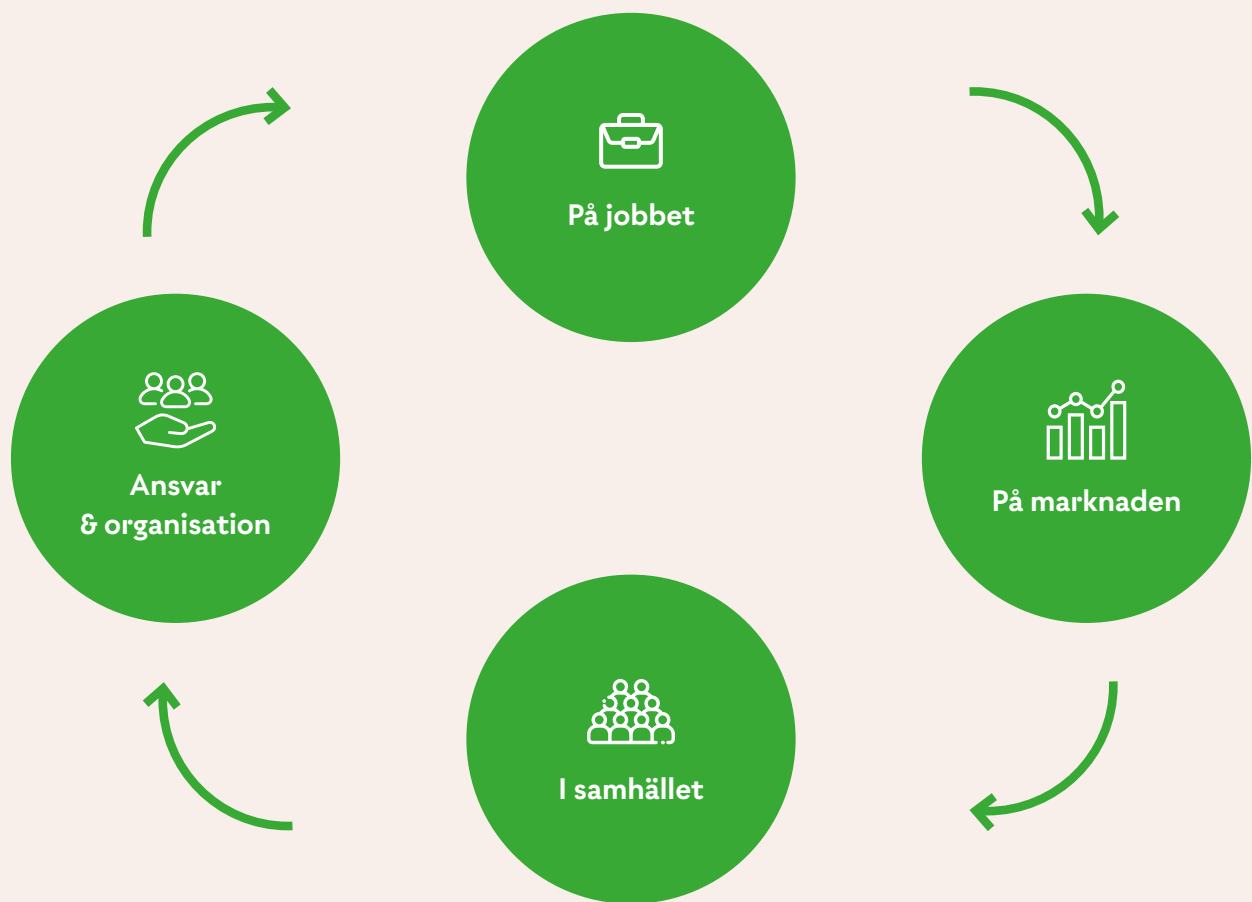


Vi är Nobina

– Vår interna uppförandekod

Vi är Nobina

– Vår interna uppförandekod





Innehåll

1. INTRODUKTION

	<i>Sida 5</i>
1.1. Syfte och omfattning	<i>Sida 5</i>
1.2. Målgrupp	<i>Sida 5</i>
1.3. Vilka vi är	<i>Sida 6</i>
1.4. Varför har vi en uppförandekod?	<i>Sida 6</i>
1.5. Vår framgång bygger vi med levande värderingar?	<i>Sida 7</i>
1.6. Våra värderingar	<i>Sida 7</i>
1.7. Resenärslöftet	<i>Sida 8</i>

2. PÅ ARBETSPLATSEN – DITT ÅTAGANDE

	<i>Sida 9</i>
2.1. Medarbetare - förhållningssätt	<i>Sida 9</i>
2.2. Att vara ledare och förebild hos oss	<i>Sida 10</i>
2.3. Personlig utveckling	<i>Sida 11</i>
2.4. Rättvisa arbetsvillkor	<i>Sida 11</i>
2.5. Jämställdhet, inkludering och mångfald	<i>Sida 12</i>
2.6. Alkohol och droger	<i>Sida 13</i>
2.7. Säkerhet och arbetsmiljö	<i>Sida 14</i>
2.8. Informationssäkerhet och sekretess	<i>Sida 15</i>
2.9. Dataskydd och integritet	<i>Sida 16</i>
2.10. Nobinas tillgångar	<i>Sida 17</i>
2.11. Redovisning och ekonomisk rapportering	<i>Sida 17</i>

3. PÅ MARKNADEN OCH I VÅRA RELATIONER	<i>Sida 18</i>
3.1. Intressekonflikter	<i>Sida 18</i>
3.2. Relationer med intressenter	<i>Sida 19</i>
3.3. Korruption, jäv, mutor och representation	<i>Sida 20</i>
3.4. Sponsring	<i>Sida 20</i>
3.5. Hållbara inköp och vår externa uppförandekod	<i>Sida 21</i>
4. SAMHÄLLENGAGEMANG OCH ANSVAR	<i>Sida 22</i>
4.1. Miljö och hållbarhet	<i>Sida 22</i>
4.2. Mänskliga rättigheter och barnens rätt	<i>Sida 23</i>
4.3. Extern kommunikation	<i>Sida 24</i>
4.4. En sund konkurrens och marknad	<i>Sida 25</i>
4.5. Politiska kontakter	<i>Sida 25</i>
4.6. Samröre med sanktionerade personer och företag	<i>Sida 26</i>
5. ANSVAR, EFTERLEVNAD OCH RAPPORTERING	<i>Sida 27</i>
5.1. Styrning, ledning och efterlevnad	<i>Sida 27</i>
5.2. Roller, ansvar och operativt arbete	<i>Sida 28</i>
5.3. Dokument	<i>Sida 29</i>
5.4. Uppföljning och ändringar	<i>Sida 29</i>
5.5. Visselblåsarsystem	<i>Sida 29</i>

Introduktion

1.1. Syfte och omfattning

Denna uppförandekod bygger på våra värderingar och uttalar våra åtaganden och vårt engagemang inom affärsintegritet i allt vi gör som företag, arbetsgivare och samarbetspartner. Den översätter våra värderingar till beteenden och omvandlar dem till hur vi ska agera och uppträda i praktiken inom olika områden i vår dagliga verksamhet.



1.2. Målgrupp

Denna uppförandekod gäller alla delar av Nobina-koncernens organisation (dvs. alla ingående bolag) och verksamhet. Koden omfattar alla medarbetare på Nobina – oavsett position, roll eller anställningsform. Vi representerar alla Nobina och behöver därför vara medvetna om och följa alla principer och krav som omfattas av vår interna uppförandekod. Det gäller även deltidsanställda och inhyrda konsulter.

Som representant för Nobina förväntas du:

- läsa, förstå och följa denna kod;
- hålla dig uppdaterad om våra styrande dokument och de dokument som nämns i denna kod;
- vända dig till din närmaste chef om koden eller våra styrande dokument inte ger dig tillräcklig vägledning;
- alltid anmäla misstänkta allvarliga oegentligheter; och
- uppmuntra till diskussioner om etiska frågor där de uppstår.

Om du är chef eller arbetsledare har du ett särskilt ansvar att som ambassadör föregå med gott exempel och agera i enlighet med Nobinas uppförandekod.

Som ledare behöver du säkerställa att koden följs i den dagliga verksamheten genom att se till att dina medarbetare har läst uppförandekoden och förstår hur den ska tillämpas i praktiken. Uppmuntra även till diskussion om etiska dilemman i dina team.

Som anställd i Nobina har du ett ansvar för att vår verksamhet bedrivs i enlighet med denna uppförandekod. Att bryta mot koden eller andra relevanta riktlinjer är inte acceptabelt och kan leda till disciplinära åtgärder.

