

Tilknytning til verdiene våre

Avery Dennisons etiske retningslinjer



Velkommen til de etiske retningslinjene våre

Vi er et selskap av innovatører, skapere og problemløsere som først og fremst styres av et engasjement for å gjøre det rette.

Idet vi hver dag prøver å skape en verden av muligheter og generere verdi for alle interessentene våre, tar vi utallige store og små beslutninger som er unike og rutinemessige. De etiske retningslinjene våre hjelper oss med å knytte oss til selskapets verdier og ta beslutninger som fremfor alt er etiske og lovlige. Beslutningene våre gjenspeiler vår personlige integritet og definerer hvem vi er i Avery Dennison.

Husk at du aldri er alene når du vurderer beslutningene dine. Verdiene våre for teamarbeid og integritet betyr at vi er her for å støtte hverandre når de riktige beslutningene ikke er så enkle eller opplagte, så ta gjerne kontakt hvis du har spørsmål eller bekymringer. Lederen din, regional juridisk rådgiver, selskapets samsvarsteam eller et medlem av det juridiske teamet er alltid tilgjengelig for å hjelpe deg. Og nøl aldri med å bruke hjelpelinjen for forretningsadferd til å få veiledning eller rapportere en bekymring, noe som du kan gjøre anonymt. Vi tolererer ikke hevn mot medarbeidere som sender inn en rapport om noe i god tro.

Du må lese og forstå de etiske retningslinjene og selskapets retningslinjer. Så bør du følge dem i alle valg du tar. Det krever at vi alle samarbeider om å opprettholde den høye standarden for integritet når vi skal løse noen av de mest komplekse utfordringene for kundene og bransjene vi betjener. Dette er en viktig del av det som gjør Avery Dennison til en positiv bidragsyter, og som bidrar til at vi er et team som drives av å gjøre det rette. Alltid.

Deon Diego



Deon Stander

President og CEO



Diego Saul

Viseadministrerende direktør,
leder for etikk og samsvar

Innhold

Visjonen vår og verdiene våre	4
Om retningslinjene våre	6
Ta verdibaserte beslutninger	10
Få hjelp og si ifra	12

Gjør tilknytningen på arbeidsplassen mulig	15
Behandle hverandre med respekt	16
En trygg, sikker og sunn arbeidsplass	18
Beskytt eiendeler og informasjon	19
Unngå interessekonflikter	24
Nøyaktig føring av regnskaper og registre	26
Ansvarlig kommunikasjon	28

Gjør tilknytningen i markedet mulig	34
Rettferdig konkurranse	35
Betydningen av åpenhet	37
Overholdelse av internasjonale krav til handel	38
Forretningsvirksomhet med partnere som overholder standardene våre	39

Gjør tilknytningen i verden mulig	42
Respekt for menneskerettighetene	43
Miljøvern	44
Støtte til lokalsamfunn	45

Nyttige ressurser og viktige kontakter	48
--	----

Administrasjon	52
----------------	----

Visjonen vår

Sammen knytter vi det fysiske og digitale til hverandre for å løse noen av verdens mest komplekse utfordringer.

Ett team som er knyttet sammen av åtte verdier.

Kulturen vår er grunnlaget for alt vi gjør, og verdiene våre er grunnlaget for denne kulturen. Beslutningene og handlingene våre må styres av disse verdiene.



INTEGRITET

Vi drives av å gjøre det rette. Alltid.



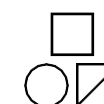
MOT

Vi er modige i møte med motgang og det ukjente.



EKSTERNT FOKUS

Vi gjør det vi kan for å bli bedre.



MANGFOLD

Vi henter styrke fra ulike ideer og inkluderende team.



BÆREKRAFT

Vi har fokus på den langsiktige helsen til virksomheten, planeten og lokalsamfunnene.



INNOVASJON

Vi bruker fantasien og intellektet til å skape nye muligheter.



TEAMARBEID

Vi er bedre når vi samarbeider og setter andre foran oss selv.



FORTREFFELIGHET

Vi forventer det beste av oss selv og av hverandre.

Om retningslinjene våre

De etiske retningslinjene våre («Retningslinjene») er knyttet til verdiene våre og gjenspeiler forpliktelsen vi har til å gjøre det rette. Alltid.

Noen selskapers etiske retningslinjer er som regelbøker. Disse er ikke sånn. Gjennom hele publikasjonen finner du eksempler og ressurser som vil hjelpe deg med å overføre disse prinsippene til handling hver dag.

Selv om de etiske retningslinjene våre ikke kan ta opp alle mulige situasjoner, gir de, sammen med selskapspolicyer, veiledning om

- å opptre med integritet
- å overholde lover, regler og forskrifter som gjelder virksomheten vår
- hvor vi kan gå for å få ytterligere informasjon, råd og veiledning når vi trenger det
- hvordan vi sier ifra hvis vi ser noe som ikke stemmer med verdiene våre, loven eller disse retningslinjene

Prinsippene i retningslinjene våre gjelder oss alle – ansatte, ledere og direktører i Avery Dennison og datterselskaper. Det forventes at vi alle overholder retningslinjene når vi representerer Avery Dennison – enten vi er på kontoret, jobber eksternt, har kundemøter eller er på firmaarrangementer. Vi forventer også at alle som jobber på vegne av Avery Dennison, inkludert leverandører, agenter, entreprenører og forretningspartnere, overholder disse prinsippene.

I likhet med verden rundt oss fortsetter de etiske retningslinjene å utvikle seg, men én ting er konstant: Engasjementet rundt verdiene våre og til å gjøre det rette, alltid.



Derfor har hver og én av oss et ansvar for å

- kjenne til – og følge – lovene, forskriftene og retningslinjene som gjelder akkurat vår jobb
- gjennomgå nødvendig opplæring for å forstå hva som forventes av oss
- stille spørsmål når vi er usikre på hva som er riktig å gjøre
- si ifra hvis vi ser noe som ikke stemmer med tanken bak eller formålet med disse retningslinjene, andre retningslinjer vi har, eller loven
- samarbeide fullt ut i enhver intern eller ekstern gjennomgang eller undersøkelse av uønsket adferd



Vi som er ledere, har et ekstra ansvar for å

- lede ved å være et godt eksempel, vise at vi følger verdiene, og fremme en kultur for integritet og overholdelse
- understreke betydningen av etisk forretningspraksis for at vi skal lykkes
- passe på at de ansatte forstår disse retningslinjene og andre retningslinjer;
- oppfordre andre til å si ifra om bekymringer, og videreformidle eventuelle rapporter som mottas
- ikke selv ta hevn eller tolerere hevnaksjoner mot en ansatt som sender inn en bekymring, eller som deltar i en undersøkelse

Spørsmål og svar

Sp: Hva skal jeg gjøre hvis en lokal lov virker uforenlig med retningslinjene?

