



Diverseys

Etiska regler för medarbetare



Diversey ("Företaget") som serviceföretag insisterar på att vårt fokus alltid måste vara att uppnå allra högsta praxis för människor som grundar sig på vår etik. Medan Företaget och alla dess medarbetare har som huvudmål att se till att våra kunder är nöjda, måste det alltid uppnås med kompromisslös integritet. Företaget är välkänt för att bedriva sin verksamhet på en hög etisk nivå. Det är viktigt för oss alla att vi fortsätter att upprätthålla denna etiska nivå även i framtiden. Alla medarbetare måste läsa, förstå, följa och rätta sig efter våra etiska regler ("Koden"). Vi är också skyldiga att känna till och följa Företagets riktlinjer och rutiner. Koden gäller för alla medarbetare, tjänstemän och styrelseledamöter.

Överensstämmelse med alla tillämpliga lagar, regler och företagsriktlinjer

Företaget är föremål för federala, nationella, statliga, provinsiella, lokala och internationella lagar och förordningar. Vi måste alla följa alla tillämpliga lagar och förordningar och upprätthålla vår Kod. Alla Diversey-medarbetare som är medvetna om olagliga aktiviteter i Företaget ska kontakta juridiska avdelningen. Om en bestämmelse i vår Kod strider mot gällande lag, är det lagen som styr.



Efterlevnad av högsta etiska standarder

Var och en av oss måste följa de högsta etiska normerna för beteende i alla våra affärsverksamheter, och måste agera på ett sätt som ökar Företagets rykte i näringslivet och med allmänheten. Integritet är och måste fortsätta att ligga till grund för alla våra affärsrelationer.

Ansvar

Skyldighet att säga som det är/ ingen vedergällning/konfidentialitet

Du måste rapportera omedelbart och i god tro varje beteende hos någon medarbetare eller tredje part (det vill säga en leverantör eller affärspartner) som kan utgöra ett brott mot Koden. Om du avsiktligt misslyckas med att anmäla en eventuell kränkning eller undanhåller relevant och väsentlig information om en överträdelse, kan du bli föremål för disciplinära åtgärder, till och med uppsägning av anställning. Om du har frågor angående lämpligheten av en situation, diskutera det med din handledare, personalavdelningen eller juridiska avdelningen. Du kan också lämna en rapport i god tro om misstänkta överträdelser eller söka vägledning genom att använda Diversys integritetslinje på <https://i.diversey.com/resources/code-of-conduct>

Företaget har åtagit sig att skydda ansvariga medarbetare som rapporterar misstänkta brott i god tro. Företaget kommer att vidta åtgärder för att skydda varje medarbetare från repressalier eller vedergällning, så att alla kan rapportera överträdelser obesvärat och skydda Företaget. Om du tror att du är offer för vedergällning ska du kontakta din handledare, personalavdelningen, juridiska avdelningen eller integritetslinjen, beroende på vad som är lämpligt.

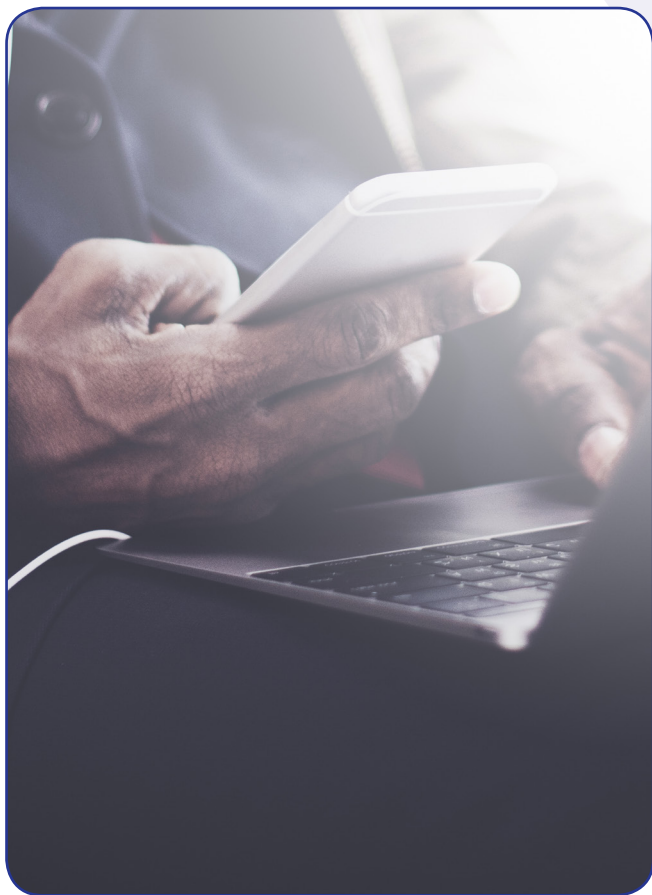
Företaget kommer omedelbart att svara och sträva efter att se till att ditt ärende hanteras med känslighet, konfidentialitet och i största möjliga utsträckning. I gengäld förväntar vi oss att du ska skydda konfidentialiteten i rapporten, liksom eventuella efterföljande utredningar, genom att inte diskutera saken med medarbetare, allmänheten eller media.



