

Aller Holding A/S - Code of Conduct

- Introduktion og formål
- Lovgivning
- Ansættelsesforhold
- Miljø og sikkerhed
- Interessekonflikter
- Korruption og bestikkelse
- Ytringsfrihed
- Formidling
- Konsekvenser ved overtrædelse
- Kontaktperson
- Gyldighedsområde
- Ikrafttræden og gyldighedsperiode

Introduktion og formål

En af Aller-koncernens væsentligste værdier er respekt for omgivelserne, samfundet, konkurrenterne og kunderne samt ikke mindst hinanden. Dette har været en del af virksomhedens fundament, siden det blev støbt af Aller-familiens pionerer i 1873.

Aller-koncernen ønsker ved disse etiske retningslinjer at fremme ansvarlig adfærd.

Aller-koncernen lægger samtidigt til grund at tilsvarende etiske retningslinjer tillige efterleves af Aller-koncernens samarbejdspartnere.

Det er vigtigt for Aller-koncernen at respektere og støtte menneskerettigheder og arbejdstagerstandarder både internt og eksternt i forhold til samarbejdspartnere.

Lovgivning

Selskaber i Aller-koncernen skal overholde alle nationale love, bestemmelser samt internationale traktater.

Hvor der er forskelle mellem vilkårene i disse etiske retningslinjer og nationale love m.v., 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, og bør heller ikke bruges som erstatning for overenskomstforhandlinger.

Ansættelsesforhold

1. 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.

2. Børnearbejde og ungarbejdere

Selskaber i Aller-koncernen må ikke deltage i, eller 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.

3. Diskrimination

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 samt enhver anden beskæftigelsesrelateret beslutning skal baseres på relevante og objektive kriterier.

4. 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.

5. Arbejdsforhold og løn

Vold på arbejdspladsen, herunder misbrug, chikane og trusler

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

Løn

Selskaber i Aller-koncernen skal som minimum overholde gældende lovgivning og indgåede aftaler vedrørende løn og goder. Overarbejde honoreres på tilsvarende måde efter gældende love 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 en 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 til 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, og hver medarbejder skal i gennemsnit have mindst én dag fri for hver syv-dages periode. Overarbejde (ud over de 48 timer) må ikke overstige 12 timer pr. medarbejder pr. uge og kan kun kræves under helt specielle forretningsomstændigheder.

Miljø og sikkerhed

Selskaber i Aller-koncernen skal sikre, at deres medarbejdere har et sikkert og ikke usundt arbejdsmiljø. Dette bør omfatte, men er ikke begrænset til, beskyttelse mod brand, ulykker og giftige stoffer. Tilstrækkelig sikkerhed 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 (men ikke begrænset til):

- Anvendelse af knappe naturressourcer, energi og vand
- Emissioner til luft og udledninger til vand
- Støj, lugt og støv emission
- Potentiel og faktisk jordforurening
- Affaldshåndtering (farlige og ikke-farlige stoffer)
- Produkt spørgsmål (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.

Interessekonflikter

Medarbejdere i Aller-koncernens selskaber forventes at arbejde for at tilgodese selskabets interesser. Medarbejdere og deres familiemedlemmer må ikke uden foregående skriftlig tilladelse fra selskabets side opnå personlig vinding på bekostning af Aller-koncernen. Medarbejdere må ikke uden skriftlig tilladelse fra selskabets side arbejde for Aller-koncernens kunder og leverandører.

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

Korruption og bestikkelse

Selskaber i Aller-koncernen må ikke bestikke eller anvende andre ulovlige metoder.

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 indgåede aftaler samt med respekt for oplysninger, der er fortrolige samt naturligvis under forudsætning af, at alle de sædvanlige forpligtelser i henhold til det ansættelsesretlige loyalitetsbegreb overholdes.

Formidling

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

Konsekvenser ved overtrædelse

Det er vigtigt for vores troværdighed og forretningsmæssige omdømme, at alle med tilknytning til Aller-koncernen handler i overensstemmelse med lokale regler og interne retningslinjer, således som disse kommer til udtryk i nærværende code of conduct. Manglende overholdelse af Aller-koncernens code of conduct kan få konsekvenser i form af advarsel, opsigelse eller lignende.

Kontaktperson

Spørgsmål til nærværende code of conduct kan rettes til økonomidirektør Morten Krüger, Aller Holding A/S.

Gyldighedsområde

Alle forretningsenheder i Aller-koncernen skal efterleve denne code of conduct.

Ikrafttræden og gyldighedsperiode

Nærværende Code of Conduct træder i kraft 1. januar 2013 og vil være gyldig i den ovenfor anførte version, indtil Aller-koncernen eventuelt måtte beslutte at justere indholdet heri eller at ophæve denne.