

Code of Conduct

2022



MEKO

Indholdsfortegnelse

Meddelelse fra koncernchefen	2
Derfor har vi etiske retningslinjer	3
MEKO	4
Vision	4
Sådan agerer vi.....	4
Socialt ansvar	5
Grundlæggende menneskerettigheder og arbejdsvilkår.....	5
Mangfoldighed, ligestilling og inklusion	6
Sundhed, arbejdsmiljø og sikkerhed.....	6
Trafiksikkerhed.....	7
Partnerskaber, samfundsengagement og sponsorering	7
Miljøansvar	8
Økonomisk ansvar	9
Forretnings- og regnskabsprincipper	9
Kunder og kvalitet.....	9
Pålidelig og sikker informationsstyring.....	10
Indkøb.....	10
Bekæmpelse af korruption/fordele, gaver og bestikkelse.....	11
Information og kommunikation	11
Whistleblowing	11



Meddelelse fra koncernchefen

MEKO vokser hurtigt som virksomhed, og vi etablerer os løbende på nye markeder. Det indebærer, at den måde, vi optræder på over for vores omverden, bliver stadig vigtigere både som virksomhed og for os som enkelte medarbejdere.

Koncernens vigtigste aktiver er vores engagerede medarbejdere og chefer samt vores stærke brands og koncepter. Vores virksomheder består af individuelle kulturer og værdier, hvilket er en styrke, vi værner om og ønsker at bevare. Fælles for koncernen er, at vi skal agere baseret på respekt og engagement og med kunden i fokus.

I Code of Conduct, også kaldet adfærdskodeks eller kodeks, præciseres det, hvad der kan forventes af vores virksomhed. Det præciseres også, hvilken adfærd der forventes af alle, der arbejder under et af vores brands. Vores rejse er først lige begyndt. Vi vil aktivt deltage i og være med til at skabe en bæredygtig udvikling i vores branche med stor respekt for vores interessenter, vores omverden og vores miljø.

Pehr Oscarson
VD og koncernchef MEKO

Derfor har vi en Code of conduct

Code of Conduct (i dette dokument også kaldet adfærdskodeks eller kodeks) er vedtaget for at betone de værdier og principper, som styrer vores forhold til medarbejdere, kunder, forretningspartnere, investorer og andre interessenter.

Det fungerer som udgangspunkt for alle koncernens relevante politikker og regler. Der indgår en række politikker i kodekset for at gøre det mere overskueligt for medarbejdere og andre interessenter:

- Politik om ligestilling, mangfoldighed og inklusion.
- Arbejdsmiljøpolitik.
- Trafiksikkerhedspolitik.
- Miljøpolitik.
- Kvalitetspolitik.
- Informationssikkerhedspolitik.
- Antikorruptionspolitik.

Hvis lovgivningen i et bestemt land går ud over indholdet af dette kodeks, skal lovgivningen i det enkelte land naturligvis følges. Adfærdskodekset er baseret på Brundtlandkommissionens oprindelige definition af begrebet bæredygtig udvikling fra 1987: "En udvikling, der opfylder nutidens behov uden at bringe fremtidige generationers muligheder for at få opfyldt deres behov i fare." Kodekset er baseret på internationalt aftalte regler, først og fremmest de ti principper i FN's Global Compact. I henhold til dem skal alle virksomheder overholde en række grundlæggende retningslinjer vedrørende menneskerettigheder, arbejdsvilkår, eksternt miljø og korruption inden for de rammer, de kan påvirke.

Kodekset gælder for alle medarbejdere i alle virksomheder og lande, hvor MEKO driver virksomhed. Det gælder altså også for medarbejdere, der arbejder under et af koncernens brands.

MEKO har underskrevet FN's Global Compact-principper om menneskerettigheder, arbejdsvilkår, miljø og antikorrruption.

Som chef har du et særligt ansvar for altid at fungere som et godt forbillede og følge op på tingene, så kodekset overholdes. Alle chefer i MEKO er derfor ansvarlige for at informere og præsentere indholdet i deres organisation.

Chefen skal sikre, at medarbejderne overholder kodekset, og rapportere enhver adfærd, der ikke er foreneligt med det. De enkelte medarbejdere har også ansvar for at rapportere. Manglende overholdelse kan medføre disciplinære sanktioner.

