

Ansluta sig till våra värderingar

Avery Dennisons uppförandekod



Välkommen till uppförandekoden

Vi är ett företag med innovatörer, tillverkare och problemlösare som först och främst leds av vårt engagemang för att göra det rätta.

Varje dag, i vår strävan att skapa en värld av möjligheter och frigöra värde för alla våra intressenter, fattar vi otaliga beslut som är stora och små, unika och rutinmässiga. Vår uppförandekod hjälper oss att knyta an till våra företagsvärderingar och fatta beslut som, framför allt, är etiska och lagliga. Våra beslut återspeglar vår personliga integritet och definierar vilka vi är på Avery Dennison.

Kom ihåg att du aldrig är ensam när du överväger dina beslut. Våra värderingar av lagarbete och integritet innebär att vi finns här för att hjälpa varandra när de rätta besluten inte är enkla eller uppenbara, så ta gärna kontakt om du har frågor eller funderingar. Din chef, din regionala etikrådgivare, Corporate Compliance-teamet eller en medlem i vårt juridiska team finns alltid till hands för att hjälpa dig. Och tveka inte att använda riktlinjerna för god affärssed för att få vägledning eller rapportera ett problem, vilket du kan göra anonymt. Vi tolererar inte repressalier mot personer som rapporterar något i god tro.

Läs och förstå koden och företagets policyer. Använd dem sedan i alla val du gör. Det krävs att vi alla arbetar tillsammans för att upprätthålla vår höga integritetsstandard när vi löser några av de mest komplexa utmaningarna för de kunder och branscher vi arbetar med. Det är en viktig del av det som gör Avery Dennison till en kraft för gott och hjälper till att se till att vi är ett team som drivs genom att göra det rätta. Alltid.

Deon Diego



Deon Stander
VD och koncernchef



Diego Saul
Vice VD, chef för etik och regelefterlevnad

Innehåll

Vår vision och våra värderingar	4
Om vår kod	6
Fatta värdebaserade beslut	10
Få hjälp och säga till	12

Skapa din koppling till arbetsplatsen	15
Behandla varandra med respekt	16
Upprätthålla en säker och hälsosam arbetsplats	18
Skydda tillgångar och information	19
Undvika intressekonflikter	24
Korrekt bokföring och redovisning	26
Kommunicera på ett ansvarsfullt sätt	28

Skapa din koppling till marknaden	34
Konkurrera rättvist	35
Främja transparens	37
Följa internationella handelskrav	38
Göra affärer med partner som uppfyller våra standarder	39

Skapa din koppling till världen	42
Respektera mänskliga rättigheter	43
Skydda miljön	44
Stödja våra lokalsamhällen	45

Användbara resurser och viktiga kontakter	48
--	-----------

Administration	52
-----------------------	-----------

Vår vision
och våra
värderingar

Om
koden

Fatta
värdebaserade
beslut

Få hjälp och
rapportera

Skapa din
koppling till
arbetsplatsen

Skapa din
koppling till
marknaden

Skapa din
koppling till
världen

Användbara
resurser och
viktiga kontakter

Vår vision

Tillsammans kopplar vi samman det fysiska och det digitala för att lösa några av världens mest komplexa utmaningar.

Ett team sammankopplat av åtta värderingar.

Vår kultur är grunden i allt vi gör och våra värderingar utgör grunden för den kulturen. Våra beslut och åtgärder måste vägledas av dessa värden.



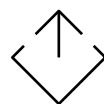
INTEGRITET

Vi drivs av att göra det rätta. Alltid.



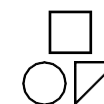
MOD

Vi är modiga när det gäller motgångar och det okända.



EXTERNT FOKUS

Vi strävar efter att bli bättre.



MÅNGFALD

Vi får styrka från olika idéer och inkluderande team.



HÅLLBARHET

Vi fokuserar på den långsiktiga hälsan i vår verksamhet, vår planet och våra samhällen.



INNOVATION

Vi använder fantasi och intellekt för att skapa nya möjligheter.



TEAMWORK

Vi är bättre när vi arbetar tillsammans och sätter andra framför oss själva.



EXCELLENS

Vi förväntar oss det bästa av oss själva och varandra.

Om koden

Vår uppförandekod är kopplad till våra värderingar och återspeglar vårt engagemang för att göra det rätta. Alltid.

Vissa uppförandekoder låter som regelböcker. Det här är inte en av dem. Genom hela uppförandekoden hittar du exempel och resurser som hjälper dig att omsätta dessa principer i praktiken varje dag.

Även om den inte kan täcka alla tänkbara situationer ger vår kod, tillsammans med företagets policyer, vägledning om:

- att agera med integritet,
- att följa de lagar, regler och bestämmelser som gäller för vår verksamhet,
- vart vi kan vända oss för ytterligare information, råd och vägledning när vi behöver det, och
- hur vi rapporterar om vi ser något som inte stämmer överens med våra värderingar, lagen eller den här koden.

Principerna i vår kod gäller alla oss – medarbetare, ansvariga och chefer för Avery Dennison och dess dotterbolag. Vi förväntas följa uppförandekoden när vi representerar Avery Dennison – oavsett om vi är på kontoret, arbetar på distans, träffar kunder eller är på företagsevenemang. Vi förväntar oss även att alla som arbetar för Avery Dennison, däribland leverantörer, ombud, entreprenörer och affärspartner, följer dessa principer.

Precis som världen runt omkring oss fortsätter vår uppförandekod att utvecklas, men en sak är densamma: Vårt engagemang för våra värderingar och att göra det rätta, alltid.



Vi har alla ett ansvar att:

- Känna till – och följa – de lagar, bestämmelser och policyer som gäller för våra specifika jobb
- Slutföra utbildning som krävs så att vi förstår vad som förväntas av oss
- Ställa frågor när vi är osäkra på vad vi ska göra
- Rapportera om vi ser något som inte stämmer in på andemeningen eller avsikten med denna kod, våra policyer eller lagen
- Samarbeta fullt ut vid interna eller externa revisioner eller utredningar om oegentligheter



De av oss som är chefer har ytterligare ansvar för att:

- Föregå med gott exempel, arbeta utifrån värderingarna och främja en kultur av integritet och efterlevnad
- Betona vikten av etiska affärsmetoder för vår framgång
- Se till att våra anställda förstår uppförandekoden och andra policyer
- Uppmuntra andra att komma fram med frågor, eskalera alla rapporter som tas emot på lämpligt sätt
- Inte straffa eller tillåta repressalier mot en medarbetare som rapporterat en fråga eller deltar i en utredning

Frågor och svar

Fråga: Vad ska jag göra om en lokal lag verkar vara oförenlig med uppförandekoden?

Svar: Det är ovanligt att en sådan situation uppstår. Om så är fallet ska du kontakta den juridiska avdelningen för vägledning.

Fråga: Vad händer när någon bryter mot vår kod?

Svar: Avery Dennison utreder och hjälper när så är möjligt medarbetarna att korrigera sina åtgärder och lära sig av upplevelsen. Beroende på överträdelsens natur kan en medarbetare bli föremål för disciplinära åtgärder upp till och inklusive uppsägning av anställningen.

Fråga: Vad menas med att lämna in en rapport i god tro?

Svar: Att lämna en rapport i god tro betyder att så vitt du känner till är den information du tillhandahåller fullständig, sanningsenlig och korrekt.



