



Etiske retningslinjer

ABENAs interne adfærdskodeks



Opdateret maj 2025

Indhold

Vi agerer ærligt og etisk	4
Hvis du ser noget, så sig noget!	5
Vi er en positiv arbejdsplads	6
Vi går op i et sikkert og sundt arbejdsmiljø	7
Alkohol og rusmidler	8
Hvad er en interessekonflikt, og hvad gør jeg, når jeg oplever en?	9
Gaver og repræsentation	10
Vi arbejder ærligt og hæderligt	12
Korruption, hvidvask og skatteforhold	14
Vi går ikke på kompromis med kvalitet og produktsikkerhed	15
Beskyttelse af informationer, rettigheder og ejendom	16
Vi tager ansvar for vores omgivelser	17
Sådan gør vi med sponsorater og politiske aktiviteter	18
Hvor skal jeg henvende mig?	19



Kære kollega,

I ABENA arbejder vi ud fra kerneværdierne tillid, retfærdighed og samarbejde. Disse værdier gennemsyrrer vores kultur og er pejlemærker i vores daglige arbejde. Kerneværdierne danner grundlag for denne vejledning, som giver en indføring i de etiske retningslinjer i ABENA koncernen. Alle medarbejdere i ABENA har et medansvar for, at ABENAs værdier og etik bliver udlevet i dagligdagen, og ABENAs succes afhænger i bund og grund af den enkelte medarbejders handlinger.

Vi lever først op til vores ansvar, når alle ved at etik og moral hænger sammen med den enkeltes stillingtagen til rigtig og forkert.

Retningslinjerne er ikke en facitliste, men en vejledning der skal skabe forståelse hos den enkelte medarbejder for hvordan man agerer, når forskellige dilemmaer opstår.

ABENAs etiske standarder gælder internt kollegaer imellem, eksternt i forhold til kunder og samarbejdspartnere og samfundsmæssigt i forhold til det aftryk vi sætter i det omkringliggende samfund i Danmark og internationalt.

Vi forventer at du, når du har læst vejledningen, har en bedre forståelse for hvordan vi i ABENA ønsker at agere etisk i en verden i forandring, hvor der i højere grad er forventninger til den enkeltes stillingtagen til etik.

Jeg vil videreføre det høje etiske grundlag, der er skabt i ABENA fra ejerkredsen og medarbejderne igennem alle årene og sikre, at det er trygt at gå på arbejde i ABENA; at vi er en ordentlig samarbejdspartner for eksterne og at ABENAs værdier efterleves og styrkes - også i fremtiden.

Jens-Peter Poulsen, CEO



I ABENA gør vi det rigtige!

Det kræver, at vi alle sammen, hver eneste dag, holder fast i

vores værdier, høje etiske standarder og vores eget moralske kompas.

Vi har et fælles ansvar for at håndhæve og leve det i hverdagen.

Vi agerer ærligt og etisk

Vores kunder, kolleger, forretningspartnere og samfundet omkring os forventer ærlig og etisk optræden fra hver enkelt af os – hver dag. Den forventning vil vi gerne indfri.

A) Tre betydningsfulde ord

Tillid, retfærdighed og samarbejde er de værdier, der afspejler måden, vi arbejder på i ABENA.

Værdierne kommer dagligt til udtryk på måden, vi omgås hinanden – både som kolleger, men også i forhold til vores kunder og leverandører.

Vi tager altid udgangspunkt i vores værdier tillid, retfærdighed og samarbejde, samtidig med at det skal det være sjovt at gå på arbejde hos os hver eneste dag.

Derfor har vi et fælles ansvar for, at vi lever ABENAs værdier. Vores værdier er nemlig styrende for, hvordan vi træffer beslutninger, og hvordan vi udfører vores arbejde.

B) Hvad er ABENAs etiske retningslinjer

Vores etiske retningslinjer er ikke en facitliste, men derimod en ramme for det daglige arbejde i ABENA. Rammerne handler om, hvordan vi agerer i det daglige, og hvordan vi indstiller vores moralske kompas. Vi lever først op til vores ansvar, når vi alle ved, at etik og moral hænger sammen med den enkeltes stillingtagen til rigtigt og forkert. Vi skal derfor være hinandens gode rollemodeller.

Ejere, kunder, leverandører, myndigheder, medarbejdere og samarbejdspartnere lægger mærke til, hvad vi gør og siger. Vores handlinger skal svare til vores budskaber. Når vi alle samarbejder om at handle efter vores værdier, gør vi ABENA til en endnu stærkere og mere succesrig virksomhed og partner.

C) Sådan gælder ABENAs etiske retningslinjer for dig

Som en global virksomhed med selskaber i mange lande og salg til endnu flere er der globale love, bestemmelser og standarder, der gælder for os alle. Derudover er vi forpligtet til at følge lokale love i de lande, hvor vi arbejder.