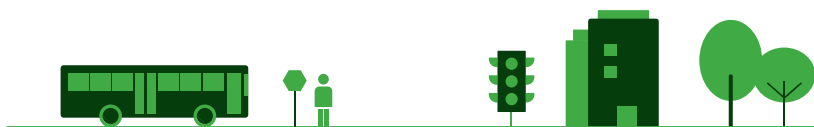
Nobinas uppförandekod gäller även för och mot externa parter eftersom personer och företag utanför Nobina är en viktig del i vår verksamhet. Externa samarbetspartners, leverantörer, underentreprenörer och konsulter ska därför följa Nobinas uppförandekod under sitt samarbete med oss. Nobina har en egen (extern) Uppförandekod för leverantörer som ska ingå och efterlevas i samarbeten med oss.

1.3. Vilka vi är

Vi är Nordens största kollektivtrafikföretag och vår vision är att alla ska vilja resa med oss. Tillsammans förflyttar vi samhället varje dag och när vi gör det bidrar vi till ett mer hållbart samhälle. Vi utvecklar därför teknik som minskar miljö- och klimatpåverkan och vi knyter ihop städer och regioner för en enklare, smidigare och tryggare vardag. Genom innovation och erfarenhet skapar vi också ett lönsamt och stabilt företag som ger tusentals människor jobb. I lunchrummet utbyter

vi erfarenheter och perspektiv och när mångfalden av kompetenser får chans att delas och utvecklats så kan vi som bolag växa. På så vis skapar vi ännu bättre resor för alla, men förbättrar även samhället i stort.

Vi förflyttar
samhället
varje dag



1.4. Varför har vi en uppförandekod?

Vi accepterar inte oetiska beteenden och vidtar alltid omedelbara åtgärder. Samtidigt kan det ibland vara svårt att i varje given situation veta vad som är rätt, t.ex. rätt agerande eller rätt beteende och det finns många gånger gråzoner där varje medarbetare behöver göra egna bedömningar. För att underlätta vill vi med denna uppförandekod förklara hur vi ska vara, agera och vad vi förväntar oss av varandra samt hjälpa oss att inse att vår etiska kompass bygger på ett delat ansvar där vi alla inkluderas. Koden beskriver vad vi står för, hur vi ska vara och vad vi förväntar oss av varandra. Därför vägleder koden oss i hur vi ska bedriva vår verksamhet, samtidigt som vi också skyddar oss själva och vårt varumärke Nobina. Varje enskild medarbetare förväntas dela och följa denna kod, där inkluderas Nobinas värderingar.

Med en ledande position inom kollektivtrafik följer ett större ansvar och vi strävar efter att vara ett föredöme inom hållbart företagande. Brott mot våra etiska regler utgör stora affärsrisker för oss som företag – i värsta fall kan det utesluta oss från marknaden.



1.5. Vår framgång bygger vi med levande värderingar

Vi är ett värderingsdrivet bolag. Våra värderingar speglar och utgör grunden för hur vi dagligen är och behandlar varandra – såväl internt som externt. Med våra värderingar slår vi fast hur vi jobbar och uppträder inom alla delar av vår verksamhet. Vi bygger verksamhetens framgång på förtroende bland medarbetare, kunder, uppdragsgivare och våra andra intressenter vilket gör att vi kan känna oss stolta samtidigt som vårt varumärke stärks. Vår verksamhet och rykte har vuxit sig starkt och vi arbetar ständigt för att utveckla vår kultur i hela verksamheten – vilket återspeglas i vår interna uppförandekod.

För att lyckas är vi beroende av alla oss i Nobina – vi är alla kulturbärare och ambassadörer för hur vi uppfattas av varandra och andra.

Hur vi är och behandlar varandra, våra resenärer och uppdragsgivare, leverantörer och omvärlden är avgörande – allt vi gör och säger har betydelse.

Engagerade medarbetare som lever och delar våra värderingar gör oss framgångsrika, och det är också avgörande för att locka till oss nya talanger, ha ett starkt varumärke och vara en föredragen part.

1.6. Våra värderingar

Våra värderingar



Vi respekterar varandra

Vi värnar om allas lika värde och behandlar varandra med vänlighet och omtanke. Tillsammans skapar vi ett tryggt och kreativt arbetsklimat. Vi agerar på bristande respekt mot kunder, varandra och företaget.



Vi bryr oss

Vi är engagerade, lyhörda och bryr oss om varandra. Vi tar ett aktivt ansvar för miljö, samhälle, trygghet och säkerhet. Vi uppmuntrar hälsa och personlig utveckling.



Vi tar ansvar

Vårt arbete präglas av ansvar, tillit och delaktighet. Vi tar ansvar för vår egen och för företagets utveckling. Vi är goda föredömen.



1.6. Resenärslöftet

Vad

Vårt resenärslöfte är vad vi erbjuder våra resenärer och är ett sätt att göra verklighet av vår vision "Alla vill resa med oss". Nobinas resenärslöfte ska ha en naturlig plats i allt vi gör där vi kontinuerligt lyfta fram resenärens perspektiv och låter det genomsyra vår vardag. Vi vill att känslan av att resa med Nobina ska vara den samma oavsett vart i landet resenären kliver på sin resa. Därför ska vi som medarbetare agera på ett likartat sätt för att resenären alltid ska känna igen sig. Vi tror att om vi agerar genom ett **trevligt bemötande**, en **enkel kommunikation** och en **säker resa** så kommer vi att nå vårt resenärslöfte.

Resenärslöftet innebär ett löfte till våra resenärer men det innebär också ett löfte till varandra om samverkan inom och utom Nobina. För att vi ska lyckas så måste alla funktioner lyfta in resenärslöftet i sitt arbete. Fram till bussförarens möte med resenären i bussen så har det skett många andra aktiviteter både före och efter resan. När alla delar samverkar, före - under och efter resan, kommer vi att leverera vårt löfte till resenären. Ur ett resenärsperspektiv är resan sömlös, och det är fler delar än Nobinas som ingår i resan men som också påverkar hur vi uppfattas.

Våra principer

Vårt resenärslöfte innebär att varje medarbetare bidrar till att resenären;

- Känner sig välkommen
- Känner sig trygg
- Har fått information som är betydelsefull för resan
Alltid kan lita på att man reser hållbart med oss

Konkret betyder det

- Du som medarbetare sätter dig in i vad resenärslöftet innebär i din roll och hur du förväntas agera utifrån det
- Alla medarbetare sätter sig in i resenärens perspektiv och låter det genomsyra arbetet
- Att du tar ansvar för att leverera vårt resenärslöfte, men också att du samverkar med andra gällande resenärslöftet.





2

På arbetsplatsen – ditt åtagande

Att jobba på Nobina handlar inte bara om att leverera den bästa tjänsten eller lösningen eller hjälpa våra uppdragsgivare att leverera en kollektivtrafik i framkant. Vi ska också hantera Nobinas tillgångar på ett ansvarsfullt sätt och alltid göra det som är bäst för Nobina, så att våra och vår ägares förväntningar och mål nås. Det handlar även om att

vi vill ha en nyfiken och lärande organisation i ständig utveckling. På arbetsplatsen ska vi också vara trygga och skapa en rättvis, inkluderande och sund arbetsplats där kompetensen växer och varje individ utvecklas. Det är allas ansvar att agera professionellt, enligt våra värderingar och att bidra till en inkluderande kultur där vi är varandras arbetsmiljö.

2.1. Medarbetare - förhållningssätt

Vad

Vi vill vara en lärande organisation där var och en av oss tar ansvar och utvecklas. Inom Nobina har vi en gemensam vision "alla vill resa med oss". Vår affärsidé är att förenkla kundens vardagsresor och detta gör vi enligt vår vision för att få resenären att känna sig välkommen, trygg och informerad när de reser med oss. Alla vi som är Nobina har olika roller och ett gemensamt ansvar att bidra till att affärsidén förverkligas och att vi tillsammans utvecklas i riktning mot visionen.

Våra principer

- Varje enskild medarbetare, oavsett roll, ska agera enligt organisationens värderingar, resenärslöfte och övergripande mål.
- Alla medarbetare ska följa Medarbetarkriterierna vilket innebär att alla medarbetare förväntas ta ansvar, samarbeta och ha förståelse för helheten.
- Vi arbetar aktivt för hälsa och välbefinnande på arbetsplatsen samt ger samtliga medarbetare stöd i svåra situationer och krissituationer.



