

# **Telenors Uppförandekod**

# Innehåll

|                                                      |    |
|------------------------------------------------------|----|
| Meddelande från vår Verkställande Direktör .....     | 3  |
| Varför har vi en Uppförandekod .....                 | 4  |
| Uppförandekodens principer .....                     | 4  |
| Vem måste följa Uppförandekoden .....                | 4  |
| Hur ska Uppförandekoden användas .....               | 4  |
| Vad förväntas av oss som anställda .....             | 5  |
| Vad förväntas av våra ledare .....                   | 5  |
| UPPFÖRANDEKODENS AVSNITT .....                       | 6  |
| <i>Anti-korruption</i> .....                         | 6  |
| <i>Affärspartners</i> .....                          | 7  |
| <i>Klimat och miljö</i> .....                        | 8  |
| <i>Konkurrens</i> .....                              | 8  |
| <i>Sekretess och behandling av information</i> ..... | 9  |
| <i>Intressekonflikter</i> .....                      | 10 |
| <i>Finansiell integritet och bedrägeri</i> .....     | 11 |
| <i>Gåvor, gästfrihet och resor</i> .....             | 11 |
| <i>Hälsa, trygghet och personsäkerhet</i> .....      | 12 |
| <i>Mänskliga rättigheter och arbetsrätt</i> .....    | 13 |
| <i>Insiderhandel</i> .....                           | 14 |
| <i>Penningtvätt</i> .....                            | 14 |
| <i>Nyheter och sociala medier</i> .....              | 15 |
| <i>Privacy</i> .....                                 | 16 |
| <i>Tjänstemän i offentlig verksamhet</i> .....       | 16 |
| <i>Skyddande av våra tillgångar</i> .....            | 17 |
| <i>Arbetsmiljö</i> .....                             | 18 |
| <i>Hur vi rapporterar/ifrågasätter</i> .....         | 20 |

## Meddelande från vår Verkställande Direktör

### Vår Uppförandekod – Ett gemensamt åtagande för integritet

I över 170 år har Telenor varit ett pålitligt bolag inom telekommunikation, format av både framgångar och utmaningar. När jag nu har börjat fördjupa mig i denna otroliga organisation har jag blivit mycket imponerad av hur djupt rotade både ansvar och integritet är i vår företagskultur. Detta åtagande driver oss framåt och stärker vår identitet. Genom att driva ansvarsfull verksamhet och meningsfull innovation, skapar vi viktig förändring för våra kunder, kollegor, partners, aktieägare och de bredare samhällen vi når.

*Always Explore. Create Together. Keep Promises. Be Respectful.*

Dessa fyra vägledande behaviours förtydligar vad det innebär att arbeta på Telenor och vara en Telenorian. De påminner oss om vikten av nyfikenhet och samarbete, samtidigt som de framhäver värdet av pålitlighet och respekt i allt vi gör. Att hitta den rätta balansen mellan att utforska och att vara konsekvent är inte bara en utmaning, det är också vad som definierar oss.

Medan våra beteenden återspeglar de attityder vi strävar efter, ger vår Uppförandekod tydlig vägledning och ett starkt ramverk för hur vi agerar och vilka standarder vi upprätthåller. Den hjälper till att definiera våra ansvarsområden och säkerställer att vi alla agerar med integritet och transparens, oavsett vår roll eller var i landet vi befinner oss. Dessa beteenden är också avgörande i hur vi engagerar oss med våra kunder, säkerställer att nyfikenhet driver innovation, samarbete stärker relationer och att respekt bygger förtroende.

I grunden är Uppförandekoden inte bara en uppsättning regler, utan snarare ett verktyg för att hjälpa oss att vägleda våra beslut och navigera oss genom dilemman i vårt dagliga arbete. De fyra principerna i Uppförandekoden klargör vad som förväntas av oss samtidigt som de uppmuntrar till tankeväckande reflektion när vi stöter på komplexa situationer.

Som förvaltare av Telenors integritet, är det vårt gemensamma ansvar att efterleva dessa principer. Jag uppmuntrar dig att regelbundet komma tillbaka till Uppförandekoden – inte bara som ett årligt krav, utan som ett meningsfullt sätt att reflektera över beslut och utmaningar du ställs inför. Tillsammans, genom att efterleva dessa värderingar, kan vi säkerställa att Telenor fortsätter att vara ett företag som definieras av sin integritet och sitt syfte.

**Benedicte**

30 april 2025

## Varför har vi en Uppförandekod

Som ett högpresterande företag med starka värderingar, handlar vårt uppförande inte bara om prestationer, mål och framgång. Det handlar också om hur vi beter oss mot varandra och världen runt omkring oss. **Vi strävar efter att vara en pålitlig partner - till våra kunder, aktieägare och kollegor, och till våra affärspartners och i de samhällen där vi är verksamma.** Vår verksamhet bygger på detta förtroende och vi strävar efter att bedriva vår verksamhet på ett ansvarsfullt, etiskt och lagligt sätt. Uppförandekoden utgör grunden för vår företagskultur och ställer höga krav på integritet i alla affärer vi gör. Alla på Telenor måste följa dessa riktlinjer. Vi fattar beslut varje dag som kan påverka vårt anseende. Ett oinformerat beslut, även om det gjorts med bästa avsikter, kan skada vårt anseende.

Uppförandekodens principer fastställer de grundläggande kraven för vårt uppförande i Telenor. Varje avsnitt i Uppförandekoden innehåller specifika krav och vägledning för kritiska riskområden. Uppförandekoden hjälper oss alla att fatta välgrundade beslut och tydliggör vem du ska vända dig till för mer information och vägledning.

## Uppförandekodens principer

Uppförandekodens principer utgör grunden för vår etiska kultur och definierar kärnan i vårt affärsuppförande.

### **Vi följer regler**

Vi följer lagar, regler och vår policy och om de står i konflikt med varandra upprätthåller vi högsta standard.

### **Vi är ansvariga för våra handlingar**

Vi söker aktivt information, förstår vårt ansvar och vår bredare påverkan på de samhällen där vi är verksamma.

### **Vi är transparenta och ärliga**

Vi är öppna och ärliga med våra utmaningar.

### **Vi ifrågasätter**

Vi ställer frågor och ifrågasätter när vi känner oss osäkra och vi uppmuntrar andra att göra detsamma genom att skapa en kultur där repressalier för den som rapporterar en oro i god tro inte accepteras.

## Vem måste följa Uppförandekoden

Uppförandekoden gäller samtliga anställda och alla som representerar Telenor, inklusive styrelsen. Vi förväntar oss också att våra affärspartners förbinder sig att följa och upprätthålla samma höga etiska normer.