Sv: Det er sjelden at en slik situasjon oppstår. Hvis det skulle skje, må du ta kontakt med juridisk avdeling for veiledning.

Sp: Hva skjer når noen bryter retningslinjene våre?

Sv: Avery Dennison undersøker saken og, når det er mulig, hjelper de ansatte med å rette opp i handlingene sine og lære av erfaringen. Avhengig av typen brudd kan en ansatt bli ilagt disiplinærtiltak – opp til, og inkludert, oppsigelse av arbeidsforholdet.

Sp: Hva mener dere med at «en rapport er i god tro»?

Sv: At en rapport er i god tro, betyr at informasjonen du oppgir, er fullstendig, sann og nøyaktig.



Ta verdibaserte beslutninger

I det daglige arbeidet vårt kan det oppstå komplekse problemer som kan ha innvirkning på oss selv og Avery Dennison. Noen av disse er enkle. Andre gjør at vi må lete grundigere for å finne ut hva som er riktig. Store og små beslutninger former hvem vi er. Én etter én former de også Avery Dennisons fremtid. Hver gang vi tar et valg, setter vi retningslinjene ut i praksis. Så selv om vi trenger å få gjort en jobb raskt, må vi ta oss tid til å forsikre oss om at vi gjør det rette. Det betyr at vi må knytte sammen verdiene og menneskene og ressursene som er tilgjengelige for oss, som veiledning.



Verdier og etikk

3

Når det riktige valget ikke er en selvfølge, så gjør tilknytningen til verdier og etikk ved å sjekke handlingene dine opp mot disse tre spørsmålene.

1. Er dette i samsvar med verdiene våre og kulturen vår?
2. Er det i samsvar med loven, med Avery Dennisons retningslinjer generelt og med disse etiske retningslinjene?
3. Ville jeg vært komfortabel med at beslutningene eller handlingene mine ble offentliggjort?

Hvis du svarer «nei» på noen av disse spørsmålene, bør du gjøre noe annet. Hvis du svarer «kanskje» eller «usikker» på noen av spørsmålene, snakk med lederen din, juridisk avdeling, samsvarsteamet eller regional juridisk rådgiver for veiledning.

Få hjelp og si ifra

Vi vet at det ikke alltid er lett å ta det etiske valget. Det er derfor vi tilbyr støtte, opplæring og ressurser for å hjelpe deg med å føle deg mer trygg i valgene dine. Vi oppfordrer deg til å kontakte en av disse for å få hjelp:

Sjefen din

er alltid tilgjengelig og åpen for å snakke om problemer og bekymringer. Ikke nøl med å si ifra.

Personalavdelingen

er de best kvalifiserte til å håndtere spørsmål om ansettelsesforhold eller problemer og bekymringer knyttet til arbeidsmiljøet.

Regional juridisk rådgiver og selskapets samsvarsteam

er et bra sted å starte hvis du har juridiske eller etiske spørsmål og bekymringer.

Juridisk avdeling

er også en god ressurs for gode og raske råd om juridiske eller etiske saker.

Hjelpelinjen for forretningsatferd

er den beste ressursen når du ikke er sikker på hvem du skal spørre, eller når du ønsker å snakke anonymt med noen. Hjelpelinjen er alltid tilgjengelig.

Kontaktinformasjon finner du i delen [Nyttige ressurser](#) og [viktige kontakter](#) i disse etiske retningslinjene.

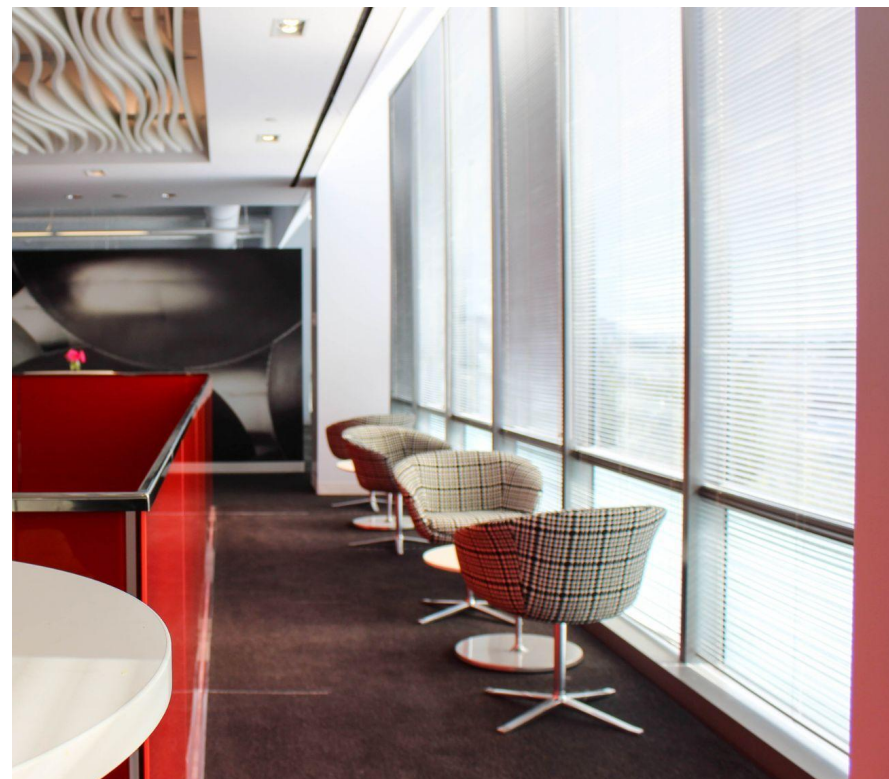
Vi stoler på – og forventer – at du sier ifra hvis du ser eller mistenker brudd på loven eller retningslinjene våre. Vi tar alle rapporter på alvor og følger opp på en hensiktsmessig måte. Vi beskytter konfidensialiteten i den grad det er mulig for å gjennomføre en grundig undersøkelse.

Etter at en undersøkelse er gjennomført, vil ledelsen bestemme eventuelle tiltak som skal iverksettes, inkludert korrigerende tiltak (for eksempel opplæring, bedre kontroller, veiledning eller kommunikasjon) eller disiplinærtiltak. Vi gjør det vi kan for at disiplinærtiltakene for brudd på retningslinjene skal være konsekvente og rettferdige. Disiplinærtiltakene kan omfatte en muntlig eller skriftlig advarsel, suspensjon med eller uten lønn, tap eller reduksjon av bonus/provisjon, degradering eller – for de mest alvorlige bruddene eller ved gjentatte brudd – oppsigelse av ansettelsesforhold.



