

# CODE OF CONDUCT

Våre felles etiske retningslinjer



# SPILLEREGLENE

Etikk og moral handler i bunn og grunn om hvilke handlinger vi regner som riktige, og hva vi bør eller ikke bør gjøre i forskjellige situasjoner. For Coor vil de gjeldende lovene og reglene i landene vi har virksomhet i selvsagt være et opplagt utgangspunkt, men på noen områder legger Coor lista høyere. Når Coor gjør forretninger og driver sin virksomhet, skal det gjøres på en rettferdig og etisk riktig måte.

Men for at vi skal kunne handle på riktig måte, må vi først forstå hva som er riktig. Derfor har vi oppsummert prinsippene som ligger til grunn for Coors forretningsetikk i disse felles retningslinjene for god atferd. Disse prinsippene fungerer som rettesnor i våre daglige avgjørelser og plikter. Du kan si at retningslinjene for god atferd fungerer nærmest som spilleregler for alle Coor-medarbeidere. Våre leverandører må også godta de samme reglene, så vi har i tillegg laget retningslinjer for god atferd for leverandørene.

Coor har et tydelig mål når det gjelder etikk: Det skal ikke forekomme brudd på de etiske retningslinjene. Vi tolererer for eksempel ikke noen form for korrupsjon, smøring, bestikkelser, handlinger som begrenser konkurransen, diskriminering, trakassering eller unødig miljøpåvirkning. Retningslinjene beskriver alle disse faktorene.

Retningslinjene er blant de viktigste verktøyene vi har i arbeidet med å kunne drive en rettferdig næringsvirksomhet som er fullstendig fri for brudd på etiske retningslinjer. Det betyr at det er viktig at vi alle forstår hva retningslinjene innebærer, og hvordan de skal tolkes. Hvis du er usikker på noe av innholdet i retningslinjene, må du gjerne ta kontakt med din nærmeste overordnede eller Coors juridiske avdeling for å få mer informasjon.

Stockholm, Sverige, desember 2014

Mikael Stöhr  
Konsernsjef

# HVORDAN FUNGERER RETNINGSLINJENE?

Retningslinjene gjelder alle selskapene i Coor-konsernet, kalt "Coor" nedenfor.

Retningslinjene er en del av Coors ansettelsesvilkår, og det betyr at de gjelder alle medarbeiderne i Coor.

Retningslinjene er et viktig dokument som blir gjennomgått årlig under den obligatoriske medarbeidersamtalen som alle ledere har med sine ansatte. På disse møtene må medarbeiderne bekrefte skriftlig at de har lest, forstått og godtar å følge prinsippene beskrevet i retningslinjene. Det er hver enkelt landsjef som har hovedansvaret for å sikre at retningslinjene blir fulgt.

Coors medarbeidere må rette seg etter prinsippene og det grunnleggende formålet med retningslinjene. Medarbeiderne er forpliktet til å rette seg etter retningslinjene, ikke bare rent bokstavelig, men også som en generell rettesnor når det gjelder avgjørelser som ikke direkte er dekket av retningslinjene. Hvis det for eksempel oppstår en situasjon der retningslinjene ikke gir noen veiledning, kan spørsmålene nedenfor hjelpe medarbeiderne med å treffe den riktige avgjørelsen:

- Hva er den riktige avgjørelsen ut fra juridiske, etiske og moralske hensyn?
- Ville avgjørelsen eller konsekvensene av avgjørelsen påvirke Coor negativt dersom den ble offentlig kjent?
- Ville en kunde, kollega, aksjonær eller annen interessent bifalle eller være enig i avgjørelsen?
- Hva ville familien min tenke hvis de fikk vite om avgjørelsen?

Hvis du er usikker på hvordan du skal bruke retningslinjene, kan du kontakte din nærmeste overordnede eller Coors juridiske avdeling.

# PRINSIPPER

## LOVGIVNING OG ETIKK

Coor, medarbeiderne, ledelsen og styret er forpliktet til å respektere og følge de lovene og reglene som gjelder i landene der Coor driver sin virksomhet.

Retningslinjene går imidlertid lenger enn lover og regler. Retningslinjene beskriver Coors grunnleggende etiske prinsipper og gir veiledning om avgjørelser som tas og handlinger som utføres av Coors medarbeidere, ledelse og styre.

I tillegg til retningslinjene skal handlingene våre også være styrt av vår felles styrende ledestjerner: Vi ser litt lenger, vi er lydhøre og vi skaper fremgang.

Coor følger også prinsippene i FN's Global Compact (om næringslivets samfunnsansvar), FN's verdenserklæring om menneskerettigheter, ILO's erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet og OECDs anti-korrupsjonsinitiativer.

Retningslinjene skisserer opp den minstepandarden som medarbeiderne må følge selv når de er strengere enn den lokale lovgivningen.

## KORRUPSJON

Coor og Coors medarbeidere må aldri bruke gaver, fordeler eller andre former for forbudt kompensasjon i sine relasjoner med kunder, leverandører, myndigheter og andre

beslutningstakere med det som formål å skaffe eller beholde oppdrag.

