

Forretningsetiske retningslinjer

CODE OF CONDUCT

Møller Mobility Group



Innhold

Introduksjon: Grunnverdiene 4-5

Våre grunnverdier

1. Våre forretningsetiske retningslinjer 6-11

Konsernsjef Terje Male: Vårt verktøy for riktige valg 6-7

Styreleder Harald Møller: Vårt tidløse fotfeste 8-9

Våre forpliktelser for et godt fellesskap 10-11

2. Møller Mobility Groups interne retningslinjer 12-15

Våre interne retningslinjer

- HMS
- HR-policy
- Alkoholserving i firmasammenheng
- Økonomi
- Vern om verdier
- Miljø
- Bruk av IT-verktøy
- Viktige regler for sosiale medier

3. Lojalitet, habilitet og interessekonflikt 16-17

Vårt fellesskap kommer alltid først

- Vårt forhold til kunder, leverandører, konkurrenter og offentlige myndigheter
- Habilitet

4. Bestikkelser og korrupsjon 18-19

Vår redelighet bygger vårt omdømme

- Gaver underholdning, sponsorarrangement og representasjon
 - Personalgoder

5. Kommunikasjon med omverden 20-21

Vår dialog med samfunnet skjer med én stemme

- Taushetsplikt

6. Varsling 22-29

Vår fellestrygghet avhenger av at du sier i fra

- Dette er varsling
- Vår varslingspolicy
- Medarbeiders rettigheter
- Krav til varslingsrutiner for ledere i Møller Mobility Group
- Møller Mobility Groups ledere har også et ansvar
- Er du i tvil? Søk informasjon!
- Anonym varslingsmulighet i Møller Mobility Group
- Rutiner for varsling i Møller Mobility Group

7. FN Global Compact 30-31

FNs globale standard

Fns Global Compact og de ti prinsippene



Våre grunnverdier

– Det skal være krevende, engasjerende og moro å arbeide i Møller Mobility Group!

ÅPEN OG ÆRLIG

– *Slik bygger vi tillit*

- Er pålitelig, holder ord og lar oss ikke bestikke
- Respekterer avtaler, regler, retningslinjer og arbeidsprosesser
- Har respekt for bedriftens eiendeler, utstyr og informasjon

TYDELIG

– *Slik skaper vi trygghet*

- Kommuniserer enkelt og forståelig
- Gir klare tilbakemeldinger med ros og ris
- Setter tydelige mål og roller med ansvar og myndighet
- Gjør klare og ryddige avtaler
- Er bevisst på stil, form og innhold i alt vi sier og gjør

INITIATIVRIK

– *Slik griper vi mulighetene*

- Våger å gå nye veier ved å være tidlig ute
- Tar kalkulert risiko – og det er lov å gjøre feil
- Utfordrer etablerte sannheter
- Verdsetter driftighet og besluttsomhet

OMTENKSOM

– *Slik tar vi vare på hverandre*

- Bryr oss om medmennesker, kolleger, kunder og miljø
- Ivaretar og inkluderer
- Er rause, fleksible og fordomsfrie
- Respekterer ulike måter å tenke på
- Behandler kolleger, kunder og mennesker i ulike roller med ulike kultur og bakgrunn på en god måte



”

Ikke gjør valg som du blir sittende å gruble på i ettertid om var riktige eller gale.

Øyvind Vegel

Salgskonsulent Volkswagen
Møller Bil Romerike

” Det er når vi møter nye utfordringer, og skal gå nye veier at det er viktig å ha et så godt kart og kompass som grunnverdiene våre utgjør.



Vårt verktøy for riktige valg

Møller Mobility Group skal være best og størst. En viktig forutsetning for denne ambisjonen er å alltid etterleve våre forretningsetiske retningslinjer. Hver og en av oss skal gjøre sitt beste for å ta beslutninger som er forsvarlige for Møller Mobility Group, kundene, samfunnet – og oss selv.



**Terje Male, Konsernsjef
Møller Mobility Group**

I den internasjonale forretningsverden heter dette Code of Conduct. I Møller Mobility Group kaller vi det rett og slett *riktig adferd* eller *forretningsetiske retningslinjer*.

GJØR RETT

Alle har sikkert opplevd å bli stilt overfor situasjoner eller dilemmaer som har gjort oss usikre på hva som er en riktig beslutning. Vår verden er i stadig endring og risikobildet endrer seg. Det stiller store krav til etterlevelse av lover, regler og etiske prinsipper. Møller Mobility Group vil at alle skal ha et likt grunnlag for å kunne gjøre trygge og riktige valg, derfor har vi utarbeidet dette dokumentet, som tydeliggjør våre etiske grunnprinsipper og retningslin-

jer. Selv om prinsippene er selvfølgelig for de fleste, er det viktig å presisere og dokumentere hva vi må forvente av hverandre.

TA ANSVAR

Code of Conduct – eller forretningsetiske retningslinjer – handler om mer enn å unngå lovovertridelser. Det handler like mye om hvordan vi oppfører oss mot hverandre og omverdenen.

Våre grunnverdier har lange tradisjoner og er en god rettesnor for hvordan vi i fellesskap ivaretar en god forretningskultur. Vi er likevel helt avhengige av at hver enkelt tar ansvar. Vi er også avhengige av uregelmessigheter blir varslet.

Som en oppsummering av hovedinnholdet i vår Code of Conduct, har vi formulert følgende prinsipper. Vi håper dette gjør din arbeidshverdag enklere når du står foran et dilemma eller en vanskelig beslutning.

- Du opptrer i tråd med vårt verdigrunnlag
- Du respekterer interne retningslinjer
- Du følger lover og regler
- Du har nulltoleranse for korrupsjon
- Du er åpen overfor nærmeste leder eller kolleger om dilemmaer du kommer opp i
- Du setter aldri egen vinning foran bedriftens beste
- Du respekterer taushetsplikten
- Du varsler når du mener noe er feil



” Ved å ha gode verdier og ved å arbeide sammen skal vi fortsatt være best og størst.

Vårt tidløse fotfeste

Møller Mobility Group har en tradisjonsrik historie. Vårt solide fundament ble etablert av vår grunnlegger, Harald Aars Møller, i 1936. Kjernen i våre forretningsetiske retningslinjer bygger på hans leveregel: Man skal holde sin sti ren!