## Hur ska Uppförandekoden användas

De fyra principerna i Uppförandekoden och de specifika kraven i Uppförandekodens olika avsnitt utgör våra grundläggande skyldigheter. Ytterligare krav i våra policyer och övriga styrdokument måste också förstås och följas. I slutet av varje avsnitt i Uppförandekoden hittar du länkar till stöttande verktyg såsom tillämpliga policyer.

Uppförandekoden fastställer tydliga krav för vår dagliga verksamhet och vägleder oss när vi konfronteras med utmaningar och etiska dilemman. Du kan alltid kontakta din arbetsledare eller Compliance funktionen om du har frågor eller funderingar. Du kan också söka råd eller ställa en fråga, via vår Integrity Hotline, och kan vara anonym om nödvändigt.

Uppförandekoden kan inte täcka varje dilemma eller situation som vi kommer att möta i vår dagliga verksamhet. Det kommer att finnas affärsutmaningar och osäkerhet när det gäller den legala och regulatoriska utvecklingen. I sådana fall är vi inte befriade från skyldigheten att upprätthålla de högsta etiska normerna, utan vi bör söka

vägledning för att hjälpa oss att fatta rätt beslut. Utöver att vi sätter våra egna etiska standarder kräver Uppförandekoden att vi följer tillämplig lagstiftning. Du bör alltid bekanta dig med relevant lagstiftning för området där du arbetar och söka vägledning från Legal om du har frågor.

## Vad förväntas av oss som anställda

Som anställd hos Telenor förväntas du att:

- Alltid agera med hög integritet.
- Läs, förstå och följ Uppförandekoden, policyer och övriga styrdokument.
- Ta upp problem enligt vad som beskrivs i avsnittet "Hur vi rapporterar/ifrågasätter".
- I tid genomgå utbildningar om Uppförandekoden.
- Veta när och hur du söker ytterligare vägledning.
- Alltid följa etiska riktlinjer när vi interagerar med kunder, samarbetspartners, offentligt anställda och övriga intressenter.
- Fullständigt och öppet samarbeta i alla utredningar.
- Undvika allt som kan vara olagligt, oetiskt eller som kan skada Telenors anseende.
- Använd aldrig ditt inflytande eller makt för att påverka någon annan att agera i strid med vår Uppförandekod.
- Bedöma de risker du kan stöta på och söka lämplig utbildning och vägledning för att effektivt hantera dem.
- Använd och utveckla endast AI-teknologier i enlighet med Telenors principer för ansvarsfull artificiell intelligens.

## Vad förväntas av våra ledare

Ledare inom Telenor förväntas inte bara följa kraven ovan utan även att:

- Sätta "Tone from the Top" och kommunicera regelbundet om vikten av compliance.
- Identifiera och förutse compliance risker som påverkar teamets verksamhet.
- Proaktivt identifiera åtgärder för att minimera compliance risker.
- Se till att teammedlemmar är tillräckligt utbildade och förberedda på att hantera relevanta dilemman samt vid behov ge vägledning.
- Främja en miljö med öppen rapportering för att säkerställa att alla teammedlemmar är bekväma med att ta upp frågor utan rädsla för repressalier.
- Fungera som förebild för våra behaviours, och var medveten om hur du använder din förmåga att påverka andra när du fattar beslut, ger feedback och vägleder ditt team. Dina handlingar sätter tonen för vår arbetskultur.
- Främja mångfald och inkludering på arbetsplatsen.
- Ställa höga krav på integritet som ett kriterium i rekryterings- och marknadsföringsprocesser.
- Undvika strategier, mål eller tidslinjer som kan skapa press på anställda eller affärspartners att engagera sig i oetiska affärsmetoder.

# UPPFÖRANDEKODENS AVSNITT

## Anti-korruption

### Vi har nolltolerans mot korruption

#### Vad vi behöver känna till

- Vi tolererar inte mutor, otillbörliga betalningar eller andra typer av otillbörliga förmåner.
- Vi bedriver vår verksamhet på ett öppet och transparent sätt.
- Mutor är olagliga och utsätter både de inblandade och Telenor för risk för ett negativt anseende samt för legala risker.
- Mutor kan ta många former, bland annat "smörjbetalningar" (facilitation payment), "kick-back-upplägg" och användning av skalbolag eller dolda ägare.
- Offentliga tjänstemän är ofta föremål för strikta anti-korruptionsregler och kontakter med sådana bör därför hanteras med extra försiktighet.
- Gåvor och gästfrihet kan betraktas som mutor eller som en otillbörlig förmån i vissa situationer.
- Donationer till välgörande ändamål eller sponsring kan indirekt kanalisera förmåner till offentliga tjänstemän eller beslutsfattare, vilket kan favorisera och ge otillbörliga affärsfördelar och kan därmed ses som mutor.

#### Vad som förväntas av oss alla

- Vi är aldrig delaktiga i mutor eller handel med inflytande (trading in influence).
- Vi erbjuder, ger, efterfrågar eller accepterar aldrig en otillbörlig betalning eller förmån.
- Vi gör aldrig smörjmedelsbetalningar om vi inte tror att vårt liv eller vår hälsa är i fara.
- Vi rapporterar alltid alla förfrågningar från tredje part om mutor eller smörjmedelsbetalning.
- Vi begär aldrig att någon annan ska utföra en handling som vi själva inte är tillåtna att utföra.
- Vi väljer våra affärspartners noggrant och följer upp deras åtagande att uppföra sig etiskt och lagligt.
- Vi säkerställer att vår bokföring och dokumentation på ett korrekt och rättvist sätt återspeglar vår verksamhet.
- Vi iakttar försiktighet när vi interagerar med offentliga tjänstemän.
- Vi meddelar alltid våra chefer, compliance-funktionen eller genom Integrity Hotline om vi identifierar korrupt beteende från våra kollegor eller affärspartners.

#### Vad vi ska se upp för

- Om vi får kännedom om ovanliga eller tveksamma (inflated) betalningsvillkor som inte verkar ha något tydligt affärsändamål.
- Om vi misstänker att en affärspartner inte följer Telenors standarder för affärsuppförande.
- Om vi får vetskap om att en affärspartner interagerar med offentliga tjänstemän å våra vägnar.
- Om förfrågningar görs om donation till välgörenhetsorganisationer eller sponsororganisationer som kan ha koppling till en offentlig tjänsteman.
- Om vi erbjuder eller ombeds att ge gåvor, resor, donationer eller extravaganta arrangemang; eller att göra kontantbetalningar av någon anledning.