Lämpliga disciplinära åtgärder vid bristande efterlevnad av Koden

All bristande efterlevnad av normerna i Koden kan leda till disciplinära åtgärder, till och med upphörande av anställning, och ibland också personligt, civilrättsligt eller straffrättsligt ansvar.

Alla chefer, ledande befattningshavare och verkställande ska föregå med gott exempel inför sina kollegor när de utför sina uppgifter eller på annat sätt agerar på Företagets vägnar. Genom att agera transparent och i överensstämmelse med denna Kod i en ledande roll, klargör man att de riktlinjer och regler som beskrivs i denna Kod ska följas utan undantag.



REGLER Vårt folk

Hälsa och säkerhet – Vi prioriterar säkerhet och hälsa på vår arbetsplats.

Varhelst vi är måste våra medarbetares säkerhet och välbefinnande alltid komma först. Vi är fast beslutna att tillhandahålla en säker och hälsosam arbetsplats för alla våra medarbetare, inklusive lämpliga nödprocedurer och brandsäkerhet, hantering av farligt material och hushållning. Som en del av detta åtagande måste alla anläggningar följa arbetsmiljölagar och säkerställa lämpliga arbetsförhållanden. Medarbetare förväntas alltid utföra sina uppgifter på ett säkert sätt, inklusive att endast använda maskiner enligt anvisningar, och vidta lämpliga åtgärder när en säkerhetsrisk uppstår.

För mer information om medarbetarhälsa och säkerhet, hänvisa till Hållbarhet, Miljöhälsa och Säkerhetspolicy.

Gör det som är rätt!

- Följ säkerhetsanvisningarna som finns på var och en av våra platser. Du är ansvarig för att upprätthålla en miljö fri från säkerhetsrisker eller hälsorisker. När en risk eller en oväntad fara uppstår, agera snabbt och säkert för att få det under kontroll och sök hjälp direkt.
- Kom inte till arbetet och var påverkad av droger eller alkohol. Kom ihåg att alla ämnen som kan försämra vårt omdöme eller fysiska prestanda kan ytterst skada våra medarbetare och våra kunder.
- Upprätthåll en säker arbetsplats genom att lösa meningsskiljaktigheter professionellt och respektfullt, aldrig genom våldshandlingar eller hot om våld, mobbning eller skrämsel.

Om någon medarbetare observerar en osäker situation ska detta omedelbart hanteras och rapporteras till Hälsa och Säkerhet.

Diskriminering, trakasserier och mobbning – Vi tolererar inte diskriminering, trakasserier eller mobbning.

Diversey är en Arbetsgivare för lika möjligheter som värderar mångfald och inkludering i vår globala organisation. Diversey uppfyller alla lagar som förbjuder diskriminering i rekryterings- och anställningsförfaranden på grundval av ras, religion, trosbekännelse, nationellt ursprung, kön, sexuell läggning, könsidentitet eller uttryck, ålder, funktionshinder eller annan skyddad status.

Vi tror att mångfald i vår personalstyrka är en tillgång som ökar vår kreativitet, innovation och tillväxt. Våra medarbetares olika kulturer, sexuella läggning, könsidentitet, ålder, bakgrund och erfarenheter, gör att frågor kan ses från olika perspektiv och därigenom berika beslutsprocessen. Som representanter för Diversey är medarbetare förbjudna att diskriminera andra.

Medarbetare garanteras grundläggande mänskliga rättigheter som inte strider mot Diversey-verksamheten. Dessa rättigheter (t.ex. politiska, sociala och kulturella) ska inte kränkas.

