

# Telenor

## Etiske retningslinjer

**Dokumentet er en intern oversettelse av Code of Conduct som er godkjent av styret. Ved tvilstilfeller skal alltid den engelske versjon konsulteres. Dersom det skulle forefinnes avvik mot den engelske versjonen, vil det alltid være den engelske versjon som gjelder.**

# Innhold

|                                                             |    |
|-------------------------------------------------------------|----|
| Konsernsjefens budskap .....                                | 3  |
| Hvorfor har vi etiske retningslinjer? .....                 | 3  |
| Hovedprinsipper .....                                       | 4  |
| Hvem må følge disse retningslinjene? .....                  | 4  |
| Hvordan bruker man retningslinjene? .....                   | 4  |
| Hva er forventet av oss som ansatte? .....                  | 4  |
| Hva er forventet av lederne våre? .....                     | 5  |
| <i>Antikorrupsjon</i> .....                                 | 6  |
| <i>Forretningspartnere</i> .....                            | 6  |
| <i>Konkurranse</i> .....                                    | 7  |
| <i>Konfidensialitet og informasjonshåndtering</i> .....     | 8  |
| <i>Interessekonflikt</i> .....                              | 9  |
| <i>Klima og Miljø</i> .....                                 | 9  |
| <i>Økonomisk integritet og bedrageri</i> .....              | 10 |
| <i>Gaver, bevertning og reiser</i> .....                    | 10 |
| <i>Helse-, miljø- og personalsikkerhet</i> .....            | 11 |
| <i>Menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter</i> ..... | 12 |
| <i>Innsidehandel</i> .....                                  | 13 |
| <i>Hvitvasking av penger</i> .....                          | 13 |
| <i>Personvern</i> .....                                     | 14 |
| <i>Nyheter og sosiale medier</i> .....                      | 15 |
| <i>Offentlig ansatte</i> .....                              | 15 |
| <i>Sikring av verdier</i> .....                             | 16 |
| <i>Arbeidsmiljø</i> .....                                   | 17 |
| <i>Hvordan ta opp vanskelige temaer?</i> .....              | 18 |

**Dokumentet er en intern oversettelse av Code of Conduct som er godkjent av styret. Ved tvilstilfeller skal alltid den engelske versjon konsulteres. Dersom det skulle forefinnes avvik mot den engelske versjonen, vil det alltid være den engelske versjon som gjelder.**

## Konsernsjefens budskap

### Etikken vår – grunnmuren for Telenors samfunnsansvar

#### Vi kobler deg til det som betyr mest. Slik styrker og bygger vi samfunn.

Dette er Telenors hovedformål. Vi har mer enn 165 års erfaring innen telekommunikasjon, en historie med både suksesser og feiltrinn. Vi har utviklet arbeidsmetodene våre og bedriftskulturen vår i stadig mer bærekraftig og ansvarlig retning. Når vi stiller krav og arbeider med å heve standardene på alle områder, er det ikke fordi vi vil være snille – vi gjør det fordi vi mener det er riktig, og fordi vi vet det styrker virksomheten vår.

#### Utforske det nye, skape sammen, holde løfter, vis respekt

Atferden vår viser hva Telenor-kulturen er, og hva vi ønsker at den skal være. De er både regler for etterlevelse og ambisjoner å strekke seg mot – fordi arbeidshverdagen vår krever balansekunst. For å lykkes må vi hele tiden utfordre det eksisterende, bidra til nyskaping og finne nye løsninger, men vi må også levere tjenestene våre med presisjon, effektivitet og pålitelighet. Å få til begge deler, samtidig, er en av de viktigste utfordringene – og nøkkelen til fortsatt suksess – for Telenor i dag.

#### De etiske retningslinjene våre – fundamentet i Telenor-kulturen

De etiske retningslinjene handler også om hvordan vi gjør ting i Telenor. Men der atferden viser holdningene våre, legger de etiske retningslinjene føringer på hva vi forventer og krever av hver enkelt av oss, uavhengig av ansvar, rolle eller hvor vi befinner oss. Retningslinjene veileder oss i hverdagsdilemmaer. De utgjør grunnlaget for hvordan vi forvalter Telenors integritet.

De fire hovedprinsippene stiller klare forventninger til forretningsdriften vår og hjelper oss med å håndtere de utfordringene vi kan møte i arbeidet vårt. De etiske retningslinjene inneholder tydelige regler og veiledning, med videre referanser til andre aktuelle retningslinjer. Men: et slikt sett med retningslinjer kan ikke dekke alle eventualiteter. De er et hjelpeverktøy for å fatte riktig beslutning.

Min forventning til deg som ansatt er enkel: fortsett jevnlig å reflektere over retningslinjene, og ta deg tid til å gå gjennom dilemmaene du kan møte gjennom arbeidet ditt. Hvert år er vi alle pålagt til å fornye våre forpliktelser til de etiske retningslinjene. Gjennom å stadig reflektere over disse vil vi sammen lykkes i å sikre selskapets integritet og kultur.

Sigve

20.08.2020

## Hvorfor har vi etiske retningslinjer?

Det å være et stort og vellykket selskap handler ikke bare om prestasjoner, mål og resultater. Det handler også om hvordan vi opptrer overfor hverandre og verden rundt oss. Vi ønsker å være en troverdig partner – for kunder, aksjeeiere, kolleger, forretningspartnere og samfunnene vi driver forretninger i. Forretningsdriften vår avhenger av denne tilliten, og vi forplikter oss til å drive vår virksomhet ansvarlig, etisk og i tråd med lover og regler. De etiske retningslinjene er grunnlaget for forretningskulturen vår og legger listen høyt for integritet i vår virksomhet. Alle i Telenor må følge disse retningslinjene. Hver dag tar vi avgjørelser som kan påvirke vårt omdømme. En avgjørelse som er tatt på ufullstendig grunnlag, selv med de beste intensjoner, kan skade omdømmet vårt.

Codes of Conduct beskriver hovedprinsippene for de viktigste etiske kravene for driften av Telenor. Retningslinjene beskriver spesifikke krav og gir veiledning innenfor de viktigste risikoområdene. De etiske retningslinjene skal hjelpe oss til å ta gode avgjørelser og beskrive hvor vi kan finne mer informasjon og veiledning.

**Dokumentet er en intern oversettelse av Code of Conduct som er godkjent av styret. Ved tvilstilfeller skal alltid den engelske versjon konsulteres. Dersom det skulle forefinnes avvik mot den engelske versjonen, vil det alltid være den engelske versjon som gjelder.**

## Hovedprinsipper

Hovedprinsippene danner grunnlaget for den etiske kulturen vår og beskriver kjernen i forretningsdriften vår.

### **Vi følger spillereglene**

Vi følger lover, forskrifter og retningslinjene våre. Hvis det ikke skulle være samsvar mellom disse, følger vi den høyeste standarden.

### **Vi tar ansvar for handlingene våre**

Vi søker aktivt informasjon, forstår ansvaret vårt og anerkjenner at vi påvirker de lokalsamfunnene vi driver forretninger i.

### **Vi er transparente og ærlige**

Vi er åpne og sannferdige om utfordringene våre.

