

WE

PROTECT

doka

Innhold

03	Innføring
04	Generelle prinsipper
06	Likestilling og rettferdig behandling
08	Helse, miljø og sikkerhet
10	Konfidensialitet, beskyttelse av bedriftens eiendom
15	Beskyttelse av åndsverk
16	Kommunikasjon
20	Korrupsjon
24	Konkurranseregler
28	Eksportkontroll
31	Interessekonflikter
32	Overholdelse av adferdskodeksen
34	Varsling av feil adferd

Innføring

Denne adferdskodeksen baserer seg på Doka Groups firmapoli-
tikk og er formulert for å bestemme globale standarder for
hvordan medarbeidere i Doka Group skal oppføre seg.

Disse standardene er imidlertid ikke nye for bedriften vår, men
er noe vi har praktisert lenge. Adferdskodeksen skal først og
fremst være en eksplisitt dokumentasjon av disse relevante
adferdsreglene.

Generelle prinsipper

Alle medarbeidere i Doka Group må følge standardene i adferdskodeksen og rette seg etter disse i det daglige arbeidet.

Omfang og bruk

Denne adferdskodeksen gjelder for alle medarbeidere i Doka Group (ansatte, arbeidere og innleid arbeidskraft) samt for alle som handler i Doka Groups navn eller for Doka Group (f.eks. leverandører). Når det er mulig, vil Doka Group også gjøre såkalte eksterne tredjeparter oppmerksomme på de bestemmelsene i adferdskodeksen som er relevante for dem. Doka Group vil da forvente at de også overholder bestemmelsene på en hensiktsmessig måte i sine forretningsrelasjoner med Doka Group.

Hvis Doka Group skulle finne ut at en forretningspartner bryter disse bestemmelsene, vil denne bli oppfordret til å endre sin adferd. Hvis dette ikke skjer i løpet av rimelig tid, forbeholder ledelsen i Doka Group seg retten til å gå frem mot tredjeparten, f.eks. ved å avslutte forretningsrelasjonene eller anmelde forholdet.

Det ansvaret alle medarbeidere i Doka Group har

Å ha ansvar betyr at hver enkelt tar ansvar for sine handlinger. Det vil også si at medarbeiderne i Doka Group kjenner gjeldende lovgivning på sitt arbeidsområde og alltid følger og overholder internasjonale, nasjonale og lokale lover og regler (f.eks. økonomisk lovgivning, skatterett, konkurranserett ...) samt alle gjeldende interne retningslinjer og bestemmelser, inklusive denne adferdskodeksen.

Ledelsen i Doka Group er ansvarlig for å formidle disse retningslinjene og bestemmelsene til medarbeiderne sine.

Alle medarbeidere oppfordres til å rapportere brudd på lover, adferdskodeks eller andre retningslinjer og bestemmelser (se også kapittelet "Varsling av feil adferd"), enten disse kan bevises eller det foreligger en mistanke.

Hvis medarbeidere ikke holder seg til lover, adferdskodeks eller andre interne retningslinjer og bestemmelser, forbeholder Doka Group seg retten til å iverksette disiplinære tiltak. Medarbeiderne må være klar over at slike brudd kan ha alvorlige konsekvenser for bedriften og for dem selv, og at de vil bli stilt til ansvar for dette.

Compliance er ikke bare Doka Groups ansvar, men en oppgave for alle medarbeidere. Brudd kan i siste instans også føre til personlige sivile og strafferettslige konsekvenser for hver enkelt.

Likestilling og rettferdig behandling

Fornærmelser eller sjikane på arbeidsplassen blir ikke tolerert, uansett i hvilken form og hvem det går ut over. Alle medarbeidere blir behandlet rettferdig og likt.

Grunnleggende

Doka Group legger spesielt stor vekt på at alle medarbeidere blir behandlet rettferdig og med respekt. Vi forplikter oss til å skape et arbeidsklima som er preget av gjensidig tillit og hvor hver enkelt behandles med verdighet og respekt. Et arbeidsklima hvor personer fra forskjellige kulturområder og med forskjellig personlig bakgrunn verdsettes. Som et internasjonalt konsern setter vi pris på mangfoldet som kommer til uttrykk i medarbeidernes opprinnelse, kultur, språk og ideer. For å unngå misforståelser og konflikter behandler vi hverandre med omtanke og respekt.

Doka Group gir alle medarbeidere like jobbmuligheter. Basis for alle avgjørelser som gjelder ansatte er egnethet, ytelse, integritet, kvalifikasjon og lignende kriterier, uansett om det gjelder rekruttering, opplæring, lønn eller forfremmelse.

Seksuell trakassering

Seksuell trakassering kan forekomme i forskjellige former. Åpenbare tilnærmelser, nedverdiggende kommentarer, vitser, grove uttrykk og ufine gester. Slik oppførsel kan også oppfattes som trakassering selv om det ikke var ment slik.

Doka Group forbyr all seksuell trakassering, uansett form.

Medarbeidere som føler seg seksuelt trakassert, kan alltid henvende seg til de instansene som er ansvarlige for dette (se kapittelet "Varsling av feil adferd"). De kan stole på at

- et slikt varsel vil bli undersøkt nøye og strengt konfidensielt

- verken avvisning av et tilnæringsforsøk eller varsling om seksuell trakassering vil ha en negativ innflytelse på ansettelsesforholdet, vurderingen av eller inntekten til personen som varslet, så lenge varselet ikke ble foretatt i ond hensikt.

Hvis et slikt varsel allikevel skulle resultere i represalier fra andre medarbeidere, må det straks rapporteres til ansvarlige instanser slik at det kan settes en endelig stopper for en slik uholdbar oppførsel.