## Affärspartners

Vi förväntar oss att våra affärspartners följer tillämpliga lagar, respekterar våra etiska värderingar och följer våra standarder, jämförbara, eller ännu högre standards, för ansvarsfull affärsverksamhet när de arbetar för eller med oss.

### Vad vi behöver känna till

- Våra affärspartners handlingar kan skada vårt anseende och utsätta oss för legala risker.
- Affärspartners inkluderar personer och bolag, med vilka Telenor samarbetar eller planerar att samarbeta med, såsom leverantörer, agenter, distributörer, franchisetagare och joint venture-partners, samt sponsrings- och donationsmottagare, hållbarhetspartners och andra relevanta aktörer.

### Vad som förväntas av oss alla

- Vi samarbetar bara med affärspartners som uppvisar tillfredställande standard för ansvarsfullt affärsuppförande och etiska värderingar.
- Vi förväntar oss att våra affärspartners följer tillämpliga lagar, att de uppfyller *Telenor's Supplier Conduct Principles* eller anpassar sig till standard som är jämförbar, eller bättre, med Telenors standard för ett ansvarsfullt affärsuppförande och att de tar ansvar för att skydda Telenor från risker när man arbetar för eller med oss.
- Vi är försiktiga och följer Telenors procedurer vid val av affärspartners, inklusive riskbedömningar.
- Vi följer upp och stöttar våra affärspartners för att kunna bedriva verksamhet i enlighet med Telenors Supplier Conduct Principles.
- Vi utvärderar affärsmöjligheter noggrant för att säkerställa att de är i enlighet med rådande sanktioner och exportkrav.
- Vi behandlar alla affärspartners med respekt och på ett rättvist och transparent sätt.

### Vad vi ska se upp för

- Om vi möter en affärspartner som inte fullt ut åtar sig att följa våra standarder, inklusive, i relevanta fall, Telenors Supplier Conduct Principles.
- Om vi försöker anlita en affärspartner som kommer att fungera som lobbyist, agent eller annan part som agerar på uppdrag av Telenor.
- Om vi är medvetna om att en affärspartner bedriver verksamhet som på ett negativt sätt kan påverka Telenor.
- Om någon affärspartner inte har blivit ordentligt utvärderad och hanterad i enlighet med Telenors processer.
- Om vi blir medvetna om annat beteende eller omständigheter som får oss att ifrågasätta en affärspartners uppförande eller etik.

## Klimat och miljö

Vi värnar om miljön och medverkar till att mildra klimatförändringar.

### Vad vi behöver känna till

- Vi följer lagar och internationellt erkända miljöstandarder.
- Vi åtar oss att minimera våra utsläpp samt vår användning av resurser, inklusive energi, vatten och råmaterial.

### Vad som förväntas av oss alla

- Vi strävar efter att minimera växthusgas från vår verksamhet.
- Vi tar hänsyn till klimat- och miljöpåverkan vid inköp av produkter och tjänster, och utvärderar våra leverantörer utefter krav på ansvarsfullt affärsuppförande.
- Vi stödjer en hållbar avfallshantering och gör rimliga ansträngningar för att minimera vårt avfall.
- Vi främjar återanvändning och återvinning av produkterna vi säljer och användning av återvunnet material i varor vi köper.
- Vi är transparenta och rapporterar vår klimat- och miljöpåverkan.
- Vi rapporterar om vi upptäcker incidenter som skadar klimat och miljö.
- Vi strävar efter att minimera negativ påverkan och öka positiv påverkan på ekosystem och biologisk mångfald.

### Vad vi ska se upp för

- Om vi upptäcker delar av Telenors verksamhet och/eller leverantörer som inte uppfyller våra klimat- och miljöstandarder.
- Om vi upptäcker att tillämpliga miljöföreskrifter eller företagets riktlinjer inte efterföljs.

## Konkurrens

Vi konkurrerar rättvist och på lika villkor

### Vad vi behöver känna till

- Sund konkurrens är viktig för samhället och skapar långvariga affärsmöjligheter för Telenor i alla länder där Telenor är verksamt.
- Att skapa eller dra nytta av en otillbörlig förmån kommer att skada vårt anseende hos kunder, affärspartners och allmänheten.
- Konkurrensbegränsande avtal eller praxis är inte enbart emot våra standarder, det är även olagligt.

### Vad som förväntas av oss alla

- Vi tar fram vår egen prissättning och affärsstrategi samt konkurrerar med innehållet i våra erbjudanden.
- Vi begränsar kommunikationen med faktiska eller potentiella konkurrenter och delar inte kommersiellt känslig information.
- Vi ingår inte formella eller informella avtal eller rättshandlingar med faktiska eller potentiella konkurrenter i syfte att dela upp marknader, ingå i prisöverenskommelser eller begränsa insatser eller försäljning.
- Vi erhåller godkännande i enlighet med våra interna riktlinjer innan vi ansluter till en branschorganisation (Trade Association) eller ett branschforum (Industry Forum).
- Vi lämnar omedelbart ett samtal och rapporterar det till Legal och/eller Integrity Hotline ifall en konversation med en faktisk eller potentiell konkurrent övergår till ett olämpligt, konkurrensbegränsande ämne.

- Vi har en skyldighet att omedelbart rapportera misstänkta överträdelser av konkurrenslagstiftningen till Legal.

#### **Vad vi ska se upp för**

- Om vi kontaktas av faktiska eller potentiella konkurrenter, kunder eller affärspartners med information om deras prissättning, strategier, affärstaktik eller liknande frågor.
- Om vi misstänker att det finns eller kommer att ingås formella eller informella avtal, som begränsar våra faktiska eller potentiella konkurrenters tillgång till kunder eller marknader.
- Om vi planerar att delta i informella eller sociala möten med faktiska eller potentiella konkurrenter.
- Om vi planerar att samarbeta med faktiska eller potentiella konkurrenter där det finns indikationer på att syftet kan vara utbyte av konkurrenskänslig information.
- Om vi planerar att etablera prissättningsstrategier eller andra marknadsstrategier som kan uppfattas som missbruk av dominerande ställning.

### **Sekretess och behandling av information**

**Vi ser information som en värdefull tillgång och agerar därefter.**

#### **Vad vi behöver känna till**

- Som anställda, får vi ibland tillgång till konfidentiell information om företaget, våra kunder eller affärspartners.
- Information är för det mesta digital och kan enkelt nås, behandlas, delas och återskapas.
- Våra handlingar (dokument) är av högt värde för bolaget. De är av stor vikt för Telenor, och måste identifieras och skyddas.
- Det kan finnas externa krav på hur länge man kan eller måste behålla olika typer av information.
- Sekretess är kritiskt för Telenors anseende och för att skydda Telenors intressen i konkurrensutsatta och regulatoriska processer, samt för att säkerställa våra tillgångars integritet.