Harald Møller
Styreleder Møller Mobility Group

Dette er en tidløs forventning til alle oss i Møller Mobility Group. Jeg oppfordrer deg til å lese våre retningslinjer for riktig adferd og bruke det som guide i din hverdag.

ET VERDIFULLT FELLESKAP

Det skal være krevende, engasjerende og moro å jobbe i Møller Mobility Group. En forutsetning for dette er at vi unngår negative hendelser og opplevelser, vi har alle et ansvar for å ta vare på både hverandre og virksomheten. Sammen skaper vi gode opplevelser for både kolleger og kunder. Våre grunnverdier beskriver hvordan vi skal jobbe sammen for å bygge et verdifullt og givende fellesskap – og hvilke holdninger som skal kjennetegne Møller Mobility Group.

Å følge våre grunnverdier er å etterleve høy forretningsetikk.

ÅPEN OG ÆRLIG

Åpenhet og ærlighet er grunnlaget for å bygge tillit til kunder og kolleger. Å si og stå for det du mener verdsettes høyt i Møller Mobility Group. Det betyr også at vi skal være pålitelige, holde ord og respektere regelverk og avtaler.

TYDELIG

Tydelige roller med ansvar og myndighet er viktig for at vi skal nå våre mål. Tydelig kommunikasjon er viktig overfor kunder, samarbeidspartnere og kolleger.

INITIATIVRIK

I Møller Mobility Group er det rom for å utfordre etablerte sannheter. Det er en forutsetning for at vi kan gå nye veier og utvikle tidsriktige arbeidsprosesser.

OMTENKSOM

Vi bryr oss om og tar vare på medarbeidere, medmennesker, kunder og miljø. Møller Mobility Groups mål er å være ivaretagende, inkluderende, raus, romslig, fleksibel og fordomsfri. Da skaper vi gode hverdager. Gjennom en bevisst holdning og etterlevelse av våre verdier har vi et solid fotfeste for å holde vår sti ren.



Våre forpliktelser for et godt fellesskap

Møller Mobility Groups etiske retningslinjer er en guide til riktig adferd. Og de gjelder for alle: Uansett selskap, land og profesjon har alle et personlig ansvar for at vi er en ærlig virksomhet med høy etisk standard.

Felles mål og retningslinjer bygger et godt fellesskap. Møller Mobility Groups forretningsetiske retningslinjer – Code of Conduct – gjelder for alle som har tilknytning til vår virksomhet. Alle selskap, ledere, medarbeidere, styremedlemmer og innleide ressurser skal følge våre retningslinjer.

RIKTIGE VALG

Alle medarbeidere i Møller Mobility Group skal sette seg inn i føringene og reglene. Dette er også viktig fordi du skal vite hvilke rettigheter og muligheter du har for å finne den beste løsningen på en utfordring som kan gi negative konsekvenser dersom den ikke håndteres etisk riktig. Det er linjeledelsens ansvar å gjøre retnings-

linjene kjent og legge til rette for at de kan etterleves. Ved lovbrudd eller brudd på etiske retningslinjer eller andre direktiver, praktiserer Møller Mobility Group null-toleranse, og vil i slike tilfeller sette i verk disiplinære tiltak, i verste fall avskjed.

VARSLING ER FORBEDRING

Vi oppfordrer alle til å varsle dersom det oppdages uregelmessigheter. Å varsle er ikke å sladre, men en mulighet til forbedring. Eksempler på uønsket adferd er for eksempel diskriminering, mobbing og trakassering av medarbeidere, underslag, bestikkelser og korrupsjon. Du finner rutiner for varslings på Møller Intra, og du kan på egenhånd melde fra helt fram til styreleder.



”

For meg har grunnverdiene hjulpet meg når jeg ser folk snakke om et problem, men har vanskeligheter med å gjennomføre sine ideer eller visualisere endring.

Rait Sööt

Fagtekniker

Møller Auto Mustamae



Jeg føler at det er stor takhøyde her for å komme med nye løsninger. Og det er også lov til å gjøre feil.

Bente Næss
Volkswagen Møller Bilfinans
Frysja

Våre interne retningslinjer

Systematisk arbeid med Helse, Miljø og Sikkerhet er et myndighetskrav. Alle medarbeidere plikter å følge de lover og regler som gjelder i de landene hvor selskapet opererer.

HMS

Dette arbeidet skal sikre at det – på alle nivåer i virksomheten – benyttes arbeidsmetoder som gjør at helse, miljø og sikkerhet systematisk blir vurdert og tatt hensyn til i planlegging, tilrettelegging og utførelse av arbeidet.

Systematisk HMS er også et verktøy for bedre resultater for bedriften gjennom forebygging av skader og fravær, og ved bedret kvalitet på det arbeidet som utføres.

Alle medarbeidere plikter å følge de lover og regler som gjelder i de landene hvor selskapet opererer. Vårt mål er å unngå skader på personell og eiendeler, skape et godt arbeids-

miljø og ha omtanke for vårt ytre miljø.

HR-POLICY

Møller Mobility Group tilstreber en rettferdig og omtenssom behandling av alle medarbeidere. Alle skal ha like muligheter uten diskriminering grunnet kjønn, alder, rase, nasjonal opprinnelse, religion, sivilstatus, funksjonshemming eller andre forhold som er lovregulert.

Alle har et ansvar for å bidra til en god arbeidsplass hvor medarbeidere og kollegaer blir behandlet med respekt.

- Sørg for at du behandler alle, både medarbeidere, kunder, forretningsforbindelser og øvrige med verdighet og respekt.

- Alle må bidra til et inkluderende arbeidsmiljø uten noen form for diskriminering, mobbing eller trakassering.

ALKOHOLSERVERING I FIRMASAMMENHENG

Møller Mobility Group har en egen veiledning i forbindelse med alkoholserving i firmasammenheng. Denne veiledningen er utarbeidet for å gi retningslinjer for hvordan arrangementer i jobb-regi bør planlegges og gjennomføres. For å unngå uheldig tilfeller av rus og for å ivareta de medarbeidere som ikke drikker alkohol.

