

Telenors Etiske retningslinjer Code of Conduct

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>Klima & miljø</i>	7
<i>Konkurranse</i>	8
<i>Konfidensialitet og informasjonshåndtering</i>	8
<i>Interessekonflikter</i>	9
<i>Økonomisk integritet og bedrageri</i>	10
<i>Gaver, bevertning og reiser</i>	10
<i>Helse-, miljø- og personalsikkerhet (HSS)</i>	11
<i>Menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter</i>	12
<i>Innsidehandel</i>	13
<i>Hvitvasking av penger</i>	13
<i>Nyheter og sosiale medier</i>	14
<i>Personvern</i>	14
<i>Offentlig tjenestepersoner</i>	15
<i>Sikring av våre verdier</i>	16
<i>Arbeidsmiljø</i>	17
<i>Hvordan ta opp vanskelige temaer og dilemmaer?</i>	18

Konsernsjefens budskap

Våre etiske retningslinjer – En felles forpliktelse til Integritet

I mer enn 170 år har Telenor vært et pålitelig selskap innenfor telekommunikasjon, formet av suksess så vel som utfordringer. Etter hvert som jeg har blitt kjent med denne utrolige organisasjonen, har jeg blitt svært imponert over måten ansvar og integritet er forankret i selskapets kultur. Dette engasjementet driver oss fremover og styrker verdigrunnlaget vårt. Ved å fremme ansvarlig praksis sammen med innovasjon skaper vi meningsfull endring for våre kunder, kolleger, partnere, aksjonærer og samfunnet som helhet.

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

Disse fire prinsippene for atferd uttrykker hva det vil si å jobbe i Telenor og å være «telenorianer». De minner oss om viktigheten av nysgjerrighet og samarbeid, samtidig som de fremhever verdien av pålitelighet og respekt i alt vi gjør. Å finne den rette balansen mellom å utforske og være konsistens er ikke bare en utfordring, det er også det som definerer oss.

Selv om atferden vår gjenspeiler holdningene vi streber etter, gir våre etiske retningslinjer tydelig veiledning og et sterkt rammeverk for hvordan vi opptrer og de standardene vi opprettholder. Det bidrar til å definere vårt ansvar, og sikrer at vi alle opererer med integritet og åpenhet, uansett hvilken rolle vi har eller hvor vi er lokalisert. Denne atferden er også avgjørende for hvordan vi involverer oss med kundene våre, for å sikre at nysgjerrighet driver innovasjon, samarbeid styrker relasjoner og respekt bygger tillit.

Innerst inne er ikke koden bare et sett med regler, men snarere en ressurs som kan veilede og navigere oss rundt beslutninger i dilemmaer i vårt daglige arbeid. De fire prinsippene i koden gjør det klart hva som forventes av oss, samtidig som de oppmuntrer til refleksjon når vi møter komplekse situasjoner.

Som viktige bidragsyttere til å ivareta Telenors integritet er det vårt felles ansvar å følge disse prinsippene. Jeg oppfordrer deg til å bruke våre etiske retningslinjer regelmessig – ikke bare gjennom den årlige opplæringen, men som et verktøy for å reflektere over beslutningene og utfordringene du står overfor. Ved å etterleve disse retningslinjene, kan vi sammen sikre at Telenor fortsetter å være et selskap som defineres av integritet og gode formål.

Benedicte

30. april 2025

Hvorfor har vi etiske retningslinjer?

Som et selskap med sterke verdier, handler ikke vår virksomhet bare om prestasjoner, mål og resultater. Det handler også om hvordan vi opptrer overfor hverandre og verden rundt oss. **Vi etterstreber 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.

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 og tar opp bekymringer når vi er i tvil og oppfordrer andre til å gjøre det samme, 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 forretningspartnere forplikter seg til og overholder samme høye etiske standarder.

Hvordan bruker man retningslinjene?

De fire hovedprinsippene og de spesifikke kravene under retningslinjenes temaer utgjør de grunnleggende forpliktelsene våre. Andre krav i retningslinjer og styringsdokumenter må også forstås og overholdes. I slutten av hver seksjon finner du lenker til ulike hjelpemidler, eksempelvis andre relevante retningslinjer.