Fatta värdebaserade beslut

I vårt dagliga arbete kan vi stöta på komplexa problem som kan påverka oss själva och Avery Dennison. Vissa är enkla. Andra gör att vi söker mer efter det som är rätt. Beslut, stora och små, formar vilka vi är. De formar även Avery Dennisons framtid. Varje gång vi gör ett val väcker vi uppförandekoden till liv. Så även när vi vill få jobbet gjort snabbt måste vi ta oss tid att vara säkra på att vi gör det rätta. Det innebär att vi kan få hjälp av våra värderingar och de personer och resurser som finns tillgängliga för oss.



Värden och etik

3

Om det rätta valet inte är uppenbart kan du göra en koppling till värderingar och etik genom att kontrollera dina åtgärder mot de här tre frågorna.

1. Stämmer den här åtgärden överens med våra värderingar och vår kultur?
2. Följer den lagen, Avery Dennisons policyer och vår kod?
3. Skulle jag känna mig bekväm med att beslutet eller åtgärden offentliggjordes?

Om du svarar nej på någon av frågorna ska du försöka hitta en annan åtgärd. Om du svarar kanske eller inte är säker på någon av frågorna ska du fråga din chef, den juridiska avdelningen, efterlevnadsteamet eller din regionala etikrådgivare för att få vägledning.

Få hjälp och säga till

Vi vet att det inte alltid är enkelt att göra det etiska valet. Därför erbjuder vi stöd, utbildning och resurser som hjälper dig att känna dig tryggare i dina val. Vi uppmuntrar dig att kontakta någon av följande för att få hjälp:

Din chef

är alltid tillgänglig och öppen för dina problem och bekymmer. Tveka inte att säga till.

Personalavdelningen

är den bästa vägen för frågor om anställning eller arbetsmiljöfrågor och funderingar.

Din regionala etikrådgivare och Corporate Compliance-teamet

är bra att börja med för frågor om juridiska eller etiska frågor och funderingar.

Den juridiska avdelningen

är också en bra resurs för att ge goda och snabba råd om juridiska eller etiska frågor.

Business Conduct GuideLine

är den bästa resursen när du inte är säker på vem du ska fråga, eller när du vill tala anonymt. GuideLine är alltid tillgänglig när som helst.

Kontaktinformation finns i avsnittet [Användbara resurser](#) och [viktiga kontakter](#) i den här koden.

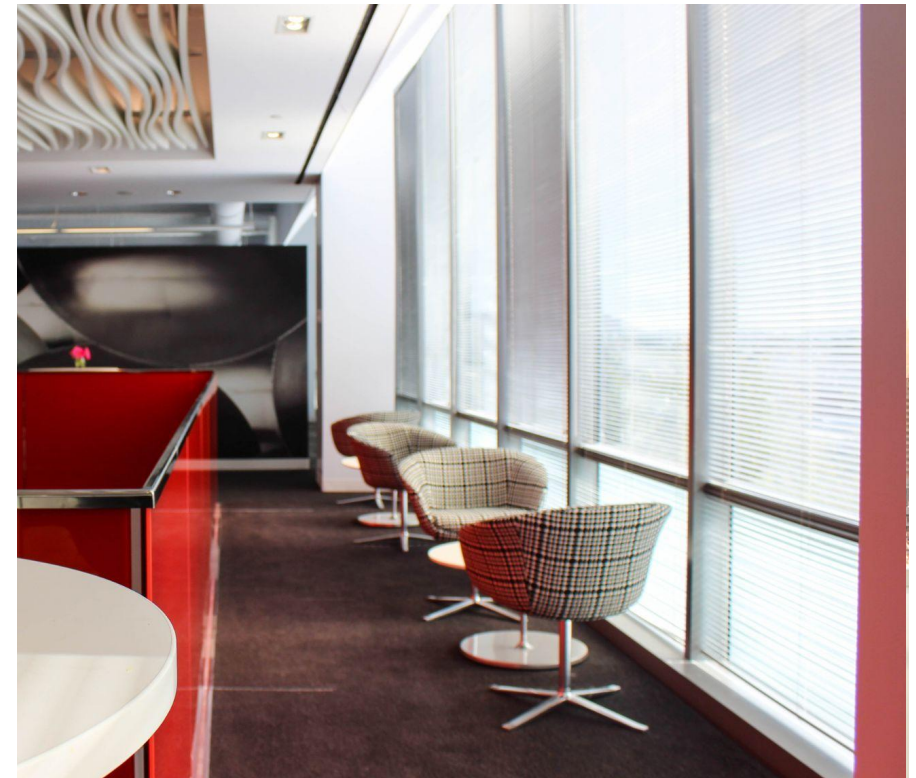
Vi litar på – och förväntar oss – att du säger till om du ser eller misstänker något som strider mot lagen eller vår kod. Vi tar alla anmälningar på allvar och följer upp vid behov. Vi skyddar sekretessen i den mån det är möjligt för att genomföra en grundlig utredning.

När en utredning har slutförts fastställer ledningen vilka åtgärder som ska vidtas, däribland avhjälpande åtgärder (som utbildning, förbättrade kontroller, coaching eller kommunikation) eller disciplinära åtgärder. Vi strävar efter konsekvens och rättvisa när det gäller disciplin för brott mot uppförandekoden. Disciplin kan omfatta en verbal eller skriftlig varning, avstängning med eller utan lön, förlust eller minskning av incitamentsersättning, degradering eller, för de allvarligaste förseelserna eller upprepade missförhållanden, uppsägning av anställning.



Vi förstår att det kan kännas obehagligt att prata om ett problem. Därför förbjuder vi repressalier mot personer som i god tro rapporterar en potentiell överträdelse av lagen eller vår kod. Repressalier är uppförande som medför yrkesskador för en anställd och kan anta många former, till exempel att en anställd sägs upp, degraderas, omplaceras, nekas förmåner, nekas befordran, nekas utbildning eller utesluts från viktiga möten. Repressalier mot en anställd som i god tro rapporterar en misstänkt överträdelse är skäl till avsked. Om du ser eller misstänker repressalier mot någon för att ha tagit upp ett problem ska du omedelbart rapportera det till din chef, någon annan medlem i ledningen, personalavdelningen eller Business Conduct GuideLine (anonymt om du väljer det). Tillsammans kan vi skapa en miljö där alla känner sig trygga med att säga till.

Det är ett brott mot uppförandekoden att medvetet göra en falsk anklagelse, ljuga för en utredare eller vägra att samarbeta under en utredning. Alla som bryter mot koden på detta sätt blir föremål för disciplinära åtgärder, upp till och inklusive uppsägning.



