

Vi vil at alle våre medarbeidere skal være i stand til å ta trygge og gode valg. Våre etiske retningslinjer handler om hvordan vi oppfører oss, både mot hverandre og omverdenen.

Etiske retningslinjer



18.05.2026

Hvorfor er det viktig med etiske retningslinjer?

Kjære kollega,

De etiske retningslinjene beskriver hvordan vi handler og opptrer slik at vi sikrer at Cognia drives på en etisk og samfunnsansvarlig måte. Retningslinjene skal hjelpe oss til å gjøre de rette valgene når vi som medarbeidere står ovenfor etiske dilemmaer.

Våre kjøreregler er førende for de etiske retningslinjene. Oppsummert er våre etiske retningslinjer en bærebjelke i vår forretningskultur.

Og hva er vår forretningskultur?

Jo, det er helt enkelt det som kjennetegner oss som medarbeidere i Cognia i vårt daglige arbeid. Det som er særegent med oss – sånn gjør vi det her.

For at vi skal yte vårt beste, må vi føle oss trygge. De etiske retningslinjene skal bidra til å skape trygghet mellom våre medarbeidere. Det samme gjelder for alle andre vi har med å gjøre enten det er kunder, samarbeidspartnere eller andre forretningsforbindelser.

Trygghet stimulerer verdiskapende samspill på alle nivåer. Det samme gjør integritet. Vi tør og orker mer når vi jobber i et miljø med trygghet og integritet.



Hva er det som skiller oss fra andre i vår bransje?

Vi jakter konstant forbedringer og nyskaping. Vi har satt innovasjon i system. En slik forretningskultur krever at vi oppfattes som trygge, inkluderende og med høy integritet.

Vi oppnår ikke våre mål alene. Vi ønsker å være en attraktiv arbeidsplass for våre medarbeidere samt partner for våre forretningsforbindelser. Vi er alltid i et samspill. Vi må ta hensyn, være bevisst vår rolle og yte vårt beste i det samspillet.

Når vi følger de etiske retningslinjene blir vi en «trygg havn», hvor vi kan drive frem langsiktige og bærekraftige verdier.

Bruk de etiske retningslinjene aktivt i dilemmaer du står ovenfor. Er du i tvil? Spør din nærmeste leder!

Grant Larsen

CEO Cognia

Innhold

Hvorfor er det viktig med etiske retningslinjer?	0
Formål.....	2
Vår kultur og vårt etiske kompass.....	2
Slik gjør vi det – våre kjøreregler	2
Hvordan har vi det?	3
MANGFOLD OG INKLUDERING.....	3
OMDØMME OG KONFIDENSIELL INFORMASJON.....	4
Trygg og god arbeidsplass.....	4
VARSLING.....	4
HELSE OG SIKKERHET	5
BÆREKRAFT.....	5
MILJØ.....	5
MENNESKERETTIGHETER.....	5
ANSTENDIGE ARBEIDSFORHOLD.....	5
ORGANISASJONSFRIHET.....	5
Høy forretningsmoral.....	6
RETTFERDIG KONKURRANSE.....	6
HANDEL.....	6
ANTI-HVITVASKING	6
GAVER.....	6
ANSKAFFELSER TIL EGET BRUK	7
Interessekonflikt	7
HABILITET.....	7
Sett deg inn i våre etiske retningslinjer!	7

Formål

Våre etiske retningslinjer angir forventninger til vår forretningspraksis overalt hvor vi opererer. Samtidig skal de være et hjelpemiddel for våre medarbeidere til å utvise godt skjønn og opptre i henhold til Cognia sitt verdisyn ovenfor kollegaer, kunder, konkurrenter, men også i forhold til miljø og bærekraft, menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold samt materielle verdier.

I Cognia ønsker vi at alle aktiviteter og handlinger skal være i tråd med de etiske retningslinjene og i samsvar med loven. Vi mener at dette er den riktige måten å gjøre forretninger.

De etiske retningslinjene er bindende for alle våre medarbeidere, innleide, styremedlemmer eller andre som opptrer på vegne av Cognia og Cognias virksomheter.

Vår kultur og vårt etiske kompass

Retningslinjene er forankret i vår kultur og våre kjøreregler. De uttrykker hvem vi er, hva vi står for – og hvordan vi omsetter verdier til handling i hverdagen.

Etikk i Cognia handler ikke først og fremst om regler, men om valg. Når vi står i dilemmaer, skal våre verdier og kjøreregler hjelpe oss til å ta gode, ansvarlige og langsiktige beslutninger.