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 Head of Compliance, hvis du har spørsmål eller bekymringer. Du kan også søke råd og stille spørsmål 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 de etiske retningslinjene, interne policies og andre styringsdokumenter
- 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
- Alltid følge høy etisk standard når vi er i kontakt med kunder, forretningspartnere, offentlige tjenestepersoner, og øvrige interessenter
- Samarbeider fullt ut og med transparens i alle granskninger

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.

- Unngår alle arbeidsmetoder som kan være ulovlige, uetiske eller som kan skade Telenors omdømme
- Aldri benytte egen posisjon eller stilling til å utøve press som kan lede til at noen bryter de etiske retningslinjene
- Vurderer risikoene du kan støte på og søk passende opplæring og veiledning for å håndtere de på en effektiv måte
- Kun bruke og utvikle AI-teknologier i tråd med Telenors prinsipper for ansvarlig bruk av kunstig intelligens

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
- Være rollemodell knyttet til våre retningslinjer, og være oppmerksom på dine egenskaper til å påvirke andre gjennom beslutninger, gi feedback, og ved guiding av teamet ditt. Din handlemåte setter premissene for arbeidsmiljøet vårt.
- Fremme mangfold og inkludering på arbeidsplassen
- Ha høy integritet gjennom ansettelses- og forfremmelsesprosesser
- Unngå strategier, mål eller tidslinjer som kan skape press på ansatte eller forretningspartnere til å engasjere seg i uetisk forretningspraksis

VIKTIGE OMRÅDER I VÅR CODE OF CONDUCT

Antikorrupsjon

Vi har nulltoleranse for korrupsjon.

Hva må vi vite?

- Vi 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. Gaver og bevertning kan i visse situasjoner anses som bestikkelser eller noe som gir utilbørlige fordeler.
- Gaver til veldedighet og sponsing kan indirekte gi fordeler til offentlige tjenstepersoner eller beslutningstakere og dermed sikre fordelaktig behandling eller forretningsmessige fordeler som kan bli sett på som bestikkelser.

Hva er forventet av oss?

- Vi deltar aldri i bestikkelser eller kjøp av innflytelse.
- Vi tilbyr, godtar eller spør aldri om urettmessige betalinger eller fordeler.
- Vi foretar aldri tilretteleggingsbetalinger med mindre vi tror at vårt liv eller helse er i fare.
- Vi rapporterer alltid enhver forespørsel fra en tredjepart om bestikkelse eller tilretteleggingsbetaling.
- 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 tjenstepersoner. Vi sier alltid ifra til våre ledere, Compliance-funksjonen eller gjennom Integrity Hotline om vi har bekymringer angående korrupsjon begått av våre kolleger eller forretningspartnere.

Hva må vi være oppmerksomme på?

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

Forretningspartnere

Vi forventer at våre forretningspartnere overholder gjeldende lover, respekterer våre etiske verdier og følger våre standarder for ansvarlig forretningsatferd eller standarder som er sammenlignbare med eller bedre enn våre når de jobber for eller med oss.

Hva må vi vite?

- Handlingene til forretningspartnerne våre kan skade omdømmet vårt og utsette oss for juridisk risiko.

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.

- *Forretningspartnerne* våre omfatter både enkeltpersoner og virksomheter, for eksempel leverandører, forhandlere, distributører, franchisetakere og samarbeidspartnere, inkludert mottakere av sponsering og pengegaver.

Hva er forventet av oss?

- Vi ønsker å samarbeide med forretningspartnere som utviser ansvarlig forretningsdrift og etiske verdier som stemmer overens med våre egne.
- Vi forventer at forretningspartnerne våre overholder gjeldende lover og at de følger Telenors standard for ansvarlig forretningsdrift, eller følger standarder som er sammenlignbare med eller bedre enn Telenors standarder for ansvarlig forretningsatferd og for å beskytte oss mot risiko mens de jobber for eller med oss.
- Vi utviser varsomhet og følger Telenors prosedyrer ved valg av forretningspartnere, inkludert gjennomføring av risikovurderinger.
- Vi monitorerer og støtter våre forretningspartnere til å utføre deres aktiviteter i samsvar med Telenors standard for ansvarlig forretningsdrift.
- Vi vurderer forretningsmuligheter nøye for å sikre at de er i samsvar med gjeldende sanksjoner og eksportkontrollforskrifter.
- Vi behandler alle forretningspartnere med respekt og på rettferdig og transparent vis.