Vi forstår at det kan føles ubehagelig å si ifra om en bekymring. Det er derfor vi forbyr hevn mot alle som i god tro rapporterer et potensielt brudd på loven eller retningslinjene våre. Hevn er i denne sammenhengen adferd som påfører en ansatt yrkesmessig skade, og det kan ha mange former, for eksempel at en ansatt blir sagt opp, degradert, omplassert, nektet bonus, nektet forfremmelse, nektet opplæring eller utelukket fra viktige møter. Hevn mot en ansatt som har rapportert et mistenkt brudd i god tro, er oppsigelsesgrunn. Hvis du ser eller mistenker hevn mot noen fordi de har rapportert en bekymring, skal du umiddelbart rapportere det til lederen din, et annet medlem av ledelsen, personalavdelingen eller hjelpelinjen for forretningsatferd (anonymt, hvis du velger det). Sammen kan vi skape et miljø der alle føler seg trygge.

Det er et brudd på retningslinjene å bevisst komme med en falsk anklage, lyve for en etterforsker eller nekte å samarbeide i en etterforskning. Alle som bryter retningslinjene på denne måten, blir ilagt disiplinærtiltak – opp til, og inkludert, oppsigelse av arbeidsforholdet.



For mer informasjon

[Retningslinjer om hevn \(punkt 2.15\)](#)

Visjonen vår og verdiene våre

Om retningslinjene våre

Ta verdibaserte beslutninger

Få hjelp og si ifra

Gjør tilknytningen på arbeidsplassen mulig

Gjør tilknytningen i markedet mulig

Gjør tilknytningen i verden mulig

Nyttige ressurser og viktige kontakter

Gjør tilknytningen på arbeidsplassen mulig

Vi har som mål å fremme et arbeidsmiljø der alle stemmer blir verdsatt, og vi samarbeider om å holde hverandre trygge og Avery Dennison sikkert.



Behandle hverandre med respekt

Vi tror at de beste løsningene kommer fra en miks av ideer, perspektiver og bakgrunner.

«Når vi lytter til og lærer av hverandre, er det ingen grense for hva vi kan oppnå sammen.»



Vi er forpliktet til å behandle alle ansatte rettferdig og med respekt og til å skape et miljø uten diskriminering og trakassering.

Det betyr at vi

- verdsetter forskjeller og ser på mangfold og inkludering som avgjørende for å lykkes
- sørger for at hver stemme blir verdsatt, og at alle perspektiver blir vurdert
- gir like muligheter til alle ansatte og søkere
- forbyr ulovlig diskriminering på grunn av etnisitet, farge, religion, kjønn, graviditet, nasjonal opprinnelse, avstamning, statsborgerskap, alder, sivilstand, fysisk funksjonshemming, psykisk funksjonshemming, medisinsk tilstand, seksuell legning, kjønnsidentitet eller -uttrykk, veteranstatus eller annen status som er beskyttet av loven
- ikke tolererer verbal eller fysisk trakassering, mobbing eller noen form for adferd som skaper et skremmende, støtende, fornærmende eller fiendtlig arbeidsmiljø
- viser respekt for oss selv og hverandre ved å si ifra når en medarbeiders oppførsel gjør at vi selv – eller en annen medarbeider – blir ukomfortabel



For mer informasjon

[Like jobbmuligheter og bekreftende handling \(punkt 2.1\)](#)

[Arbeidsplass fri for trakassering og vold \(punkt 2.8\)](#)

En trygg, sikker og sunn arbeidsplass

Alle har rett til å føle seg trygge på jobb. Fordi helsen og sikkerheten til teamene våre er høyeste prioritet, er vi alle ansvarlige for å opprettholde en trygg, sikker og sunn arbeidsplass for oss selv og medarbeiderne våre.

Det betyr at vi

- vet hvordan vi kan utføre jobben vår på en trygg måte og i samsvar med loven
- ikke sier eller gjør noe som kan true tryggheten eller sikkerheten til en kollega eller noen andre, som kan forårsake skade på selskapet eller personlig eiendom, eller som kan skape frykt
- aldri jobber – verken i eller utenfor selskapets lokaler – under påvirkning av et stoff som kan hindre eller svekke oss når det gjelder å utføre jobben vår trygt og effektivt
- tar ansvarlige valg – selv når det kan være vanskelig
- rapporterer ulykker, skader og eventuelle utrygge praksiser eller forhold umiddelbart

For mer informasjon

[Miljøvern, helse og sikkerhet \(prinsipp 1.4\)](#)

[Ansattes helse og sikkerhet \(punkt 2.5\)](#)

[Rusmisbruk \(punkt 2.7\)](#)

Beskytt eiendeler og informasjon

Vi har et ansvar for å bruke Avery Dennisons eiendeler kun til forretningsformål og til å beskytte dem mot tap, skade, sløsing eller misbruk. Dette omfatter fysiske og økonomiske ressurser som utstyr, produkter, forsyninger, fasiliteter, teknologi og penger i tillegg til konfidensiell og proprietær informasjon.

Konfidensiell, hemmelig og proprietær informasjon

Mye av informasjonen vi oppretter eller bruker hos Avery Dennison, er av høy verdi og anses som «konfidensiell» eller «hemmelig». Feilaktig eller utilsiktet offentliggjøring av slik informasjon kan skade konkurransemulighetene våre og kan også være et brudd på loven. Vi holder proprietær informasjon trygg og deler den bare når det er nødvendig, og bare etter riktig gjennomgang og godkjenning.

I arbeidet vårt kan det være at vi oppretter materiale som blir Avery Dennisons immaterielle eiendom. Vi beskytter selskapets immaterielle eiendom, inkludert alle patenter, forretningshemmeligheter, opphavsrettigheter og varemerker. Vi skaffer patenter på oppfinnelsene våre for å få eksklusive rettigheter til å produsere produktene våre. Opphavsrett beskytter skriftlig materiale og publikasjoner som vi utvikler i arbeidet vårt. Logoen vår er et eksempel på et symbol som er beskyttet som Avery Dennisons varemerke.

Vi er også forsiktige med andre selskapers konfidensielle og proprietære informasjon. Vi behandler denne informasjonen med samme respekt som vår egen og bruker den bare til det formålet vi fikk den til. Vi ønsker ikke å eie, bruke eller utnytte andre selskapers konfidensielle informasjon uten tillatelse fra dem. Dette inkluderer konfidensiell informasjon som en ansatt har fått gjennom tidligere ansettelse eller aktiviteter som er utenfor arbeidet deres.

Det betyr at vi

- tar nødvendige forholdsregler for å beskytte konfidensialiteten til egen informasjon og andres informasjon som vi har blitt betrodd
- har en forpliktelse til å beskytte denne informasjonen selv etter at ansettelsen i selskapet har opphørt



Personvern og databeskyttelse

Vi respekterer andres personvern og beskytter personopplysninger som vi har blitt betrodd av ansatte, kunder, forbrukere og andre, ved å overholde gjeldende lover om personvern og databeskyttelse i landene der vi driver virksomhet.

