



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 gjeldende lover og regler i landene vi har virksomhet i, selvsagt være et klart utgangspunkt, men på noen områder har vi som selskap høyere ambisjoner. Når Coor gjør forretninger og driver sin virksomhet, skal det gjøres på en rettferdig og etisk forsvarlig måte.

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 etiske retningslinjene. Disse retningslinjene skal fungere som rettesnor i våre daglige avgjørelser. Coor Code of Conduct skal fungere som spilleregler for alle Coor-medarbeidere. Selv våre leverandører og deres leverandører må godta disse reglene. Derfor har vi også laget en Code of Conduct for leverandører.

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.

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, april 2025

OLA KLINGENBORG

Konsernsjef



Hvordan fungerer retningslinjene?

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

Code of Conduct er et viktig dokument, og skal gjennomgås årlig i forbindelse med den obligatoriske utviklingssamtalen alle med personalansvar skal ha med sine medarbeidere.

Bevisstgjøring og implementering av Code of Conduct hos den enkelte medarbeider skal følges opp med jevnlig mellomrom, tilpasset den enkelte ansattes rolle. Det overordnede ansvaret for at Code of Conduct implementeres i den enkeltes internutdanning påhviler daglig leder i det respektive land.

Du som medarbeider i Coor plikter å følge prinsippene, og det grunnleggende formålet med retningslinjene. Denne forpliktelsen gjelder ikke kun retningslinjenes ordlyd isolert, 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 deg 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

Alle i Coor er forpliktet til å respektere og følge de lovene og reglene som gjelder i landene der Coor driver sin virksomhet. Retningslinjene går imidlertid delvis lenger enn lover og regler, og beskriver således et minstenivå, hvilket innebærer at Code of Conduct skal følges selv om retningslinjene legger til grunn et høyere nivå enn lokal lovgivning.

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

Korrupsjon

Du må aldri bruke gaver, fordeler eller andre former for forbudt kompensasjon i relasjon med kunder, leverandører, myndigheter og andre beslutningstakere med det som formål å skaffe eller beholde oppdrag. Du har ikke lov til å motta gaver, fordeler eller andre former for kompensasjon fra

kunder, leverandører eller andre parter som kan påvirke din objektivitet 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 "Anti Corruption Policy". Om du er usikker på vurderingen, ta kontakt med din nærmeste overordnede eller Coors juridiske avdeling.

Hvitvasking

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

Konkurranselvilkår

Coor skal fremme sunn konkurranse, og 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

Som medarbeider i Coor har du en lojalitetsplikt overfor selskapet. Dette innebærer at du skal sette Coors interesser foran dine egne. Alle beslutninger skal tas med Coors beste for øye, og ikke baseres på personlige hensyn eller relasjoner. En interessekonflikt oppstår når personlige relasjoner, økonomiske interesser eller eksterne engasjement påvirker – eller kan oppfattes å påvirke – medarbeiderens evne til å handle i Coors beste interesse.

Vanlige eksempler på interessekonflikter inkluderer:

- Personlige relasjoner i organisasjonen: Situasjoner der det eksisterer nære bånd (for eksempel familieforhold, romantiske forhold eller andre tette personlige relasjoner) mellom ansatte, og én part har mulighet til å påvirke den andres arbeidsvilkår (for eksempel gjennom å inngå i samme rapporteringslinje).
- Koblinger til eksterne interessenter: Eierskap, økonomiske interesser eller personlige relasjoner til leverandører, kunder eller konkurrenter som kan påvirke – eller oppfattes å påvirke – forretningsbeslutninger.
- Bierverv eller eksterne oppdrag: Ansettelse, konsulentvirksomhet eller aktiviteter (inkludert fritidsaktiviteter) som kan påvirke medarbeiderens evne til å utføre sine arbeidsoppgaver i Coor på en objektiv eller effektiv måte.

Medarbeidere skal unngå situasjoner som kan skape eller gi opphav til interessekonflikter. Potensielle interessekonflikter skal meldes til Coors General Counsel (juridisk direktør) for vurdering og godkjenning. Varslingsplikten omfatter også nærstående, som ektefelle, samboer og barn. For eksempel skal det meldes dersom din ektefelle arbeider som selger i et selskap som leverer varer eller tjenester til Coor. Skjema for melding av potensielle interessekonflikter finnes på Coors intranett. Det er ikke krav om varsling ved mindre investeringer i børsnoterte aksjer i selskaper som er kunder, le verandører eller konkurrenter til Coor.

