

KONCERNENS ETISKE REGELSÆT

MEDDELELSE FRA BESTYRELSESFORMANDEN	3
ETISKE PRINCIPPER FOR ELIS	4
DE ETISKE REGLERS ANVENDELSE OG MEDARBEJDERNES ROLLE	
Hvem gælder regelsættet for?	5
Hvad er medarbejdernes rolle i etiske spørgsmål?	5
VORES ADFÆRDSREGLER	
Beskyttelse af medarbejderne	
Respekt for mennesker	6
Respekt for sundhed og sikkerhed	7
Vi handler med integritet, ansvar og som et eksempel over for alle interessenter	
Respekt for partnere	8
Forretningspartnere	8
Fairness i praksis/indkøbspolitik	8
Respekt for den frie konkurrence	9
Bekæmpelse af korruption og forsøg på ulovlig påvirkning	10
Forebyggelse af interessekonflikter	11
Lobbyarbejde	12
Finansielle dokumenter	12
Beskyttelse af personlige oplysninger	12
Beskyttelse af kapital	
Beskyttelse af aktiver	13
Respekt for fortrolighed	13
Beskyttelse og promovering af koncernens image	15
Begræns miljøpåvirkningen	16
WHISTLEBLOWER-PROCEDURE	17

MEDDELELSE FRA BESTYRELSESFORMANDEN



Kære kolleger

Elis er førende i Europa og Latinamerika inden for udlejning og vedligeholdelse af linned, arbejdstøj samt udstyr til hygiejne og velvære, og virksomheden spiller en banebrydende rolle i sin erhvervssektor. Denne førende position belønner alle koncernens medarbejdere for deres arbejde og kræver til gengæld, at vi overholder en række forpligtelser i forhold til som virksomhed at have fokus på etik, ansvarlighed og miljøvenlighed.

Koncernens succes og vækst er baseret på respekt for hinanden, eksemplarisk adfærd, integritet og ansvarlighed.

Disse værdier har altid været en del af Elis' DNA og er den referenceramme, der styrer vores handlinger og inspirerer vores valg.

I takt med at koncernen udvikler sig over hele verden, og uanset vores funktioner og det land, vi opererer i, må vi for Elis' skyld fortsat fremme de højeste standarder for integritet og dele vores værdier med medarbejdere og partnere.

Dette etiske regelsæt kan ikke dække over alt, men ved hjælp af den enkeltes dømmekraft og ansvarlighed skal det være en hjælp til at overveje og træffe den rigtige beslutning i enhver given situation, idet vi overholder gældende love og bestemmelser i hvert land, hvor koncernen opererer.

Regelsættet er det fundament, som alle de interne standarder og regler, der er vedtaget af koncernen, bygger på, herunder vedtægterne om bæredygtige og etiske indkøb («Sustainable and Ethical Purchasing Charter»), aktiemarkedets etiske regelsæt og de ressourcer, som koncernen har udviklet til at mindske risikoen for korruption.

Uanset vores egen position i virksomheden, hvilken enhed vi er tilknyttet eller vores geografiske arbejdsområde, skal vi alle hver især være aktive forvaltere af dette etiske regelsæt.

Jeg ved, at jeg kan regne med, at I alle respekterer disse principper.

Xavier Martiré
Bestyrelsesformand

ETISKE PRINCIPPER FOR ELIS

Vores koncerns etiske og ansvarlige adfærd er et løfte om succes og stabilitet.

Respekt for andre og eksemplarisk adfærd under alle omstændigheder er faktorer, der bidrager til udviklingen af alle medarbejdere i koncernen.

De principper, som alle ansatte i Elis deler, kan sammenfattes således:

- Handl ansvarligt og med integritet, og vær et godt eksempel
- Respekter andres værdighed og rettigheder
- Tag miljøvenlige valg
- Overhold love og bestemmelser
- Vær med til fortsat at forbedre effektiviteten

Respekt for disse principper og værdier vil bidrage til koncernens gode omdømme og høje effektivitet.



DE ETISKE REGLERS ANVENDELSE OG MEDARBEJDERNES ROLLE

➤ HVEM GÆLDER REGELSÆTTET FOR?

De etiske regler og principper gælder for hele Elis-koncernen og alle dens aktiviteter, både i forhold til medarbejderne og i samarbejdet med leverandører, kunder, interessenter eller i koncernens samarbejde med andre tredjeparter.