Møller Mobility Group skal ha et rusfritt arbeidsmiljø og det henvises til HMS håndboken for veiledning i hvordan forebygge – og følge opp rusmisbruk.

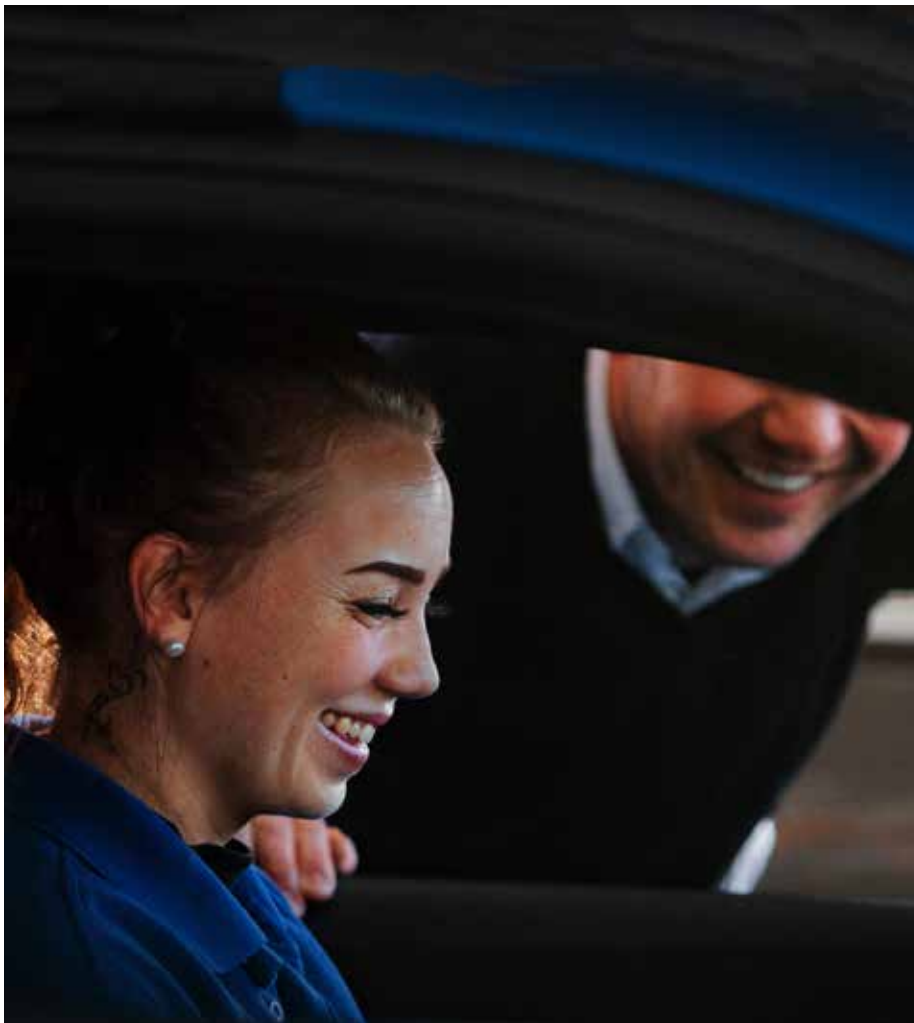
Måtehold er enhver medarbeiders ansvar, men det er først når vi er tydelige og konsekvente på prinsippene at vi kan forvente at medarbeidere forstår hvor grensen går.

ØKONOMI

Ulike lover regulerer regnskapsprinsipper og økonomisk rapportering. I tillegg har vi våre egne controllingrutiner og regler for å sikre god kvalitet på økonomisk informasjon og for å hindre økonomiske misligheter.

- Alle betalinger må være basert på faktura/bilag som er godkjent av autoriserte personer





- Betalingsoverførsler skal godkjennes av to personer
- Hvis du har mistanke om svikt i kontrollrutiner, signaturforfalskning eller bedrageri, må dette meldes til linjeledelsen.

VERN OM VERDIER

Fysiske eiendeler, immaterielle rettigheter og annen informasjon må behandles med omtanke, slik at vi unngår tap, tyveri eller annen skade. Immaterielle verdier omfatter for eksempel patenter, organisasjonskart, teknologier og prosesser, fabrikkasjonsmetoder og planer for markedsføring, annonsering og forretningsutvikling.

MILJØ

Møller Mobility Groups virksomhet skal være uten skade på mennesker og uten tap av materielle verdier. Reduksjon av forurensning og beskyttelse av det indre og ytre miljø skal være i tråd med samfunnets krav og forutsetninger.

Møller Mobility Groups skal preges av kontinuerlig arbeid for å bedre helse, miljø og sikkerhet i sine omgivelser og i forbindelse med våre leveranser.

BRUK AV IKT-VERKTØY

Policy for bruk av IKT-verktøy er nær-

mere beskrevet i personalhåndboken på Intranettet under «Reglement og retningslinjer». Hensikten med denne policyen er å veilede alle medarbeidere i bruk av IKT-verktøy på jobb.

Dette skal sikre at:

- Informasjon lagres på sikker måte
- Nettverkskapasitet ikke misbrukes
- Internett ikke brukes på uetisk vis
- Datavirus/malware ikke kommer inn i våre nettverk

Kommunikasjon via epost kan bli sett på som utformet på vegne av Møller Mobility Group. Derfor må man være varsom, slik at man ikke røper informasjon som er forretningsmessig sensitiv eller som kan få utilsiktede konsekvenser av kontraktsmessig eller juridisk art. I personalhåndboken er også regler for bruk av sosiale medier beskrevet.

Dersom man har spørsmål om bruk av IKT-verktøy, ta kontakt med Møller IT kundesenter.

VIKTIGE REGLER FOR SOSIALE MEDIER

- Både kollegaer, arbeidsgiver, naboer og venner kan lese hva du skriver.
- Når du publiserer i sosiale medier er dette lagt ut i det offentlige rom og journalister, fagpersoner eller andre med

interesse for det temaet du skriver om har tilgang.

