

CODE OF CONDUCT



Vores fælles Code of Conduct



SPILLETETS REGLER

Etik handler grundlæggende om, hvilke handlinger vi opfatter som rigtige, og hvad vi bør gøre – eller undlade at gøre – i forskellige situationer. Hos Coor er gældende love og bestemmelser i de lande, hvor vi opererer, det indlysende udgangspunkt, men der er områder, hvor Coor har højere ambitioner. Coor skal opretholde en høj etik og korrekthed i vores arbejde og forretning.

For at kunne handle korrekt, skal vi vide, hvad der er rigtigt. Derfor har vi opsummeret principperne, der styrer Coors forretningsetik, i en fælles Code of Conduct. Disse principper vejleder os i de daglige beslutninger og vores arbejde. Man kan sige, at Code of Conduct fungerer som spilleregler for alle medarbejdere i Coor. Vores leverandører skal også acceptere de samme regler, hvorfor vi har udarbejdet en Code of Conduct for leverandører.

Coor har et klart mål, når det handler om etik: De etiske regler må ikke brydes. Vi tolererer fx ingen form for korrupsion, tilskyndelser, bestikkelse, konkurrencebegrænsende adfærd, diskrimination, chikane eller unødvendig påvirkning af miljøet. Code of Conduct beskriver alle disse faktorer.

Code of Conduct er et af Coors vigtigste værktøjer i vores arbejde for at opnå en fair forretningsdrift helt uden brud på de etiske regler. Det betyder, at det er vigtigt, at vi alle forstår Code of Conduct, og hvordan den skal anvendes. Hvis du er i tvivl om et aspekt af Code of Conduct, bedes du kontakte din nærmeste leder eller HR-afdelingen.

Stockholm, Sverige, december 2014

Mikael Stöhr
Koncernchef og CEO

HVORDAN FUNGERER CODE OF CONDUCT?

Code of Conduct gælder for alle kontrakter og afdelinger i Coor-koncernen.

Code of Conduct er en del af Coors ansættelsesbetingelser og gælder for alle Coors medarbejdere.

Code of Conduct er et vigtigt dokument, som gennemgås årligt i forbindelse med de obligatoriske medarbejdersamtaler, som afholdes mellem medarbejderen og ens leder. I forbindelse med medarbejdersamtalen skal medarbejderen skriftligt bekræfte, at vedkommende har læst, forstået og agter at overholde principperne, der er beskrevet i Code of Conduct. I sidste ende er det Coor Danmarks administrerende direktør, som er ansvarlig for implementeringen af Code of Conduct i Danmark.

Coors medarbejdere skal overholde principperne og det underliggende formål med Code of Conduct. Medarbejderne er forpligtet til at overholde Code of Conduct, ikke kun bogstaveligt talt, men også som generelle retningslinjer i forhold til beslutninger, der ikke udtrykkeligt er styret af Code of Conduct. Hvis der fx opstår en situation, hvor Code of Conduct ikke indeholder specifikke retningslinjer, kan følgende spørgsmål hjælpe medarbejderen til at træffe den rigtige beslutning:

- Hvad er den rigtige beslutning i forhold til juridiske, etiske og moralske overvejelser?
- Ville beslutningen eller konsekvenserne af beslutningen påvirke Coor negativt, hvis den blev offentligt kendt?
- Ville en kunde, kollega, aktionær eller andre interessenter være enige eller uenige i beslutningen?
- Hvad ville din familie tænke, hvis de fik kendskab til beslutningen?

Hvis du er i tvivl om, hvordan Code of Conduct skal anvendes, kan du kontakte din nærmeste leder eller HR-afdelingen.

PRINCIPPER

LOVE OG ETIK

Coor, koncernens medarbejdere, ledelsen og bestyrelsen er forpligtet til at respektere og overholde gældende love og bestemmelser i de lande, hvor Coor driver forretning.

Code of Conduct rækker dog videre end love og bestemmelser. Den beskriver Coors grundlæggende, etiske principper og vejleder Coors medarbejdere, ledelse og bestyrelse i forhold til beslutninger og adfærd.

Ud over Code of Conduct styres vores adfærd også af vores ledestjerner – vi ser lidt længere, vi er lydhøre og vi skaber fremgang.

Coor overholder også principperne i FNs Global Compact, FNs universelle menneskerettighedserklæring, ILOs erklæring om grundlæggende arbejdstagerrettigheder og OECDs anti-bestikkelseskonventionen.

Code of Conduct beskriver de minimumsstandarder, som vores medarbejdere skal overholde, selvom de er strengere end den lokale lovgivning.

KORRUPTION

Coors medarbejdere må aldrig udnytte gaver, fordele eller andre former for uautoriseret kompensation i relation med kunder, leverandører, myndigheder eller andre beslutningstagere for at opnå eller beholde forretninger.

Coors medarbejdere må ikke modtage gaver, fordele eller anden form for kompensation fra kunder, leverandører eller andre parter, som kan påvirke objektiviteten i deres beslutninger.

