

ETISKE RETNINGSLINJER

2026



INNHold

1 Brev fra administrerende direktør	3
2 Innledning	4
2.1 Overordnet.....	4
2.2 Virkeområde.....	4
2.3 Ansvarlighet.....	4
2.4 Borregaards risikoer.....	5
3 Omsorg for mennesker	6
3.1 Helse og sikkerhet.....	6
3.2 Menneske- og arbeidstakerrettigheter.....	6
3.3 Respekt, mangfold, inkludering og like rettigheter.....	7
3.4 Ett rusfritt arbeidsmiljø.....	7
3.5 Nei til kjøp av seksuelle tjenester.....	8
3.6 Personvern.....	8
4 Handle med integritet	9
4.1 Nei til korrupsjon og bestikkelser.....	9
4.1.1 Å gi eller motta gaver.....	10
4.1.2 Arrangementer.....	10
4.1.3 Hvitvasking.....	10
4.2 Unngå interessekonflikter.....	11
4.3 Rettferdig konkurranse.....	12
4.4 Nei til innsidehandel.....	12
4.5 Handelslovgivning og sanksjoner.....	13
4.6 Skriftlighet og etterrettelighet i avtaler og finansielle forhold.....	13
5 Borregaards eiendom og interesser	14
5.1 Beskyttelse av eiendom og informasjon.....	14
5.2 Beskyttelse av omdømme.....	14
6 Borregaards interessenter	15
6.1 Beskyttelse av klima og miljø.....	15
6.2 Lokalsamfunn.....	15
7 Etterlevelse	16
7.1 Plikten til å etterleve regelverket.....	16
7.2 Varsling.....	16
7.3 Iverksettelse, opplæring og kontroll.....	16

1 BREV FRA ADMINISTRERENDE DIREKTØR

Kjære kollegaer,

Borregaard skal drive sin virksomhet i overensstemmelse med prinsipper for ansvarlig, etisk og sunn forretningspraksis og overholde alle gjeldende lover og offentlige forskrifter. Dette forutsetter en samlet innsats fra alle ansatte og øvrige som representerer selskapet. Det er viktig at hver enkelt forstår sitt ansvar for riktige avgjørelser og adferd i situasjoner hvor dette kan bli utfordret.

Borregaards etiske retningslinjer er forankret i Borregaards kultur- og verdidokument «På Borregaards vis». De setter en overordnet standard for hvordan vi driver vår virksomhet og tar ansvarlige forretningsbeslutninger, som skaper verdier samtidig som vi beskytter miljøet. De etiske retningslinjene gir klare prinsipper og regler for hvordan den enkelte skal opptre på vegne av selskapet. Etiske utfordringer vil imidlertid kunne endres over tid og variere mellom forretningsområder og avdelinger. Det er derfor viktig at etiske utfordringer tas opp i egen avdeling og vurderes sammen med kollegaer og leder. For ytterligere veiledning kan HR-avdelingen kontaktes.

Borregaard er avhengig av tillit blant våre interessenter. Tillit må fortjenes hver dag gjennom gode relasjoner og handlinger som viser at vi er til å stole på. Vi er avhengig av hver enkelt av dere for å få dette til.

Takk for ditt bidrag til å gjøre Borregaard til det gode selskapet det er.



Tom Erik Foss-Jacobsen
Administrerende direktør

2 INNLEDNING

2.1 Overordnet

Borregaards verdier er *bærekraftig, langsiktig og redelig*. Bærekraftig beskriver hele Borregaards forretningsmodell, og selskapet har gjennom sin lange historie vist at virksomheten legger langsiktighet til grunn for sin utvikling og sine beslutninger. Å opptre redelig vil si å utvise personlig integritet og «å gjøre det rette», selv om ingen ser på. Integritet er sammenhengen mellom liv og lære, at vi står for det vi mener er rett og ikke lar oss påvirke urettmessig i etiske spørsmål. Vi skal være ærlige, sannferdige og pålitelige.

Vi skal opptre ansvarlig og yte respekt overfor enkeltmennesker, forretningsforbindelser og ulike samfunns kulturer.

Ansatte, styremedlemmer og andre som opptrer på vegne av Borregaard skal overholde gjeldende lovgivning og internasjonale anerkjente konvensjoner, samt disse etiske retningslinjene i all sin virksomhet for Borregaard. I de tilfeller hvor det er forskjell mellom Borregaards retningslinjer og lovgivningen, skal vi velge det strengeste alternativet.

Borregaards etiske retningslinjer er ikke uttømmende. Selskapet har flere styrende dokumenter og spesifikke retningslinjer som utfyller de etiske retningslinjene og beskriver bedriftens standpunkt på ulike områder. De etiske retningslinjene beskriver først og fremst den enkeltes ansvar innenfor rammene som er beskrevet, og så henvises det til hvilke ytterligere dokumenter som er relevant for det spesifikke temaet som behandles.