Diskriminering

Innenfor Doka Group blir menneskerettighetene sett på som fundamentale verdier som alle respekterer og tar hensyn til. Doka Groups bedriftskultur anerkjenner og støtter prinsippet om at hvert enkelt menneske er enestående og verdifullt og må respekteres for sine individuelle evner. Vi ser på hver enkelt medarbeider som et viktig medlem i vårt globale team og respekterer alle medarbeidernes rettigheter og verdighet. Doka Group forplikter seg til å behandle alle potensielle og eksisterende medarbeidere rettferdig og likt. Vi tolererer ikke noen form for diskriminering på grunn av nasjonal eller etnisk opprinnelse, på grunn av kjønn, seksuell orientering, kultur, religion, alder, sivil status, sosial tilhørighet, helsetilstand, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, politisk syn eller andre relevante kjennetegn.

Innenfor rammene som gjelder i den aktuelle regionen, må mennesker med samme faglig og personlig kvalifikasjon **behandles likt** med hensyn til ansettelse, ansettelsesforhold, lønn, videreutdanning og personalutvikling. Dette prinsippet gjelder også for alle forretningsrelasjoner til eksterne tredjeparter, som f.eks. leverandører, kunder, rådgivere, forhandlere og andre forretningspartnere til Doka Group, inkludert konkurrenter.

**Ved ansettelse og
forfremmelse av
medarbeidere passer vi
på at alle blir behandlet
likt, slik at det ikke
gjøres forskjell på rase,
opprinnelse, kjønn,
religion eller alder.**

Utdrag fra Doka Groups firmapolitikk.

Helse, miljø og sikkerhet

Vi legger stor vekt på trygge og helsefremmende arbeidsbetingelser. Hver enkelt er forpliktet til en nennsom og bærekraftig behandling av ressursene våre.

Arbeidsbetingelser

Doka Group tolererer ikke arbeidsbetingelser som strider mot internasjonale lover og bestemmelser. Doka Group forventer det samme av sine forretningspartnere.

Barnearbeid og tvangsarbeid er forbudt i alle våre bedrifter og vi prøver å påvirke våre partnere og leverandører slik at de handler på samme måte.

Doka Group sørger for en rimelig og rettferdig lønnsramme ved alle lokaliseringer. Vi respekterer våre medarbeideres rett til kollektive avtaler i henhold til loven og det som er vanlig i de landene vi opererer i.

Doka Group legger stor vekt på arbeidssikkerhet og preventive helsefremmende tiltak. Gjennom mange enkeltprosjekter engasjerer Doka Group seg for å kunne tilby alle medarbeidere en trygg og helsefremmende arbeidsplass. Disse prosjektene går lengre enn det som kreves i de lovmessige bestemmelsene.

Alkohol- og narkotikamisbruk

Alkohol og narkotiske stoffer kan ha en sterk innflytelse på medarbeidernes evne til å tenke klart og til å mestre oppgavene sine effektivt. Slike stoffer reduserer produktiviteten og – enda viktigere – kan utgjøre en fare for Doka Groups medarbeidere og deres arbeidsplass.

Derfor er det strengt forbudt for alle medarbeidere i Doka Group å konsumere narkotiske stoffer, alkohol eller andre berusende substanser i arbeidstiden, hvis det ikke er medisinsk nødvendig.

Miljøvern og sosialt ansvar

Det er spesielt viktig for oss at vi behandler miljøet på en ansvarsbevisst måte. Doka Group er derfor en tilhenger av en nennsom og bærekraftig behandling av ressurser, energi og avfall, og har utviklet helse-, miljø- og sikkerhetsretningslinjer for dette. Disse retningslinjene er i samsvar med de internasjonale og nasjonale lover og bestemmelser, eller går lengre enn disse.

Hver enkelt medarbeider er forpliktet til å overholde disse retningslinjene, både for sin egen del og for å beskytte miljøet. Hver medarbeider realiserer bærekraftighet som en del av bedriftskulturen.

Det har alltid vært en del av Doka-filosofien å engasjere seg samfunnsmessig. Doka Group tar hensyn til sitt sosiale ansvar ved å støtte mange allmenntilgjengelige prosjekter.

Mer informasjon om miljøspørsmål og bærekraftig handlemåte finner du i CSR-(Corporate Social Responsibility)/bærekraft-rapportene fra de respektive avdelingene i Doka Group.

For Doka Group er det en selvfølge å engasjere seg på området miljø. Det er også en selvfølge å forplikte seg til å handle bærekraftig i økologisk betydning, og å gå lengre enn miljørelevante lover og offisielle pålegg krever.

Utdrag fra Doka Groups firmapolitikk.

Konfidensialitet og beskyttelse av bedriftens eiendom

Grunnleggende

Alle medarbeidere i Doka Group er ansvarlige for å beskytte bedriftens eiendom og for å bruke ressursene som blir stilt til disposisjon på riktig måte.

Bedriftens ressurser er alle driftsmidler som er bedriftens eiendom (også informasjon). Dette er vesentlige bestanddeler av Doka Groups forretningsvirksomhet. Derfor er alle medarbeidere ansvarlige for å beskytte ressursene mot skader eller ødeleggelse, tyveri, ikke godkjente eller villedende endringer, uautorisert adgang samt urimelig bruk eller publisering.

Bedriftens eiendom kan ikke fjernes uten at det er uttrykkelig godkjent av den filialen det dreier seg om. Dessuten kan bedriftens ressurser ikke brukes privat, hvis det ikke er uttrykkelig avtalt på forhånd.