Mer information

[Policy mot repressalier \(policy 2.15\)](#)

Vår vision
och våra
värderingar

Om
koden

Fatta
värdebaserade
beslut

Få hjälp och
rapportera

**Skapa din
koppling till
arbetsplatsen**

Skapa din
koppling till
marknaden

Skapa din
koppling till
världen

Användbara
resurser och
viktiga kontakter

Skapa din koppling till arbetsplatsen

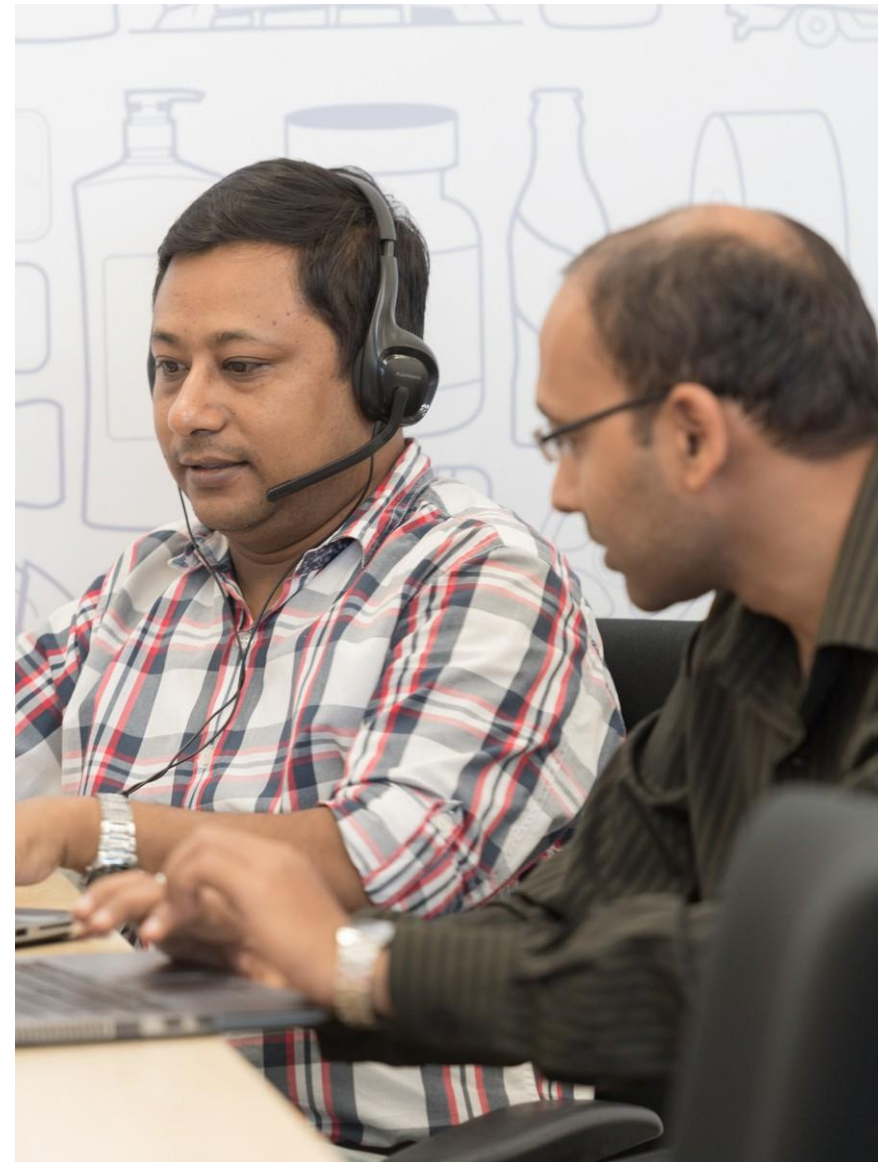
Vi strävar efter att främja en arbetsmiljö där alla röster är värdefulla, och vi arbetar tillsammans för att hålla varandra säkra och Avery Dennison tryggt.



Behandla varandra med respekt

Vi tror att de bästa lösningarna kommer från en blandning av idéer, perspektiv och bakgrunder.

När vi lyssnar på och lär oss av varandra finns det ingen gräns för vad vi kan uppnå tillsammans.



Vi är fast beslutna att behandla varje anställd rättvist och med respekt, och att skapa en miljö utan diskriminering och trakasserier.

Det innebär att vi:

- värderar våra skillnader och ser mångfald och inkludering som avgörande för vår framgång
- ser till att varje röst värderas och att alla perspektiv beaktas
- ger lika möjligheter för alla anställda och sökande
- förbjuder olaglig diskriminering på grund av ras, hudfärg, religion, kön, graviditet, nationellt ursprung, härkomst, medborgarskap, ålder, civilstånd, fysiskt funktionshinder, psykisk funktionsnedsättning, medicinskt tillstånd, sexuell läggning, könsidentitet eller -uttryck, veteranstatus eller någon annan status som är skyddad enligt lag
- inte tolererar verbala eller fysiska trakasserier, mobbning eller något beteende som skapar en skrämmande, stötande, kränkande eller hotfull arbetsmiljö
- visar respekt för oss själva och varandra genom att säga till när en medarbetares uppförande gör att vi – eller en annan medarbetare – känner oss obekväma



Mer information

[Lika anställningsmöjligheter och uppmuntrande åtgärder \(policy 2.1\)](#)

[Arbetsplats utan trakasserier och våld \(policy 2.8\)](#)

Upprätthålla en trygg, säker och hälsosam arbetsplats

Alla har rätt att känna sig trygga på jobbet. Eftersom våra teams hälsa och säkerhet är vår främsta prioritet är vi alla ansvariga för att upprätthålla en säker och hälsosam arbetsplats för oss själva och våra medarbetare.

Det innebär att vi:

- vet hur vi utför våra jobb på ett säkert sätt och i enlighet med gällande lagar
- inte gör eller säger något som kan hota säkerheten för en kollega eller någon annan, orsaka skada för företaget eller personlig egendom eller skapa rädsla
- aldrig arbetar – oavsett om det är i eller utanför företagets lokaler – under påverkan av någon substans som kan förhindra eller försämra oss från att utföra våra jobb på ett säkert och effektivt sätt
- gör ansvarsfulla val – även om det kan vara svårt att göra det
- omedelbart rapporterar olyckor, skador och osäkra rutiner eller förhållanden

Mer information

[Miljöskydd, hälsa och säkerhet \(princip 1.4\)](#)

[Medarbetarnas hälsa och säkerhet \(policy 2.5\)](#)

[Missbruk av substanser \(policy 2.7\)](#)

Skydda tillgångar och information

Vi har ett ansvar att använda Avery Dennisons tillgångar endast i affärssyfte och skydda dem från förlust, skada, slöseri eller missbruk. Detta innefattar våra fysiska och finansiella tillgångar, som utrustning, produkter, förbrukningsmaterial, anläggningar, teknik och medel, samt konfidentiell och patentskyddad information.

Konfidentiell, hemlig och patentskyddad information

Mycket av den information vi skapar eller använder på Avery Dennison ger oss ett betydande värde och betraktas som konfidentiell eller hemlig. Felaktigt eller oavsiktligt utlämnande av denna information kan skada vår förmåga att konkurrera och kan även utgöra ett brott mot lagen. Vi skyddar vår patentskyddade information och delar den endast när det är nödvändigt och endast med korrekt granskning och godkännande.

Under vårt arbete kan vi skapa material som blir Avery Dennisons immateriella egendom. Vi skyddar företagets immateriella egendom, däribland alla patent, affärshemligheter, upphovsrätter och varumärken. Vi skyddar patent för våra uppfinningar för att ge oss exklusiva rättigheter att tillverka våra produkter. Copyright skyddar det skriftliga material och de publikationer som vi utvecklar i vårt arbete. Vår logotyp är ett exempel på en symbol som skyddas av varumärket Avery Dennison.

Vi är även försiktiga med konfidentiell och äganderättsskyddad information från andra företag. Vi behandlar den här informationen med samma respekt som vi ger vår egen och använder den endast i det syfte för vilket den gavs för oss. Vi vill inte inneha, använda eller dra nytta av andra företags konfidentiella information utan deras godkännande. Det omfattar konfidentiell information som en anställd fått genom tidigare anställning eller aktiviteter som inte omfattas av deras arbete.