Hva må vi være oppmerksomme på?

- Vi møter en forretningspartner som ikke fullt ut forplikter seg til å følge våre standarder, inkludert *Telenor's Supplier Conduct Principles*.
- Vi ønsker å engasjere en forretningspartner som skal fungere som lobbyist, agent eller på annen måte handle på Telenors vegne.
- Vi blir oppmerksomme 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 oppmerksomme på annen atferd eller omstendigheter som gjør at vi stiller spørsmål ved atferden eller etikken til en forretningspartner.

Klima & miljø

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

Hva må vi vite?

- Vi overholder den lokale lovgivningen og internasjonalt anerkjente miljøstandarder.
- Vi arbeider for å redusere våre utslipp, inkludert bruk av 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 fremmer gjenbruk og resirkulering av produktene vi selger, og bruk av resirkulerte materialer i varer vi kjøper.
- Vi er åpne og rapporterer om hvordan vår virksomhet påvirker klima og miljø.
- Vi melder fra om hendelser som påvirker klima og miljø.
- Vi søker å minimere negativ påvirkning og øke positiv påvirkning på økosystemer og biologisk mangfold.

Hva må vi være på oppmerksomme på?

- Vi blir oppmerksomme på tilfeller der Telenor og leverandører ikke imøtekommer våre klima- og miljøstandarder.
- Vi blir oppmerksomme på at gjeldende miljølovgivning eller våre retningslinjer blir brutt.

Konkurranse

Vi konkurrerer på rettferdig vis.

Hva må vi vite?

- Rettferdig konkurranse er viktig for samfunnet og skaper langsiktige forretningsmuligheter for Telenor, i alle land der Telenor er representert.
- 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 våre standarder – 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*.
- 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 oppmerksomme på?

- 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 konkurranse sensitiv informasjon.
- Vi har planer om å etablere prisstrategier eller andre markedsstrategier som kan ses på som *misbruk av dominerende stilling*.

Konfidensialitet og informasjonshåndtering

Vi behandler informasjon som en verdifull eiendel.

Hva må vi vite?

- Som ansatte får vi noen ganger kjennskap til konfidensiell informasjon om Telenor, kunder eller forretningspartnere.
- Det meste av informasjonen er digital og kan enkelt hentes frem, endres, deles og kopieres.

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.

- Registre og data inneholder informasjon med høy forretningsmessig verdi. De er viktige for Telenor og må identifiseres og beskyttes.
- Det kan være eksterne krav til hvor lenge du kan eller må beholde ulike typer informasjon.
- 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 beskytter konfidensiell og intern informasjon fra uautorisert tilgang.
- Vi fremmer en kunnskapsdelingskultur, men tar forholdsregler når vi behandler konfidensiell informasjon
- Vi behandler informasjon fra tredjeparter med samme konfidensialitetsnivå og varsomhet som vår egen informasjon.
- Vi diskuterer ikke sensitive temaer på offentlige steder. Vi sikrer at all informasjon fra Telenor er pålitelig og korrekt og overholder høye faglige og etiske standarder. Vi benytter kun Telenor-godkjente løsninger og utfører informasjonsbehandlingsaktiviteter i tråd med gjeldende lover og krav.

Hva må vi være oppmerksomme på?

- 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.
- Vi 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.
- Hvis du deler konfidensiell informasjon med eksterne parter

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 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.

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 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 oppmerksomme på?

- 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.

Økonomisk integritet og bedrageri

Vi opprettholder nøyaktige finansiell og bærekraftig rapportering og overholder 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 og bærekrafts 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), gjeldende prinsipper for bærekraftsrapportering 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 selskapets fullmaktsmatrise 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 oppmerksomme på?

- Vi legger merke til uregelmessigheter innenfor økonomi eller regnskapsføring.
- Vi blir oppmerksomme 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 eller bærekrafts informasjon på en feilaktig måte, inkludert salgsresultater, ESG data, mål og prognoser.
- Vi blir bekymret for at Telenors ressurser ikke blir brukt eller registrert i tråd med retningslinjene våre.