Konkret betyder det

- Genom dialog och samverkan skapar vi delaktighet och engagemang.
- Vår verksamhet ska styras av förväntningar och mål. Varje medarbetare ska i dialog med sin närmaste chef få kontinuerlig, välgrundad och konstruktiv återkoppling.
- Vi arbetar aktivt för en inkluderande arbetsplats och förväntar oss att våra medarbetare har förståelse för andra och respekterar olikheter.
- Vi har alla ett personligt ansvar för vårt eget arbetsområde, men också för att främja öppenhet, hälsa och säkerhet i det dagliga arbetet. Som medarbetare ingår du i olika grupper och sociala sammanhang.

Detta ställer krav på en förmåga att samarbeta.

- Som medarbetare är du en viktig del av företaget och du har en påverkan på Nobinas totala resultat. Nobina verkar i en bransch som påverkas av samhällets struktur och förväntningar. Det är därför viktigt att du ser din egen och Nobinas roll i ett större sammanhang.

Här kan du läsa mer

Ta del av våra **Medarbetarkriterier** och **Medarbetarpolicy** som bl.a. finns i **Medarbetarhandboken**.

2.2. Att vara ledare och förebild hos oss

Vad

Ledarskap i Nobina innebär att få andra att av egen vilja nå överenskomna mål. Ledare i Nobina har ett extra ansvar, framförallt i att representera våra värderingar och vara ett gott föredöme för andra. Våra ledarkriterier är Affärsmässig – med resenären i fokus, Engagerande – på ett coachande sätt, och Modig – utvecklar och förändrar. Dessa vägleder dig som ledare och används även vid rekrytering, utvärdering och utveckling.

Våra principer

- Som ledare måste dina personliga förmågor och beteenden stå i samklang med våra värderingar och mål.
- Som ledare ska du följa och verka för Nobinas Ledarkriterier.

Konkret betyder det

Nobinas ledare ska:

- Ha ett "utifrån och in" perspektiv för att förstå och möta de behov som finns på marknaden. Det innebär att du:
 - Ser till helheten och är visionär.
 - Förstår och är intresserad av resenärens behov.
 - Utvecklar vår affär och fattar affärsmässiga beslut.

- Ha förståelse för vad som skapar engagemang och använder den kunskapen för att bygga engagemanget hos dina medarbetare. Det innebär att du:
 - Tydliggör syfte, riktning och bidrag till helheten
 - Är en god förebild och bygger en inkluderande kultur utifrån våra värderingar.
 - Har ett närvarande ledarskap.

- Våga tänka nytt, vara flexibel utifrån vår föränderliga värld och ha mod att jobba med sina egna och andras utvecklingsområden samt tänka utanför normen. Det innebär att du:
 - Vågar ta tag i utmaningar, lösa problem och fatta beslut.
 - Litar till andras vilja och förmåga.
 - Utvecklar, förbättrar och värdesätter olika perspektiv.

Här kan du läsa mer

Du kan läsa mer om detta i **Chefshandboken** respektive **Medarbetarhandboken**.

2.3. Personlig utveckling

Vad

Vår ambition är att alltid skapa bästa möjliga förutsättningar för dig som medarbetare så att du kan känna trygghet och arbetstillfredsställelse i din vardag och att du kan utvecklas i din roll och förstår vad som förväntas av dig.

Våra principer

- Vi arbetar aktivt med utveckling av medarbetare inom ramen för vår verksamhet.
- Varje medarbetare har ett eget ansvar för sin egen utveckling.

Konkret betyder det

- Din chef ger dig rätt förutsättningar för att klara av din roll och är tydlig mot dig avseende förväntningar, prestationer och möjligheter.

- Du som medarbetare förstår vad som förväntas av dig i din roll.
- Du som medarbetare behöver vara tydlig med dina förväntningar.



Här kan du läsa mer

Ta del av mer i **Medarbetarhandboken**.

2.4. Rättvisa arbetsvillkor

Vad

Våra medarbetare är en av våra viktigaste resurser och relationen ska bygga på ömsesidig respekt och förtroende. Alla våra medarbetare ska arbeta under rättvisa villkor som följer lagar och kollektivavtal. Vår arbetsmiljö ska vara god och alla våra medarbetare ska belönas för sitt arbete. Nobina följer självklart mänskliga rättigheter, ILO-standarder och barnkonventionen, vilket också genomsyrar allt vi gör – både internt och externt, t.ex. i vår leverantörskedja.

Våra principer

- Oavsett anställningsform har alla medarbetare rätt till likabehandling när det gäller arbetsvillkor, tillgång till social trygghet och utbildning. Vi främjar en övergång till tillsvidareanställningar där så är möjligt.
- Alla medarbetare har rätt till en rättvis lön som medger skäliga levnadsstandarder och som följer lag och avtal. Lönesättningsprinciperna ska vara kända, tydliga och förutsägbara och följa avtal och nationell praxis.
- Vi tillåter inget agerande som begränsar våra medarbetares frihet och rörlighet och tolererar ingen form av barnarbete, tvångsarbete eller ofrivilligt arbete på vår arbetsplats eller på arbetsplatser i leverantörskedjan.
- Vi erkänner kollektivavtal och arbetstgares föreningsfrihet. Vi främjar goda relationer med arbetstagarorganisationer och efterlever våra gemensamt

överenskomna arbetssätt avseende samverkan.

- Våra medarbetare med omsorgsansvar ska ha rätt till lämplig ledighet, flexibla arbetsformer och tillgång till omsorgstjänster. Alla medarbetare – oavsett könstillhörighet – ska ha lika tillgång till särskild ledighet för att ta sitt omsorgsansvar och ska uppmuntras att använda ledigheten jämlikt.
- Alla medarbetare har rätt till ett gott hälso- och säkerhetsskydd i arbetet och en god arbetsmiljö som skapar förutsättningar för ett långt arbetsliv.

Konkret betyder det

- Vi är för intern rörlighet, där våra medarbetare kan arbeta över landsgränserna.
- Som medarbetare ska du bli behandlad med respekt och värdighet och ska visa detsamma mot de du har kontakt med och/eller som berörs av ditt arbete.
- Om du får kännedom om orättvisa arbetsvillkor hos Nobina eller någon av Nobinas leverantörer ska du skyndsamt rapportera detta till närmaste chef, facklig representant eller HR. Om du inte känner att du kan eller vill rapportera detta via ordinarie kanaler finns Nobinas visselblåsarfunktion.

Här kan du läsa mer

Läs mer om detta i vår **Medarbetarhandbok** och i vår **Uppförandekod för leverantörer**.

2.5. Jämställdhet, inkludering och mångfald

Vad

Inom Nobina agerar vi utifrån våra värderingar. Här värdesätts olikheter. De möjliggör för både individer och grupper att växa, känna sig trygga, respekterade, hörda, engagerade och värdesatta för den de är. Vi vill vara en attraktiv arbetsplats för alla och för Nobina innebär mångfald att individer, utifrån bakgrund, personlighet, kunskap och erfarenhet, med våra värderingar som bas, tänker olika och kompletterar varandra. Det är nödvändigt för innovation, utveckling och framgång.

Att aktivt arbeta med jämställdhet, inkludering och mångfald ger förutsättningar för:

- En hälsosam och högpresterande organisation, där alla känner sig respekterade, engagerade och välkomna
- Ökad utveckling och innovation
- Att attrahera många olika målgrupper och bredda rekryteringsbasen

Nobina rekryterar, anställer, utbildar, främjar och kompenserar individer baserat på meriter, prestation, jobbrelaterade kvalifikationer och krav på arbetsrollen. Mångfald och inkludering är inbäddade i vår kultur och vi är engagerade i att skapa lika möjligheter. Vi värdesätter våra skillnader och arbetar bättre tillsammans tack vare dem. En arbetsmiljö som värderar skillnader mellan individer och uppmuntrar varje medarbetares fulla potential, stärker oss.

En inkluderande arbetsmiljö för Nobina är en arbetsplats där vi agerar utifrån våra värderingar. En känsla av samhörighet där olikheter värdesätts, där individer och grupper kan växa, känna sig trygga, respekterade, hörda, engagerade och värderade för dem de är. Då kommer vi också närmare vår vision: **alla vill resa med oss**.

Det är viktigt att mångfaldsarbetet blir en del av arbetsvardagen. Våra lagar säger att direkt eller indirekt diskriminering på grund av kön, könsidentitet, eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder inte ska förekomma. Men det räcker inte för Nobina. Vi är övertygade om att mångfald stärker Nobinas lönsamhet och vår attraktionskraft som arbets-

givare. Mångfaldsperspektivet förbättrar även beslut om affärer, rekrytering, befordran och lönesättning.