Det innebär att vi:

- vidtar lämpliga försiktighetsåtgärder för att skydda sekretessen för vår information och för andra som anförtrotts oss, och
- har en skyldighet att skydda denna information även efter att vår anställning på företaget har upphört.

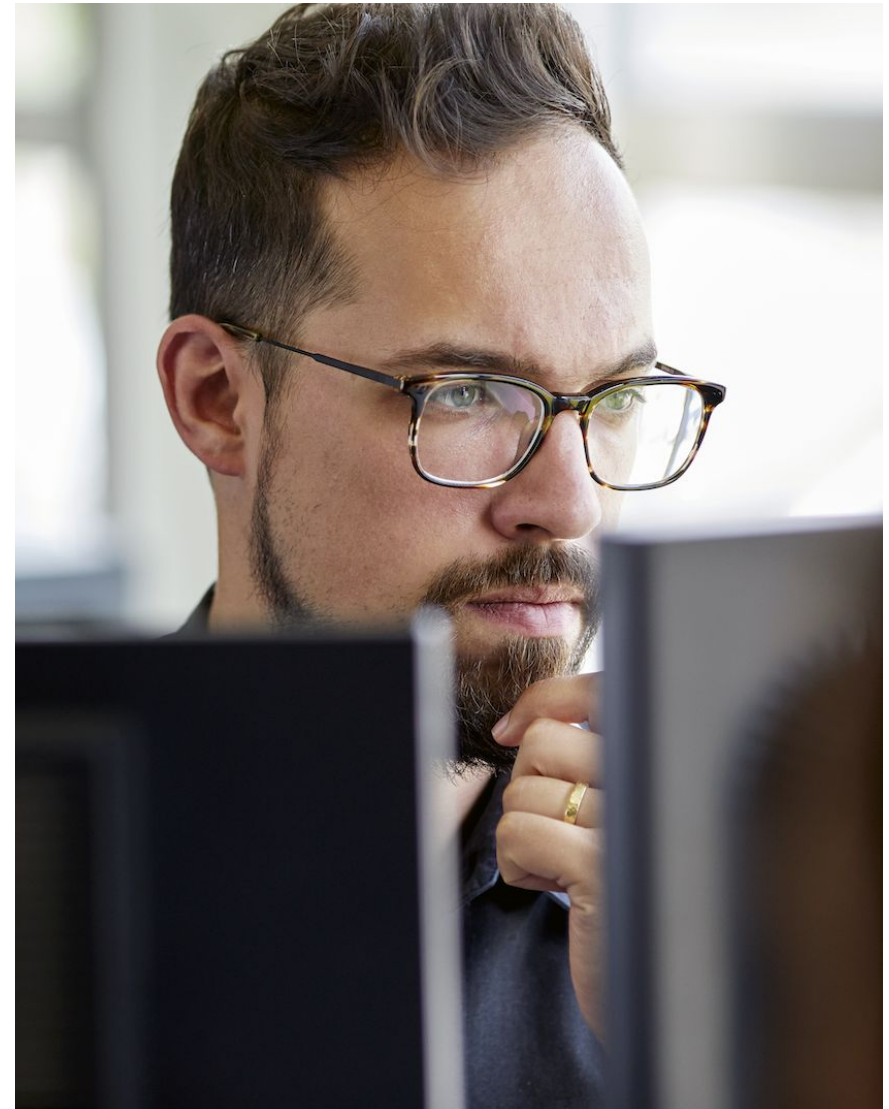


Sekretess och dataskydd

Vi respekterar andras integritet och skyddar personuppgifter som anförtrotts oss av anställda, kunder, konsumenter och andra genom att följa gällande sekretess- och dataskyddslag i de länder där vi bedriver verksamhet.

Det innebär att vi:

- samlar in, lagrar och använder endast de personuppgifter vi behöver för legitima affärsändamål
- är transparenta med andra om vilken typ av information vi samlar in
- vidtar lämpliga åtgärder för att skydda informationen från möjlig skada, missbruk eller avslöjande medan vi hanterar den
- endast delar den med dem som har ett legitimt behov av att känna till den eller när så krävs enligt lag och
- rapporterar omedelbart eventuell felaktig användning eller kompromettering av personuppgifter till IT-säkerhetsteamet eller den juridiska avdelningen.



Insiderinformation och insiderhandel

Ibland får vi i vårt arbete veta viktig information, som inte är känd offentligt, om Avery Dennison eller en affärspartner. Exempel på väsentlig icke-offentlig eller insiderinformation är opublicerad ekonomisk information, betydande kapitalprojekt, rättstvister, tekniska framsteg, nya produkter, sammanslagningar, förvärv och avyttringar. Handel i ett företags aktier baserat på denna materiella icke-offentliga eller interna information – eller att informera andra så att de kan göra det – kallas insiderhandel. Insiderhandel förvränger marknaden, skadar förtroende och är olaglig.

Det innebär att vi:

- inte får köpa eller sälja aktier i Avery Dennison eller något annat företag baserat på insiderinformation
- inte får tillhandahålla insiderinformation eller ett tips till en familjemedlem, vän eller någon annan person i syfte att handla
- måste undvika även minsta antydning till brott mot dessa regler.



IT-säkerhet

Att skydda information om Avery Dennison, våra anställda och affärspartner som finns i våra datorsystem, bärbara elektroniska enheter, bärbara datorer, telefoner och annan teknik kräver att vi vidtar lämpliga säkerhetsåtgärder för att förhindra förlust eller missbruk på grund av obehörig åtkomst.

Det innebär bland annat att vi:

- endast installerar auktoriserad programvara och tillämpa programvaruuppdateringar vid behov
- skyddar våra enheter och undviker att använda offentliga Wi-Fi-nätverk
- använder unika, starka konfidentiella lösenord
- är uppmärksamma på nätfiskebedrägerier eller andra potentiella cyberattacker.

Mer information

[Policy för skydd av konfidentiell och äganderättsskyddad information \(policy 7.13\)](#)

[Patent \(policy 7.16\)](#)

[Upphovsrätt \(policy 7.17\)](#)

[Varumärken \(policy 7.18\)](#)

[Utlämnande av information om anställd \(policy 2.11\)](#)

[Insiderhandel \(policy 7.10\)](#)

[IT-policy för slutanvändare](#)

[DataSafe-handbok](#)

Undvika intressekonflikter

Vi har alla en skyldighet att sätta Avery Dennisons bästa intresse före våra egna personliga intressen när vi gör affärer. En intressekonflikt kan uppstå i alla situationer som splittrar lojaliteten, stör förmågan att fatta objektiva affärsbeslut eller får oss att agera eller verka agera, på ett sätt som inte ligger i företagets intresse. Hur vi hanterar potentiella intressekonflikter påverkar Avery Dennisons rykte, liksom vårt eget.

Några exempel på intressekonflikter är:

- Arbeta för, eller ha ett betydande ekonomiskt intresse för, en konkurrent eller någon som gör affärer med Avery Dennison
- Ha ett annat jobb som inkräktar på vårt arbete På Avery Dennison eller att använda företagets tillgångar för personlig vinning
- Fatta beslut om rekrytering eller anställning som berör släktingar eller någon som vi är romantiskt involverade med
- Ha en släkting eller romantisk partner som har ett direkt eller indirekt rapporteringsförhållande till oss
- Fatta urvalsbeslut om en leverantör eller annan affärspartner när den sökande är en släkting eller vän
- Inneha en vald eller utsedd befattning som fattar beslut som kan påverka vår verksamhet
- Konkurrera med Avery Dennison eller dra personlig nytta av affärsmöjligheter som bör vara tillgängliga för Avery Dennison

Gåvor, måltider och representation

Även om utbyte av gåvor, måltider och representation är vanligt i många affärsrelationer måste vi vara noga med att undvika uppkomsten att de på ett olämpligt sätt kan påverka våra affärsbeslut eller handlingar.