Företaget tolererar inte diskriminering på grund av en persons ras, religion, trosbekännelse, nationellt ursprung, kön, sexuell läggning, könsidentitet eller uttryck, ålder, funktionshinder eller annan skyddad status, eller trakasserier eller mobbning av sina medarbetare av någon, inklusive varje handledare, medarbetare, kollega eller icke-kollega, säljare, klient eller kund hos Företaget. Trakasserier kan uppstå om en person utsätts för oönskat beteende som, när det rimligen uppfattas på det sättet av den person som utsätts för sådant beteende och med tanke på alla omständigheter, har till syfte eller effekt att kränka deras värdighet eller skapa en skrämmande, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller förolämpande miljö för personen.

Alla individer har rätt att arbeta i en miljö som är fri från diskriminering, mobbning och trakasserier. Företaget är fast beslutet att tillhandahålla en arbetsplats där alla individer ges lämplig värdighet och respekt. Alla har ett ansvar att respektera andras känslor och känslor på arbetsplatsen, och att uppträda på ett sätt som inte förolämpar. I vissa fall kan individer vara omedvetna om att deras beteende är förolämpande, men det är varje persons skyldighet att vara uppmärksam på de konsekvenser deras beteende kan ha på medarbetare.

Eventuella misstänkta överträdelser ska rapporteras till juridiska avdelningen. Du kan också lämna en rapport i god tro om misstänkta överträdelser eller söka vägledning genom att använda integritetslinjen.

Gör det som är rätt!

- Erbjud lika anställningsmöjligheter till kvalificerade medarbetare och sökande i enlighet med alla tillämpliga lagar och förordningar.
- Interagera med dina medarbetare på ett professionellt och respektfullt sätt. Skapa inte en obekväm, fientlig eller skrämmande miljö för andra genom dina handlingar eller ord.
- Respektera de olika egenskaperna som vi alla tar till bordet, även när våra kulturer eller idéer kan skilja sig från varandra.

Arbetsförhållanden

Diversey är fast beslutet att behandla medarbetare rättvist, säkerställa mänskliga rättigheter och följa alla lagar gällande arbetstid, övertidsersättning, föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar. Diversey respekterar arbetstagarnas rättigheter att bilda och gå med i organisationer efter eget val och att förhandla kollektivt utan olaglig inblandning. Diversey kommer inte att diskriminera, trakassera eller straffa arbetstagare eller arbetstagarrepresentanter på grund av deras intresse och/eller medlemskap i eller anslutning till en fackförening eller deras legitima fackliga verksamhet.

Eventuella misstänkta överträdelser ska rapporteras till juridiska avdelningen. Du kan också lämna en rapport i god tro om misstänkta överträdelser eller söka vägledning genom att använda integritetslinjen.

Barnarbete

Diversey ska endast anställa personer som uppfyller gällande lokala krav för minimiålder. Dessutom följer vi de relevanta ILO-konventionerna, som säkerställer att personer under 18 år endast är anställda när de är fullt skyddade från att exploateras potentiellt, när de skyddas mot hälsorisker och när de får fortsätta med sin utbildning. Diversey kräver också att leverantörer följer bästa praxis. För ytterligare information, se Diverseys Etiska regler för leverantörer.

Eventuella misstänkta överträdelser ska rapporteras till juridiska avdelningen. Du kan också lämna en rapport i god tro om misstänkta överträdelser eller söka vägledning genom att använda integritetslinjen.



Tvångsarbete och människohandel

Diversey kommer inte att utnyttja tvångsarbete, människohandel eller dagens slaveri vid tillverkning av sina produkter eller i dess leveranskedja. Följaktligen kräver vi att alla affärspartners visar ett tydligt åtagande att skydda dessa grundläggande mänskliga rättigheter för arbetstagare över hela världen. Tvång, skrämsel eller trakasserier hos någon Diversey-medarbetare är inte acceptabelt.

Eventuella misstänkta överträdelser ska rapporteras till juridiska avdelningen. Du kan också lämna en rapport i god tro om misstänkta överträdelser eller söka vägledning genom att använda integritetslinjen.

Vi hanterar icke-offentlig information privat och konfidentiellt.

