

# CoC Adfærdskodeks

Virksomhedskodeks for MM-koncernen

# Adfærdskodeks

## Virksomhedskodeks

Mayr-Melnhof Karton AG og dets datterselskaber (MM-koncernen, i det følgende benævnt "MM") forfølger en ansvarlig virksomhedsledelse, der er styret af principperne om integritet, lovlighed, ærlighed og gennemsigtighed.

Gensidig tillid som en grundlæggende forståelse danner grundlaget for et konstruktivt samarbejde i virksomheden og med forretningspartnere. For så vidt muligt at leve op til de høje krav, stiller MM høje krav til sine medarbejdere samt kunder, leverandører, tjenesteydere og andre kontraktpartnere med hensyn til ansvarlig adfærd med integritet.

MM-koncernens adfærdskodeks er afledt af MM-koncernens kerneværdier og er i overensstemmelse med ILO's grundlæggende arbejdsnormer, OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder samt principperne i FN's Global Compact Initiative, som MM er medlem af.

Kodekset er både en ramme og en retningslinje for bæredygtig og ansvarlig handling i og med MM-koncernen. Vi forstår bæredygtighed i betydningen Agenda 2030 og FN's bæredygtige udviklingsmål, som er indeholdt heri, og som MM aktivt bidrager til at nå. Bæredygtig udvikling er en central del af MM-koncernens identitet, strategi og risikostyring.

**MM Group forventer, at alle medarbejdere, kunder, leverandører og andre partnere (i det følgende benævnt "vi") fuldt ud overholder følgende principper.**

Hvor det er relevant, suppleres de følgende principper med tilsvarende retningslinjer og uddannelse, som har til formål at støtte og konkretisere gennemførelsen.

## Kvalitet

Vores produkter skal opfylde de relevante juridiske og branchemæssige krav samt vores kunders høje forventninger til kontinuerlig kvalitet, produkt- og fødevarerikkerhed. Især skal kravene til produkt- og fødevarerikkerhed garanteres, samtidig med at der opretholdes høje hygiejnestandarder.

## Overholdelse af loven

Vi overholder alle gældende love og regler i de lande, hvor vi driver forretning, og vi overholder de respektive standarder, adfærdskodekser og, hvor det er relevant, frivillige forpligtelser. Forpligtelsen til at overholde loven omfatter også, blandt andet, overholdelse af alle handelssanktioner og embargoer, der gælder for de respektive forretningsforbindelser, herunder overholdelse af processer, der sikrer, at vores forretningspartnere overholder sanktionerne.

## Erklæring om principperne for menneskerettigheder

Vi er forpligtet til at opretholde og respektere menneskerettighederne i hele forsyningskæden og afviser enhver form for tvangsarbejde og diskrimination i vores egen virksomhed og blandt vores forretningspartnere.

Ansvaret for overholdelse af menneskerettighederne ligger hos to afdelinger. Interne spørgsmål (medarbejdere) er koncernens HR-afdeling, mens

koncernens bæredygtighedsafdeling er ansvarlig for overholdelse af menneskerettighederne i hele forsyningskæden. Begge afdelinger gennemfører aktiviteter og foranstaltninger på tværs af virksomheden for at sikre overholdelse af menneskerettighederne.

MM-koncernen analyserer løbende sin forsyningskæde med hensyn til (potentielle) krænkelse af menneskerettighederne. I tilfælde af krænkelse kan der træffes hurtige og målrettede foranstaltninger for yderligere at minimere risikoen for krænkelse af menneskerettighederne i fremtiden.

## Børnearbejde

Vi afviser børnearbejde i vores egen virksomhed og hos vores forretningspartnere, uanset lokale love. Vi følger internationale standarder (især ILO-konventionerne C 138 og C 182) som en minimumsstandard og sikrer, at vores medarbejdere har den lovpligtige minimumsalder.

## Gensidig respekt, ligebehandling, fremme af mangfoldighed

Vi er forpligtet til at skabe et arbejdsmiljø, der er præget af åbenhed og gensidig respekt overalt i vores koncern. Vi ser vores medarbejderes mangfoldighed som en vigtig ressource og som en berigelse for at kunne løse vores opgaver endnu mere kreativt og bedre. Vi er imod enhver form for forskelsbehandling og chikane på grund af køn, etnisk oprindelse, hudfarve, religion, alder, national oprindelse, handicap eller seksuel orientering.

Ansatte og ansøgere vurderes i henhold til princippet om ligebehandling.

## Medarbejdere: intern udvikling

Vi udvikler systematisk vores medarbejderes potentiale med henblik på virksomhedens fremtid. I den forbindelse lægger vi vægt på uddannelse af faglige, sociale og personlige kompetencer.

## Forholdet til arbejdstagere og medarbejdere:repræsentanter

Vi respekterer vores medarbejderes ret til frihed til at foreningsfrihed. Vi stræber efter en langsigtet konstruktiv dialog med medarbejdere :repræsentanter.

## Arbejdstid og aflønning

Vi overholder de gældende regler om arbejdstid i alle koncernens virksomheder. Vi anerkender vores medarbejderes ret til en passende aflønning og overholder de lovmæssige krav i de respektive lande.