Våra principer

- Nobina ska vara ett välkommande företag där alla känner sig betydelsefulla, kompetenta och omttyckta.
- Nobina främjar mångfald och ser det som en möjlighet och styrka för företagets utveckling.
- Vi vill ta tillvara på människors olikheter – när mångfalden verkligen nyttjas är den en fördel för alla.

Konkret betyder det

- Vi behandlar varandra med respekt.
- Vi bryr oss om varandra och är nyfikna på olikheter.
- Vi tar ett aktivt ansvar för att inkludera varandra och agerar när vi upplever att någon inte behandlas på ett bra sätt.



Här kan du läsa mer

Läs mer om detta i vår **Medarbetarhandbok**.



2.6. Alkohol och droger

Vad

Varje medarbetare har ett mycket omfattande ansvar för att på ett tryggt och säkert sätt utföra sitt arbete. I detta ansvar ingår som en självklarhet att medarbetare är alkohol- och drogfria under sitt arbete. Att köra påverkad strider mot lag.

Varje medarbetare inom Nobina är organisationens ansikte utåt, det är därför viktigt att varken alkohol eller droger får påverka vårt uppträdande eller hur vi utför vårt arbete. Om vi inte fångar upp en medarbetare som har problem med alkohol eller droger riskerar vi det förtroende som Nobina har byggt upp hos våra kunder och samarbetspartners. Det kan även medföra andra ekonomiska konsekvenser såsom exempelvis ökad sjukfrånvaro och ökade skadeståndar.

Våra principer

- All Nobinas verksamhet ska vara alkohol- och drogfri.
- Att köra påverkad strider mot lag och är inte på något vis acceptabelt.

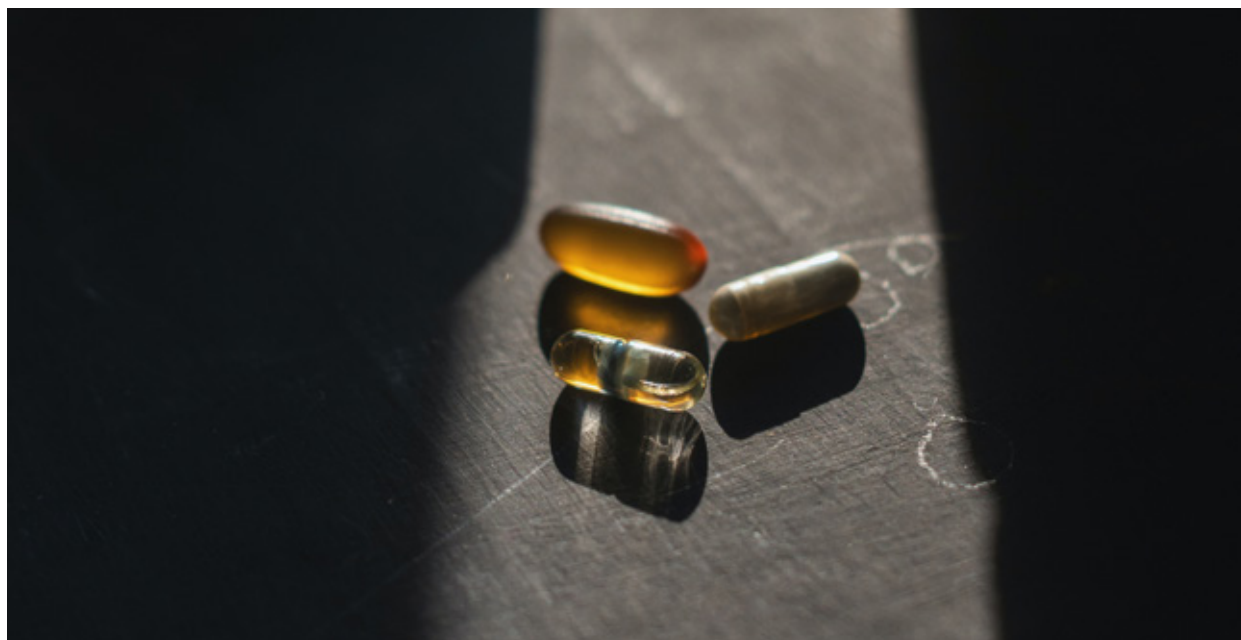
- Vi tillser att medarbetare som är i behov av rehabilitering erbjuds rehabilitering och stöttar den genom processen.

Konkret betyder det

- Att du följer lagen och Nobinas regelverk kring alkohol och droger.
- Vid varje arbetsplats säkerställa att medarbetare får information om kravet på en alkohol- och drogfri arbetsplats.
- Kontinuerligt utreda vilka behov av arbetsanpassning och rehabilitering som finns.
- Påbörja arbetsanpassning och rehabilitering så tidigt som möjligt.

Här kan du läsa mer

Läs mer om detta i vår **Alkohol- och droginstruktion**.



2.7. Säkerhet och arbetsmiljö

Vad

Som en del i kedjan att leverera samhällsviktiga tjänster är Nobina engagerade i, och arbetar aktivt med, att skydda våra egna, våra resenärers och våra uppdragsgivares integritet och information.

Våra principer

- Vi bryr oss om varandra och har en inkluderande arbetsplats.
- Vi tar ett gemensamt ansvar för att bidra till att våra kollegor mår bra, både psykiskt och fysiskt.
- Vi ska se till att vår arbetsmiljö är säker och skapar möjligheter för god hälsa, säkerhet och välbefinnande. Vi är varandras arbetsmiljö.



- Vi ska minska antalet arbetsplatsolyckor och sträva mot att det inte sker några olyckor i arbetet.
- Vi ser lagstiftning och regler som en lägsta gräns och arbetar ständigt för att vara en förebild i branschen vad gäller hälsa, arbetsmiljö och säkerhet.
- Vi accepterar inte hot och/eller våld.

Konkret betyder det

- Din arbetsplats ska vara säker.
- Du har rätt till en god psykisk- och fysisk hälsa. Din arbetsmiljö ska inte utgöra en risk för din fysiska eller psykiska hälsa.
- Din arbetsplats ska vara säker, därför ska du använda säkerhetsbälte och du rattsurfar eller pratar aldrig i telefonen medan du kör.
- Du rapporterar alla incidenter som rör hälsa, arbetsmiljö och säkerhet enligt de rutiner som Nobina har.

För mer information

Läs mer om detta i våra **policies och instruktioner som reglerar IT- och informationssäkerhet**. Om du vill veta mer eller är osäker på hur du ska göra, kontakta i första hand din närmaste chef alternativt Nobinas **Informationssäkerhetschef**.



2.8. Informationssäkerhet och sekretess

Vad?

Som en del i kedjan att leverera samhällsviktiga tjänster är Nobina engagerade i, och arbetar aktivt med, att skydda våra egna, våra resenärers och våra uppdragsgivares integritet och information.

Våra principer

- Vi säkerställer att våra informationstillgångar har god skyddsnivå med hänsenande till konfidentialitet, riktighet och tillgänglighet.
- Vi arbetar aktivt för att informationssäkerhet ska vara en integrerad del av hela livscykeln för de applikationer eller tjänster, inklusive förvärv, utveckling, förändring, underhåll och distribution, som direkt eller indirekt berör tjänster inom Nobinakoncernen.
- Vi säkerställer att viktiga IT-processer, såsom behörighetshantering, driftsäkerhet och förändringshantering är dokumenterade, kontrollerade och spårbara.
- Vi begränsar tillgången till Nobinakoncernens information till endast behörig, och auktoriserad, personal samt att den är säkrad mot obehörig fysisk åtkomst eller skada så som brand eller strömavbrott.
- Vi säkerställer att det finns katastrof- och återrustningsplaner för informationssystem och infrastruktur som direkt, eller indirekt, berör tjänster inom Nobinakoncernen.
- Vi har rutiner och metoder för riskbedömning och riskhantering.