### **Vi stiller spørsmål**

Vi stiller spørsmål når vi er i tvil og tar opp bekymringer uten frykt for represalier.

## Hvem må følge disse retningslinjene?

De etiske retningslinjene gjelder for alle ansatte og alle som handler på vegne av Telenor, inkludert styret. Vi forventer at våre forhandlere, leverandører, entreprenører og andre forretningspartnere forplikter seg til og overholder samme høye etiske standard som vi selv følger.

## Hvordan bruker man retningslinjene?

De fire hovedprinsippene og de spesifikke kravene under retningslinjenes temaer utgjør de grunnleggende forpliktelsene våre. Andre krav i retningslinjer og veiledninger må også forstås og overholdes. I slutten av hver seksjon finner du lenker til aktuelle retningslinjer og veiledninger og dessuten lenker til andre relevante retningslinjer, praktiske verktøy, opplæringsmateriell og nyttige ressurser.

De etiske retningslinjene beskriver tydelige krav til bruk i den daglige driften og som veiledning når vi står overfor utfordringer og etiske dilemmaer. Du kan alltid kontakte nærmeste leder eller Compliance Officer, hvis du har spørsmål eller bekymringer. Du kan også søke råd via Integrity Hotline – anonymt dersom du ønsker det.

Retningslinjene dekker ikke alle mulige dilemmaer eller situasjoner vi kan komme opp i. Det vil fortsatt oppstå utfordringer, og arbeidet kan utvikle seg på måter som gjør oss usikre på hvordan vi skal handle for å holde oss innenfor lover og regler. I slike tilfeller er vi aldri fritatt fra kravet om å opprettholde en høy etisk standard, så det er derfor viktig at vi søker råd for å kunne ta riktig beslutning. I tillegg til at hovedprinsippene beskriver vår egen etiske standard, sier de at vi skal følge de lovene og reglene som gjelder. Du må alltid gjøre deg kjent med lovverket i området du arbeider i, og søke veiledning hos juristene våre hvis du har spørsmål.

## Hva er forventet av oss som ansatte?

Som ansatte i Telenor er det forventet at vi

- alltid handler med høy integritet
- leser, forstår og følger disse retningslinjene, andre retningslinjer og veiledninger
- tar opp eventuelle bekymringer, som beskrevet under avsnittet «Hvordan stiller vi spørsmål?»
- søker å delta på opplæring når det er aktuelt og nødvendig
- vet når og hvordan vi bør søke veiledning/hjelp
- samarbeider fullt ut og med transparens i alle undersøkelser av compliance hendelser
- unngår alle arbeidsmetoder som kan være ulovlige, uetiske eller som kan skade Telenors omdømme

**Dokumentet er en intern oversettelse av Code of Conduct som er godkjent av styret. Ved tvilstilfeller skal alltid den engelske versjon konsulteres. Dersom det skulle forefinnes avvik mot den engelske versjonen, vil det alltid være den engelske versjon som gjelder.**

## Hva er forventet av lederne våre?

Lederne i Telenor er ikke bare forventet å følge kravene ovenfor, men også å;

- gå foran som et godt eksempel og jevnlig kommunisere viktigheten av å etterleve våre etiske retningslinjer (Code of Conduct)
- identifisere og forutse risikoområder knyttet til Compliance risiko som påvirker ditt teams arbeid
- handle forebyggende for å redusere compliance risikoer knyttet til etterlevelse av lover og regler
- sikre at de ansatte har nødvendig opplæring og er forberedt på å håndtere aktuelle dilemmaer, og tilby veiledning der det er nødvendig
- legge til rette for et miljø som er åpent for varsling, slik at alle ansatte føler at de kan uttrykke bekymring uten frykt for represalier
- bruke høy integritet som et krav i ansettelses- og forfremmelsesprosesser
- spille en aktiv rolle i å overholde compliance- og styringsprosesser i Telenor

# RETNINGSLINJENES TEMAER

## Antikorrupsjon

**Telenor har nulltoleranse for korrupsjon.**

### Hva må vi vite?

- Telenor aksepterer ingen bestikkelser eller urettmessige betalinger eller fordeler.
- Vi driver forretninger på en åpen og transparent måte.
- Bestikkelser er ulovlig og utsetter både de involverte og Telenor for omdømmemessig og juridisk risiko.
- Bestikkelser kan komme i form av smøring, kick-backordninger og bruk av skallselskaper eller skjulte eiere.
- Offentlig ansatte er ofte underlagt strenge antikorrupsjonsregler og skal behandles med ekstra varsomhet.
- Korrupsjon i Supply Chain kan føre til vesentlig risiko for Telenor selv om vi ikke er direkte involvert.
- Gaver og bevertning kan i visse situasjoner anses som bestikkelser eller noe som gir utilbørlige fordeler.
- Selv gaver til veldedighet og sponsing kan ses på som bestikkelser hvis det brukes for å sikre en kommersiell fordel.

### Hva er forventet av oss?

- Vi deltar aldri i bestikkelser eller kjøp av innflytelse.
- Vi tilbyr og godtar aldri urettmessige betalinger eller fordeler.
- Vi ber aldri andre om å gjennomføre handlinger vi selv ikke har lov til å gjøre.
- Vi velger forretningspartnerne våre nøye og passer på at de er opptatt av etikk og å overholde lover og regler.
- Vår standard for bokføring og dokumentasjon er nøyaktig og reflekterer vår virksomhet.
- Vi utviser nødvendig aktsomhet når vi er i kontakt med offentlig ansatte.
- Vi vurderer hvilke risikoer vi kan bli stilt overfor, og sørger for å få nødvendig opplæring og veiledning til å kunne håndtere dem på en god måte.

### Hva må vi være på vakt for?

- Vi blir oppmerksom på uvanlige eller overdrevne betalingsvilkår som ikke har en tydelig hensikt for oss.
- Vi mistenker at en forretningspartner ikke overholder Telenors standard for forretningsdrift.
- Vi blir oppmerksom på at en leverandør er i kontakt med offentlig ansatte for å skaffe lisenser eller tillatelser på våre vegne.
- Det tilbys støtte eller sponsing til organisasjoner som har kobling til offentlig ansatte.
- Vi blir tilbudt eller ber om gaver, reiser, donasjoner eller påkostet underholdning eller å gjøre innbetalinger med kontanter uavhengig av grunn.

## Forretningspartnere

**Vi forventer at forretningspartnerne våre overholder våre standarder og respekterer våre verdier.**

### Hva må vi vite?

- Handlingene til forretningspartnerne våre kan skade omdømmet vårt og utsette oss for juridisk risiko.
- *Forretningspartnerne* våre omfatter både enkeltpersoner og virksomheter, for eksempel leverandører, forhandlere, distributører, franchisetakere og samarbeidspartnere, inkludert mottakere av sponsing og pengegaver.