Det betyr at vi

- bare samler inn, lagrer, bruker eller behandler personopplysningene vi trenger, på grunnlag av en berettiget forretningsinteresse
- er åpne med andre om hva slags informasjon vi samler inn
- iverksetter nødvendige tiltak for å beskytte denne informasjonen mot muligheten for tap, misbruk eller deling så lenge den er i vår varetekt
- bare deler den med de som har et berettiget «behov for å vite», eller når loven krever det
- umiddelbart rapporterer all mulig misbruk eller risikoutsatte personopplysninger til IT-sikkerhetsteamet eller juridisk avdeling.



Innsideinformasjon og innsidehandel

Av og til i arbeidet vårt får vi vite viktig informasjon om Avery Dennison eller en forretningspartner som ikke er offentlig kjent. Eksempler på vesentlig ikke-offentlig informasjon eller innsideinformasjon omfatter upubliserte økonomiske resultater, betydelige kapitalprosjekter, rettsprosesser, teknologiske fremskritt, nye produkter, fusjoner, oppkjøp og avhendelser. Handel med et selskaps aksjer på grunnlag av slikt materiale som er ikke-offentlig eller innsideinformasjon – eller å gi informasjon til andre slik at de kan gjøre det – kalles innsidehandel. Innsidehandel forstyrrer markedet, skader tilliten og er ulovlig.

Det betyr at vi

- ikke kan kjøpe eller selge aksjer i Avery Dennison eller noe annet selskap basert på innsideinformasjon
- ikke kan gi innsideinformasjon eller et «tips» til et familiemedlem, en venn eller noen annen person der handel er formålet
- må unngå alt som kan virke som på brudd på disse reglene



Sikkerheten til informasjonsteknologi

For å beskytte informasjon om Avery Dennison, medarbeiderne våre og forretningspartnerne våre som befinner seg i datasystemer, på bærbare elektroniske enheter, på bærbare datamaskiner, på telefoner og i annen teknologi som eies av oss, kreves det at vi iverksetter hensiktsmessige sikkerhetstiltak for å hindre tap eller misbruk knyttet til uautorisert tilgang.

Dette betyr blant annet at vi

- bare installerer autorisert programvare og benytter nødvendige programvareoppdateringer
- holder enhetene våre sikre og unngår å bruke offentlig Wi-Fi
- bruker unike, sterke og konfidensielle passord
- er oppmerksomme på phishing-svindel eller andre potensielle cyberangrep

For mer informasjon

[Retningslinjene våre for å beskytte konfidensiell og proprietær informasjon \(punkt 7.13\)](#)

[Patenter \(punkt 7.16\)](#)

[Opphavsrett \(punkt 7.17\)](#)

[Varemerker \(punkt 7.18\)](#)

[Deling av ansattinformasjon \(punkt 2.11\)](#)

[Innsidehandel \(punkt 7.10\)](#)

[IT-policy for sluttbruker](#)

[DataSafe-håndboken](#)

Unngå interessekonflikter

Vi har alle en forpliktelse til å sette Avery Dennisons interesser foran egne personlige interesser når vi driver forretninger. Det kan oppstå en interessekonflikt i en situasjon der lojaliteten vår er delt, som svekker dømmekraften vår i forretninger, eller som får oss til å oppføre oss, eller får det til å se ut som vi oppfører oss, på en måte som ikke er i selskapets beste interesse. Hvordan vi håndterer potensielle interessekonflikter, påvirker Avery Dennisons omdømme, og vårt eget.

Noen eksempler på interessekonflikter er

- å jobbe for, eller ha en betydelig økonomisk interesse i, en konkurrent eller noen som gjør forretninger med Avery Dennison
- å ha en annen jobb som forstyrrer arbeidet i Avery Dennison, eller å bruke selskapets eiendeler til personlig vinning
- å ta beslutninger om ansettelser eller som er ansettelsesrelaterte, og som involverer slektninger eller noen vi har et romantisk forhold til
- å ha en slektning eller et romantisk forhold til en som har et direkte eller indirekte rapporteringsforhold til oss
- å ta beslutninger om en leverandør eller annen forretningspartner når søkeren er en slektning eller venn
- å ha en valgt eller utnevnt stilling som tar beslutninger som kan påvirke virksomheten vår
- å konkurrere med Avery Dennison eller ha personlig nytte av forretningsmuligheter som bør være tilgjengelige for Avery Dennison

Gaver, måltider og representasjon

Selv om utveksling av gaver, måltider og representasjon er vanlig i mange forretningsrelasjoner, må vi være forsiktige for å unngå at det virker som om de påvirker forretningsbeslutninger eller handlinger på en upassende måte.

Grensene og skikkene for gavegivning og tilhørende retningslinjer kan variere fra region til region og mellom typer kunder. Men uavhengig av lokale skikker tilbyr eller gir vi aldri noe av verdi til en offentlig tjenesteperson uten forhåndsgodkjenning fra juridisk avdeling. Vi tar heller ikke imot en gave, et måltid, representasjon eller noe annet av verdi som med rimelighet kan antas å påvirke forretningsdømmekraften vår.

Det betyr at vi

- unngår situasjoner som kan skape en interessekonflikt
- er ærlige og åpne om eventuelle forhold som kan skape en potensiell interessekonflikt, ved å informere lederen vår eller juridisk avdeling og ved å oppgi det i den årlige samsvarssertifiseringen



For mer informasjon

[Retningslinjer for interessekonflikter \(punkt 7.12\)](#)

[Retningslinjer for ekstrajobb \(2.12\)](#)

[Juridisk og etisk adferd, anti-bestikkelse og anti-korrupsjon \(prinsipp 1.1\)](#)

[Retningslinjer for anti-kameraderi \(punkt 2.16\)](#)

Nøyaktig føring av regnskaper og registre

Vi ønsker å være åpne, nøyaktige og ærlige i alt av opptegnelser og informasjon hos Avery Dennison. Nøyaktige regnskaper og registre er avgjørende for at alle transaksjoner registreres riktig, at forretningsbeslutninger er basert på pålitelig informasjon, og at informasjon som gis til eksterne interessenter, er til å stole på.

Det betyr at vi

- følger loven og alle Avery Dennisons interne kontroller
- aldri forfalsker dokumenter, deriblant finansregnskap, kvalitetsrapporter, timelister, reiseregninger og utleggsrapporter og andre innsendinger (for eksempel skjemaer for krav om ytelser og CV-er)
- forsikrer oss om at alle rapporter til tilsynsmyndigheter er fullstendige, rettferdige og nøyaktige
- behandler alle selskapsdokumenter som om de en dag kan bli gjenstand for offentlig granskning
- oppbevarer opptegnelser bare så lenge vi bruker dem, med mindre loven eller Avery Dennisons retningslinjer krever at vi beholder dem lenger
- samarbeider med interne eller eksterne revisorer, granskere eller tilsynsorganer
- rapporterer eventuelle faktiske eller mistenkte regnskaps- eller revisjonsfeil eller uregelmessigheter eller brudd på internkontroller til inspektøren eller til juridisk avdeling så snart som mulig

Alle som med vilje gir en uriktig fremstilling av eller forfalsker informasjon i regnskaper og registre, eller som hjelper andre med å gjøre det, er involvert i svindel. Svindel er i strid med loven og de etiske retningslinjene våre og kan resultere i rettslig ansvar for de involverte.