Miljø

Coor bestreber seg på å oppnå de høye ambisjoner selskapet har for miljøbeskyttelse gjennom å aktivt og kontinuerlig minske eventuelle negative innvirkninger selskapets drift kan ha på miljøet. Coor er deltaker i Science Based Targets-initiativet, og setter klimamål i samsvar med målet om å begrense den globale temperaturøkningen til 1,5 grader celsius. Coor bestreber seg på å drive virksomhet 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.

Arbidsforhold og arbeidsmiljø

Coor respekterer medarbeidernes rett til foreningsfrihet og kollektive forhandlinger.

Ingen medarbeidere skal utsettes for diskriminering eller trakassering, være seg på grunn av blant annet alder, kjønn, religion, seksuell legning, funksjonshemming, politiske holdninger, etnisitet eller andre forhold.

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 selskapet. Når det gjelder ulykker på arbeidsplassen, jobber Coor aktivt for å oppnå selskapets nullvisjon for skader. Coor skal aktivt arbeide med å forbedre arbeidsmiljøet, og det skal gjennomføres regelmessig oppfølging av helse- og sikkerhetsarbeidet lokalt og sentralt.

Coor betaler lønninger som oppfyller kravene til minstelønn i samsvar med nasjonal lovgivning og kollektivavtaler. Lønnen betales i rett tid, og Coor sikrer at skriftlige,

forståelige og juridisk bindende ansettelsesavtaler er på plass med hver enkelt ansatt.

Moderne slaveri og barnearbeid

Coor tolererer ingen former for moderne slaveri, som for eksempel tvangsarbeid, gjeldsslaveri og menneskehandel.

Coor tolererer ingen anvendelse av, eller at det dras nytte av barnearbeid. Den lovlig minstealder for arbeid skal alltid følges. Minstealder for farlig arbeid er 18 år.



Kommunikasjon og informasjon

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

Coor respekterer hver enkelts 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 du må sette Coors interesser foran dine egne, og at du 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 du 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.

Informasjonssikkerhet og konfidensialitet

Coors ansatte betros ofte personopplysninger om individer, og det er viktig at vi foretar tilstrekkelige tiltak for å beskytte slike opplysninger fra misbruk. Coor følger alle relevante lover og regler når vi samler inn, anvender og deler personopplysninger.

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. I dette inngår at du som medarbeider i Coor, er ansvarlig for å følge Coors «Information Security Policy» og andre interne retningslinjer om informasjonssikkerhet. Ved tvil om hva dette innebærer kan nærmeste sjef eller Coors juridiske avdeling kontaktes.

I tilfeller der 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 skal ligge ved alle større leverandøravtaler. Gjentatte eller alvorlige brudd på prinsippene i retningslinjene skal føre til at samarbeidet med den aktuelle leverandøren blir avsluttet.

Kunders etiske retningslinjer

All den tid 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 etiske retningslinjer, sikkerhetsinstrukser og andre regler. Hvis kunden ikke har levert ut instrukser, skal Coors medarbeidere spørre etter dem.

Brudd på retningslinjene

Alle medarbeidere oppfordres til å varsle om mistanker om brudd på gjeldende lover og regler og på disse retningslinjene. Brudd kan rapporteres til medarbeiderens nærmeste overordnede, til Coors juridiske avdeling, eller via Coors varslertjeneste. Alle meldinger blir undersøkt.

Konsekvenser og handlinger

Coor aksepterer ingen form for forskjellsbehandling eller andre negative konsekvenser for personer som i god tro har varslet om mulige brudd. Brudd på retningslinjene kan føre til rettslige tiltak, herunder avslutning av ansettelsesforholdet eller oppsigelse. Coor vil yte, eller samarbeide for å sørge for passende tiltak der vi har forårsaket eller bidratt til brudd på menneskerettigheter. Avvik fra Code of Conduct kan kun godkjennes av Coors styre.

Whistleblowing service (varslertjeneste)

Medarbeidere og andre interessenter kan rapportere brudd på retningslinjene i vår varslertjeneste. Den som gir opplysningene, kan rapportere anonymt. Mer informasjon finnes på Coors nettside, Coors intranett samt her:

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

Kontaktopplysninger

Hvis du har spørsmål om retningslinjene,
kan du kontakte:

Erik Strümpel

General Counsel, Coor Service Management

Phone + 46 10 559 59 72

erik.strumpel@coor.com

Vollsveien 6, 1366 Lysaker

Tlf. +47 405 55 000

www.coor.no

Mathildatorget 9 169 75 Solna, Sweden

Phone +46 (0)10 559 50 00

www.coor.com