### Hva er forventet av oss?

**Dokumentet er en intern oversettelse av Code of Conduct som er godkjent av styret. Ved tvilstilfeller skal alltid den engelske versjon konsulteres. Dersom det skulle forefinnes avvik mot den engelske versjonen, vil det alltid være den engelske versjon som gjelder.**

- Vi ønsker å samarbeide med forretningspartnere som utviser ansvarlig forretningsdrift og etiske verdier som stemmer overens med våre egne.
- Vi utviser forsiktighet når vi velger forretningspartnere og følger Telenors risikoundersøkelse og innkjøpsprosedyrer.
- Vi forventer at forretningspartnere våre overholder alle gjeldende lover og at de følger Telenors standard for ansvarlig forretningsdrift.
- Vi forventer at forretningspartnere våre beskytter og håndterer risiko når de utformer, leverer og bruker våre eiendeler.
- Vi evaluerer nøye eventuelle forretningsmuligheter i land som er underlagt økonomiske sanksjoner eller handelsblokader.
- Vi overholder de til enhver tid gjeldende handelskontroller, inkludert sanksjons regimer og krav ved import og eksport.
- Vi følger med på og støtter forretningspartnere våre i å drive forretninger i tråd med Telenors standard for ansvarlig forretningsdrift.
- Vi behandler alle forretningspartnere med respekt og på rettferdig og transparent vis.

#### Hva må vi være på vakt for?

- Vi møter en forretningspartner som ikke fullt ut forplikter seg til å følge våre standarder, inkludert *Telenor's Supplier Conduct Principles*, der disse gjelder.
- Vi ønsker å engasjere en forretningspartner som skal fungere som lobbyist, agent eller på annen måte handle på Telenors vegne.
- Vi blir oppmerksom på at en forretningspartner arbeider på en måte som kan få negative følger for Telenor.
- Forretningspartner som ikke har vært gjenstand for tilstrekkelig bakgrunnssjekk i henhold til Telenors krav.
- Vi blir oppmerksom på annen atferd eller omstendigheter som gjør at vi stiller spørsmål ved atferden eller etikken til en forretningspartner.

## Konkurranse

### Vi konkurrerer på rettferdig vis.

#### Hva må vi vite?

- Rettferdig konkurranse er viktig for samfunnet og skaper langsiktige forretningsmuligheter for Telenor, både innenlands og utenlands.
- Hvis vi skaper eller drar nytte av urettferdige fordeler, kan dette skade omdømmet vårt overfor kunder, forretningspartnere og offentligheten.
- Avtaler eller forretningsdrift som er konkurransehemmende, er ikke bare imot prinsippene våre – det er ulovlig.

#### Hva er forventet av oss?

- Vi lager våre egne pris- og forretningsstrategier og konkurrerer basert på det vi har å tilby.
- Vi begrenser kommunikasjonen med *faktiske* eller *potensielle konkurrenter* og deler ikke *kommersielt sensitiv informasjon*.
- Vi er ikke – verken formelt eller uformelt – en del av avtaler eller samarbeid med faktiske eller potensielle konkurrenter om å dele markedet, fastsette priser eller begrense tilbud eller salg.
- Vi innhenter godkjenning i samsvar med våre interne 'krav' før vi slutter oss til *bransjeforeninger og næringslivsfora*.

**Dokumentet er en intern oversettelse av Code of Conduct som er godkjent av styret. Ved tvilstilfeller skal alltid den engelske versjon konsulteres. Dersom det skulle forefinnes avvik mot den engelske versjonen, vil det alltid være den engelske versjon som gjelder.**

- Vi avslutter diskusjonen umiddelbart og melder samtalen inn til vår juridiske avdeling og/eller Integrity Hotline dersom en samtale med en faktisk eller potensiell konkurrent kommer inn på et upassende, konkurransehemmende tema.
- Vi har plikt til umiddelbart å rapportere mistanker om brudd på konkurranselovgivning til juridisk avdeling.

#### Hva må vi være på vakt for?

- Vi blir kontaktet av faktiske eller potensielle konkurrenter, kunder eller forretningspartnere med informasjon om deres priser, strategier, forretningstaktikker eller lignende.
- Vi mistenker at det eksisterer eller er planlagt å opprette formelle eller uformelle avtaler som begrenser våre faktiske eller potensielle konkurrenters tilgang til kunder eller markeder
- Vi har planer om å delta på uformelle eller sosiale møter med faktiske eller potensielle konkurrenter.
- Vi planlegger å kontakte faktiske eller potensielle konkurrenter, og det er ting som tyder på at formålet med dette er å utveksle konkurransesensitiv informasjon.
- Vi har planer om å etablere prisstrategier eller andre markedsstrategier som kan ses på som *misbruk av dominerende stilling*, for eksempel for lav prising, marginskvis eller avslag på å inngå avtaler med kunder.

## Konfidensialitet og informasjonshåndtering

### Vi behandler informasjon som en verdifull eiendel.

#### Hva må vi vite?

- Som ansatte i selskapet får vi noen ganger kjennskap til verdifull informasjon om Telenor, kunder eller forretningspartnere.
- Det meste av informasjonen er digital og kan enkelt hentes frem, endres, deles og kopieres.
- Registre inneholder informasjon med høy forretningsmessig verdi. De er viktige for Telenor og må identifiseres og beskyttes.
- Konfidensialitet er avgjørende for Telenors omdømme, for å beskytte Telenors interesser i konkurranse- og regulatorisksammenheng, og for å sikre integritet til våre eiendeler.

#### Hva er forventet av oss?

- Vi deler bare konfidensiell informasjon når vi har formell tillatelse til det, og når det er en legitim grunn til det.
- Vi sørger for at all informasjon fra Telenor er pålitelig og korrekt, og at den holder høy profesjonell og etisk standard.
- Vi behandler informasjon fra tredjeparter med samme konfidensialitetsnivå og varsomhet som vår egen informasjon.
- Vi står for en kunnskapsdelingskultur, men er varsomme når vi behandler konfidensiell informasjon og innsideinformasjon.
- Vi diskuterer ikke sensitive temaer på offentlige steder.
- Vi klassifiserer og håndterer informasjon og lagrer denne i overensstemmelse med konsernets retningslinjer for informasjonshåndtering.
- Vi holder oss oppdatert på hvordan vi kan beskytte konfidensiell informasjon mot uautorisert tilgang.

#### Hva må vi være på vakt for?

- Vi overhører en Telenoransatt som snakker om ikke-offentlig informasjon i offentligheten.
- En forretningspartner ber oss om å signere en konfidensialitetsavtale eller avtale om hemmeligholdelse.
- Du håndterer selskapsinformasjon og dokumenter som krever beskyttelse
- Noen prøver å få oss til å delta i diskusjoner som fører inn i detaljer om Telenors virksomhet.

**Dokumentet er en intern oversettelse av Code of Conduct som er godkjent av styret. Ved tvilstilfeller skal alltid den engelske versjon konsulteres. Dersom det skulle forefinnes avvik mot den engelske versjonen, vil det alltid være den engelske versjon som gjelder.**

- Du mottar en e-post som er merket med konfidensielt innhold.

