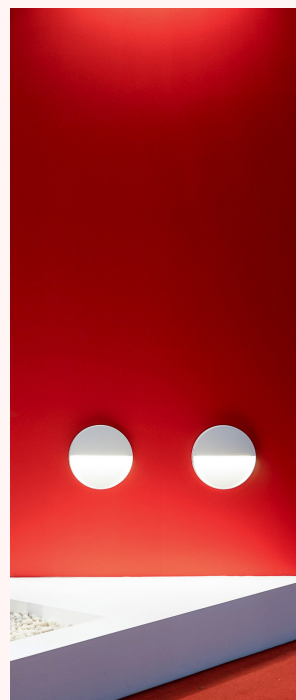


Code of Conduct

Forretningsetiske retningslinjer
Unilamp Norden AS

1 Etiske retningslinjer	3
2 Våre verdier	3
3 Våre forretningsetiske retningslinjer	4
4 Bærekraft	5
5 Interne retningslinjer	6
6 Lojalitet og interessekonflikter	7
7 Vårt forhold til kunder, leverandører, konkurrenter og myndigheter	7
8 Bestikkelser, korrupsjon, arrangementer og personalgoder	8
9 Kommunikasjon med omverden	8
10 Taushetsplikt	9
11 Varsling	9
12 Rapportering	10
13 Retningslinjer for leverandører	11



1 | Etiske retningslinjer

Etiske retningslinjer i Unilamp Norden er et hjelpemiddel for å sikre at alle som opptrer på selskapets vegne skal ha en høy etisk standard i sitt arbeid. I tillegg til ansatte vil vi jobbe aktivt for å fremme gode arbeids- og miljøforhold i leverandørkjeden.

Unilamp Norden AS utvikler og tilbyr løsninger for det profesjonelle lysmarkedet i Norden. Våre kunders behov for løsninger ligger til grunn for vårt tilbud av produkter og rådgiving.

Vi tilbyr produkter som bidrar til redusert energibruk for sluttkunde, har høy kvalitet, er monteringsvennlige og har lang levetid.

Vår visjon er:

Proffenes førstevalg



“

Vi skal utfordre det etablerte innenfor trygge og gode rammer.

Øyvind Jakobsen
Salgsdirektør

2 | Våre verdier

Ansvarlig

- Vi er til å stole på
- Vi holder det vi lover
- Vi lar oss ikke bestikke
- Vi leverer alltid kvalitet
- Vi er åpne og ærlige
- Vi holder avtaler og respekterer regler, retningslinjer og arbeidsrutiner

Handlekraftig

- Vi er resultatorientert
- Vi har fokus på gjennomføringsevne
- Vi tar kalkulert risiko
- Vi utfordrer etablerte sannheter
- Vi våger å ta initiativ å gå nye veier
- Vi er løsningsorientert og fremoverlent
- Vi verdsetter driftighet og besluttsomhet

Inkluderende

- Vi er imøtekommende og hjelpsomme
- Vi viser alle partnere, kunder og kollegaer respekt
- Vi har fokus på å jobbe som et lag
- Vi spiller hverandre gode

3 | Våre forretningsetiske retningslinjer



“

Det skal være krevende og moro å jobbe i Unilamp Norden

Tomm Karlsen
Daglig leder Unilamp Norden AS

Daglig leder om etiske retningslinjer i Unilamp Norden

Vår ambisjon er å være en attraktiv arbeidsplass og en forutsigbar og god partner for alle våre forretningsforbindelser. For å sikre at vi lever etter våre verdier og videreutvikler vår kultur er tydelige etiske retningslinjer en god rettesnor for riktig adferd. Jeg oppfordrer alle til å lese retningslinjene for riktig adferd og dersom du er i tvil om en beslutning benytte etiske retningslinjer som en guide.

Selv om vi har utarbeidet etiske retningslinjer som skal være en guide i hverdagen så er vi avhengig av at hver enkelt tar ansvar for egen adferd mot hverandre og for omverdenen. Etiske retningslinjer handler ikke bare om å overholde lover og regler.

Hvis du opplever uregelmessigheter har vi etablert en rutine for varsling slik at vi kan rette opp i forhold som bryter med våre regler og forretningsetiske retningslinjer.