Slik gjør vi det – våre kjøreregler

Vår kultur kommer til uttrykk gjennom våre kjøreregler. De beskriver atferden vi forventer av hverandre – hver dag. Derfor er de også fundamentet for våre etiske retningslinjer. De gir retning for hvordan vi møter hverandre på arbeidsplassen, utøver ledelse og medarbeiderskap, samhandler med kunder, leverandører og samarbeidspartnere, samt håndterer dilemmaer og krevende situasjoner.

Er du i tvil? Stopp opp, bruk kjørereglene – og be om råd



Hvordan har vi det?

Med en sterk kultur kan vi møte skjerpet konkurranse med standhaftig pågangsmot. Vi er motivert av gode løsninger der mennesker lykkes og vokser.

Tillit er en bærebjelke i vår organisering og den enkelte medarbeider har i kraft av sin stilling store fullmakter til å foreta disposisjoner på vegne av virksomheten.

Vi er stolte av å ha en kultur preget av høy integritet, faglig dyktighet og etikk ovenfor hverandre og våre forretningsforbindelser, kunder og leverandører. Våre ledere har et særskilt ansvar for å gå foran som gode rollemodeller.

Vi skal:

- behandle alle mennesker med respekt
- aldri mobbe, trakassere, skremme eller true et annet menneske
- unngå atferd som av andre med god grunn kan oppleves som støtende eller upassende
- si ifra om trakassering eller annen upassende oppførsel, enten det gjelder deg selv eller andre

Hva er trakassering?

Trakassering er når en person blir utsatt for uønskede negative handlinger, unnlatelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.

Det kan være en alvorlig enkelthendelse eller hendelser som skjer gjentatte ganger over tid. Mobbing, plaging, utfrysning eller sårende fleiping og erting er eksempler på trakassering.

Seksuell trakassering er uønsket seksuell oppmerksomhet som er krenkende og plagsom for den som rammes. Det kan være alt fra nærgående blikk og kommentarer om kropp og utseende til ulike former for berøring og fysiske overgrep.

MANGFOLD OG INKLUDERING

Vi er ett lag! Vi tror på godt samspill og en inkluderende kultur. Vi skal være en mangfoldig arbeidsplass hvor vi jobber for inkludering og mot diskriminering i alle ledd av medarbeiderreisen.

Hva er diskriminering?

I denne sammenheng er diskriminering når en person blir straffet på jobb som følge av

- kjønn og kjønnsidentitet
- alder
- nasjonalitet, etnisitet, hudfarge og kulturell bakgrunn
- religion og andre overbevisninger
- funksjonshemming og sykdom
- graviditet og permisjon
- fagforeningstilhørighet

Vi forventer at våre ledere tar beslutning om ansettelse, lønn, tittel, forfremmelse og arbeidsforhold på bakgrunn av stilling, ferdigheter og prestasjoner, og ikke på bakgrunn av diskriminerende holdninger – bevisst eller ubevisst.

Si ifra dersom du opplever diskriminering, enten det gjelder deg selv eller andre!

OMDØMME OG KONFIDENSIELL INFORMASJON

Vi er alle forpliktet til å beskytte informasjon som bedriften eller konsernet anser som konfidensiell.

Hva konfidensiell informasjon?

- Strategiske opplysninger
- Opplysninger om inntekter og utgifter
- Produktutvikling og markedsføringstiltak
- Opplysninger om kunder og kunders virksomhet
- Personlige opplysninger om kollegaer
- Andre opplysninger som er taushetsbelagte eller anses som en forretningshemmelighet

Det betyr at du skal:

- oppbevare all informasjon på en sikker og trygg måte
- unngå å snakke nedsettende om konsernet og dets virksomheter, arbeidsplassen, ansatte, kunder eller leverandører i påhør av utenforstående
- ikke uttale deg i media eller sosiale medier om konsernet eller konsernets virksomheter uten at dette er klarert med ledelsen
- varsle dersom du vet eller får mistanke om at konfidensiell informasjon har kommet på avveie
- opptre lojalt ovenfor arbeidsgiver

Trygg og god arbeidsplass

Cognia ønsker at våre virksomheter har en åpen bedriftskultur der det legges til rette for at ledere, medarbeidere og tillitsvalgte kan komme med konstruktive innspill i forkant av beslutninger, samt diskutere forhold som opptar en i jobben. Denne type meningsyttringer skal fremsettes internt, normal fremgangsmåte er å gå tjenestevei. Alle medarbeidere plikter å være lojal ovenfor beslutninger når disse er fattet.

VARSLING

Medarbeidere har både en rett og plikt til på en forsvarlig måte å varsle om forhold i bedriften som anses som kritikkverdige eller uholdbare. Vi har egne varslingsrutiner som sier noe om hvordan og til hvem man skal varsle.