Det vil også være områder eller situasjoner som ikke er beskrevet konkret i retningslinjene. Det er derfor viktig at vi alle bidrar til at krevende spørsmål tas opp med leder eller kollegaer og drøftes åpent for å finne gode løsninger – basert på det overordnede verdigrunnlaget vi har felles.



I de tilfeller hvor det er forskjell mellom Borregaards retningslinjer og lovgivningen, skal vi velge det strengeste alternativet.

2.2 Virkeområde

Borregaards etiske retningslinjer gjelder for alle ansatte og styremedlemmer i Borregaard-konsernet. Det samme gjelder ansatte og styremedlemmer i foretak som kontrolleres av Borregaard. Retningslinjene gjelder også for konsulenter, mellommenn og andre som opptrer på vegne av Borregaard.

Borregaard oppfordrer og forventer også at alle forretningspartnere skal følge prinsipper som samsvarer med standardene i disse retningslinjene. Våre leverandører skal signere Borregaards etiske retningslinjer for leverandører eller bekrefte å ha standarder som samsvarer med disse etiske retningslinjene.

2.3 Ansvarlighet

Styret i Borregaard eier og godkjenner disse retningslinjene og de fremlegges årlig for styret for godkjenning.

Administrerende direktør er overordnet ansvarlig for de etiske retningslinjene, mens direktør for organisasjon og samfunnskontakt er ansvarlig for implementering, oppfølging og vedlikehold.

De etiske retningslinjene gjøres tilgjengelig for alle ansatte, ledere og styremedlemmer. Det skal også være henvisning til de etiske retningslinjene i ansettelseskontrakter og Borregaards personalthåndbok.

2.4 Borregaards risikoer

Borregaard arbeider systematisk og med en bred tilnærming for å få oversikt over de ulike risikoer som kan påvirke bedriften. Dette gjelder på alle relevante områder; kommersielt, innen HMS-området og med hensyn til omdømme og etiske forhold.

Et internt compliance board er opprettet for særskilt å gjennomgå og vurdere bedriftens aktiviteter og sikre etterlevelse av gjeldende lover, forskrifter og interne retningslinjer. Compliance board identifiserer fokusområder ut ifra en vurdering av risiko, vesentlighet og relevans. Gjennom programmet for samfunnsengasjement, jevnlig

interessentdialog, medieanalyser og investormøter skaffer Borregaard seg oversikt over interessenters vurderinger av bedriftens risikoer og utfordringer.

Borregaards viktigste og mest vesentlige temaer relatert til bærekraft og samfunnsansvar er beskrevet i bærekraftsrapporteringen og er identifisert og rangert i egne interessent- og vesentlighetsanalyser.

Temaene og prinsippene i disse etiske retningslinjene skal reflektere bedriftens risikoer til enhver tid og oppdateres (ved behov) ved endringer i det overordnede risikobildet.



3 OMSORG FOR MENNESKER

3.1 Helse og sikkerhet

Sikkerhet er Borregaards høyeste prioritet og vår visjon er ingen skade på ansatte eller tredjeparter. Borregaard skal være en trygg arbeidsplass. Helse, miljø og sikkerhet (HMS) er integrert i styringssystemet og vi følger gjeldende lovgivning. Borregaard arbeider med en proaktiv tilnærming på området med «føre-var-prinsippet» som rettesnor. Grundige og systematiske årsaksanalyser gjennomføres for å oppnå forbedringer.



Sikkerhet er Borregaards høyeste prioritet og vår visjon er ingen skade på ansatte eller tredjeparter.

3.2 Menneske- og arbeidstakerrettigheter

Borregaard støtter og respekterer internasjonalt anerkjente menneske- og arbeidstakerrettigheter. Dette inkluderer FNs verdenserklæring om menneskerettigheter (ILO) kjernekonvensjoner om grunnleggende rettigheter og prinsipper i arbeidslivet samt OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Vi følger gjeldende lokal lovgivning i de selskapene vi operer.

Bruk av barnarbeid eller tvangsarbeid tolereres ikke. Vi jobber systematisk og har etablerte systemer på plass for å minimere alle former for brudd på menneskerettighetene og sikre anstendige arbeidsforhold i egen organisasjon, hos våre leverandører og forretningspartnere.

Borregaard støtter retten ansatte har til fri fagorganisering og andre former for demokratisk valgt arbeiderrepresentasjon. Tillitsvalgte og andre interessenter skal involveres i relevante saker. I land hvor retten til fagorganisering er begrenset, vil Borregaard søke å etablere alternative muligheter for ansatte til å påvirke sin egen arbeidssituasjon.

Ditt ansvar

- Jobbe aktivt for alltid å utføre arbeidet ditt på en sikker måte.
- Gjøre deg kjent med og etterleve selskapets HMS-regler.
- Underrette din nærmeste overordnede om viktige helse- og sikkerhetsforhold på og i tilknytning til arbeidsplassen din.
- Vise omsorg for dine kollegaer og forretningspartnere ved å gi direkte og konstruktive tilbakemeldinger basert på prinsippet «Takk for at du bryr deg».