Bedriftsinformasjon

Doka Group støtter fri informasjonsutveksling og oppfordrer til å dele informasjon. Men indiskresjon, misbruk og ødelegging av bedriftsinformasjon kan føre til betraktelig skade for Doka Group. Derfor har respekt for og beskyttelse av fortrolig informasjon høyeste prioritet. Alle medarbeidere i Doka Group er forpliktet til å behandle all bedriftsinformasjon som de har tilgang til mens de arbeider for Doka Group, med spesiell omhu.

Med begrepet "bedriftsinformasjon" menes alle økonomiske data, kontrakter, korrespondanse, tekniske data etc. som tilhører Doka Group, uavhengig av form eller medium de behandles, overføres eller lagres med.

Fortrolig informasjon kan spesielt være følgende:

- Bedriftshemmeligheter og knowhow
- Eksisterende eller mulige patenter, opphavsrettigheter og merker/varemerker
- Forretningsideer, prosesser, planer og forslag
- Kapasitets- og produksjonsopplysninger
- Markedsføringsstrategier og omsetningsprognoser
- Kundeinformasjon
- Interne prislister
- Bedriftsstrategier
- Byggeplaner
- Leverandørdata
- Forretningsprinsipper
- Informasjon om teknologi, forskning og utvikling
- Medarbeiderdata f.eks. om ansettelse, helse, utdanning og opplæring
- Økonomiske data

Generelt er medarbeiderne i Doka Group ansvarlige for at

- bedriftsinformasjon alltid brukes og oppbevares i samsvar med de lover, interne retningslinjer og bestemmelser som anvendes.
- bedriftsinformasjon bare brukes til det interne formål den er ment for, hhv. at all annen bruk (f.eks. publisering) må godkjennes av overordnede på forhånd.
- det ikke foretas feil eller villedende oppføringer i økonomiske data, bokføring, konti, teknisk informasjon etc.
- bedriftsinformasjon ikke tilintetgjøres før oppbevaringsfristen er utløpt, hhv. før rettssaker eller undersøkelser er avsluttet.

Alle medarbeidere må beskytte bedriftens ressurser og bruke dem på riktig måte..

Klassifisering av bedriftsinformasjon

All informasjon må ses på som intern og fortrolig, hvis den ikke uttrykkelig er kjennetegnet som "offentlig". Informasjon som ikke er kjennetegnet som "offentlig", er bare ment for intern bruk innenfor Doka Group og kan ikke gis videre til eksterne tredjeparter uten spesiell godkjenning.

Opphavspersonen til bedriftsinformasjonen eller dennes overordnede er ansvarlig for at informasjonen klassifiseres iht. hvilken beskyttelse den trenger (f.eks. ved hjelp av påskrift, stempel, håndskreven notis, konfidensialitetskjenne tegn i e-postsystemet etc.). Bedriftsinformasjon som er kjennetegnet som "fortrolig", må behandles spesielt omhyggelig. Slik informasjon kan for eksempel ikke oppbevares fritt tilgjengelig på arbeidsplassen.

Hvis bedriftsinformasjon som er kjennetegnet som fortrolig, unntaksvis skal gis videre til eksterne tredjeparter, må det innhentes tillatelse fra opphavsperson eller eier av informasjonen slik at det kan opprettes en konfidensialitetserklæring før fortrolig informasjon forlater Doka Group.

E-post, Intranett og Internett

Aktiv bruk av e-post, Internett og Intranett er helt nødvendig for en rask og økonomisk kommunikasjon. Men samtidig er det visse farer forbundet med eksterne dataforbindelser (e-post, Internett). Ved feil bruk kan det oppstå alvorlige skader for Doka Group. For å gjøre risikoen så liten som mulig må interne retningslinjer og bestemmelser om e-post, internett- og intranettsystemer og sosiale medier alltid overholdes.

Spesielt viktig er det at det ikke lastes ned, kopieres eller sendes innhold som er ulovlig, injurierende, diskriminerende, partipolitisk eller pornografisk eller som kan virke sjikanerende på andre.

Av sikkerhetsgrunner er det dessuten forbudt å behandle eller lagre firmadata og -dokumenter på private IT-enheter eller på enheter som ikke er anskaffet av foretak i Doka Group. Medarbeiderne forplikter seg til å overholde bestemmelsene om informasjonssikkerhet eller lignende lover og regler som gjelder i de enkelte landene. Dessuten forplikter medarbeiderne seg til bare å gi fra seg data de har fått tilgang til i sammenheng med arbeidsforholdet sitt hvis arbeidsgiver har gitt uttrykkelig beskjed om det. De forplikter seg også til å holde konfidensielle data hemmelige både mens de er i arbeidsforholdet og etter at det er avsluttet.

Hemmelighold

For at medarbeiderne skal kunne oppfylle sine oppgaver, har de tilgang til en rekke forskjellig IT-utstyr og databaser. Disse inneholder strengt fortrolig knowhow bestående av økonomisk, organisatorisk og teknisk informasjon, dvs. at de inneholder åndsverk som tilhører Doka Group. Medarbeiderne forplikter seg til å behandle slik knowhow strengt fortrolig og til å bruke den utelukkende for å oppfylle de oppgavene de har fått.

Det er forbudt å gi slik informasjon videre til tredjeparter, gjøre den tilgjengelig for tredjeparter eller å misbruke den på annen måte. Brudd kan få rettslige konsekvenser. I denne sammenhengen forbeholder bedriften seg retten til å føre protokoll over bruken av sensible programmer og data for at dataene skal være trygge, selvfølgelig under overholdelse av nasjonale lover og regler.