Dette etiske regelsæt (herunder implementering af lokale variationer) gælder for alle relationer mellem mennesker i og uden for koncernen. Det viser også Elis' engagement i miljøspørgsmål, fordi etik og miljø er uadskillelige.

Når det gælder leverandører og forretningspartnere, har Elis til hensigt fuldt ud at knytte dem til sin etiske og ansvarlige adfærd. I henhold til vedtægterne om bæredygtige og etiske indkøb («Sustainable and Ethical Purchasing Charter») forventer Elis, at dets partnere handler i overensstemmelse med dette regelsæts budskab, især hvad angår menneskerettigheder og arbejdsvilkår, ved at anvende de gældende internationale regler.

➤ HVAD ER MEDARBEJDERNES ROLLE I ETISKE SPØRGSMÅL?

Medarbejderne handler i overensstemmelse med koncernens etiske principper under alle omstændigheder og uanset deres stilling, ansvarsniveau eller interaktioner. Uanset omstændighederne skal alle koncernens medarbejdere overholde internationale, nationale, føderale og lokale regler samt professionelle etiske regler i forhold til deres aktiviteter samt koncernens politikker for etik og compliance.

Alle medarbejdere skal læse dette etiske regelsæt, forpligte sig til at overholde det i forbindelse med deres aktiviteter og overholde de gældende love og bestemmelser for den enkeltes funktion.

Elis træffer selv disciplinære foranstaltninger og, hvor det er relevant, juridiske foranstaltninger, der er nødvendige for at forhindre eller standse enhver overtrædelse af bestemmelserne i det etiske regelsæt.

Når en medarbejder stilles over for et etisk spørgsmål, skal han/hun altid stille sig selv følgende spørgsmål:

- er gældende love og bestemmelser overholdt?
- er interne procedurer blevet implementeret?
- er det etiske regelsæt blevet overholdt?
- skal jeg kontakte min nærmeste chef?

Etik er alles ansvar, og dette regelsæt skal bruges til at hjælpe hver enkelt medarbejder med at handle med integritet, vejlede ham/hende i de daglige valg og sætte ham/hende i stand til at sætte spørgsmålstejn ved, hvad der er det rigtige at gøre i vanskelige situationer, der kan opstå i interne eller eksterne relationer.

Dette regelsæt findes på forskellige sprog, således at det kan forstås i alle de lande, hvor koncernen er til stede.

VORES ADFÆRDSREGLER

► BESKYTTELSE AF MEDARBEJDERNE

• Respekt for mennesker

Respekt for mennesker er en grundlæggende værdi for Elis: Alle har pligt til at bidrage til koncernens samhørighed, og Elis bestræber sig derfor på at skabe gode og harmoniske menneskelige og professionelle relationer, både hierarkiske og funktionelle, hvilket betyder, at de er fair og respektfulde over for alle.

For koncernen er medarbejdernes trivsel altid et vigtigt anliggende, og vi er derfor opmærksomme på, at opfylde alle sociale standarder, der er gældende i henhold til arbejdslovgivningen i de enkelte lande, hvor vi er til stede, samt vigtige internationale tekster som f.eks. Den Internationale Arbejdsorganisations (ILO) konventioner og regler, der beskytter børns rettigheder.

Koncernen er overbevist om, at dens udvikling er baseret på kvaliteten og inddragelsen af mænd og kvinder i koncernen, og at et godt arbejdsmiljø, der respekterer enkeltpersoner, er til alles fordel og skaber grobund for større effektivitet og produktivitet for koncernen.

Elis tolererer ikke nogen form for diskrimination: Koncernen sikrer, at hver enkelt medarbejder kan udvikle sig i sit arbejde uden at blive udsat for forskelsbehandling på grund af køn, religion, herkomst, alder, seksuel orientering, fysisk fremtoning, sundhedstilstand, handicap eller politiske holdninger.

Elis forbyder enhver adfærd, der kan skade et individs værdighed, og særligt enhver form for chikane.

Elis bestræber sig på at fremme mangfoldigheden i organisationen og betragter forskellige medarbejdere og forretningspartnere som en vigtig ressource for koncernens succes på internationalt plan.