#### **Vad som förväntas av oss alla**

- Vi delar endast konfidentiell information när vi har formell behörighet för det och det finns en legitim anledning att göra det.
- Vi skyddar all information från obehörig åtkomst.
- Vi främjar en kunskapsdelande kultur men vidtar försiktighetsåtgärder vid behandling av konfidentiell information.
- Vi behandlar information från tredje part med samma nivå av sekretess och omsorg som för vår egen information.
- Vi diskuterar inte känsliga ämnen på offentliga platser.
- Vi säkerställer att all information från Telenor är pålitlig och korrekt och uppfyller krav på hög professionalitet och etiska standarder.
- Vi använder enbart lösningar godkända av Telenor och utför informationsbehandlingsaktiviteter i enlighet med rådande lagkrav och regler.

#### **Vad vi ska se upp för**

- Om vi hör en Telenoranställd prata om icke-offentlig information på offentlig plats.
- Om en affärspartner ber oss att underteckna ett sekretessavtal.
- Om vi hanterar företagsinformation som ska vara skyddad.

- Om någon försöker involvera oss i diskussioner gällande detaljer om Telenors verksamhet.
- Om du delar konfidentiell information med externa parter.

## Intressekonflikter

**Vi agerar alltid utefter vad som är bäst för Telenor.**

### Vad vi behöver känna till

- En intressekonflikt uppstår när vårt privata intresse står i konflikt med, eller kan upplevas stå i konflikt med, Telenors affärsintressen.
- Privata intressen inkluderar våra ekonomiska intressen, affärsmöjligheter, sysselsättning utanför Telenor eller intressen hos människor nära oss, såsom familjemedlemmar, privata vänner eller affärsbekanta.
- Även en upplevd intressekonflikt kan göra att vår integritet ifrågasätts och kan påverka vårt anseende på ett negativt sätt.
- Alla beslut som fattas på Telenors vägnar ska baseras på en objektiv och rättvis bedömning av bolagets affärsintresse utan påverkan av våra privata intressen.
- Öppenhet och transparens är nödvändigt för att hantera faktiska, potentiella eller upplevda intressekonflikter.
- En intressekonflikt kan förekomma, även om företaget gynnas på något sätt.

### Vad som förväntas av oss alla

- Vi undviker intressekonflikter och andra situationer som kan påverka vår bedömning.
- Vi distanserar oss från situationer och beslut där vi har en potentiell intressekonflikt.
- Vi berättar om faktiska, potentiella och upplevda intressekonflikter omedelbart för vår chef.
- Vi arbetar med vår chef för att lösa intressekonflikter och dokumenterar våra beslut och åtgärder.
- Vi involverar alltid Compliance funktionen om en intressekonflikt inte kan undvikas.
- Vi tar oss inte an externa uppdrag eller positioner som kan påverka eller upplevas påverka vårt ansvar att agera för Telenors bästa.
- Vi erhåller skriftligt godkännande från vår chef innan vi tar oss an externa styrelseuppdrag eller andra uppdrag, och sparar dessa handlingar i enlighet med företagets processer och rutiner.

### Vad vi ska se upp för

- Om vi har ett ekonomiskt intresse eller annat intresse för en befintlig eller potentiell affärspartner till Telenor.
- Om vi har externa uppdrag eller positioner som kan stå i konflikt med vår förmåga att genomföra våra arbetsuppgifter på Telenor.
- Om vi rekryterar, anställer, eller är ansvarig ledare för en familjemedlem, en vän eller en person med vilken vi har ett nära personligt förhållande.
- Om vi blir personligen erbjudna någonting värdefullt av befintliga eller potentiella affärspartners, inklusive gåvor, rabatter eller andra förmåner.
- Om en affärspartner till Telenor tillhandahåller eller kommer att tillhandahålla tjänster till oss som privatperson.

## Finansiell integritet och bedrägeri

Vi upprättar finansiella rapporter och icke-finansiella hållbarhetsrapporter som är korrekta och i enlighet med lokal lagstiftning och god redovisningssed.

### Vad vi behöver känna till

- Integritet i vår finansiella rapportering är nyckeln till att upprätthålla förtroendet hos våra aktieägare, kunder, affärspartners och anställda.
- Efterlevnad av relevanta internationella rapporteringsstandarder är inte bara nödvändigt, det gör det även möjligt för oss att driva vår verksamhet på bästa sätt.

### Vad som förväntas av oss alla

- Vi följer Telenors redovisningsprinciper (TAP) samt principerna för hållbarhetsredovisning och de interna kontroller som implementerats av Telenor.
- Vi säkerställer att alla transaktioner bokförs korrekt och i enlighet med lagstiftning och god redovisningssed.
- Vi rapporterar sanningsenligt, korrekt, tillförlitligt, transparent, konsekvent och i tid.
- Vi ser till att kostnaderna är rimliga och bokförs korrekt när vi spenderar Telenors pengar.
- Vi fattar beslut i enlighet med tillämplig Delegation of Authority (fullmaktsförordning) och säkerställer korrekt rollfördelning i tillämpliga fall.
- Vi kontrollerar fakta, informationens fullständighet och underliggande affärsmässiga skäl innan vi godkänner en transaktion eller signerar ett dokument.
- Vi upprättar inga bedrägliga handlingar, förfalskar inte dokument eller på annat sätt förvanskar fakta, transaktioner eller finansiella uppgifter.

### Vad vi ska se upp för

- Om vi upptäcker felaktigheter i bokföringen.
  - Om vi får kännedom om att en kollega eller affärspartner har förfalskat någon dokumentation.
  - Om vi är osäkra på om vi har bokfört en transaktion korrekt.
  - Om vi är oroad över att en anställd rapporterar finansiell- eller hållbarhetsinformation inklusive försäljningsresultat, ESG-data, mål eller prognoser, på felaktigt sätt.
- Om vi är oroad över att Telenors resurser inte spenderas eller bokförs i enlighet med våra policyer.

## Gåvor, gästfrihet och resor

Vi undviker affärsgåvor som kan uppfattas som påverkande av affärsbeslut.

### Vad vi behöver känna till

- Affärsgåvor såsom erbjudanden om gåvor, gästfrihet och resor kan skapa intressekonflikter eller upplevas som mutor under vissa omständigheter.
- Gåvor är något som ges utan förväntan om att få någonting i gengäld, inklusive goodwill.
- Gästfrihet kan innebära många saker, bland annat måltider, dryck, seminarier, mottagningar, sociala evenemang och underhållning.
- I resor ingår kostnader för transport, inklusive taxi, bussar, tåg, flyg, boende och hotell samt övriga tillfälliga resekostnader.
- Affärspartners, inklusive offentliga tjänstemän, kan vara bundna vid strikta regler om vad de kan ge eller ta emot.

