

CODE OF CONDUCT

ALLER A/S KONCERNEN



Indhold

Introduktion og formål	3
Lovgivning	4
Ansættelsesforhold	5
Diskrimination og chikane	6
Miljø og sikkerhed	7
Interessekonflikter	8
Korruption og bestikkelse	8
Ytringsfrihed	9
Konsekvenser ved overtrædelse	9
Whistleblowerordning	10
Kontaktperson, ikrafttræden m.v.	11

Formidling

Selskaber i Aller-koncernen skal sikre, at en kopi af disse etiske retningslinjer bliver formidlet til alle medarbejdere og er tilgængelig for koncernens samarbejdspartnere.

Gyldighedsområde

Alle selskaber og forretningsområder i Aller-koncernen skal efterleve dette Code of Conduct.





Introduktion og formål

Aller-koncernens Code of Conduct er et adfærdskodeks. Et praktisk dokument, der beskriver vores principper og retningslinjer, og hvad de betyder for os som selskab og for dig som medarbejder. Code of Conduct giver dig en etisk og juridisk ramme for vores daglige aktiviteter og beslutninger – og giver vejledninger til håndtering af udfordrende situationer.

Formål

Vores Code of Conduct er til for at beskytte dig som medarbejder og for at sikre, at vi aldrig bringer Aller-koncernens omdømme eller brands i fare. Aller-koncernen ønsker med disse etiske retningslinjer at fremme ansvarlig adfærd. Retningslinjerne er ikke udtømmende men tænkt som en generel vejledning. En af Aller-koncernens væsentligste værdier er respekt for omgivelserne, samfundet, konkurrenterne, kunderne og ikke mindst hinanden. Dette har været en del af virksomhedens fundament, siden det blev støbt af Aller-familiens pionerer i 1873.

Misbrug

At være Aller-medarbejder betyder, at du accepterer at overholde vores Code of Conduct. Manglende overholdelse af Aller-koncernens Code of Conduct kan få konsekvenser i form af advarsel, opsigelse el.lign.

Råd og vejledning

Hvis du har spørgsmål til fortolkningen eller anvendelsen af dette Code of Conduct, kan du søge råd og vejledning hos HR.

Whistleblowerordning

Aller A/S har en whistleblowerordning via eksternt systemudbyder der sikrer, at der – såfremt indberetter ønsker det – kan opnås fuld anonymitet. Dette er et tilbud til medarbejdere samt eksterne interessenter, der oplever eller opdager mistænkelige forhold, lovbrud, sexisme eller diskrimination. Sådanne forhold kan indberettes på en sikker, effektiv og anonym måde via Whistleblowerordningen.

Læs mere herom i afsnit 10.

GDPR

Det forventes, at du som medarbejder i Aller-koncernen til enhver tid overholder og ajourfører dig med vores gældende GDPR-politik.



Lovgivning

Selskaber i Aller-koncernen skal overholde alle til enhver tid gældende nationale love og bestemmelser. Hvor der er forskelle mellem vilkårene i disse etiske retningslinjer og nationale love mv., skal selskaber i Aller-koncernen yderligere overholde de højere eller strengere krav, som følger af disse etiske retningslinjer.

Disse etiske retningslinjer er ikke og bør ikke fortolkes som et middel til at omgå eller underminere de nationale love eller nationale arbejdstilsyn. Ligeledes er disse etiske retningslinjer ikke og bør ikke fortolkes som en erstatning for frie fagforeninger. De bør heller ikke bruges som erstatning for overenskomstforhandlinger.

Det forventes, at du er opmærksom på:

- Altid at overholde Aller-koncernens politikker og regler
- Altid at overholde Aller-koncernens etiske retningslinjer





Ansættelsesforhold

Tvangsarbejde

Selskaber i Aller-koncernen må ikke deltage i eller drage fordel af nogen form for tvangsarbejde. Selskaber i Aller-koncernen skal behandle alle medarbejdere med værdighed og respekt og må ikke deltage i eller tolerere brugen af korporlig afstraffelse, psykisk eller fysisk tvang og verbal mishandling af personale.