Diverseys verktyg, utrustning, anläggningar och lager, samt dess know-how, teknik, produkt och formelinformation, marknadsinformation och affärsplaner är alla värdefulla tillgångar. Medarbetare måste skydda och bevara Företagets tillgångar och behålla sekretessen för patentskyddad, icke-offentlig information som anförtros dem av Företaget, kunderna och leverantörerna, förutom när offentliggörande är godkänt eller lagligt bemyndigat. De som använder eller har tillgång till sådan information, inklusive medarbetares personuppgifter, är ansvariga för att hålla detta säkert och endast använda det för legitima och lämpliga affärsskäl för Företaget.

Gör det som är rätt!

- Ha endast tillgång till, använd, lagra, överför eller ändra icke-offentlig information enligt vad som behövs för att göra ditt jobb.
- Dela aldrig icke-offentlig information med någon som inte har något affärsskäl för att behöva känna till den, och inte är behörig att få den informationen.
- Förhindra oavsiktligt avslöjande genom att hålla dina enheter skyddade med lösenord och säkra alla känsliga filer i en låst låda eller skåp på ett säkert sätt.

Våra kunder

Vi tillverkar och tillhandahåller säkra produkter, förpackningar, maskiner, utrustning och tjänster av hög kvalitet.

Vårt främsta mål är att tillhandahålla säkra produkter och tjänster av hög kvalitet. Vi strävar efter att konsekvent leverera produkter och tjänster som uppfyller våra kunders förväntningar och våra egna höga standarder, och söker hela tiden efter förbättring och innovation i vår verksamhet för att uppfylla dessa standarder. Produkterna måste uppfylla alla gällande bestämmelser där de tillverkas, säljs eller distribueras. Produkterna måste stödjas av säkerhetsinformation inklusive, men inte begränsat till, lämpliga användningsanvisningar, faroklassificeringar, varningar, första hjälpen och kontaktinformation. Noggranna och fullständiga säkerhetsdatablad och etiketter måste vara läsliga och tillgängliga för distributörer, kunder och slutanvändare. Diversey åtar sig också att använda material på ett ansvarsfullt sätt, som beskrivs av policyn om Ansvarsfull kemikalieanvändning.

Vi är engagerade i produktsäkerhet, från koncept och tillverkning genom kundanvändning och avfallshantering, återvinning eller återanvändning.

Genom att följa lagar, förordningar och företagsriktlinjer som styr utveckling, tillverkning, provning, inspektion, lagring, transport, användning och avfallshantering av våra produkter, hjälper vi till att säkerställa integriteten hos varumärket Diversey. Ingen medarbetare ska vidta åtgärder som kan äventyra våra kunders förtroende eller tillit för kvaliteten och säkerheten hos våra produkter och tjänster.





Vi marknadsför och kommunicerar på ett ansvarsfullt sätt.

Företagets offentliga kommunikationer – liksom våra produkter – återspeglar vårt engagemang för integritet och transparens.

Vi marknadsför, annonserar och märker våra produkter med detta i åtanke, strävar efter noggrannhet, transparens och öppenhet med våra kunder. Vi försöker aldrig vilseleda våra kunder med felaktig eller ofullständig information om våra egna produkter eller någon annans.

För att bevara noggrannheten och konsekvensen i alla dessa offentliga kommunikationer, ska endast utsedda företrädare för Företaget uttala sig offentligt om vårt företag.

Gör det som är rätt!

- Följ alla marknadsförings- och reklamlagar, och se till att våra påståenden är underbyggda och våra metoder är både etiska och lagliga.
- Marknadsför våra produkter på ett sanningsenligt, korrekt sätt, aldrig genom bedrägeri eller överdrift.
- När du använder sociala medier diskuterar du inte konfidentiell företagsinformation och undviker att uttrycka åsikter, som kan tillskrivas Företaget. Endast behöriga företrädare ska använda sociala medier för att göra uttalanden på Företagets vägnar.
- Hänvisa mediaförfrågningar om information eller kommentarer till kommunikationsteamet.

Vårt företag och våra aktieägare

Vi upprätthåller integriteten, noggrannheten och tillförlitligheten i våra böcker, register och kontroller.

Vi åtager oss att upprätthålla Företagets bokföring och affärsregister med högsta grad av noggrannhet, fullständighet och integritet. Vi förlitar oss på vår bokföring och våra affärsregister för att göra snabba, aktuella affärsbeslut.

Alla medarbetare skapar poster som en del av sina vanliga uppgifter, till exempel att fylla i kostnadsrapporter, utarbeta kontrakt och förslag eller skicka e-post. Det är avgörande att dessa dokument exakt reflekterar situationen och att ingen information utelämnas.