For mer informasjon

[Oppbevaring og beskyttelse av dokumenter \(punkt 7.21\)](#)



Ansvarlig kommunikasjon

Vi samarbeider om å utnytte de kollektive styrkene våre fordi vi tror at vi er bedre når vi jobber sammen som et team. For å gjøre dette på en god måte kommuniserer vi med hverandre på mange måter, inkludert e-post, talepost, tekstmeldinger og direktemeldinger. Uavhengig av metode må vi alltid være ærlige, objektive og respektfulle når vi kommuniserer med hverandre.

En del av Avery Dennisons verdi er avhengig av det konsekvente og nøyaktige budskapet som omverdenen hører fra oss. For å sikre at budskapet vårt alltid er målrettet, er det bare utpekte talspersoner som skal komme med informasjon om selskapet til nyhetsmedier, investeringsamfunnet eller andre utenforstående. Dette er spesielt viktig i krisesituasjoner.

Vi samarbeider fullt ut med myndighetene når de ber om informasjon. For å sikre at Avery Dennisons rettigheter blir beskyttet, samtidig som vi kommer med sanne, nøyaktige og fullstendige svar, koordinerer juridisk avdeling svaret på alle forespørsler fra myndighetene.



Vi har en felles identitet som ansatte i Avery Dennison, men vi er også individer med egne tanker, meninger og interesser. Utenfor jobb kan vi legge ut ting på sosiale medier som en måte å uttrykke oss på. Men også i slike personlige aktiviteter på sosiale medier må engasjementet være i samsvar med forpliktelsene vi har overfor selskapet og dets ansatte, kunder, leverandører og andre forretningspartnere.

Det betyr at vi

- passer på at kommunikasjonen vår er profesjonell, saklig og respektfull
- behandler all kommunikasjon som om den kan bli offentlig
- umiddelbart henviser alle forespørsler om informasjon fra myndigheter til juridisk avdeling
- henviser alle henvendelser fra nyhetsmedier eller noen utenfor Avery Dennison til selskapets kommunikasjonsavdeling
- følger Avery Dennison generelle retningslinjer og retningslinjer for publisering på sosiale medier



For mer informasjon

[Retningslinjer for bruk av sosiale nettverk på Internett \(punkt 6.9\)](#)

[Retningslinjer for sosiale medier](#)

[Retningslinjer for merkevaren globalt](#)

[Retningslinjer for kommunikasjon med nyhetsmedier \(punkt 6.2\)](#)

[Retningslinjer for svar på undersøkelser fra myndighetene \(punkt 7.8\)](#)

Retningslinjer for sosiale medier

- Ikke uttal deg på vegne av Avery Dennison med mindre du er en utpekt talsperson.
- Hvis du identifiserer deg som Avery Dennison-ansatt på en personlig konto, må du være tydelig på at du snakker på vegne av deg selv og ikke selskapet når du nevner Avery Dennison eller virksomheten vår.
- Ikke legg ut noe som er i strid med disse etiske retningslinjene eller selskapets retningslinjer, noe som er falskt, eller noe som kan oppfattes som diskriminerende, trakasserende eller støtende.
- Du må aldri oppgi konfidensiell eller proprietær informasjon eller henvise til kunder, leverandører, forretningspartnere eller ansatte uten godkjenning fra dem.
- Respekter Avery Dennisons retningslinjer for merkevaren globalt.
- Følg alle lover om varemerker, opphavsrett, rimelig bruk, forretningshemmeligheter og finansiell offentliggjøring.
- Vær nøye med å ikke publisere informasjon om krisesituasjoner der du er, på sosiale medier.



Spørsmål og svar

Sp: Jeg tror at en kollega har et narkotikaproblem. Hvis jeg melder fra om dette, får han sparken?

Sv: Ikke nødvendigvis. Vi er klar over at alkohol- og narkotikaavhengighet kan behandles. Personalavdelingen og Employee Assistance Program kan hjelpe ansatte med å overvinne misbruk. Men ansatte som bruker eller er påvirket av narkotika eller alkohol på jobb, kan bli ilagt disiplinærtiltak for at alle skal være trygge.

Sp: Retningslinjene våre sier at Avery Dennisons eiendeler bare skal brukes til forretningsformål. Betyr det at jeg ikke kan bruke Internett eller telefonen til personlige ting mens jeg er på jobb?

Sv: Vi kan bruke Internett eller telefoner til personlige ting innenfor rimelighetens grenser så lenge det ikke forstyrrer arbeidet eller er i strid med andre av Avery Dennisons retningslinjer. Vi skal ikke bruke selskapets eiendeler til personlig forretningsvirksomhet eller til ulovlig eller upassende aktivitet.

Sp: Jeg overhørte en kollega snakke om at han var «lei av dette stedet» og kanskje ville gjøre skader på selskapets eiendom. Vedkommende er en som ofte mister besinnelsen og sier tåpelige ting som han aldri gjør noe med, så jeg har mest lyst til å bare overse kommentarene fordi det er sånn han får ut frustrasjon. Er det riktig av meg, eller bør jeg gjøre noe med saken?

Sv: Alle uttalelser som handler om å forårsake skade på selskapets personell eller eiendeler, må tas på alvor og skal rapporteres umiddelbart til en leder, til personalavdelingen eller til HMS-ansvarlig. Du bør ikke prøve å tolke kommentarene eller personens intensjoner.

Spørsmål og svar

Sp: Hva er egentlig «konfidensiell» eller «hemmelig» informasjon?

Sv: Konfidensiell eller hemmelig informasjon er all informasjon som Avery Dennison ikke har delt eller gjort tilgjengelig for offentligheten. Informasjon om oppfinnelser, kontrakter, priser, nye produkter, prototyper, forslag, økonomiske data, forretningsplaner eller -strategier og ansatte er noen eksempler. Andre eksempler kan være bedriftens resultatrapporter eller prognoser som ikke er offentliggjort, forsknings- og utviklingsresultater eller informasjon om relasjoner med andre selskaper.

Sp: Når det gjelder interessekonflikter, hvem regnes som nære slektninger?

Sv: Vi definerer nære slektninger som ektefelle, partner, foreldre, besteforeldre, svigerforeldre, barn, barnebarn, bror, søster, svoger og svigerinne, enten de bor i husstanden din eller ikke.

Sp: Hvis jeg ikke jobber med økonomi eller regnskap, skal jeg likevel være opptatt av nøyaktigheten av regnskaper og registre?