Gaver, bevertning og reiser

Vi unngår gaver og annen type økonomiske fordeler som kan oppfattes å påvirke våre forretningsbeslutninger.

Hva må vi vite?

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.

- 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 tjenestepersoner, 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 med forretningslogo, og bare i tilfeller der dette anses som vanlig.
- Dersom en ansatt mottar en gave som ikke er i samsvar med disse reglene, skal den returneres eller leveres til Telenor så snart som mulig.
- 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.
- Som hovedregel, tillater vi ikke at økonomiske fordeler omfattes familie og nære venner. Unntak fra dette, krever dokumentert risikovurdering, forhåndsgodkjenning av leder og involvering av Compliance.
- Vi diskuterer alltid med vår nærmeste overordnede når vi ønsker og gi eller motta en oppmerksomhet; herunder gaver og/eller andre goder.

Hva må vi være oppmerksomme på?

- Det blir tilbudt økonomiske fordeler i sensitive situasjoner, for eksempel under pågående forhandlinger eller i anskaffelsesprosesser.
- Hvis du blir bedt om å sponse, donere eller bidra til trosbaserte organisasjoner, politiske, statlige, militære, politi og/eller andre offentlige institusjoner og enheter
- Vi blir oppmerksomme 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 oppmerksomme på gjentatte tilbud til eller fra én eller flere forretningspartnere.

Helse-, miljø- og personalsikkerhet (HSS)

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 et felles ansvar for å tilrettelegge for en trygg og sunn arbeidskultur som fremmer våre ansattes velferd i vår operasjon og gjennom våre verdikjeder. Vi overholder internasjonale og lokale HSS-standarder, gjeldende lover og retningslinjer, og har som mål å yte de høyeste standardene innenfor dette området.
- Vi fremmer som en av våre kjerneverdier en proaktiv arbeidskultur og som fremhever engasjement for helse, sikkerhet og velvære til ansatte og alle som jobber for oss.
- Vi fremmer en kultur med proaktiv rapportering av HSS-hendelser fra ansatte og leverandører.

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 oss?

- Vi tar hensyn til arbeidsmiljøet, opptre ansvarfullt og står til ansvar for våre egne handlinger.
- Vi fremmer en proaktiv sikkerhetskultur og samarbeider med våre leverandører for å identifisere og redusere helse- og sikkerhetsrisikoer.
- Vi er bevisste i forhold til potensielle risikoer på arbeidsplassen og jobber kontinuerlig med tiltak for å minimere eventuelle farer for helse, sikkerhet og velvære til våre ansatte og forretningspartnere. Vi sørger for at hendelser og nestenulykker rapporteres, uansett alvorlighetsgrad, for lærdom og kontinuerlig forbedring. Vi stopper umiddelbart og rapporterer arbeid som kan medføre fare.

Hva må vi være oppmerksomme på?

- Handlinger og forhold som kan utsette oss, våre kolleger eller leverandører for risiko innen helse, - miljø og personalsikkerhet. Vi er bekymret for helse-, miljø- og personsikkerheten til ansatte.
- Vi har grunnlag til å tro at våre retningslinjer og krav ikke overholdes eller oppfyller gjeldende lovgivning innenfor helse-, miljø og personalsikkerhet.
- Hvis det er tegn på utrygge situasjoner, økt stress, upassende oppførsel eller dårlig trivsel hos ansatte og/eller forretningspartnere

Menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter

Vi respekterer og støtter menneskerettighetene og arbeidstakerrettigheter.

Hva må vi vite?

- Menneskerettighetene og arbeidstakerrettigheter gjelder for alle – uten unntak – som nedfelt i *internasjonale konvensjoner* og lokal lovgivning.
- Vi har ansvar for å [respektere menneskerettigheter](#). Respekt for menneskerettigheter er en forutsetning for Telenors virksomhet og hvordan vi opererer. Arbeidstakerrettigheter utgjør en viktig del av menneskerettighetene. Vi er forpliktet til å bidra til å fremme menneskerettigheter i samfunnet.

Hva er forventet av oss?