Tröskelvärden för seder och bruk samt policy gällande gåvor kan variera mellan olika regioner och olika typer av kunder. Oavsett lokala seder och bruk erbjuder vi aldrig eller ger något av värde till en myndighetsperson utan föregående godkännande från den juridiska avdelningen. Vi tar inte heller emot gåvor, måltider, underhållning eller något annat av värde som rimligen kan anses påverka vårt affärsomdöme.

Det innebär att vi:

- Undviker situationer som kan skapa en intressekonflikt
- Är ärliga och transparenta i samband med omständigheter som kan skapa en potentiell intressekonflikt genom att tillkännage dem för vår chef eller den juridiska avdelningen och i den årliga efterlevnads-certifieringen



Mer information

[Policy för intressekonflikter \(policy 7.12\)](#)

[Sekundär anställningspolicy \(policy 2.12\)](#)

[Juridiskt och etiskt uppförande, bekämpning av korruption och mutor \(princip 1.1\)](#)

[Policy mot nepotism \(policy 2.16\)](#)

Se till att bokföring och redovisning är korrekt

Vi strävar efter att vara öppna, korrekta och ärliga i all Avery Dennison-redovisning och information. Korrekt bokföring och redovisning är avgörande för att säkerställa att alla transaktioner registreras på rätt sätt, affärsbeslut baseras på tillförlitlig information och att information som tillhandahålls till externa intressenter måste gå att lita på.

Det innebär att vi:

- följer lagen och alla interna Avery Dennison-regler
- aldrig förfalskar dokument, däribland finansiella konton, kvalitetsrapporter, tidrapporter, rese- och utgiftsrapporter och andra inlämningar (t.ex. blanketter för anspråk på förmåner och meritförteckningar)
- ser till att alla rapporter till tillsynsmyndigheter är fullständiga, rättvisa och korrekta
- behandlar alla företagsdokument som om de kan bli föremål för offentlig granskning
- bevarar redovisning endast så länge vi använder dem, såvida inte lagen eller Avery Dennison-policyn kräver att vi behåller dem längre
- samarbetar med interna eller externa revisorer, utredare eller justerare
- rapporterar eventuella faktiska eller misstänkta redovisnings- eller granskningsfel eller avvikelser, eller överträdelser av intern kontroll till kontrollanten eller till den juridiska avdelningen så snart som möjligt.

Den som avsiktligt förvränger eller förfalskar information i vår bokföring och redovisning, eller som hjälper andra att göra det, sysslar med bedrägeri. Bedräglig aktivitet strider mot lagen och vår uppförandekod och kan resultera i juridiskt ansvar för de inblandade.

Mer information

[Arkivering och skydd av poster \(policy 7.21\)](#)

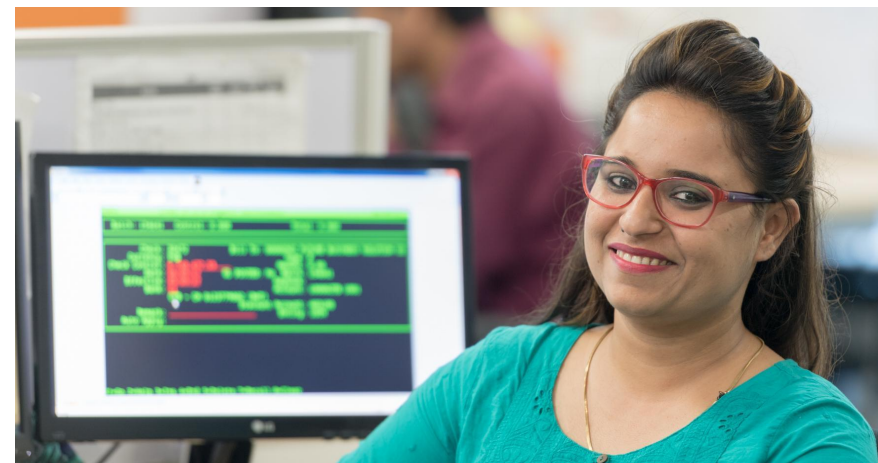


Kommunicera på ett ansvarsfullt sätt

Vi samarbetar för att dra nytta av våra samlade styrkor eftersom vi tror att vi är bättre när vi arbetar tillsammans som ett team. För att göra det effektivt kommunicerar vi med varandra på ett antal olika sätt, däribland via e-post, röstmeddelanden, textmeddelanden och snabbmeddelanden. Oavsett metod måste vi alltid vara ärliga, faktabaserade och respektfulla i vår kommunikation med varandra.

En del av Avery Dennisons värde är beroende av det konsekventa och korrekta budskap som världen utanför hör från oss. För att säkerställa att vårt budskap alltid har rätt mål får endast utsedda talespersoner ge information om företaget till nyhetsmedier, investerare eller någon annan person utanför företaget. Detta är särskilt viktigt i nödsituationer.

Vi samarbetar fullt ut med alla statliga förfrågningar om information. För att säkerställa att Avery Dennison skyddas och ger sanningsenliga, exakta och fullständiga svar koordinerar den juridiska avdelningen svaret på alla statliga begäranden.



Vi har en delad identitet som Avery Dennison-medarbetare, men vi är även individer med våra egna tankar, åsikter och intressen. Utanför arbetet kan vi lägga upp inlägg på en mängd olika sociala medier som ett sätt att uttrycka oss själva. Även under dessa personliga aktiviteter måste vårt sociala medieengagemang vara i linje med våra skyldigheter gentemot företaget och dess anställda, kunder, leverantörer och andra affärspartner.

Det innebär att vi:

- ser till att vår kommunikation är professionell, saklig och respektfull
- behandlar all kommunikation som om den kunde bli offentlig
- omgående hänvisar alla statliga begäranden om information till den juridiska avdelningen
- hänvisar alla förfrågningar från media eller någon utanför Avery Dennison till Corporate Communications
- följer Avery Dennison-policyn och riktlinjerna för inlägg på sociala medier



Mer information

[Policy för sociala nätverk på internet \(policy 6.9\)](#)

[Riktlinjer för sociala media](#)

[Globala varumärkesriktlinjer](#)

[Kommunikationspolicy för nyhetsmedia \(policy 6.2\)](#)

[Svarspolicy för myndighetsutredning \(policy 7.8\)](#)

Riktlinjer för sociala media

- Tala inte för Avery Dennison om du inte är en utsedd talesperson.
- Om du identifierar dig som Avery Dennison-medarbetare på ditt personliga konto ska du vara tydlig med att du talar för dig själv och inte för företaget när du nämner Avery Dennison eller dess verksamhet.
- Publicera inte något som strider mot våra regler eller företagspolicyer, är falskt eller kan betraktas som diskriminerande, trakasserande eller stötande.
- Lämna aldrig ut konfidentiell eller äganderättsskyddad information och hänvisa aldrig till våra kunder, leverantörer, affärspartners eller anställda utan deras godkännande.
- Respektera Avery Dennisons globala varumärkesriktlinjer.
- Följ alla lagar om varumärken, upphovsrätt, tillåten användning, affärshemligheter och finansiell redovisning.
- Var försiktig så att du inte lägger upp meddelanden på sociala medier om nödhändelser på din plats.