Overrækkelse eller modtagelse af gaver og fordele af nominel værdi kan være tilladt i visse tilfælde, forudsat at de overholder Coors regler. Læs mere på CoorNet (Legal).

Materiale ligger på CoorNet under fanen "Our Way of Working" - "Legal".

HVIDVASKNING AF PENGE

Coor må aldrig modtage, fremme eller på anden måde støtte aktiviteter, der er baseret på hvidvaskning af penge.

KONKURRENCE-SPØRGSMÅL

Coor skal altid overholde gældende konkurrencelovgivning. Coor må ikke udveksle information eller indgå aftaler med konkurrenter, kunder eller leverandører på en måde, som risikerer at obstruere, begrænse eller forvrænge konkurrencen på markedet.

INTERESSE-KONFLIKTER

Coors medarbejdere forventes ikke at indgå i situationer, som kan indebære interessekonflikter mellem den pågældende medarbejder og Coor. Alle beslutninger bør træffes og baseres på virksomhedens interesse frem for personlige forhold eller relationer.

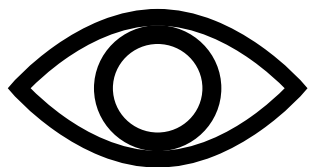
Ejerskabsinteresser hos kunder, leverandører eller konkurrenter skal rapporteres skriftligt og vil, hvor dette er relevant, være afhængigt af godkendelse fra koncernen (spørg HR-afdelingen eller Coors General Counsel på hovedkontoret i Kista, Sverige). Denne oplysningspligt gælder også medarbejdernes ekstraarbejde, interesse eller hobbyer, da disse kan medføre interessekonflikter. Oplysningspligten gælder ikke indkøb af børsnoterede aktier i mindre målestok.

Materiale ligger på CoorNet under fanen "Our Way of Working" - "Legal" - "Group Policies" - "Code of Conduct".

I denne kontekst omfatter termen medarbejder også ægtefælle, samboende partner og andre tætte relationer. Hvis en medarbejders ægtefælle fx arbejder som sælger i en virksomhed, der er leverandør til Coor, er der en risiko for interessekonflikt. I sådanne tilfælde skal HR-afdelingen eller Coors General Counsel på hovedkontoret informeres.



COORS LEDESTJERNER



VI SER LIDT LÆNGERE

At se lidt længere betyder at være opmærksom og vide, hvordan man skal prioritere. Vi skal være et skridt foran for at løse problemerne, før de for alvor opstår. Det gælder om at tænke fremad.



VI ER LYDHØRE

At være lydhør handler om at lytte til og aflæse sine omgivelser. Vi skal være åbne for synspunkter og idéer om, hvordan vi kan udvikle eller forbedre os selv eller vores måde at arbejde på. Vi skal sikre os, at vi opfatter et budskab korrekt, og at vores eget budskab bliver forstået.



VI SKABER FREMGANG

At skabe fremgang er i høj grad et spørgsmål om handlekraft og forbedringsvilje. Vi får ganske enkelt tingene gjort. Vi er kreative og finder løsninger, som er smartere og mere økonomiske for vores kunder og os.



MILJØ

Coor arbejder for at forebygge og løbende reducere al negativ indvirkning, koncernens drift måtte have på miljøet. Coor arbejder for at udføre koncernens drift på en miljømæssig og bæredygtig måde samt vil overholde eller overgå standarderne, der er indeholdt i love, bestemmelser og internationale konventioner i forhold til reduktion af udledning i luft, jord og vand.

Coors serviceløsninger, produkter og processer skal udformes, så de udnytter energi, naturlige ressourcer og råmaterialer effektivt og minimerer mængden af affald og restprodukter.

Coor skal undgå materialer og metoder, som involverer risici for miljøet, når der findes andre tilgængelige og egnede alternativer.

Materiale ligger under fanen "Our Way of Working" - "Legal" på CoorNet.

ARBEJDSFORHOLD OG ARBEJDSMILJØ

Coor respekterer sine medarbejders ret til at organisere sig i valgfri fagforening og at forhandle kollektivt.

Ingen medarbejdere må udsættes for diskrimination eller chikane på grund af alder, køn, religion, seksuel orientering, handicap, politiske synspunkter eller etnisk herkomst.

Coor forventer, at alle medarbejdere afstår fra at indtage alkohol eller euforiserende stoffer i arbejdstiden.

Coor arbejder bevidst og systematisk for et godt arbejdsmiljø, både fysisk og psykosocialt. Det overordnede mål er at etablere en sikker og sund arbejdsplads, som fremmer både medarbejdernes og virksomhedens udvikling. I forhold til arbejdsulykker stiler Coor efter et absolut nul i antal. Coor vil arbejde aktivt for konstant at forbedre arbejdsmiljøet, og der skal regelmæssigt følges op på arbejdsmiljøarbejdet både lokalt og centralt.