Børnearbejde og ungarbejdere

Selskaber i Aller-koncernen må ikke deltage i - eller indirekte drage fordel af - brug af børnearbejde. Minimumsalderen for ansættelse må ikke være mindre end alderen for afslutning af den obligatoriske skolegang, og under alle omstændigheder må den ikke være mindre end 15 år eller 14 år, hvor denne er nedsat ved nationale love i overensstemmelse med ILO i udviklingslande. Børn og unge under 18 må ikke ansættes til natarbejde eller risikofyldt arbejde.

Foreningsfrihed

Selskaber i Aller-koncernen skal respektere medarbejdernes rettigheder til at danne og tilslutte sig fagforeninger eller andre sammenslutninger efter eget valg - og til at forhandle kollektivt på lovlig vis.

Arbejdsforhold og løn

Vold på arbejdspladsen; herunder misbrug, chikane og trusler

Selskaber i Aller-koncernen skal beskytte arbejdstageren mod alle former for fysisk, psykisk, verbal eller seksuel chikane og vold samt misbrug og trusler på arbejdspladsen, hvad enten det anførte begås af ledere eller kolleger, herunder ved fastlæggelsen og gennemførelsen af disciplinære foranstaltninger.

Løn

Selskaber i Aller-koncernen skal honorere ansatte fair og rimeligt og som minimum overholde gældende lovgivning og indgåede aftaler vedrørende løn og goder. Overarbejde honoreres på tilsvarende måde efter gældende lovgivning og indgåede aftaler.

Ferie og fravær

Selskaber i Aller-koncernen skal efter gældende lovgivning og indgåede aftaler give medarbejderne ferie og fri under sygdom samt forældreorlov til medarbejdere, der skal tage sig af et nyfødt eller nyligt adopteret barn.

Forældre, der tager barselsorlov, må ikke stå til afskedigelse eller trussel om afskedigelse og skal være i stand til at vende tilbage i arbejdet i deres tidligere ansættelse til samme løn og goder.

Arbejdstid

Ingen medarbejder må pålægges at arbejde mere end 48 timer om ugen på regelmæssig basis. Der kan være lokale regler, der skærper denne regel yderligere.

Det forventes, at du er opmærksom på:

- At du aldrig må benytte tvangsarbejde eller børnearbejde
- At ingen af vores samarbejdspartnere må benytte sig af tvangsarbejde eller børnearbejde
- At du altid træffer beslutninger ud fra relevante og objektive kriterier

Diskrimination og chikane

Aller-koncernen ønsker at fremme en kultur og et arbejdsmiljø, hvor de ansatte behandler hinanden med respekt og hensyn og hvor alle har lige muligheder.

Selskaber i Aller-koncernen må ikke deltage i eller støtte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, køn, sprog, religion, politisk eller anden anskuelse, kaste, national eller social oprindelse, formueforhold, fødsel, fagforeningsmedlemskab, seksuel orientering, sundhedstilstand, alder og handicap eller andre særlige kendetegn. Ansættelse, løn, goder, uddannelse, forfremmelse, opsigelse, pension og enhver anden beskæftigelsesrelateret beslutning skal baseres på relevante, legitime og objektive kriterier.

Aller-koncernen tolererer ikke diskrimination, chikane - herunder sexchikane - vold, misbrug eller trusler i vores arbejdsmiljø.



Det forventes, at du er opmærksom på:

- At du altid viser respekt over for medarbejdere, kolleger og alle andre personer, som du er i kontakt med gennem dit arbejde
- At forskelsbehandling og diskriminerende beslutninger eller adfærd ikke tolereres

Der er tale om forskelsbehandling, hvis du f.eks. bliver behandlet dårligere pga. din alder, seksuelle orientering, tro eller køn. Det kan være diskrimination, hvis du f.eks. ikke bliver vurderet på dine kvalifikationer, men på hudfarve, køn, seksuel orientering mv.

- At diskrimination, chikane - herunder sexchikane - vold, misbrug eller trusler på arbejdspladsen ikke tolereres

Seksuel chikane omfatter f.eks. situationer, hvor en person udsætter en anden person for uønskede handlinger af seksuel karakter, som vedkommende opfatter som krænkende. Dette inkluderer f.eks. mundtlige trusler, ydmygelser, mistænkeliggørelse og forhånelser af seksuel karakter.