Sv: Ja. I tillegg til regnskapsføring kan en opptegnelse være hva som helst som dokumenterer en forretningsaktivitet, en beslutning eller en transaksjon, for eksempel lønnsdokumenter, timelister, reiseregninger og utleggsrapporter eller kvalitetsrapporter. Vi har alle en plikt til å sørge for at informasjonen vi legger inn i selskapets opptegnelser, er fullstendig, nøyaktig, i tide og forståelig.



Spørsmål og svar

Sp: Jeg publiserer på sosiale medier om min faglige kompetanse. Bør jeg si ifra på forhånd om tilknytningen til Avery Dennison?

Sv: I en nettbasert verden er det god etikette å være transparent om firmatilknytninger. Bare legg til denne linjen i innlegget: «Meningene som uttrykkes, er mine egne og representerer ikke Avery Dennisons synspunkter.»



Visjonen vår og verdiene våre

Om retningslinjene våre

Ta verdibaserte beslutninger

Få hjelp og si ifra

Gjør tilknytningen på arbeidsplassen mulig

Gjør tilknytningen i markedet mulig

Gjør tilknytningen i verden mulig

Nyttige ressurser og viktige kontakter

Gjør tilknytningen i markedet mulig

Vi kan vise at etisk virksomhet gir gode forretningsresultater.



Rettferdig konkurranse

Konkurranselovene fremmer fri og rettferdig konkurranse i markedet. Disse lovene kan bli brutt hvis vi inngår en avtale – enten den er eksplisitt eller underforstått gjennom handlingene våre – med en konkurrent og avtalen begrenser konkurransen eller begrenser handelen på en urimelig måte.

Bare det at en avtale med en konkurrent oppfattes som upassende, kan skade omdømmet vårt, så vi snakker aldri med konkurrenter om noe av det følgende:

- priser
- salgsvilkår
- fordeling av kunder eller områder
- noen andre temaer som har med konkurransen å gjøre

Siden vi har noen kunder som samtidig er konkurrenter med noen av forretningsenhetene våre, er det viktig at vi søker veiledning fra juridisk avdeling når vi har med disse kundene å gjøre.



Vi konkurrerer på en rettferdig måte i markedet og vinner forretningsmuligheter basert på kvaliteten på produktene og tjenestene våre, ikke på grunn av uetisk forretningspraksis.

Det betyr at vi

- aldri kommer med falske eller villedende uttalelser om produktene og tjenestene våre eller konkurrentenes
- ikke utnytter noen – inkludert konkurrenter – gjennom tyveri, manipulering, uriktig fremstilling eller andre ulovlige handlinger
- ikke gir eller tar imot betalinger eller andre ting av verdi for å påvirke tildelingen av en kontrakt eller annen forretningstransaksjon
- behandler konkurrentene våre med respekt og de immaterielle rettighetene deres med samme forsiktighet som vår egen
- bare innhenter konkurranseinformasjon fra offentlig tilgjengelige kilder som registreringer hos offentlige etater, offentlige uttalelser fra selskapets ledere, årsrapporter og publiserte artikler
- ikke godtar, deler eller bruker noen konkurranseinformasjon som vi tror har blitt samlet inn eller delt på en upassende måte



For mer informasjon

[Retningslinjer for samsvar med antitrust- og konkurranselover \(punkt 7.9\)](#)

Betydningen av åpenhet

Det å opptre med integritet betyr at vi er ærlige og transparente i alt vi gjør. Vi vinner forretningsmuligheter basert på kvaliteten på arbeidet vårt og aldri gjennom ulovlig eller uetisk forretningspraksis som bestikkelser eller korrupsjon.

Det betyr at vi

- overholder U.S. Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) og lover om bestikkelser og korrupsjon uansett hvor vi driver forretninger
- aldri tilbyr noe av verdi til noen, spesielt ikke myndighetspersoner, i et forsøk på å få en urettmessig fordel eller for å påvirke en forretningsmessig beslutning på en upassende måte
- aldri bruker en tredjepart, for eksempel en underleverandør, en konsulent eller en agent, til å betale en bestikkelse
- snakker med juridisk avdeling før vi gir en forretningsmessig ytelse eller gave av noe slag til offentlige tjenestepersoner
- passer på at alle betalinger og transaksjoner blir nøyaktig beskrevet og registrert, for å sikre integritet og åpenhet i regnskaper og registre

Bestikkelse

En bestikkelse er å tilby eller gi noe av verdi for å påvirke handlingene til en offentlig tjenesteperson eller en annen tredjepart for å oppnå en forretningsfordel. Bestikkelser er ulovlig i mange land. Penger, kontantekvivalenter, et løfte om fremtidig sysselsetting og dyre gaver eller dyr representasjon er eksempler på verdier som kan betraktes som en bestikkelse hvis de tilbys eller gis.

For mer informasjon

[Prinsippet om juridisk og etisk adferd, anti-bestikkelse og anti-korrupsjon \(prinsipp 1.1\)](#)

Overholdelse av internasjonale krav til handel

USA og mange land i verden har etablert handelskontroller som begrenser forretningstransaksjoner med visse land og parter, og som regulerer vareflyten over landegrensene. Vi overholder alle handelskontroller som gjelder virksomheten vår.

Det betyr at vi

- overholder amerikanske handelsrestriksjoner og restriksjoner i alle land hvor vi driver virksomhet
- sørger for ikke å drive forretninger med forbudte parter eller land eller å importere eller eksportere forbudte varer
- ikke deltar i internasjonale boikotter rettet mot nasjoner som er vennlige mot USA.

Lovene på dette området er komplekse og blir ofte endret. Ta kontakt med den globale handelsadministrasjonen eller juridisk avdeling hvis du har spørsmål eller bekymringer om noen form for handelsaktivitet i selskapet.

De «forbudte landene» er land som er underlagt embargo eller omfattende eller betydelige sanksjoner. Retningslinjene våre for eksportrestriksjoner oppdateres regelmessig for å gjenspeile hvilke land og regioner som omfattes av definisjonen.

For mer informasjon

[Retningslinjer for eksportrestriksjoner \(punkt 7.22\)](#)

[Retningslinjer for internasjonale boikotter \(punkt 7.11\)](#)

Forretningsvirksomhet med partnere som overholder standardene våre

Som nevnt i verdien «fortreffelighet» forventer vi det beste fra oss selv og hverandre. Vi ser på forretningspartnere (leverandører og kunder) som en del av et utvidet team, og derfor forventer vi også det beste fra dem.

Det betyr at vi

- gjennomfører hensiktsmessige aktsomhetsvurderinger og følger selskapets retningslinjer for tredjepartsrisiko, for å sikre at forretningspartnerne våre deler engasjementet vårt for etisk forretningspraksis
- er ansvarlige for å kjenne kundene våre, slik at vi ikke gjør forretninger med noen som er involvert i ulovlige aktiviteter som bestikkelser, svindel, terrorfinansiering eller hvitvasking
- krever at leverandører og tilknyttede underleverandører av dem overholder de globale leverandørstandardene våre

Globale leverandørstandarder

De **globale leverandørstandardene våre** inneholder blant annet følgende viktige punkter:

- Vi tillater ikke at leverandørene våre bruker barnearbeid eller noen form for tvangsarbeid.
- Vi krever at leverandørene sørger for en trygg og sunn arbeidsplass for de ansatte, og at de følger alle lokale lover for helse, miljø og sikkerhet.
- Vi tillater ikke noen form for bestikkelser, returprovisjon eller annen form for personlig betaling knyttet til forretningsarrangementene våre.