Frågor och svar

Fråga: Jag tror att min kollega kan ha drogproblem. Kommer han att få sparken om jag rapporterar honom?

Svar: Inte nödvändigtvis. Vi inser att alkohol- och drogberoende är behandlingsbara tillstånd. Personalavdelningen och vårt hjälpprogram för anställda kan hjälpa anställda att övervinna missbruk. Anställda som använder eller är under påverkan av droger eller alkohol på arbetet kan dock bli föremål för disciplinåtgärder för allas säkerhet.

.....

Fråga: Enligt vår policy får Avery Dennisons tillgångar endast användas i affärssyfte. Innebär det att jag inte kan ansluta till internet eller använda telefonen för personliga ändamål på arbetet?

Svar: Vi kan använda internet eller telefoner för rimlig personlig användning så länge det inte stör vårt arbete eller bryter mot någon annan Avery Dennison-policy. Vi får inte använda företagets tillgångar för privata företag eller för olaglig eller felaktig aktivitet.

Fråga: Jag hörde kommentarer från en kollega om att vara "trött på det här stället" och kanske skada företagets egendom. Den som klagade har en benägenhet att tappa humöret och göra hårda uttalanden som inte leder till något, så jag är benägen att överse med hans kommentarer som bara ett sätt att ventileras. Är det rätt eller bör jag göra något åt det?

Svar: Alla kommentarer som nämner att orsaka skada på företagets personal eller egendom måste tas på allvar och ska omedelbart rapporteras till en arbetsledare, personalavdelningen eller Miljö, hälsa och säkerhet. Du bör inte försöka tolka kommentarerna eller personens avsikter.

Frågor och svar

Fråga: Vad exakt är konfidentiell eller hemlig information?

Svar: Konfidentiell eller hemlig information är all information som Avery Dennison inte har lämnat ut eller gjort tillgänglig för allmänheten. Information om uppfinningar, kontrakt, priser, nya produkter, prototyper, förslag, ekonomiska data, affärsplaner eller strategier och anställda är några exempel. Andra omfattar företagsrapporter eller prognoser som inte har offentliggjorts, forsknings- och utvecklingsresultat eller information om våra relationer med andra företag.

Fråga: Vilka räknas som nära släktingar när det gäller intressekonflikter?

Svar: Vi definierar en nära släkting som make/maka, sambo, förälder, mor- och farförälder, svärförälder, barn, barnbarn, bror, syster, svåger eller svägerska, oavsett om de bor i ditt hushåll eller inte.

Fråga: Om jag inte arbetar inom ekonomi eller bokföring, måste jag bry mig om ifall vår bokföring och redovisning är korrekt?

Svar: Ja. Förutom finansiella rapporter kan en bokföringspost vara allt som dokumenterar en affärsaktivitet, ett beslut eller en transaktion, såsom lönedokument, tidkort, rese- och utläggsrapporter och kvalitetsdokument. Vi har alla en skyldighet att se till att den information vi skickar in i företagets redovisning är fullständig, korrekt, i rätt tid och begriplig.



Frågor och svar

Fråga: Jag lägger upp inlägg på sociala medier som är relaterade till min yrkesexpertis. Ska jag vara tydlig med min relation till Avery Dennison?

Svar: I onlinevärlden är det bra att vara öppen med företagskontakter. Lägg bara till den här raden i ditt inlägg: De åsikter som uttrycks är mina egna och representerar inte Avery Dennison.



Vår vision
och våra
värderingar

Om
koden

Fatta
värdebaserade
beslut

Få hjälp och
rapportera

Skapa din
koppling till
arbetsplatsen

**Skapa din
koppling till
marknaden**

Skapa din
koppling till
världen

Användbara
resurser och
viktiga kontakter

Skapa din koppling till marknaden

Vi kan visa att etiska affärer är bra affärer.



Konkurrera rättvist

Antitrust- eller konkurrenslagar främjar fri och rättvis konkurrens på marknaden. Dessa lagar kan kränkas om vi ingår ett avtal – vare sig det är uttryckligen eller underförstått genom våra handlingar – med en konkurrent som begränsar konkurrensen eller oskäligt inskränker handel.

Även om det bara ser ut som om vi har olämpliga överenskommelser med konkurrenter kan det skada vårt rykte, så vi diskuterar aldrig något av följande med konkurrenter:

- Prissättning
- Försäljningsvillkor
- Tilldelning av kunder eller territorier
- Något annat som påverkar konkurrensen

Eftersom vi har några kunder som också är konkurrenter till vissa av våra affärsenheter är det viktigt att vi söker vägledning från den juridiska avdelningen när vi hanterar dessa kunder.



Vi konkurrerar rättvist på marknaden och vinner affärer baserat på kvaliteten på våra produkter och tjänster, snarare än någon oetisk affärspraxis.

Det innebär att vi:

- aldrig gör falska eller vilseledande påståenden om våra produkter och tjänster eller konkurrenternas
- inte utnyttjar någon – däribland konkurrenter – genom stöld, manipulering, oriktig framställning eller andra olagliga eller illasinnade handlingar
- inte ger eller tar emot betalningar eller andra värdeobjekt för att påverka tilldelningen av ett kontrakt eller en annan affärstransaktion
- behandlar våra konkurrenter med respekt och deras immateriella egendom med samma omsorg som vi ger vår egen
- anskaffar konkurrensinformation endast från allmänt tillgängliga källor som myndighetsarkiv, offentliga uttalanden från företag, årsrapporter och publicerade artiklar
- inte tar emot, delar eller använder någon konkurrensinformation som vi anser har samlats in eller avslöjats på ett olämpligt sätt



Mer information

[Efterlevnadspolicy för antitrust- och konkurrenslagstiftning \(policy 7.9\)](#)

Främja transparens

Att agera med integritet innebär att vi är ärliga och transparenta i allt vi gör. Vi vinner affärer baserat på vårt arbete och aldrig genom olagliga eller oetiska affärsmetoder som mutor eller korruption.

Det innebär att vi:

- följer USA:s FCPA (Foreign Corrupt Practices Act) och lagarna mot mutor och korruption var vi än bedriver verksamhet
- aldrig erbjuder, ger eller tar emot något av värde till eller från någon som försöker få en orättvis affärsfördel eller otillbörligt inflytande på ett affärsbeslut
- aldrig använder en tredje part, t.ex. en underleverantör, konsult eller ett ombud, för att betala en muta
- rådgör med den juridiska avdelningen innan vi ger några affärgåvor av något slag till myndighetspersoner
- ser till att alla betalningar och transaktioner beskrivs korrekt och registreras på rätt sätt för att säkerställa integritet och transparens i vår bokföring och redovisning

Bestickning

Bestickning innebär att erbjuda eller ge något av värde för att påverka en myndighets eller annan tredje parts agerande för att få en affärsfördel. Bestickning är olagligt i många länder. Kontanter, motsvarigheter till kontanter, löfte om framtida anställning och påkostade gåvor eller representation är exempel på värdesaker som, om de erbjuds eller ges, kan anses vara bestickning.

Mer information

[Juridiskt och etiskt uppförande, antikorrupktion och bekämpning av bestickning \(princip 1.1\)](#)

Följ internationella handelskrav

USA och regeringar runt om i världen har upprättat handelskontroller som begränsar affärstransaktioner med vissa länder och parter och reglerar varornas förflyttning över nationella gränser. Vi följer alla handelskontroller som gäller för vår verksamhet.