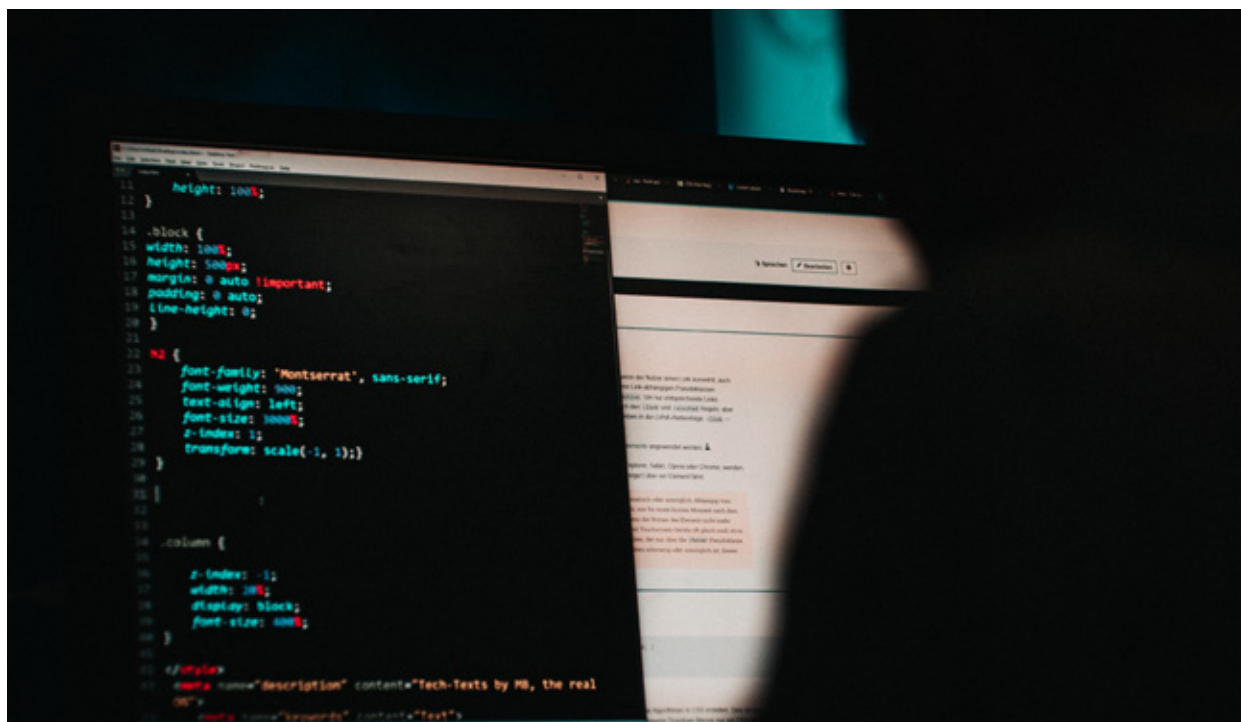
- Vi har regler för säker systemutveckling och riktlinjer för skapande av säker kod.
- Vi har informationssäkerhetsregler för leverantörsrelationer samt hantering av säkerhet inom leverantörsavtal.

Konkret betyder det

- Att du skyddar Nobinas information.
- Du följer uppsatta processer för hur information ska hanteras.
- Du delar bara information med de som har rätt att ta del av den och som faktiskt behöver den.
- Du meddelar enligt uppsatta rutiner om du upptäcker ett informationsläckage eller säkerhetsbrist.

För mer information

Läs mer om detta i våra **policies och instruktioner som reglerar IT- och informationssäkerhet**. Om du vill veta mer eller är osäker på hur du ska göra, kontakta i första hand din närmaste chef alternativt Nobinas **Informationssäkerhetschef**.





2.9. Dataskydd och integritet

Vad?

Nobina och alla medarbetare ska lägga stor vikt vid dataskydd och integritet för varje persons integritet. Som utförare av en samhällsviktig tjänst, ska vi alltid prioritera våra resenärers, leverantörers och andra intressenters säkerhet – både i trafik och digitalt.

Våra principer

- Vi respekterar allas rätt till privatliv och följer därför tillämplig lagstiftning och gällande instruktioner vid insamling och behandling av personuppgifter.
- Vi garanterar en säker behandling av allas personuppgifter, såväl medarbetares som andra intressenters. Andras personuppgifter hanteras så som vi vill att våra egna behandlas.
- Vi vidtar lämpliga skyddsåtgärder och skyddar personuppgifter efter bästa förmåga.
- Endast de som behöver ska ha tillgång till personuppgifter.
- Personuppgifter sparas inte längre än nödvändigt för det ändamål de först samlades in för.

Konkret betyder det

- Du har rätt att få information om hur dina personuppgifter behandlas.
- Du har rätt att få tillgång till dina personuppgifter.
- Dina personuppgifter ska behandlas med varsamhet.
- Du behandlar andras personuppgifter med den respekt och försiktighet som krävs.

Här kan du läsa mer

Läs mer om detta i våra **Integritetspolicys** – det finns en policy för varje land och bolag. Du kan även läsa vår **Handbok för GDPR** samt i vår **Efterlevnadsinstruktion för GDPR**.



2.10. Nobinas tillgångar

Vad?

Nobina har både viktiga materiella och immateriella tillgångar, såsom fordon, datorer, laddstationer, know-how, affärs- och drifthemligheter och varumärken. Både Nobina och alla medarbetare ska varsamt hantera våra tillgångar så att de skyddas

Våra principer

- Vi tar hand om alla våra tillgångar på ett ansvarsfullt sätt.
- Vi skyddar alla tillgångar från skador, förlust, stöld och felaktigt nyttjande.
- Vi använder inte våra tillgångar för olämplig kommunikation eller för olagliga eller omoraliska ändamål, såsom för trakasserier eller diskriminering.
- När vi använder konsulter så skyddar vi våra tillgångar legalt via avtal.
- Vi använder våra uppdragsgivares och leverantörers

tillgångar med samma varsamhet som vi behandlar våra egna.

Konkret betyder det

- Du använder Nobinas tillgångar på ett varsamt vis och med gott omdöme.
- Du använder Nobinas tillgångar för privata ändamål endast i den mån det är tillåtet.
- Du använder inte tillgångar för egen vinning i ej tillåtna sidoverksamheter.
- Du använder inte tillgångar på ett sätt som skulle innebära ett hot mot informationssäkerheten.

Här kan du läsa mer

Läs mer om detta i våra **policies och instruktioner som reglerar IT- och informationssäkerhet.**

2.11. Redovisning och ekonomisk rapportering

Vad?

Nobina ska registrera, rapportera och redovisa finansiell och icke-finansiell information på ett korrekt vis och i enlighet med lagar och branschpraxis.

Våra principer

- Vi lämnar korrekt information och bedriver vår verksamhet på ett transparent vis.
- Vi registrerar alla transaktioner och följer standarder och riktlinjer för finansiell rapportering.
- Vi dokumenterar och arkiverar i enlighet med nationell lagstiftning och best practice.

Konkret betyder det

- Du tar ansvar för att all information är korrekt och transparent redovisad.
- Du förfalskar eller korrigerar ingenting felaktigt.
- Du förstör eller undanhåller aldrig information eller uppgifter som måste sparas eller redovisas.

Här kan du läsa mer

Läs mer om i vår **Finanspolicy** eller **Attestpolicy** samt i våra instruktioner för ekonomihantering och ekonomirapportering..





3

På marknaden och i våra relationer

Som stor aktör på marknaden gör vi många affärer och interagerar med många olika samarbetspartner, såväl inom det offentliga som det privata. För oss handlar det om att göra goda och hållbara affärer och enligt oss grundar sig de bästa affärsrelationerna på

respekt och ömsesidig nytta. Var och en av oss är en del av detta och ska agera enligt våra värderingar. Vi utför samtidigt vårt arbete med hög integritet och agerar på ett ansvarsfullt, hållbart och rättvist sätt.

3.1. Intressekonflikter

Vad

I ditt arbete kan det uppstå situationer där olika intressen krockar. Det kan vara att du som medarbetare har personliga intressen som går emot eller påverkar Nobinas intressen. Intressekonflikter kan uppstå i samband med upphandlingar, representationer och nöjen som middagar, gåvor eller välgörenhet med någon som Nobina gör affärer med eller konkurrerar med. En intressekonflikt kan vara lika skadlig som en verklig konflikt.

Våra principer

- Vi ska fatta beslut utan att ta hänsyn till personlig vinning som går emot Nobinas intressen.
- Vi är öppna med faktiska eller potentiella intressekonflikter och rapporterar därför sådana via de kanaler som finns, ex. till din närmsta chef.

Konkret betyder det

- Du deltar inte i aktiviteter där det uppstår, eller där det kan uppfattas som att det uppstår, en intressekonflikt.
- Du rapporterar faktiska eller potentiella intressekonflikter.

För mer information

Om du vill veta mer eller är osäker på hur du ska göra, kontakta i första hand din närmaste chef. Även Nobinas **Chefsjurist** kan kontaktas vid behov.

3.2. Relationer med intressenter

Vad?

I vårt dagliga arbete kommer vi ofta i kontakt med andra aktörer och kunder till oss på marknaden. Vi ska vara öppna, ärliga och agera i enlighet med Nobinas värderingar- då uppfattas vi som det företag vi vill vara.