## Interessekonflikter

**Vi handler alltid til Telenors beste.**

### Hva må vi vite?

- En interessekonflikt oppstår når våre personlige interesser kommer i konflikt med eller kan oppfattes å være i konflikt med Telenors interesser.
- Personlige interesser inkluderer våre finansielle interesser, forretningsmuligheter, ansettelser utenfor konsernet eller interessene til våre nærmeste, som for eksempel nære familiemedlemmer, personlige venner eller forretningsforbindelser.
- Oppfatninger av at vi tilsynelatende ikke handler til Telenors beste, kan bidra til at det stilles spørsmål ved integriteten vår, slik at omdømmet vårt blir skadelidende.
- Alle beslutninger som tas på vegne av Telenor må være basert på en objektiv og rimelig vurdering av selskapets interesser, uten at man er påvirket av personlige interesser.
- Åpenhet og transparens er vesentlig når man skal håndtere faktiske, potensielle eller oppfattede interessekonflikter.
- En interessekonflikt kan eksistere selv om det tjener Telenors interesse

### Hva er forventet av oss?

- Vi unngår interessekonflikt og situasjoner som kan påvirke dømmekraften vår.
- Vi erklærer oss inhabile i situasjoner og avgjørelser der vi har en potensiell eller oppfattet interessekonflikt.
- Vi informerer umiddelbart lederen vår om faktiske, potensielle og oppfattede interessekonflikter.
- Vi samarbeider med lederen vår for å løse interessekonflikter og dokumentere avgjørelsene og handlingene våre.
- Vi involverer alltid Compliance funksjonen, hvis vi ikke kan unngå å havne i en interessekonflikt.
- Vi unngår eksterne forpliktelser eller posisjoner som kan påvirke eller oppfattes å påvirke ansvaret vårt for å handle til Telenors beste.
- Vi innhenter skriftlig godkjenning fra lederen vår før vi godtar eksterne verv eller andre oppdrag, og vi logger slike engasjementer i tråd med selskapets prosedyrer.

### Hva må vi være på vakt for?

- Vi har økonomisk eller annen interesse i en eksisterende eller potensiell forretningspartner av Telenor.
- Vi har eksterne engasjement eller posisjoner som kan påvirke evnen vår til å utføre arbeidet vårt i selskapet.
- Vi rekrutterer, ansetter eller er direkte overordnet for et familiemedlem, en venn eller en person vi har et nært personlig forhold til.
- Vi tilbys noe som har en verdi, i kraft av stillingen vår, av en eksisterende eller potensiell forretningspartner, inkludert gaver, rabatter eller andre fordeler.
- En forretningspartner av Telenor tilbyr eller ønsker å tilby tjenester til oss i privat sammenheng.

## Klima & miljø

**Vi arbeider for å verne om miljøet og bidrar til å forhindre klimaendringer.**

### Hva må vi vite?

- Vi overholder den lokale lovgivningen og internasjonalt anerkjente miljøstandarder.

**Dokumentet er en intern oversettelse av Code of Conduct som er godkjent av styret. Ved tvilstilfeller skal alltid den engelske versjon konsulteres. Dersom det skulle forefinnes avvik mot den engelske versjonen, vil det alltid være den engelske versjon som gjelder.**

- Vi arbeider for å redusere ressursbruken vår, inkludert energi, vann og råstoffer.

#### Hva er forventet av oss?

- Vi jobber for å redusere utslipp av klimagasser fra vår virksomhet.
- Vi vurderer klima og miljøkonsekvenser ved innkjøp av varer og tjenester, og evaluerer våre leverandører i tråd med kriterier for ansvarlig forretningsdrift.
- Vi støtter bærekraftig avfallshåndtering, og etterstreber å redusere omfang av eget avfall.
- Vi er åpne og rapporterer om hvordan vår virksomhet påvirker klima og miljø.
- Vi melder fra om hendelser som påvirker klima og miljø.

#### Hva må vi være på vakt for?

- Vi blir oppmerksom på tilfeller der Telenor og leverandører ikke imøtekommer våre klima- og miljøstandarder.
- Vi blir oppmerksom på at gjeldende miljølovgivning eller våre retningslinjer blir brutt.
- Vi er i tvil om Telenor har de nødvendige tillatelser og lisenser knyttet til miljø.

## Økonomisk integritet og bedrageri

**Vi har god oversikt over økonomiske transaksjoner og følger alle standarder for offentliggjøring.**

#### Hva må vi vite?

- Økonomisk integritet er avgjørende for å opprettholde tilliten fra aksjeeiere, kunder, forretningspartnere og ansatte.
- Det å overholde internasjonale standarder for økonomisk rapportering er ikke bare et krav – det gjør oss i stand til å håndtere vår virksomhet på best mulig måte.

#### Hva er forventet av oss?

- Vi følger Telenors prinsipper for regnskapsføring (TAP) og etterkommer resultater av internkontroll i Telenor.
- Vi registrerer alle transaksjoner på korrekt måte og i tråd med krav i lovverk og god regnskapsskikk.
- Vi rapporterer presist, pålitelig, transparent, konsekvent og til riktig tid.
- Vi sørger for at utgifter er rimelige og registrert på riktig måte når vi bruker selskapets penger.
- Vi tar avgjørelser i overensstemmelse med konsernets eller selskapets fullmaktsmatrise (Group or Local Authority Matrix) og fordeler ansvar der det er nødvendig.
- Vi etterprøver fakta, og at informasjonen er fullstendig samt at underliggende forretningsrationale er fullstendig før vi godkjenner en transaksjon eller signerer et dokument.
- Vi fabrikkerer ikke dokumenter, vi forfalsker ikke dokumenter, og vi forvrenger ikke fakta, transaksjoner eller økonomiske data på andre måter.

#### Hva må vi være på vakt for?

- Vi legger merke til uregelmessigheter innenfor økonomi eller regnskapsføring.
- Vi blir oppmerksom på at en kollega eller forretningspartner har forfalsket dokumentasjon.
- Vi er usikre på om vi har registrert en transaksjon riktig.
- Vi blir bekymret for at en ansatt rapporterer økonomisk informasjon på en feilaktig måte, inkludert salgsresultater og prognoser.
- Vi blir bekymret for at Telenors ressurser ikke blir brukt eller registrert i tråd med retningslinjene våre.

## Gaver, bevertning og reiser

**Vi dekker våre egne utgifter og utviser god dømmekraft når vi driver forretninger.**

**Dokumentet er en intern oversettelse av Code of Conduct som er godkjent av styret. Ved tvilstilfeller skal alltid den engelske versjon konsulteres. Dersom det skulle forefinnes avvik mot den engelske versjonen, vil det alltid være den engelske versjon som gjelder.**

**Hva må vi vite?**

- Økonomiske fordeler som gaver, bevertning og reiser kan skape interessekonflikter eller regnes som bestikkelser under visse omstendigheter.
- Gaver er noe som gis uten en forventning om å få noe tilbake, inkludert goodwill.
- Bevertning kan ha mange former – som blant annet måltider og drikke, seminarer, mottakelser, sosiale arrangementer og underholdning.
- Reiser omfatter kostnader til transport, inkludert drosjer, busser, tog, fly, losji og hotell. Samt andre påløpende kostnader.
- Forretningspartnere, inkludert offentlig ansatte, kan være underlagt strenge regler for hva de kan gi eller motta.