Gör det som är rätt!

- Ge bolagets styrelseledamöter, medarbetare, konsulter och rådgivare som förbereder de upplysningar Företaget ska lämna, information som är korrekt, fullständig, objektiv, relevant, aktuell och förståelig.
- Registrera all finansiell information och alla affärstransaktioner fullständigt, korrekt och i rätt tid, och följ Företagets kontroll och rutiner för offentliggörande.
- Var professionell, omtänksam och korrekt när du skapar poster, inklusive e-post eller snabbmeddelanden.
- Upprätthåll och förstör register enligt våra riktlinjer för hantering av dokument, gällande lagar och scheman för att förvara register.
- Dölj eller förstör inte register som hör till en utredning, rättstvister eller potentiella krav.



Vi skyddar och säkerställer rätt användning av företagets tillgångar.

Samtliga medarbetare ansvarar för rätt användning av Företagets tillgångar. Företaget har tre typer av tillgångar:

- 1) Fysiska tillgångar, såsom material, förråd, programvara, lager, utrustning, datorer, internetanslutning och teknik;
- 2) Informationstillgångar, såsom konfidentiell och patentskyddad affärsinformation och immateriella rättigheter (inklusive våra värdefulla varumärken); och
- 3) Resurstillgångar, såsom kapital och bolagstid under arbetsdagen.

Medarbetare måste vidta alla rimliga åtgärder för att skydda Företagets tillgångar mot stöld, förstörelse eller annan förlust och säkerställa att tillgångar inte slösas bort, missbrukas eller vidarebefordras.

Gör det som är rätt!

- Skydda alla Företagets tillgångar i din vård från förlust, stöld, skada, slöseri eller missbruk.
- Använd Företagets tillgångar för deras avsedda affärsändamål. Viss personlig användning kan tillåtas, men sådan användning måste alltid vara laglig, etisk och rimlig och får inte störa ditt jobb.
- Vidta försiktighetsåtgärder för att undvika att förlora, tappa bort eller lämna konfidentiell information (eller bärbara datorer, smartphones eller andra objekt som innehåller sådan information) obehållad.
- Undvik att diskutera konfidentiell information eller andra känsliga ämnen på offentliga platser (flygplan, hissar och restauranger) där andra kan höra dig.
- Använd inte företagsteknik för att ladda ner, visa eller skicka material som är oanständigt, stötande, diskriminerande, trakasserande eller på annat sätt olagligt eller oetiskt.

Vi gör inget som strider mot eller verkar strida mot företagets bästa.

Vi måste undvika allt som skapar eller verkar skapa en otillbörlig personlig nytta genom användning av Företagets egendom, information eller position. Våra affärsbeslut måste alltid baseras på objektiva kriterier för vad som är bäst för Företaget. Till och med en antydning om en intressekonflikt kan leda till allvarliga konsekvenser och kan undergräva det förtroende som medarbetare, affärspartners och allmänheten placerar i Företaget. Uttrycket "intressekonflikt" betyder varje omständighet som kan kasta tvivel på en medarbetare, tjänsteman eller styrelseledamots förmåga att agera med fullständig objektivitet avseende Företagets intressen.

Medarbetare ska undvika situationer där det förekommer eller verkar vara en konflikt mellan medarbetarens intressen och Företagets intressen.

Medarbetare måste avslöja eventuella faktiska eller potentiella konflikter så tidigt som möjligt, så att eventuella intressekonflikter kan tas upp och lösas på ett lämpligt sätt. Dessutom, om du har en fråga huruvida en situation kan skapa en potentiell intressekonflikt, kontakta den juridiska avdelningen.

Eventuella misstänkta överträdelser ska rapporteras till juridiska avdelningen. Du kan också lämna en rapport i god tro om misstänkta överträdelser eller söka vägledning genom att använda integritetslinjen.

Gör det som är rätt!

- Medarbetare ska inte delta i någon verksamhet som strider mot Företagets verksamhet, till exempel att arbeta i någon form för ett annat företag som är i samma bransch.
- Om en familjemedlem eller nära vän äger eller arbetar för ett företag som vill göra affärer med Företaget, prata med din chef om ditt förhållande. På samma sätt, var inte med i urvalsprocessen när din familjemedlem intervjuas för en position i Företaget. Övervaka inte eller låt dig övervakas av en familjemedlem.
- Medarbetare ska undvika att ha ett ekonomiskt intresse i något företag eller enhet som är (eller försöker vara) en affärspartner, leverantör eller kund eller konkurrent utan att först få ett godkännande.