Koncernen bruger et såkaldt whistleblowingsystem til at rapportere adfærd, der ikke er i overensstemmelse med adfærdskodekset. Vores kodeks skal anvendes straks og fortløbende. Det gennemgås regelmæssigt, så det holdes opdateret.

Kodekset er vedtaget af bestyrelsen for MEKO AB og kan kun ophæves eller ændres af bestyrelsen.

MEKO



MEKO består af Nordeuropas førende bilservicekæder med egen engrosvirksomhed samt egne og samarbejdende butikker og værksteder. Koncernen driver virksomhed på eftermarkedet for personbiler i Danmark, Estland, Finland, Letland, Litauen, Norge, Polen og Sverige.

Forretningsmodellen omfatter hele kæden fra indkøb og lagerføring af reservedele og tilbehør til salg rettet mod både forbrugere og virksomheder. MEKO skaber værdi for sine kunder med prismæssigt overkommelige og innovative produkter samt tjenester af høj kvalitet.

Vision

Vi er bilisternes førstevalg og ønsker at fungere som et enklere og mere prismæssigt overkommeligt alternativ.

Sådan agerer vi

Koncernens vigtigste aktiv er vores engagerede medarbejdere og chefer samt stærke brands og koncepter. Koncernens virksomheder består af individuelle kulturer og værdier, hvilket er en styrke, vi værner om og ønsker at bevare. Fælles for koncernen er, at vi som virksomhed, vores chefer og alle medarbejdere skal agere baseret på respekt, engagement og med kunden i fokus.

Respekt

Vi udviser respekt for vores medarbejdere, kolleger, forretningspartnere og andre interessenter. Vi respekterer menneskerettigheder, har nultolerance over for korrupsion og tager ansvar for miljøet og vores omverden.

Engagement

Vi udviser engagement og tager ansvar i vores rolle som medarbejdere i koncernen. Vi er stolte af vores kolleger, vores virksomhed og det, vi leverer. Vores arbejde er gennemsyret af ønsket om at lytte, lære og hjælpe hinanden. Samarbejde øger arbejdsglæden og bidrager til en arbejdsplads, hvor vi alle trives.

Kunden i fokus

Vi sætter altid kunden i fokus og udvikler vores virksomhed i henhold til kundens behov og ønsker. I takt med samfundets udvikling og tendenser er vi et skridt foran og skaber løsninger til fremtiden.

Socialt Ansvar

Grundlæggende Menneskerettigheder Og arbejdsvilkår

Grundlæggende menneskerettigheder skal være kendte, respekterede og anvendes ens for alle medarbejdere uanset ansættelsesform. Alle medarbejdere har ret til at tilslutte sig foreninger og organisationer, som de selv vælger, og til at forhandle kollektivt via de faglige organisationer, som MEKO har en aftale med.

Vi accepterer ingen former for moderne slaveri, såsom tvangsarbejde, gældsslaveri og menneskehandel. Vi respekterer børns ret til personlig udvikling og uddannelse, og vi bruger ikke børnearbejde. Vi tager afstand fra køb af seksuelle ydelser og andre aktiviteter, der kan indebære støtte til menneskehandel, uanset om det sker i eller efter arbejdstid i forbindelse med arbejdsrejser.

Dermed menes enhver involvering i handel med seksuelle ydelser, såsom betaling for seksuelle ydelser eller besøg på porno- eller stripklubber. Dette gælder uanset i hvilket land, det finder sted, eller om det er tilladt eller forbudt i det pågældende land. Hvis menneskerettigheder er blevet krænket i en af MEKO's virksomheder, skal vi altid tage hånd om det konkrete problem og sikre, at det ikke gentages.

Sådan påvirker det dig:

- Du har ret til at få støtte og vejledning fra anerkendte fagforeninger og arbejdstagerrepræsentationsorganer.
- Som chef må du ikke blande dig i medarbejdernes beslutninger om repræsentation eller medlemskab af fagforeninger.
- Du har ret til at få en skriftlig bekræftelse af dine ansættelsesvilkår.
- Din løn skal overholde eller være højere end coverens-komstaffalte nationale minimumsstandarder i branchen.
- Det skal sikres, at vi ikke bruger eller støtter moderne slaveri, heller ikke hos vores leverandører eller andre forretningspartnere.
- Du må aldrig købe seksuelle ydelser, besøge porno- eller stripklubber, i eller uden for tjenesten i forbindelse med arbejdsrejser.