De Etiske Retningslinjer gælder for alle medarbejdere i hele koncernen. Oplysningerne i vejledningen supplerer lokale politikker i de enkelte lande eller selskaber. Vejledningen sætter derfor kun de overordnede retningslinjer. Hvis de enkelte landes love er strengere, er lovene for de enkelte lande gældende. I tilfælde af det modsatte, hvor de enkelte landes love er mere lempelige end ABENAs retningslinjer, da vil ABENAs retningslinjer skulle følges.

Hvordan vægtes lokal lovgivning i forhold til ABENAs etiske retningslinjer?

Alle selskaber, forretningsenheder, afdelinger og medarbejdere i ABENA skal som minimum overholde lokal lovgivning i de lande, hvor de opererer.

I de situationer, hvor ABENAs etiske retningslinjer er strengere end den lokale lovgivning, skal ABENAs etiske retningslinjer følges. Hvis du oplever modstrid mellem lokal lovgivning og vores etiske retningslinjer, så kontakt ABENAs Legal Department.

Hvis du ser noget, så sig noget!

Du skal føle dig tryk ved at gøre opmærksom på de problemer, du oplever. Samarbejde er vigtigt, og en åben kommunikation bidrager til en ærlig kultur. Kun hvis du er åben, kan vi handle.

A) Hvornår skal jeg sige til?

Hvis du får mistanke om, at der foregår noget, der ikke er i orden, eller hvis du ligefrem har lagt mærke til noget konkret, skal du reagere straks.

Men hvordan ved du, hvornår du skal sige til, eller om en handling eller adfærd ikke er i orden?

Det handler langt hen ad vejen om din mavefornemmelse, men du kan også tage den etiske test.

Hvis du svarer NEJ til ét af de følgende 6 spørgsmål, skal du sige til!

- 1 Er det lovligt?
- 2 Er det i overensstemmelse med ABENAs værdier?
- 3 Er det i overensstemmelse med vores Etiske Retningslinjer?
- 4 Ville jeg have det godt, hvis det blev offentliggjort?
- 5 Ville jeg selv synes om det?
- 6 Ville min familie og mine venner synes, at det var i orden?

Er du i tvivl, så sig til!

Du kan på sidste side læse om, hvor du kan henvende dig, hvis du oplever en uetisk handling eller adfærd.

B) Det er fortroligt

Du kan trygt henvende dig. Vi tager din henvendelse alvorligt, behandler den fortroligt og handler på den. Vi forventer selvfølgelig, at du er loyal over for ABENA, og at du kun henvender dig, fordi det, der foregår, ikke er i orden.

Hvor kommer de etiske retningslinjer fra?

ABENAs etiske retningslinjer sætter rammerne for vores adfærd. Derudover danner en række internationale konventioner grundlaget for vores retningslinjer.

Det gælder for eksempel FNs Global Compact om bæredygtighed og ILOs kernekonventioner om arbejdstagerrettigheder. ILO står for International Labour Organization og er FNs internationale arbejdsorganisation, som fastsætter aftaler mellem arbejdsgivere, arbejdstagere og regeringen.

Q A

Q: Jeg tror, at en af mine kolleger har opført sig uetisk og måske endda overtrådt loven. Jeg vil gerne gøre det rigtige og sige til, men jeg er bekymret for, om det vil skade mine karrieremuligheder, hvis jeg gør det. Hvad skal jeg gøre?

A: Du kan trygt sige til, hvis du mener, at have oplevet noget der er forkert. Prøv i første omgang at tale med din nærmeste leder. ABENA behandler din henvendelse fortroligt og håndterer sagen professionelt. ABENA påskønner loyalitet og sikrer, at det ikke vil få skadesvirkning for dig.

Vi skal holde fast i et positivt, mangfoldigt og rummeligt arbejdsmiljø,
hvor alle behandler hinanden med værdighed og respekt.
Vi tolererer ikke diskriminerende opførsel eller chikane.

Vi er en positiv arbejdsplads

A) Vi sætter pris på forskellighed

Alle skal have samme muligheder og behandles retfærdigt. ABENA tolererer ikke diskrimination af nogen art, hverken på baggrund af alder, race, handicap, etnicitet, nationalitet, religion, køn eller seksuel orientering. Det gælder inden for rekruttering, ansættelse, uddannelse, forfremmelse, løn, pension og opsigelse mv.

B) Vi tolererer ikke chikane

Du har ret til at arbejde i et miljø uden chikane. Chikane er enhver opførsel, der kan ydmyge eller fornærme dig. Du må aldrig føle dig uretfærdigt behandlet på grund af fx race, hudfarve, religion, køn, alder, nationalitet, handicap og seksuel orientering.

Vi skal bl.a. undgå:

- upassende opførsel – det være sig af verbal, fysisk eller visuel karakter
- jargon under bæltestedet
- vittigheder, som er racistiske, religiøse eller seksuelle
- mobning, voldelig opførsel eller nedsættende bemærkninger
- tilnærmelser eller anmodninger om seksuelle ydelser
- andet, som uden grund og ofte afbryder eller påvirker en medarbejders arbejde.