Mer informasjon

[Borregaards retningslinjer for engasjement for miljø, klima, helse og sikkerhet](#)

Ditt ansvar

- Ikke forårsake eller medvirke til overtredelse eller omgåelse av menneske- og arbeidstakerrettigheter.
- Gi beskjed om enhver overtredelse eller omgåelse av menneske- og arbeidstakerrettigheter som du blir oppmerksom på, enten i vår egen virksomhet, hos våre leverandører eller øvrige forretningspartnere.
- Respektere personlig verdighet, personvern og andre rettigheter for enkeltpersoner du samhandler med.

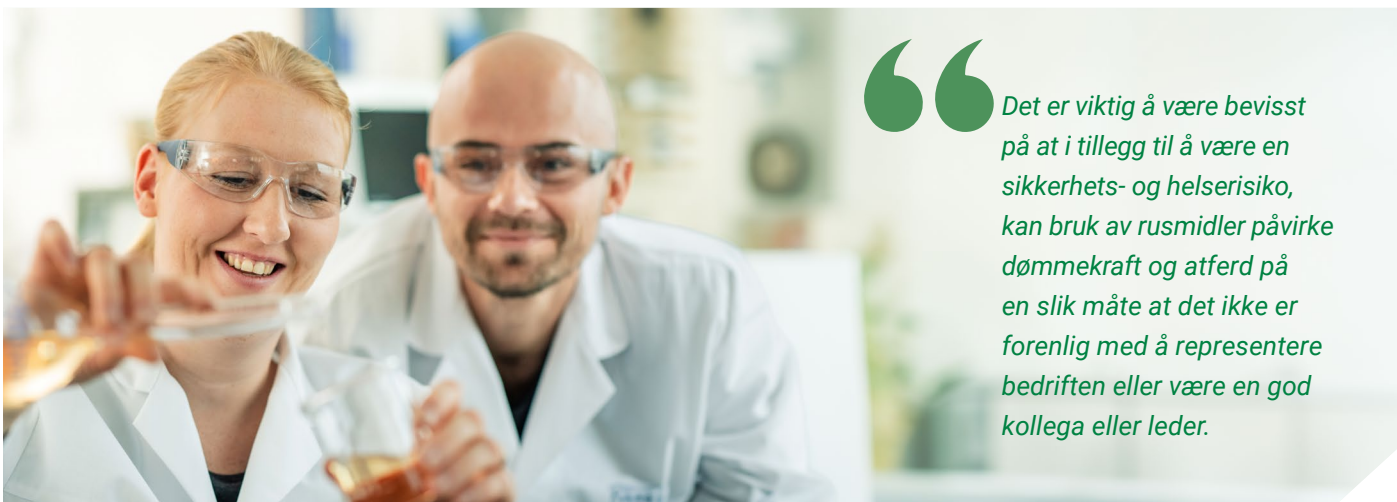
Mer informasjon

[Borregaard's Human rights policy](#)

[FNs verdenserklæring om menneskerettigheter](#)

[ILOs kjernekonvensjoner om grunnleggende rettigheter og prinsipper i arbeidslivet](#)

[OECD retningslinjer for flernasjonale selskaper](#)



Det er viktig å være bevisst på at i tillegg til å være en sikkerhets- og helserisiko, kan bruk av rusmidler påvirke dømmekraft og atferd på en slik måte at det ikke er forenlig med å representere bedriften eller være en god kollega eller leder.

3.3 Respekt, mangfold, inkludering og like rettigheter

Borregaard vil at arbeidsplassen skal være kjennetegnet av mangfold og respekt for ulike oppfatninger og vi følger gjeldende arbeidsmiljølovgivning.

Vi skal behandle hverandre med respekt og tydelig unngå oppførsel og kommunikasjon som kan oppfattes som diskriminerende, trakasserende, krenkende eller truende. Ingen diskriminering, uansett om den er basert på kjønn, seksuell legning, alder, etnisitet, kultur, religiøs overbevisning eller andre forhold, skal finne sted.

Et godt arbeidsmiljø preget av respekt og mangfold handler ikke bare om fravær av trakassering og diskriminering, men at vi alle legger til rette for, og aktivt bidrar til, at forskjellighet, mangfold og like muligheter blir en styrke for bedriften.

Ditt ansvar

- Behandle alle med respekt, rettferdighet og verdighet.
- Fatte beslutninger basert på kvalifikasjoner og mangfold, uten å legge vekt på forhold som diskriminerer og strider med prinsippet om likebehandling.

Mer informasjon

[Borregaard's Human rights policy](#)

3.4 Ett rusfritt arbeidsmiljø

Borregaard aksepterer ikke bruk av narkotika i forbindelse med utførelse av arbeid. Dette gjelder også ved arbeidsoppdrag og forretningsreiser for Borregaard.

Ved ordinært arbeid skal ikke alkohol nytes på arbeidsplassen. Alkohol skal heller ikke kombineres med håndtering av maskiner, bilkjøring eller annet arbeid som er uforenlig med inntak av alkohol. Alkohol kan serveres i forbindelse med representasjon eller interne bedriftsarrangementer, forutsatt at forbruket er moderat og tid og sted er passende.