Våra principer

- Vi samarbetar med företag som har goda värderingar som går i linje med Nobinas.
- Vi ska bemöta andra med samma respekt och professionalism som vi själva vill bli bemötta av.
- Vi ska alltid agera efter Nobinas värderingar.
- Vi ska ha ett gott samarbete med alla vi kommer i kontakt med, såväl uppdragsgivare som leverantörer och kunder.

Konkret betyder det

- Du behandlar alla personer med respekt.
- Du ser till att Nobinas värderingar genomsyrar alla samarbeten med externa parter.
- Du ser till att Nobinas uppförandekod ingår i avtalsmässiga relationer.

För mer information

Om du vill veta mer eller är osäker på hur du ska göra, kontakta i första hand din närmaste chef. Även Nobinas **Chefsjurist** kan kontaktas vid behov.



3.3. Korruption, jäv, mutor och representation

Vad

Alla medarbetare har ett ansvar i att motverka korruption, jävsituationer och uppträda affärsmässigt – såväl i allt uppträdande som i allt beslutsfattande.

Korruption kan ta olika former och kan vara allt ifrån mutor, utpressning eller gåvor i utbyte mot tjänster eller otillbörliga fördelar. Det är inte alltid lätt att upptäcka korruption och det är därför viktigt att vi är uppmärksamma på om någon försöker påverka ditt, en kollegas, en uppdragsgivares eller en konkurrents sätt att utföra sitt arbete eller uppdrag. Att ha med sig är att det inte alltid handlar om pengar, det kan även vara ett utbyte av tjänster.

Jävsituationer kan uppstå när du arbetar med eller mot någon som du på något vis har en relation med, vare sig det är en positiv eller negativ relation.

Våra principer

- Vi undviker aktivt risken för att försätta oss i jävsituationer.
- Vi agerar alltid och uppfattas som professionella aktörer i vår bransch. Inget beslutsfattande får påverkas av omständigheter som inte hör hemma i beslutet.
- En gåva får aldrig medföra outtalade förväntningar på motprestationer. Vi ger inte och vi tar inte heller emot annat än mindre gåvor som är rimliga i sitt sammanhang.
- Vi får inte, direkt eller indirekt, erbjuda, utlova, be om, kräva eller acceptera mutor eller andra otillbörliga förmåner för att behålla en kund eller säkra en affär.

Som muta räknas otillbörlig förmån som syftar till att få mottagaren i sin tjänsteutövning att handla på ett visst sätt. Det finns inga ekonomiska beloppsgränser för vad en muta är utan det är enbart omständigheterna som avgör.

- Vi rapporterar genast om det uppstår misstanke om korruption eller jäv.

Konkret betyder det

- Du får aldrig ta emot, ge, begära, betala, erbjuda eller sanktionera mutor – oavsett form.
- Du försöker aldrig utöva otillbörligt inflytande över offentliga tjänstemän eller potentiella affärspartners.
- Du ska omedelbart rapportera via någon av Nobinas rapporteringskanaler, exempelvis till din närmaste chef, ledningen i bolaget eller via Nobinas visselblåsarfunktion, om du upptäcker, misstänker eller deltar i korruptions- eller jävsituationer.
- Du agerar aktivt om du riskerar att påverkas av jäv i arbetsrelationer.

För mer information

Läs mer om detta i vår **Antikorruptionspolicy**. Om du vill veta mer eller är osäker på hur du ska göra, kontakta i första hand din **närmaste chef**. Även Nobinas **Chefsjurist** kan kontaktas vid behov.

3.4. Sponsring

Vad

Sponsring kan vara att Nobina ger pengar, tjänster eller produkter till någon i utbyte mot goodwill eller andra värden. Det kan vara för att påverka och/eller stärka Nobinas varumärke som exempelvis att förknippas med en välgörenhetsorganisation.

Våra principer

- Vi ska endast sponsra verksamheter som går i linje med Nobinas värderingar.
- Sponsring ska aldrig utgöra, eller kunna uppfattas som, muta, korruption eller oegentligheter.

Konkret betyder det

- Du som väljer sponsringsaktiviteter gör det med integritet och försiktighet.

- Du ser till att de/den som sponsrar har en verksamhet som står i linje med Nobinas värderingar.
- Du ser till att sponsring inte utgör eller kan uppfattas som korruption.
- Du ser till att sponsring genomförs i enlighet med Nobinas regler och rutiner för godkännande.

För mer information

Om du vill veta mer eller är osäker på hur du ska göra, kontakta Nobinas **Kommunikationsavdelning**.



3.5. Hållbara inköp och vår externa uppförandekod

Vad

Alla som arbetar med att köpa in varor och tjänster har ett ansvar för att säkerställa hållbara inköp. Hållbara inköp är viktigt för att skapa en positiv omställning i alla led och stärka vår konkurrenskraft. Vi strävar efter att samarbeta med de bästa och mest hållbara leverantörerna och vi ska säkerställa hållbarhet, såväl miljömässig som social, genom hela leverantörskedjan (dvs. från råvara till slutkonsument).

Våra principer

- Vi arbetar endast med hållbara leverantörer som godkänner och följer Nobinas uppförandekod för leverantörer.
- Vi säkerställer att Nobinas uppförandekod för leverantörer uppfyller alla krav som ställs från våra externa parter – såväl uppdragsgivare som andra avtalspartners.
- Vi säkerställer hållbarhet genom hela leverantörskedjan och under hela affärsförhållandet.

Konkret betyder det

- Att alla Nobinas leverantörer ska förbinda sig till att följa Nobinas uppförandekod.
- Att vi löpande ska utvärdera och göra tillsyn av våra leverantörskedjor.



För mer information

Läs mer om detta i vår **Uppförandekod för leverantörer**. Har du frågor eller vill veta mer, beroende på vilken frågeställning du har kan du kontakta Nobinas **Hållbarhetschef/Head of Sustainability**, Nobinas **centrala inköpsavdelning** eller Nobinas **Chefsjurist**.



4

Samhällsengagemang och ansvar

Vi är inte bara det ledande bolaget inom kollektivtrafik. Vi är också en av många som är med och bygger morgondagens hållbara samhälle. När vi gör det tar vi ansvar genom att bl.a. minimera våra negativa miljömässiga

fotavtryck, skapa arbetssysselsättning för de som behöver det extra mycket, göra kollektivtrafiken tillgänglig för alla, främja konkurrensen på lika villkor och i stort utvecklar samhället där vi alla lever och verkar i.

4.1. Miljö och hållbarhet

Vad

Hållbarhet är en integrerad del av Nobinas strategi, där vår hållbarhetsagenda är en av tre delar i det strategiska ramverket. Den hjälper oss att få med alla hållbarhetsaspekter, i allt vi gör, på alla nivåer. Från ständiga förbättringar inom miljö och effektivitet, till att vara en bra arbetsgivare, till att vara ett etiskt företag. Från bussförarhytten till verkstadsgolvet till styrelserummet. Bara så kan vi klara vår uppgift, att med ledande och smarta trafiklösningar bidra till ett hållbart samhälle – idag och i framtiden.

Våra principer

- Vi arbetar mot FN:s hållbarhetsmål, och särskilt mot smarta trafiklösningar, långsiktig resursanvändning och att vara en ansvarstagande arbetsgivare och samhällsaktör.
- Vi tillser att den som kliver på någon av Nobinas busar känner sig välkommen och trygg i att få en smidig och hållbar resa.
- Vi hjälper till att nå politiska mål om till exempel regional tillväxt, minskad klimatpåverkan, minskad trängsel, möjlighet till bostäder, jobb och pendling.
- Vi är en proaktiv partner som levererar värden till våra uppdragsgivare, dels genom pålitlig busstrafik, dels

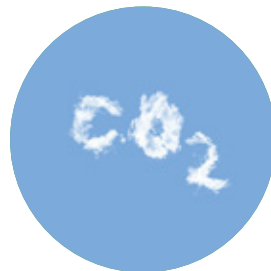
genom att bidra till utvecklingen av smartare, hållbarare och resurseffektivare trafiklösningar.

Konkret betyder det

- Vi ska alltid sträva efter den mest miljömässiga och hållbara affärlösningen i alla våra lösningar och löpande beslut.

För mer information

Ta del av vår **Hållbarhetspolicy** för att läsa mer. Har du frågor eller vill veta mer, beroende på vilken frågeställning du har kan du kontakta Nobinas **Hållbarhetschef/Head of Sustainability**, Nobinas **centrala inköpsavdelning** eller Nobinas **Chefsjurist**.