Sådan styrker du en rummelig og ligeværdig arbejdsplads:

- tal ordentligt
- vær imødekomende over for forskelle i race, køn, baggrund, sprog, uddannelse, arbejds erfaring osv. Forskelle giver kreativitet og fornyelse
- vær fordomsfri og åben over for nye metoder, perspektiver og oplevelser
- udvis respekt over for dem du arbejder sammen med.

Kollektive forhandlinger

ABENA ønsker en åben og konstruktiv dialog om arbejdsforholdene hos os. Vi respekterer medarbejdernes ret til at organisere sig og anerkender retten til kollektive forhandlinger.

I lande hvor den lokale lovgivning ikke tillader, at medarbejdere frit kan vælge en fagforening, eller hvor fagforeningssystemet ikke fungerer, skal lederne sikre, at medarbejderne eller deres repræsentanter kan mødes med ledelsen under andre former for at drøfte arbejdsforholdene. Lederne skal sikre, at medarbejdere frit kan mødes og diskutere arbejdsrelaterede emner med hinanden.

Q A

Q: Vores afdeling er under stort pres for at nå kvartalsmålene. Min leder råber hele tiden ad os og skælder os ud. Det er ubehageligt. Hvad skal jeg gøre?

A: Vores arbejdsmiljø skal være chikanefrit, og det gælder også sproget. Oplever du, at der ikke tales ordentligt og respektfuldt, skal du sige til. Se på sidste side, hvor du kan henvende dig.

Vi går op i et sikkert og sundt arbejdsmiljø

Det er vigtigt, at du ikke kommer til skade hos ABENA, og vi sørger derfor for sikre og sunde arbejdsforhold. Vi overholder love, tilladelser og krav, så du ikke kommer noget til. Det gælder alle de steder, hvor vi arbejder. Et godt og sikkert arbejdsmiljø handler ikke kun om den fysiske sikkerhed i traditionel forstand, men også om hvordan vi reducerer de påvirkninger, der psykisk eller fysisk skader helbredet på kort og lang sigt.

Vi engagerer os for at opnå en sikker og sund arbejdsplads

Det er vigtigt for os at have fokus på både de fysiske, psykiske og sociale faktorer, når vi som virksomhed skal overholde regler for et godt arbejdsmiljø.

Vi arbejder derfor konstant på at undgå arbejds-skader og mistrivsel. Vi har et fælles ansvar for at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

Det gør vi blandt andet ved at følge disse retningslinjer:

- Sæt sikkerheden først. Fortæl straks din leder, hvis du ser en farlig situation.
- Hold øje med dine kollegers sikkerhed. Fortæl dem, hvis de foretager sig noget farligt.
- Sørg for et miljø, der er frit for potentielt farlige genstande.
- Planlæg arbejdet med fokus på, at arbejdsmængde og tidspres holdes inden for rimelige grænser.
- Alle skal så vidt muligt have indflydelse på eget arbejde.
- Forebyg og undgå uløste konflikter, mobning og chikane.

Vi undersøger altid uheld, tilskadekomster og situationer, hvor det var tæt på at gå galt, så vi kan forbedre procedurer og undgå, at situationen gentager sig. Arbejdsskader anmeldes altid til vores forsikring og til myndighederne.

Er du i tvivl, så sig til!

Du kan på sidste side læse om, hvor du kan henvende dig.

Q A

Q: Vi skal levere en stor ordre. Vi kører med 100% kapacitet, og vi er meget pressede for at få ordren klar til tiden. En af maskinerne ser ud til ikke at arbejde korrekt, og den kan måske være farlig, men hvis vi lukker den ned, når vi ikke vores leveringsfrist. Hvad skal jeg gøre?

A: Sig til. Du skal straks fortælle din overordnede om sagen og sikre dig, at det er risikofrit at anvende udstyret i produktionen.

Arbejdsmiljø

ABENA ser et sikkert og sundt arbejdsmiljø, hvor medarbejderne kan arbejde uden at komme til skade eller blive syge, som en af forudsætningerne for at drive en sund og effektiv virksomhed. Arbejdsmiljø omfatter alle de fysiske, psykiske og sociale forhold på arbejdspladsen, som påvirker medarbejdernes helbred og trivsel.

Vi har et fælles ansvar for at forebygge og håndtere arbejdsmiljøproblemer ved kontinuerligt at have fokus på fysisk og psykisk trivsel samt minimering af skadelige påvirkninger.



Alkohol og rusmidler

ABENA vil være en sikker og sund arbejdsplads, der tager hensyn til medarbejdernes trivsel og sikkerhed samt vores produktivitet og omdømme.

Vores generelle holdning er derfor, at alkohol og rusmidler ikke hører sammen med et professionelt udført arbejde. Derfor er det ikke acceptabelt, hvis medarbejdere møder påvirket på job, optræder påvirket eller lugter af alkohol i arbejdstiden.

Du må altså ikke indtage alkohol eller være påvirket af alkohol i arbejdstiden, og du må ikke besidde, indtage, være påvirket af eller opfordre andre til at tage ulovlige stoffer i arbejdstiden. Den eneste undtagelse er lægeordineret medicin, der indtages som foreskrevet og ikke udgør en fare for arbejdsmiljøet.

