



Code of conduct

Vår gemensamma uppförandekod



Våra gemensamma spelregler

Etik handlar i grunden om vilka handlingar som anses rätt och vad vi bör göra eller inte göra 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 inom flera områden har vi som bolag högre ambitioner. När vi gör affärer och när vi bedriver vår verksamhet ska vi göra det på ett sunt och etiskt försvarbart sätt.

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 uppförandekod, Code of Conduct ("Koden"). Dessa principer ska fungera som vägledning när vi fattar våra vardagliga beslut och utför våra arbetsuppgifter, och fungerar 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.

Det är 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, Sverige, i april 2025

OLA KLINGENBORG

VD och Koncernchef



Hur fungerar koden?

Koden gäller för alla bolag inom Coor-koncernen. 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, och följs upp med regelbunden utbildning anpassad för den relevanta rollen. Det yttersta ansvaret för att Koden implementeras på detta sätt vilar på cheferna för respektive land.

Som Coor-anställd ska du följa principerna i, och det bakomliggande syftet med, Koden. Du ska följa Koden, 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 dig 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

Alla på Coor har en skyldighet att respektera och efterleva de lagar och regler som gäller i de länder där Coor bedriver verksamhet. Koden sträcker sig dock längre än lagar och regler, och beskriver en lägstanivå, vilket innebär att den ska följas även om den föreskriver en högre nivå än lokal lagstiftning.

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

Korruption

Som Coor-anställd får du 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. Du får inte heller ta emot gåvor, förmåner eller andra former av ersättningar från kunder, leverantörer eller andra parter som skulle kun-

napåverka objektiviteten i ditt beslutsfattande. Även den minsta sak kan vara olämplig beroende på situationen.

I vissa fall kan dock gåvor och förmåner av mindre värde kan vara tillåtet, förutsatt att Coors Anti Corruption Policy följs.

Pengatvätt

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

Konkurrensfrågor

Coor främjar sund konkurrens och 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 snedvrider konkurrensen på marknaden.





Intressekonflikter

Som medarbetare på Coor har du en lojalitetsplikt gentemot Coor. Det innebär att du ska sätta Coors intressen före dina egna. Alla beslut ska fattas med Coors bästa för ögonen, snarare än baserat på personliga överväganden eller relationer. En intressekonflikt uppstår när personliga relationer, ekonomiska intressen eller externa engagemang påverkar – eller uppfattas som att de påverkar – en medarbetares förmåga att agera med Coors bästa för ögonen.

Några vanliga typer av intressekonflikter är:

- Personliga relationer inom organisationen: Situationer där det finns nära relationer (t.ex. familjeband, romantiska eller andra starka personliga band) mellan anställda och en part är i en position att fatta beslut eller vidta åtgärder som påverkar den andra partens arbetsvillkor (t.ex. i samma rapporteringslinje).
- Kopplingar till externa intressenter: Ägarskap, ekonomiska intressen i eller personliga band till leverantörer, kunder eller konkurrenter som kan påverka, eller uppfattas som att de kan påverka, affärsbeslut.
- Bisysslor eller externa uppdrag: En annan anställning, konsultverksamhet eller aktiviteter (inklusive fritidssysselsättningar) som kan påverka en medarbetares förmåga att utföra sina arbetsuppgifter inom Coor på ett objektivt eller effektivt sätt.

Medarbetare ska undvika situationer som skapar eller kan ge upphov till en intressekonflikt och potentiella intressekonflikter ska rapporteras till Coors chefsjurist för granskning och godkännande. Anmälningsskyldigheten gäller också närstående, såsom make/maka, sambo eller barn. Om din make/maka till exempel arbetar som säljare för ett företag som levererar varor eller tjänster till Coor ska detta anmälas. Anmälningsblankett för anmälan av potentiella intressekonflikter finns på Coors intranät.

Rapporteringsskyldigheten gäller dock inte vid mindre förvärv av börsnoterade aktier i ett bolag som är leverantör, kund eller konkurrent till Coor.