Ta med og oppbevare data

Hvis du vil ta med firmadata ut av bedriftslokalene på databærere (CD-er, minnekort, mobile harddisker osv.) eller på IT-enheter (f.eks. laptop), må du ha tillatelse fra din overordnede. Det samme gjelder hvis du vil kopiere firmadata til fremmede nettverk (f.eks. Internett).

Medarbeiderne forplikter seg til å oppbevare databærere og IT-enheter på riktig måte. Mer om dette temaet finner du i arbeidsinstruksen "Bruk av IT".

Beskyttelse av åndsverk

Åndsverk som tilhører Doka Group oppstår f.eks. gjennom oppfinnelser, vitenskapelig eller teknisk forskning, produktutvikling, utvikling av ny teknologi og egenutviklet programvare

Slike åndsverk beskyttes alt etter behov gjennom registrering av varemerker, patenter, designer eller tildeling av eksklusive eller ikke eksklusive lisenser.

Alle medarbeidere i Doka Group forplikter seg til å beskytte åndsverk som tilhører Doka Group aktivt og til å hindre at det foregår en ulovlig overføring av knowhow til konkurrenter eller andre ikke autoriserte tredjeparter.

Konkret vil det si at

- informasjon om nye produkter ikke kan spres før det er registrert patent eller lignende, eller det er bestemt at det ikke skal søkes om patent.
- beskyttet informasjon ikke skal være tema i samtaler med kunder, leverandører eller konkurrenter.
- konfidensialitetserklæringer skal underskrives, f.eks. før forhandlinger med potensielle samarbeidspartnere starter.

I tillegg til at Doka Group beskytter sine egne åndsverk, respekterer vi også andres. Ulovlig bruk av andres åndsverk kan føre til store skader både for Doka Group og for medarbeiderne (f.eks. sivile søksmål, bøter etc.) og tolereres ikke.

Doka Group forventer at eget åndsverk beskyttes og at andres åndsverk respekteres.

Kommunikasjon

Ekstern kommunikasjon

Posisjoneringen av de sterke merkene våre og Doka Groups image på internasjonale og regionale markeder påvirkes spesielt av evnen til å kommunisere enhetlig, fair og profesjonelt med eksterne tredjeparter og med mediene.

Vi fører en transparent, klar og målrettet kommunikasjon med kundene våre, med offentligheten og med omliggende bedrifter og leverandører. Det sikrer en rask og ryddig informasjonsutveksling. I den eksterne kommunikasjonen bør det alltid skinne igjennom at medarbeiderne er stolte av å opptre som "ambassadører" for Doka Group og våre sterke merker.

Generelt gjelder at eksterne tredjeparter bare skal få tilgang til informasjon som uttrykkelig er frigitt for publisering. Ledelsen, om nødvendig styret, bestemmer hvilke kommunikasjonsmidler som skal brukes.

Hvordan den eksterne kommunikasjonen skal se ut i praksis, både generelt og i forhold til mediene, er blant annet også fastlagt i MS-håndboken under punkt "1.3.03. Ekstern miljørelevant kommunikasjon"

Kommunikasjon med kunder

Vi er overbevist om at ærlighet og oppriktighet i kontakt med kundene er ett av våre viktigste ansvar. Doka Group møter konkurransen på markedet med produkter og tjenester, men også med en klar bekjennelse til en ærlig, fair og åpen omgang med kundene.

Vi streber etter å gi kundene våre de beste produktene og tjenestene, som oppfyller kundenes krav. Vi bygger på produktenes og tjenestenes fortrinn, og passer på at salgsmateriell, annonser og andre kunngjøringer beskriver produktene og tjenestene på en fair og korrekt måte. Dette impliserer også at medarbeidere i Doka Group ikke gir kunder bevisst feilinformasjon f.eks. om produkters eller tjenesters kvalitet, egenskaper eller tilgjengelighet.

Kommunikasjon med leverandører

Doka Group er en del av et tettvevd nett av forretningspartnere og leverandører. Forretningsrelasjonene baserer seg på gjensidig tillit som alltid tar like mye hensyn til interessene på begge sider og som er tuffet på ærlighet. Alle avgjørelser angående innkjøp baserer seg utelukkende på etterprøvbare faktorer som kvalitet, frister, pris, service og pålitelighet. De blir ikke påvirket av medarbeideres personlige interesser.

Doka Group kommuniserer sine forventninger og krav til leverandører åpent og ærlig. For at leverandøren skal kunne realisere de høye kravene, er det nødvendig med et aktivt samarbeid. Hvis det i denne sammenhengen utveksles fortrolig informasjon (produktspesifikasjoner, produksjonsprosesser, kvalitetsaspekter etc.), må det først underskrives en konfidensialitetserklæring.

Vi er en kompetent og pålitelig partner for kundene våre og arbeider for å oppnå varige forretningsrelasjoner.

Utdrag fra Doka Groups firmapolitikk.

Samarbeidet med dyktige og kompetente leverandører foregår med sikte på et varig og pålitelig partnerskap.

Utdrag fra Doka Groups firmapolitikk.

Både ekstern og intern kommunikasjon er hos oss preget av åpenhet, ærlighet, transparens og redelighet.

Kommunikasjon med offentlige instanser og myndigheter

Doka Groups kommunikasjon med offentlige instanser og myndigheter er åpen, ærlig og proaktiv. Målet er å skape et tillitsfullt, korrekt og plettfritt forhold til offentlige instanser og myndigheter.

Prinsipielt skal kontakt med offentlige instanser og myndigheter skje gjennom den lokale ledelsen eller gjennom medarbeidere som har fått fullmakt til dette (f.eks. rutinespørsmål, sikkerhetsforskrifter, spørsmål og pågående prosjekter).