Det innebär att vi:

- följer handelsrestriktioner i USA samt de länder där vi bedriver verksamhet
- ser till att inte bedriva verksamhet med förbjudna parter, förbjudna länder eller att importera eller exportera förbjudna varor
- inte deltar i internationella bojkotter riktade mot länder som är vänligt sinnade mot USA

Lagarna på det här området är komplexa och kan ändras ofta. Kontakta Global Trade Management eller den juridiska avdelningen om du har frågor eller funderingar om någon företagshandelsaktivitet.

”Förbjudna länder” är länder som är föremål för embargo eller omfattande eller betydande sanktioner. Vår policy för exportbegränsningar uppdateras regelbundet för att återspegla vilka länder och regioner som omfattas av den definitionen.

Mer information

[Policy för exportrestriktioner \(policy 7.22\)](#)

[Internationell bojkottpolicy \(policy 7.11\)](#)

Göra affärer med partner som uppfyller våra standarder

Som vi uppgav i vårt värde för högsta kvalitet förväntar vi oss det bästa av oss själva och varandra. Vi ser våra affärspartner (leverantörer och kunder) som en del av vårt utökade team, så vi förväntar oss också det bästa av dem.

Det innebär att vi:

- genomför lämpliga bakgrundskontroller och följer företagspolicyn angående risker med tredje part för att säkerställa att våra affärspartner delar vårt åtagande att följa etiska affärsmetoder
- ansvarar för att känna våra kunder för att säkerställa att vi inte gör affärer med någon som är inblandad i olagliga aktiviteter som mutor, bedrägeri, finansiering av terrorism eller penningtvätt
- kräver att leverantörer och deras tillhörande underleverantörer följer våra globala leverantörsstandarder

Globala leverantörsstandarder

Våra **globala leverantörsstandarder** omfattar bland annat följande viktiga punkter:

- Vi tillåter inte att våra leverantörer använder barnarbete eller någon typ av tvångsarbete.
- Vi kräver att leverantörer förser sina anställda med en säker och hälsosam arbetsplats och att de arbetar i enlighet med alla lokala miljö-, hälso- och säkerhetslagar.
- Vi tillåter inte någon form av bestickning, pengar under bordet eller annan form av personlig betalning som är knuten till våra affärsarrangemang.

Mer information

[Globala leverantörsstandarder](#)

[Företagspolicy angående risker med tredje part](#)

Frågor och svar

Fråga: Kan jag fråga en kund vad hon för närvarande betalar för en produkt som vi försöker leverera?

Svar: Ja.

Fråga: Hur hanterar jag diskussioner på mässor med konkurrenter som också är kunder eller leverantörer?

Svar: Försiktigt. På grund av risken för att bryta mot antitrustlagar när vi interagerar med konkurrenter deltar vi inte i branschorganisationer utan föregående godkännande och vägledning från den juridiska avdelningen. Om du har fått godkännande att delta begränsar du diskussionerna så långt det är möjligt och begränsar dem till inköps- eller försäljningsrelationen för din affärsenhet. Försök aldrig påverka en annan affärsenhet som konkurrerar med kunden eller leverantören. Även ofarliga samtal med konkurrenter kan verka bryta mot antitrustlagar.

Fråga: Vem räknas som en "myndighetsperson"?

Svar: Enligt lag inkluderar myndighetspersoner statligt anställda på alla nivåer, anställda på myndighetsorgan och statligt ägda koncerner eller bolag, samt politiska partier och kandidater för politiska ämbeten. I vissa länder kan det vara svårt att förstå vilka företag som ägs av staten. Kontakta den juridiska avdelningen om du är osäker.

Fråga: Hur upprätthåller jag våra etiska principer i ett land där bestickning av tulltjänstemän är vanligt förekommande, och våra konkurrenter kan göra det?

Svar: Även när det verkar svårt är det alltid möjligt att göra affärer utan bestickning. Kontakta den juridiska avdelningen för att få hjälp att hitta en konkurrenskraftig, etisk metod.

Frågor och svar

Fråga: Hur kan jag ta reda på om en potentiell kund, leverantör eller affärspartner är en förbjuden part?

Svar: Kontakta din regionala representant för Global Trade Management för att få svar eller för att hänvisa dig till rätt resurser.

.....

Fråga: En leverantör instruerade oss att överföra betalning för sina tjänster till ett bankkonto i ett land där tjänsten inte utfördes. Är det något fel med det?

Svar: Det är möjligt. Leverantören kan begära betalning i ett annat land för att undvika skatter. Rådgör med den juridiska avdelningen så att situationen kan undersökas närmare.

Fråga: Vad är penningtvätt?

Svar: Penningtvätt sker när pengar som erhållits från brottslig verksamhet som terrorism, narkotikahandel eller bedrägeri hanteras genom legitima kommersiella transaktioner för att dölja källan, undvika rapportering eller undgå skatter.



Vår vision
och våra
värderingar

Om
koden

Fatta
värdebaserade
beslut

Få hjälp och
rapportera

Skapa din
koppling till
arbetsplatsen

Skapa din
koppling till
marknaden

**Skapa din
koppling till
världen**

Användbara
resurser och
viktiga kontakter

Skapa din koppling till världen

Vi strävar efter att skapa den typ av värld vi vill leva i och lämna kvar för framtida generationer.



Respektera mänskliga rättigheter

Att stå upp för vad som är rätt är en del av vårt mod-värde. Vi anser att det är rätt att respektera och främja mänskliga rättigheter i vår verksamhet, vår leveranskedja och i de samhällen där vi är verksamma.

Det innebär att vi:

- behandlar andra med värdighet och respekt
- erbjuder säkra och hälsosamma arbetsvillkor
- kompenserar anställda rättvist och i enlighet med gällande lagar
- förbjuder olaglig diskriminering eller trakasserier
- förbjuder barnarbete och tvångsarbete av alla slag
- respekterar föreningsfrihet och kollektivförhandlingar, och
- förväntar oss att våra intressenter i leveranskedjan delar vårt engagemang för mänskliga rättigheter genom att följa våra globala leverantörsstandarder



Mer information

[Policy för mänskliga rättigheter](#)

[Globala leverantörsstandarder](#)

[ESG-rapport](#)

Skydda miljön

I allt vi gör strävar vi efter att vara en kraft som skapar långsiktigt värde för alla våra intressenter. Det innebär bland annat att förnya och arbeta på sätt som tar hänsyn till och respekterar våra människor, de samhällen där vi är verksamma och vår planet.

Det innebär att vi:

- har åtagit oss att följa ansvarsfulla miljömetoder inom vår tillverkningsverksamhet, leveranskedja och produktutveckling
- strävar efter att kontinuerligt minska vår verksamhets miljöpåverkan genom att införa planer för att förbättra energieffektiviteten, minska utsläppen av växthusgaser och avfall, producera och främja miljövänliga produkter samt skydda och bevara våra naturresurser
- har program för att säkerställa att miljöbestämmelser förmedlas, förstås och följs på ett effektivt sätt.

Minska | Skydda | Spara

Mer information

[Miljöskydd, hälsa och säkerhet \(princip 1.4\)](#)

[Miljöskydd och efterlevnad \(policy 4.2\)](#)

[Klimatpolicy](#)

[Vattenpolicy](#)

[ESG-rapport](#)

Stödja våra lokalsamhällen

Vi stödjer samhällen globalt för att ta itu med ojämlikheter genom förbättrad tillgång till utbildning, miljömässig hållbarhet och säker försörjning.