For mer informasjon

[Globale leverandørstandarder](#)

[Selskapets retningslinjer for tredjepartsrisiko](#)

Spørsmål og svar

Sp: Kan jeg spørre en kunde hva hun for tiden betaler for et produkt som vi prøver å levere?

Sv: Ja.

Sp: Hvordan forholder jeg meg til samtaler på varemesser med konkurrenter som også er kunder eller leverandører?

Sv: Vær forsiktig. På grunn av risikoen for brudd på antitrustlover når vi samhandler med konkurrenter, deltar vi ikke i bransjeforeninger uten forhåndsgodkjenning og veiledning fra juridisk avdeling. Hvis du har fått tillatelse til å delta, må du begrense samtalene i størst mulig grad og begrense dem til kjøps- eller salgsrelasjonen til forretningsenheten din. Du må aldri prøve å påvirke en annen forretningsenhet som konkurrerer med kunden eller leverandøren. Selv uskyldige samtaler med konkurrenter kan oppfattes som brudd på antitrustlover.

Sp: Hvem regnes som en «offentlig tjenesteperson»?

Sv: I henhold til loven omfatter offentlige tjenestepersoner alle offentlig ansatte på alle nivåer, ansatte i enheter under myndighetenes kontroll og statseide bedrifter eller selskaper, samt politiske partier og kandidater til politiske verv. I noen land kan det være vanskelig å forstå hvilke selskaper som er statseide. Hvis du er usikker, må du ta kontakt med juridisk avdeling.

Sp: Hvordan følger jeg de etiske prinsippene våre i et land der det er vanlig å bestikke tollbetjener, og der konkurrentene våre kanskje gjør det?

Sv: Selv om det virker vanskelig, er det alltid mulig å drive forretning uten bestikkelser. Kontakt juridisk avdeling for hjelp med å finne en konkurransedyktig, etisk metode.

Spørsmål og svar

Sp: Hvordan kan jeg finne ut om en potensiell kunde, leverandør eller forretningspartner er en forbudt part?

Sv: Kontakt den regionale representanten for den globale handelsadministrasjonen for å få svaret eller å bli henvist til de riktige ressursene.

Sp: En leverandør ba oss overføre betalingen for tjenestene til en bankkonto i et land der tjenesten ikke ble utført. Er det noe galt med det?

Sv: Muligens. Det kan være at leverandøren ber om betaling til et annet land for å unngå skatt. Ta kontakt med juridisk avdeling for at situasjonen kan undersøkes nærmere.

Sp: Hva er hvitvasking av penger?

Sv: Hvitvasking av penger skjer når penger hentes fra kriminelle aktiviteter som terrorisme, narkotikahandel eller svindel, og deretter behandles gjennom legitime kommersielle transaksjoner for å skjule kilden, unngå rapportering eller unndra skatt.



Visjonen vår og verdiene våre

Om retningslinjene våre

Ta verdibaserte beslutninger

Få hjelp og si ifra

Gjør tilknytningen på arbeidsplassen mulig

Gjør tilknytningen i markedet mulig

Gjør tilknytningen i verden mulig

Nyttige ressurser og viktige kontakter

Gjør tilknytningen i verden mulig

Vi har som mål å bidra til en slik verden som vi ønsker å leve i, til beste for fremtidige generasjoner.



Respekt for menneskerettighetene

Verdien «mot» handler blant annet om å stå opp for det som er rett. Vi tror at respekt og innsats for menneskerettigheter i virksomheten, forsyningskjeden og lokalsamfunnene vi driver virksomhet i, er det rette å gjøre.

Det betyr at vi

- behandler andre med verdighet og respekt
- sørger for trygge og sunne arbeidsmiljøer og arbeidsforhold
- kompenserer ansatte rettferdig og i samsvar med gjeldende lover
- forbyr ulovlig diskriminering og trakassering
- forbyr barnearbeid og tvangsarbeid av noe slag
- respekterer retten til organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger
- forventer at aktørene i forsyningskjeden deler engasjementet vårt overfor menneskerettigheter, ved å overholde de globale leverandørstandardene våre.



For mer informasjon

[Menneskerettighetslovgivning](#)

[Globale leverandørstandarder](#)

[ESG-rapport](#)

Miljøvern

I alt vi gjør, streber vi etter å være en positiv bidragsyter som skaper langsiktig verdi for alle interessentene våre. Det betyr blant annet at vi utfører innovasjon og drift på måter som tar hensyn til og respekterer mennesker, samfunnene vi driver i, og planeten.

Det betyr at vi

- har forpliktet oss til ansvarlig miljøpraksis i produksjonsvirksomheten, forsyningskjeden og produktutviklingen
- jobber for kontinuerlig å redusere miljøpåvirkningen fra forretningsaktivitetene våre ved å implementere planer for å forbedre energieffektiviteten, redusere klimagassutslippene og avfall, produsere og fremme miljøvennlige produkter og beskytte og bevare naturressursene
- har programmer for å sikre at miljøforskrifter blir effektivt kommunisert, forstått og fulgt

Reduser | Beskytt | Konserver

For mer informasjon

[Miljøvern, helse og sikkerhet \(prinsipp 1.4\)](#)

[Miljøvern og overholdelse \(punkt 4.2\)](#)

[Retningslinjer om klima](#)

[Retningslinjer om vann](#)

[ESG-rapport](#)

Støtte til lokalsamfunn

Vi støtter lokalsamfunn over hele verden med å håndtere ulikheter gjennom bedre tilgang til utdanning, miljømessig bærekraft og trygge levebrød.

Gjennom ansattes frivillige arbeid og økonomisk støtte fra Avery Dennison og Avery Dennison Foundation gjør vi en innsats verden over som har en meningsfull påvirkning på lokalsamfunn. Vi gir ikke politiske bidrag på vegne av selskapet.

I tillegg til Avery Dennison-sponsede aktiviteter oppfordrer vi til individuell deltakelse i sivile, veldedige og filantropiske organisasjoner under disse forutsetningene:

- Det utføres på fritiden og med egne midler, og det er tydelig at de opptrer som enkeltpersoner og ikke representerer Avery Dennison.
- De benytter ikke Avery Dennison-ressurser til disse personlige aktivitetene.
- De verken presser eller prøver å påvirke andre ansatte til å støtte en kandidat eller en sak eller til å gi et personlig, veldedig eller politisk bidrag.