Elis fremmer lige muligheder for alle medarbejdere og jobansøgere i forbindelse med ansættelse, adgang til kurser, løn og social sikring og har en personalepolitik, der opmuntrer til intern forfremmelse, intern mobilitet og faglig udvikling gennem vores uddannelsesprogram. Kun færdigheder, erfaring og faglige og personlige evner tages i betragtning.

SPØRGSMÅL OG SVAR

- *En person i min afdeling bliver hele tiden udsat for uvelkomne kommentarer fra en anden kollega, især vedrørende hans/hendes fysiske fremtoning. Selvom disse bemærkninger bliver sagt i sjov, bliver jeg flov, fordi jeg tror, at det er ubehageligt for min kollega. Hvad kan jeg gøre?*

Din kollegas opførsel er i modstrid med koncernens etiske principper vedrørende respekt for mennesker. Kontakt din line manager, din HR-chef eller den ansvarlige for compliance via whistleblower-proceduren, der er beskrevet nedenfor. Han eller hun vil hurtigt kunne kontrollere fakta og om nødvendigt træffe passende foranstaltninger for at løse problemet i overensstemmelse med gældende regler.

VORES ADFÆRDSREGLER

• Respekt for sundhed og sikkerhed

Elis har fokus på sikkerhed og sørger for et sundt og sikkert arbejdsmiljø for alle koncernens medarbejdere, der forhindrer arbejdsrelaterede ulykker, skader og sygdomme.

Alle medarbejdere skal kunne arbejde i et miljø, hvor der ikke er nogen risiko for deres sundhed eller sikkerhed.

Elis overholder alle gældende regler vedrørende sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og tager alle rimelige forholdsregler for at sikre et arbejdsmiljø, der overholder lovgivningen.

Elis vurderer regelmæssigt de fysiske risici med henblik på at træffe passende forebyggende foranstaltninger og forpligter sig til at træffe afhjælpende foranstaltninger, hvis der opstår en risiko.

SPØRGSMÅL OG SVAR

- *På min fabrik har jeg været vidne til en situation, som virker farlig for de produktionsmedarbejdere, der arbejder med noget bestemt udstyr. Hvad kan jeg gøre?*

Du skal straks underrette din line manager, chefen for vedligeholdelse, HR-chefen eller den ansvarlige for compliance via whistleblower-proceduren, der er beskrevet nedenfor. Den ansvarlige kan herefter træffe de nødvendige foranstaltninger, så vores medarbejdere i produktionen kan arbejde sikkert.

VORES ADFÆRDSREGLER

➤ VI HANDLER MED INTEGRITET, ANSVAR OG SOM ET EKSEMPEL OVER FOR ALLE INTERESSETER

• Respekt for partnere

Elis går ikke på kompromis, når det gælder den integritet, som skal styre de daglige relationer til forretningsforbindelser og den professionelle praksis.

Ærlighed og integritet skal styre forretningsmæssige relationer, personlige relationer og den professionelle praksis i hverdagen. Det er af afgørende betydning, at alle handler eksemplarisk under alle omstændigheder og bidrager til at fremme en kultur, der er baseret på integritet.

• Forretningspartnere

Elis arbejder på at udvikle forretningsmæssige relationer, der er fordelagtige for alle, og som kan give vores partnere langsigtede fordele.

Elis implementerer en ansvarlig indkøbspolitik, som omfatter krav om respekt for miljøet, sociale fremskridt og gensidig økonomisk udvikling med leverandørerne. Elis vælger sine leverandører objektivt og behandler dem retfærdigt og i overensstemmelse med udbudsprocedurerne for hvert væsentligt køb.

Elis beskytter sine partners fortrolige oplysninger, som om de var deres egne, og forpligter sig til at beskytte partners personlige oplysninger, ikke at overføre dem og ikke at bruge dem uden forudgående tilladelse, og til at opbevare dem i overensstemmelse med gældende bestemmelser.

Elis respekterer alle sine forpligtelser over for sine partnere og sørger for at opretholde høje standarder for ærlighed, retfærdighed og respekt for menneskerettighederne.

• Fairness i praksis/indkøbspolitik

Koncernen bestræber sig på at opretholde et rimeligt og retfærdigt forhold til sine leverandører.

I alle lande, hvor den er til stede, bestræber koncernen sig på at respektere, og sikre at leverandørerne respekterer, de forskellige gældende love og bestemmelser og på altid at leve op til de værdier, der er beskrevet i dette etiske regelsæt.