Varslingsrutinene finner du i **Personalhåndboken** under «Overordnede rutiner»:

Eksempler på forhold som du bør varsle om:

- svikt i sikkerhetsrutiner
- arbeidsforhold i strid med arbeidsmiljølovens krav, herunder mobbing og trakassering
- underslag, tyveri, korrupsjon eller andre økonomiske misligheter
- straffbare forhold
- brudd med virksomhetens etiske retningslinjer og brudd på alminnelige etiske standarder
- manglende etterlevelse av miljøvern hensyn, avfallsrutiner m.v.

Hva er varsling?

Varslingsreglene i arbeidsmiljøloven gir medarbeidere en rett og plikt til å si ifra om kritikkverdige forhold.

Varsling kan gjøres anonymt, men det er lettere for bedriften å følge opp varslet dersom varsleren gir seg til kjenne.

Ethvert varsel skal følges opp.

Alle som varsler har et vern mot gjengjeldelse.

HELSE OG SIKKERHET

Vi er opptatt av at våre medarbeidere skal ha en trygg arbeidsplass. Vi har verneombud ved alle våre lokasjoner og våre ledere skal legge til rette for god HMS-opplæring, nødvendig verneutstyr, arbeidsprosedyrer og sikkerhetsinstrukser.

Vi jobber systematisk med HMS i henhold til gjeldende lover og forskrifter for å forebygge skader, hendelser og arbeidsrelaterte sykdommer.

Hva er bærekraft?

Bærekraft er en slags gyllen regel for livet på jorda. Vi må leve på en måte som gjør at vi får det vi trenger, uten å skade andre mennesker eller naturen.

Bærekraftig utvikling er utvikling som imøtekommer dagens behov uten å ødelegge mulighetene for at kommende generasjoner skal få dekket sine behov.

For å skape en bærekraftig utvikling må verden jobbe innen tre områder: *klima og miljø, økonomi og sosiale forhold*.

BÆREKRAFT

Bærekraft er viktig for våre virksomheter og skal gjenspeiles i våre handlinger.

Klima og miljø, produkter og løsninger samt *mennesker* står sentralt og skal være prioritert:

- Vi skal redusere negative påvirkninger på klima og miljø fra vår drift og ved valg av samarbeidspartnere.
- Vi skal tilby framtidsrettede produkter og løsninger
- Vi skal ivareta våre ansatte gjennom et sunt og inkluderende arbeidsmiljø.

Vi vil kontinuerlig jobbe med konkrete initiativ innenfor disse satsingsområdene.

MILJØ

Vår forretningsdrift skal være i samsvar med den til enhver tid gjeldende miljøvernlovgivningen samt interne retningslinjer.

Det betyr at våre virksomheter ikke skal føre til miljøskader på mennesker, omgivelser eller materielle verdier. Vi jobber i alle ledd med å beskytte samt redusere vårt fotavtrykk på det indre og ytre miljøet.

MENNESKERETTIGHETER

Vi følger og respekterer grunnleggende menneskerettigheter slik de er beskrevet i internasjonale konvensjoner og norsk lovgivning.

ANSTENDIGE ARBEIDSFORHOLD

Vi mener at ryddige og trygge arbeidsforhold er en del av ansvarlig forretningspraksis.

Vi følger arbeidslivets spilleregler og gjeldende lovgivning. Vi tilbyr rettferdig lønn og mener at det er viktig med en god balanse mellom jobb og fritid. Vi ønsker å ha et godt ytringsklima hvor vi deler kunnskap og gir hverandre skapende motstand og anerkjennelse.

ORGANISASJONSFRIHET

Vi respekterer våre medarbeideres rett til å organisere seg i fagforeninger som representerer deres interesser som arbeidstakere.

Vi jobber aktivt for å ha et godt og konstruktivt samarbeid med tillitvalgtapparatet i vår virksomhet.

Høy forretningsmoral

Vi har nulltoleranse for korrupsjon og bestikkelser. Vi skal ikke selge våre varer og tjenester i strid med lovverket eller på en slik måte at det bidrar til unndragelse av skatter og avgifter. Brudd på våre retningslinjer kan skade både vår troverdighet og omdømme.

For deg betyr det blant annet dette:

- Ikke ta imot gaver, penger eller andre tjenester som motytelse for handlinger i ditt daglige arbeid
- Ikke gi gaver, penger eller andre tjenester til forretningsforbindelse for å oppnå fordeler
- Si ifra dersom du oppdager korrupte handlinger
- Vi skal opptre profesjonelt og ryddig i møte med offentlige myndigheter

Hva er korrupsjon?