Mangfoldighed, ligestilling og Inklusion ¹

Vores syn på mangfoldighed og ligestilling er baseret på opfattelsen af, at menneskers forskelligheder bidrager til en attraktiv og dynamisk arbejdsplads. Vi skal tilbyde en arbejdsplads, hvor forskelle respekteres og værdsættes. Både vores medarbejdere og kunder skal føle sig inkluderede.

Vi skal bestræbe os på at sikre, at vores arbejdspladser afspejler mangfoldigheden hos vores kunder og samfundet som helhed. Alle nuværende og potentielle medarbejdere skal behandles retfærdigt og fordomsfrit uanset køn, transseksuel identitet eller udtryk, seksuel orientering, religion eller anden trosopfattelse, etnicitet, handicap eller alder.

Det betyder, at vi ikke diskriminerer ved rekruttering, lønfastsættelse, kompetenceudvikling, forfremmelse eller afskedigelse eller i vores daglige møde med hinanden. På samme måde behandles kunder og andre interessenter retfærdigt og fordomsfrit.

Ingen medarbejdere skal udsættes for krævende forskelsbehandling, f.eks. mobning, psykisk vold, social udstødelse, sexchikane eller andre former for chikane. Rekruttering, udviklingsindsatser og forfremmelse sker på grundlag af kompetencer, kvalifikationer, meritter og resultater.

Sådan påvirker det dig:

- Du udviser god dømmekraft over for dine kolleger, vores kunder og andre eksterne interessenter. Det indebærer bl.a., at du ikke optræder med en holdning, et sprog eller en adfærd, der kan opfattes som stødende, sexistisk eller ekskluderende.
- Hvis du erfarer, at en anden medarbejder krænker, chikanerer eller diskriminerer en kollega eller ekstern kontakt, har du ansvar for at agere. Informer om nødvendigt din nærmeste chef. Du kan altid bruge whistleblowingsystemet og dermed være anonym. Du kan få støtte fra HR, hvis du er i tvivl om, hvordan du skal agere.
- Hvis du som chef underrettes om krænkende forskelsbehandling, er du ansvarlig for, at problemet løses upartisk og fortroligt.
- Som chef skal du være et godt eksempel og arbejde aktivt med mangfoldighed, ligestilling og inklusion.
- Vi gør det lettere for hinanden at kombinere arbejde, fritid og familie og respekterer hinandens ret til fritid efter arbejdsdagens ophør.
- Vi tilpasser arbejdsforholdene af religiøse og etniske årsager i det omfang, virksomhedens aktiviteter tillader det.

Sundhed, arbejdsmiljø og Sikkerhed ²

Et godt og sikkert arbejdsmiljø er en strategisk vigtig del af MEKO's udvikling og for medarbejderne. Arbejdsgiveren har hovedansvaret for arbejdsmiljøet, og vi skal arbejde systematisk med arbejdsmiljø og brandbeskyttelse. Målsætningen er at skabe en fysisk, psykisk og socialt sund og udviklende arbejdsplads for alle medarbejdere. Risici for arbejdsskader og arbejdsbetinget sygdom skal forhindres.

Den enkelte chef er ansvarlig for at sikre, at der udføres et aktivt arbejdsmiljøarbejde. Alle medarbejdere har et arbejdsmiljøansvar, f.eks. i forhold til at følge sikkerhedsforskrifterne samt påpege risici og mangler i arbejdsmiljøet over for den nærmeste chef. Vores chefer er ansvarlige for medarbejdernes sikkerhed og skal ud over at give instrukser og sørge for, at disse overholdes, også skabe forståelse for de nødvendige sikkerhedsforanstaltninger.

Alle medarbejdere i virksomheden er ansvarlige for deres egen sikkerhed, når de udfører deres arbejde, og skal derfor følge alle sikkerhedsforskrifter og træffe de nødvendige sikkerhedsforholdsregler, så ulykker undgås. Arbejdstilpasnings- og rehabiliteringsspørgsmål skal indgå som en vigtig og naturlig del af arbejdsmiljøet. MEKO har et kompromisløst syn på narkotika. Det er vores mål at holde virksomheden fri for misbrug. En alkoholofri arbejdsplads er en nødvendig forudsætning for vores medarbejders tryghed, arbejdsklima, sundhed og sikkerhed.