- Vi tar nødvendige skritt for ikke å krenke, ikke være medskyldige i krenkelser av andre, eller bidra til negativ innvirkning av menneskerettighetene og arbeidsrettighetene til våre kolleger, de ansatte til våre forretningspartnere, våre kunder og alle som er påvirket av vår virksomhet.
- Vi vil rapportere om faktiske eller potensielle negative effekter knyttet til menneskerettigheter eller arbeidstakerrettigheter til vår leder eller gjennom andre eksisterende mekanismer, for eksempel Integrity Hotline.
- Vi vil bidra til positive menneskerettighetseffekter, inkludert barns rettigheter og digital inkludering

Hva må vi være oppmerksomme på?

- 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.
- 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.
- Hvis en eksisterende eller potensiell forretningspartner nekter å forplikte seg til Telenors Supplier Conduct Principles eller ikke er villig til å samarbeide i forhold til inspeksjoner, revisjoner eller annen liknende praksis.

Innsidehandel

Vi deler ikke og handler ikke ut ifra innsideinformasjon.

Hva må vi vite?

- Innsideinformasjon er all ikke-offentlig informasjon som vil påvirke prisen på børsnoterte aksjer eller andre finansielle instrumenter i et selskap hvis den var kjent for offentligheten, for eksempel økonomiske resultater, potensielle fusjoner og oppkjøp, endringer i toppledelsen og vesentlige 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.
- Alle som har innsideinformasjon, uavhengig av hvordan eller hvorfor den er innhentet, er underlagt strenge juridiske konfidensialitetskrav.
- Å gi investeringsråd eller hint når du er i besittelse av innsideinformasjon er et brudd på både våre styrende dokumenter og loven.
- Telenor ansatte og andre som opptrer på vegne av Telenor som har innsideinformasjon som er relevant for prisingen av Telenor aksjen skal være registrert på Telenors innsideliste.

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 strengt konfidensielt.

Hva må vi være oppmerksomme på?

- Vi blir oppmerksomme på forretningsmessige eller juridiske problemstillinger som kan ha negative konsekvenser for prisen på Telenor aksjen, aksjen til en forretningspartner, eller et annet børsnotert selskap.
- Noen foreslår at vi kjøper eller selger et verdipapir basert på 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
- Telenor selskapet ditt er børsnotert.

Hvitvasking av penger

Telenor tar sterk avstand til alle former for hvitvasking av penger.

Hva må vi vite?

- 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.
- 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?

- Telenor ønsker å samarbeide med forretningspartnere som driver lovlig forretningsvirksomhet med penger som stammer fra lovlige kilder.
- Vi unngår hvitvasking av penger ved å undersøke og følge opp våre forretningspartnere 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.

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 rapporterer umiddelbart mistenkelige transaksjoner eller hendelser som gjelder hvitvasking. Vi er oppmerksomme på fakturaer eller eiendeler som kan ha for lav eller høy verdi.

Hva må vi være oppmerksomme på?

- 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.

Nyheter og sosiale medier

Vi opptrer alltid med ansvarlighet i vår eksterne kommunikasjon.

Hva må vi vite?

- Telenor-ansatte oppfordres til å dele ikke-konfidensielle nyheter, milepæler og 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.
- Det er imidlertid kun personer som har fullmakt til å uttale seg på vegne av Telenor, inkludert i sosiale medier eller 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. Som Telenor ansatt er vi imidlertid oppmerksomme på at innlegg i sosiale medier kan spre seg raskt og er vanskelige å trekke tilbake, og utviser derfor forsiktighet før vi legger ut.
- Vi henviser eksterne spørsmål om Telenor fra journalister/media til kommunikasjonsavdelingen og egnede personer.
- Vi er oppmerksomme på at Telenor opererer på tvers av flere land med ulike verdier og juridiske rammer, noe som betyr at lokal kommunikasjon kan ha global innvirkning
- 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 oppmerksomme på?

- Vi blir oppmerksomme på offentlige diskusjoner på sosiale medier eller andre digitale plattformer 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 eller andre digitale plattformer.

Personvern

Vi opparbeider oss tillit ved å beskytte personlig informasjon.

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?

- Vi innehar 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 innhold i kommunikasjon, 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 og ansattes 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.
- Vi er åpne og ærlige med kundene og de ansatte om hvordan vi bruker dataene deres.
- Vi sørger for at vi behandler personopplysninger 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 oppmerksomme på?

