

CODE OF CONDUCT





INNHOOLD

1. Introduksjon og formål
2. Lovgivning
3. Arbeidsforhold
4. Diskriminering og trakassering
5. Helse, miljø og sikkerhet
6. Interessekonflikter
7. Korrupsjon og bestikkelser
8. Ytringsfrihet
9. Konsekvenser ved brudd
10. Varslerfunksjon
11. Kontaktperson, ikrafttredelse m.m.

Distribusjon

Selskapene i Aller-konsernet skal sørge for at en kopi av disse etiske retningslinjene blir gitt til alle ansatte og er tilgjengelig for konsernets samarbeidspartnere.

Gyldighetsområde

Alle selskaper og forretningsområder i Aller-konsernet skal overholde vår Code of Conduct.

INTRODUKSJON OG FORMÅL

Aller-konsernets Code of Conduct er en adferdskodeks. Det er et praktisk dokument som beskriver prinsippene og retningslinjene våre, samt hva de betyr for oss som selskap og deg som ansatt. Code of Conduct er et etisk og juridisk rammeverk for de daglige aktivitetene og beslutningene våre – og en veiledning for å håndtere krevende situasjoner.

Formål

Formålet med vår Code of Conduct er å beskytte deg som ansatt og sørge for at vi ikke skader Aller-konsernets omdømme eller merkevare. Aller-konsernet ønsker med disse etiske retningslinjene å fremme ansvarlig adferd. Retningslinjene er ikke uttømmende, men kun ment som en generell veiledning. En av Aller-konsernets viktigste verdier er respekt for omgivelsene, samfunnet, konkurrentene, kundene og ikke minst hverandre. Dette har vært en av selskapets grunnpilarer siden det ble etablert av Aller-familien i 1873.

Manglende overholdelse

Som ansatt i Aller må du overholde vår Code of Conduct. Manglende overholdelse av Aller-konsernets Code of Conduct kan få konsekvenser i form av advarsel, oppsigelse eller lignende.

Råd og veiledning

Hvis du har spørsmål om tolkning eller bruk av vår Code of Conduct, kan du be HR-funksjonen om råd og veiledning.

Varslerfunksjon

Aller A/S har en varslerfunksjon via en ekstern systemleverandør som sikrer varsleren full anonymitet dersom han/hun ønsker det. Dette er et tilbud til ansatte og eksterne parter som opplever eller avdekker mistenkelige forhold, lovbrudd, seksuell trakassering eller diskriminering. Varsling om slike forhold kan gjøres på en sikker, effektiv og anonym måte via varslerfunksjonen. Les mer om dette i avsnitt 10.

GDPR

Det forventes at du som ansatt i Aller-konsernet til enhver tid følger og holder deg oppdatert om vår gjeldende policy knyttet til GDPR.

LOVGIVNING

Selskapene i Aller-konsernet skal til enhver tid overholde alle gjeldende nasjonale lover og regler. Hvis det er uoverensstemmelse mellom vilkårene i disse etiske retningslinjene og nasjonale lover m.m., skal selskapene i Aller-konsernet oppfylle de strengeste kravene som følger av disse etiske retningslinjene.

Disse etiske retningslinjene er ikke, og skal ikke tolkes som, et middel for å omgå eller undergrave nasjonale lover eller arbeidstilsyn. Likeledes er ikke disse etiske retningslinjene en erstatning for frie fagforeninger, og skal ikke tolkes som det. De skal heller ikke brukes som en erstatning for kollektive forhandlinger.

Det forventes at du

- alltid overholder Aller-konsernets policyer og regler
- alltid overholder Aller-konsernets etiske retningslinjer



ARBEIDSFORHOLD

Tvangsarbeid

Selskapene i Aller-konsernet må ikke delta i eller dra nytte av noen form for tvangsarbeid. Selskapene i Aller-konsernet skal behandle alle ansatte med verdighet og respekt, og må ikke delta i eller godta bruk av fysisk avstraffelse, psykisk eller fysisk tvang eller verbal mishandling av ansatte.