Det er viktig å være bevisst på at, i tillegg til å være en sikkerhets- og helserisiko, kan bruk av rusmidler påvirke dømmekraft og atferd på en slik måte at det ikke er forenlig med å representere bedriften eller være en god kollega eller leder.

Ditt ansvar

- Ikke utføre arbeid under påvirkning av alkohol eller narkotika.
- Ikke kjøre bil eller andre kjøretøy under påvirkning av alkohol eller narkotika.
- Være bevisst og måteholden når alkohol serveres på bedriftsarrangementer.

Mer informasjon

[Borregaard's Human rights policy](#)



3.5 Nei til kjøp av seksuelle tjenester

Borregaard tillater ikke kjøp av seksuelle tjenester i forbindelse med arbeid eller oppdrag for bedriften. Dette vil bidra til å forhindre menneskehandel og brudd på menneskerettigheter.

3.6 Personvern

Borregaard respekterer personvernet til ansatte og forretningspartnere og vil kun benytte personopplysninger i samsvar med gjeldende personvernregelverk.

Den enkelte har krav på innsyn i behandlingen av personopplysninger og har rett til å sørge for at personopplysningene er korrekte. Personopplysninger skal kun benyttes for det formålet de er innhentet. Tilgangen til personopplysninger begrenses, og opplysningene lagres ikke lenger enn det som er nødvendig ut ifra det formålet som opplysningene er innhentet.

Borregaard har systemer på plass som sikrer at både manuell og automatisert behandling av personopplysninger kan skje i henhold til gjeldende lovgivning.

Ditt ansvar

- Ikke kjøpe seksuelle tjenester når du er på tjenestereise eller på andre oppdrag for bedriften.
- Aldri oppfordre andre til å kjøpe seksuelle tjenester eller ta imot seksuelle tjenester som andre har betalt for.

Ditt ansvar

- Respektere den enkeltes rett til personvern.
- Gjøre deg kjent med reglene om personvern og behandle personopplysninger i samsvar med disse.

Mer informasjon

Borregaards personalhåndbok, kap 3 (internt dokument)

Borregaard GDPR management system (internt dokument)

4 HANDLE MED INTEGRITET

4.1 Nei til korrupsjon og bestikkelser

Borregaard har nulltoleranse for korrupsjon, inkludert bestikkelser, tilretteleggingsbetaling og utilbørlig påvirkningshandel.

Vi følger gjeldende regelverk knyttet til antikorrupsjon og arbeider aktivt for at våre forretningspartnere skal gjøre det samme.

Bestikkelser forekommer når man enten direkte eller indirekte tilbyr, gir, mottar, ber om eller avtaler å ta imot en utilbørlig fordel av noe slag i kraft av sin stilling. En utilbørlig fordel er en fordel som ikke har et legitimt forretningsformål og gis normalt for å påvirke mottakeren. Det er ingen krav om at den utilbørlige fordelen faktisk får mottakeren til å handle på en bestemt måte. En utilbørlig fordel er ikke bare penger, men kan omfatte alt av verdi som for eksempel donasjoner, reiser, naturalytelser og gunstige betingelser. Mottakeren kan være enten en selv, ens venner eller familie.

Påvirkningshandel er et tilbud om en utilbørlig fordel til, eller aksept av et slikt tilbud fra, en person som har muligheten til å påvirke utøvelsen av en stilling, et verv eller et oppdrag.

Tilretteleggingsbetaling er små beløp som betales til en offentlig tjenesteperson for å fremskynde eller sikre produkter eller tjenester som tjenestepersonen er forpliktet til å utføre uten slik betaling. Borregaard er imot tilretteleggingsbetaling, og det rettfærdiggjør ikke slike betalinger at det er vanlig eller fordelaktig i den aktuelle situasjonen.

Korrupsjon kan få alvorlige konsekvenser for Borregaard som selskap og for den enkelte. Det kan føre til straffeforfølgelse, erstatningsansvar, tapt fortjeneste og skadet omdømme.

“ Borregaard har nulltoleranse for korrupsjon, inkludert bestikkelser, tilretteleggingsbetaling og utilbørlig påvirkningshandel.



Ditt ansvar

- Sørge for at alle betalinger er rettmessige og korrekte, godkjent av rett person i selskapet og at de registreres riktig regnskapsmessig.
- Ikke tilby eller ta imot bestikkelser.
- Ikke foreta tilretteleggingsbetalinger selv om det er lovlig i jurisdiksjonen (landet) du befinner deg.
- Opptre åpent og transparent, og søke råd hos din nærmeste overordnede dersom en utfordrende situasjon oppstår. Slike diskusjoner er et viktig ledd i bedriftens innsats for å forebygge korrupsjon og bestikkelser.
- Gjøre deg kjent med antikorrupsjonsmanualen.