Forespørsler fra offentlige instanser og myndigheter som kan ha innflytelse eller relevans for hele Doka Group eller for mer enn ett land eller én region, skal videresendes til ansvarlig ledelse for bedømming eller videre behandling. Ledelsen vil da konferere med de aktuelle områdene samt med avdelingen Corporate legal & public affairs når det er snakk om temaer som berører offentligheten.

Da kommunikasjonen med offentlige instanser og myndigheter alt etter situasjon kan være vanskelig, ber vi deg om å henvende deg til din overordnede eller til compliance officer i alle tvilstilfeller.

Intern kommunikasjon

Medarbeiderne i Doka Group skal overholde prinsippene om åpenhet, ærlighet, transparens og redelighet både i ekstern kommunikasjon og i kommunikasjon internt i bedriften.

Intern kommunikasjon skjer både mellom de forskjellige områdene og på de enkelte nivåene i bedriften.

En klar og målrettet intern kommunikasjon som støttes av våre informasjonsnettverk, sikrer en rask informasjonsutveksling, en rask meningsdannelse, funderte avgjørelser og en konsekvent realisering av fastsatte tiltak. Det bidrar vesentlig til hvordan forandringer i bedriften realiseres og gjør at medarbeiderne kan identifisere seg med bedriften. Bare medarbeidere som har fått nok informasjon, kan treffe riktige avgjørelser eller forstå og realisere vedtatte avgjørelser.

Vi forventer av våre medarbeidere at de uoppfordret gir nødvendig og nyttig informasjon videre til kolleger.

Hvordan den interne kommunikasjonen ser ut i praksis (hvilke jevnlige kommunikasjonsmøter som finner sted og hvilke verktøy som brukes i kommunikasjonen), er blant annet beskrevet i MS-håndboken under punkt "1.3.02 Intern kommunikasjon".

Vi forventer av alle medarbeidere at de er oppriktige, høflige og respektfulle i omgang med hverandre.

Utdrag fra Doka Groups firmapolitikk.

Korrupsjon

Grunnleggende

Korrupsjon er misbruk av betrodd makt. Bestikkelser, fordeler som gis eller mottas, forbudte intervensjoner og andre former for korrupsjon samt skadene dette fører med seg over hele verden, er en faktor som må tas på alvor i dagens rettslige, økonomiske og politiske realitet. Derfor bekjemper Doka Group alle typer korrupsjon.

Følgende bestemmelser er formulert med tanke på transaksjoner og situasjoner hvor medarbeidere i Doka Group eller eksterne tredjeparter som handler i Doka Groups navn, er involvert.

Bestikkelser

Bestikkelser er en form for korrupsjon. Doka Groups definisjon av bestikkelse er i samsvar med denne adferdskodeksen. Bestikkelse foreligger spesielt når følgende personer tilbyr, forespeiler, lover, gir, krever eller mottar finansielle eller andre fordeler med det formål å gjøre forretninger eller skaffe seg andre illegale fordeler i avviklingen av forretninger:

- Innehavere av et embete eller andre offentlig ansatte
- Politikere, politiske partier hhv. deres representanter
- Andre eksterne tredjeparter

Doka Group forbyr sine medarbeidere uttrykkelig enhver form for bestikkelse, uavhengig av verdi eller form (kontanter, naturalia etc.). Medarbeidere som ikke holder seg til dette forbudet, må regne med strenge disiplinære og/eller sivile hhv. strafferettslige sanksjoner.

Hvis medarbeidere i Doka Group skulle bli utsatt for et forsøk på bestikkelse eller hvis det skulle foreligge mistanke om at en ekstern tredjepart prøver å påvirke en medarbeider på utilbørlig vis, må medarbeideren straks ta kontakt med sin overordnede eller med avdelingen Corporate legal & public affairs.

Gaver, bevertning

Doka Group forbyr medarbeidere å tilby eller motta gaver, bevertning eller lignende når dette skjer for å påvirke forretningstransaksjoner på en utilbørlig, uetisk måte, eller hvis det bare er fare for at det kan gis inntrykk av en utilbørlig påvirkning.

Doka Group prøver imidlertid å opprettholde gode relasjoner til sine forretningspartnere, og i den forbindelse kan medarbeidere av og til motta eller tilby små gaver eller bevertning (f.eks. invitasjon til forretningsmiddag, vanlige reklamegaver som kulepenn, kalendere etc.), så lenge dette ikke skjer for å påvirke forretningsmessige avgjørelser på utilbørlig vis eller det kan gis inntrykk av en utilbørlig påvirkning.

Å gi eller motta gaver i form av kontanter eller lignende (f.eks. sjekker, bankoverføringer) er imidlertid forbudt, uansett hvor små beløp det måtte dreie seg om.

Prinsippene i dette avsnittet gjelder også ved etablering av nye forretningsforbindelser.

Doka Group bekjemper alle typer korrupsjon.

Hvitvasking

Personer eller organisasjoner som er involvert i kriminelle aktiviteter (f.eks. narkotikahandel, bestikkelser, bedrageri, utpressing), prøver ofte å "vaske" penger fra disse aktivitetene for å gjemme dem for myndighetene eller la dem fremstå som legitime inntekter. I de fleste land er hvitvasking av penger forbudt.

Doka Group forplikter seg til å overholde alle anti-hvitvaskingsbestemmelser fullstendig. Derfor inngår Doka Group bare forretningsrelasjoner med ansatte kunder eller forretningspartnere som utelukkende gjennomfører legitime forretninger og hvis midler stammer fra legale kilder.