#### **Vad som förväntas av oss alla**

- Vi erbjuder eller accepterar aldrig affärsgåvor som kan påverka eller upplevas påverka ett affärsbeslut på olämpligt sätt.
- Vi erbjuder eller accepterar aldrig kontanter, likvida medel eller dyra och extravaganta gåvor.
- Vi erbjuder eller accepterar inte gåvor, förutom reklamartiklar av minimalt värde som normalt innehar en företagslogotyp, och endast när det är sedvanligt.
- Om en anställd får en gåva som inte är förenlig med dessa regler ska den återlämnas eller överlämnas till Telenor så snart som möjligt.
- Vi kan erbjuda eller acceptera gästfrihet när affärsändamålet är tydligt och legitimt, kostnaderna är rimliga och kontexten är öppen och transparent, men vi föredrar att betala våra egna kostnader.
- Vi betalar alltid våra egna kostnader för resor, boende och relaterade utgifter. Av samma skäl betalar vi inte heller för resor, boende och relaterade utgifter för andra.
- Som utgångspunkt tillåter vi inte att affärsgåvor ges till familj eller nära vänner. Eventuellt undantag kräver dokumenterad riskbedömning, godkännande av management och involvering av Compliance-funktionen.
- Vi diskuterar alltid givande eller mottagande av affärsgåvor med vår närmaste arbetsledare.

#### **Vad vi ska se upp för**

- Om affärsgåvor erbjuds vid känsliga situationer, till exempel under pågående förhandlingar eller i upphandlingsprocesser.
- Om vi blir tillfrågade att sponsra, donera eller bidra till organisationer, politiska, statliga, militära, polisiära och/eller andra offentliga institutioner och aktörer. Om vi blir medvetna om affärsgåvor som inte erbjudits eller accepterats på ett öppet och transparent sätt.
- Om vi tror att erbjudande eller acceptering av affärsgåvor kan leda till att andra kan ifrågasätta vår ställning, objektivitet eller integritet.
- Om vi uppmärksammar upprepade erbjudanden till eller från samma eller närstående affärspartner.

### **Hälsa, trygghet och personsäkerhet**

**Vi säkerställer en trygg och säker arbetsplats för alla anställda och våra leverantörer.**

#### **Vad vi behöver känna till**

- Vi har alla ett ansvar för att skapa en hälsosam, trygg och säker arbetsplats för våra anställda, leverantörer och besökare.
- Vi har en gemensam strävan och ett åtagande att säkerställa hälsa, trygghet och välbefinnande i vår verksamhet och i vår värdekedja.
- Vi följer internationell och lokal hälso- och säkerhetslagstiftning och riktlinjer, och har som mål att efterleva de högsta standarderna inom detta område.
- Som en av våra kärnvärderingar, främjar vi en proaktiv arbetskultur, som förtydligar engagemang och åtagande för hälsa, säkerhet och välbefinnande för anställda och alla som arbetar för oss.
- Vi främjar en kultur av proaktiv incidentrapportering inom hälsa, trygghet och personsäkerhet från anställda och leverantörer.

#### **Vad som förväntas av oss alla**

- Vi är medvetna om vår arbetsmiljö, agerar ansvarsfullt och är ansvariga för våra egna handlingar
- Vi främjar proaktivt en säkerhetskultur och samarbetar med våra leverantörer för att identifiera och minska hälso-, trygghet-, personsäkerhetsrisker.

- Vi är uppmärksamma på potentiella risker på vår arbetsplats och arbetar kontinuerligt med att minimera risker för hälsa, trygghet och välbefinnande för våra anställda och affärspartners.
- Vi säkerställer att incidenter, "near misses", osäkra aktiviteter och förhållanden rapporteras oavsett hur allvarliga de är i syfte att kontinuerligt förbättras.
- Vi stannar omedelbart upp och rapporterar osäkert arbete.

#### **Vad vi ska se upp för**

- Om vi ser osäkra handlingar eller förhållanden som kan utsätta oss själva, våra kollegor eller leverantörer för risk.
- Om vi är bekymrade över medarbetares eller leverantörers hälsa, trygghet och välbefinnande.
- Om vi anser att våra policyer och krav inte efterlevs eller att hälso-, trygghets- och personsäkerhetslagstiftning inte uppfylls.
- Om vi noterar tecken på osäkra situationer, ökad stress, olämpligt beteende eller lågt välmående hos våra medarbetare eller leverantörer.

## **Mänskliga rättigheter och arbetsrätt**

### **Vi respekterar och stöttar mänskliga rättigheter och arbetsrätt.**

#### **Vad vi behöver känna till**

- Vi är alla lika berättigade till mänskliga rättigheter och arbetsrättigheter utan diskriminering vilka är fastställda enligt internationella konventioner och nationell lagstiftning.
- Vi har ett ansvar att [respektera mänskliga rättigheter](#). Mänskliga rättigheter är grundläggande för Telenors affär och hur vi arbetar. Fackliga rättigheter är en väsentlig del av mänskliga rättigheter
- Vi åtar oss att bidra till en positiv inverkan på mänskliga rättigheter i samhället.

#### **Vad som förväntas av oss alla**

- Vi tar nödvändiga steg för att inte kränka, och inte vara delaktiga i andras kränkningar av mänskliga rättigheter, inte heller påverka arbetsrättigheter negativt mot våra kollegor, anställda hos våra affärspartners, kunder och alla andra som påverkas av vår verksamhet.
- Vi rapporterar alla faktiska eller potentiell negativ påverkan av mänskliga rättigheter och arbetsrättigheter till vår chef eller genom befintliga kanaler, såsom Integrity Hotline.
- Vi bidrar till positiv inverkan på mänskliga rättigheter, inklusive barns rättigheter och digital inkludering.

#### **Vad vi ska se upp för**

- Om vi upplever blir medvetna om, eller misstänker att våra kollegor, anställda hos våra affärspartners eller människor där vi har verksamhet utsätts för brott mot mänskliga rättigheter.
- Om vi, eller någon av våra kollegor, förhindras att ansluta sig till fackliga organisationer, till exempel Fackföreningar.
- Om någon, inklusive offentliga tjänstemän, begär personuppgifter om Telenors anställda, kunder eller affärspartners utan korrekt behörighet och utan att följa fastställda rutiner och processer.
- Om ett avtal som vi förhandlar har så lågt pris eller kort leveranstid att det sannolikt kan leda till låga löner eller alltför långa arbetstider för affärspartners anställda.
- Om en befintlig eller potentiell affärspartner vägrar att förbinda sig till *Supplier Conduct Principles* eller inte är villig att samarbeta i samband med inspektioner, revisioner eller andra insatser för transparens.