Miljø og sikkerhed

Selskaber i Aller-koncernen skal sikre, at deres medarbejdere har et sikkert og sundt arbejdsmiljø, herunder et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Dette bør omfatte - men er ikke begrænset til - beskyttelse mod brand, ulykker og giftige stoffer. Tilstrækkelige sikkerhedsforanstaltninger og procedurer skal etableres og følges.

Selskaber i Aller-koncernen skal give deres medarbejdere det beskyttende udstyr og den uddannelse, som er nødvendig for at udføre deres arbejde sikkert.

Selskaber i Aller-koncernen skal stræbe efter at minimere de negative miljø- og klimamæssige virkninger af deres aktiviteter, produkter og tjenester gennem en proaktiv tilgang og ansvarlig forvaltning af miljøforhold, herunder i relation til (men ikke begrænset til):

- Anvendelse af knappe naturressourcer, energi og vand
- Støj-, lugt- og støvudladning
- Potentielt og faktisk jordforurening
- Affaldshåndtering (farlige og ikke-farlige stoffer)
- Produktspørgsmål (design, emballage, transport, brug og genbrug/bortskaffelse)

Selskaber i Aller-koncernen skal sikre, at der er løbende opmærksomhed på aktuelle lovgivningsmæssige miljøkrav, der er relevante for de miljømæssige konsekvenser af deres aktiviteter, produkter

og serviceydelser. Desuden skal selskaber i Aller-koncernen sikre overholdelse af lovgivningen gennem uddannelse, oplysning, kontrol og overvågning.

Det forventes, at du er opmærksom på:

- At du altid retter dig efter de gældende lovmæssige miljøkrav
- At du altid følger Aller-koncernens gældende sikkerhedsprocedurer
- Dem finder du på intranettet.
- At du altid forsøger at undgå forurening og at reducere spild og energiforbrug
- At du altid forsøger at forbedre Aller-koncernens miljømæssige præge og omdømme
- At du altid deltager i eventuel uddannelse om sikkerhed og overholdelse af lovmæssige miljøkrav, når dette kræves af Aller-koncernen
- At du altid fremmer og har et godt psykisk arbejdsmiljø

Det kan f.eks. være, at du er glad for at gå på arbejde, at du kan samarbejde med dine kolleger og ledere, at du har indflydelse og mulighed for at udvikle dig, og at kravene i dit arbejde passer til de ressourcer, der er til rådighed.





Interessekonflikter

Medarbejdere i Aller-koncernens selskaber forventes altid at arbejde i selskabets bedste interesse. Medarbejdere og deres familiemedlemmer må ikke uden forudgående skriftlig tilladelse fra selskabets side opnå personlig vinding på bekostning af Aller-koncernen. Medarbejdere må ikke, uden skriftlig tilladelse fra selskabets CEO, arbejde for Aller-koncernens kunder og leverandører.

Gaver og repræsentationer kan i visse tilfælde være en del af forretningsbetingelserne, men bør kun gives og modtages i et begrænset omfang, der er fastsat i koncernselskabernes interne retningslinjer.

Medarbejdergoder og -gaver skal altid gives og modtages i overensstemmelse med gældende interne retningslinjer, således at der ikke opstår en loyalitetskonflikt mellem eksempelvis leder og medarbejder.

Vi respekterer vores medarbejders privatliv, og vi har normalt ikke interesse i en medarbejders personlige adfærd uden for arbejdet, men hvis en medarbejders personlige, sociale eller finansielle aktiviteter støder sammen med eller potentielt kan være modstridende med dennes loyalitet og objektivitet over for Aller-koncernen, kan en interessekonflikt opstå, som i yderste konsekvens vil kunne føre til advarsel, opsigelse el.lign.

Det forventes, at du er opmærksom på:

- At du altid handler loyalt over for Aller-koncernens selskaber

- At du altid sikrer åbenhed og gennemsigtighed i forbindelse med enhver interessekonflikt mellem private anliggender og Aller-koncernens virksomhed

Du må f.eks. ikke arbejde for Aller-koncernen og samtidig have en sidevirksomhed, der konkurrerer med Aller-koncernen.