Alle områder innenfor Doka Group må derfor forsikre seg om at de ikke aksepterer penger som har forbindelse med hvitvasking. I tvilstilfeller må det utføres en omhyggelig kontroll for å få mest mulig informasjon om forretningspartneren. Ved mistanke om eller tegn på at en forretningspartner driver med hvitvasking eller andre illegale aktiviteter, må det straks tas kontakt med avdelingen Corporate legal & public affairs.

Forhold til offentlige instanser og myndigheter

De fleste land i verden har strenge rettslige bestemmelser angående hva offentlige instanser og myndigheter kan motta av gaver og "smøring".

Som allerede beskrevet i ovenstående avsnitt, er det forbudt for medarbeidere i Doka Group å forespeile, love eller gi innehavere av embeter eller andre offentlig ansatte kontanter eller lignende, særlig hvis det gjøres for å oppnå særbehandling eller for å påvirke offisielle avgjørelser.

Politiske tendenser og politisk engasjement

Det er ikke tillatt å gi gaver eller andre pengebeløp til politiske partier, verken direkte eller indirekte. Som en upolitisk organisasjon avholder Doka Group seg fra å gi penger eller naturalia til politiske kandidater, politiske partier eller organisasjoner som arbeider for å fremme interessene til politiske partier eller politiske ideologier.

Medarbeiderne kan imidlertid være politisk aktive, hvis

- disse personlige politiske aktivitetene er legale
- alle personlige politiske aktiviteter finner sted utenfor arbeidstiden
- det ikke brukes ressurser som tilhører Doka Group til de personlige politiske aktivitetene
- de personlige politiske aktivitetene ikke har negativ innflytelse på Doka Group på noen måte

Konkurranseregler

Grunnleggende

Konkurranseregler, inklusive kartellover, beskytter den frie konkurransen. Doka Group har forpliktet seg til en tøff, lovlig, oppriktig og etisk uklanderlig konkurranse. Vi sørger for at vår forretningspraksis er i samsvar med konkurranseretten på alle måter overalt hvor vi opererer.

Brudd på internasjonale og nasjonale konkurranseregler kan få alvorlige konsekvenser både for Doka Group og for de involverte medarbeiderne. Konsekvensene kan gå fra høye bøter via sivilrettslige søksmål til skadeserstatningskrav fra kunder, konkurrenter etc.

Dette kapittelet kan ikke dekke de omfattende konkurransereglene som gjelder i omgang med kunder, leverandører og konkurrenter på markedet. Fordi materien er så kompleks og fordi feil adferd eller brudd på loven kan ha negative konsekvenser, må det i tvilstilfeller alltid tas kontakt med ansvarlig overordnet eller med avdelingen Corporate legal & public affairs, og det så tidlig som mulig.

Utilbørlig konkurranse

Etter gjeldende lovgivning er alle konkurransetiltak som bruker utilbørlige midler, forbudt, spesielt

- villedning (for å dekke over egnet informasjon om forretningsrelasjoner som f.eks. produkters beskaffenhet, opprinnelse, produksjonsmåte, prisberegning etc.)
- misbruk av merking (f.eks. CE-merket på et produkt selv om kontrollen aldri har blitt gjennomført, bruk av beskyttede varemerker osv.)
- handlinger som er utilbørlige eller umoralske, f.eks. boikott og diskriminering, kontraktsbrudd, til-litsbrudd

Oppførsel mot kunder

Vi oppfører oss redelig mot alle eksterne tredjeparter og satser på våre produkters og tjenesters fortrinn i konkurranse med andre. Vi passer på at salgsmateriell, annonser og andre kunngjøringer beskriver produktene og tjenestene på en fair og korrekt måte.

Vi behandler alle kunder oppriktig og rettferdig og på en måte som respekterer hans eller hennes uavhengighet.

Konkurranseskrenkende avtaler eller overenskomster med distributører, forhandlere, produsenter eller andre kunder er som regel ulovlige, spesielt hvis den aktuelle kunden arbeider innenfor videresalg.

Utover dette vil Doka Group aldri misbruke en eventuell markedsdominans.

Oppførsel mot leverandører

Doka Group treffer avgjørelser om innkjøp utelukkende på grunn av kvalitet, frister og pris på produktene eller tjenestene samt på grunn av tilbyders service. Kunder eller leverandører som samtidig er konkurrenter, blir behandlet redelig og likedan som andre.

Utover dette inngår Doka Group aldri avtaler med en leverandør som går ut på at forretninger bare gjøres på betingelse av at leverandøren til gjengjeld kjøper produkter eller tjenester av Doka Group.

Vi bekjenner oss til en rettferdig konkurranse som gir alle deltakere muligheten til å utfolde seg fritt..

Oppførsel mot konkurrenter

Det inngås ikke avtaler med konkurrenter. Doka Group inngår ikke konkurransehindrende avtaler, spesielt ikke med hensyn til priser, betingelser, produksjonskvantum, oppdeling av kunder eller salgsområder etc., verken muntlig, skriftlig eller gjennom konkludent adferd. Det samme gjelder for avtaler med konkurrenter om å ikke drive forretninger med en bestemt kunde eller leverandør (boikott, leveringsnekt).

Markedsinformasjon samles inn med rettmessige midler.

Doka Group utveksler ikke informasjon om fremtidig prisutvikling med konkurrenter. Generelt skal ikke medarbeidere i Doka Group snakke om interne saker når de har kontakt med konkurrenter, f.eks. ikke om

- priser og salgsbetingelser
- kostnader
- beholdningslister
- produksjonsplaner
- markedsversikter
- annen fortrolig eller beskyttet informasjon

Avtaler om grunnlegging av fellesforetak (joint ventures) og om samarbeid mellom bedrifter (samarbeidsavtaler) kan påvirke konkurransesituasjonen hvis de inngås mellom (potensielle) konkurrerende bedrifter. Fellesforetak, samarbeid og sammenslåing av bedrifter har ofte konsekvenser også utenfor landet de ble inngått i. Det må derfor avklares om de er lovlige i de relevante rettssystemene.