**Hva er forventet av oss?**

- Vi tilbyr aldri og tar heller ikke imot goder som kan bidra til eller kan oppfattes som at det bidrar til urettmessig påvirkning av en forretningsavgjørelse.
- Vi tilbyr aldri og tar heller ikke imot kontanter, kontanterstatninger eller dyre og overdådige gaver.
- Vi tilbyr eller mottar ikke gaver bortsett fra reklamegjenstander av *minimal* verdi, og bare i tilfeller der dette anses som vanlig.
- Vi kan tilby eller motta *bevertning* når forretningsformålet er tydelig og legitimt, kostnadene er rimelige og sammenhengen er åpen og transparent, men vi foretrekker å dekke våre egne kostnader.
- Vi betaler alltid våre egne kostnader til reise, losji og tilknyttede utgifter. På samme måte betaler vi heller ikke reiser, losji og tilknyttede utgifter for andre.
- Vi tillater ikke at økonomiske fordeler utvides til å omfatte familie og nære venner.
- Vi diskuterer alltid med vår nærmeste overordnede når vi ønsker og gi eller motta en oppmerksomhet; herunder gaver og/eller andre goder.
- Vi gjør kun unntak under spesielle omstendigheter, og etter en gjennomgang av Compliance funksjonen med forutgående skriftlig godkjenning fra CEO i forretningsenheten.

**Hva må vi være på vakt for?**

- Det blir tilbudt økonomiske fordeler i sensitive situasjoner, for eksempel under pågående forhandlinger eller i anskaffelsesprosesser.
- Vi vurderer sponning, pengegaver eller donasjoner ihht våre retningslinjer (Sponsorship and Donation Manual)
- Vi blir oppmerksom på økonomiske fordeler som ikke tilbys eller mottas på en åpen og transparent måte.
- Vi mener at tilbud om eller mottak av økonomiske fordeler kan føre til at andre stiller spørsmål ved vår uavhengighet, objektivitet eller integritet.
- Vi blir oppmerksom på gjentatte tilbud til eller fra én eller flere forretningspartnere.

**Helse-, miljø- og personalsikkerhet**

**Vi har arbeidsplasser som er sikre og trygge for alle ansatte.**

**Hva må vi vite?**

- Vi har alle ansvar for at arbeidsmiljøet er sikkert og trygt for alle ansatte, forretningspartnere og besøkende.
- Vi anerkjenner at vi har et felles ansvar for å tilrettelegge for en sunn arbeidskultur som fremmer våre ansattes velferd.
- Vi fremmer en kultur som ivaretar helse-, miljø og personalsikkerhet og overholder internasjonale og lokale sikkerhetsstandards, og tilpasser atferden vår til høyeste standard innenfor området.

**Dokumentet er en intern oversettelse av Code of Conduct som er godkjent av styret. Ved tvilstilfeller skal alltid den engelske versjon konsulteres. Dersom det skulle forefinnes avvik mot den engelske versjonen, vil det alltid være den engelske versjon som gjelder.**

- Vi overholder internasjonalt anerkjente retningslinjer for elektromagnetiske felter når vi planlegger og drifter våre nett.

#### Hva er forventet av oss?

- Vi tar hensyn til arbeidsmiljøet, opptrer ansvarsfullt og står til ansvar for våre egne handlinger, samt benytter oss av myndigheten til «Right to stop» dersom vi er vitne til risikabel aktivitet.
- Vi er bevisste i forhold til potensielle risikoer på arbeidsplassen og jobber kontinuerlig med tiltak for å redusere risiko innen helse-, miljø- og personalsikkerhet.
- Vi overholder lovgiving innen helse-, miljø og personalsikkerhet, såvel som våre egne retningslinjer og krav.
- Vi sørger for at hendelser og nestenulykker rapporteres, uansett alvorlighetsgrad.
- Vi fokuserer på kontinuerlig forbedringer og tiltak for å forebygge farlige situasjoner.

#### Hva må vi være på vakt for?

- Handlinger og forhold som kan utsette oss, våre kolleger eller leverandører for risiko innen helse-, miljø og personalsikkerhet.
- Situasjoner som kan utgjøre en fare eller risiko for helse-, miljø og personalsikkerhet.
- Vi ser tegn til økt stress, upassende atferd eller svekket velvære hos medarbeidere eller forretningspartnere.
- Vi er bekymret for helse-, miljø- og personalsikkerheten til ansatte, eller en forretningspartner.
- Vi har grunnlag til å tro at våre retningslinjer og krav ikke overholdes eller oppfyller gjeldende lovgiving innenfor helse-, miljø og personalsikkerhet.

## Menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter

### Vi respekterer menneskerettighetene og arbeidstakerrettigheter.

#### Hva må vi vite?

- Menneskerettighetene gjelder for alle – uten unntak – som nedfelt i *internasjonale konvensjoner* og lokal lovgivning.
- Respekt for menneskerettigheter er en forutsetning for Telenors virksomhet og hvordan vi opererer. Arbeidstakerrettigheter utgjør en viktig del av menneskerettighetene og gir hver enkelt ansatt og alle som jobber for Telenor rett til for eksempel rettferdig lønn, goder som følger av arbeidsforholdet og fagforeningsfrihet.
- Vi jobber proaktivt for å respektere og støtte barns rettigheter.

#### Hva er forventet av oss?

- Vi respekterer menneskerettighetene og arbeidstakerrettighetene til kollegaer, ansatte hos forretningspartnere, kunder og menneskene i landene vi har virksomhet i.
- Vi respekterer disse rettighetene ved ikke å bryte andres rettigheter og ikke være involvert i brudd som gjøres av andre.
- Vi arbeider på en rettferdig og ikke-diskriminerende måte, og respekt for menneskerettighetene er en viktig forutsetning i forholdet vårt til forretningspartnere og øvrige aktører.
- Vi ønsker å ha en positiv innvirkning på samfunnsutfordringer knyttet til individuelle menneskerettigheter, inkludert barns rettigheter, i vår virksomhet.
- Vi unngår å gjøre forretninger med forretningspartnere som er kjent for å bryte menneskerettigheter.
- Vi sanksjonerer ikke noen som i god tro melder inn brudd på menneskerettigheter eller arbeidstakerrettigheter.

**Dokumentet er en intern oversettelse av Code of Conduct som er godkjent av styret. Ved tvilstilfeller skal alltid den engelske versjon konsulteres. Dersom det skulle forefinnes avvik mot den engelske versjonen, vil det alltid være den engelske versjon som gjelder.**

**Hva må vi være på vakt for?**

- Vi opplever, er vitne til eller blir oppmerksom på brudd på menneskerettigheter mot våre kollegaer, ansatte hos våre forretningspartnere eller mot mennesker i de land vi har virksomhet.
- Vi eller en av kollegaene våre hindres i å bli med i et lovlig arbeidstakerforum, for eksempel en fagforening.
- At noen, inkludert offentlig ansatte, ber om personopplysninger om Telenoransatte, kunder eller forretningspartnere uten nødvendig autorisasjon, eller uten å følge etablert prosess.
- Vi blir bekymret for at en eksisterende eller potensiell forretningspartner kan bryte menneskerettigheter eller arbeidstakerrettigheter.
- En kontrakt vi forhandler om, har så lav pris eller kort leveringstid at den vil føre til lav lønn eller urimelige arbeidstider for leverandørens ansatte.