Sådan påvirker det dig:

- Du skal som medarbejder deltage i arbejdsmiljøarbejdet ved at påpege risici og mangler i arbejdsmiljøet over for din nærmeste chef eller arbejdsmiljørepræsentant samt rapportere hændelser og ulykker.
- Du skal følge sikkerhedsforskrifterne og bruge beskyttelsesudstyr.
- Du skal deltage aktivt i din rehabilitering og arbejdstilpasning.
- Du må ikke være påvirket af alkohol eller stoffer i arbejdstiden.
- Hvis du opdager, at nogen er påvirket af alkohol eller andre stoffer, skal du straks rapportere det til vedkommendes nærmeste chef, som er ansvarlig for at træffe de nødvendige skridt.

¹ MEKO's politik for ligestilling, mangfoldighed og inklusion.

² MEKO's arbejdsmiljøpolitik.

Trafiksikkerhed ³

Flere af MEKOs medarbejdere fører køretøjer som en del af arbejdet. Vi skal agere i overensstemmelse med gældende lovgivning i det land, hvor køretøjet føres, have fokus på sikkerheden, være miljøbevidste og samarbejde med vores medtrafikanter. Det gælder, uanset om vi færdes i eget eller virksomhedens køretøj i arbejdstiden.

Sådan påvirker det dig:

- Følg de gældende færdselsregler.
- Vær et godt eksempel i trafikken.
- Tilpas hastigheden til trafikforholdene.
- Brug sikkerhedssele.
- Brug handsfree.
- Vær ædru og stoffri.
- Sørg for, at køretøjet er trafiksikkert og har det nødvendige trafiksikkerhedsudstyr.
- Afhjælp straks eventuelle skader/fejl på køretøjet.
- Planlæg rejsetiden, så der er god tid.

Partnerskaber, Samfundsengagement og Sponsorering ⁴

Vi skal aktivt bidrage til samfundets, industriens og koncernens udvikling via samarbejde med andre virksomheder, fonde, organisationer m.m. Koncerns partnere skal altid bidrage til at skabe forretnings- og/eller kundefordele. En partner skal agere i overensstemmelse med gældende lovgivning og dette adfærdskodeks.

En chef eller medarbejder, som har direkte eller indirekte tilknytning til en samarbejdende virksomhed, må ikke deltage i eller påvirke en beslutning om samarbejde eller finansielle transaktioner. Ligeledes må finansielle transaktioner heller ikke godkendes.

Sådan påvirker det dig:

- Overvej, om et samarbejde gavner koncernen, når det gælder kunde- eller forretningsfordele.
- Overvej eventuelle risici hos en samarbejdende virksomhed, sørg f.eks. for, at den samarbejdende virksomhed agerer i overensstemmelse med love, regler, normer og kodekset.
- Sørg for, at du ikke er inhabil, når du træffer beslutninger om samarbejde eller transaktioner.



³ MEKOs trafiksikkerhedspolitik.

⁴ Det at fungere som reference og garantere kvalitet, egenskaber eller andre fordele hos en rådgivende virksomhed, en leverandør eller en anden samarbejdspartner, relateret til koncernens selskaber eller brands, svarer til et samarbejde.

Miljø- ansvar ⁵

MEKOs største miljøpåvirkning er inden for områderne transport, energiforbrug i lokaler samt kemikalie- og affaldshåndtering. Miljøspørgsmålene skal være en integreret del af forretningsaktiviteterne og bidrage til at skabe værdi for vores interessenter.

MEKO arbejder aktivt på at reducere energiforbruget og begrænse forurenende emissioner. Vi skal overholde gældende lovgivning og kundernes krav. Der skal være tilgængelige og kommunikerede procedurer, som sikrer, at de gældende love og bestemmelser for virksomheden overholdes.

Vi skal koordinere koncernomspændende arbejde ved så vidt muligt at anvende de samme standarder og metoder inden for området. Via information og uddannelse skal vi øge kendskabet til miljøog energispørgsmål hos alle medarbejdere.

Vi skal have en sikker håndtering af kemiske produkter og artikler. Vi skal så vidt muligt markedsføre og sælge kemiske produkter og artikler, som indbærer mindre miljøpåvirkning. Hvor det er berettiget, stiller vi også miljøkrav set ud fra et livscyklusperspektiv for de produkter og tjenester, vi køber.