Modernt slaveri och barnarbete

Coor tolererar inte några former av modernt slaveri, såsom tvångsarbete, skuldsclaveri och människohandel. Coor tolererar inte användningen av, eller drar nytta av, barnarbete. Den tillämpliga minimiåldern för tillstånd att arbeta måste följas. Minimialderna för farligt arbete är 18 år.

Miljö

Coor har åtagit sig att uppnå höga standarder inom miljöskydd genom att aktivt och kontinuerligt minska de negativa konsekvenser bolagets verksamhet kan ha på miljön. Coor är engagerat i Science Based Targets-initiativet och sätter klimatmål i linje med att begränsa den globala temperaturökningen till 1,5°C. 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 främjar cirkulära affärsmodeller där våra 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 t.ex. 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.

Coor betalar löner som uppfyller kraven gällande t.ex. minimilön enligt nationell lagstiftning eller kollektivavtal, beroende på vad som är tillämpligt. Lönen betalas ut i rätt tid. Coor säkerställer att skriftliga, begripliga och juridiskt bindande anställningsavtal finns på plats med de anställda.



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 Coor eller Coors 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 du som Coor-medarbetare måste sätta Coors intressen framför dina 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 du 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 närmaste chef eller Coors chefsjurist om du är osäker på vad du har rätt att göra och vad som är tillåtet inom ramen för din anställning.

Informationssäkerhet och sekretess

Coor anförtros ofta personuppgifter om individer, och det är viktigt att vi vidtar lämpliga åtgärder för att skydda dem från missbruk. Coor följer alla tillämpliga integritetslagar när vi samlar in, använder och delar personuppgifter.

Alla anställda på Coor 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. I detta ingår att du som Coor-anställd ansvarar för att följa Coors Information Security Policy och andra interna regler om informationssäkerhet. Om du är osäker kan du fråga din chef om hur viss information ska hanteras.

Om du kommer i kontakt med konfidentiell eller annan känslig information hos kund ska denna information skyddas på samma sätt, och i enlighet med kundens instruktioner. Du får inte skaffa tillgång till, kopiera, reproducera eller använda kundens information annat än för att fullgöra avtalade tjänster hos kunden.

Uppförandekoder hos coors kunder

Eftersom Coors medarbetare ofta arbetar nära kunden i kundens lokaler och ibland även i kundens IT-system, är det viktigt att du som Coor-medarbetare följer kundens uppförandekod, säkerhetsinstruktioner och andra förhållningsregler.

Har kunden inte meddelat några instruktioner ska du efterfråga dessa. Om Koden och kundens uppförandekod skiljer sig åt ska du följa de regler som är mest restriktiva.

Uppförandekoder hos coors kunder

Eftersom Coors medarbetare ofta arbetar nära kunden i kundens lokaler och ibland även i kundens IT-system, är det viktigt att du som Coor-medarbetare följer kundens uppförandekod, säkerhetsinstruktioner och andra förhållningsregler. Har kunden inte meddelat några instruktioner ska du efterfråga dessa. Om Koden och kundens uppförandekod skiljer sig åt ska du följa 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 visselblåsartjänst. Alla anmälningar utreds.

Konsekvenser och åtgärder

Coor accepterar inte någon form av diskriminering av eller andra negativa konsekvenser för personer som i god tro har rapporterat misstänkta överträdelser.

Coor kommer att tillhandahålla eller samarbeta för att tillhandahålla lämplig åtgärd där vi har orsakat eller bidragit till skada för mänskliga rättigheter.

Överträdelser av Koden kan leda till arbetsrättsliga åtgärder, inklusive uppsägning av anställning eller avsked. Avvikelse från Koden kan bara godkännas av Coors styrelse.

Whistleblowing service (visselblåsartjänst)

I en extern portal kan medarbetare och andra intressenter rapportera överträdelser mot Code of Conduct. Du kan rapportera anonymt. Länkar till visselblåsartjänsten finns på Coors webbsida, Coors intranet, samt här:

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

Kontakt

För frågor om Koden, vänligen kontakta:

Erik Strümpel

Chefsjurist, Coor Service Management

Phone + 46 10 559 59 72

erik.strumpel@coor.com

Mathildatorget 9 169 75 Solna, Sverige

Phone +46 (0)10 559 50 00

www.coor.com

