



Code of conduct

Vores fælles code of conduct



Spillets regler

Etik handler grundlæggende om, hvilke handlinger vi opfatter som rigtige, og hvad vi skal stile efter eller undgå i forskellige situationer. Hos Coor er gældende love og regler i de lande, hvor vi arbejder, fundamentet for vores handlinger og adfærd. Men der er områder, hvor vi som virksomhed har højere ambitioner. Når vi driver forretning, og når vi arbejder med vores virksomhed, skal vi gøre det på en sund og etisk forsvarlig måde.

Men for at kunne handle på den rigtige måde skal vi først forstå, hvad der er rigtigt. Derfor har vi samlet alle vores forretningsetiske principper i et adfærdskodeks, Code of Conduct, som vi her og i dagligdagen omtaler som "Kodekset". Disse principper skal fungere som vejledning, når vi træffer beslutninger i hverdagen og udfører vores arbejdsopgaver. De fungerer som spilleregler, som gælder for alle Coors ansatte. Vores leverandører skal naturligvis acceptere de samme spilleregler, som vi skal, og derfor findes der et tilsvarende adfærdskodeks for vores leverandører.

Coor har et klart mål, når det handler om etik: Vi stræber efter nul etiske overtrædelser. Vi tolererer fx ingen former for korruption, bestikkelse, illoyale eller konkurrencebegrænsende handlinger, diskrimination, chikane eller unødigt miljøbelastning. Det er vigtigt, at vi alle forstår betydningen af Kodekset, og hvordan det skal anvendes. Hvis der er noget, du er i tvivl om, kan du altid spørge din nærmeste leder, HR-afdelingen eller Coors chefjurist.



Stockholm, Sverige, april 2025

OLA KLINGENBO

administrerende direktør og koncernchef



Hvordan fungerer kodekset?

Kodekset gælder for alle virksomheder i Coor-koncernen.

Kodekset er en del af ansættelsesvilkårene hos Coor og er derfor relevant for alle, der er ansat hos Coor.

Kodekset er et vigtigt dokument og skal gennemgås årligt i forbindelse med den obligatoriske udviklingssamtale, som alle ledere har med deres medarbejdere, og følges op med regelmæssige kurser, der er tilpasset den relevante rolle. Det øverste ansvar for, at Kodekset bliver implementeret på denne måde, hviler på lederne for det respektive land.

Som ansat i Coor skal du følge principperne i (og formålet med) Kodekset. Du skal følge Kodekset og bruge det som en vejledning for beslutninger i mange sammenhænge, også i forbindelse med spørgsmål, som ikke er udtrykkeligt beskrevet i Kodekset. Hvis der opstår situationer, hvor Kodekset ikke giver tilstrækkelig vejledning, kan følgende spørgsmål hjælpe dig med at træffe den rigtige beslutning, ligesom du også altid kan spørge din nærmeste leder, HR-afdelingen eller Coors chefjurist.

- Hvilken beslutning er den lovlige, etiske og moralsk rigtige at træffe her?
- Vil beslutningen eller følgerne af beslutningen skade Coor, hvis det bliver kendt i offentligheden?
- Ville en kunde, kollega, aktionær eller anden interessent s ig ja til eller være enig i beslutningen?
- Hvad ville din familie tænke, hvis de fik kendskab til beslutningen?
- Hvis du er usikker på, hvordan Kodekset skal anvendes, bør du rådføre dig med din nærmeste leder, HR-afdelingen eller Coors chefjurist.

Principper

Love og etik

Alle hos Coor har pligt til at respektere og efterleve de love og regler, som gælder i de lande, hvor Coor arbejder. Kodekset går dog længere end love og regler og beskriver et minimumsniveau. Det betyder, at det skal følges, selvom det beskriver et højere niveau end den lokale lovgivning.

Coor følger også principperne i FN's Global Compact, FN's verdenserklæring om menneskerettigheder, ILO's kernekonventioner om menneskerettigheder i arbejdslivet og OECD's konvention mod bestikkelse.

Korruption

Som Coor-medarbejder må du aldrig give gaver, fordele eller andre former for ikke-tilladte godtgørelser i forhold til kunder, leverandører, myndigheder eller andre beslutningsansvarlige for at opnå eller fastholde forretningsaftaler.

Du må heller ikke modtage gaver, fordele eller andre former for godtgørelser fra kunder, leverandører eller andre parter,

som ville kunne påvirke objektiviteten i din beslutningsproces.

Selv den mindste ting kan være upassende, afhængigt af situationen. Nogle gange kan gaver og fordele af mindre værdi dog være tilladt, forudsat at Coors Anti Corruption Policy følges. Hvis der er noget, du er i tvivl om, kan du altid spørge din nærmeste leder, HR-afdelingen eller Coors chefjurist.

Hvidvaskning

Coor vil aldrig acceptere, facilitere eller på nogen måde støtte aktiviteter, der har tilknytning til eller går ud på at hvidvaske penge, såkaldt "money laundering".