- Når du skriver noe på nett som alle kan se, tenk slik du gjør når du snakker med en person du ikke har en nær relasjon til eller sender epost til en person du ikke kjenner. Ville du ikke sagt det samme i en slik situasjon; vurder hvorvidt du bør gjøre det på et offentlig nettsted.
- Ikke del informasjon som er konfidensiell eller fortrolig, eller intern informasjon du har fått av andre.
- Ta diskusjoner rundt utfordringer om forhold som angår jobben eller arbeidsplassen din direkte med din leder – ikke på nettet.
- I de fleste tilfeller bør bruk av sosiale medier skje utenom arbeidstiden, med mindre du anser det som viktig for å utføre arbeidsoppgavene dine.
- Tenk på ditt personlige digitale fotavtrykk. Det du selv publiserer i sosiale medier forblir ofte synlig og søkbart i lang tid fremover, gjerne i flere år.

[Kilde: Kanvas]

Se Møller Intra for mer informasjon:
[Møller Mobility Group /HMS-håndbok](#)

Se Møller Intra for mer informasjon:
[Møller Mobility Group/Personalhåndbok](#)



Vi tilbringer mye tid på jobben. Derfor må du bry deg like mye om kollegaene som din egen familie.

Inkeri Söödor,
Assisterende kundesenterleder
Møller Auto Parnu

Vårt fellesskap kommer alltid først

Møller Mobility Group har tillit til sine medarbeidere. Vi er en stor, desentralisert organisasjon hvor mange medarbeidere har tilgang til alle våre systemer.

Det er viktig at du i ditt daglige arbeid tenker gjennom hvor langt dine fullmakter går. Videre ber vi deg tenke på prinsippene om «ditt og mitt».

- Du skal ikke la egne personlige interesser påvirke ditt arbeid eller la personlig interesse eller vinning komme foran ditt arbeid i Møller Mobility Group.
- Du skal heller aldri ta del i eller prøve å påvirke en beslutning eller avgjørelse hvis det foreligger interessekonflikt eller andre forhold som kan svekke tillit til uavhengigheten.
- Det er ditt ansvar å unngå eller avverge interessekonflikt som du kan bli del av.
- Interessekonflikt kan inkludere for eksempel kunde, leverandør, samarbeidspartner, nåværende eller poten-

sielle ansatte, konkurrenter eller annen forretningsvirksomhet.

- Forhold som utgjør en interessekonflikt for deg, vil sannsynligvis også utgjøre en interessekonflikt dersom det gjelder noen i din familie.
- Dersom det er fare for en interessekonflikt, eller om du er i tvil om dette er tilfelle, skal du på eget initiativ forelegge problemstillingen for din nærmeste overordnede.

VÅRT FORHOLD TIL KUNDER, LEVERANDØRER, KONKURRENTER OG OFFENTLIGE MYNDIGHETER

- I tråd med våre grunnverdier ønsker konsernet et åpent og godt forhold til våre kunder, leverandører, konkurrenter og offentlige myndigheter.

- Møller Mobility Group har som ambisjon å ha de mest tilfredse kundene. Som medarbeider skal du alltid søke å ivareta kundens behov på beste måte.
- Våre leverandører skal behandles upartisk og rettferdig. Ved inngåelse av nye leverandøravtaler skal våre etiske retningslinjer presenteres. Store kontrakter skal tildeles gjennom anbudsrunder med like forutsetninger for alle tilbydere. Det er ikke tillatt å motta personlige gaver eller andre fordeler i forbindelse med en kontrakt.
- Samarbeid med konkurrenter som hindrer fri konkurranse er forbudt. Du skal ikke under noen omstendighet forårsake eller bidra til brudd på alminnelige og spesielle konkurranseregler, ved for eksempel ulovlig prissamarbeid, ulovlig markedsdeling eller annen adferd i strid med gjeldende konkurranselovgivning.
- Forholdet til offentlige myndigheter skal alltid håndteres på en profesjonell måte. Ved eventuelt uanmeldt besøk fra offentlig myndighet skal konsernets retningslinjer på dette området følges, se mer om dette i vår «Beredskapsportal» på Intranettet.

HABILITET

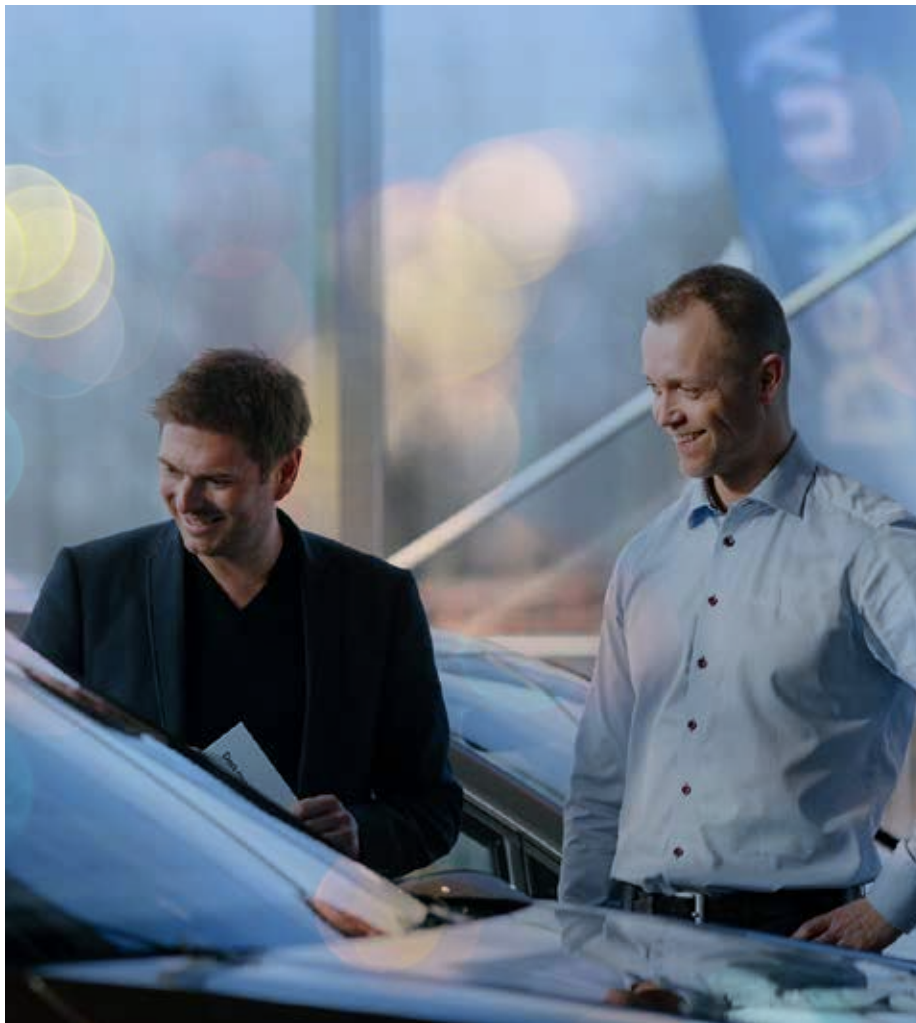
Dersom din habilitet utfordres gjennom din rolle i selskapet, må du konsultere din