## Insiderhandel

**Vi delar eller agerar inte på insiderinformation.**

### Vad vi behöver känna till

- Insiderinformation är all icke-offentlig information som kan påverka aktiekursen, eller andra finansiella instrument, för ett bolag om det blir känt hos allmänheten, såsom finansiella resultat, eventuella fusioner och förvärv, ledningsförändringar och betydande rättsliga frågor.
- Handel med insiderinformation strider mot våra etiska värderingar, är olagligt i alla länder och kan leda till allvarliga konsekvenser för dig personligen och för Telenor.
- Alla som besitter insiderinformation, oavsett hur eller varför den införskaffats, har en strikt lagstadgad tystnadsplikt. Att ge investeringsråd eller tips när man innehar insiderinformation är ett brott mot vår Uppförandekod och lag.
- Telenoranställda, och andra som agerar för Telenor, som besitter insiderinformation relevant för prissättningen av Telenoraktien måste vara listade på Telenors insiderlista.

### Vad som förväntas av oss alla

- Vi handlar inte med aktier eller andra värdepapper när vi har insiderinformation om Telenor eller något annat företag och vi föreslår inte heller att andra ska handla baserat på den informationen.
- Vi behandlar all intern information som konfidentiell information.

### Vad vi ska se upp för

- Om vi får kännedom om en företagshemlighet som kan ha positiva eller negativa följder för Telenors aktiekurs detsamma hos en kund, affärspartner, eller annat listat företag.
- Om någon föreslår att vi köper eller säljer en företagshemlighet.
- Om vi informeras om att vi har satts upp på en insiderlista.
- Om vi deltar i ett fusionsförvärv eller annat strategiskt viktigt projekt.
- Om ditt Telenorföretag är börsnoterat.

## Penningtvätt

**Telenor är emot all form av penningtvätt.**

### Vad vi behöver känna till

- Penningtvätt är en process genom vilken man döljer intäkter från kriminella aktiviteter.
- Intäkter från en kriminell aktivitet kan vara något av värde, såsom pengar, varor, tillgångar och fastigheter.
- Penningtvätt kan ta många former och kan förekomma i alla typer av avtal och transaktioner, inklusive banktjänster, investeringar, fakturering och fastigheter.
- Stiftelser och skalbolag kan dölja den faktiska finansiella ägaren och öka risken för penningtvätt.
- Penningtvätt omfattar också användningen av legitima medel för att stödja kriminell verksamhet eller terrorism.

### Vad som förväntas av oss alla

- Telenor strävar efter att samarbeta med affärspartners som har en laglig verksamhet och vars finansiering härrör från legitima källor.
- Vi undviker penningtvätt genom att kartlägga och följa upp våra affärspartners i enlighet med Telenors standardprocesser.
- Vi ifrågasätter ovanliga betalnings- eller bankarrangemang och rapporterar ovanliga förfrågningar.

- Vi kontaktar alltid Legal och Tax om vi är osäkra på ursprunget eller destinationen av intäkter och egendom.
- Vi rapporterar omedelbart misstänkta transaktioner eller incidenter för penningtvätt.
- Vi gör oss uppmärksamma på potentiell under- eller övervärdering av fakturor eller tillgångar.

#### **Vad vi ska se upp för**

- Om betalningar utförs av eller genom någon som inte är part i kontraktet.
- Om betalningar begärs eller genomförs på annat sätt än vad som avtalats.
- Om osedvanliga kontantbetalningar genomförs.
- Om betalningar kommer från offshorebankkonton.
- Om betalningar kommer från ovanliga konton som vanligtvis inte används av den aktuella parten.

## **Nyheter och sociala medier**

### **Vi agerar alltid ansvarsfullt i vår externa kommunikation.**

#### **Vad vi behöver känna till**

- Telenoranställda uppmuntras att dela icke-konfidentiell information, delmål och prestationer relaterade till Telenor på sina sociala medier-konton.
- Dock är det endast personal med formell behörighet som får föra Telenors talan på sociala medier eller andra digitala plattformar.
- Telenor tar inte politisk ställning och associerar sig inte med politiska rörelser, även om vi kan delta i offentliga debatter som är viktiga för vår strategi och affärsutveckling.
- Telenor stödjer inte politiska partier, varken i form av direkt ekonomiskt stöd, icke-finansiella resurser eller betald tid.

#### **Vad som förväntas av oss alla**

- Vi deltar inte i externa samtal, även på sociala medier, på Telenors vägnar utan att vi fått behörighet att göra det.
- Vi diskuterar inte känslig eller konfidentiell information från vårt arbete i media eller på sociala medier.
- Vi återspeglar enbart våra personliga synpunkter på sociala medier. Som anställda, är vi medvetna om att inlägg på sociala medier kan spridas snabbt och är svåra att dra tillbaka, och är därför försiktiga med våra inlägg.
- Vi hänvisar externa frågor om Telenor från journalister/media till Kommunikationsavdelningen och lämpliga talespersoner.
- Vi är medvetna om att Telenor är verksamt i flera länder med olika värderingar och rättsliga ramar, vilket innebär att lokal kommunikation kan ha global påverkan.
- Vi kan delta i politisk verksamhet förutsatt att den är laglig, genomförd på vår privata tid och med egna medel, och inte är kopplad till vår anställning på Telenor.

#### **Vad vi ska se upp för**

- Om vi blir medvetna om offentliga diskussioner på sociala medier eller andra mediekanaler med potentiell risk för Telenors anseende.
- När vi planerar att hålla tal vid externa evenemang eller andra forum där vi representerar Telenor.
- Om vi är oroliga att vår kommunikation med externa källor kan återspegla företaget på ett negativt sätt.
- Om vi marknadsför företaget och får en motreaktion från en extern publik på sociala medier eller andra mediekanaler.

## Privacy

**Vi bygger ett förtroende genom att skydda alla personuppgifter.**

### **Vad vi behöver känna till**

- Vi har mängder av personuppgifter om alla våra kunder och anställda som vi har en skyldighet att skydda och endast använda för legitima affärsändamål.
- Personuppgifter om våra anställda, kunder och affärspartners innehåller data såsom innehåll från kommunikation, telefonnummer, e-postadresser, adresser, platser, samtals- och betalningshistorik, löner och hälsoinformation.
- Alla personuppgifter ska behandlas konfidentiellt.
- Ansvarsfull hantering av personuppgifter är avgörande för att bibehålla våra kunders och anställdas förtroende.