ABENA har den holdning, at eventuelle medarbejdere med alkohol- eller rusmiddelproblemer skal tilbydes hjælp så tidligt som muligt.

Hvis ABENA har mistanke om at arbejdsmiljøhensyn eller sikkerhed tilsidesættes som resultat af indtagelse af alkohol eller rusmidler, forbeholder vi os retten til at gennemføre relevante undersøgelser.

Den eneste undtagelse, hvor der serveres alkohol, er ved særlige lejligheder og efter særlig aftale med ledelsen, som fx julefrokoster og fester.

Er du i tvivl, så sig til!

Du kan på sidste side læse om, hvor du kan henvende dig.

Hvad er en interessekonflikt, og hvad gør jeg, når jeg oplever en?

Mange af os arbejder hver dag sammen med leverandører, kunder og andre, der handler med ABENA. Det er vigtigt, at ABENAs behov og ikke vores personlige interesser eller forhold styrer beslutningerne. Vi skal undgå selv den mindste konflikt mellem vores personlige interesser og ABENAs interesser.

A) Må jeg have et ekstra job ved siden af mit arbejde hos ABENA?

Det kan være i orden, at du også har andet arbejde ved siden af ABENA, hvis det ikke påvirker dit arbejde hos ABENA. Derfor er det ikke tilladt at tage ansættelse hos andre arbejdsgivere inden for den tidsplan, hvori arbejdet hos ABENA foretages. Du må aldrig arbejde for en af ABENAs konkurrenter. I dit andet arbejde må du ikke bruge ABENAs værktøj, køretøjer, computere, software, kundeoplysninger eller ejendom.

B) Hvad med min familie og mine venner?

Du må aldrig ansætte eller være leder for et familiemedlem eller en ven, medmindre du har fået lov af ABENAs ledelse.

Hvis én i din familie har et kunde- eller leverandørforhold til ABENA, skal du fortælle det til din nærmeste leder. Du skal også oplyse, hvis et familiemedlem er ansat, sidder i bestyrelsen, er aktionær eller investor hos én af ABENAs leverandører eller konkurrenter.

Er du i tvivl, så sig til!

De fleste interessekonflikter kan enten helt undgås eller let løses. Hvis du er i tvivl, om der kan opstå en interessekonflikt, skal du kontakte din nærmeste leder eller HR.

Du kan på sidste side læse mere om, hvor du kan henvende dig.

Interessekonflikter

En interessekonflikt opstår, når en medarbejder har finansielle eller personlige interesser, som u hensigtsmæssigt kan påvirke vedkommendes dømmekraft i arbejdet hos ABENA.

Q A

Q: Jeg er logistikchef i vores produktion, og jeg ved, at min brors virksomhed kan levere transportserviceydelser til ABENA til en langt bedre pris end vores nuværende udbyder. Bør jeg ikke prøve at skaffe ABENA et bedre tilbud, selvom den nye virksomhed ejes af min bror?

A: Alle medarbejdere skal følge ABENAs procedurer for sourcing og indkøb, når der skal findes en ny leverandør.

Det kan være muligt at gøre forretninger med din brors virksomhed, men kun hvis procedurerne følges korrekt. Du skal desuden oplyse om familieforholdet, og du må ikke selv tage del i forhandlingerne.

Det er vigtigt, at vi opfører os retfærdigt. Alle medarbejdere skal undgå selv den mindste antydning af uhæderlighed, og vælger du en leverandør, som du er i familie med, kan familieforholdet blive opfattet som grunden til samarbejdet.

Q: Vores gruppe har for nyligt ansat en medarbejder i en ledig stilling, og jeg har bagefter fundet ud af, at den nye medarbejder er min afdelingsleders datter. Er det tilladt?

A: Selvom slægtninge og ægtefæller somme tider godt kan arbejde i samme bygning eller afdeling i ABENA, må slægtninge og ægtefæller aldrig ansætte eller være leder for hinanden uden først at have fået tilladelse af ABENAs ledelse.

I dit tilfælde kan din afdelingsleders forhold til datteren nemt påvirke ham, og det kan være i konflikt med virksomhedens interesser.

Sig til, hvis du har spørgsmål om interessekonflikter, eller hvis du oplever en konflikt.



Gaver og repræsentation

Det kan være meget forskelligt fra kultur til kultur, men udveksling af beskedne gaver og repræsentation kan være vigtigt, når man skal skabe velvilje og tillid i et forretningsforhold. Vi har et fælles ansvar for at sikre, at vi følger ABENAs politikker, branchens uskrevne love og den lokale lovgivning.

A) Må jeg give og modtage gaver?

Du må ikke modtage eller give gaver, underholdning eller andre personlige tilbud, som kan opfattes som upassende. Du må kun modtage gaver, underholdning eller andre goder, hvis de følger skik og brug i landet.

Hvis du får tilbudt gaver, der er i strid med skik og brug i landet eller med ABENAs Etiske Retningslinjer, skal du sige det til din nærmeste leder, som så afgør, hvordan du bedst tackler det.