Konkurrencespørgsmål

Coor fremmer sund konkurrence og skal altid handle i henhold til aktuel konkurrenceretlig lovgivning. Coor må ikke udnytte informationer eller indgå aftaler med konkurrenter, kunder eller leverandører på en måde, der risikerer at hindre, begrænse eller skævvride konkurrencen på markedet.





Interessekonflikter

Som medarbejder i Coor har du en loyalitetsforpligtelse over for virksomheden. Det betyder, at du skal sætte Coors interesser over dine egne. Alle beslutninger skal træffes med udgangspunkt i, hvad der er bedst for Coor – og ikke på baggrund af personlige hensyn eller relationer. En interessekonflikt opstår, når personlige relationer, økonomiske interesser eller eksterne engagementer påvirker – eller kan opfattes som påvirkende – din evne til at handle med Coors bedste for øje. Eksempler på almindelige interessekonflikter:

- Personlige relationer internt i organisationen: Situationer hvor der er tætte bånd (f.eks. familie, romantiske eller andre nære relationer) mellem ansatte, og én part har indflydelse på den andens ansættelsesvilkår (f.eks. ved at indgå i samme rapporteringslinje).
- Tilknytning til eksterne interessenter: Ejerskab, økonomiske interesser i eller personlige relationer til leverandører, kunder eller konkurrenter, som kan påvirke – eller opfattes som påvirkende – forretningsmæssige beslutninger.
- Bibeskæftigelse eller eksterne opgaver: Anden ansættelse, konsulentvirksomhed eller aktiviteter (herunder fritidsaktiviteter), der kan påvirke din evne til at udføre dine arbejdsopgaver i Coor objektivt eller effektivt.

Du skal undgå situationer, der kan skabe eller føre til en interessekonflikt. Potentielle interessekonflikter skal anmeldes til Coors chefjurist med henblik på vurdering og

godkendelse. Anmeldelsespligten gælder også dine nærmeste – f.eks. ægtefælle, samlever eller børn. Hvis din ægtefælle f.eks. arbejder som sælger i en virksomhed, der leverer varer eller ydelser til Coor, skal dette anmeldes.

Anmeldeskema til brug for vurdering af potentielle interessekonflikter findes på Coors intranet. Anmeldelsespligten gælder dog ikke ved mindre investeringer i børsnoterede aktier i virksomheder, der er kunder, leverandører eller konkurrenter til Coor.

Miljø

Coor har påtaget sig at opnå høje standarder inden for miljøbeskyttelse ved aktivt og kontinuerligt at mindske de negative konsekvenser, som koncernens aktiviteter kan have på miljøet. Coor er engageret i Science Based Targets-initiativet og sætter klimamål på linje med at begrænse den globale temperaturøgning til 1,5°C. Coor stræber efter at drive virksomheden på en miljømæssigt bæredygtig måde og skal efterleve eller overstige de krav, der opstilles i love, regler og internationale aftaler med hensyn til mindskning af emissioner og udledninger i luft, jord og vand.

Coor fremmer cirkulære forretningsmodeller, hvor vores tjenester, produkter og processer skal udformes på en sådan måde, at energi, naturressourcer og råmaterialer anvendes effektivt, og at mængden af affald og restprodukter minimeres. Coor skal undgå materialer og metoder, som indebærer risici for miljøet, når der er andre tilgængelige og anvendelige alternativer.

Arbejdsvilkår og arbejdsmiljø

Coor respekterer sine medarbejderes ret til at organisere sig i valgfri arbejdstagerorganisationer og at forhandle kollektivt.

Ingen medarbejdere må diskrimineres eller chikaneres på grund af fx alder, køn, religion, seksuelle tilhørsforhold, funktionsnedsættelse, politisk holdning eller etniske tilhørsforhold.

Coor forventer, at alle medarbejdere i arbejdstiden afholder sig fra anvendelse af alkohol og stoffer.

Coor arbejder bevidst og systematisk for et godt arbejdsmiljø, såvel det fysiske som det psykosociale. Det overordnede mål er at opnå en sikker og sund arbejdsplads, som fremmer medarbejdernes og virksomhedens udvikling. Når det gælder ulykker, stræber vi efter nul hændelser. Coor skal aktivt arbejde for konstant at forbedre arbejdsmiljøet, og regelmæssige opfølgninger skal ske både lokalt og centralt.

Coor betaler løn, der opfylder kravene til fx minimumsløn i henhold til national lovgivning eller overenskomster, afhængigt af hvad der er anvendeligt. Lønnen udbetales rettidigt.

Coor sikrer, at skriftlige, forståelige og juridisk bindende ansættelsesaftaler er indgået med de ansatte.

Moderne slaveri og børnearbejde

Coor tolererer ikke nogen former for moderne slaveri, herunder tvangsarbejde, gældsslaveri og menneskehandel. Coor tolererer ikke anvendelse af, eller drager nytte af, børnearbejde. Den gældende minimumsalder for tilladelse til at arbejde skal følges. Minimumsalderen for farligt arbejde er 18 år.