## Innsidehandel

**Vi deler ikke og handler ikke ut i fra innsideinformasjon.**

**Hva må vi vite?**

- Innsideinformasjon er all ikke-offentlig informasjon som vil kunne påvirke aksjekursen til et selskap hvis den ble kjent for investorene – for eksempel økonomiske resultater som ikke er offentliggjort, potensielle sammenslåinger og oppkjøp, endringer i toppledelsen og betydelige juridiske forhold.
- Handel med bakgrunn i innsideinformasjon er et brudd på vår etiske standard, og det er dessuten et lovbrudd, som kan medføre alvorlige konsekvenser for deg personlig og for Telenor som selskap.
- Deling av innsideinformasjon med andre som deretter handler på bakgrunn av informasjonen, regnes som tipsing og er brudd på både våre styringsdokumenter og gjeldende lover.

**Hva er forventet av oss?**

- Vi handler ikke, tipser ikke og foreslår ikke handel for andre når vi innehar innsideinformasjon om Telenor eller andre selskaper.
- Vi behandler all innsideinformasjon som ikke er offentlig tilgjengelig for investorer som intern og konfidensiell.
- Vi diskuterer ikke sensitive temaer på offentlige steder.

**Hva må vi være på vakt for?**

- Vi blir oppmerksomme på forretningsmessige eller juridiske problemstillinger som kan ha negative konsekvenser for prisen på Telenor-aksjen eller aksjen til en forretningspartner.
- Noen foreslår at vi kjøper eller selger et verdipapir basert på konkret ikke-offentlig informasjon.
- Du får varsel om at du står på en innsideliste.
- Du er en del av et sammenslåings- og oppkjøpsprosjekt, eller annet strategisk prosjekt
- Selskapet ditt er offentlig registrert (på børs).

## Hvitvasking av penger

**Telenor er sterkt imot alle former for hvitvasking av penger.**

**Hva må vi vite?**

- Telenor ønsker å samarbeide med forretningspartnere som driver lovlig forretningsvirksomhet med penger som stammer fra lovlige kilder.
- Hvitvasking av penger vil si at man gjemmer eller skjuler utbytte fra en kriminell handling.
- Dette utbyttet kan være alt som har en verdi, inkludert penger, gjenstander, eiendeler og eiendom.

**Dokumentet er en intern oversettelse av Code of Conduct som er godkjent av styret. Ved tvilstilfeller skal alltid den engelske versjon konsulteres. Dersom det skulle forefinnes avvik mot den engelske versjonen, vil det alltid være den engelske versjon som gjelder.**

- Hvitvasking av penger kan ha mange former og kan oppstå i alle typer avtaler og transaksjoner, inkludert bankvirksomhet, investeringer, fakturering, eiendeler og eiendom.
- Stiftelser og skallselskaper kan skjule den egentlige eieren av penger og øke risikoen for hvitvasking.
- Hvitvasking omfatter også bruk av lovlige midler for å støtte opp om kriminalitet eller terrorisme.

#### Hva er forventet av oss?

- Vi unngår hvitvasking av penger ved å undersøke og følge opp våre forretningspartnerne i tråd med Telenors prosedyrer.
- Vi stiller spørsmål ved uvanlige pengetransaksjoner eller bankanordninger og varsler om uvanlige forespørsler.
- Vi rådfører oss alltid med juridisk- og / eller skatteavdeling dersom vi er i tvil om pengers og eiendelers opprinnelse eller mål.
- Vi rapporterer umiddelbart mistenkelige transaksjoner eller hendelser som gjelder hvitvasking.
- Vi gjennomfører ikke betalinger som kan bidra til å finansiere terror eller lignende aktivitet.
- Vi er oppmerksom på fakturaer eller eiendeler som kan ha for lav eller høy verdi.

#### Hva må vi være på vakt for?

- Betalinger utføres av eller gjennom noen som ikke er part i kontrakten.
- Betalinger forespørres eller utføres på en annen måte enn det som er avtalt i kontrakten.
- Betalinger som mottas kontant og som vanligvis ikke blir betalt på denne måten.
- Betalinger fra utenlandske bankkontoer.
- Betalinger fra uvanlige kontoer som ikke vanligvis brukes av den aktuelle samarbeids partner.

## Personvern

### Vi opparbeider oss tillit ved å beskytte personlig informasjon.

#### Hva må vi vite?

- Vi innehar vesentlige personopplysninger om alle våre kunder og ansatte, og vi har plikt til å beskytte disse og bare bruke de til lovlige forretningsmessige formål.
- Personopplysninger innebærer informasjon om ansatte, kunder og forretningspartnere – for eksempel telefonnumre, e-postadresser, postadresser, bosteder, samtale- og betalingshistorikk, lønn og helseinformasjon.
- Alle personopplysninger skal behandles konfidensielt.
- Ansvarlig bruk av personopplysninger er avgjørende for å opprettholde kundenes tillit.

#### Hva er forventet av oss?

- Vi deler ikke personopplysninger med noen som ikke har med virksomheten å gjøre, med mindre deling er godkjent eller påkrevd ved lov.
- Vi skaffer oss bare tilgang til personopplysninger når det har et konkret forretningsmessig formål, og vi søker ikke opp data om noen vi kjenner.
- Vi er åpne og ærlige med kundene og de ansatte om hvordan vi bruker dataene deres.
- Vi sørger for at vi behandler data med nødvendig grad av adgangskontroll, sikkerhet og databeskyttelse.
- Vi er bevisst vårt ansvar knyttet til personvern når vi leder prosjekter eller initiativer som innebærer behandling av personopplysninger
- Vi følger etablerte personvernprosedyrer og prosesser.

#### Hva må vi være på vakt for?

- Vi blir oppmerksom på uautorisert tilgang til personopplysninger, inkludert deling av data med tredjepart uten at hensiktsmessige beskyttelsesmekanismer for personvern er ivarettatt

**Dokumentet er en intern oversettelse av Code of Conduct som er godkjent av styret. Ved tvilstilfeller skal alltid den engelske versjon konsulteres. Dersom det skulle forefinnes avvik mot den engelske versjonen, vil det alltid være den engelske versjon som gjelder.**

- Vi innser at vi samler inn data om ansatte eller kunder som de ikke kunne forvente at vi samlet inn eller benyttet.
- Vi blir oppmerksom på at personopplysninger om ansatte eller kunder brukes på en måte som kan regnes som påtrengende.
- En offentlig tjenesteperson ber om informasjon om en ansatt eller kunde, inkludert forretningstransaksjoner, uten å følge riktige prosedyrer.
- Vi legger merke til noe som får oss til å tro at personopplysninger har stått eller kan stå i fare for å bli kompromittert.