nærmeste overordnede. Eksempelvis kan du ikke påta deg en konsulentrolle, styreverv eller ekstrajobb hos en konkurrent, leverandør eller kunde uten godkjenning fra konsernsjef eller HR-direktør. Eksempler på andre forhold som kan skape interessekonflikter er hvis du:

- Tilbyr et familiemedlem eller nær venn jobb i selskapet.
- Driver forretning på fritiden av samme art som din jobb i selskapet.
- Plasserer kontrakter på vegne av selskapet til en leverandør som er eid eller ledes av et familiemedlem eller en nær venn.

Se Møller Intra for mer informasjon:

[Møller Mobility Group/Personalhåndbok](#)





Verdiene hjelper meg hver dag og er en daglig nødvendighet. Når du er åpen og ærlig, er det lettere å finne kompromisser med både kunder og kollegaer.

Paulius Vaičiulis,
Garantikoordinator
Møller Auto Savanoriai

Vår redelighet bygger vårt omdømme

I Møller Mobility Group har vi nulltoleranse for korrupsjon og bestiklinger. Det tillates ikke at medarbeidere forsøker å styre individers beslutninger gjennom upassende påvirkning, eller at du selv lar deg påvirke gjennom bestiklinger.

Korrupsjon og bestiklinger er en trussel mot god forretningsførsel og et hvert brudd på å følge våre retningslinjer rundt dette, vil skade vårt omdømme og vår troverdighet.

- Du må aldri ta imot personlige betalinger, gaver eller andre tjenester som motytelse for handlinger i ditt daglige arbeid.
- Du skal heller aldri gjøre personlige betalinger, gi gaver eller andre tjenester til forretningsforbindelser for å oppnå fordeler.
- Alle har plikt til å rapportere korrupte handlinger. Velger man å overse misstanke om bestiklinger og korrupsjon, kan

dette føre til ansvar for både enkeltindivider og bedriften, i tillegg til at det vil skade vårt omdømme.

GAVER, UNDERHOLDNING, SPONSOR-ARRANGEMENT OG REPRESENTASJON

Som medarbeider i Møller Mobility Group skal du aldri gi eller motta gaver og personlige fordeler som påvirker din integritet.

Gjestfrihet som sosiale arrangementer, måltider eller underholdning kan bli akseptert av den ansatte hvis det er en klar forretningsmessig grunn, forutsatt at kostnadene ved en slik gjestfrihet er innen rimelige grenser, se også egne retningslinjer for hvert land på Møller Intranett.

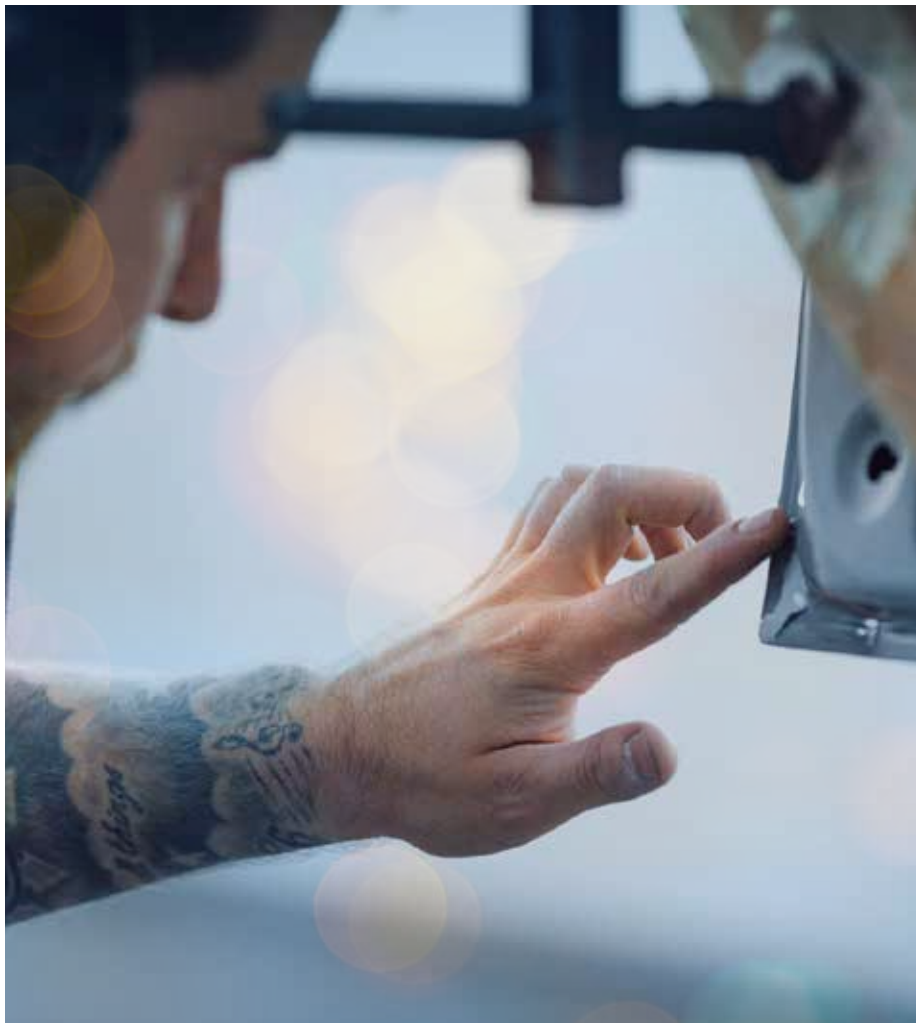
Større arrangement hvor både reise og opphold er dekket, skal vi avstå fra, med mindre dette er godkjent av konsernets ledelse.