Med henblik på dette beder Elis hver enkelt af sine leverandører om at forpligte sig til ansvarlig handel og etisk praksis, især gennem vedtægterne om bæredygtige og etiske indkøb, der er knyttet til indkøbskontrakter indgået med strategiske leverandører. De er tilgængelige på Elis' website: www.corporate-elis.com. Med vedtægterne om bæredygtige og etiske indkøb forpligter Elis sine leverandører til at overholde Den Internationale Arbejdsorganisations regelsæt samt reglerne om beskyttelse af børns rettigheder.

VORES ADFÆRDSREGLER

Desuden kontrollerer Elis i sine vedtægter om bæredygtige og etiske indkøb anvendelsen af underleverandører og forbyder sine leverandører at udbyde hele kontrakten eller en del af den kontrakt, de er blevet tildelt, i underentreprise til andre uden forudgående skriftligt samtykke.

Elis støtter implementeringen af vedtægterne om bæredygtige og etiske indkøb for sine strategiske leverandører gennem regelmæssige kontroller af leverandører for at sikre, at de anvender principperne i vedtægterne korrekt.

• Respekt for den frie konkurrence

Elis tror på fri, åben og fair konkurrence, som er en faktor for økonomisk og social fremgang, og som er gældende for priser og for kvalitet og omfang af hvert tilbud i forbrugernes og slutkundernes interesse.

Koncernen har som mål at overholde gældende konkurrenceregler på alle markeder, hvor den driver forretning.

SPØRGSMÅL OG SVAR

- *På en konference har en af vores konkurrenter foreslået, at vi skulle indgå en aftale om opdeling af visse markeder. Hvad skal jeg gøre?*

Uanset om det sker til professionelle møder eller uden for dit arbejde, må du aldrig diskutere emner eller handelsoplysninger i strid med love og regler vedrørende konkurrence eller andre områder. Hvis du befinder dig i en sådan situation, skal du trække dig ud af diskussionen. Kontakt straks koncernens juridiske afdeling for at få oplysninger om de gældende love og bestemmelser i denne sag.



VORES ADFÆRDSREGLER

• Bekæmpelse af korruption og forsøg på ulovlig påvirkning

Elis anvender et nultoleranceprincip i hele koncernen, når det drejer sig om bekæmpelse af korruption, uanset om den er aktiv eller passiv (om man er udøver eller modtager af korruptionen), offentlig eller privat. Koncernen fordømmer på det kraftigste enhver form for korruption og ulovlig påvirkning, der finder sted i relationer både til offentlige myndigheder og privat med koncernens partnere, og den er fuldt ud engageret i kampen mod korruption og ulovlig påvirkning.

Korruption defineres som en handling, hvor en offentlig eller privat enhed (det kan være en myndighed, virksomhed eller enkeltperson) opfordrer til, accepterer, tilbyder eller giver en fordel direkte eller indirekte med det formål at udføre, forsinke eller undlade at udføre en handling, der påvirker den normale udøvelse af en funktion.

Ulovlig påvirkning defineres som en handling, hvor en person på et hvilket som helst tidspunkt direkte eller indirekte anmoder om eller godkender en hvilken som helst fordel for sig selv eller andre eller misbruger eller opfordrer til misbrug af reel eller formodet indflydelse for at opnå hædersbevisninger, ansættelse, kontrakter eller en anden gunstig beslutning fra en myndighed eller offentlig myndighed.

Elis forventer derfor, at medarbejderne:

- aldrig accepterer eller foreslår noget – uanset om det er penge, rabat, en gave, invitation, en tjeneste eller en fordel af nogen som helst art, herunder virksomhedssponsorater eller sponsorater, der kan tolkes som værende af betydning for eller som faktisk påvirker modtageren eller visse forretningsbeslutninger
- kun accepterer eller tilbyder gaver eller invitationer, der er godkendt i henhold til politikken vedrørende gaver, gæstfrihed, donationer og sponsorering, som er godkendt af koncernen (eller om nødvendigt de lokale variationer)
- sikrer sig, at sponsorering og gaver, som de forestår på vegne af koncernen, har fået den nødvendige godkendelse, så det er i overensstemmelse med politikken for gaver, gæstfrihed, donationer og sponsorering, som er vedtaget af koncernen (eller dens lokale variationer)
- aldrig foretager nogen såkaldt «smøring» (betalinger for at fremme et formål) som betaling af beskedne beløb til administrative medarbejdere, især for at springe over eller fremskynde behandlingen af visse rutinemæssige administrative tjenester
- aldrig bruger koncernens aktiver eller forpligtelser til at foretage direkte eller indirekte betalinger, uanset om det er til fordel for et politisk parti eller en person, der forsøger at blive valgt til et embede.