Vi skal arbejde systematisk ved kontinuerligt at måle, følge op på, revidere og forbedre vores aktiviteter ud fra et miljø- og energimæssigt synspunkt. Vi redegør for vores miljøpåvirkning og den indsats, der gøres inden for miljøområdet.

Sådan påvirker det dig:

- Gør, hvad du kan for at mindske den miljøpåvirkning, dit eget arbejde har.
- Alle skal kende og overholde relevant lovgivning og interne regler.
- Kemiske produkter skal bruges med forsigtighed, og sikkerhedsanvisningerne i de tilhørende sikkerhedsdatablade skal følges.
- Ved indkøb af et kemisk produkt skal der altid foretages en miljøvurdering.
- Som chef skal du sikre, at du og dine medarbejdere får relevant miljøundervisning.



Økonomisk ansvar

Forretnings- og Regnskabsprincipper ⁶

Vi skal agere som en pålidelig og hæderlig koncern og leve op til vores forpligtelser. Vi engagerer os udelukkende i forretningsaktiviteter, der er i overensstemmelse med nationale love, internationale konventioner og indgåede overenskomster, og som er i overensstemmelse med adfærdskodekset.

Vi respekterer og følger konkurrenceregler, miljølovgivning, arbejdsmarkedslove, aftaler og sikkerhedskrav samt andre bestemmelser, der sætter rammen for vores virksomhed.

Koncernen tror på langsigtede forretningsrelationer, hvor vi sammen med vores forretningspartnere skaber grundlaget for et godt økonomisk resultat. Alle økonomiske transaktioner skal bogføres i overensstemmelse med koncernens bogføringsprincipper og stemme overens med gældende lovgivning, regler og normer. Bogføringen skal vise alle transaktionstyper på en korrekt og ikke-vildledende måde. Den eksterne regnskabsafreggelse skal være pålidelig og fuldstændig.

Sådan påvirker det dig:

- Samtlige medarbejdere er ansvarlige for at opretholde en omhyggelig bogføring og dokumentation, så vores virksomhed kan drives effektivt.
- Koncernens chefer er ansvarlige for at sikre, at de selv og deres medarbejdere har relevant viden og information om indholdet af MEKOs økonomihåndbog.

Kunder og kvalitet ⁷

Som virksomhed stilles der forventninger til os fra alle vores kunder. Opretholdelse af en god kvalitet for vores produkter og god service til vores kunder er en succesfaktor for virksomhedens fortsatte positive udvikling. Vi holder det, vi lover, og er en eksemplarisk partner, som udvikler os sammen med vores kunder og samarbejdspartnere.

Vi skal overholde gældende love og aftaler samt interne regler og processer. Produkter og tjenester skal leveres på rette tid og sted og i den lovede kvalitet, så værdien og fordelene for vores kunder maksimeres.

Vi fører løbende dialog med kunderne om deres behov, og vi lytter til deres synspunkter. Vi er fleksible og lydhøre over for, hvad de kræver og ønsker af os. Vi skal have effektive procedurer for håndtering af reklamationer. Dette har til formål at sikre korrekt behandling af slutkunden, og at leverandører får den rette information. Vi identificerer og afhjælper mangler i virksomheden ved løbende at måle kundetilfredsheden og arbejde systematisk.

Sådan påvirker det dig:

- Alle skal betragte kvalitet og kundetilfredshed som samvirkende faktorer.
- Ud fra din rolle skal du bidrage til at opfylde kundeløfterne.
- Du har ansvar for at reagere på fejl og mangler.
- Vis du er chef, skal du opstille mål, følge op på målene og gå forrest med et godt eksempel.

⁶ MEKOs økonomihåndbog indeholder yderligere oplysninger og retningslinjer.

⁷ MEKOs kvalitetspolitik.



Pålidelig og sikker Informationsstyring ⁸

Informationssikkerhed skal være en integreret del af forretningsaktiviteterne og bidrage til at skabe værdi for kunder, ejere og andre interessenter.

Med informationssikkerhed menes, at:

- Informationen er tilgængelig, når der er behov for den.
- Informationen er rigtig, dvs. aktuel, korrekt og fuldstændig.
- Informationen er kun tilgængelig for de relevante personer.
- Informationsstyringen er sporbar. Dvs. at det kan fastslås, hvem der har haft adgang til informationen, hvilke ændringer der er foretaget, og hvem de er blevet udført af.