PERSONALGODER

Mange medarbeidere disponerer firmabil. Kjøp av bilrekvisita og bruk av drivstoffkortet skal kun benyttes til firmabilen. Bruk av kortet for betaling av parkering, tillates kun i jobbsammenheng. Ved kjøp av private ting skal drivstoffkortet ikke benyttes. Ved kjøp av mobiltelefon har vi retningslinjer på beløpsgrenser og hvor ofte man får dekket ny telefon. Telefonen skal ikke benyttes til noen tjenester knyttet til underholdning. Det er heller ikke tillat å bruke SMS-tjenester til stemmegivning og så videre.

Se Møller Intra for mer informasjon:

[Møller Mobility Group/Personalhåndbok](#)





Når jeg er åpen og ærlig, kan jeg være trygg på at kundene blir fornøyd, kollegaene motiverte og at selskapet når sine mål.

Gražvydas Nocius
Kunderådgiver
Moller Auto Keturi žiedai Audi Center

Vår dialog med samfunnet skjer med én stemme

Husk at alt som blir skrevet og sagt om Møller Mobility Group, kan påvirke vårt omdømme. Vår informasjonspolicy beskrevet under «Beredskapsportal» på Møller Intra må følges.

Det er kun utpekte personer som skal uttale seg offentlig på vegne av selskapet.

- Dersom du blir kontaktet av media, videoresender du henvendelsen til informasjonssjefene for merkeavdelingene, eller til direktør for konserninformasjon.
- Hvis du er autorisert til å gi informasjon om selskapet til offentligheten, sørg for nødvendig avklaring, og at informasjonen du gir er korrekt, nøyaktig, konsistent og ikke til å misforstå.

TAUSHETSPLIKT

Alle medarbeidere og tilknyttede i konsernet har ved ansettelse signert på konsernets taushetsplikt og forplikter seg til å ikke å viderebringe bedriftshemmelig-

heter eller annen fortrolig informasjon til uvedkommende.

Som bedriftshemmeligheter regnes bl.a. interne produktbeskrivelser, beregninger, kalkyler, markedsstrategier, kundeinformasjon, personlige opplysninger, kontrakter m.v. Som uvedkommende anses også andre arbeidstakere i konsernet, med mindre utveksling er nødvendig for utførelse av arbeidet.

Du skal bevare taushet om alle forretningsmessige og andre forhold som kan gi utenforstående uberettiget tilgang til taushetsbelagt informasjon, og være varsom med å diskutere konsernets indre anliggender under slike forhold at diskusjonen kan overhøres av uvedkommende.

Følgende medarbeidere har en skjerpet taushetsplikt for personopplysninger og andre opplysninger han eller hun får kjennskap til gjennom sitt arbeid:

- Ansatte med tilgang til personalopplysninger
- Ansatte med tilgang til video/tv-overvåkning eller adgangskontroll
- Ansatte med tilgang til epostsystemer, datalogger, (eks personer med tilgang som superbruker for epost, logger etc)

Taushetsplikten gjelder også etter avsluttet arbeids- eller kontraktsforhold så lenge informasjonen må anses for å være konkurranseømfintlig eller på annen måte fortrolig.

Se Møller Intra for mer informasjon:

[Møller Mobility Group/Personalhåndboken](#)





Det å ha omsorg og omtanke for hverandre er med på å skape trivsel. Trivsel er selve grunnsteinen for å gjøre en god jobb.

Elin Rosnes Sinervo
Direktør Audi, Harald A. Møller
Frysja

Vår felles trygghet avhenger av at du sier i fra

Dersom du er vitne til at noen opptrer i strid med denne policy, har du et ansvar for å melde fra om dette til nærmeste overordnede.

Dersom du synes det er vanskelig å rapportere tilfellet til nærmeste overordnede, HR eller andre i ledelsen, bruker du vår varslingstjeneste som er nærmere beskrevet på Intranettet under Møller-fanen, hvor du også kan velge å varsle anonymt.

DETTE ER VARSLING

- Varsling er å gå videre med kritikkverdige forhold til noen som kan gjøre noe med det. Kritikkverdige forhold er brudd på lovregler, brudd på interne regler, brudd på etiske normer, økonomisk utroskap eller handlinger som er i strid med våre grunnverdier.
- Medarbeidere oppfordres til å varsle om kritikkverdige forhold, fordi det kan bidra til å utvikle Møller Mobility Group positivt.
- Medarbeidere har plikt til å varsle om

kriminelle forhold og forhold som kan sette liv og helse i fare.

VÅR VARSLINGSPOLICY

Et viktig fundament for nytten av våre grunnverdier er å ha ledere som er tilgjengelige og åpne for dialog. De fleste saker kan løses lokalt før de utvikler seg til problemer som må involvere andre. En «åpen dør»-policy oppfordrer alle til å komme med spørsmål og bekymringer – av juridisk eller etisk karakter, men også slike som dreier seg om kvaliteten på arbeid og arbeidsmiljøet. Alle ledere er ansvarlige for å støtte opp om denne holdningen gjennom en «åpen dør» overfor kollegaer som ønsker dialog.

Skulle det allikevel vise seg at du blir utsatt for, eller vitne til kritikkverdige

forhold, har vi en varslingskanal som vi oppfordrer deg til å bruke.

Eksempler på områder som skal varsles:

- korrupsjon og bestikkelser
- trakassering, mobbing eller diskriminering
- brudd på anbudsregler eller saksbe-handlingsregler
- alvorlige brudd på regler om helse, miljø og sikkerhet

MEDARBEIDERS RETTIGHETER

Møller Mobility Group ønsker en lav terskel for varsling og oppfordrer alle medarbeidere til umiddelbart å varsle om kritikkverdige forhold.