- At du ikke, uden forudgående skriftlig tilladelse fra selskabets CEO, må arbejde for Aller-koncernens kunder og leverandører
- At du ikke, uden forudgående skriftlig tilladelse fra selskabets CEO, må opnå fortjeneste på bekostning af Aller-koncernen
- At du aldrig må tilbyde fordelagtige forretningsbetingelser til selskaber, som du selv, dine nære venner eller din familie har en privat interesse i
- At du aldrig må tilbyde et job til dine nære venner eller din familie, medmindre den pågældende er den bedst kvalificerede til jobbet, og din nærmeste direktør samt HR gøres skriftligt opmærksom på relationen
- At beløbet for en gave eller repræsentation, som gives til kunder eller samarbejdspartnere, aldrig bør overstige de fastsatte interne regler på området, medmindre der er tale om ekstraordinære omstændigheder, og dette er aftalt med din nærmeste direktør
- At du aldrig må tage imod gaver og vareprøver med en værdi, der overstiger de fastsatte interne regler på området, medmindre dette er aftalt med din nærmeste direktør

Gaver og vareprøver er f.eks. tasker, tøj, sko, makeup, rejser, hotelophold, koncertbilletter o. lign.

Korruption og bestikkelse

Bestikkelse er, når en person giver en anden penge eller andre aktiver for at få en uberettiget fordel. Selskaber i Aller-koncernen må ikke bestikke, lade sig bestikke eller anvende andre ulovlige metoder.

Det forventes, at du er opmærksom på:

- At du aldrig tilbyder eller modtager noget af værdi i bytte for en uberettiget fordel eller som middel til overtalelse.

Du må f.eks. ikke give eller modtage penge, koncertbilletter, middage, ure, vin eller andre fordele for at få lov til at levere varer til en ny samarbejdspartner, leverandør el.lign. – og ej heller modtage leverandørydelser.

- At du i tilfælde af opfordring til bestikkelse altid skal afslå dette og altid skal indrapportere dette til selskabets CEO eller ved anvendelse af Whistleblowerordningen og i stedet skal forsøge at gennemføre transaktionen på lovlig vis
- At du aldrig må tilbyde nogen form for uberettiget fordel, som vil kunne skade Aller-koncernens selskaber
- At du altid sikrer gennemsigtighed i forbindelse med alle transaktioner
- At du altid melder mistanke om bestikkelse eller korruption eller anmodninger om dette til selskabets CEO eller ved anvendelse af whistleblowerordningen

Ytringsfrihed

Selskaber i Aller-koncernen skal respektere, at enhver har ret til menings- og ytringsfrihed. Denne ret omfatter frihed til at hævde sin opfattelse uden indblanding og til at søge, modtage og meddele oplysning og tanker ved et hvilket som helst meddelelsesmiddel og uanset landegrænser, så længe det sker i overensstemmelse med gældende lovgivning og eventuelt indgåede aftaler og med respekt for oplysninger, der er fortrolige samt naturligvis under forudsætning af, at alle de sædvanlige forpligtelser i henhold til det ansættelsesretlige loyalitetsbegreb overholdes.

Med ytringsfrihed følger et ansvar og en gensidig respekt for hinanden. Enhver har et selvstændigt og personligt ansvar for at ytre sig anstændigt og med respekt - og for ikke gennem sine ytringer at forhåne, krænke eller nedgøre de værdier, som andre har, uanset hvor uenig man måtte være.



Det forventes, at du er opmærksom på:

- At du respekterer, at enhver har ret til menings- og ytringsfrihed.

Du har ret til at sige din mening og ret til ikke at blive diskrimineret

- At ytringer altid skal ske i overensstemmelse med loven, indgåede aftaler og med respekt for fortrolige oplysninger
- At ytringer skal ske med gensidig respekt for hinanden
- At du aldrig tolererer nogen form for uoverensstemmelse med menneskerettighederne, herunder ytringsfriheden
- At du altid skal være varsom i brugen af sociale medier og ikke slå indhold op, som kan skade Aller-koncernens navn, omdømme eller image

Du skal tænke over, hvad du deler, slår op af indhold el.lign. på sociale medier, som f.eks. Facebook, LinkedIn, X, Instagram mfl., hvis Aller-koncernen omtales.