### **Vad som förväntas av oss alla**

- Vi delar inte personuppgifter med någon om det saknas ett specifikt affärsändamål, såvida inte delning av uppgifterna har godkänts eller omfattas av ett lagkrav.
- Vi har endast tillgång till personuppgifter för specifika affärsändamål.
- Vi är öppna och ärliga med våra kunder och medarbetare om hur vi använder deras data
- Vi ser till att personuppgifter inte behandlas utan att rätt åtkomstkontroll, säkerhet och dataskydd är på plats.
- Vi informerar oss om våra skyldigheter relaterade till privacy när vi arbetar medprojekt eller initiativ som involverar behandling av personuppgifter.
- Vi följer etablerade privacy rutiner och processer.

### **Vad vi ska se upp för**

- Om det finns obehörig tillgång till personuppgifter inklusive delning av data till tredjeparter utan att lämpliga skyddsåtgärder är implementerade.
- Om vi samlar in uppgifter om våra anställda eller kunder som dessa inte rimligtvis kan förvänta sig att vi samlar in eller behandlar.
- Om våra medarbetares eller kunders personuppgifter används på ett sätt som kan betraktas som inkräktande.
- Om en offentlig tjänsteman begär information om en anställd eller en kund, inklusive affärsinformation utan att uppsatta rutiner följs.
- Om det finns indikation på att personuppgifter äventyras eller kan komma att äventyras.

## Tjänstemän i offentlig verksamhet

**Vi följer de högsta etiska standarderna när vi samarbetar med tjänstemän i offentlig verksamhet.**

### **Vad vi behöver känna till**

- Offentliga tjänstemän utför ett arbete som är avgörande för de samhällen där vi arbetar och där vi har tillstånd att bedriva vår verksamhet.
- Offentliga tjänstemän utför styrning av centrala samhällsfunktioner som är avgörande för de samhällen där vi är verksamma och som också är avgörande för vår licens att verka där.
- Telenor samverkar med offentliga tjänstemän på olika nivåer och i många olika syften.
- Information som delas med offentliga tjänstemän kan bli offentlig på grund av lagar som reglerar allmänhetens tillgång till myndighetsinformation.
- Personer som är anställda av statsägda företag kan betraktas som offentliga tjänstemän.

#### **Vad som förväntas av oss alla**

- Vi uppför oss inte på sätt som kan eller skulle kunna upplevas som utövande av olämplig påverkan av en offentlig tjänsteman.
- Vi tillämpar lämplig försiktighet mot offentliga tjänstemän när Telenor deltar i en kommersiell- eller godkännandeprocess.
- Vi följer alltid de lokala lagar eller regler som gäller för offentliga tjänstemän.
- Vi erbjuder inte gåvor till offentliga tjänstemän förutom reklamartiklar av minimalt värde och endast när det skulle vara sedvanligt att göra så.
- Vi betalar inte resor, boende eller relaterade utgifter för offentliga tjänstemän.
- Vi erbjuder endast en modest gästfrihet till offentliga tjänstemän när det finns ett tydligt och legitimt affärsändamål, kostnaderna är rimliga och kontexten är öppen och transparent.
- Vi diskuterar alltid affärs gåvor till offentliga tjänstemän med vår chef och söker vägledning hos Compliance-funktionen vid behov.
- Vi gör inga "smörjbetalningar" till offentliga tjänstemän och vi rapporterar förfrågningar om sådana betalningar till Compliance-funktionen.
- Vi använder endast lobbyister för att tala för vår räkning under särskilda omständigheter, med fullständig öppenhet och med skriftligt godkännande från Telenors VD.
- Vi ser till att den tredje part som lobbyverksamhet bedrivs mot är medveten om vårt förhållande till lobbyisten. Om en lobbyist används ska denna information omedelbart lämnas ut till den tredje part som lobbyisten företräder Telenor gentemot. Skyldigheten ska framgå av avtalet med lobbyisten.
- Vi deltar inte i externa diskussioner med offentliga tjänstemän på Telenors vägnar om vi inte har fått behörighet till det.

#### **Vad vi ska se upp för**

- Om en affärspartner direkt eller indirekt samverkar med offentliga tjänstemän på våra vägnar.
- Om en offentlig tjänsteman frågar om personuppgifter om Telenors anställda, kunder eller någon annan tredje part.
- Om en offentlig tjänsteman ber Telenor skicka information eller meddelanden till våra abonnenter.
- Om en offentlig tjänsteman äger, förvaltar eller är ansluten till en affärspartner.
- Om en offentlig tjänsteman, eller en nära familjemedlem eller affärspartner till den offentliga tjänstemannen, söker en tjänst inom Telenor.

### ***Skyddande av våra tillgångar***

**Säkerhet är en del av allt vi gör.**

#### **Vad vi behöver känna till**

- Företagets tillgångar är allt som ägs eller används av företaget, direkt eller indirekt, för att bedriva verksamheten, inklusive utrustning, anläggningar, system och information.
- Att skydda företagets tillgångar är ett grundläggande ansvar för oss alla.
- Immaterialrätt, till exempel varumärken, upphovsrättsligt skyddade verk, uppfinningar, företagshemligheter och know-how, är ofta värdefulla och kan vara viktiga för Telenors framgång på marknaden.
- Säkerhetsincidenter kan påverka våra tillgångar och få betydande ekonomiska samt operativa konsekvenser och även påverka vårt anseende.

#### **Vad som förväntas av oss alla**

- Vi utvärderar alltid säkerhetsriskerna och följer säkerhetspolicyer, lagar och krav när vi fattar affärsbeslut.
- Vi rapporterar eventuella säkerhetsincidenter omedelbart och i enlighet med lokala rutiner, lagar och förordningar.
- Vi skyddar företagets tillgångar mot förlust, skada, stöld, slöseri och felaktig användning.
- Vi begränsar anställdas och tredje parts åtkomst till företagets tillgångar till vad som är nödvändigt för att utföra tilldelade arbetsuppgifter.
- Vi följer alltid interna rutiner för att få behörighet och delar inte våra inloggningsuppgifter, inklusive PIN-koder och lösenord, med andra.
- Vi använder endast Telenors godkända lösningar för kommunikation, informationshantering, delning och lagring.
- Vi skyddar våra lokaler från obehörig åtkomst och vi bär vår Telenor-bricka synlig när vi är på kontoret.
- Vi skyddar Telenors immateriella äganderätt på lämpligaste sätt och respekterar andras immateriella rättigheter.