- Vi blir oppmerksomme på uautorisert tilgang til personopplysninger, inkludert deling av data med tredjepart uten at hensiktsmessige beskyttelsesmekanismer for personvern er ivarettatt
- Vi innser at vi samler inn data om ansatte eller kunder som de ikke kunne forvente at vi samlet inn eller benyttet.
- Vi blir oppmerksomme 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.
- Indikasjoner på at personopplysninger har stått eller kan stå i fare for å bli kompromittert.

Offentlig tjenestepersoner

Vi har en høy etisk standard når vi har kontakt med offentlig tjenestepersoner.

Hva må vi vite?

- Offentlige tjenestepersoner omfatter alle personer ansatt av eller handler på vegne av det offentlige (myndigheter), inkludert alle som innehar et lovgivende, administrativt, utøvende eller militært embete
- Offentlig tjenestepersoner utøver myndighetsfunksjoner som er vesentlige for samfunnene vi arbeider i, og for vår tillatelse til å drive der.
- Telenor er i kontakt med offentlig ansatte på forskjellige nivåer og av mange forskjellige årsaker.
- Informasjon som deles med offentlig tjenestepersoner, kan bli offentlig på grunn av lover som regulerer offentlig tilgang til informasjon fra myndighetene.
- Personer ansatt i statseide selskaper kan anses som offentlige tjenestemenn.

Hva er forventet av oss?

- Vi deltar ikke i aktivitet som kan påvirke en offentlig tjenesteperson på urettmessig vis, eller som kan oppfattes som at den gjør det. Vi utviser nødvendig forsiktighet overfor offentlig tjenesteperson når Telenor deltar i en kommersiell - eller godkjeningsprosess. (innkjøp)
- Vi følger alltid lokale lover og regler som gjelder for offentlig tjenestepersoner.

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 tilbyr eller mottar ikke gaver fra offentlig tjenestepersoner 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 tjenestepersoner.
- Vi tilbyr bare *moderat bevertning* til offentlig tjenestepersoner når møtet har et tydelig og legitimt forretningsformål, kostnadene er rimelige og sammenhengen er åpen og transparent.
- Vi diskuterer alltid økonomiske fordeler som involverer offentlig tjenestepersoner med lederen vår og søker veiledning fra Compliance når det er nødvendig.
- Vi tilbyr ikke gaver eller goder til offentlig tjenestepersoner, og vi melder inn forespørsler om dette til Compliance.
- Vi bruker bare *lobbyister* til å tale vår sak under spesielle omstendigheter, med full åpenhet og etter forutgående skriftlig samtykke fra CEO.
- Vi sikrer at tredjeparten som enhver lobbyvirksomhet utføres mot er klar over vårt forhold til lobbyisten. Dersom det benyttes en lobbyist, skal det omgående offentliggjøres til tredjeparten lobbyisten representerer Telenor. Plikten skal inngå i avtalen med lobbyisten
- Vi deltar ikke i eksterne diskusjoner med offentlig tjenestepersoner på vegne av Telenor med mindre vi har fått godkjenning til å gjøre det.

Hva må vi være oppmerksomme på?

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

Sikring av våre verdier

Sikkerhet er innebygd i alt vi gjør.

Hva må vi vite?

- Selskapets eiendeler inkluderer alt selskapet eier eller benytter, direkte eller indirekte, 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.
- Sikkerhetshendelser kan påvirke verdiene våre og få store konsekvenser for økonomien, virksomheten og omdømmet vårt.

Hva er forventet av oss?

- Vi vurderer alltid sikkerhetsrisikoer og følger retningslinjer, gjeldende lovkrav og interne retningslinjer 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 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, tokens og passord.
- Vi bruker bare Telenor-godkjente løsninger for kommunikasjon, informasjonsdeling og lagring.
- Vi beskytter Telenors immaterielle eiendeler slik det er nødvendig, og respekterer andres immaterielle eiendomsrett.

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 beskytter våre lokaler mot uautorisert tilgang og bærer alltid Telenor-ID kortet vårt synlig når vi er på kontoret.

Hva må vi være oppmerksomme på?