## Nyheter og sosiale medier

**Vi opptre alltid med ansvarlighet i vår kommunikasjon eksternt.**

### Hva må vi vite?

- Telenor-ansatte oppfordres til å dele ikke-konfidensielle nyheter, milepæler, prestasjoner relatert til Telenor i egne sosiale medier. Imidlertid er det kun enkeltpersoner med særskilt mandat som har tillatelse til å uttale seg på vegne av Telenor, dette inkluderer også sosiale medier og andre digitale plattformer.
- Telenor tar ikke politiske standpunkter og assosierer seg ikke med politiske grupperinger, men vi kan delta i offentlige debatter som er viktige for strategien og virksomheten vår.
- Telenor støtter ingen politiske partier, verken i form av økonomisk støtte eller betalt tid.

### Hva er forventet av oss?

- Vi deltar ikke i eksterne diskusjoner, inkludert i sosiale medier, på vegne av Telenor med mindre vi har fått godkjenning til å gjøre det.
- Vi diskuterer ikke sensitiv eller konfidensiell informasjon som vi innehar på grunn av ansettelsesforholdet vårt, offentlig eller i sosiale medier.
- Vi bruker sosiale medier til å fronte våre personlige meninger, ikke selskapets meninger.
- Vi er bevisst på at innlegg i sosiale medier kan spre seg raskt og er vanskelig å trekke tilbake, og vi utviser derfor varsomhet før vi legger noe ut.
- Vi henviser eksterne spørsmål om Telenor fra journalister/media til kommunikasjonsavdelingen og egnede personer.
- Vi kan delta i politisk aktivitet så sant den er lovlig, gjennomføres i fritiden og med egne ressurser, og som ikke er knyttet til ansettelsen vår i Telenor.

### Hva må vi være på vakt for?

- Vi blir oppmerksom på offentlige diskusjoner på blogger eller sosiale medier der Telenors omdømme kan stå på spill.
- Når vi planlegger å snakke på eksterne arrangementer eller i andre fora der vi representerer Telenor.
- Vi er bekymret for at kommunikasjon med eksterne kilder kan ha negative konsekvenser for selskapet.
- Vi fremmer selskapet og får en motreaksjon fra et eksternt publikum i sosiale medier.

## Offentlig ansatte

**Vi har en høy etisk standard når vi har omgang med offentlig ansatte.**

### Hva må vi vite?

- Offentlig ansatte utøver myndighetsfunksjoner som er vesentlige for samfunnene vi arbeider i, og for vår tillatelse til å drive der.

**Dokumentet er en intern oversettelse av Code of Conduct som er godkjent av styret. Ved tvilstilfeller skal alltid den engelske versjon konsulteres. Dersom det skulle forefinnes avvik mot den engelske versjonen, vil det alltid være den engelske versjon som gjelder.**

- Telenor er i kontakt med offentlig ansatte på forskjellige nivåer og av mange forskjellige årsaker.
- Informasjon som deles med offentlig ansatte, kan bli offentlig på grunn av lover som regulerer offentlig tilgang til informasjon fra myndighetene.
- Offentlig ansatte inkluderer alle enkeltpersoner som er ansatt av eller handler på vegne av myndigheter, inkludert alle som har en lovgivende, administrativ, utøvende eller militær funksjon.

#### Hva er forventet av oss?

- Vi deltar ikke i aktivitet som kan påvirke en offentlig ansatt på urettmessig vis, eller som kan oppfattes som at den gjør det.
- Vi leverer alltid sannferdig og presis informasjon til offentlig ansatte.
- Vi utviser nødvendig forsiktighet overfor offentlig ansatte når Telenor deltar i en kommersiell- eller godkjenningsprosess.
- Vi følger alltid lokale lover og regler som gjelder for offentlig ansatte, inkludert lover og regler om økonomiske fordeler.
- Vi forstår at enkeltpersoner som er ansatt i statlig eide selskaper kan regnes som offentlig ansatte.
- Vi tilbyr eller mottar ikke gaver fra offentlig ansatte bortsett fra reklamegjenstander av minimal verdi, og bare i tilfeller der dette anses som vanlig.
- Vi betaler ikke reiser, losji og tilknyttede utgifter for offentlig ansatte.
- Vi tilbyr bare *beskjeden bevertning* til offentlig ansatte når møtet har et tydelig og legitimt forretningsformål, kostnadene er rimelige og sammenhengen er åpen og transparent.
- Vi diskuterer alltid økonomiske fordeler for offentlig ansatte med lederen vår og søker veiledning fra ansatte som arbeider med Compliance, når det er nødvendig.
- Vi tilbyr ikke gaver eller goder til offentlig ansatte, og vi melder inn forespørsler om dette til ansatte som arbeider med Compliance.
- Vi bruker bare *lobbyister* til å tale vår sak under spesielle omstendigheter, med full åpenhet og etter forutgående skriftlig samtykke fra CEO.
- Vi deltar ikke i eksterne diskusjoner med offentlig ansatte på vegne av Telenor med mindre vi har fått godkjenning til å gjøre det.
- Vi gjør bare unntak under spesielle omstendigheter, og etter en gjennomgang av Compliance og forutgående skriftlig godkjenning fra CEO.

#### Hva må vi være på vakt for?

- En forretningspartner er i direkte eller indirekte kontakt med en offentlig ansatt på vegne av virksomheten.
- En offentlig ansatt ber om personopplysninger om Telenor-ansatte, kunder eller andre.
- En offentlig ansatt ber Telenor om å sende informasjon eller meldinger til abonnentene våre.
- En offentlig ansatt eier, driver eller er tilknyttet en forretningspartner.
- En offentlig ansatt, et nært familiemedlem eller en forretningsforbindelse av den offentlig ansatte søker på en stilling i Telenor.

## Sikring av verdier

#### Risikobasert sikkerhet er innebygd i alt vi gjør.

#### Hva må vi vite?

- Selskapets eiendeler er alt selskapet eier eller bruker for å drive virksomheten, inkludert utstyr, eiendom, systemer og informasjon.
- Beskyttelse av selskapets verdier er et viktig ansvar for oss alle.
- Immaterielle eiendeler som varemerker, materiale som er underlagt opphavsrett, oppfinnelser, forretningshemmeligheter og kunnskap er ofte verdifullt og kan være viktig for Telenors suksess i markedet.

**Dokumentet er en intern oversettelse av Code of Conduct som er godkjent av styret. Ved tvilstilfeller skal alltid den engelske versjon konsulteres. Dersom det skulle forefinnes avvik mot den engelske versjonen, vil det alltid være den engelske versjon som gjelder.**

- Sikkerhetstrusler kan påvirke verdiene våre og ha store konsekvenser for økonomien, virksomheten og omdømmet vårt.

#### Hva er forventet av oss?

- Vi vurderer alltid sikkerhetsrisikoer og følger retningslinjer for og krav til sikkerhet når vi tar beslutninger for selskapet.
- Vi melder inn alle sikkerhetshendelser umiddelbart og i tråd med lokale prosedyrer, lover og regler.
- Vi beskytter selskapets verdier som om de var våre egne, mot tap, skade, tyveri, svinn og uriktig bruk.
- Vi begrenser ansatte og tredjeparters tilgang til selskapets verdier til det som er nødvendig for å utføre pålagt arbeid.
- Vi følger alltid relevante prosedyrer for tilgangsstyring og deler ikke innloggingsinformasjon som PIN-koder og passord.
- Vi bruker bare Telenor-godkjente systemer til informasjonsdeling og lagring.
- Vi beskytter Telenors immaterielle eiendeler slik det er nødvendig, og respekterer andres immaterielle eiendomsrett.
- Vi utdanner oss gjennom interne kurs for å forstå mer om risiko knyttet til cybersikkerhet og hvordan vi kan motvirke dette.