For deg som medarbeider gjelder følgende prinsipper:

- Du etterlever våre verdier i ditt arbeid
- Du respekterer interne regler, retningslinjer og avtaler
- Du bryter ikke lover og regler
- Du har nulltoleranse for korrupsjon
- Du avklarer med kollegaer om dilemmaer
- Du varler når du mener noe er feil

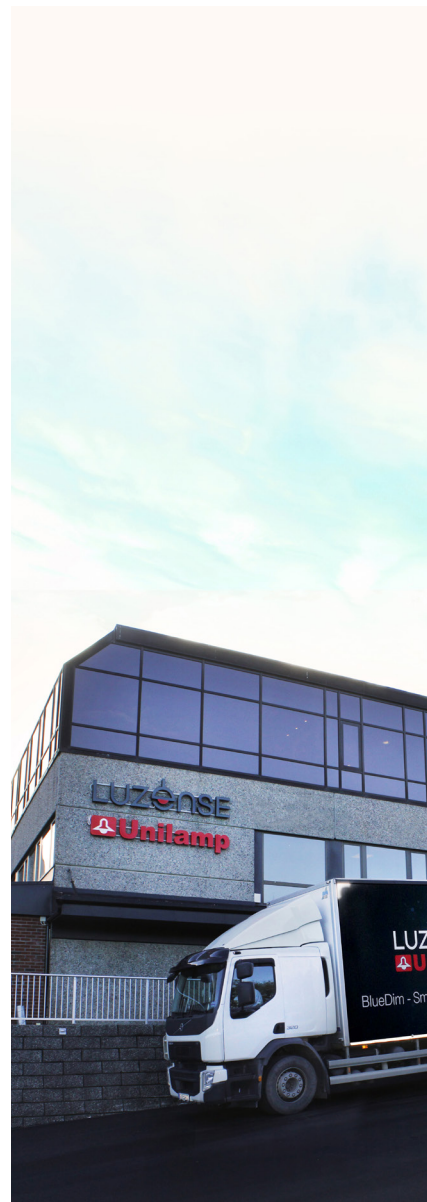
Vårt renommé og vår posisjon er avhengig av at vi unngår negative hendelser internt og i forhold til våre kunder og samarbeidspartnere.

ANSVARLIG

Vi er til å stole på, holder det vi lover og bryter ikke avtaler eller regelverk.

HANDLEKRAFTIG

Vi er løsningsorienterte og er ikke redd for å utfordre det etablerte og gå nye veier.



INKLUDERENDE

Vi viser respekt for alle og har fokus på å lykkes som et team.

STYRELEDER

Som eiere er vi opptatt av å utvikle en attraktiv og trygg arbeidsplass for ansatte, og at det er krevende og moro å jobbe i Unilamp Norden. Selskapets bærekraft skal sikres gjennom tydelige forventninger til sosiale forhold og miljø hos oss selv og i leverandørkjeden. Våre verdier beskriver hvilke holdninger som kjennetegner selskapet og skal bidra til å bygge et godt fellesskap. Vi mener at etterlevelse av våre forretningsetiske retningslinjer vil bidra til økt verdiskapning i selskapet, for våre kunder og leverandører.

4 | Bærekraft

Vår aktivitet skal sikre at vi som selskap bidrar til en utvikling som tilfredsstillter behovene til mennesker som lever nå uten å ødelegge fremtidige generasjoners mulighet til å tilfredsstillte sine behov.

Våre kunder i offentlig og privat sektor er opptatt av at vi leverer bærekraftige produkter og tjenester. Kravene og etterspørsel er i økende grad innrettet mot kjøp av bærekraftige produkter og tjenester.

Vi vil gjøre det vi kan for å kutte utslipp i egen virksomhet samt jobbe målrettet for at våre leverandører skal gjøre det samme. Årlige evalueringer av våre leverandører, i forhold til omforente mål, skal sikre at vi sammen reduserer vårt fotavtrykk.

Menneskerettigheter, gode arbeidsforhold, likestilling og nulltoleranse for korrupsjon ligger til grunn for drift i selskapet og som forutsetning for samarbeid med aktørene i verdikjeden.

