selskapets virksomhet, er forbudt uten tillatelse fra en ansvarlig Speira-representant. Det samme gjelder fjerning eller lån av selskapets eiendeler uten eksplisitt tillatelse. Forretningsrelatert informasjon skal kun lagres i systemer, på PC-er og mobile enheter godkjent eller administrert av Speira. PC-er og mobile enheter som Speira stiller til rådighet anses som Speiras eiendom, og skal kun brukes av ansatte og innleide i Speira.

Software/programvare eid av selskapet skal kun benyttes av ansatte – og kun for arbeid relatert til Speira på selskapets enheter og i tråd med oppdaterte retningslinjer for IT- og informasjonssikkerhet i Speira. Lisenser skal registreres i Speiras lisensregister.

I de fleste tilfeller er vår programvare (software) beskyttet av copyright. Programmer som er lisensiert til selskapet for å benyttes av ansatte og underlagt spesifikke kriterier for bruk som er beskrevet i den tilhørende lisensavtalen. Det er brudd på disse avtalene å lage, innhente eller bruke uautoriserte kopier av programvare for bruk som ikke er i henhold til lisensavtalen eller dele passord, brukernavn eller innlogging med andre ansatte eller tredjeparter med mindre dette er godkjent av din leder. Spørsmål angående programvare kan rettes til leder for IT (Head of IT and IP Management).

4.3 Stoffmisbruk og annen personlig atferd

Speira er en rusfri arbeidsplass. Følgelig skal du ikke være påvirket av rusmidler, alkohol inkludert, mens du er i arbeid for Speira.

Begrensede mengder alkohol kan likevel serveres på arbeidsrelaterte arrangementer når lokal skikk og spesielle anledninger gjør dette passende, forutsatt at inntaket ikke blir kombinert med drift av maskineri, kjøring eller andre aktiviteter som ikke er forenlige med bruk av alkohol. Du skal avstå fra – og heller ikke oppmuntre andre til – å bruke rusmidler på en måte som kan sette Speira eller eventuelle forretningsforbindelser i et uheldig lys.

I Speira er det forbudt å kjøpe seksuelle tjenester når man er på oppdrag eller forretningsreise, uavhengig av om det er tillatt i henhold til lokal lovgivning eller ikke. Du må ikke besøke etableringer – relatert til salg av seksuelle tjenester eller av annen type – eller delta i andre aktiviteter relatert til dette eller som kan stille Speira i et dårlig lys mens du er på oppdrag for Speira.

4.4 Konfidensialitet

Vi har som mål å beskytte, og ikke misbruke, enhver form for konfidensiell informasjon som vi har tilgang til, uansett om det er informasjon som tilhører Speira eller våre forretningsforbindelser. Konfidensiell informasjon kan også inkludere intellektuelle rettigheter, kommersielle forhold, tekniske eller kontraktmessige forhold og andre typer informasjon som er beskyttet av loven.

Vær oppmerksom på at taushetsplikten også gjelder etter at din ansettelse eller annen kontrakt med Speira er avsluttet. Når arbeidsforholdet ditt avsluttes må du også slutte å benytte konfidensiell informasjon om Speira som du har tilegnet deg og benyttet deg i sammenheng med ansettelsesforholdet. Du må levere tilbake all konfidensiell informasjon i din besittelse. Du kan bli bedt om å fremskaffe skriftlig dokumentasjon på at all slik konfidensiell informasjon er returnert til selskapet.

Informasjon utover generell forretningsmessig kunnskap og arbeidserfaring som du har tilegnet deg gjennom arbeidet du har gjort for Speira, skal anses som konfidensiell og behandles som sådan. Ansatte skal ikke på noe vis offentliggjøre eller på andre måter uredelig eller upassende benytte informasjon eller forretningshemmeligheter, heller ikke informasjon om andre tidligere arbeidsgivere eller andre selskaper eller personer som du har forpliktet deg til å holde konfidensielt. Du er ansvarlig for å beskytte konfidensiell informasjon du kan ha mottatt fra eksterne kilder utenfor Speira.

Det er ditt ansvar å beskytte konfidensiell informasjon. Det gjør du ved å sørge for følgende:

- Bruk konfidensiell informasjon bare når du har tillatelse til det og bare til lovlige forretningsformål.
- Ikke del Speiras eller våre forretningsforbindelsers konfidensielle informasjon med andre personer, inkludert kolleger som ikke har behov for denne informasjonen, venner, familie eller tidligere Speira-kolleger.
- Unngå å diskutere eller dele konfidensiell informasjon på offentlige steder der uvedkommende kan høre hva du sier.
- Ikke jobb med dokumenter som inneholder konfidensiell informasjon (verken i papirformat eller elektronisk) på offentlige steder der uvedkommende kan se dem.
- Sørg for å bruke konfidensialitetsavtaler når det er påkrevd.
- Sørg for at konfidensiell informasjon lagres på områder med kryptering og tilgangskontroll. Gi kun tilgang basert på forretningsmessige behov, som for eksempel konkrete arbeidsoppgaver.
- Merk dokumenter med "konfidensielt" ved behov.



www.speira.com

© 2023