For mer informasjon

[Retningslinjer for veldedige bidrag \(punkt 6.7\)](#)

[Selskapets sosiale ansvar og rapport fra Avery Dennison Foundation](#)

Spørsmål og svar

Sp: Lokasjonen min har en HMS-ansvarlig. Betyr det at jeg ikke trenger å tenke på miljøvern?

Sv: Miljøvern er alles ansvar. Bærekraft er en av verdiene våre. Hver og en av oss kan bidra med ideer, og ved å opptre på en ansvarlig måte, kan hver enkelt av oss ha en positiv innvirkning. Summen av alles bidrag til et mer bærekraftig liv og arbeidsmiljø gjør en positiv forskjell for vår kollektive fremtid.

Sp: Jeg er veldig aktiv i en lokal veldedig organisasjon som er viktig for meg personlig. Jeg ønsker å bidra på vegne av Avery Dennison med penger som er tilgjengelig i avdelingens budsjett. Kan jeg gjøre det?

Sv: Ansatte frarådes å påvirke finansieringsbeslutninger om å støtte organisasjoner som de selv (eller familiene deres) har en personlig tilknytning til. Men hvis du mener at den veldedige organisasjonen oppfyller kriteriene i programmet for bidrag til veldedige organisasjoner, kan du sende inn en skriftlig forespørsel om godkjenning fra selskapets avdeling for sosialt ansvar. Du kan ikke gi et bidrag på vegne av Avery Dennison uten riktig godkjenning.

Selskapets retningslinjer

Selskapets manual med retningslinjer er tilgjengelig på OurWorld. Hvis du ikke har tilgang til lenker til retningslinjer, kan du kontakte lederen din, personalavdelingen eller vår juridiske partner. Vi er alle ansvarlige for å gjennomgå og forstå retningslinjene våre, og når vi blir bedt om det, skal vi umiddelbart fullføre den årlige samsvarssertifiseringen for å bekrefte at vi overholder dem.



Viktige kontakter

Leder for etikk og samsvar

Diego Saul – viseadministrerende direktør – leder for etikk og samsvar

+1-818-858-5334

diego.saul@averydennison.com

Regional juridisk rådgiver

Regional juridisk rådgiver er tilgjengelig for en samtale eller for å gi veiledning om retningslinjene eller eventuelle juridiske saker.

Chris Johnson – viseadministrerende direktør og tilknyttet konsernadvokat – Nord- og Sør-Amerika

+1-440-534-4894

chris.johnson@averydennison.com

Caio Schuck – regional juridisk direktør – Latin-Amerika

+55 1938767797

caio.schuck@averydennison.com

Shraddha Malhotra – senior juridisk rådgiver – Europa, Midtøsten, Afrika

+31625007815

shraddha.malhotra@eu.averydennison.com

Maggie My Li – viseadministrerende direktør og tilknyttet konsernadvokat – Nord-Asia, Sørøst-Asia, Oceania

+852-2820-4598

maggiemy.li@ap.averydennison.com

Mahasweta Ghosh – senior juridisk rådgiver – APAC

+91 9972503288

mahasweta.ghosh@ap.averydennison.com



Hjelpelinjen for forretningsatferd

Hjelpelinjen for forretningsatferd drives av en tredjepartsleverandør og kan brukes til å ta opp bekymringer på en konfidensiell og anonym måte.

Du kan få tilgang til retningslinjene ved å bruke telefonnumrene på følgende sider, ved å skanne QR-koden eller på nett på averydennison.com/guidelinereport.



LAND	TELEFONNUMMER (UTEN EKSTRAGEBYR)	LAND	TELEFONNUMMER (UTEN EKSTRAGEBYR)
Argentina	0800-345-2408	El Salvador (San Salvador)	8006437
Australia	1800943464	Finland	0800 418634
Bangladesh	880 9638-917718	Frankrike	0800 90 40 67
Belgia	0800 13 337	Tyskland	0800 181 2706
Brasil	0800 762 0031	Guatemala	23141384
Bulgaria	0800 46 152	Honduras	800-2791-9424
Canada	8338484163	Hongkong	800902153
Chile	800914078	India	022 5097 2950
Kina	4001200981	Indonesia	021 50918399
Colombia	01-800-5189760	Irland	1800849254
Kroatia	0800 988 958	Israel	1-809-465-319
Tsjekkia	800810256	Italia (inkludert San Marino, Vatikanstaten)	800819532
Danmark	80831025	Japan	0800-600-0159
Den dominikanske republikk	1 829-946-5246	Kenya	0800 222 271
Egypt	0150 171 8331		

LAND	TELEFONNUMMER (UTEN EKSTRAGEBYR)	LAND	TELEFONNUMMER (UTEN EKSTRAGEBYR)
Republikken Korea (Sør-Korea)	080-870-1689	Spania	900751433
Luxembourg	80025108	Sri Lanka	072 010 3922
Malaysia	1800-81-0816	Sverige	020 79 60 49
Mauritius	8020490092	Sveits	0800 080 033
Mexico	8008801715	Taiwan	00801-49-1867
Marokko	0530-661065	Thailand	1800018166
Nederland	0800 2500109	Tyrkia	80049240880105
New Zealand	0800 446 243	De forente arabiske emirater	8000120259
Norge	80062668	Storbritannia (inkludert England, Skottland, Nord- Irland, Wales)	0800 066 8924
Pakistan	00800 900 44489	USA og Canada (Inkluderer De amerikanske Jomfruøyer, Puerto Rico, Guam)	(833) 856-8732
Filippinene	02 8231 2191	Vietnam	024 4458 3324
Polen	800005354		
Portugal	800815093		
Romania	0800 890 198		
Singapore	8004922776		
Sør-Afrika	080 001 0747		

Administrasjon

Selskapet vårt er forpliktet til å administrere retningslinjene, gjennomføre undersøkelser og treffe passende tiltak på en måte som er respektfull, konfidensiell i den grad det er mulig, og rettferdig. Lederen for etikk og samsvar er ansvarlig for administrasjon av de etiske retningslinjene under ledelse av sjef for juridiske saker og styrets styringskomité. De etiske retningslinjene kan endres fra tid til annen etter behov som en respons på endringer i lover, forskrifter og selskapets retningslinjer.

Retningslinjene er ikke en ansettelseskontrakt mellom selskapet og de ansatte. Ingen ansatte skal tolke retningslinjene som en kontrakt til noe formål, heller ikke som et løfte om fortsatt ansettelse.

Unntak fra retningslinjene

Styret eller dets utpekte komité må godkjenne ethvert unntak fra en bestemmelse i retningslinjene, og selskapet offentliggjør slike dispensasjoner offentlig i henhold til lovkrav.



Ideer? Bruk stemmen din!

Har du en idé som kan gjøre disse retningslinjene enda nyttigere? Har du noen tips til hvordan man kan ta bedre etiske beslutninger? Ta kontakt med regional juridisk rådgiver for å dele tankene dine.