Coors medarbeidere har ikke lov til å motta gaver, fordeler eller andre former for kompensasjon fra kunder, leverandører eller andre parter som kan påvirke objektiviteten når beslutninger skal treffes.

Det å gi eller motta gaver og fordeler av symbolsk verdi kan være tillatt i enkelte tilfeller, forutsatt at det er i samsvar med Coors "Regler for fordeler i forretningsdriften".

Dokumentet ligger på G/Open Area/  
Legal 1403/Coor Steering Documents

## HVITVASKING

Coor skal aldri godta, legge til rette for eller på andre måter støtte aktiviteter som er bygget på hvitvasking av penger.

## KONKURRANSE-VILKÅR

Coor skal alltid handle i samsvar med gjeldende konkurranselovgivning. Coor skal ikke utveksle informasjon eller inngå avtaler med konkurrenter, kunder eller leverandører på en måte som medfører risiko for å hindre, begrense eller forskyve konkurransen på markedet.

## INTERESSEKONFLIKTER

Coors medarbeidere forventes å unngå situasjoner som kan medføre interessekonflikter mellom den aktuelle medarbeideren og Coor. Alle avgjørelser skal treffes ut fra og bygge på det som på beste måte tjener selskapets interesser, heller enn personlige hensyn og relasjoner.

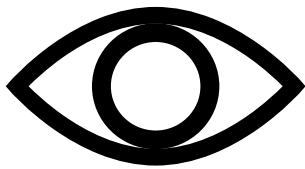
Eierinteresser i kunder, leverandører og konkurrenter skal rapporteres skriftlig, og vil, når det er aktuelt, forutsette tillatelse fra Coors juridiske avdeling. Denne varslingsplikten gjelder også dersom medarbeideren har en jobb nummer to, hobby eller hobbyer, når disse kan medføre interessekonflikter. Varslingsplikten gjelder ikke for kjøp i liten skala av børsnoterte aksjer.

Dokumentet ligger på CoorNet/Our Way of Working/Legal/Group Policies/Code of Conduct

I denne sammenhengen skal uttrykket "medarbeider" også dekke eventuell ektefelle, samboer og andre nærstående personer. Hvis for eksempel ektefellen til en medarbeider arbeider som selger i et selskap som er leverandør til Coor, vil det foreligge en fare for interessekonflikt. I så fall skal Coors juridiske avdeling varsles.



## COORS LEDESTJERNER



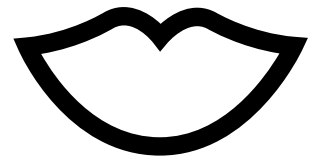
### VI SER LITT LENGER

Det å se litt lenger handler om oppmerksomhet og evne til å prioritere. Vi skal ligge ett skritt foran for å løse problemene før de oppstår. Det gjelder å være føre var.



### VI ER LYDHØRE

Det å være lydhør handler om åpenhet og kommunikasjon. Vi skal være åpne for synspunkter på og ideer om hvordan vi kan utvikle eller forbedre oss selv eller vår arbeidsmåte. Vi skal forsikre oss om at vi forstår et budskap riktig. Det gjelder også å snakke og skrive slik at andre forstår.



### VI SKAPER FREMGANG

Det å skape fremgang handler om handlingskraft og vilje til forbedring. Vi får ganske enkelt tingene gjort. Vi er kreative og finner løsninger som er smartere og billigere – for oss og for kundene våre.





## MILJØ

Coor bestreber seg på å forebygge og stadig minske eventuelle negative innvirkninger som selskapets drift har på miljøet. Coor bestreber seg på å drive virksomheten på en miljømessig bærekraftig måte, og Coor skal oppfylle eller overgå de standardene som er fastsatt i lover, regler og internasjonale overenskomster når det gjelder reduksjon av utslipp til luft, jord og vann.

Coors tjenester, produkter og prosesser skal være utformet slik at kraft, naturressurser og råmaterialer blir utnyttet på en mest mulig effektiv måte, og slik at det blir minst mulig avfall og restprodukter.

Coor skal unngå materialer og metoder som medfører risiko for miljøet når det finnes andre tilgjengelige og egnede alternativer.

Dokumentet ligger på G/Open Area/  
Legal 1403/Coor Steering Documents

## ARBEIDSFORHOLD OG ARBEIDSMILJØ

Coor respekterer medarbeidernes rett til foreningsfrihet og kollektive forhandlinger.

Ingen medarbeidere skal utsettes for diskriminering eller trakassering på grunn av alder, kjønn, religion, seksuell legning, funksjonshemming, politiske holdninger eller etnisitet.

Coor forventer at alle medarbeidere avstår fra å bruke alkohol og narkotiske stoffer i arbeidstiden.

Coor arbeider bevisst og systematisk med å skape et godt arbeidsmiljø, både rent fysisk og psykososialt. Det overordnede målet er å oppnå en trygg og sunn arbeidsplass som fremmer utvikling og fremgang hos både ansatte og selskap. Når det gjelder ulykker på arbeidsplassen, jobber Coor for at vi ikke skal ha noen slike hendelser. Coor kommer til å arbeide aktivt med å fortsette å forbedre arbeidsmiljøet, og det skal gjennomføres regelmessig oppfølging av helse- og sikkerhetsarbeidet lokalt og sentralt.