Mer informasjon

🔗 [Borregaard's Anti-Corruption Policy](#)

4.1.1 Å gi eller motta gaver

Gaver i forretningsmessig sammenheng skal ikke være egnet til å utilbørlig påvirke mottaker til fordel for giveren. Det kan være tillatt å tilby eller motta personlige høflighetsgaver forutsatt at de har en minimal økonomisk verdi, ikke gis ofte, og er klart passende under omstendighetene.

Det er ikke tillatt å gi eller motta kontanter eller gaver som blir gitt som en motytelse for en tjeneste. Gaver skal ikke gis i en sammenheng, eller på en måte som kan gi grunn til mistanke om at mottakeren vil holde gaven eller fordelene skjult for sin overordnede. Gaver fra Borregaard skal adresseres til mottakerens offisielle arbeidsadresse.

4.1.2 Arrangementer

Arrangementer for forretningsforbindelser skal alltid ha et konkret og relevant forretningsmessig formål, og skal være rimelige og hensiktsmessige når det gjelder både verdi og hyppighet. De som skal inviteres må ha klarering fra sin overordnede hvis Borregaard helt eller delvis skal betale.

Deltakelse fra Borregaards ansatte i tilsvarende arrangementer organisert av leverandører eller andre forretningsforbindelser, må følge samme prinsipp. Reise og opphold skal betales av Borregaard. Ansatte kan, under forutsetning av godkjenning fra leder, delta på arrangementer der forretningsmessige temaer utgjør hoveddelen av programmet.

4.1.3 Hvitvasking

Hvitvasking er ordninger som gjennomføres for at penger eller andre type eiendeler som er ervervet ved kriminelle handlinger, skal se ut som om de er lovlig tjent.

Borregaard er motstander av alle former for hvitvasking og vil følge gjeldende lovgivning om hvitvasking. Vi vil kun utføre forretninger med anerkjente forretningspartnere involvert i legitime forretningsaktiviteter og med midler fra legitime ressurser. Vi gjennomfører integritetsundersøkelser av nye forretningspartnere for å sikre dette.

Ditt ansvar

- Ikke gi eller motta gaver dersom det kan oppfattes å påvirke en beslutning.
- Sørge for transparens og åpenhet rundt eventuelle gaver som mottas eller gis og at de er i samsvar med ovennevnte retningslinjer og antikorrupsjonsmanualen.
- Underrette din nærmeste overordnede umiddelbart dersom du er tilbudt eller har mottatt gaver eller tjenester.

Ditt ansvar

- Sørge for at forretningsarrangementer du deltar på eller inviterer til har et konkret og relevant forretningsmessig formål og er rimelig i verdi, samt at din deltakelse er godkjent av din leder.

Ditt ansvar

- Være oppmerksom på forsøk på å betale kontant eller andre forhold som involverer uvanlige eller endrede betalingsinstruksjoner via bank eller på annen måte.
- Undersøke og rapportere mistenkelige transaksjoner til VP Finance. Dette inkluderer aktiviteter som kan ha eller har til hensikt å unndra skatt, toll eller andre avgifter.

4.2 Unngå interessekonflikter

En interessekonflikt kan oppstå når private interesser kan påvirke eller se ut til å påvirke evnen til å fatte beslutninger på vegne av Borregaard til konsernets beste. Den enkelte skal være lojal overfor Borregaard og unngå situasjoner med faktisk eller mulig interessekonflikt samt situasjoner hvor det utad kan oppfattes som en interessekonflikt.

Ansatte skal ikke ha arbeid eller andre oppdrag i virksomheter som Borregaard har eller kan forventes å ha en kommersiell relasjon til, uten å underrette sin nærmeste overordnede. Disse skal ikke være i strid med Borregaards interesser. En grundig vurdering bør gjøres for å unngå aktiviteter som kan oppfattes å fremme interessene til en konkurrent, en leverandør eller andre interessenter på Borregaards bekostning.

Borregaard tillater ikke at ansatte markedsfører produkter eller tjenester som konkurrerer med Borregaards forretningsvirksomhet eller på andre måter kan påvirke bedriften eller dets omdømme.

Ditt ansvar

- Sørg for å handle ut ifra hva som er i Borregaards interesse.
- Vurder dine personlige forhold og forbindelser som kan skape en faktisk eller mulig interessekonflikt, og unngå å delta i eller søke å påvirke beslutninger hvor du har eller kan ha en slik personlig interesse.
- Underrette din overordnede om mulige interessekonflikter, inkludert situasjoner hvor det utad kan oppfattes som en interessekonflikt.
- Vurder om andre arbeidsoppdrag eller verv kan være i strid med Borregaards interesser og sikre nødvendig godkjenning før du påtar deg slike oppdrag.

Mer informasjon

Borregaards personalhåndbok, kap 2 – Arbeidsreglement (internt dokument)



Den enkelte skal være lojal overfor Borregaard og unngå situasjoner med faktisk eller mulig interessekonflikt samt situasjoner hvor det utad kan oppfattes som en interessekonflikt.