## Sundhed og sikkerhed

Vi fremmer vores medarbejderes sundhed og sikkerhed ved at sørge for et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

De respektive standarder for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen er overholdt. Med passende foranstaltninger, såsom løbende evaluering og uddannelse, er det vores mål at forbedre sundheden og sikkerheden på arbejdspladsen løbende.

## Stoffer, alkohol

Vi forventer, at vores medarbejdere udfører deres arbejde og træffer deres beslutninger klart og uden påvirkning af alkohol og stoffer.

Dette princip tjener arbejdstagernes trivsel, sundhed og sikkerhed, navnlig forebyggelse af arbejdsulykker, samt virksomhedens produktivitet.

## Interessekonflikter, bekæmpelse af korrupktion

Vi holder virksomhedernes interesser strengt adskilt fra de private interesser. Vi ønsker at undgå enhver form for interessekonflikt. Vi træffer beslutninger ud fra rimelige økonomiske overvejelser i overensstemmelse med love og standarder. I vores forretningsforbindelser opfører vi os upåklageligt inden for rammerne af de relevante bestemmelser mod korrupktion, bestikkelse, svindel og hvidvaskning af penge. Vi tager ikke imod fordele, der kan føre til en interessekonflikt. Der må ikke accepteres, tilbydes eller ydes bestikkelse eller andre ulovlige betalinger og fordele.

Fordele, som vores medarbejdere accepterer, tilbyder eller giver - direkte eller indirekte - i forbindelse med deres forretningsaktiviteter, skal være rimelige; dette omfatter f.eks. sædvanlig gæstfrihed og arrangementer samt gaver af en lav værdi.

## Konkurrence, adfærd på markedet

Vi er fuldt ud engageret i fair konkurrence med vores konkurrenter, forretningspartnere og andre markedsdeltagere. Vi er forpligtet til at overholde lovgivningen mod karteller og anden konkurrencebegrænsning i alle de lande, hvor vi driver forretning.

Aftaler og samordnet praksis, der har til formål eller virkning at forhindre, begrænse eller fordreje konkurrencen, er forbudt i henhold til bestemmelserne i ovennævnte love.

Samarbejde i foreninger og deltagelse i deres arrangementer må kun ske til tilladte formål. Enhver sammenligning med konkurrenter eller udveksling af oplysninger er i overensstemmelse med de relevante love.

## Noter/meddelelser

Der er etableret en indberetningskanal i overensstemmelse med de gældende lovbestemmelser (navnlig direktiv (EU) 2019/1937) (<https://mmgroup.integrityline.com>) til indberetning af overtrædelser af bestemmelserne i dette virksomhedskodeks, andre interne retningslinjer og regler i MM-koncernen eller af lovbestemmelser. Rapporter og indikationer på sådanne overtrædelser undersøges omhyggeligt i overensstemmelse med de gældende lovbestemmelser. Beskyttelse af whistleblowers er garanteret; repressalier mod medarbejdere og andre personer, der gør opmærksom på overtrædelser, tolereres ikke.

## Informationsteknologi og databeskyttelse

Vi lægger vægt på en juridisk og etisk forsvarlig brug af informationssystemer og lægger særlig vægt på it-sikkerhed og databeskyttelse. Den juridisk kompatible og etisk ansvarlige brug af nye IT-systemer og teknologier, såsom kunstig intelligens og andre big data-applikationer, er en høj prioritet for os. Alle medarbejdere er forpligtet til regelmæssigt at anvende alle tilgængelige it-sikkerhedsforanstaltninger til at beskytte data og oplysninger og at handle i overensstemmelse med vores høje juridiske og etiske standarder.

Beskyttelse af personoplysninger om medarbejdere, forretnings- og kontraktpartnere og andre relevante personer sikres ved hjælp af tekniske og organisatoriske foranstaltninger. Personoplysninger behandles udelukkende i overensstemmelse med de gældende databeskyttelsesbestemmelser.

## Økologisk ansvar

Som en globalt aktiv virksomhed ser vi det som vores ansvar at holde den

økologiske påvirkning fra vores egne forretningsaktiviteter så lav som muligt, ud over de lovbestemte minimumsstandarder. Vores mål er at skabe positiv merværdi for miljøet og samfundet gennem bæredygtige produkter. Derved minimerer vi de negative påvirkninger fra vores interne processer og langs hele forsyningskæden.

## Forretningspartner

Vi forventer, at vores forretningspartnere til enhver tid overholder alle lovkrav og industristandarder, når de arbejder sammen med os, og vi opfordrer dem til at vedtage og implementere lignende ansvarlighedsprincipper, hvor det er muligt.

Bestyrelsen for Mayr-Melnhof Karton AG

### Juridisk meddelelse

Denne adfærdskodeks afspejler en grundlæggende holdning hos MM Group. Den kan dog ikke opfattes som et grundlag for at kræve en bestemt adfærd fra MM Group eller for at etablere kontraktmæssige krav mod virksomheden.

### MM-integritetslinje

Hvis du får kendskab til misbrug eller manglende overholdelse af denne adfærdskodeks eller ulovlig adfærd, der påvirker MM-koncernen eller MM-koncernens medarbejderes velfærd, bedes du anmelde det via MM Integrity Line (helt anonymt, hvis du ønsker det): <https://mmgroup.integrityline.com>

### For spørgsmål

Hvis du har spørgsmål om denne adfærdskodeks, bedes du kontakte: [coc@mm.group](mailto:coc@mm.group)

December 2023