#### Hva må vi være på vakt for?

- Vi legger merke til noen som prøver å komme seg inn uten å være godkjent eller ha synlig identifikasjon.
- Vi har blitt frastjålet en mobiltelefon, bærbar PC eller stasjonær PC, eller den oppfører seg annerledes enn før.
- Vi mottar e-poster eller meldinger som er mistenkelige og kan brukes for å angripe infrastrukturen vår, lure oss til å avsløre informasjon eller overføre penger.
- Vi avdekker sårbarheter i systemer, prosesser eller fasiliteter eller annet som ikke er ordentlig beskyttet.
- Systemene våre blir misbrukt til svindel eller andre ondsinnede hensikter.

## Arbeidsmiljø

### Vi behandler hverandre med respekt og verdighet.

#### Hva må vi vite?

- Alle ansatte fortjener et arbeidsmiljø som er fritt for trakassering, trusler, diskriminering og trusler om vold, inkludert handlinger basert på kjønn, seksuell legning eller kjønnsidentitet, etnisitet, funksjonsnedsettelse, nasjonalt opphav, religiøs trosretning eller statsborgerskap.
- Vi ser på mangfold blant de ansatte som et konkurransefortrinn fordi det gir oss et bredere perspektiv og setter oss i bedre stand til å forstå kundenes behov.
- Telenor gjør sitt ytterste for aktivt å fremme likestilling i alle ansettelser.
- Vi legger til rette for et arbeidsmiljø der mennesker behandles ærlig og profesjonelt, og der de unike ideene og forskjellene deres verdsettes.

#### Hva er forventet av oss?

- Vi viser respekt for medarbeiderne våre og behandler dem slik vi selv ønsker å bli behandlet.
- Vi sanksjonerer ikke ansatte, forretningspartnere eller kunder som i god tro melder inn en bekymring.
- Vi deltar ikke i samtaler eller kommuniserer på andre måter der innholdet dreier seg om fornærming, vitser, nedsettende bemerkninger, stereotypier eller trusler. Vi viser eller deler heller ikke støtende bilder, tegneserier, tegninger eller håndbevegelser.
- Vi lytter aktivt til forskjellige synspunkter og vurderer disse perspektivene kun ut fra tankene i seg selv.

**Dokumentet er en intern oversettelse av Code of Conduct som er godkjent av styret. Ved tvilstilfeller skal alltid den engelske versjon konsulteres. Dersom det skulle forefinnes avvik mot den engelske versjonen, vil det alltid være den engelske versjon som gjelder.**

- Vi handler aktivt dersom det oppstår trakassering eller upassende oppførsel, og vi arbeider forebyggende for å sørge for et godt arbeidsmiljø.
- Vi bruker ikke alkohol eller ulovlige rusmidler når vi arbeider for eller representerer selskapet, vi misbruker ikke reseptbelagt medisin, og vi kjøper aldri seksuelle tjenester på forretningsreiser eller andre oppdrag, inkludert langvarige opphold i utlandet.

#### Hva må vi være på vakt for?

- Vi opplever, er vitne til eller hører mobbing, plaging eller trakassering.
- Vi opplever eller blir oppmerksom på trakassering, seksuell trakassering eller rasisme.
- Lederne og de overordnede kritiserer gjentatte ganger én enkelt kollega eller en bestemt gruppe kolleger, eller de behandler dem annerledes basert på egenskaper som ikke har noe med arbeidet deres å gjøre.
- Vi mistenker at enkelte kolleger ikke får relevant vurdering ved forfremmelser eller prosjekttildelinger.
- Vi mistenker at enkelte personer eller grupper av kolleger blir ekskludert fra diskusjoner.

## Hvordan ta opp vanskelige temaer?

Et av hovedprinsippene våre er at vi stiller spørsmål. Vi spør lederne våre og Compliance, når vi er usikre på om en aktivitet er etisk riktig og er i tråd med retningslinjene våre. Vi tar alltid opp og melder inn forhold vi mener kan være brudd på retningslinjene våre eller gjeldende lovgivning. Ved å varsle bekymringer sørger vi for at Telenor kan overholde løftet om å drive på lovlig og etisk riktig vis, og at selskapet beskytter sitt gode omdømme. Dette er et ansvar vi deler som Telenor-ansatte.

Noen ganger kreves det mot for å stå frem og dele bekymringene sine. Hvis du ikke ønsker å diskutere eller varsle inn en sak til lederen din eller Compliance, kan du bruke *Integrity Hotline*, som er tilgjengelig for alle ansatte, forretningspartnere og øvrige aktører. Integrity Hotline er etablert for å beskytte personvernet til personer som varsler inn en bekymring, og personer som er involvert i en bekymringsmelding. Integrity Hotline er en kanal som driftes av et uavhengig selskap. Alle varslede saker behandles konfidensielt, og det er bare et svært begrenset antall personer som har tilgang til disse. Integrity Hotline er alltid åpen, og den er tilgjengelig på de fleste lokale språk. **Du kan velge å være anonym.** Identiteten din er konfidensiell med mindre du ønsker å identifisere deg.

Alle varslede bekymringer blir tatt seriøst og fulgt opp på en rettmessig og objektiv måte. Varslede saker mottas og gjennomgås av konsernets avdeling for internrevisjon (Group Internal Audit & Investigation). I saker der det fremsettes alvorlige anklager eller bekymringer, gjennomfører GIA & I en uavhengig undersøkelse for å avklare relevante fakta. Øvrige saker overføres til selskapet og håndteres av en utnevnt og uavhengig funksjon. Alle involverte parter må holde all informasjon strengt konfidensiell for å sikre integritet i prosessen.

En viktig del av vårt Compliance program er å gjennomføre korrigerende tiltak og gjennomføre disiplinærtiltak der det er hensiktsmessig. I alle saker vil ansatte som arbeider med Compliance, støtte ledelsen i å avgjøre om det skal iverksettes disiplinærtiltak eller korrigerende tiltak som følge av undersøkelser. Den som bryter loven, etiske retningslinjer eller andre retningslinjer fra Telenor, kan bli utsatt for disiplinærtiltak som i verste fall fører til avslutning av ansettelsesforholdet. Slike brudd kan skade Telenors omdømme og føre til kommersielle tap, og lovbrudd kan føre til at Telenor (og den som har brutt loven), blir ilagt bøter eller idømt straff, skadeserstatning eller fengselsstraff.

Det er viktig å huske at vi alle kan melde inn mistanker om uetisk eller ulovlig atferd uten frykt for konsekvenser. Telenor aksepterer ikke represalier av noe slag mot dem som varsler i god tro.

::::

**Dokumentet er en intern oversettelse av Code of Conduct som er godkjent av styret. Ved tvilstilfeller skal alltid den engelske versjon konsulteres. Dersom det skulle forefinnes avvik mot den engelske versjonen, vil det alltid være den engelske versjon som gjelder.**