Arbeidsmiljøloven § 2–4 gir arbeidstakerne rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. Kravet er at det skjer på en forsvarlig måte.

Etter arbeidsmiljøloven § 3–6 har arbeidsgiver plikt til å legge forholdene til rette for intern varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten.

Påstander om kritikkverdige forhold kan være en belastning de det varsles om, for virksomheten og kolleger samt miljøet på arbeidsplassen. Mange opplever også det å varsle om kritikkverdige forhold som en belastning for seg selv.





Arbeidstaker bør spørre seg selv:

- Har jeg grunnlag for kritikken?
- Hvordan bør jeg gå frem?
- Hvem bør jeg si fra til?

Er du i tvil om du skal varsle, søk råd hos tillitsvalgt eller Arbeidsmiljøutvalget.

Varsling kan gjøres anonymt, men normalt vil åpenhet sikre bedre saksgang og et bedre resultat for alle involverte parter. Hvem varsleren er, er uansett fortrolig informasjon.

KRAV TIL VARSLINGSRUTINER FOR LEDERE I MØLLER MOBILITY GROUP

Møller Mobility Group ønsker en lav terskel for varsling og oppfordrer alle ledere til å stimulere medarbeidere til å varsle umiddelbart om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen.

Medarbeidere i Møller Møller Mobility Group skal være trygge på at de kan si fra om kritikkverdige forhold og at dette vil bli håndtert og fulgt opp på en god og trygg måte i virksomheten.

Det er ledelsen i Møller Mobility Group som har ansvaret for å rydde opp i saker som er varslet.

Dette vil i så fall bli gjort basert på følgende premisser:

- Det skal umiddelbart ryddes opp i det som er kritikkverdig. Varsleren skal ha tilbakemelding innen en uke fra han eller hun ga beskjed.
- Tillitsvalgte/verneombud skal trekkes inn i arbeidet med å vurdere behovet for tiltak og ved utarbeidelse og gjennomføring av konkrete tiltak.
- Viser det seg at kritikken er grunnløs eller baserer seg på en misforståelse, skal varsleren få en ordentlig forklaring. Ledelsen har et ansvar for å ta vare på personer som har blitt utsatt for grunnløs kritikk.

MØLLER MOBILITY GROUPS LEDELSE HAR OGSÅ ET ANSVAR

De skal legge til rette for tiltak som kan fremme åpenhet og god kommunikasjon i virksomheten:

- Etablere møteplasser
- Skape åpenhet
- Stimulere til diskusjon
- Reise spørsmål
- Komme med informasjon
- Være en ledelse som er tilstedeværende
- Medvirke og tilrettelegge for en aktiv vernetjeneste (AMU/tillitsvalgte).

Se Møller Intra for mer informasjon:
[søk på "Varsling"](#)

Hvis du er i tvil, spør deg selv én gang till! Overtredelse av Code of Conduct kan føre til personlig rettslig ansvar og disiplinære handlinger. Det er umulig å beskrive alle tenkelige dilemmaer man kan bli stilt overfor i sitt daglige arbeid. Dersom du er i tvil, søk råd hos din nærmeste overordnede. Ellers kan du stille deg selv følgende spørsmål før en vanskelig handling:

- Er dette i tråd med våre Grunnverdier?
- Er det jeg gjør i tråd med etiske og moralske prinsipper?
- Er dette lovlig og er jeg autorisert til å gjøre det?
- Har jeg forstått risikoen, inkludert Møller Mobility Groups omdømmerisiko?
- Kan jeg se meg tilbake og fortsatt være stolt av denne handlingen om fem år?
- Hvis dette blir offentlig, vil jeg fortsatt føle at jeg handlet riktig?



”

Det er vanskelig å si
unnskyld noen
ganger og si at jeg tok feil,
men det er også
å være åpen og ærlig.

Håkon R. Fergestad

Daglig leder, Volkswagen og Škoda
Møller Bil Oslo Vest



Er du i tvil? Søk informasjon!

Medarbeidere skal ha flere muligheter for varsling internt i Møller Mobility Group

- Medarbeidere skal ha flere muligheter for varsling internt i Møller Mobility Groups Lokal vernetjeneste (AMU/tillitsvalgte)
- Til ansvarlig leder
- Til leder av forretningsområde
- Til HR-leder i Møller Mobility Group
- Leder Risk/Compliance i Møller Mobility Group (direkte rapportlinje til styreleder i Møller Mobility Group)
- Konsernsjef i Møller Mobility Group
- Styreleder i Møller Mobility Group

ANONYM VARSLINGSMULIGHET I MØLLER MOBILITY GROUP

- Selskapets internrevisor Deloitte.

Varsling til andre, f.eks. andre offentlige

myndigheter, bør først vurderes etter at man har forsøkt alternativene over.

For ytterligere informasjon om varsling, se eget dokument om dette under Møllerfanen på intranettet.



”

Tydlig kommunikasjon er min favorittverdi fordi den er så praktisk. Hvis alle klart og tydelig uttrykker det de tenker og trenger, sparer vi masse tid og unngår misforståelser og frustrasjoner.

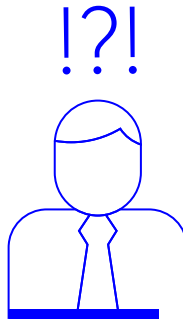
Aiga Razumovska
CFO, Moller Baltic Import

Rutiner for varsling

- Varsling – på engelsk: whistleblowing – er å gå videre med kritikkverdige forhold til noen som kan gjøre noe med det. Kritikkverdige forhold er brudd på lovregler, brudd på interne regler, brudd på etiske normer, økonomisk utroskap eller handlinger som er i strid med våre grunnverdier.
- Den ansatte oppfordres til å varsle om kritikkverdige forhold, fordi det kan bidra til å utvikle Møller Mobility Group positivt.
- Den ansatte har plikt til å varsle om kriminelle forhold og forhold som kan sette liv og helse i fare.

1

Bør jeg varsle?