Konsekvenser ved overtrædelse

Det er vigtigt for vores troværdighed og forretningsmæssige omdømme, at alle med tilknytning til Aller-koncernen handler i overensstemmelse med gældende lovgivning og interne retningslinjer, således som disse kommer til udtryk i vores Code of Conduct. Manglende overholdelse af Aller-koncernens Code of Conduct kan få konsekvenser i form af advarsel, opsigelse el.lign.

Tænk, før du handler!

- Du har som medarbejder i Aller-koncernens selskaber både ret og pligt til at stoppe eller indrapportere enhver forretningsmæssig disposition, der involverer Aller-koncernen, og som viser sig

ikke at være i overensstemmelse med Aller-koncernens retningslinjer, herunder retningslinjerne i vores Code of Conduct.

- Hvis overtrædelse allerede er sket, skal dette rapporteres, enten til et medlem af direktionen herunder selskabets CEO eller ved at anvende vores whistleblowerordning. Den finder du på intranettet.
- Hvis du er i tvivl om, hvorvidt en forretningsmæssig disposition, der involverer Aller-koncernen, medfører en overtrædelse af Code of Conduct og andre retningslinjer eller ej, kan du kontakte et medlem af direktionen herunder selskabets CEO eller Morten Krüger, Group CFO, Aller A/S

Whistleblowerordning

Aller A/S har en whistleblowerordning via ekstern systemudbyder der sikrer, at der – såfremt indberetter ønsker det - kan opnås fuldstændig anonymitet.

Dette er et tilbud til medarbejdere og eksterne interessenter, der oplever eller opdager mistænkelige forhold, lovbrud, sexismen eller diskrimination. Sådanne forhold kan indberettes på en sikker, effektiv og anonym måde via whistleblowerordningen.

Aller A/S' ledelse opfordrer alle til at anvende whistleblowerordningen. Men det er ikke et krav for at kunne indberette. Indberetning kan også ske til HR eller en repræsentant fra direktionen.

Hvis der sker indberetning via internetportalen, vil den blive sendt direkte til Lars Kronow, Deloitte som vil forestå den efterfølgende behandling. Undersøgelserne vil ske - under hensyntagen til diskretion og anonymitet - via interview, eventuelt med assistance fra relevante parter for at verificere, dokumentere og vurdere de fremsagte påstande og for herefter at sikre, at der bliver draget de eventuelt nødvendige konklusioner. Lars Kronow vil fra sag til sag vurdere, om der

skal ske orientering til bestyrelsen for Aller A/S under hensyntagen til ønsket anonymitet.

Anmeldelser foretages via internetportalen:
<https://aller.whistleblownetwork.net/>

eller her:



Password til siden er **0108**. Du vælger selv, om du vil foretage anmeldelsen anonymt eller ej.

Hvis der indberettes til HR eller en repræsentant fra direktionen, vil håndteringen ske ud fra ledelsens konkrete vurdering fra sag til sag. Ved indberetninger der omhandler sexismen og/eller diskrimination, besvigelser eller andre forhold der kan medføre afskedigelse, skal den lokale ledelse straks og uden ugrundet ophold informere ledelsen i Aller A/S.



Kontaktperson, ikrafttræden m.v.

Kontaktperson

Spørgsmål til nærværende Code of Conduct kan rettes til Morten Krüger, Group CFO, Aller A/S.

Ikrafttræden, gyldighedsperiode og implementering

Code of Conduct blev implementeret den 1. juni 2013 og nærværende Code of Conduct er senest opdateret januar 2025.

Dette Code of Conduct vil være gyldigt i den ovenfor anførte version, indtil Aller-koncernen måtte beslutte at justere indholdet heri eller at ophæve denne.

Nye medarbejdere skal ved ansættelse læse og kvittere for Code of Conduct.



ALLER A/S