#### **Vad vi ska se upp för**

- Om vi uppmärksammar personer som vistas i våra lokaler eller personer som försöker komma in i våra lokaler utan tillstånd eller tydligt uppvisade av identitetshandlingar.
- Om vi observerar kollegor som har, eller söker access till, system eller andra behörigheter som inte är relevant för rollen.
- Om vår mobiltelefon, surfplatta, bärbara dator eller andra arbetsredskap tappas bort, blir stulna eller plötsligt fungerar annorlunda.
- Om vi tar emot e-postmeddelanden, samtal eller andra meddelanden som är tvivelaktiga.
- Om vi upptäcker svagheter i våra system, processer eller anläggningar.

## **Arbetsmiljö**

#### **Vi behandlar varandra med respekt och värdighet.**

#### **Vad vi behöver känna till**

- Alla medarbetare har rätt till en arbetsmiljö, oavsett arbetsplats, som är fri från trakasserier, hot, diskriminering eller hot om våld av alla slag, inklusive agerande som grundar sig på kön, sexuell läggning eller identitet, ras, etnicitet, funktionsnedsättning, härkomst, religiösa eller kulturella övertygelser eller medborgarskap.
- Vi ser medarbetarnas mångfald som en konkurrensfördel eftersom det breddar vårt perspektiv och gör det möjligt för oss att bättre förstå våra kunders behov.
- Vi gör vårt yttersta för att aktivt främja jämställdhet i alla anställningsformer.
- Vi främjar en arbetsmiljö där människor behandlas ärligt och professionellt, uppskattas för sina unika idéer och skillnader, känner sig trygga och stärkta att uttrycka sina idéer, bekymmer och feedback utan rädsla för repressalier eller bestraffning.
- Vi är övertygade om att öppen kommunikation är avgörande för vår gemensamma tillväxt och framgång.

#### **Vad som förväntas av oss alla**

- Vi visar respekt för våra medarbetare och behandlar dem som vi själva vill bli behandlade.
- Vi utsätter inte anställd, affärspartner eller kund, som med goda intentioner lyfter en oro, för repressalier.

- Vi deltar inte i samtal eller skickar meddelanden av något slag som innehåller förolämpande namn, skämt, förtal, stereotyper, utpressning eller hot, och vi visar eller delar inte heller förolämpande bilder, teckningar eller gester.
- Vi lyssnar aktivt på olika synvinklar och beaktar dessa objektivt.
- Vi tolererar inte någon form av trakasserier eller annat olämpligt, stötande, skrämmande eller påträngande beteende, inklusive någon form av oönskad uppmärksamhet av sexuell natur.
- Vi är särskilt uppmärksamma på vårt beteende gentemot kollegor när det finns en skillnad i makt eller auktoritet av något slag.
- Vi uppmuntras att påtala och bemöta trakasserier eller annat olämpligt beteende och vi arbetar proaktivt för att skydda vår arbetsmiljö.
- Vi använder inte alkohol eller olagliga droger på arbetsplatsen, eller missbrukar receptbelagda läkemedel, och vi köper aldrig sexuella tjänster på affärsresor eller andra uppdrag.

#### **Vad vi ska se upp för**

- Om vi upplever eller blir uppmärksammade på diskriminering, trakasserier eller annan form av olämpligt beteende av något slag, mot vem som helst.
- Om våra chefer och arbetsledare upprepade gånger utsätter en kollega eller en särskild grupp kollegor för kritik eller särbehandling baserat på egenskaper som inte är relaterade till deras arbete.
- Om vi misstänker att vissa kollegor får en orättvis behandling i samband med befordran eller projektuppdrag.
- Om vi är oroliga över att vissa individer eller grupper av kollegor utesluts från att delta i aktiviteter eller diskussioner.

## Hur vi rapporterar/ifrågasätter

En av Uppförandekodens principer är att vi ifrågasätter ("We speak up"). Vi vänder oss till våra chefer och Compliance-funktionen när vi har frågor om huruvida aktiviteter överensstämmer med vår Uppförandekod. Vi ifrågasätter och rapporterar alltid incidenter som vi tror kan bryta mot vår Uppförandekod eller tillämplig lag. Genom rapportering möjliggör vi för Telenor att uppfylla löftet om att vara en legal och etisk verksamhet och vi hjälper företaget att skydda sitt goda anseende. Detta är ett ansvar som vi alla Telenoranställda delar.

Det kräver ibland mod att träda fram och dela dina farhågor. Om du är obekvämd med att diskutera eller rapportera en oro till din chef eller Compliance-funktionen, kan du använda dig av vår Integrity Hotline som är tillgänglig för alla anställda, affärspartners och andra intressenter. Integrity Hotline är utformad för att skydda integriteten för de individer som rapporterar en incident, och de individer som omnämns i den inrapporterade händelsen. Detta möjliggörs genom att vår Hotline drivs av en oberoende tredje part. Alla incidenter behandlas strikt konfidentiellt och endast ett fåtal individer har tillgång till informationen. Hotline är alltid öppen och finns tillgänglig på de flesta språk. **Du kan välja att vara anonym.** Din identitet är skyddad om du inte vill något annat.

Alla inrapporterade incidenter tas seriöst och får en objektiv och rättvis uppföljning. Incidenterna mottas och granskas av Group Internal Audit & Investigation (GIAI) först. För incidenter som berör allvarliga anklagelser eller frågeställningar kommer GIAI att genomföra en oberoende utredning för att klargöra relevant fakta. Andra ärenden utreds lokalt av en utsedd oberoende avdelning inom Telenor. Alla berörda avdelningar ska behandla information med högsta sekretess för att säkerställa processens integritet.

En viktig del av vårt Compliance arbete är att vidta effektiva åtgärder och, när det är lämpligt, disciplinära påföljder mot anställda. Compliance-funktionen ger råd till ledningen genom att utreda de problem som rapporterats och för att avgöra om disciplinära eller korrigerande åtgärder bör vidtas. Den som bryter mot lagen, Uppförandekoden eller andra obligatoriska styrningsdokument i verksamheten kan bli föremål för disciplinära åtgärder, till och med uppsägning. Sådana överträdelser kan skada Telenors anseende och resultera i kommersiell förlust, och lagöverträdelser kan utsätta Telenor, och även den enskilda, för böter, påföljder, skadestånd och i vissa fall fängelse.

Det är viktigt att komma ihåg att vi alla kan rapportera misstänkt eller olagligt beteende utan att vara oroliga för repressalier. Telenor tolererar inte några repressalier mot den som anmäler något i god tro.

::::

Friskrivningsklausul:

Detta är en intern översättning av Telenors Code of Conduct.

Den engelska versionen från 1: a maj 2025 har företräde.