Genom volontärarbete och ekonomiskt stöd från Avery Dennison och Avery Dennison Foundation utökas våra ansträngningar över hela världen och påverkar våra samhällen på ett viktigt sätt. Vi lämnar inga politiska bidrag på uppdrag av vårt företag.

Utöver Avery Dennison-sponsrade aktiviteter uppmuntrar vi individuellt deltagande i medborgar-, välgörenhets- och filantropiska organisationer så länge de enskilda personerna:

- gör det på egen tid, med egna medel och är tydliga med att de agerar som individer och inte representerar Avery Dennison
- inte använder Avery Dennison-resurser för dessa personliga aktiviteter
- inte utövar påtryckningar eller försöker påverka andra anställda att stödja någon kandidat eller ändamål eller göra en personlig donation



Mer information

[Policy för bidrag till välgörenhet \(policy 6.7\)](#)

[Socialt företagsansvar och Avery Dennison Foundation Report](#)

Frågor och svar

Fråga: Min anläggning har en miljö-, säkerhets- och hälsovårdsmedarbetare. Innebär det att jag inte behöver oroa mig för att skydda miljön?

Svar: Miljöskydd är allas ansvar. Hållbarhet är ett av våra värden. Var och en av oss kan bidra med idéer och genom att agera ansvarsfullt kan var och en av oss ha en positiv inverkan. Det krävs att alla bidrar för att leva och arbeta mer hållbart för att göra en positiv skillnad för vår kollektiva framtid.

Fråga: Jag är mycket aktiv i en lokal välgörenhetsorganisation som är personligt betydelsefull för mig. Jag skulle vilja göra ett bidrag på uppdrag av Avery Dennison med pengar tillgängliga i min avdelningsbudget. Kan jag göra det?

Svar: Anställda avråds från att påverka beslut om finansiering för att stödja organisationer som de (eller deras familjer) har en personlig anknytning till. Om du tror att välgörenhetsorganisationen uppfyller kriterierna för programmet för välgörenhetsbidrag kan du dock skicka in en skriftlig begäran om finansiering för godkännande från avdelningen för socialt företagsansvar. Du får inte göra något bidrag på uppdrag av Avery Dennison utan lämpligt godkännande.

Företagets riktlinjer

Företagspolicyhandbok finns på OurWorld. Om du inte kan komma åt policylänkar kontaktar du din chef, personalavdelningen eller en juridisk partner. Vi ansvarar var och en för att granska och förstå våra policyer och, när så begärs, snabbt genomföra den årliga efterlevnads-certifieringen för att uppfylla våra krav.



Viktiga kontakter

Etik- och efterlevnadsansvarig

Diego Saul – VD, etik- och efterlevnadsansvarig
+1-818-858-5334
diego.saul@averydennison.com

Regional etikrådgivare

Din regionala etikrådgivare finns tillgänglig för att diskutera
eller ge vägledning om uppförandekoden eller juridiska frågor.

Chris Johnson – VD och partner
General Counsel, Amerika
+1-440-534-4894
chris.johnson@averydennison.com

Caio Schuck – Regional chefsjurist, Latinamerika
+55 1938767797
caio.schuck@averydennison.com

Shraddha Malhotra – Senior Legal Counsel, Europa,
Mellanöstern, Afrika
+31625007815

shraddha.malhotra@eu.averydennison.com

Maggie My Li – Vice President och Associate General Counsel,
Norra Asien, Sydöstra Asien, Oceanien
+852-2820-4598

maggiemy.li@ap.averydennison.com

Mahasweta Ghosh – Senior Legal Counsel, APAC
+91 9972503288

mahasweta.ghosh@ap.averydennison.com



Business Conduct GuideLine

Riktlinjerna för god affärssed tillhandahålls av en tredjepartsleverantör och kan användas för att ta upp problem på ett konfidentiellt och anonymt sätt.

Du kan få tillgång till riktlinjerna genom att använda de avgiftsfria telefonnumren på följande sidor, skanna QR-koden eller gå online på averydennison.com/guidelinereport.



LAND	AVGIFTSFRIA NUMMER	LAND	AVGIFTSFRIA NUMMER
Argentina	0800-345-2408	El Salvador (San Salvador)	8006437
Australien	1800943464	Finland	0800 418634
Bangladesh	880 9638-917718	Frankrike	0800 90 40 67
Belgien	0800 13 337	Tyskland	0800 181 2706
Brasilien	0800 762 0031	Guatemala	23141384
Bulgarien	0800 46 152	Honduras	800-2791-9424
Kanada	8338484163	Hongkong	800902153
Chile	800914078	Indien	022 5097 2950
Kina	4001200981	Indonesien	021 50918399
Colombia	01-800-5189760	Irland	1800849254
Kroatien	0800 988 958	Israel	1-809-465-319
Tjeckien	800810256	Italien (inklusive San Marino, Vatikanstaten)	800819532
Danmark	80831025	Japan	0800-600-0159
Dominikanska republiken	1 829-946-5246	Kenya	0800 222 271
Egypten	0150 171 8331		

LAND **AVGIFTSFRIA NUMMER**

Republiken Korea (Sydkorea)	080-870-1689
Luxemburg	80025108
Malaysia	1800-81-0816
Mauritius	8020490092
Mexiko	8008801715
Marocko	0530-661065
Nederländerna	0800 2500109
Nya Zeeland	0800 446 243
Norge	80062668
Pakistan	00800 900 44489
Filippinerna	02 8231 2191
Polen	800005354
Portugal	800815093
Rumänien	0800 890 198
Singapore	8004922776
Sydafrika	080 001 0747

LAND **AVGIFTSFRIA
NUMMER**

Spanien	900751433
Sri Lanka	072 010 3922
Sverige	020 79 60 49
Schweiz	0800 080 033
Taiwan	00801-49-1867
Thailand	1800018166
Turkiet	80049240880105
Förenade Arabemiraten	8000120259
Storbritannien (inkluderar England, Skottland, Nordirland, Wales)	0800 066 8924
USA och Kanada (inkluderar Amerikanska Jungfruöarna, Puerto Rico, Guam)	(833) 856-8732
Vietnam	024 4458 3324

Administration

Vårt företag har åtagit sig att administrera uppförandekoden, genomföra utredningar och vidta lämpliga åtgärder på ett sätt som är respektfullt, konfidentiellt i den mån det är möjligt och rättvist. Vår etik- och efterlevnadsansvarige ansvarar för administration av koden, med tillsyn av vår chefsjurist och Governance Committee of our Board of Directors (styrelsen). Uppförandekoden kan ändras då och då efter behov för att svara mot ändrade lagar, förordningar och företagspolicyer.

Koden är inte ett anställningsavtal mellan företaget och någon anställd. Ingen anställd ska tolka koden som ett avtal för något ändamål, däribland ett löfte om fortsatt anställning.

Undantag från koden

Styrelsen eller dess utnämnda kommitté måste godkänna alla avstående från en bestämmelse i koden, och företaget offentliggör sådant avstående enligt lag.



Idéer? Gör din röst hörd!

Har du en idé om hur du gör denna uppförandekod mer användbar? Har du ett tips på hur du fattar bättre etiska beslut? Kontakta din regionala etikrådgivare för att dela med dig av dina tankar.