SPØRGSMÅL OG SVAR

- *I processen op til underskrivelsen af en kontrakt ønskede en af vores partnere at give mig en gave af betydelig værdi. Jeg vil ikke risikere at bringe det gode forhold, som vi har opbygget, i fare, og jeg er derfor i tvivl om, hvordan jeg skal forholde mig i en sådan situation?*

I princippet bør du høfligt afvise enhver gave af denne type og forklare koncernens politik på dette område.

- *En stor leverandør til koncernen afholder en reception i forbindelse med indvielsen af en ny fabrik. Forretningsfolk, politikere og embedsmænd bliver inviteret til denne reception. Kan jeg takke ja til den invitation, jeg har modtaget som repræsentant for koncernen?*

Ja. Vi opfordrer dig til på forhånd at informere din ledelse om denne invitation.

VORES ADFÆRDSREGLER

• Forebyggelse af interessekonflikter

En interessekonflikt, uanset om den er potentiel eller reel, kan skade koncernens omdømme alvorligt.

Medarbejderne skal derfor foregribe eller undgå situationer, der skaber eller kan skabe en reel eller tilsyneladende konflikt mellem deres personlige interesser og koncernens interesser.

Der er en interessekonflikt, når en medarbejder eller en person, der er tæt på eller forbundet med ham/hende, kan få personligt udbytte af en transaktion, der udføres på vegne af virksomheden, især med kunder eller leverandører. Det samme gælder, hvis en medarbejder forsøger at vælge eller forsøger at få valgt en specifik virksomhed som leverandør, hvis det er en virksomhed, hvor vedkommende selv eller en person, der er tæt på eller forbundet med vedkommende, har en væsentlig eller ikke-væsentlig interesse, enten direkte eller indirekte.

Hvis en sådan situation opstår, skal hver medarbejder følge den procedure, der er defineret nedenfor:

- Informer din nærmeste chef i tilfælde af potentielle interessekonflikter, som giver eller kan give indtryk af at påvirke din dømmekraft og dine handlinger;
- Afstå fra at sidde i en funktion eller have økonomiske interesser eller mandat i en organisation, som er konkurrent, kunde, leverandør eller handelspartner for Elis, og hvor du er i stand til at udøve indflydelse på forholdet.

SPØRGSMÅL OG SVAR

- *Min bror administrerer en virksomhed, der udskriver kampagnemateriale og er anerkendt for kvaliteten af sine tjenester. Kan jeg i min egenskab af leder, der er ansvarlig for at organisere en informationskampagne for et nyt produkt, tildele ham dette projekt, hvis hans virksomhed giver det bedste tilbud?*

I betragtning af situationen skal du informere din ledelse om dit forhold til denne potentielle leverandør, så beslutningen kan træffes objektivt og på en velinformeret måde. Du må ikke personligt deltage i beslutningsprocessen.



VORES ADFÆRDSREGLER

- **Lobbyarbejde**

Lobbyarbejde består i at "påvirke en offentlig beslutning, især om indholdet af en lov eller lovgivningsmæssig handling ved at kommunikere" med offentlige embedsmænd.

Lobbyvirksomhed, der består i at give nyttige oplysninger, der kan oplyse offentligheden, skal, for at være legitim, begrænses til mundtlig eller skriftlig kommunikation med henblik på at yde ekspertråd for at forsvare koncernens interesser.

Medarbejderne skal sikre, at denne aktivitet ikke bliver til ulovlig påvirkning eller endog korruption, og de må derfor ikke udøve noget pres, der har til formål at fremme bestemte økonomiske interesser blandt beslutningstagerne, eller yde beslutningstageren nogen form for væsentlig fordel eller kompensation af nogen art.

Lobbyvirksomhed skal udføres under nøje overholdelse af gældende love og bestemmelser.