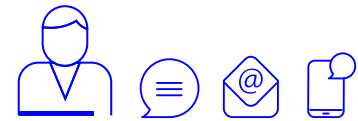
TENK DEG NØYE OM Ikke nøl med å drøfte saken med HR

Eksempler på områder som skal varsles:

- trakassering, mobbing eller diskriminering
- korrupsjon og bestikkelser
- brudd på anbudsregler eller saksbehandlingsregler
- alvorlige brudd på regler om helse, miljø og sikkerhet

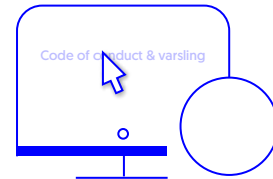
2

Hvordan varsler jeg?



NÆRMESTE LEDER Direkte kommunikasjon

Vi oppfordrer til å bruke nærmeste leder eller tillitsvalgt gjennom samtale, e-post eller telefon.



INTRANETT

Intranett er en trygg varslingskanal. Her kan du varsle 100 prosent anonymt eller du kan varsle åpent med fullt navn. Varsler du åpent, vil vårt interne varslingsmottak uansett sikre deg anonymitet overfor andre.

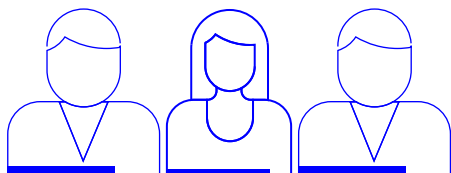
Gå inn på varslingsknappen, som du finner under Møller Mobility Group-fanen.

3

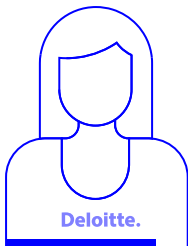
Hvem tar i mot varselet ditt?

INTERN GRUPPE

Varselet går til vårt interne mottaksapparat.



Når du varsler garanterer vi at det ikke vil få negative konsekvenser for deg!

ANONYMT VARSEL:
DELOITTE

Ved varsler om **kriminell aktivitet**, går varselet til vår internrevisor Deloitte.

4

Hva skjer videre?



TILBAKEMELDING

Det skal umiddelbart ryddes opp i det som er kritikkverdig. Velger du å varsle åpent, er du garantert tilbakemelding fra varslingsmottaket innen én uke.



UNDERSØKELSE

Varslingsmottaket gjør sine undersøkelser, og tar kontakt med deg for å få mer informasjon. Det kan avtales og settes opp en anonym chat i de tilfeller varselet er sendt anonymt.



RAPPORTERING

Deretter vil varselet rapporteres til ansvarlig leder for den avdelingen varselet gjelder. Videre oppfølging vil avhenge av alvorlighetsgrad.



OPPFØLGING

Noen ganger kan en sak bygge på misforståelser mellom partene og behandling av varselet vil avdekke dette. Ved alvorlige saker vil varslingsmottaket vurdere reaksjonsform og konsekvenser, i verste fall anmeldelse.



FNs globale standard

FNs prinsipper for ansvarlig næringsvirksomhet, FNs Global Compact, baserer seg på ti prinsipper på områdene menneskerettigheter, arbeidslivsstandarder, miljø og anti-korupsjon – som alle ansvarlige bedrifter bør følge. Tilslutning til Global Compact betyr at man gjør sitt beste for å drive sin virksomhet i tråd med de ti prinsippene.

Global Compact er i dag verdens største initiativ for næringslivets samfunnsansvar med mer enn 8000 deltakere, inkludert mer enn 5300 bedrifter fra 130 land. Initiativet hjelper kunder, ansatte, investorer og myndigheter å forstå at din virksomhet gjør sitt beste for å skåne miljøet, unngå korrupsjon, ivareta arbeidstaker og menneskerettigheter.

Global Compact har to hovedmålsettinger:

1. Å gjøre de ti prinsippene til en del av forretningsvirksomheten i bedrifter over hele verden;
2. Å fremme aktiviteter og partnerskap som bidrar til FNs målsetninger, spesielt når det gjelder bærekraftig utvikling.

Ved å delta i FNs Global Compact kan bedrifter bidra til at markeder, handel, teknologi og finans utvikles på en sunn måte.

De ti prinsippene bygger på internasjonale konvensjoner, undertegnet av alle FNs medlemsland, og gir derfor en unik legitimitet og et felles språk globalt. Global Compact peker på områder det er viktig å forbedre seg på. Virksomheten skal åpent rapportere årlig på de utfordringene virksomheten har, og beskrive hva de gjør for å skåne miljøet, unngå korrupsjon, respektere arbeidsforhold og verne om menneskerettighetene. Møller Mobility Group er medlem av FN Global Compact og rapporterer i henhold til denne standarden.



Omtanke handler om å ha respekt for kollegaer og kunder, også fra flere kulturer.

Nermin Eminovic
Servicesjef
Møller Bil Ensjø

FNs Global Compact og de ti prinsippene

Menneskerettigheter

Prinsipp nr. 1

Bedrifter skal støtte og respektere vern om internasjonalt anerkjente menneskerettigheter, og

Prinsipp nr. 2

påse at de ikke medvirker til brudd på menneskerettighetene.

Standarder for arbeidslivet

Prinsipp nr. 3

Bedrifter skal holde organisasjonsfriheten i hevd og sikre at retten til å føre kollektive forhandlinger anerkjennes i praksis,

Prinsipp nr. 4

sikre at alle former for tvangsarbeid avskaffes,

Prinsipp nr. 5

sikre at barnarbeid reelt avskaffes, og

Prinsipp nr. 6

sikre at diskriminering i arbeidslivet avskaffes

Miljø

Prinsipp nr. 7

Bedrifter skal støtte en føre-var-tilnærming til miljøutfordringer,

Prinsipp nr. 8

ta initiativ til fremme av økt miljøansvar, og

Prinsipp nr. 9

oppmuntre til utvikling og spredning av miljøvennlig teknologi.

Bekjempelse av korrupsjon

Prinsipp nr. 10

Bedrifter skal bekjempe enhver form for korrupsjon, herunder utpressing og bestikkelser.



Jeg har stor nytte av verdien initiativrik. Jeg får stor frihet til å ta ta egne beslutninger.

Louise Lansburgh
Ekonomiassistent
Møller Bil Uppsala

