



CODE OF CONDUCT

VÅR GEMENSAMMA UPPFÖRANDEKOD



VÅRA GEMENSAMMA SPELREGLER

Etik handlar i grunden om vilka handlingar som anses rätt och vad vi bör eftersträva eller undvika i olika situationer. För oss på Coor är de lagar och regler som finns i de länder vi verkar i en självklar utgångspunkt för hur vi agerar, men det finns områden där vi som bolag har högre ambitioner. När vi gör affärer och när vi bedriver vår verksamhet ska vi göra det på ett sunt och etiskt försvarbart sätt.

Men för att kunna agera på rätt sätt måste vi först förstå vad som är rätt. Därför har vi samlat alla våra affärsetiska principer i en gemensam uppförandekod, Code of Conduct ("Koden"). Dessa principer ska fungera som vägledning när vi fattar våra vardagliga beslut och utför våra arbetsuppgifter. Man kan säga att vår uppförandekod är detsamma som spelregler, som gäller för alla anställda på Coor. Även våra underleverantörer måste självklart acceptera samma spelregler som vi, och det finns därför en motsvarande uppförandekod för våra leverantörer.

Coor har en klar målbild när det gäller etik: vi eftersträvar noll etiska övertramp. Vi tolererar till exempel inga former av korruption, bestickning, mutor, illojala konkurrensbegränsande åtgärder, diskriminering, trakasserier eller onödig miljöbelastning. Allt detta beskrivs i vår gemensamma uppförandekod.

Koden är ett av våra viktigaste verktyg i vår strävan efter att bedriva en sund verksamhet helt utan etiska övertramp. Det är därför viktigt att vi alla förstår innebörden av Koden och hur den ska tillämpas. Om det är något som är oklart kan du alltid fråga din närmaste chef eller Coors chefsjurist.



Stockholm i oktober 2020

ANNACARIN GRANDIN

VD och Koncernchef



HUR FUNGERAR KODEN?

Koden gäller för alla bolag inom Coor-koncernen, fortsättningsvis gemensamt kallade "Coor".

Koden är en del av anställningsvillkoren på Coor, och är därför relevant för alla som är anställda på Coor.

Koden är ett viktigt dokument, och ska gås igenom årligen i samband med det obligatoriska utvecklingssamtal som alla chefer har med sina medarbetare. Vid detta samtal ska medarbetarna skriftligen bekräfta att de läst igenom, förstått och även åtagit sig att följa principerna i Koden. Det yttersta ansvaret för att Koden implementeras på detta sätt vilar på cheferna för respektive land.

Anställda ska följa principerna i och det bakomliggande syftet med Koden. Koden ska följas, inte bara till ordalydelsen utan även som allmän vägledning för beslut i frågor som inte uttryckligen regleras i Koden. Om det uppstår situationer där Koden inte ger någon ledning, kan följande frågor hjälpa den anställde att fatta rätt beslut:

- Vilket är det lagliga, etiska och moraliskt rätta beslutet att fatta?
- Kommer beslutet eller följderna av beslutet att skada Coor om det kommer till allmän kännedom?
- Skulle en kund, kollega, aktieägare eller annan intressent samtycka till eller hålla med om beslutet?
- Vad skulle din familj tycka om de fick kännedom om beslutet?

Om du är osäker på hur Koden ska tillämpas bör du fråga din närmaste chef eller Coors chefsjurist.

PRINCIPER

LAGAR OCH ETIK

Coor, dess anställda, ledning och styrelse har en skyldighet att respektera och efterleva de lagar och regler som gäller i de länder där Coor är verksam.

Koden sträcker sig dock längre än lagar och regler. Koden beskriver de grundläggande etiska principer som är vägledande för de beslut och handlingar som fattas av Coors anställda, ledning och styrelse.

Utöver Koden styrs vårt agerande också av våra gemensamma värderingar (våra ledstjärnor) - Vi ser lite längre, Vi är lyhörda och Vi skapar framgång.

Coor följer även principerna i FNs Global Compact, FNs allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna och ILOs kärnkonventioner för mänskliga rättigheter i arbetslivet och OECD:s konvention mot mutor.

Koden beskriver en lägstanivå, vilket innebär att den ska följas även om den föreskriver en högre nivå än lokal lagstiftning.