Derfor må alle planlagte fellesforetak, samarbeidsavtaler og andre sammenslåinger av bedrifter avtales med avdelingen Corporate legal & public affairs så tidlig som mulig. I henhold til forretningsordenen må slike avtaler prinsipielt også ha styrets godkjenning.

Da sammenlignende reklame bare er tillatt under helt bestemte forutsetninger, benytter Doka Group seg som regel ikke av slik reklame. Eventuelle sammenligninger med konkurrerende produkter eller tjenester må alltid være saklige, redelige, fullstendige og sannferdige. Dataene og informasjonen som brukes, må kontrolleres nøye.

Vi kommer ikke med negative eller nedsettende bemerkninger om konkurrenter.

Eksporthkontroll

Grunnleggende

Mange regjeringer i verden har bestemmelser som begrenser eksport av varer og teknologi. Disse bestemmelsene har flere mål:

- Å begrense konflikter over hele verden og hindre at nye konflikter oppstår.
- Å beskytte stater sikkerhet ved at terrorgrupper og fiendtlig innstilte regimer ikke har tilgang til forsvarsprodukter og -teknologi.
- Å beskytte ryktet til stater og regjeringer fordi de ikke vil stemples som leverandører av våpen og forsvarsprodukter eller bli mistenkt for å støtte bestemte regimer.

Doka Group føler også en forpliktelse overfor disse målene. Dessuten kan brudd på bestemmelsene om eksportkontroll innebære høye straffer (for eksempel beslaglegging og konfiskering av gods og omsetning samt nektelse av fremtidig eksporttillatelse eller forenklet tollbehandling) og et betraktelig tap av anseelse.

I de landene vi opererer i, holder vi oss til alle bestemmelser om begrensnig av eksport av gods, embargoer og sanksjoner mot enkelte land og personer.

Kontrollert gods og produkter

Produkter det finnes eksportbegrensninger for, kan prinsipielt deles inn i tre grupper:

- Militært materiell: Her dreier det seg om gods som brukes til militært formål og som vanligvis er utviklet for dette formålet.
- Flerbruksvarer (dual use): Her dreier det seg om gods som i første omgang brukes til sivile formål, men som uten store anstrengelser kan "misbrukes" til militære eller andre forbudte formål.
- Varer som er underlagt sanksjoner: Her dreier det seg om gods som på grunn av sanksjoner eller embargoer ikke kan eksporteres til bestemte land. I de fleste tilfeller dreier det seg om gods som kan brukes til intern represjon (f.eks. håndvåpen, kroppsvern som f.eks. kan brukes av politiet) eller om gods som er viktig for bestemte industrigrupper i et land det foreligger sanksjoner mot.

Om et produkt faller inn under eksportbegrensningene etter disse bestemmelsene, avhenger av produktets egenskaper og tekniske beskaffenhet.

Kontrollert sluttbruk

Selv når et produkt ikke er berørt av eksportbegrensninger på grunn av sine spesifikke egenskaper, kan eksporten begrenses eller forbys hvis det skal brukes til bestemte, forbudte formål. Ved slike forbudte formål dreier det seg spesielt om bruk i sammenheng med masseutryddelsesvåpen og bæreraketter for disse, samt om bruk til militære formål i land det foreligger et våpenembargo for.

Utover dette tar vi hensyn til følgende aspekter:

Personer

Mange stater har i sammenheng med sanksjoner og embargoer fattet bestemmelser om at det ikke er lov til å gjennomføre forretningstransaksjoner med bestemte (fysiske eller juridiske) personer (listeførte personer).

Risiko for utroskap

Det kan forekomme at (juridiske eller fysiske) personer som ikke får tak i bestemte varer på legalt vis, f.eks. fordi de ikke får eksporttillatelse, prøver seg på bedrageri. Dette kan f.eks. skje ved at de oppgir en tredjepart som mottaker av varene eller gir oss feil informasjon om en eksporthandel. Ingen kan være trygge for slike bedrageriforsøk.

Eksport og transfer av teknologi og programvare

Akkurat som varer og produkter, kan også teknologi (dvs. informasjon, tegninger, delelister, anvisninger som gjør det mulig å produsere et produkt) og programvare være militært materiell, flerbruksvarer eller være underlagt sanksjoner. Hvis dette er tilfelle, er muligheten til å levere slik teknologi eller programvare videre til utlandet begrenset. Eventuelt trenger man en tillatelse.

Før vi gir fra oss teknologi eller programvare, forsikrer vi oss om at det er lov, hhv. at vi har alle godkjenninger vi trenger.

Interesse- konflikter

Doka Group respekterer sine medarbeideres privatsfære og viser normalt ingen interesse for private anliggender som ligger utenfor medarbeiderens arbeidsområde. Allikevel må alle medarbeidere i Doka Group unngå situasjoner hvor personlige eller familiære interesser står eller kunne komme til å stå i konflikt med Doka Groups interesser. Personlige interesser må ikke påvirke den profesjonelle vurderings-
evnen til medarbeiderne våre.

I forretningslivet oppstår interessekonflikter vanligvis når personlige aktiviteter som medarbeidere eller deres nærmeste familiemedlemmer er involvert i (ektefeller, foreldre, barn eller andre personer som lever i samme husholdning), kommer i konflikt med bedriftens forretninger. Det kan da oppstå tvil om måten forretningsavgjørelser er tatt på og om integriteten til den som har tatt avgjørelsene.