Gavens værdi og omstændighederne afgør, om den er upassende. Generelt må værdien af en gave ikke overstige 100 Euro (eller som beskrevet i de lokale regelsæt). Du skal være opmærksom på, at der ikke opstår et afhængighedsforhold, og at du følger lovene i dit eget land.

Kommer du fx på en forretningsrejse i en situation, hvor det er umuligt eller virker fornærmende at afvise en gave eller et måltid, som overstiger retningslinjerne, skal du straks derefter oplyse det til din nærmeste leder.

B) Hvad er acceptable gaver?

Du må gerne modtage eller give følgende gaver:

- ✓ hverdagsagtige arbejdsmiddage
- ✓ beskedne gaver ved fx fødselsdag og sygdom
- ✓ mindre vareprøver ved besøg
- ✓ beskedne pyntegenstande og rimelige souvenirs til gæster, fx ved firmaarrangementer.

Du må ikke modtage eller give følgende gaver:

- ✗ penge
- ✗ værdipapirer
- ✗ lån
- ✗ bi-leveringer af produkter



- ✖ mulighed for privat at benytte køretøj, båd eller feriebolig
- ✖ helt eller delvist betalte fornøjelsesture eller ferier.

Du skal afvise upassende gaver og fortælle det til din nærmeste leder.

C) Vær opmærksom på

Visse gaver kan anses som "acceptable gaver", hvis din nærmeste leder har godkendt dem, og de opfylder kravet om åbenhed og beskedenhed. Det gælder fx:

- studieture, kurser, seminarer og andre uddannelsesmæssige arrangementer, hvor uddannelsesdelen er vigtigst. Lederne vælger, hvem der deltager i arrangementet og godkender arrangementet. ABENA betaler rejseudgifter og overnatning.

- besøg hos leverandører eller lign. Og med de samme betingelser som ved studieture.
- måltider, hvis den samme medarbejder højst bliver inviteret et par gange årligt.

I forhandlingsforløb skal du være ekstra opmærksom på, at du hverken bør modtage eller give invitationer til aktiviteter med leverandører eller forretningspartnere i eller uden for arbejdstiden. Din nærmeste leder skal her godkende alle invitationer.

Du skal være særlig opmærksom, når du samarbejder med embedsmænd og andre offentligt ansatte. Du må ikke give gaver, måltider eller underholdning til dem, uden at din nærmeste leder har godkendt det.

Er du i tvivl, så sig til!

Du kan på sidste side læse om, hvor du kan henvende dig.

Q A

Q: Jeg er blevet inviteret på en golfturné, der er sponsoreret af én af vores leverandører. Der vil være flere ledende erhvervsfolk til stede. Kan jeg deltage?

A: Da denne tur er forretningsrelateret, må du gerne deltage, hvis din nærmeste leder godkender det. Hvis der er ved at blive forhandlet en kontrakt på plads med leverandøren, skal din nærmeste leder dog afgøre, om det er passende, at du deltager.

Q: I løbet af året modtager jeg flere billetter til sportsbegivenheder fra en af mine store leverandører. Er det i orden for mig at modtage disse billetter?

A: Vores politik i ABENA tillader vores medarbejdere at modtage beskudte gaver i løbet af et år. Den samlede værdi af en gave fra en enkelt person, leverandør eller virksomhed må ikke overstige grænsen på 100 Euro. Hvis gaven er dyrere end grænsen, skal din nærmeste leder godkende det, inden du modtager gaven.

Vi arbejder ærligt og hæderligt

Vi passer på vores gode omdømme ved at være ærlige og hæderlige i alt, hvad vi gør. Vi accepterer ikke bestikkelse. Vi tror på fair konkurrence og har respekt for internationale handelsregler og -principper.

A) Bestikkelse er forbudt

Vi tilbyder og modtager ikke bestikkelse eller anden ulovlig betaling for at få en ny kunde eller for at beholde en eksisterende kunde. Vi konkurrerer kun på produktkvalitet, priser, service og omdømme.

Bestikkelse er ikke kun forbudt for ABENAs medarbejdere, men også for den tredjepart, der handler på vegne af vores virksomhed.

Der findes mange former for bestikkelse. Bestikkelse kan blandt andet forekomme i form af:

- penge
- gaver
- returkommissioner
- ubegrundede rabatter eller for høje kommissioner
- usædvanlige eller skjulte godtgørelser eller udgifter
- tilbud om job til kunder, deres familiemedlemmer eller venner.

B) Vi tror på fair konkurrence

ABENA går ind for et fair globalt marked. I alt vi foretager os over for vores konkurrenter, kunder og leverandører, skal vi opføre os hæderligt, upartisk og efterleve love og bestemmelser om fair konkurrence.

Arbejder du med marketing, salg eller indkøb, skal du især være opmærksom på love og bestemmelser i de lande, hvor ABENA arbejder.

Dit arbejde hos ABENA skal bygge på fair konkurrence, og du må derfor ikke:

- **Prisfastsætte**

Du må ikke koordinere priser med konkurrenter i stedet for at konkurrere frit og uafhængigt mod hinanden.