Barnearbeid

Selskapene i Aller-konsernet må ikke involvere seg i, eller indirekte dra nytte av, barnearbeid. Minstealder for ansettelse må ikke være lavere enn alderen for avslutning av obligatorisk skolegang, og under ingen omstendigheter lavere enn 15 år, eller 14 år dersom minstealderen er senket ved nasjonal lovgivning i utviklingsland i samsvar med ILO. Barn og unge under 18 år må ikke brukes i nattarbeid eller risikofylt arbeid.

Fagforeningsfrihet

Selskapene i Aller-konsernet skal respektere de ansattes rett til fritt å danne eller bli medlem i fagforeninger eller andre sammenslutninger, samt til å forhandle kollektivt på lovlig vis.

Arbeidsforhold og lønn

Vold på arbeidsplassen, herunder misbruk, trakassering og trusler
Selskapene i Aller-konsernet skal beskytte arbeidstakerne mot alle former for fysisk, psykisk, verbal eller seksuell trakassering og vold, samt mot misbruk og trusler på arbeidsplassen, enten det begås av ledere eller kolleger, herunder ved fastsettelse og iverksettelse av disiplinærtiltak.

Lønn

Selskapene i Aller-konsernet skal gi sine ansatte rettferdig og rimelig lønn som minst er i samsvar med gjeldende lovgivning og inngåtte avtaler om lønn og goder. Overtid skal likeledes lønnes i samsvar med gjeldende lovgivning og inngåtte avtaler.

Ferie og fravær

Selskapene i Aller-konsernet skal i henhold til gjeldende lovgivning og inngåtte avtaler gi ansatte ferie og fri under sykdom, samt gi foreldrepermisjon til ansatte som skal ta vare på et nyfødt eller nylig adoptert barn.

Foreldre som går ut i fødselspermisjon, skal ikke sies opp eller trues med oppsigelse, og skal ha mulighet til å gjenoppta sitt tidligere arbeid med samme lønn og goder.

Arbeidstid

Ingen ansatte skal pålegges å arbeide mer enn 48 timer i uken på regelmessig basis. Lokal lovgivning kan skjerpe denne regelen ytterligere.

Det forventes at du er oppmerksom på

- at du aldri må involvere deg i tvangsarbeid eller barnearbeid
- at ingen av våre samarbeidspartnere må involvere seg i tvangsarbeid eller barnearbeid
- at du alltid skal ta beslutninger basert på relevante og objektive kriterier

DISKRIMINERING OG TRAKASSERING

Aller-konsernet ønsker å fremme en kultur og et arbeidsmiljø der de ansatte behandler hverandre med respekt og hensyn, og der alle har like muligheter.

Selskapene i Aller-konsernet må ikke delta i eller støtte forskjellsbehandling på grunn av rase, hudfarge, kjønn, språk, religion, politisk eller annen overbevisning, kaste, etnisk opprinnelse, sosial bakgrunn, formuesforhold, fødsel, fagforeningsmedlemskap, seksuell legning, helsestatus, alder, funksjonsnedsettelse eller annet. Ansettelse, lønn, goder, opplæring, forfremmelse, oppsigelse, pensjon og enhver annen arbeidsrelatert beslutning skal være basert på relevante, legitime og objektive kriterier.

Aller-konsernet tolererer ikke noen form for diskriminering, trakassering, herunder seksuell trakassering, vold, misbruk eller trusler i arbeidsmiljøet.

Det forventes at du er oppmerksom på

- at du alltid skal vise respekt for ansatte, kolleger og andre personer du er i kontakt med gjennom arbeidet
- at forskjellsbehandling og diskriminerende beslutninger eller adferd ikke godtas

Forskjellsbehandling betyr blant annet at du blir behandlet dårligere på grunn av alder, seksuell legning, livssyn eller kjønn. Det er diskriminering hvis du for eksempel ikke blir vurdert basert på kvalifikasjoner, men basert på hudfarge, kjønn, seksuell legning osv.