- **Finansielle dokumenter**

Koncernen forpligter sig til at sikre, at de finansielle oplysninger, som den offentliggør, uanset form (årsrapporter, pressemeddelelser, offentlige præsentationer) i forbindelse med sine forretningsaktiviteter, er korrekte, oprigtige og relevante.

- **Beskyttelse af personlige oplysninger**

Koncernen er bekendt med omfanget af sit ansvar med hensyn til beskyttelse og brug af de personlige oplysninger, den indsamler, og som sendes til den.

Koncernens og dens medarbejderes brug af disse oplysninger skal være i overensstemmelse med gældende love og bestemmelser (herunder persondataforordningen, GDPR). Det gælder bl.a. indsamling, behandling, anvendelse, distribution og opbevaring af disse oplysninger og den enkeltes ret til at få adgang til eller rette sine egne data. Hver person skal kunne udøve sine rettigheder.

SPØRGSMÅL OG SVAR

- *En ven, der ikke arbejder hos Elis, har bedt mig om e-mailadresserne på mine kolleger til brug for en kampagne i forbindelse med vedkommendes professionelle aktiviteter. Må jeg give ham/hende denne liste?*

Nej. Disse oplysninger er personlige data, som Elis ligger inde med til specifikke formål. De må ikke videregives til andre formål.

VORES ADFÆRDSREGLER

➤ BESKYTTELSE AF KAPITAL

- **Beskyttelse af aktiver**

Opretholdelse af integriteten af koncernens aktiver er en garanti for velstand, der gavner alle medarbejdere.

Alle medarbejdere har pligt til at beskytte og bevare Elis' aktiver mod skader, tyveri eller uretmæssig tilegnelse samt til kun at bruge virksomhedens værktøj og udstyr til rent professionelle formål, der tjener virksomhedens interesser. Alligevel tolererer Elis exceptionelt brugen af visse værktøjer til personlige formål, f.eks. e-mail, forudsat at dette ikke på nogen måde forringer medarbejderens arbejde, informationssystemets korrekte funktion og virksomhedens image.

- **Respekt for fortrolighed**

Enhver person, der arbejder i koncernens tjeneste, kan have adgang til visse fortrolige oplysninger, dvs. oplysninger, der endnu ikke er offentliggjort, og som kan være af stor værdi og skal forblive fortrolige, for så vidt som videregivelse eller anvendelse heraf kan være til skade for koncernens interesser.

Disse oplysninger kan vedrøre opkøb, økonomiske resultater, markedsføring og kommercielle aktiviteter, produkter, industrielle data og alle andre emner, der kan relatere til koncernens immaterielle rettigheder og knowhow.

Uanset arten af disse oplysninger og det medie, de bruger, skal enhver medarbejder være opmærksom på de skadelige konsekvenser af frivillig eller ufrivillig videregivelse af sådanne oplysninger.



VORES ADFÆRDSREGLER

Hvis de pågældende oplysninger kan påvirke værdien af Elis' værdipapirer, der er noteret på aktiemarkedet, har den medarbejder, der ligger inde med disse oplysninger, status som insider og skal, så længe oplysningerne ikke er offentligt tilgængelige, afstå fra enhver transaktion med Elis' værdipapirer, direkte eller via en mellemmand. I en sådan situation er forsigtighed og diskretion afgørende for ikke at foretage insiderhandel, en lovovertrædelse, som kan få store konsekvenser for både virksomheden og medarbejderen. Det samme gælder for oplysninger af denne art, som involverer koncernens partnere.

Med henblik herpå har Elis etableret et etisk regelsæt for aktiemarkedet, som kan læses på websitet www.corporate-elis.com, og som har til formål at gentage de juridiske og lovgivningsmæssige bestemmelser, der gælder for beskyttelse, fastholdelse, udbredelse, anvendelse, gengivelse og destruktion af følsomme og fortrolige oplysninger.

SPØRGSMÅL OG SVAR

- Til frokost i virksomhedens kantine hører jeg nogle kolleger tale højt om vores virksomheds overskud i det seneste kvartal, hvilket vil blive offentliggjort to dage senere. Med disse oplysninger ved jeg, at jeg kunne købe aktier i virksomheden, før nyhederne offentliggøres, for derefter at videresælge dem med fortjeneste.*

Besiddelse af oplysninger af denne art gør dig til insider, og du må derfor ikke foretage transaktioner med virksomhedens værdipapirer, så længe disse oplysninger ikke er offentlige. Generelt er det vigtigt altid at udvise størst mulig diskretion og forsigtighed, før man nævner fortrolige emner, især på et offentligt sted (station, lufthavn, restaurant...).