## KOMMUNIKASJON OG INFORMASJON

Coor bestreber seg på å føre en gjennomsliktig, åpen og proaktiv kommunikasjon med alle interessenter, skjønt uten å avsløre konfidensiell eller sensitiv informasjon som kan påvirke negativt selskapet eller selskapets kunder.

Coor respekterer enkeltmenneskers rett til å uttrykke seg selv og ha egne meninger. Det å avsløre konfidensiell informasjon (se til høyre) eller informasjon som kan være til ulempe for Coor eller Coors kunder, kan imidlertid være brudd på lojalitetsplikten i ansettelseskontrakten. Lojalitetsplikten innebærer at medarbeideren må sette arbeidsgiverens interesser foran sine egne, og at medarbeideren har taushetsplikt når det gjelder saker som har med jobben å gjøre. Dette gjelder i alle sammenhenger – ikke bare i arbeidstiden, men også på fritiden, for eksempel når medarbeideren som privatperson publiserer innlegg på sosiale medier.

Bare spesielt utnevnte talspersoner har rett til å uttale seg på Coors vegne og uttrykke selskapets offisielle synspunkter om diverse saker.



Rådfør deg med nærmeste overordnede eller Coors juridiske avdeling hvis du er usikker på hva du har rett til å gjøre, og hva som er tillatt innenfor ansvarsområdet for ansettelsen.

Dokumentet ligger på G/Open Area/  
Legal 1403/Coor Steering Documents

## KONFIDENSIELL INFORMASJON

### KONFIDENSIELL INFORMASJON I COOR

Alle medarbeidere og samarbeidspartnere forventes å være særlig oppmerksomme for å kunne sikre at konfidensiell informasjon om Coor, om strategier, prosesser, systemer, kunder, leverandører, avtaler, tjenester og annen forretningsdrift, blir beskyttet og ikke avslørt for uvedkommende.

### KONFIDENSIELL INFORMASJON HOS KUNDENE

I tilfeller da Coors medarbeidere kommer i kontakt med en kundes konfidensielle informasjon, skal denne informasjonen beskyttes og ikke avsløres for uvedkommende. Coors medarbeidere skal ikke ha tilgang til, kopiere, gjengi eller benytte kundens informasjon til annet enn å levere de tjenestene som er avtalt med kunden.

## LEVERANDØRENES FORHOLD TIL RETNINGSLINJENE

Coor skal arbeide aktivt for å få leverandørene til å godta å oppfylle prinsippene i retningslinjene. Det finnes egne retningslinjer for god atferd for leverandører, som bør ligge ved alle større avtaler. Gjentatte eller alvorlige brudd på prinsippene i retningslinjene bør føre til at samarbeidet med den aktuelle leverandøren blir avsluttet.

## RETNINGSLINJER FOR GOD ATFERD HOS COORS KUNDER

Siden Coors medarbeidere ofte samarbeider tett med kundene, i kundenes lokaler og noen ganger på kundenes IT-systemer, er det viktig at Coors medarbeidere følger kundenes retningslinjer for god atferd, sikkerhetsinstruksjoner og andre regler. Hvis kunden ikke har levert ut instruksjoner, skal Coors medarbeidere spørre etter dem.

Hvis det er avvik mellom disse retningslinjene og kundens retningslinjer for god atferd, skal Coors medarbeidere følge de strengeste reglene.

## BRUDD PÅ RETNINGSLINJENE

Alle medarbeidere blir oppfordret til å varsle om mistanker om brudd på gjeldende lover og regler og på retningslinjene. Brudd kan rapporteres til medarbeiderens nærmeste overordnede, til Coors juridiske avdeling eller via Coors Whistleblowing Service (varsler tjeneste). Det er mulig å varsle anonymt. Alle meldinger blir undersøkt. Coor godtar ikke forskjellsbehandling eller andre negative konsekvenser for personer som i god tro har varslet om mulige brudd. Alle avvik fra retningslinjene skal godkjennes av Coors styre.

Brudd på retningslinjene kan føre til rettslige tiltak, herunder avslutning av ansettelsesforholdet eller oppsigelse.

### Whistleblowing Service (varsler tjeneste)

I en ekstern portal kan medarbeidere og leverandører til Coor rapportere brudd på retningslinjene. Den som gir opplysningene, kan rapportere anonymt. Mer informasjon finnes på CoorNet/Our Way of Working/Legal/Group Policies/Whistleblowing service Web-adresse til Whistleblowing Service: <https://report.whistleb.com/Coor>





## KONTAKTOPPLYSNINGER

Hvis du har spørsmål om retningslinjene, kan du kontakte:  
Katrine Hverven-Sontum  
Konsernadvokat, Coor  
Tlf. + 47 480 12 231  
katrine.sontum@coor.com

## ADRESSE

COOR  
Vollsveien 6, 1366 Lysaker  
Phone +47 67 57 92 00



[www.coor.no](http://www.coor.no)