- at diskriminering, trakassering, herunder seksuell trakassering, vold, misbruk eller trusler på arbeidsplassen ikke godtas

Seksuell trakassering omfatter blant annet situasjoner hvor en person utsetter noen for uønsket seksuell oppmerksomhet, som vedkommende opplever som krenkende. Dette kan være muntlige trusler, ydmykelser, mistenkeliggjøring og krenkelser av seksuell karakter.



HELSE, MILJØ OG SIKKERHET

Selskapene i Aller-konsernet skal sørge for at de ansatte har et trygt og sunt arbeidsmiljø, herunder et godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. Dette skal omfatte, men er ikke begrenset til vern mot brann, ulykker og giftige stoffer. Tilstrekkelige sikkerhetstiltak og -prosedyrer skal etableres og følges.

Selskapene i Aller-konsernet skal gi sine ansatte nødvendig verneutstyr og opplæring for å kunne utføre arbeidet på en sikker måte.

Selskapene i Aller-konsernet skal gjøre sitt ytterste for å minimere den negative miljøpåvirkningen av sine aktiviteter, produkter og tjenester gjennom en proaktiv tilnærming til og ansvarlig styring av miljøspørsmål, herunder når det gjelder (men ikke begrenset til)

- bruk av knappe naturressurser, energi og vann
- støy-, lukt- og støvforurensning
- potensiell og faktisk jordforurensning
- avfallshåndtering (farlige og ufarlige stoffer)
- produktspørsmål (design, emballasje, transport, bruk og gjenbruk / deponering)

Selskapene i Aller-konsernet skal holde seg løpende oppdatert om gjeldende miljøkrav som er relevante for miljøkonsekvensene av egne aktiviteter, produkter og tjenester. Selskapene i Aller-konsernet skal dessuten sørge for å overholde regelverket ved hjelp av opplæring, informasjon, kontroll og overvåking.

Det forventes at du er oppmerksom på

- at du alltid skal følge lovpålagte miljøkrav
- at du alltid skal følge Aller-konsernets gjeldende beredskapsplaner, som du finner på intranettet
- at du alltid skal forsøke å unngå forurensning og redusere avfall og energiforbruk
- at du alltid skal forsøke å forbedre Aller-konsernets miljøavtrykk og -renomme
- at du alltid skal delta i sikkerhetsopplæring og opplæring i lovpålagte miljøkrav når Aller-konsernet krever det
- at du alltid skal bidra til og ha et godt psykososialt arbeidsmiljø

Det kan for eksempel bety at du trives på jobben, at du samarbeider godt med kolleger og ledere, at du har innflytelse og muligheter til å utvikle deg og at kravene som stilles til arbeidet ditt, er i samsvar med de ressursene du har til rådighet.



INTERESSEKONFLIKTER

Det forventes at ansatte i Aller-konsernet alltid arbeider i selskapets beste interesse. Ansatte og deres familiemedlemmer må ikke oppnå personlig vinning på bekostning av Aller-konsernet uten skriftlig samtykke fra selskapet på forhånd. Ansatte må ikke arbeide for Aller-konsernets kunder og leverandører uten skriftlig samtykke fra selskapets CEO.

Gaver og representasjon kan i noen tilfeller være en del av forretningsvilkårene, men bør kun gis og mottas i et begrenset omfang som er fastsatt i konsernselskapenes interne retningslinjer.

Fordeler og gaver til ansatte skal alltid gis og mottas i samsvar med gjeldende interne retningslinjer, slik at det ikke oppstår en lojalitetskonflikt mellom for eksempel ledere og medarbeidere.

Vi respekterer våre ansattes privatliv og blander oss normalt ikke inn i deres personlige aktiviteter utenom arbeidet, men dersom en medarbeiders personlige, sosiale eller finansielle aktiviteter er i strid med vedkommendes lojalitet og objektivitet overfor Aller-konsernet, kan det oppstå en interessekonflikt som i sin ytterste konsekvens kan føre til advarsel, oppsigelse eller lignende.