Kommunikation og information

Coor stiler efter at have en transparent, åben og proaktiv kommunikation med alle interessenter, dog uden at afsløre fortrolige eller følsomme oplysninger, som ville kunne skade Coor eller Coors kunder.

Coor respekterer den enkeltes ret til at udtrykke sig og have holdninger. Spredning af fortrolige oplysninger (se til højre) eller oplysninger, der er til skade for Coor eller Coors kunder, kan dog udgøre et brud på loyalitetsforpligtelsen i din ansættelseskontrakt. Loyalitetsforpligtelsen indebærer, at du som medarbejder skal sætte Coors interesse foran dine egne, og at du som medarbejder har tavshedspligt i forhold til spørgsmål, der vedrører arbejdet. Dette gælder i alle sammenhænge – ikke bare i arbejdstiden, men også uden for arbejdet, fx når du som privatperson skriver på de sociale medier.

Kun særligt udpegede talspersoner har ret til at udtale sig på Coors vegne og udtrykke virksomhedens officielle standpunkter i forskellige spørgsmål.

Spørg din nærmeste leder, HR-afdelingen eller Coors chefjurist, hvis du er usikker på, hvad du har ret til at gøre, og hvad der er tilladt inden for rammerne af din ansættelse.

Informationssikkerhed og fortrolighed

Coor håndterer ofte persondata om individer, og det er vigtigt, at vi iværksætter relevante tiltag for at beskytte dem mod misbrug. Coor følger alle relevante fortrolighedslove, når vi indsamler, anvender og deler persondata.

Alle medarbejdere hos Coor forventes at være særligt opmærksomme på, at fortrolige oplysninger om Coor – fx mht. strategier, processer, systemer, kunder, leverandører, kontrakter, tjenester og andre forretningsmæssige aktiviteter – beskyttes og ikke udleveres til uvedkommende. Det betyder, at du som Coor-medarbejder er ansvarlig for at følge Coors Information Security Policy og andre interne regler om informationssikkerhed. Hvis du er usikker, kan du spørge din chef om, hvordan bestemte informationer skal håndteres.

Hvis du kommer i kontakt med fortrolige eller andre følsomme informationer hos kunden, skal disse informationer beskyttes på samme måde og i henhold til kundens instruktioner. Du må ikke skaffe dig adgang til, kopiere, reproducere eller anvende kundens oplysninger til andet end udførelse af de aftalte tjenester hos kunden.

Leverandørers forhold til kodekset

Coor skal aktivt arbejde for, at leverandører forpligter sig til at følge de principper, som fremgår af Kodekset. Der findes et særskilt adfærdskodeks for leverandører, som skal vedlægges alle større aftaler. Gentagne eller alvorlige brud mod principperne i Kodekset skal føre til, at det forretningsmæssige samarbejde med den aktuelle leverandør afsluttes.

Adfærdskodekser hos coors kunder

Eftersom Coors medarbejdere ofte arbejder tæt sammen med kunden i kundens lokaler og nogle gange i kundens it-systemer, er det vigtigt, at du som Coor-medarbejder følger kundens adfærdskodeks, sikkerhedsinstruktioner og andre forholdsregler. Hvis kunden ikke har meddelt sådanne instruktioner, skal du efterspørge disse. Hvis Kodekset og kundens tilsvarende adfærdskodeks adskiller sig fra hinanden, skal du følge de regler, der er mest restriktive.

Overtrædelse af kodekset

Alle medarbejdere opfordres til at anmelde mistænkte overtrædelser af gældende love og regler eller af Kodekset. Anmeldelsen kan ske til medarbejderens nærmeste leder, til Coors chefjurist eller via Coors whistleblowertjeneste. Alle anmeldelser bliver undersøgt.

Konsekvenser og tiltag

Coor accepterer ingen form for diskriminering af eller andre negative konsekvenser for personer, som i god tro har rapporteret mistænkte overtrædelser.

Coor vil iværksætte eller samarbejde for at iværksætte passende tiltag i tilfælde, hvor vi har forårsaget eller bidraget til skade på menneskerettighederne.

Overtrædelser af Kodekset kan lede til arbejdsretlige tiltag, inklusive opsigelse af ansættelse eller afsked. Afgivelser fra Kodekset kan kun godkendes af Coors bestyrelse.

Whistleblowing service (whistleblowertjeneste)

I en ekstern portal kan medarbejdere og andre interessenter rapportere overtrædelser af Code of Conduct. Du kan rapportere anonymt Links til whistleblowertjenesten findes på Coors website, Coors intranet og her:

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

Kontakt

Ved spørgsmål om Kodekset kontakt venligst:

Hr-afdelingen i coor danmark

Tl. +45 (0) 4477 88 00 | hrdk@coor.com

Erik Strümpel

General Counsel, Coor Service Management

Tl. +46 10 559 59 72 | erik.strumpel@coor.com

Hørkær 12A, 2730 Herlev

Phone +45 (0) 4477 88 88

www.coor.dk

Mathildatorget 9 169 75 Solna, Sweden

Phone +46 (0)10 559 50 00

www.coor.com