- **Opdele territorier**

Du må ikke lave aftaler med konkurrenter om at dele kunder, produkter eller geografiske områder, fx taler om kvotegrænser eller markedsdeling.

- **Fuske med tilbud**

Du må ikke koordinere tilbud med konkurrenter eller lave en samlet tilbudsgivning ved et udbud.

- **Misbruge en dominerende stilling**

Har ABENA en dominerende stilling på et bestemt marked, har vi en særlig forpligtelse til at "behandle det lige lige". Det betyder blandt andet, at vi ikke må gøre forskel, aftale eneret med vores kunder eller give rabatter med samme virkning. Vi må altså ikke sælge vores varer til dumpingpriser for at tvinge andre leverandører ud af markedet.

Du kan finde yderligere oplysninger i vores vejledning: Behavior In Competition - A guide for Competition Law (se Toolbox/Jura på Infonet) eller kontakte Legal Department.

Er du i tvivl, så sig til!

Du kan på sidste side læse om, hvor du kan henvende dig.

Fair konkurrence

Konkurrencelovgivningen (Anti-trust lovgivning) forbyder enhver form for skriftlig eller mundtlig aftale eller samordnet praksis med konkurrenter om priser, fordeling af markeder eller kunder, misbrug af en dominerende markedsposition eller andet, der kan forhindre eller begrænse den frie konkurrence.

Det er afgørende for ABENA, at der ikke sker brud på disse regler. Overtrædelser kan medføre store bøder, erstatningsansvar og tab af forretning og omdømme.



Q A

Q: En af vores leverandører er for nylig begyndt at levere dårligere produkter. Vores indkøbschef har ikke gjort noget ved det, fordi leverandøren giver ham 1% af alt salg "under bordet".

A: Sig til! Indkøbschefens opførsel og hans forhold til leverandøren er ulovligt, uetisk og strider imod ABENAs politik.

At modtage returkommission eller personlige fordele fra andre mod at give dem fordele passer ikke ind i vores Etiske Retningslinjer. De kan også være ulovlige.

Du kan se på sidste side, hvor du henvender dig.

Q: Vi arbejder for tiden på et projekt vedrørende arbejde på et stort udbud. Vi har fået at vide, at vi kun får projektet, hvis kunden kan komme på besøg hos ABENA sammen med sin familie og kan besøge LEGOLAND på vores regning som en del af turen.

Hvis vi får udbuddet i mål, vil det give ABENA en fantastisk omsætning, og vores udgifter til LEGOLAND billetter vil derfor være små. Skal vi tilbyde kunden billetter til LEGOLAND?

A: Virksomhedsbesøget kan være i orden, men turen til LEGOLAND er ikke tilladt. Den er en form for bestikkelse. Vi betaler ikke for, at en kundes familie rejser med, og vi betaler heller ikke for en tur til LEGOLAND eller anden forlystelse, som ikke har noget med ABENAs forretningsområde at gøre.

Korruption, hvidvask og skatteforhold

ABENA har forpligtet sig til at bogføre økonomiske data og aktiviteter ærligt, nøjagtigt og til tiden. Vi tillader ikke handlinger, der kan sløre vores økonomiske aktiviteter over for vores ejere eller andre. Hos ABENA har alle et ansvar for at overholde relevante standarder og bestemmelser vedrørende regnskab og rapportering.

A) Hvad er korruption og bedrageri?

Korruption er enhver form for misbrug af din stilling. Enten for egen vindings skyld eller til ABENAs fordel.

Korruption omfatter blandt andet bestikkelse, hvidvaskning af penge, afpresning, beskyttelsespenge og nepotisme (begunstigelse af slægtninge eller venner).

For at du kan genkende og undgå bedrageri, skal du vide, hvad det er. Bedrageri er fx, at:

- oplyse falske udgifter
- forfalske eller ændre checks
- stjæle eller misbruge noget, der tilhører virksomheden
- opgive forkerte oplysninger om arbejdstid og ferie
- acceptere for store regninger fra leverandører.

Vi skal på alle måder være pålidelige og oprigtige hos ABENA. Bedrageri, snyd, tyveri, svig eller

løgn er uærligt og oftest kriminelt. Enhver form for tyveri, underslæb, bedrageri eller svindel på arbejdspladsen eller misbrug af ABENAs navn, produkter, ejendele eller information tolereres ikke og kan føre til afskedigelse og retsforfølgelse.

B) Regnskabsføring, arkivering og rapportering – også her er vi ærlige og hæderlige

ABENAs principper for bogholderi, arkivering og rapportering kræver, at vores arbejde er helt igennem hæderligt og gennemsigtigt.

Vores økonomiske oplysninger skal være:

- fuldstændige og præcise
- korrekt dokumenterede
- fair og objektive
- kun delt med andre efter korrekt godkendelse.

Hvis vi opdager, at vi har lavet en regnskabsfejl, der påvirker en kunde eller leverandør, skal vi være imødekomende og rette fejlen. Ved at følge disse regler, beskytter vi ABENA mod blandt andet tab og bøder.