Miljøledelse med mål og tiltak skal sikre at vi løpende sørger for bevisstgjøring om miljøpåvirkning samt at vi, i tillegg til overholdelse av regelverk, jobber med kontinuerlig forbedring internt i selskapet og i samarbeid med våre leverandører og kunder.

Bærekraft er et premiss i vår strategi og danner grunnlaget for videre utvikling av selskapet. Vi støtter FN's bærekraftsmål og har identifisert fire av målene for Unilamp Norden der vi iverksetter tiltak for å bidra til endring.

Bærekraftsmål 8: Anstendig arbeid og økonomisk vekst

Bærekraftsmål 9: Industri, innovasjon og infrastruktur

Bærekraftsmål 12: Ansvarlig forbruk og produksjon

Bærekraftsmål 17: Samarbeid for å nå målene



5 | Interne retningslinjer

Arbeid med Helse, Miljø og Sikkerhet på arbeidsplassen er et myndighetskrav. For å sikre at vi oppfyller disse kravene bruker vi håndbøker og tydelige rutiner for HMS-arbeidet.

HMS

Arbeidet med HMS skal sikre at vi benytter arbeidsmetoder som oppfyller vårt mål om å unngå skader på personell og eiendeler, skape et godt arbeidsmiljø og bedre kvaliteten på arbeidet som utføres. Vår HMS-håndbok og våre rutiner for HMS arbeidet ligger til grunn for et systematisk HMS arbeid.

HR POLICY

Vi skal ha en rettferdig og omtenksum behandling av medarbeidere der alle har like muligheter uten diskriminering grunnet kjønn, etnisitet, alder, legning, religiøs tilknytning og kulturell bakgrunn.

ALKOHOLSERVERING I FIRMASAMMENHENG

Unilamp Norden skal ha et rusfritt arbeidsmiljø. Arrangementer i jobbregi skal planlegges slik at vi unngår uheldige tilfeller



av rus og at vi ivaretar de medarbeiderne som ikke drikker alkohol. Alle medarbeidere har et selvstendig ansvar for måtehold i arrangementer som er i jobbregi.

ØKONOMI

Selskapet skal følge gjeldende lover og regelverk samt rapportere med god kvalitet slik at vi unngår økonomiske misligheter.

Alle betalinger skal være basert på faktura/bilag som er godkjent av autoriserte personer.

Alle betalingsoverførsler skal godkjennes av autorisert personell.

EIENDELER

Alle eiendeler må behandles med omtanke slik at vi unngår skader eller tyveri. Immaterielle eiendeler omfatter bl.a. teknologier, fabrikkasjonsmetoder og planer om markedsføring, annonsering og forretningsutvikling.

BRUK AV IT VERKTØY OG SOSIALE MEDIER

I personalhåndboken vil du finne retningslinjer/veiledning for bruk av IT verktøy som omfatter:

Sikker lagring, systemsikkerhet, etisk bruk av internett og sosiale medier, hvordan hindre at vi får datavirus inn i våre nettverk og at alle IT verktøy skal godkjennes av IT avdelingen.

For bruk av sosiale medier finner du retningslinjer i personalhåndboken.



“

Det er viktig at alle ansatte føler at de kommer til en trygg arbeidsplass.

Stian Bahr

HMS-ansvarlig Unilamp Norden AS

6 | Lojalitet og interessekonflikter

Personlige interesser eller egen vinning skal ikke påvirke arbeidet i selskapet.

Du skal unngå å bli en del av en interessekonflikt med kunder, samarbeidspartnere, ansatte, konkurrenter eller andre selskaper. Dersom du vurderer at det er fare for interessekonflikt skal du ta kontakt med din leder.



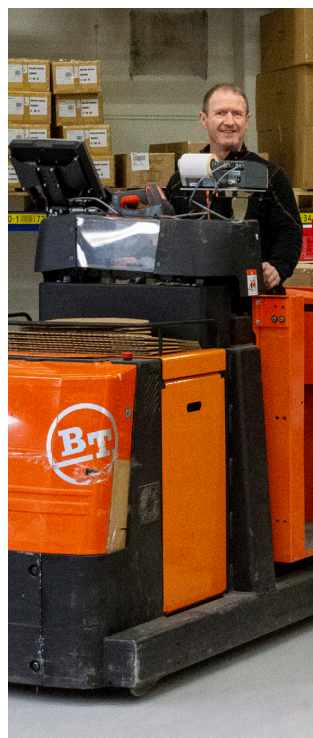
7 | Vårt forhold til kunder, leverandører, konkurrenter og myndigheter

Vi skal i tråd med våre verdier ha et åpent og ærlig forhold til alle våre forretningspartnere og til offentlige myndigheter.