Korrupsjon er misbruk av makt i betrodde stillinger for å oppnå personlig gevinst. Å bestikke andre eller ta imot bestikkelser i form av penger, gaver eller tjenester er korrupsjon.

Det samme gjelder andre situasjoner der det er tette bånd mellom partene, habilitetsbrudd og dobbeltroller.

RETTFERDIG KONKURRANSE

Det er viktig for oss å ha et åpent og godt forhold til alle vi samhandler med. Det gjelder våre kunder, leverandører og andre samarbeidspartnere samt konkurrenter og offentlige myndigheter.

Vi skal være upartiske og rettferdige i vår behandling av kunder, leverandører og andre samarbeidspartnere.

Vi har nulltoleranse for samarbeid som hindrer fri konkurranse. Vi skal ikke på noen måte bidra til eller forårsake brudd på gjeldende konkurranselovgivning, som for eksempel ulovlig prissamarbeid og ulovlig markedsdeling.

HANDEL

Vi skal overholde internasjonale handelsregler. Det gjelder både ved kjøp og salg av varer og tjenester, kunnskap m.v. som det internasjonale samfunnet har vedtatt restriksjoner mot.

ANTI-HVITVASKING

Hvitvasking er handlinger som får penger eller verdier tjent på ulovlig vis til å fremstå som lovlig. Vi har nulltoleranse for hvitvasking.

Våre medarbeidere skal ikke ta imot kontantoppgjør på mer enn NOK 40.000,- eller et tilsvarende beløp i utenlandsk valuta. Si ifra dersom du oppdager mistenkelige transaksjoner eller kontantkjøp.

GAVER

Som hovedregel er det ikke tillatt å ta imot gaver fra selskapets forbindelser.

Ved spesielle anledninger gis det tillatelse, men dette samt hva som mottas, må avklares med nærmeste leder. Antatt verdi skal i slike tilfeller ikke overstige kr. 1000,- Ved verdier over dette beløpet er det leder som må avgjøre om gaven kan beholdes.

Turer og opplevelser o.l. likestilles i denne sammenheng med gaver.

ANSKAFFELSER TIL EGET BRUK

Dersom en medarbeider går til anskaffelse av produkter eller tjenester til eget personlig bruk og benytter innkjøpsbetingelser og -kanaler i noen av Cognias virksomheter, skal dette på forhånd godkjennes av nærmeste leder. Regningen for slike innkjøp skal gjøres opp av den ansatte privat. Det er ikke anledning å benytte virksomheter i Cognia AS som regningsmottaker uten avtale med leder eller bemyndiget person i økonomiavdelingen.

Det er ikke tillatt å motta spesialtilbud, rabatter og lignende fra selskapets leverandører til privat bruk, med mindre disse er fremforhandlet for å gjelde alle medarbeidere.

Interessekonflikt

Som medarbeider har du en forpliktelse til å la arbeidsgivers interesser komme først i ditt arbeid. Du skal ikke ta del i eller forsøke å påvirke en beslutning eller avgjørelse dersom det foreligger en interessekonflikt.

Det er ditt ansvar å unngå eller avverge en interessekonflikt du kan bli en del av. Dersom du er i tvil om det foreligger en interessekonflikt, legg frem problemstillingen til din nærmeste leder.

Interessekonflikt kan inkludere:

- Kunder og leverandører
- Andre samarbeidspartnere
- Nåværende eller mulige ansatte
- Konkurrenter
- Familie

HABILITET

Dersom din habilitet blir utfordret som følge av din rolle i selskapet, må du gi beskjed til din leder. Vurdering av habilitet skal beskytte tilliten til de beslutningene som tas.

Eksempler på forhold som kan utfordre habiliteten eller skape interessekonflikter:

- Styreverv, konsulentrolle eller ekstrajobb hos en konkurrent, leverandør eller kunde
- Opprette og drive konkurrerende virksomhet på fritiden
- Tilby familiemedlem eller nær venn jobb i selskapet
- Inngå avtaler eller kontrakter på vegne av selskapet med en leverandør eller samarbeidspartner som eies eller ledes av nære venner eller familiemedlemmer

Sett deg inn i våre etiske retningslinjer!

Styremedlemmer og medarbeidere i Cognias virksomheter skal alle bekrefte at de har lest og er kjent med våre retningslinjer.

Du er selv ansvarlige for å følge innholdet i de etiske retningslinjene og for å be om veiledning når det er nødvendig. Opptreden i strid med retningslinjene kan få store konsekvenser både for konsernet, konsernets virksomheter og for deg selv og din jobb. I ytterste konsekvens vil også forholdet anmeldes til relevant myndighet.

Er det noe du ikke forstår eller lurer på? Spør, da vel!