Er du i tvivl, så sig til!

Du kan på sidste side læse om, hvor du kan henvende dig.

Hvidvaskning af penge og skatteforhold

ABENA tolererer ikke hvidvaskning af penge.

Hvidvaskning er, når man i ly af lovlige forretningsaktiviteter tjener penge ved ulovlige aktiviteter, herunder terrorisme.



Vi går ikke på kompromis med produktkvalitet og produktsikkerhed

I ABENA arbejder vi altid efter at opnå den højeste kvalitet, produktsikkerhed og de bedste præstationer. Vores omdømme og succes afhænger af, hvor gode vi er til at overholde standarderne fra myndighederne og branchen.

Derfor skal alle produktspecifikationer om kvalitet være præcise og fuldstændige.

Du skal medvirke til at sikre, at produkterne til enhver tid opfylder ABENAs specifikationer og den relevante lovgivning om mærkning, produkt-sikkerhed og genbrug.

Hvis du har mistanke til eller opdager en sag om manglende produktkvalitet eller -sikkerhed, skal du sige til!

Er du i tvivl, så sig til!

Du kan på sidste side læse om, hvor du kan henvende dig.



Beskyttelse af informationer, rettigheder og ejendom

Vores fysiske aktiver (inklusive bygninger, køretøjer, udstyr og lagre) og intellektuelle ejendomsrettigheder (inklusive patenter, varemærker, designs og knowhow) er livsvigtige for ABENAs forretning. Så dem skal vi passe godt på! Vi skal behandle virksomhedens oplysninger med omtanke, og vi følger reglerne for håndtering af persondata (GDPR).

A) Hvordan agerer jeg på e-mails og internettet?

Både internettet og e-mails er arbejdsredskaber, og vi forventer, at du udviser ansvarlighed online ligesom på alle andre punkter i dit arbejde. Kommunikationen med omverdenen skal være professionel og ordentlig. Du må ikke gå ind på hjemmesider, downloade eller dele materiale, der er ulovligt, fornærmende eller som kan give ABENA et dårligt image og omdømme.

Du skal være opmærksom på, at alle e-mails (i særlige tilfælde) kan åbnes og læses af ledelsen, da disse anses som stilet til ABENA og derfor som ABENAs ejendom.

B) Hvordan beskytter jeg fortrolige oplysninger og intellektuel ejendom?

Tekniske og økonomiske oplysninger samt information om ABENAs virksomhed er meget værdifulde og skal derfor beskyttes.

Du må ikke fortælle andre om vores intellektuelle ejendomsrettigheder eller give andre fortrolige informationer om ABENA. Heller ikke når du ikke længere er ansat hos os.

Eksempler på fortrolige oplysninger er:

- forretningsplaner, herunder strategi, teknologi, produkter og priser
- økonomiske oplysninger
- kundelister og -aftaler, markedsandele samt leverandøraftaler
- oplysninger om mulige opkøb af andre virksomheder
- intellektuel ejendom, fx varemærker, patenter og copyright.

Sådan kan du hjælpe med at beskytte fortrolige oplysninger:

- log ud af din computer, luk den ned eller lås den, når du går fra den
- lad ikke andre bruge dine adgangskoder eller adgangskort
- luk ikke fremmede personer ind i ABENAs fabrikker eller bygninger
- sørg for, at gæster ikke er alene, hvor der kan være fortrolige oplysninger
- efterlad ikke fortrolige oplysninger tilgængelige for udefrakommende
- brug kun kommunikationsværktøjer til godkendte formål og overhold ABENAs IT-politikker.

Hvis du har opfundet, forbedret eller fornyet fx maskiner eller systemer, imens du har været ansat hos ABENA, tilhører de ABENA.

Er du i tvivl, så sig til!

Du kan på sidste side læse om, hvor du kan henvende dig.

Vi tager ansvar for vores omgivelser

Det er vores vision at handle ansvarligt, og vi har et fælles ansvar for at bidrage til bæredygtigheden i samfundet og overalt, hvor vi arbejder.

A) Vi prioriterer miljøet

Vi tager klimadebatten alvorligt, og vi er bevidste om, at vores kommercielle aktiviteter kan have en påvirkning på miljøet. Derfor er vores arbejde med at reducere miljøpåvirkningen dybt integreret i vores forretningsstrategi.

Vi gør det nemt for vores kunder selv styrke deres egen miljøprofil. Det gør vi bl.a. i kraft af vores livscyklusanalyser, som gør det nemt og overskueligt at vælge de produkter, som bedst matcher kundens bæredygtighedsprofil. På samme tid arbejder vi målrettet på at certificere så mange af vores produkter som muligt med et tredjeparts-verificeret miljømærke, som fx Svanemærket eller FSC™.

For at sikre at alle vores miljømærkede produkter altid lever op til både miljø- og kvalitetskrav,

er såvel vores leverandører som egne produktionsfaciliteter underlagt streng kontrol. Denne varetages af både interne og eksterne instanser, der garanterer for produkternes høje kvalitet.