Vi er opptatt av å gi alle våre kunder en positiv opplevelse når de er i kontakt med oss eller handler fra selskapet.

Våre leverandører skal behandles rettferdig og ved inngåelse av avtaler skal selskapets etiske retningslinjer inngå som en del av forhandlingene.

Vi skal ikke inngå ulovlig prissamarbeid eller annet samarbeid slik at det hindrer fri konkurranse og brudd på konkurranseregler.



8 | Bestikkelser, korrupsjon, arrangementer og personalgoder

Vi har nulltoleranse for korruperte handlinger, enten det gjelder forsøk på å påvirke andre gjennom bestikkelser, eller å la seg selv påvirke.

KORRUPSJON OG BESTIKKELSER

Vi har nulltoleranse for korrupsjon og bestikkelser. Vi forsøker ikke å påvirke våre partnere gjennom bestikkelser og lar oss ikke påvirke av forsøk på bestikkelser.

Vi tar ikke imot personlige bestikkelser som motytelse for det vi gjør i vårt daglige arbeid.

Vi gir ikke gaver eller personlige betalinger for å oppnå fordeler.

Hvis du oppdager korruperte handlinger i selskapet skal dette rapporteres, unnlattelse kan føre til personlig ansvar for den ansatte.

SOSIALE ARRANGEMENTER

Sosiale arrangementer kan aksepteres av ansatte så lenge det er en klar forretningsmessig grunn. Kostnader for slik arrangementer skal være innen

rimelighetens grenser.

Store arrangementer hvor reise og opphold er dekket skal godkjennes av dgl.leder.

FIRMABIL

For de som disponerer firmabil skal kjøp av bilrekvisita og bruk av drivstoffkort/ladebrikke kun benyttes til firmabilen. Bruk av kort til betaling av parkering skal kun benyttes i jobbsammenheng. Drivstoffkort skal ikke benyttes til kjøp av private varer og tjenester.

MOBILTELEFONER

For kjøp av mobiltelefoner gjelder retningslinjer beskrevet i personalhåndbok.

9 | Kommunikasjon med omverden

Det er kun utpekte personer som skal uttale seg på vegne av selskapet. Hvis du blir kontaktet av media skal du henvise til en i Ledergruppen.



10 | Taushetsplikt

Du skal bevare taushet om alle forretningsmessige forhold til utenforstående.

Enkelte medarbeidere som må vise stor aktsomhet:

- Ansatte med tilgang til personalopplysninger
- Ansatte med tilgang til e-post systemer, datalogger eks. superbrukere.

I alle ansettelsesavtaler inngår en paragraf som beskriver taushetsplikten.



11 | Varsling

Varsling er å informere om kritikkverdige forhold til noen som kan gjøre noe med det. Kritikkverdige forhold er brudd på lover og regler, interne regler/rutiner, brudd på etiske retningslinjer, økonomisk utroskap eller brudd på våre verdier.

VARSLING I UNILAMP NORDEN

Alle ledere i selskapet skal være åpne for samtaler med kollegaer som ønsker å fremlegge noe som berører etiske eller juridiske forhold eller arbeidsmiljøet.

Arbeidsmiljøvernloven §2-4 gir arbeidstager rett til å varsle om kritikkverdige forhold og §3-6 pålegger arbeidsgiver å legge til rette for varsling. Hvem som varsler er uansett fortrolig informasjon men du kan varsle anonymt. Dersom du varsler kan du være sikker på at dette ikke vil få negative konsekvenser for deg eller ditt ansettelsesforhold.

FORHOLD SOM SKAL VARSLES

- Korrupsjon og bestikkelser
- Trakassering, mobbing eller diskriminering
- Brudd på arbeidsreglement
- Brudd i forbindelse med HMS-regler

Medarbeidere skal være trygge på at de kan si fra om kritikkverdige forhold og at varsling vil bli håndtert på en god måte. Det er ledelsen som er ansvarlig for å gjennomføre nødvendige tiltak for å rydde opp i varslede saker.