- Vi legger merke til noen som prøver å komme seg inn uten å ha gyldig eller lovlig tilgang eller har synlig identifikasjon.
- Hvis vi observerer kollegaer som søker eller ber om tilgang til systemer eller andre områder som ikke er relevante for deres rolle og ansvar.
- Vi har blitt frastjålet en mobiltelefon, nettbrett, bærbar PC eller stasjonær PC, eller den oppfører seg annerledes enn før.
- Vi mottar e-poster, meldinger eller telefonsamtaler som er mistenkelige.
- Vi avdekker sårbarheter i systemer, prosesser eller fasiliteter.

Arbeidsmiljø

Vi behandler hverandre med respekt og verdighet.

Hva må vi vite?

- Alle ansatte har rett til et arbeidsmiljø, uavhengig av lokasjon, 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 eller kulturell 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.
- Vi gjør vårt ytterste for aktivt å fremme likestilling gjennom alle ansettelser.
- Vi legger til rette for et arbeidsmiljø der mennesker behandles ærlig og profesjonelt, der de unike ideene og forskjellene deres verdsettes og der de føler seg trygge og bemyndiget til å uttrykke sine ideer, bekymringer og tilbakemeldinger uten frykt for gjengjeldelse eller straff.
- Vi tror at åpen og transparent kommunikasjon er avgjørende for vår samlede vekst og suksess.

Hva er forventet av oss?

- Vi viser respekt for kollegaene 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 fornærmelse, vitser, nedsettende bemerkninger, stereotypier, utpressing 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.
- Vi tolerer ikke noen form for trakassering eller annen støtende, upassende, skremmende eller påtrengende oppførsel, inkludert enhver form for uønsket oppmerksomhet av seksuell art.
- Vi er spesielt oppmerksomme oppførsel overfor medarbeidere som er underordnede eller når det er forskjell i makt eller autoritet av noe slag.
- Vi oppfordres til å utfordre hendelser som omhandler trakassering eller annen upassende oppførsel og videre proaktivt beskytte arbeidsmiljøet vårt.
- 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.

Hva må vi være oppmerksomme på?

- Hvis vi opplever eller blir oppmerksomme på diskriminering, trakassering eller annen upassende oppførsel, av noe slag, som involverer enhver person.
- Hvis ledere og overordnede gjentatte ganger kritiserer én enkelt kollega eller en bestemt gruppe kolleger, eller behandler de annerledes basert på egenskaper som ikke har noe med arbeidet deres å gjøre.

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.

- Hvis vi mistenker at enkelte kolleger ikke vurderes rettferdig ved forfremmelser eller prosjekttildelinger.
- Hvis vi mistenker at enkelte personer eller grupper av kolleger blir ekskludert fra diskusjoner og aktiviteter.

Hvordan ta opp vanskelige temaer og dilemmaer?

Et av hovedprinsippene våre er at vi skal si ifra. Vi spør lederne våre og Compliance, når vi er usikre på om en aktivitet er etisk riktig og 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 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 varsle til lederen din eller Compliance, kan du bruke *Integrity Hotline*, som er tilgjengelig for alle ansatte, forretningspartnere og øvrige aktører (eksternt). Integrity Hotline er etablert for å beskytte personvernet til den / de som varsler, og personer som er involvert i en slik sak. Integrity Hotline er en kanal som driftes av et uavhengig selskap. Alle varslinger 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 varsle anonymt.** Identiteten din er konfidensiell med mindre du ønsker å identifisere deg.

Alle varslinger blir tatt seriøst og fulgt opp på en rettmessig og objektiv måte. Varslede saker mottas og gjennomgås av konsernets internrevisjon (Group Internal Audit & Investigation). I saker der det fremsettes alvorlige anklager eller bekymringer, gjennomfører GIAI 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 effektive forbedringstiltak og, der det er hensiktsmessig, disiplinærreaksjoner. Compliance gir råd til ledelsen for å håndtere og løse begrunnede bekymringer for å avgjøre om det er nødvendig med disiplinærreaksjoner eller andre avhjelpende tiltak.

Alle som bryter loven, retningslinjene eller øvrige styringsdokumenter kan bli gjenstand for disiplinærreaksjoner, inkludert oppsigelse av arbeidsforholdet. 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.



Dette er den offisielle versjonen av Code of Conduct, godkjent av styret i Telenor ASA, gyldig fra 1. mai 2025.