Vi skal overholde gældende lovgivning såsom GDPR samt kunders og leverandørers øvrige krav. Vi respekterer menneskers grundlæggende ret til privatlivets fred. Personoplysninger skal indhentes på korrekt og lovlig vis, være relevante for det formål, de er blevet indsamlet til og behandles med største omhu. De risici, som vi udsættes for i forbindelse med informationsstyringen, skal være velafbalancerede og accepterede af den eller de, der lider skade, hvis risikoen opstår. Vi skal koordinere koncernomspændende arbejde ved så vidt muligt at anvende samme terminologi, standarder og metoder inden for området.

Vi skal udforme informationssikkerheden i processer, tjenester og systemer baseret på de risici, vi er udsat for. Vi er forberedte og har beredskab til at håndtere uplanlagte hændelser i IT-supporten. Vi skal derfor have planer klar, så vi hurtigst muligt kan vende tilbage til normal tilstand. Vi skal løbende følge op på, revidere og forbedre virksomheden ud fra et informations-sikkerhedsperspektiv.

Sådan påvirker det dig:

- Alle skal kende og følge de interne regler.
- Som chef skal du sikre, at du og dine medarbejdere får den nødvendige undervisning.
- Forud for enhver beslutning, der indebærer større indvirkning på informationsstyringen, skal der foretages en dokumenteret risikovurdering.

Indkøb

Indkøb i MEKO skal altid ske ansvarligt. Via ansvarlige indkøb kan vi sikre pålidelige og langsigtede forretningsforbindelser. Vi forventer, at vores leverandører lever op til nationale love og bestemmelser og respekterer internationale konventioner.

Vi har en risikobaseret tilgang og stiller krav ud fra et bæredygtighedsperspektiv til vores leverandører samt købte tjenester og produkter. Der stilles bl.a. krav via en specifik leverandørkode. MEKOs samlede indkøbsstyrke og synergieffekter sikres via en central indkøbsfunktion, der er ansvarlig for centrale aftaler.

Vi skal have en tydeligt kommunikeret indkøbsproces, og vi samarbejder aktivt med vores leverandører for at opnå forbedringer. Vi skal altid have skriftlige aftaler og følge op på fastsatte krav og handle i tilfælde af uoverensstemmelser.

MEKO hovedsageligt sælger produkter til bilindustrien, er produkternes kvalitet og sikkerhed en forudsætning for at være aktuel som leverandør. Det skal fremgå tydeligt, at leverandøren påtager sig det fulde produktansvar. Vi skal foretage egne uafhængige kvalitetstest af relevante produkter.

Sådan påvirker det dig:

- Du har pligt til at oplyse, om der forekommer mangler hos leverandører i produkter, eller om der mangler produktoplysninger.
- Centrale aftaler skal anvendes. Koncernens bedste skal altid prioriteres.
- Bestillinger skal foretages i henhold til interne regler og godkendes af den relevante beslutningstager.
- Kontakt din nærmeste chef, hvis du er i tvivl om, hvordan et bestemt indkøb skal foretages.

Bekæmpelse af korrupsion/Fordele, gaver og bestikkelse ⁹

Korrupsion forvrider markedet, ødelægger den fri konkurrence og er i modstrid med lovgivningen. Det skader branchen og ødelægger virksomhedens og enkeltpersoners omdømme. Korrupsion er en adfærd, der medfører, at beslutninger og handlinger påvirkes uretmæssigt. Det gælder f.eks. interessekonflikter, underslæb, bestikkelse, korrupsion, afpresning, bedrageri, nepotisme eller venskabstjenester.

Der tolereres ingen form for korrupsion, som f.eks. hvidvaskning af penge, tilbud eller modtagelse af kickbacks, bestikkelse, gaver eller repræsentation, som anses for at være overdådigt eller såkaldte smørepenge. Det kan både være direkte eller indirekte, for eksempel via en tredjepart.

MEKO foretager regelmæssigt risikovurderinger for at vurdere risiciene for korrupsion. Ingen medarbejdere må via deres stilling eller rolle i virksomheden kræve, acceptere eller få personlige fordele i form af gaver, tilbud eller varer fra en leverandør.

Al repræsentation skal være karakteriseret ved mådehold og dømmekraft, så parterne bevarer fuld troværdighed og uafhængighed af hinanden. Vi har klare regler for, hvilken slags gaver og repræsentation der er tilladt. Alle betalinger og transaktioner skal bogføres korrekt.