KORRUPTION

Coor och dess medarbetare får aldrig lämna gåvor, förmåner eller någon annan form av otillåten ersättning i relation med kunder,

leverantörer, myndigheter eller andra beslutsfattare i syfte att erhålla eller behålla affärer.

Anställda på Coor får inte heller ta emot gåvor, förmåner eller andra former av ersättning från kunder, leverantörer eller andra parter som skulle kunna påverka objektiviteten i deras beslutsfattande.

Att lämna eller ta emot gåvor och förmåner av mindre värde kan vara tillåtet i vissa fall, förutsatt att Coors ”Regler för förmåner i affärsverksamhet följs”.

PENGATVÅTT

Coor ska aldrig acceptera, underlätta eller på något sätt stödja verksamhet som går ut på att tvätta pengar s.k. ”money laundering”.

KONKURRENSFRÅGOR

Coor ska alltid agera i enlighet med aktuell konkurrensrättslig lagstiftning. Coor ska inte utbyta information eller ingå avtal eller överenskommelser med konkurrenter, kunder eller leverantörer på ett sätt som riskerar att hindra, begränsa eller snedvräta konkurrensen på marknaden.

INTRESSEKONFLIKTER

Det förväntas att medarbetare på Coor undviker situationer som kan innebära

intressekonflikter mellan medarbetaren och Coor. Alla beslut ska fattas och baseras utifrån vad som är bäst för bolaget och inte utifrån personliga hänsynstaganden eller relationer.

Delägarskap hos kunder, leverantörer eller konkurrenter ska skriftligen anmälas och beviljas av Coors chefsjurist. Anmälningsskyldighet gäller även för medarbetares bisysslor, förutsatt att bisysslan kan innebära en intressekonflikt. Anmälningsskyldighet föreligger inte vid förvärv av börsnoterade aktier i mindre omfattning.

Med medarbetare avses i detta sammanhang även make, sambo eller andra närstående personer. Om till exempel medarbetares make arbetar som inköpare på ett bolag som har Coor som leverantör, finns det risk för intressekonflikt. Anmälan ska då göras till Coors chefsjurist.





VI SER LITE LÄNGRE

Att se lite längre handlar om uppmärksamhet och prioriteringsförmåga. Vi ska ligga steget före för att kunna lösa problem innan de uppstår. Det gäller att tänka efter före.



VI ÄR LYHÖRDA

Att vara lyhörd handlar om öppenhet och kommunikation. Vi ska vara öppna för synpunkter och idéer om hur vi kan utveckla eller förbättra oss själva och vårt arbetssätt. Vi ska försäkra oss om att vi uppfattar ett budskap rätt. Det gäller också att tala och skriva så att andra förstår.



VI SKAPAR FRAMGÅNG

Att skapa framgång handlar om handlingskraft och förbättringsvilja. Vi får saker och ting gjorda helt enkelt! Vi är kreativa och hittar lösningar som är smartare och billigare - för oss och för våra kunder. Det vinner vi alla på.

MILJÖ

Coor verkar för att förebygga och ständigt minska de negativa konsekvenser bolagets verksamhet kan ha på miljön. Coor strävar efter att bedriva sin verksamhet på ett miljömässigt hållbart sätt och ska efterleva eller överträffa de krav som uppställs i lagar, regler och internationella överenskommelser vad avser minskning av emissioner och utsläpp i luft, land och vatten.

Coors tjänster, produkter och processer ska utformas på ett sådant sätt att energi, naturresurser och råmaterial används effektivt och att mängden avfall och restprodukter minimeras.

Coor ska undvika material och metoder som innebär risker för miljön när det finns andra tillgängliga och lämpliga alternativ.

ARBETSVILLKOR OCH ARBETSMILJÖ

Coor respekterar arbetstagares rätt att organisera sig i valfri arbetstagarorganisation och att förhandla kollektivt.

Ingen anställd får diskrimineras eller trakasseras på grund av ålder, kön, religion, sexuell läggning, funktionshinder, politisk åsikt eller etnisk tillhörighet.

Coor förväntar sig att alla anställda under arbetstid avhåller sig från användning av alkohol och droger.

Coor arbetar medvetet och systematiskt för en god arbetsmiljö, såväl den fysiska som den psykosociala. Det övergripande målet är att uppnå en säker och hälsosam arbetsplats som främjar medarbetarnas

och företagets utveckling. När det gäller olyckor eftersträvas noll tillbud. Coor ska aktivt verka för att ständigt förbättra arbetsmiljön och regelbundna uppföljningar av arbetsmiljöarbetet ska ske såväl lokalt som centralt.