Eksempler på mulige interessekonflikter:

- Aktiviteter utenfor Doka Group som påvirker eller kan påvirke arbeidsytelsen for Doka Group.
- Forretninger med bedrifter eller privatpersoner hvor innehaveren eller den direkte forhandlingspartne-
ren er en nær slektning.
- Mottak av gaver, bevertning etc.

Mange faktiske eller potensielle interessekonflikter kan løses på en måte som er akseptable både for de involverte medarbeiderne og for bedriften. Men uansett må eksisterende eller mulige interessekonflikter legges åpne gjennom en skriftlig melding til overordnet og gjennom en registrering i personalmappen.

Personlige interesser
må ikke påvirke profes-
jonell dømmekraft og
handlemåte.

Eksisterende og mulige
interessekonflikter må
rapporteres skriftlig.

Overholdelse av adferdskodeksen

Alle medarbeidere i Doka Group oppfordres til å overholde adferdskodeksen og til å spørre hvis noe er uklart.

Grunnleggende

Alle medarbeidere i Doka Group er ansvarlige for å overholde bestemmelsene i denne adferdskodeksen, i tillegg til lover, interne retningslinjer og bestemmelser. Dette er vesentlig for at Doka Group skal kunne ha suksess på lang sikt og gjelder derfor også i vanskelige situasjoner.

Når du konfronteres med spørsmål eller situasjoner som ligger i et grenseområde og hvor verken adferdskodeksen eller interne retningslinjer og bestemmelser kan svare deg på hva du skal gjøre, bør du stille deg følgende spørsmål:

- Er det jeg har planlagt lovlig? Forlanges det noe av meg som jeg syns er feil?
- Er situasjonen transparent og plausibel?
- Ville jeg handle på samme måte hvis overordnede, toppledelsen i Doka Group eller arbeidskollegene mine var til stede?
- Ville det være ubehagelig for meg hvis mediene omtalte det jeg vil gjøre?

Kontaktpersoner

Hvis du har tenkt nøye over disse spørsmålene og fremdeles er usikker på hva du skal gjøre, bør du henvende deg til følgende personer:

- din direkte overordnede
- andre ledere i Doka Group
- compliance officer i Doka Group

Compliance Officer

Compliance officer i Doka Group er ansvarlig for

- administrasjonen av adferdskodeksen (f.eks. oppdateringer)
- svar på hvordan adferdskodeksen skal interpreteres i forretningshverdagen
- rapporteringssystemet til styret i Doka Group om hvordan gruppene overholder adferdskodeksen.

Ta kontakt med compliance officer hvis du

- er usikker på hvordan du skal oppføre deg i en bestemt forretningssituasjon
- mener at adferdskodeksen står i konflikt med lokale lover eller med interne retningslinjer og bestemmelser
- har forbedringsforslag til adferdskodeksen.

Kontaktinformasjonen til compliance officer står i Doka Groups bedriftsinterne kommunikasjonsmedier, på lokale oppslag, plakattavler etc., eller kan fås hos personalavdelingen.

Varsling av feil adferd

Når du har oppdaget eller mistenker feil adferd, må du varsle om dette med en gang.

Varslet vil bli behandlet strengt fortrolig.

Det kan forekomme at medarbeidere i Doka Group oppdager eller mistenker brudd på bestemmelsene i adferdskodeksen, andre interne retningslinjer og bestemmelser eller lovmessige forskrifter. Feil adferd kan få alvorlige negative konsekvenser for forretningsvirksomheten og/eller ryktet til Doka Group og tolereres derfor ikke.

Hvis medarbeidere i Doka Group oppdager eller mistenker feil adferd, oppfordres de til å varsle om dette med en gang. Å lukke øynene eller se en annen vei er også uetisk.

Den **direkte overordnede** er vanligvis den beste kontaktpersonen når en medarbeider i en bestemt situasjon ikke er sikker på hva han eller hun skal gjøre. Utover dette kan medarbeiderne også henvende seg til en annen **leder** i Doka Group, til medarbeidere i **personalavdelingen**, til **tillitsvalgte** eller til **compliance officer**.

I tillegg til disse interne kontaktene inngår Doka Group en avtale med en uavhengig ekstern tjenesteyter hvor den såkalte Doka Group Ethics Line innrettes. Denne skal registrere varslinger om bevist eller mistenkt feil adferd.

Alle varsler som kommer inn via Doka Group Ethics Line, behandles fortrolig og undersøkes etter en definert prosess.

For å gjøre undersøkelsesprosessen lettere er det ønskelig at medarbeiderne identifiserer seg når de varsler. Det er imidlertid også mulig å være helt anonym. Nærmere informasjon om Ethics line står også i Doka Groups interne kommunikasjonsmedier, i lokale oppslag, plakattavler etc., eller kan fås hos personalavdelingen.

For å fremme en åpen og tillitsfull kommunikasjon erklærer Doka Group hermed at varsling om beviste eller mistenkte brudd på lover, adferdskodeks eller andre interne retningslinjer og bestemmelser, aldri på noen måte vil få negative konsekvenser for medarbeiderne.

Det gjelder også for andre personer som bidrar med viktig informasjon i oppklaringen av feil adferd. Vi forsikrer at alle varsler som kommer inn, behandles fortrolig og undersøkes etter en definert prosess.

Doka Group forbeholder seg imidlertid uttrykkelig retten til å iverksette disiplinære tiltak mot medarbeidere som med vitende og vilje kommer med falske beskyldninger.