4.3 Rettferdig konkurranse

Konkurranselovene beskytter fri konkurranse og forbyr adferd som begrenser handel eller rettferdig konkurranse og gjelder for alle virksomhetsnivåer. Videre bekjemper konkurranselovene ulovlig praksis som for eksempel prissamarbeid, markedsdeling, utveksling av sensitiv informasjon, anbudssamarbeid samt misbruk av en dominerende markedsposisjon.

Borregaard skal konkurrere på en rettferdig og etisk forsvarlig måte i samsvar med gjeldende konkurranse-lovgivning. Borregaard er opptatt av rettferdig og åpen konkurranse og av å ikke delta i aktiviteter som involverer å ulovlig fremskaffe, motta, bruke eller dele ikke-offentlig, konkurransesensitiv eller kommersielt sensitiv informasjon.

Ditt ansvar

- Gjøre deg kjent med og sikre etterlevelse av gjeldende konkurranselovgivning og interne retningslinjer.
- Ikke delta i aktivitet som innebærer å fremskaffe, motta, bruke eller dele ikke-offentlig, konkurransesensitiv eller kommersielt sensitiv informasjon
- Ta kontakt med juridisk direktør umiddelbart dersom du er i besittelse av eller blir kjent med at andre er i besittelse av ikke-offentlig, konkurransesensitiv eller kommersielt sensitiv informasjon. Det samme gjelder andre aktiviteter som strider med konkurranserettslovgivningen. Du må ikke drøfte eller dele informasjonen med andre.
- Søke råd fra juridisk avdeling i alle saker der det foreligger en eksponering for brudd på konkurranselovgivningen for Borregaard.

Mer informasjon

[🔗 Borregaard's Competition law compliance manual](#)

4.4 Nei til innsidehandel

Innsidehandel er forbudt ved lov og den enkelte må ikke bidra til dette. Dette omfatter kjøp eller salg av verdipapirer utstedt av Borregaard (eller andre børsnoterte selskaper), eller gi råd til andre om handel i slike verdipapirer på grunnlag av informasjon som ikke er kjent for offentligheten og som er egnet til å påvirke kursen på verdipapirene.

Ditt ansvar

- Beskytte konfidensiell forretningsinformasjon og ikke bruke den til egen fordel eller rådgivning ved kjøp eller salg av verdipapirer utstedt av Borregaard eller andre selskaper.
- Gjøre deg kjent med og følge Borregaards instruks for håndtering av innsideinformasjon ved kjøp eller salg av verdipapirer.
- Ta kontakt med juridisk direktør i alle saker der det er risiko for innsidehandel og ved tvil om hvordan Borregaards regler eller offentlige lover om innsidehandel skal fortolkes eller anvendes.

Mer informasjon

[🔗 Borregaard's instructions for managing inside information](#)

4.5 Handelslovgivning og sanksjoner

Internasjonale økonomiske sanksjoner pålegger begrensninger og forbud mot salg, overføring, levering eller eksport, direkte eller indirekte, av visse varer, teknologier, programvare, tjenester og midler, samt meglertjenester og teknisk assistanse, inkludert utlevering av informasjon i visse land og områder. Sanksjonslovgivningen forbyr også omgang med visse parter, spesifikt utpekt av myndigheter og internasjonale organisasjoner, underlagt sanksjonsbegrensninger.

Eksportlovgivningen pålegger restriksjoner og forbud mot salg, forsendelser, elektronisk overføring eller annen eksport av visse typer varer, eiendeler, programvare, midler og tjenester på tvers av landegrenser.

Borregaard vil rette seg etter regler om sanksjoner og eksport- og importkontroll som er gjeldende for virksomheten og har etablerte systemer som skal sikre etterlevelse.

Ditt ansvar

- Før nye forretningsforbindelser etableres, følge selskapets etablerte rutiner for å sikre at disse partene ikke er underlagt sanksjoner.
- Være særskilt oppmerksom på eksport og import til og fra områder og land underlagt sanksjonsregulering og eksportkontroll, og vurdere fortløpende om varer, tjenester eller midler er gjenstand for restriksjoner eller forbud. Merk at sanksjonsregler er komplekse og under stadig endring.
- Søk råd fra Trade Compliance Officer eller juridisk direktør før en forretningstransaksjon gjennomføres dersom du er i tvil om transaksjonen kan være gjenstand for sanksjons- eller eksportlovgivning.

4.6 Skriftlighet og etterrettelighet i avtaler og finansielle forhold

Borregaards avtaler med ansatte, forretningsforbindelser, myndigheter og samarbeidspartnere skal være skriftlige og arkiveres forsvarlig. Muntlige avtaler kan være vanskelige å dokumentere og kan noen ganger lede til mistanker om at noe ulovlig eller uetisk har funnet sted.

Borregaards regnskaper skal alltid være fullstendige og nøyaktige og i samsvar med gjeldende rett og god regnskapsskikk. Ansatte som tar del i kostnadsføring, finansielle transaksjoner eller regnskapsføring, skal påse at alle transaksjoner er fullstendig og nøyaktig dokumentert og registrert i samsvar med gjeldende rett, god regnskapsskikk og interne krav. Uriktig eller misvisende bokføring er ikke under noen omstendigheter akseptabelt.