LEDERES ANSVAR

- Gi tilbakemelding til den som varsler innen en to uker
- Tillitsvalgt/Verneombud kan være ressurser for gjennomføring av tiltak

RUTINER

Rutine for varsling av kritikkverdige forhold er beskrevet i Unilamp Norden HMS-håndbok.

“ Medarbeidere skal være trygge på at de kan si fra om kritikkverdige forhold og at varsling vil bli håndtert på en god måte.

12 | Rapportering

Unilamp Norden har som mål å ha etablert fullstendig bærekraftsrapportering innen 2027. Vi vil stille de samme krav til bærekraftsrapportering som til rapportering for øvrig.

RAPPORTERING

All rapportering til aksjonærer, långivere, offentlige myndigheter og ansatte, skal være åpen, ærlig, transparent, balansert og fullstendig. Rapporteringen skal dessuten være rettidig og av høy kvalitet.

REVISJON

All kommunikasjon og samarbeid med ekstern revisor skal være ærlig, transparent og komplett. Avvik som måtte fremkomme i forbindelse med revisjoner skal håndteres og løses så raskt som praktisk mulig.

HVITVASKING

Unilamp Norden skal bidra til bekjempelse av hvitvasking. Alle ansatte har et ansvar om å rapportere om enhver mistanke om hvitvasking eller forsøk på hvitvasking.

BÆREKRAFT

Unilamp Norden har som mål å ha etablert fullstendig bærekraftsrapportering innen 2027. Unilamp Norden vil stille de samme krav til bærekraftsrapportering som til rapportering for øvrig. All bærekraftsrapportering skal være åpen, ærlig, transparent, nøyaktig, balansert og komplett.



“

All bærekraftsrapportering skal være åpen, ærlig, transparent, nøyaktig, balansert og komplett.

Anders Krosby
CFO Unilamp Norden AS



13 | Retningslinjer for leverandører

“ Alle leverandører skal oppfylle gjeldende lover og regler.

Vi stiller krav til våre leverandører, som må kunne dokumentere at retningslinjene etterleves. Ved brudd på retningslinjene kan Unilamp Norden si opp avtalen.

RETNINGSLINJER FOR ETISK HANDEL

Vi stiller krav til våre leverandører som skal bidra til gode arbeidsforhold og at leveransen er produsert i overenstemmelse med våre retningslinjer.

Våre leverandører må kunne dokumentere at retningslinjene etterleves. Dokumentasjonen gjennomføres primært ved egenerklæring og oppfølgingssamtaler. Unilamp Norden vil gjennomføre fabrikkbesøk

for å kartlegge forholdene på produksjonsstedet og kan ved behov be om dokumentasjon fra underleverandører. Alle leverandører skal oppfylle gjeldende lover og regler. Ved brudd på retningslinjene kan Unilamp Norden si opp avtalen. Dersom det avdekkes avvik vil Unilamp Norden vurdere alvorligheten i avviket og ut fra alvorlighetsgraden vurdere omforente tiltak for å lukke avviket.

KRAV TIL EGET SELSKAP

Alle leverandører skal behandles ut fra et rettferdighetsprinsipp. Ved inngåelse av avtaler skal leverandøren forelegges våre etiske retningslinjer. Unilamp Norden og våre leverandører skal unngå handelspartnere i land som er pålagt handelsboikott av FN eller norske myndigheter.

KRAV TIL LEVERANDØRER

Våre prinsipper er basert på FN- og ILO-konvensjoner og standarder.

1. Tvangsarbeid/slavearbeid (ILO konvensjon nr. 29 og 105)

- 1.1 Det skal ikke forekomme noen form for tvangsarbeid, slavearbeid eller ufrivillig arbeid.
- 1.2 Arbeidstagere skal ikke måtte levere depositum eller identitetspapirer til arbeidsgiver og skal fritt kunne avslutte arbeidsforholdet med rimelig oppsigelsestid.