KOMMUNIKATION OCH INFORMATION

Coor strävar efter att ha en transparent, öppen och proaktiv kommunikation med alla intressenter, dock utan att avslöja konfidentiell eller känslig information som skulle kunna skada bolaget eller bolagets kunder.

Coor respekterar varje persons rätt att uttrycka sig och ha åsikter. Spridning av konfidentiella uppgifter (se till höger) eller uppgifter som är till skada för Coor eller Coors kunder kan dock utgöra brott mot lojalitetsplikten i anställningsavtalet.

Lojalitetsplikten innebär att medarbetaren måste sätta arbetsgivarens intressen framför sina egna och att arbetstagaren har tystnadsplikt i frågor som rör arbetet. Detta gäller i alla sammanhang – inte bara under arbetstid utan också utanför arbetet, till exempel när den anställde som privatperson skriver i sociala medier.

Endast särskilt utsedda talespersoner har rätt att uttala sig för Coors räkning och uttrycka bolagets officiella ståndpunkter i olika frågor.

Fråga din närmast chef om du är osäker på vad du har rätt att göra och vad som är tillåtet inom ramen för din anställning.

KONFIDENTIELL INFORMATION:

HOS COOR

Alla anställda förväntas vara särskilt uppmärksamma på att konfidentiell information om Coor - till exempel vad avser strategier, processer, system, kunder, leverantörer, avtal, tjänster och annan affärsverksamhet - skyddas och inte lämnas till någon obehörig.

HOS KUND

I de fall Coors medarbetare kommer i kontakt med konfidentiell information hos kund ska denna information skyddas och inte lämnas till någon obehörig. Coors medarbetare får inte skaffa sig tillgång till, kopiera, reproducera eller använda kundens information annat än för att fullgöra avtalade tjänster hos kunden.

LEVERANTÖRERS FÖRHÅLLANDE TILL KODEN

Coor ska aktivt verka för att leverantörer åtar sig att följa de principer som framgår av Kodens. Det finns en särskild uppförandekod för leverantörer, som ska biläggas alla större avtal. Upprepade eller allvarliga brott mot principerna i Kodens ska leda till att affärs-samarbetet med aktuell leverantör avslutas.

UPPFÖRANDEKODER HOS COORS KUNDER

Eftersom Coors medarbetare ofta arbetar nära kunderna i kundens lokaler och ibland även i kundens IT-system, är det av stor vikt att Coors medarbetare följer kundens uppförandekod, säkerhetsinstruktioner och andra förhållningsregler. Har kunden inte meddelat några instruktioner ska Coors medarbetare efterfråga dessa.

Om Koden och kundens motsvarande uppförandekod skiljer sig åt ska Coors medarbetare använda de regler som är mest restriktiva.

ÖVERTRÄDELSE AV KODEN

Alla medarbetare uppmanas att anmäla misstänkta överträdelser av gällande lagar och regler eller Koden. Anmälan kan ske till medarbetarens närmaste chef, till Coors chefsjurist eller via Coors Whistleblowing service (visselblåsartjänst). Även anonyma anmälningar tas emot. Alla anmälningar utreds. Coor accepterar inte någon form av diskriminering av eller andra negativa konsekvenser för personer som i god tro har rapporterat misstänkta överträdelser. Avvikelse från Koden kan bara godkännas av Coors styrelse.

Överträdelser av Koden kan leda till arbetsrättsliga åtgärder, inklusive uppsägning av anställning eller avsked.

WHISTLEBLOWING SERVICE (VISSELBLÅSARTJÄNST)

I en extern portal kan medarbetare och leverantörertill Coor rapportera överträdelser mot Code of Conduct. Uppgiftslämnaren kan rapportera anonymt.

Webbadress till Whistleblowing service:
<https://report.whistleb.com/coor>



KONTAKT

För frågor om Koden, vänligen kontakta:

ERIK STRÜMPEL

Chefsjurist Coor Service Management

Tel. + 46 10 559 59 72

erik.strumpel@coor.com

COOR

Knarrarnäsgatan 7, 164 99 Kista, Sweden

Phone +46 (0)10 559 50 00

WWW.COOR.SE