Reiseregninger skal føres i samsvar med formelle krav til reiseregninger og kun etter berettiget krav til refusjon av kostnader fra bedriften. Ved bedriftsinterne arrangementer skal regningen signeres av leder med høyest stilling.



Borregaards avtaler med ansatte, forretningsforbindelser, myndigheter og samarbeidspartnere skal være skriftlige og arkiveres forsvarlig.

Ditt ansvar

- Sikre at avtaler er skriftlige, godkjent i henhold til virksomhetens fullmaktsmatrise og at de arkiveres forsvarlig.
- Sikre at reiseregninger og utgiftsrefusjoner er dokumenterte og knyttet til oppdrag for virksomheten.

5 BORREGAARDS EIENDOM OG INTERESSER

5.1 Beskyttelse av eiendom og informasjon

Borregaards eiendom og informasjon skal beskyttes mot misbruk, tyveri, skade eller ødeleggelse. Dette omfatter beskyttelse av immaterielle rettigheter som patenter, design, varemerker, oppskrifter, knowhow, ideer og annen bedriftsintern informasjon. Borregaards eiendeler skal ikke uten særskilt tillatelse brukes til den ansattes eget formål.

Et tillitsforhold til kunder, forretningsforbindelser, kollegaer og samfunnet skapes gjennom dialog og ved å dele perspektiver. Samtidig vil urettmessig deling av konfidensielle opplysninger kunne skade Borregaard. Forretningsinformasjon om Borregaard eller Borregaards forretningspartnere som ikke er offentlig og som man har fått tilgang til gjennom sitt arbeid er konfidensielle opplysninger. Eksempler på slike opplysninger er forretningsplaner, budsjetter, markedsførings- og salgsplaner, oppskrifter, designspesifikasjoner, kundeopplysninger og lignende. Konfidensielle opplysninger skal aldri gis videre til personer utenfor selskapet, med mindre dette er uttrykkelig godkjent av en overordnet med fullmakt til dette, eller er lovpålagt. Forpliktelsen til ikke å dele slik informasjon gjelder uten tidsbegrensning og også etter at ansettelsesforholdet eller engasjementet for bedriften er opphørt.

5.2 Beskyttelse av omdømme

Borregaards omdømme er viktig for at bedriften skal ha tillit og lykkes med sin virksomhet. Et godt omdømme bygges gjennom at interessenter som kunder, leverandører, samarbeidspartnere, myndigheter, nåværende og potensielle ansatte opplever samsvar mellom hvordan Borregaard profileres og omtales, og hvordan dette etterlevs i praksis av den enkelte.

For å sikre en helhetlig, konsistent og ryddig kommunikasjon med mediene, skal alle henvendelser og uttalelser koordineres med Borregaards kommunikasjonsansvarlig.

Det er viktig å være bevisst på hvordan sosiale medier virker og hvilke retningslinjer bedriften har for bruk av sosiale medier, både privat og i jobbsammenheng. Publisering av bilder og uttalelser i sosiale medier kan skade Borregaards interesser eller omdømme og være brudd lojalitetsplikten og taushetsplikten den enkelt har.



Borregaards eiendom omfatter beskyttelse av immaterielle rettigheter som patenter, design, varemerker, oppskrifter, knowhow, ideer og annen bedriftsintern informasjon.

Ditt ansvar

- Opptre ansvarlig og med varsomhet for å beskytte Borregaards eiendeler, informasjon og immaterielle rettigheter.
- Ikke benytte Borregaards eiendeler til eget formål uten særskilt tillatelse.
- Ikke dele konfidensielle opplysninger uten godkjenning av overordnet med fullmakt med mindre det er lovpålagt. Dette gjelder uten tidsbegrensning.

Mer informasjon

Borregaards personalhåndbok, kap 4 – Taushetsklæring (internt dokument)

Policy for informasjonssikkerhet (internt dokument)

Ditt ansvar

- Opptre profesjonelt og ryddig i din omtale av Borregaard.
- Henvise alle forespørsler fra medier til kommunikasjonsansvarlig i Borregaard.
- Skille klart mellom din rolle som privatperson og ansatt eller representant for Borregaard når du uttaler deg i sosiale medier.

6 BORREGAARDS INTERESSENER

6.1 Beskyttelse av klima og miljø

Vår forståelse av bærekraft og samfunnsansvar bygger på at vår forretningsmodell, måten selskapet drives på og produktene vi produserer, er bærekraftige og dekker globale behov. Borregaard vil legge til rette for at både bedriften og de ansatte kan bidra til en klima- og miljøvennlig ressursforvaltning.

Borregaard skal fremme en bedriftskultur som kjennetegnes ved respekt og omtanke for andre mennesker, deres eiendom samt miljø- og klimaforhold. Vi skal både som selskap og ansatte opptre på en måte som gir tillit overfor kolleger, forretningsforbindelser, naboer, myndigheter og andre som er i kontakt med eller berøres av vår virksomhet.