Det forventes at du er oppmerksom på

- at du alltid skal opptre lojalt overfor Aller-konsernets selskaper
- at du alltid skal være åpen om eventuelle interessekonflikter mellom private anliggender og Aller-konsernets virksomhet

Du kan for eksempel ikke arbeide for Aller-konsernet og samtidig ha en sidevirksomhet som konkurrerer med Aller-konsernet.

- at du ikke må arbeide for Aller-konsernets kunder og leverandører uten skriftlig samtykke fra selskapets CEO på forhånd
- at du ikke må oppnå vinning på bekostning av Aller-konsernet uten skriftlig samtykke fra selskapets CEO på forhånd
- at du aldri må tilby fordelaktige forretningsvilkår til selskaper som du selv, nære venner eller familiemedlemmer har private interesser i
- at du aldri må tilby nære venner eller familiemedlemmer jobb, med mindre personen det gjelder er best kvalifisert for stillingen, og din nærmeste overordnede samt HR-funksjonen blir informert skriftlig om relasjonen
- at beløpet for en gave eller representasjon som tilbys kunder eller samarbeidspartnere, aldri må overstige de fastsatte interne grensene for dette, med mindre det er snakk om ekstraordinære omstendigheter som er avtalt med

- din nærmeste overordnede
- at du aldri må ta imot gaver eller vareprøver til en verdi som overstiger de fastsatte interne grensene for dette, med mindre det er avtalt med din nærmeste overordnede

Gaver og vareprøver kan være vesker, klær, sko, kosmetikk, reiser, hotellopphold, konsertbilletter osv.

KORRUPSJON OG BESTIKKELSER

Bestikkelse betyr at en person gir noen penger eller andre verdier for å oppnå en urettmessig fordel. Selskapene i Aller-konsernet må ikke gi bestikkelser, la seg bestikke eller benytte andre ulovlige metoder.

Det forventes at du er oppmerksom på

- at du aldri må tilby eller motta verdier i bytte mot en urettmessig fordel, eller som overtalelsesmiddel

Du må for eksempel ikke gi eller motta penger, konsertbilletter, middager, klokker, vin eller andre fordeler for å kunne levere varer til en ny samarbeidspartner, leverandør eller lignende - og heller ikke motta ytelser fra leverandører.

- at du, dersom du blir oppfordret til bestikkelser, alltid skal avslå dette og varsle om forholdet til selskapets CEO eller benytte varslerfunksjonen, og i stedet forsøke å gjennomføre transaksjonen på lovlig vis
- at du aldri må tilby noen form for urettmessig fordel som kan skade Aller-konsernets selskaper
- at du alltid skal sørge for åpenhet i forbindelse med alle transaksjoner
- at du ved mistanke om bestikkelse eller korrupsjon, eller ved anmodning om dette, alltid skal si fra til selskapets CEO eller benytte varslerfunksjonen

YTRINGSFRIHET

Selskapene i Aller-konsernet skal respektere at enhver har rett til menings- og ytringsfrihet. Denne retten omfatter frihet til å si sin mening uten innblanding, samt til å søke, motta og dele opplysninger og tanker via et hvilket som helst kommunikasjonsmiddel og uansett landegrenser, såfremt det skjer i samsvar med gjeldende lovgivning og eventuelle inngåtte avtaler, og med respekt for konfidensiell informasjon, samt under forutsetning av at alle sedvanlige forpliktelser knyttet til det arbeidsrettslige lojalitetsbegrepet overholdes.

Med ytringsfrihet følger ansvar og gjensidig respekt for hverandre.

Enhver har et selvstendig og personlig ansvar for å ytre seg anstendig og respektfullt, og ikke gjennom sine ytringer håne eller krenke andres verdier, uansett hvor uenig man måtte være.

Det forventes at du er oppmerksom på

- at du skal respektere enhver rett til menings- og ytringsfrihet

Du har rett til å si din mening og rett til ikke å bli diskriminert.

- at ytringer alltid skal være i samsvar med loven og inngåtte avtaler, og at konfidensiell informasjon skal respekteres
- at ytringer skal fremsettes med gjensidig respekt for hverandre
- at du ikke skal godta noen form for brudd på menneskerettighetene, herunder ytringsfriheten
- at du alltid skal være varsom når du bruker sosiale medier, og ikke publisere innhold som kan skade Aller-konsernets navn, omdømme eller image

Du skal for eksempel tenke over hva du deler, publiserer osv. på Facebook, LinkedIn, Twitter, Instagram m.m. hvis Aller-konsernet blir omtalt.