2. Fagorganisering og kollektive forhandlinger (ILO konvensjon nr. 87, 98, 135, og 154)

- 2.1 Arbeidere skal uten unntak ha rett til å slutte seg til eller etablere fagforeninger etter eget ønske, og til å forhandle kollektivt. Arbeidsgiver skal ikke blande seg inn i, hindre eller motarbeide fagorganisering eller kollektive forhandlinger.
- 2.2 Fagforeningsrepresentanter skal ikke diskrimineres eller hindres i utføre sitt fagforeningsarbeid og skal ha muligheten til å utøve rollen som ansatterrepresentant på arbeidsplassen.
- 2.3 Dersom retten til fri organisering og/eller kollektive forhandlinger er begrenset ved lov, skal arbeidsgiveren legge til rette for, og ikke hindre alternative mekanismer for fri og uavhengig organisering og forhandling.

3. Barnearbeid (FNs konvensjon om barns rettigheter, ILO konvensjon nr. 138, 182 og 79, ILO anbefaling nr. 146)

- 3.1 Minstealder for arbeidere skal ikke være mindre enn 15 år og i tråd med
 - 3.1.1 nasjonal minstealder for ansettelse, eller
 - 3.1.2 minstealder for obligatorisk skolegang, med høyeste alder som gjeldende. Dersom lokal minstealder er satt til 14 år i tråd med unntak i ILO konvensjonen kan dette aksepteres.
- 3.2 Nyrekruttering av barnearbeidere i strid med ovennevnte skal ikke finne sted
- 3.3 Barn under 18 år skal ikke utføre arbeid som er til skade for deres helse, sikkerhet eller moral, inkludert nattarbeid.
- 3.4 Det skal etablere handlingsplaner for snarlig utfasing av barnearbeid som er i strid med ILO konvensjonene 138 og 182. Handlingsplanene skal dokumenteres og kommuniseres til relevant personale og andre interessenter. Det skal legges til rette for støtteordninger hvor barn gis mulighet til utdanning inntil barnet ikke lenger er i skolepliktig alder.

4. Diskriminering (ILO konvensjon nr. 100 og 111 og FNs Kvinnediskrimineringskonvensjon)

- 4.1 Det skal ikke forekommer diskriminering når det gjelder ansettelser, avlønning, opplæring, forfremmelse, oppsigelse eller pensjonering basert på etnisk tilhørighet, kaste, religion, alder, uførhet, kjønn, sivil status, seksuell legning, fagforeningsarbeid eller politisk tilhørighet.
- 4.2 Det skal etableres vern mot seksuell påtregende. Truende, fornærmende eller utnyttende adferd og mot diskriminering eller oppsigelse på usaklig grunnlag, f.eks ekteskap, graviditet, foreldrestandard eller status som HIV smitte.

5. Brutal behandling (Menneskerettighetserklæringen/UDHR, art. 7)

- 5.1 Fysisk mishandling eller avstraffelse, eller trussel om fysisk mishandling er forbudt. Det samme gjelder seksuelt eller annet misbruk og andre former for ydmykkelser.

6. Helse, miljø og sikkerhet (ILO konvensjon nr. 155 og anbefaling nr. 164)

- 6.1 Det skal arbeides for å sikre arbeidere et sikkert og sunt arbeidsmiljø, med referanse til rådende kunnskap om industrien og eventuelle kjente risikoer. Farlige kjemikalier og andre stoffer skal håndteres forsvarlig. Nødvendige tiltak skal iverksettes for å forhindre og minimere ulykker og helseskader som oppstår som følge av, forbundet med eller oppstår i løpet av arbeidet. Dette skal gjøres ved å minimere, så langt praktisk mulig, årsaken til farer som resultat av, eller relatert til, forhold på arbeidsplassen.
- 6.2 Arbeidere skal ha jevnlig og dokumentert opplæring i helse og sikkerhet. Helse- og sikkerhetsopplæring skal gjentas for nyansatte og omplasserte arbeidere.
- 6.3 Arbeidere skal ha tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann. Hvis relevant skal arbeidsgiver også besørge tilgang til fasiliteter for trygg oppbevaring av mat.
- 6.4 Hvis arbeidsgiver tilbyr losji, skal dette være rent, sikkert, tilstrekkelig ventilert og med tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann.