6.2 Lokalsamfunn

I noen lokalsamfunn, og spesielt i Sarpsborg (Norge), er Borregaard en viktig aktør for mange interesser i lokalsamfunnet. Vi spiller en viktig rolle i byen og regionen som arbeidsgiver, kunde hos mange leverandører, sosioøkonomisk bidragsyter gjennom skatter og avgifter fra vår aktivitet og gjennom mange ansatte som støttespillere for ulike tiltak og frivillige organisasjoner.

Vi kan bidra med støtte til tiltak som gir økt stedsattraktivitet eller som skaper interesse for fagområder som er viktige for selskapet. Slik støtte skal koordineres og besluttes via avdeling for kommunikasjon og samfunnskontakt.

Ansatte må ikke gi støtte eller sponsorbidrag, økonomisk eller gjennom varer og tjenester, på bedriftens vegne.

Borregaard ønsker god kontakt og dialog med politiske aktører og myndighetsorgan, både direkte og gjennom sine interesseorganisasjoner. Borregaard gir ikke økonomisk støtte til politiske partier. Den ansattes rett til fritt til å engasjere seg i politiske partier som privatpersoner anerkjennes.

Ditt ansvar

- Behandle andre mennesker og miljøet med respekt og behørig omtanke.
- Jobbe for å forstå og minimere miljø- og klimaeffekten av ditt arbeid, og bidra til Borregaards bærekraftige forretningsmodell gjennom å dele idéer og erfaringer som kan ha en positiv effekt.

Ditt ansvar

- Vurdere om beslutninger og handlinger kan få betydning for lokalsamfunnet.
- Vurdere om tiltak i lokalsamfunnet kan være egnet for støtte og bidrag fra Borregaard, og kontakte avdelingen for kommunikasjon og samfunnskontakt for videre koordinering og beslutning.

7 ETTERLEVELSE

7.1 Plikten til å etterleve regelverket

Alle ansatte i Borregaard og øvrige som disse etiske retningslinjene gjelder for har et personlig ansvar for å etterleve kravene i Borregaards etiske retningslinjer.

Man skal ikke opptre, eller oppfordre andre til å opptre, i strid med de etiske retningslinjene. Dette kravet gjelder selv om brudd på et prinsipp kan synes å være i Borregaards interesse.

Eventuell usikkerhet om hvorvidt en bestemt aktivitet samsvarer med prinsippene i de etiske retningslinjene, må så langt det er mulig, diskuteres på forhånd, først og fremst med nærmeste overordnede. Borregaard tror det er verdifullt å diskutere hva som er ansvarlig adferd på en forbedringsorientert og uformell måte. Likevel kan brudd på reglene beskrevet i de etiske retningslinjene føre til interne disiplinærtiltak, og i alvorlige tilfeller til oppsigelse og eventuelt straffeforfølgning.

7.2 Varsling

Det skal varsles, enten muntlig eller skriftlig, prinsipalt til nærmeste overordnede om handlinger som er ulovlig eller representerer brudd på prinsippene i Borregaards etiske retningslinjer. Er det vanskelig å varsle til nærmeste overordnede, er det mulig å henvende seg til HR-sjef, andre ledere, administrerende direktør eller styreleder. Varslingen kan også skje konfidensielt, eventuelt anonymt gjennom selskapets digitale system for varsling, MittVarsel. MittVarsel kan benyttes både av ansatte og utenforstående og brukes til å varsle om kritikkverdige forhold og mistanke om brudd på våre etiske retningslinjer.

All varsling om ulovlig virksomhet eller brudd på Borregaards etiske retningslinjer skal tas alvorlig og undersøkes forsvarlig.

Borregaard aksepterer ikke noen form for represalier overfor ansatte eller andre som i god tro har varslet om et lovbrudd, et antatt lovbrudd, eller brudd på Borregaards etiske retningslinjer. En ansatt som føler at varsling på noen måte er brukt mot ham eller henne av noen i Borregaard, kan rapportere om dette til sin nærmeste overordnede, eller direkte til de som er nevnt over. Bevisste falske eller villedende varsler aksepteres ikke og vil medføre disiplinære tiltak.

Mer informasjon

[↪ Borregaards varslingsportal](#)

7.3 Iverksettelse, opplæring og kontroll

Alle ansatte må gjøre seg godt kjent med de etiske retningslinjene og delta i opplæring som tilbys av Borregaard og/eller det enkelte konsernselskapet. Ved ansettelse kreves det at man underskriver de etiske retningslinjene som en bekreftelse på at de er lest og forstått og at man forplikter seg til å sikre etterlevelse.

Borregaard skal utarbeide relevant støttemateriale, og kan også bistå de enkelte konsernselskapene med opplæring og bevisstgjøring. Status for konsernets aktiviteter knyttet til de etiske retningslinjene vil bli gjennomgått årlig som del av forretningsområdenes styremøter og Borregaards bærekraftsrapportering.



borregaard.com



SUSTAINABILITY
DOCUMENTATION



BORREGAARD'S
BUSINESS POLICIES