KOMMUNIKATION OG INFORMATION

Coor arbejder for at opretholde en gennemskelig, åben og proaktiv kommunikation med alle interessenter, dog uden at afsløre fortrolige eller følsomme oplysninger, som kan påvirke koncernen eller koncernens kunder negativt.

Coor respekterer individets ret til at udtrykke sig selv og have egne meninger. Offentliggørelse af fortrolige oplysninger (se til højre) eller oplysninger, som kan være ufordelagtige for Coor eller koncernens kunder, kan udgøre brud på loyalitetsforpligtelsen i medarbejderkontrakter. Loyalitetsforpligtelsen indebærer, at medarbejderen skal sætte arbejdsgiverens interesse før sin egen, og at medarbejderen har en fortrolighedsforpligtelse i forhold til emner, der påvirker arbejdet. Dette gælder i alle sammenhænge – ikke kun i arbejdstiden, men også uden for arbejdspladsen, fx når en medarbejder som privatperson slår ting op på de sociale medier.

Kun Coor Danmarks administrerende direktør må udtale sig på Coors vegne og give udtryk for koncernens officielle holdning om forskellige emner (fx kontakt med pressen) i Danmark.



Kontakt din nærmeste leder eller HR-afdelingen, hvis du er usikker på, hvad du må, og hvad der er tilladt inden for rammerne af din ansættelse.

Materiale ligger under fanen "Our Way of Working" - "Legal" på CoorNet.

FORTROLIGE OPLYSNINGER

FORTROLIGE OPLYSNINGER HOS COOR

Alle medarbejdere og samarbejdspartnere forventes at være ekstra opmærksomme på at sikre, at fortrolige oplysninger om Coor, om strategier, processer, systemer, kunder, leverandører, aftaler, serviceløsninger og andre driftsaspekter beskyttes og ikke videregives til uautoriserede parter.

FORTROLIGE OPLYSNINGER HOS KUNDER

I de tilfælde, hvor Coors medarbejdere får kendskab til kunders fortrolige oplysninger, skal disse oplysninger beskyttes og må ikke videregives til uautoriserede parter. Coors medarbejdere må ikke skaffe sig adgang til, kopiere, reproducere eller anvende kundeoplysninger til andet end at udføre aftalte serviceydelser hos kunden.

LEVERANDØRERS FORHOLD TIL CODE OF CONDUCT

Coor skal aktivt arbejde for, at koncernens leverandører overholder principperne i Code of Conduct. Der findes en specifik Code of Conduct for leverandører (findes på coor.dk - under fanen "Leverandører"), som bør vedlægges alle større aftaler. Gentagne eller alvorlige brud på principperne i Code of Conduct skal medføre afslutning af samarbejdet med den relevante leverandør.

CODE OF CONDUCT HOS COORS KUNDER

Coors medarbejdere samarbejder ofte tæt med kunderne i kundernes lokaler og nogle gange i kundernes it-systemer. Derfor er det vigtigt, at Coors medarbejdere følger kundernes Code of Conduct, sikkerhedsinstruktioner og andre forholdsregler. Hvis kunden ikke formidler instruktioner, skal Coors medarbejdere spørge efter dem.

I tilfælde af afvigelser mellem Coors Code of Conduct og kundens Code of Conduct, skal Coors medarbejdere overholde de regler med det strengeste niveau.

MANGLLENDE OVERHOLDELSE AF CODE OF CONDUCT

Alle medarbejdere opfordres til at rapportere mistanke om brud på gældende love og bestemmelser eller manglende overholdelse af Code of Conduct. Dette skal anmeldes til medarbejderens nærmeste leder, Coors General Counsel på hovedkontoret i Kista, Sverige eller via Coors Whistleblowing service. Anmeldelse kan ske anonymt. Alle anmeldelser efterforskes. Coor accepterer ikke nogen form for diskrimination eller andre negative konsekvenser for personer, som har anmeldt mistanke om manglende overholdelse i god tro. Alle afvigelser fra Code of Conduct skal godkendes af Coors bestyrelse.

Manglende overholdelse af Code of Conduct kan medføre sagsanlæg inklusiv ophævelse af ansættelse eller bortvisning.

Whistleblowing service: Coors medarbejdere og leverandører har adgang til en ekstern portal, hvor brud på og manglende overholdelse af Code of Conduct kan indrapporteres. Dette kan foretages anonymt. Mere information findes på CoorNet under fanen "Our Way of Working" - "Legal" - "Group Policies" - "Whistleblowing service". Link til portal:

<https://report.whistleb.com/Coor>





KONTAKT

Hvis du har spørgsmål vedrørende Code of Conduct, bedes du kontakte:

HR-afdelingen i Coor Danmark (hrdk@coor.com, +45 2810 5748)

eller

Erik Strümpel
General Counsel, Coor-koncernen, Sverige
Telefon + 46 10 559 5972
erik.strumpel@coor.com

ADRESSE

COOR
Bregnerødvej 133D
DK-3460 Birkerød
Phone +45 4477 8888



www.coor.dk