KONSEKVENSER VED BRUDD

Det er viktig for vår troverdighet og vårt forretningsmessige omdømme at alle med tilknytning til Aller-konsernet opptre i tråd med gjeldende lovgivning og interne retningslinjer, slik de kommer til uttrykk i vår Code of Conduct. Manglende overholdelse av Aller-konsernets Code of Conduct kan få konsekvenser i form av advarsel, oppsigelse eller lignende.

Tenk før du handler!

- Som ansatt i et av Aller-konsernets selskaper har du både rett og plikt til å stanse eller varsle om enhver forretningsmessig disposisjon som involverer Aller-konsernet, og som viser seg å være i strid med Aller-konsernets retningslinjer, herunder retningslinjene i vår Code of Conduct. Hvis et brudd på retningslinjene allerede har skjedd, skal du enten varsle til noen i ledelsen, herunder selskapets CEO, eller benytte vår varslerfunksjon. Denne finner du på intranettet.
- Hvis du er usikker på om en forretningsmessig disposisjon som involverer Aller-konsernet er et brudd på vår Code of Conduct eller andre retningslinjer, kan du kontakte noen i ledelsen, herunder selskapets CEO, eller Morten Krüger, Group CFO, Aller A/S.

VARSLER- FUNKSJON

Aller A/S har en varslerfunksjon via en ekstern systemleverandør som sikrer varsleren full anonymitet dersom han/hun ønsker det. Dette er et tilbud til ansatte og eksterne parter som opplever eller avdekker mistenkelige forhold, lovbrudd, seksuell trakassering eller diskriminering. Varsling om slike forhold kan gjøres på en sikker, effektiv og anonym måte via varslerfunksjonen.

Aller A/S' ledelse oppfordrer alle til å bruke varslerfunksjonen, men det er ikke et krav for å kunne varsle. Du kan også varsle HR-funksjonen eller en representant for ledelsen.

Hvis du varsler via internettportalen, vil varselet bli sendt direkte til Lars Kronow, Deloitte, og Morten Krüger, Group CFO, Aller A/S, som vil ta seg av den videre oppfølgingen. Undersøkelsene foregår via intervju, ofte med assistanse fra eksterne parter, for å bekrefte,

dokumentere og vurdere påstandene som er fremsatt, og deretter sikre at nødvendige konklusjoner blir trukket. Lars Kronow vil fra sak til sak vurdere om styret i Aller A/S skal orienteres, og eventuelle ønsker om anonymitet vil bli tatt hensyn til.

Varsler leveres via internettportalen <https://aller.whistleblowernetwork.net/ValidateUser/> Passord til siden er **0108**. Du velger selv om du vil varsle anonymt eller ikke.

Ved varsling til HR-funksjonen eller en representant for ledelsen vil oppfølgingen være basert på ledelsens konkrete vurdering fra sak til sak. Ved varsler som gjelder seksuell trakassering og/eller diskriminering, svindel eller andre forhold som kan medføre oppsigelse, skal den lokale ledelsen straks og uten ugrunnet opphold informere ledelsen i Aller A/S.



KONTAKTPERSON, IKRAFTTREDELSE M.M.

Kontaktperson

Spørsmål vedrørende vår
Code of Conduct kan rettes til
Morten Krüger, Group CFO, Aller A/S.

Ikrafttredelse, gyldighetsperiode og implementering

Code of Conduct ble implementert
1. juni 2013, og denne Code of Conduct
ble sist oppdatert 1. desember 2021.
Denne Code of Conduct er gyldig
i ovennevnte versjon frem til Aller-
konsernet eventuelt beslutter å endre
innholdet eller oppheve den.

Nye medarbeidere skal lese og
signere Code of Conduct når
ansettelsesforholdet starter.



ALLER A/S