7. Lønn (ILO konvensjon nr. 13)

- 7.1 Lønn til arbeidere for en normal arbeidsuke skal være minst i tråd med nasjonale minstelønnsbestemmelser eller bransjestandard, den høyeste gjelder. Lønn skal alltid være tilstrekkelig til å dekke grunnleggende behov, inkludert noe sparing.
- 7.2 Lønnsforhold og utbetaling av lønn skal være skriftlig avtalefestet før arbeidet påbegynnes. Avtalen skal være forståelig for arbeideren.
- 7.3 Fratrekk i lønn som disiplinærreaksjon tillates ikke.

8. Arbeidstid (ILO konvensjon nr. 1 og 14)

- 8.1 Arbeidstiden skal være i tråd med nasjonale lover eller bransjestandard, og ikke overstige arbeidstid i samsvar med gjeldende internasjonale konvensjoner. Normal arbeidstid per uke skal vanligvis ikke overstige 48 timer.
- 8.2 Arbeidere skal ha minst en fridag per 7 dager.
- 8.3 Overtid skal være begrenset og frivillig. Anbefalt maksimum overtid er 12 timer pr. dvs maks samlet arbeidstid på 60 timer per uke. Unntak fra dette kan aksepteres dersom det er regulert av en kollektiv avtale eller nasjonal lov.
- 8.4 Arbeidere skal alltid ha overtidstillegg ved arbeidstid over normal arbeidstid (se punkt 8.1 over) minimum i tråd med gjeldende lover.

9. Regulære ansettelser (ILO konvensjon nr. 95, 158, 175, 177 og 181)

- 9.1 Forpliktelser overfor arbeidere, i tråd med internasjonale konvensjoner, nasjonale lover og regler om regulære ansettelser skal ikke omgås gjennom bruk av korttidsegasjementer (som bruk av kontraktsarbeidere, løsarbeidere og dagarbeidere) underkontraktører eller andre arbeidsrelasjoner.
- 9.2 Alle arbeidere har krav på arbeidskontrakter på et språk de forstår.
- 9.3 Læringsprogram skal være klart definert med hensyn til varighet og innhold.

10. Marginaliserte befolkningsgrupper (FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter, art. 1 og 2)

- 10.1 Produksjon og bruk av naturressurser skal ikke bidra til å ødelegge ressurs- og inntektsgrunnlag for urfolk eller andre marginaliserte befolkningsgrupper, for eksempel ved å beslaglegge store landarealer, overdreven bruk av vann eller andre naturressurser som befolkningsgruppene er avhengige av.


11. Miljø

- 11.1 Negativ miljøpåvirkning skal reduseres i hele verdikjeden. I tråd med føre var prinsippet skal det gjennomføres tiltak for kontinuerlig å minimalisere utslipp av klimagasser og lokal forurensing, bruk av skadelige kjemikalier, sprøytemidler og for å sikre bærekraftig ressursuttak og forvaltning av vann, hav, skog og land, og bevaring av biologisk mangfold.
- 11.2 Nasjonal og internasjonal miljølovgivning og -regulering skal overholdes og relevante utslipptillatelser skal innhentes.

12. Korrupsjon

- 12.1 Alle former for bestikkelser er uakseptabelt, så som bruken av alternative kanaler for å sikre illegitime private eller arbeidsrelaterte fordeler til kunder, agenter, kontraktører, leverandører eller deres tilsatte samt offentlige tjenestemenn-/kvinner. Korrupsjon i alle former er uakseptabelt, inkludert bestikkelser, utpressing, tilbakeslag og upassende private eller arbeidsrelaterte fordeler til kunder, agenter, kontraktører, leverandører eller ansatte til slike parter samt offentlige tjenestemenn-/kvinner.





Unilamp Norden AS er et belysningsselskap med hovedkontor i Norge, og salg i alle 5 nordiske land. Produktene er et fullsortiment av teknisk belysning for den profesjonelle elektrobransjen. Distribusjon foregår via elektrogrossistene.

Selskapet er et kompetansehus innen belysning, teknikk og prosjektering.
Skapt av elektrikere - for elektrikere.

Unilamp Norden AS
Industriveien 11
1481 Hagan

Tlf +47 67 49 47 70
post@unilamp.no
www.unilamp.no