4.2. Mänskliga rättigheter och barnens rätt

Vad

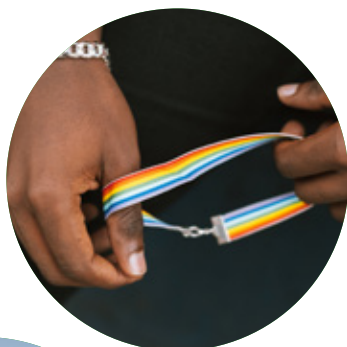
Alla människor har grundläggande och universella fri- och rättigheter. De finns upptagna i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, FN:s konvention om medborgerliga och politiska rättigheter, Barnkonventionen, FN konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, ILO-konventioner men även i EU-rätt och i nationell lagstiftning.

Våra principer

- Vi ska stödja demokrati och mänskliga rättigheter i vårt arbete.
- Vi ska arbeta med respekt för grundläggande och universella fri- och rättigheter och det ska genomsyra hela vår verksamhet.
- Vi ska se till att våra leverantörer och samarbetspartners förbinder sig till att följa grundläggande och universella fri- och rättigheter.
- Vi ska alltid se till barnets bästa i enlighet med barnkonventionen.

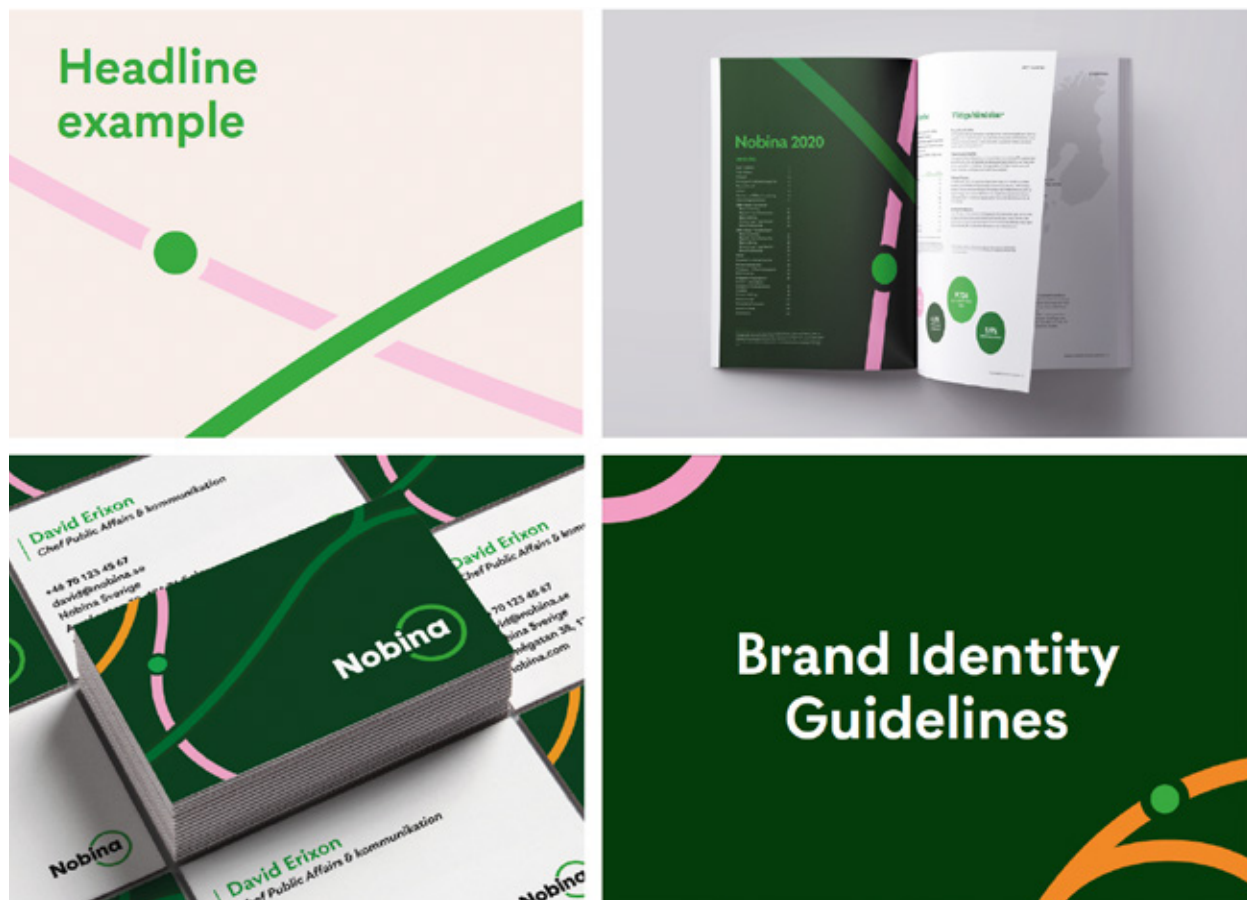
Konkret betyder det

- Du har grundläggande och universella fri- och rättigheter.
- Du ska se till att andra respekterar och följer grundläggande och universella fri- och rättigheter.
- Du ser alltid till barnets bästa.
- Du rapporterar om du upplever eller upptäcker att grundläggande och universella fri- och rättigheter inte respekteras.



För mer information

Ta del av vår **Uppförandekod för leverantörer** för att läsa mer. Har du frågor eller vill veta mer, beroende på vilken frågeställning du har kan du kontakta Nobinas **Hållbarhetschef/Head of Sustainability**, Nobinas **centrala inköpsavdelning** eller Nobinas **Chefsjurist**.



4.3. Extern kommunikation

Vad

Extern kommunikation är en viktig del av våra insatser inom informationsgivning, marknadsföring och varumärkesbyggande. Det kan vara kommunikation i form av pressmeddelanden, reklam för nya affärer, påverkansarbete, inlägg i social media, samt trafikinformation om inställda turer eller inträffande olyckor. Informationen kan rikta sig mot såväl resenärer i trafiken som politiker och journalister.

Våra principer

- Vi följer de kommunikationsregler som följer av lag och god marknadsföringssed.
- Vår information är korrekt och framförs på ett tydligt sätt.
- Vi anpassar vår information efter mottagaren.
- Vår information framförs på ett professionellt sätt.

Konkret betyder det

- Du anpassar din information efter vad du kommunicerar och till vem.
- Du är medveten om att du representerar Nobina och framför endast information för Nobinas räkning om du har mandat att göra det.
- Du följer Nobinas riktlinjer för hur du använder grafiska beståndsdelar på rätt sätt, bl.a. att du använder rätt versioner av Nobinalogotypen och mallar.

För mer information

Ta del av mer information på Nobinas **varumärkesportal**. Om du vill veta mer eller är osäker på hur du ska göra i en viss situation, kontakta Nobinas **kommunikationsavdelning**.

4.4. En sund konkurrens och marknad

Vad

Fri och rättvis konkurrens gynnar konsumenterna, samhället i stort och vår egen affärsverksamhet. Nobina vill främja en rättvis konkurrens och principen att företag ska agera oberoende gällande beslut om prissättning, innovation och strategi. Vi godtar inte några avtal eller andra överenskommelser med konkurrenter som begränsar eller snedvrider konkurrensen, genom till exempel prisöverenskommelser, marknadsuppdelning eller begränsningar av produktionen. Vi utbyter inte känslig och konfidentiell information med konkurrenter som kan avslöja vår strategi eller hur vi avser att handla. Vi tar hänsyn till vår ställning på marknaden och ser till att inte handla på ett sätt som skulle kunna innebära missbruk av dominerande ställning.

Våra principer

- Vi tror på konkurrens på lika villkor då det skapar effektivitet, innovation och en sund marknad.
- Vi tolererar inte brott mot konkurrenslagar och rapporterar alltid misstankar om brott.
- Vi uppmuntrar våra kollegor att prata om vad som är en sund marknad.

Konkret betyder det

- Du uppmuntrar, ingår eller döljer inte otillåtna samarbeten och andra konkurrenshämmande aktiviteter.
- Du diskuterar inte och utbyter ingen känslig eller kritisk affärsinformation till konkurrenter eller andra externa parter.
- Du rådfrågar din chef, och/eller Nobinas Chefsjurist vid minsta osäkerhet om tillämpning av konkurrenslagar.
- Du rapporterar genast misstankar om oegentligheter till din närmaste chef eller via Nobinas visselblåsarfunktion.

För mer information

Om du vill veta mer eller är osäker på hur du ska göra, kontakta Nobinas **Chefsjurist**.

4.5. Politiska kontakter

Vad

Kollektivtrafiken är politiskt styrd och därför ingår politiska kontakter som naturlig del i vår verksamhet. Nobina ska inte delta i osunda politiska aktiviteter och om vi deltar i politisk verksamhet ska det göras på ett transparent och hållbart vis.