B) Vi er socialt ansvarlige

Vi skal opføre os socialt ansvarligt og være en inkluderende arbejdsgiver for både vores egne ansatte, men også for vores leverandørers ansatte. Det gør vi fx ved:

- ikke at tolerere overtrædelse af menneskerettighederne, fx børnearbejde
- at vælge forretningspartnere, leverandører og underleverandører, der deler ABENAs engagement i socialt ansvarsbevidst forretning efter ABENAs certificeringer.

Er du i tvivl, så sig til!

Du kan på sidste side læse om, hvor du kan henvende dig.

Hvorfor er menneskerettigheder også vores ansvar?

Som global virksomhed opererer ABENA også i områder, hvor menneskerettighederne udfordres. Det er den enkelte regerings pligt at beskytte befolkningen mod krænkelse af menneskerettigheder, og som en social ansvarlig virksomhed støtter ABENA respekten for menneskerettighederne.

I alle vores forretningsbeslutninger og aktiviteter har vi derfor ansvar for at sikre, at vi ikke bliver medskyldige i krænkelse af menneskerettigheder. Samtidig skal vi bruge vores indflydelse til at sikre en værdig tilværelse for alle.



Sådan gør vi med sponsorater og politiske aktiviteter

Sponsorater og velgørenhed er en vigtig del af alle samfund. I ABENA synes vi, at det vigtigt at støtte de samfund, hvor vi driver forretning.

A) Vi støtter gerne lokale aktiviteter

ABENA støtter gerne lokale aktiviteter ved at give donationer, som oftest i form af produkter, eller ved at du, som medarbejder, optræder som frivillig. Alle bidrag og al deltagelse skal godkendes af din direktør, og det skal passe med ABENAs generelle retningslinjer.

B) Vi skal godkende politiske aktiviteter

ABENAs CEO skal altid godkende, hvis ABENA skal give bidrag i form af fx penge, ejendom, faciliteter, gaver, måltider, underholdning eller serviceydelser til en repræsentant for et politisk parti.

Er du i tvivl, så sig til!

Du kan på sidste side læse om, hvor du kan henvende dig.



Donationer

Donationer eller sponsorater må aldrig give ABENA uretmæssige fordele, det vil sige fordele, som ikke kan opnås på ærlig eller lovlig vis, eller som kan opfattes som bestikkelse.



Because we care...

... er ikke bare noget, vi siger. I ABENA har vi forpligtet os til at skabe en positiv arbejdskultur, og det bakker vi selvfølgelig alle op om. Vores kunder, kolleger, samarbejdspartnere og det omkringliggende samfund forventer en ærlig og etisk optræden fra hver enkelt af os – hver dag. Det skal vi leve op til.

Hvor skal jeg henvende mig?

ABENA har forpligtet sig til at skabe et miljø, hvor alle medarbejdere føler sig trygge ved at sige til, bede om hjælp og tage problemer op. Sig til, hvis du har et spørgsmål vedrørende ABENAs politikker, eller hvis du bemærker eller har mistanke om noget ukorrekt eller uetisk. Tag problemet op med din nærmeste leder, HR eller Legal Department. Hvis du ikke bryder dig om at tale med dem, tilbyder vi, at du kan indberette via vores whistleblower-ordning.

Du skal føle dig tryk ved at henvende dig, hvis der er noget, der ikke er i orden i ABENA.

Hvor skal jeg henvende mig?

- Tal med din nærmeste leder
- Tal med din arbejdsmiljørepræsentant
- Kontakt HR eller Legal Department
- Brug whistleblower-ordningen

Hvad hører under whistleblower-ordningen?

Du skal kun bruge whistleblower-ordningen, hvis du har mistanke eller oplysninger om alvorlige overtrædelser og/eller strafbare forhold, som f.eks.:

- økonomisk kriminalitet, inklusive underslæb, bestikkelse, bedrageri, dokumentfalsk, korruption og hvidvask
- alvorlige brud på arbejdssikkerheden og miljøregler
- fysisk vold, seksuelle krænkelse eller mobning.

Du kan/skal ikke indberette utilfredshed med løn og brud på alkohol- og rygeregler igennem whistleblower-ordningen. Her skal du følge den almindelige fremgangsmåde for kontakt.

Sådan fungerer whistleblower-ordningen

Vores whistleblower-ordning bliver styret af en ekstern leverandør. Det gør ordningen uafhængig, så du kan have fuld tillid til ordningen, der selvfølgelig også overholder reglerne for håndtering af persondata (GDPR).

Du kan skrive til whistleblower-ordningen hele døgnet rundt. På **ABENA.dk** eller på **ABENAs Infonet** kan du se, hvordan du gør.

Når du henvender dig til ordningen, skal du bestemme, hvilken person i ABENA, som din henvendelse skal sendes til: Bestyrelsesformanden for ABENA Gruppen, udvalgt bestyrelsesmedlem eller Head of Legal Services.

Din henvendelse får et "journalnummer", og du bliver spurgt, om du vil være anonym. Journalnummeret gør det muligt at kommunikere med dig, selvom du har valgt at være anonym. Al kommunikation bliver krypteret.