Sådan påvirker det dig:

- Du må ikke give eller tage imod noget, der kan opfattes som bestikkelse. Med bestikkelse menes kontanter, gavekort eller andet, der kan modsvare kontanter. Også tjenesteydelser, rejser og løfter om betaling af gæld anses for at være bestikkelse. Det samme gælder gaver og underholdning, der er i modstrid med lovgivningen eller MEKOs særlige retningslinjer for antikorrupsion.
- Det er ikke tilladt at bede om fordele/gaver fra samarbejdspartnere eller leverandører.
- Tag aldrig imod noget fra en leverandør, forretningspartner eller andre, hvis det kan påvirke eller kan opfattes som at kunne påvirke din evne til at være objektiv, når der skal træffes forretningsmæssige beslutninger.
- Gaver og deltagelse i arrangementer, som har mere end symbolsk værdi, må ikke modtages eller gives uden den nærmeste chefs godkendelse.
- Frokoster eller middage med relevante og tydeligt definerede forretningsformål accepteres. Brugen skal være rimelig og hensigtsmæssig – både hvad angår værdi og hyppighed.
- Kontakt din nærmeste chef eller firmaets advokat, hvis du er i tvivl.

Information og Kommunikation ¹²

Informationsvirksomheden i koncernen skal efterstræbe at understøtte virksomhedens visioner, forretningside og strategier. Den skal styrke tillidsniveauet og brandet samt skabe værdi for både virksomheden og kunderne. Vi skal følge markedsføringslovgivningen og reglerne i de lande, hvor vi driver virksomhed. Vi skal også tilstræbe tydelig og oprigtig kommunikation.

Som offentlig og børsnoteret virksomhed er vi forpligtet til at forsyne kapitalmarkedet med relevant, pålidelig, korrekt og aktuel information i overensstemmelse med børsens noteringsaftale samt andre gældende love og bestemmelser. Vores information og kommunikation bygger derfor på åbenhed, klarhed, relevans, tilgængelighed, samt at den er aktiv.

Sådan påvirker det dig:

Du skal læse og overholde indholdet i

kommunikationspolitikken og adfærdskodekset.

- Som chef er du ansvarlig for, at dine medarbejdere er velinformeret om koncernens kommunikationspolitik, aktiviteter, vision, mål, strategier og værdigrundlag.
- Koncernens talsmænd er underlagt kommunikationspolitikken. Udtal dig ikke i eksternt sammenhæng, før chef eller kommunikationschef er blevet informeret.
- Spred ikke insiderinformation eller anden information, som ikke er beregnet til at blive kommunikeret til markedet, andre eksterne parter eller internt i gruppen.
- Udarbejd en kommunikationsstrategi, før kommunikation finder sted, dvs. formål, målgruppe og tilpasset budskab.
- Som medarbejdere i koncernen er vi ambassadører for vores brands. Vi handler med respekt over for vores kolleger, interessenter og vores omverden i alle kanaler, såsom sociale medier og journalistiske medier, og når vi fører dialog med andre interessenter.

Whistleblowing

Koncernens whistleblowingsystem er en kanal for medarbejdere i koncernen, kunder, leverandører og andre interessenter, hvor de kan rapportere mistanke om alvorlige uregelmæssigheder og lovovertrædelser. Whistleblower ordningen er tilgængelig på MEKOs webside, meko.com, og på virksomhedens intranet.

Whistleblowing-systemet beskytter integriteten for den rapporterende person, hvilket indebærer, at oplyst information behandles fortroligt.

⁹ MEKOs politik for antikorrupsion.

¹⁰ Smørepenge er uofficielle, upassende, små betalinger til en tjenestemand på et lavere niveau for at sikre eller fremskynde gennemførelsen af rutinemæssige eller nødvendige foranstaltninger, som vedkommende, der betaler smøring, er berettiget til iht. lovgivningen. F.eks. en toldembedsmand, der sikrer hurtigere håndtering mod et ekstra gebyr.

¹¹ Særlige retningslinjer for antikorrupsion med yderligere regler angående gaver og repræsentation kan findes på koncernens intranet.

¹² MEKOs kommunikationspolitik indeholder særlige regler og retningslinjer for koncernens kommunikation.

MEKO