Våra principer

- Vi ska agera partipolitiskt obundet när vi håller på med politisk verksamhet.
- Politiska kontakter ska verka för att stärka kollektivtrafikbranschen. Kontakter ska bedrivas i positiv riktning för Nobinas verksamhet.

Konkret betyder det

- Du lämnar inte politiska bidrag som inte är godkända.
- Du tillser att all politisk aktivitet är transparent och i enlighet med Nobinas värderingar.
- Du har rätt att vara politiskt engagerad, men du tillser att du inte blandar ihop din egen personliga politiska verksamhet med Nobinas- annat än när det är i samband med facklig/arbetsrättslig verksamhet eller sanktionerat av Nobina.



För mer information

Om du vill veta mer eller är osäker på hur du ska göra i en viss situation, kontakta Nobinas **kommunikationsavdelning**.

4.6. Samröre med sanktionerade personer och företag

Vad

Att göra affärer på en global marknad innebär att vara del av ett komplext regelverk där ansvar ligger på oss att medverka till att regelverken följs. Ett sådant exempel är internationella sanktioner, som kan användas av t.ex. EU eller specifika länder för att motverka bl.a. finansiering av terrorism, att inte handla med särskilda stater av politiska skäl, eller annat. Det innebär att vi inte anställer personer som är sanktionerade och att vi inte har affärsrelationer med personer eller företag som är sanktionerade.

Våra principer

- Vi har inte medarbetare eller leverantörer som är föremål för internationella sanktioner.

- Vi säkerställer att våra policys och instruktioner uppfyller lagkrav och krav som ställs från externa partners.

Konkret betyder det

- Att vi arbetar med att löpande kontrollera våra leverantörer.
- Att vi säkerställer att vi anställer rätt personer.

För mer information

Om du vill veta mer eller är osäker på hur du ska göra, kontakta Nobinas **Chefsjurist**.





5

Ansvar, efterlevnad och rapportering

Som stor aktör på marknaden gör vi många affärer och interagerar med många olika samarbetspartner, såväl inom det offentliga som det privata. För oss handlar det om att göra goda och hållbara affärer och enligt oss grundar sig de bästa affärsrelationerna på respekt

och ömsesidig nytta. Var och en av oss är en del av detta och ska agera enligt våra värderingar. Vi utför samtidigt vårt arbete med hög integritet och agerar på ett ansvarsfullt och rättvist sätt.

5.1. Styrning, ledning och efterlevnad

För att på ett effektivt sätt styra och leda Nobinas verksamhet i enlighet med denna uppförandekod samt tillse att denna uppförandekod efterlevs av alla anställda krävs att det finns ett strategiskt och ett operativt ansvar.

Uppförandekoden ska årligen granskas för att säkerställa dess fortsatta lämplighet, riktighet och effekt.

I granskningen ingår att verifiera att berörda parter har tagit del av uppförandekoden. Vid behov ska revidering ske och därefter ska den uppdaterade uppförandekoden kommuniceras till berörda parter.

5.2. Roller, ansvar och operativt arbete

Vårt arbete för att täcka samtliga områden inom denna kod – alltifrån hur vi exempelvis är mot varandra, uppträder som ledare och skyddar Nobinas tillgångar till hur vi arbetar med hållbarhet och ansvarsfullt företagande – är en fullt ut integrerad del, likt andra viktiga strategiska frågor och initiativ, av hela vår affärsverksamhet. I mångt och mycket är denna kod en vital del i våra värderingar och vår hållbarhetsstrategi och är integrerad i alla led för att säkerställa efterlevnad.

Nobinas koncernledning har antagit denna interna uppförandekod (Vi är Nobina) samt vår externa uppförandekod för leverantörer och är ytterst ansvarig för att säkerställa att alla i Nobina följer dessa. Koncernledningen ger respektive VD (i varje Nobinabolag) att vara ytterst ansvarig för att implementera uppförandekoden och säkerställa att samtliga anställda inom sitt respek-

tive bolag åtar sig att följa uppförandekoden. Varje VD åtar sig att aktivt stödja och ge adekvata förutsättningar för att uppförandekoden ska kunna implementeras och upprätthållas. I de fall Nobinabolag genom avtal med uppdragsgivare ska följa uppdragsgivares ev. uppförandekoder med fokus på social hållbarhet (eller motsvarande) är det VD:s ansvar att säkerställa (på motsvarande sätt som ovan) att även sådana uppförandekoder efterlevs i det operativa arbetet i bolaget, även om VD delegerar det operativa arbetet med efterlevnaden till annan eller flera funktioner i Nobina.

Varje medarbetare har en skyldighet att känna till uppförandekoden och förbinda sig till att följa den. Att bryta mot uppförandekoden är inte acceptabelt och om du bryter mot den kan du bli föremål för disciplinära åtgärder.



Den operativa styrningen för att levandegöra koden samt skapa förutsättningar för att stötta bolagen hålls samman via olika koncernfunktioner:

- **Direktören för affärsutveckling (inkluderar även säkerhet och hållbarhet)**

har ytterst det operationella ansvaret för koncernens säkerhets- och hållbarhetsfrågor och är ansvarig för att utveckla och implementera strategier, policyer, riktlinjer, mål, processer och verktyg relaterade till säkerhet, hållbarhet och ansvarsfullt företagande. Denna säkerställer också att centrala funktioner samlas i ett hållbarhetsråd som löpande träffas för att diskutera och hantera såväl strategiska som operationella frågor rörande hållbarhet. Under denna funktion finns också en säkerhets- och hållbarhetschef som håller samman och driver säkerhets- och hållbarhetsfrågor samt stöttar de operativa bolagen i deras Säkerhets- och hållbarhetsarbeten.

- **Nobinakoncernens Chefsjurist** äger detta dokument och har det övergripande ansvaret i att skapa dokumenterade rutiner som möjliggör lagefterlevnad samt utbilda och stötta verksamheten generellt i lagefterlevnad.
- **Koncern-HR** har det övergripande ansvaret för att leda och överse att HR i respektive Nobinabolag, som har det operativa ansvaret i varje bolag, implementerar uppförandekoden. Det är HR i respektive Nobinabolag som har ansvar för att alla medarbetare, såväl befintliga som nya, i bolaget har åtagit sig att följa uppförandekoden och förstår vad den innebär i praktiken.
- **Nobinas centrala inköpsavdelningen** har i ansvar att säkerställa att samtliga inköp sker i enlighet med denna kod och Nobinas Process för Hållbara Inköpen.

köp. Centrala Inköp säkerställer att leverantörerna följer Nobinas Uppförandekod för leverantörer (som även den är antagen av Nobinas koncernledning), att övergripande riskbedömningar genomförs på kategori- och landsnivå, att självriskskattningar genomförs av leverantör, att resultat av dessa skattningar analyseras och följs upp med leverantören samt att hållbarhetsrevisioner genomförs och följs upp. Processen för Hållbara Inköp ses över och uppdateras årligen.

• Nobinas kommunikationsavdelning

via chefen för **Public Affairs & Kommunikation** har i ansvar att stötta koncernen i kommunikationsbehov, såväl intern som extern, för att tillgängliggöra och förmedla Nobinas principer och ramar i denna uppförandekod.



5.3. Dokument

Denna uppförandekod är Nobinas ram för hur Nobinas anställda ska förhålla sig internt och externt. För att på ett effektivt sätt implementera och löpande arbeta med hur vi i Nobina ska förhålla oss i koncernens olika

verksamhetsdelar finns utöver denna uppförandekod även andra styrande dokument i form av t.ex. koncerninstruktioner och bolagsspecifika instruktioner, vilka i detalj ger mer information och vägledning.

5.4. Uppföljning och ändringar

Detta är version 1.0 av Nobinas interna uppförandekod "Vi är Nobina".

Nobinas Chefsjurist är ägare till detta dokument och är ansvarig för att löpande uppdatera uppförandekoden vid behov.

5.5. Visselblåsarsystem

Nobina har en visselblåsarfunktion som är till för att rapportera misstankar om allvarliga oegentligheter eller missförhållanden. Det ger oss även en möjlighet att agera och är ett viktigt verktyg för oss att kunna efterleva våra värderingar. Varje dag, året runt. För oss på Nobina är det en självklarhet att ta ansvar och vi vill att

alla människor som berörs av vår verksamhet ska känna sig trygga och bemötas med respekt. Genom visselblåsarsystemet kan alla medarbetare, men även externa, rapportera misstankar om brott mot Nobinas uppförandekod.