VORES ADFÆRDSREGLER

• Beskyttelse og promovning af koncernens image

Kvaliteten af koncernens institutionelle image og omdømmet for produkter og serviceydelser skaber forudsætningerne for dens bæredygtighed. Koncernens medarbejdere bør erkende deres betydning i denne forbindelse og bidrage til at opbygge koncernens positive omdømme, afholde sig fra enhver kritik og fra at igangsætte eller støtte nogen form for boykot eller negativ kommunikation. De bør heller ikke gøre noget, der er til skade for koncernen, heller ikke på de sociale medier.

Ingen uautoriseret person må stå for ekstern kommunikation. Enhver meddelelse skal altid være godkendt af din nærmeste chef, som skal underrette de relevante afdelinger herom.

SPØRGSMÅL OG SVAR

- Må jeg slå billeder, som er taget under en begivenhed, der er organiseret af virksomheden, op på min personlige blog?*

Det er bedst at anmode om godkendelse fra de involverede personer. Du bør også stille dig selv følgende spørgsmål: Hvilket billede vil jeg give af mine kolleger, min virksomhed og mig selv ved at slå billederne op på nettet?

VORES ADFÆRDSREGLER

► BEGRÆNS MILJØPÅVIRKNINGEN

Som førende industriaktør prioriterer Elis sit miljøansvar meget højt.

Da de tjenester, Elis leverer, har en direkte indvirkning på miljøet, har Elis opbygget en mere bæredygtig økonomisk model omkring begrebet funktionalitetsøkonomi, der er baseret på en række produkter og tjenester af høj kvalitet. Elis går op i produkternes livscyklus og miljøvenligheden og bæredygtigheden af deres design og bidrager dermed til at reducere miljøpåvirkningen, i modsætning til konventionelle forbrugsformer, der fremmer engangsprodukter eller planlagt forældelse.

Elis' miljøpolitik bygger på følgende fire hovedtemaer og er en del af en dynamisk proces for fremskridt:

- optimering og økonomisk forvaltning af forbruget af naturressourcer (vand, naturgas osv.)
- reduktion af forurening og kontrol med vores miljøpåvirkning (udledning af industrispildevand, udledning af drivhusgasser osv.)
- bevarelse og udvikling af biodiversitet
- genanvendelse af de fleste tekstiler ved slutningen af deres levetid

Elis bruger disse principper i praksis hver dag på alle sine produktionssteder og understøtter udveksling af optimale miljøvenlige tiltag mellem teams.

Koncernens kontrakter med potentielt risikobetonede eller risikobetonede strategiske leverandører indeholder en bæredygtig udviklingsstandard, hvor der regelmæssigt foretages revisioner i henhold til de af Elis fastlagte specifikationer.

WHISTLEBLOWER-PROCEDURE

For at sikre effektiviteten af de principper og værdier, der er angivet i dette regelsæt, tilskynder Elis til gennemsigtighed.

Enhver medarbejder, der står over for en situation, der kan krænke en lov, en forordning eller principperne i dette etiske regelsæt, kan frit rapportere situationen til nærmeste chef, til enhver anden overordnet leder, til den ansvarlige for compliance, der også kaldes systemets «henvisende medarbejder», eller til hans/hendes HR-chefen.

Elis stiller også et varslingsystem til rådighed for medarbejderne, så de kan aflægge fortrolige rapporter om enhver situation af denne type, som de måtte være personligt opmærksomme på, eller få hjælp og rådgivning i forhold til indholdet af dette regelsæt og dens implementeringsprocedurer. Advarselsystemet findes på:

<https://report.whistleb.com/elis>

Der vil ikke blive gennemført sanktioner eller ske diskrimination over for medarbejdere, der anvender dette alarmsystem i god tro og uden hensigt om at forvolde skade.

Elis garanterer fortroligheden af identiteten på den person, der kommer med advarslen, de rapporterede fakta og de personer, der er nævnt i rapporten. Videregivelse af oplysninger kan kun ske ved streng overholdelse af gældende bestemmelser, navnlig vedrørende rapporteringsprocedurer og deres forholdsmæssige karakter med henblik på at beskytte de pågældende interesser.