Vi accepterar inte gåvor som företagskonsulter.

Ett utbyte av gåvor, underhållning och andra former av gästfrihet är ett vanligt sätt att bygga upp affärsrelationer. Missbruk av gåvor och underhållning kan dock leda till faktiska eller uppenbara intressekonflikter och öka risken för allvarlig bestickning och korruption. För att förhindra dessa problem och skydda vår integritet, upprätthåller vi lämpliga begränsningar när det gäller att ge och ta emot gåvor och underhållning.

Vi är förbjudna att acceptera eller ta emot värdefulla gåvor från någon affärspartner. Men rimliga icke-kontanta varor som är obetydliga, små, tillfälliga och har ett symbolvärde eller nominellt värde är rimligt tillåtna, förutsatt att de inte är avsedda och inte kan tolkas som muta, återbetalning eller annan form av ersättning till mottagaren. Vi är också strängt förbjudna att begära presenter eller tjänster för oss själva eller andra, inklusive familjemedlemmar eller vänner.

I överensstämmelse med vår praxis att inte acceptera gåvor, är medarbetare i allmänhet förbjudna att ge gåvor av något värde till en affärspartner. Undantag måste godkännas i förväg av en ansvarig chef och juridiska avdelningen. Den gåva som ges ska också överensstämma med de riktlinjer för gåvor som den mottagande parten har. För ditt eget och Företagets skydd, registrera och spela alltid in sådana fall med hjälp av lämpliga formulär eller resurser. Öppenhet är alltid det bästa beteendet.

Underhållning i näringslivet är en situation där företrädare för båda företagen (mottagare och leverantör) deltar i en måltid, en föreställning eller annan händelse och anses inte vara en förbjuden present, förutsatt att den överensstämmer med leverantörens och mottagarens riktlinjer.

Var alltid försiktig och avlägsna dig från fall där företagets rykte kan skadas även om det är lite.

Eventuella misstänkta överträdelser ska rapporteras till juridiska avdelningen. Du kan också lämna en rapport i god tro om misstänkta överträdelser eller söka vägledning genom att använda integritetslinjen.

Gör det som är rätt!

- Bjud inte på eller delta i affärsunderhållning som är överdriven, överdådig eller extravagant eller på en plats och utförd på ett sätt som kan skada Företagets rykte.
- Ta inte emot eller ge gåvor eller affärsunderhållning som skapar intressekonflikt eller som försöker påverka ett beslut.
- Ge inte gåvor som är kontanter eller likvida medel, som presentkort.





Våra affärspartners och samhällen

Vi tolererar inte mutor och korruption.

Vi har nolltolerans mot korruption och medarbetare får aldrig erbjuda, ge eller acceptera mutor för att göra affärer. Vi är strängt förbjudna att direkt eller indirekt ge, erbjuda, lova eller auktorisera någonting av värde – oavsett hur litet det är – till någon statlig tjänsteman eller en byrå (inklusive en nationell eller lokal myndighetsansvarig eller medarbetare, en politisk kandidat, eller en tjänsteman eller medarbetare i en statligt ägd eller kontrollerad enhet) eller någon annan individ för att säkra en affärsfördel, påverka företagets eller myndighetens beslutsfattande i samband med någon av våra aktiviteter eller på annat sätt få mottagaren att missbruka sin makt eller sin officiella ställning.

Detta förbud måste tolkas i stor utsträckning och gäller alla som agerar på våra vägnar, inklusive leverantörer, distributörer, entreprenörer, konsulter och agenter.

Vi följer strikt lagen om utländsk korrupt praxis (Foreign Corrupt Practices Act, FCPA), Storbritanniens lag om bestickning och alla liknande stadgar som är tillämpliga i varje jurisdiktion.

I många länder är det lagligt att främja betalningar i utbyte mot snabba tjänster. Sådana betalningar verkar emellertid ofta oetiska och vi tillåter dem inte. Vi är ett globalt företag och vårt rykte är viktigt.

I vissa delar av världen kan lokala seder och affärsmetoder tillåta att tjänstemän erhåller gåvor eller underhållning. Medarbetare måste erhålla förhandstillstånd från chefsjuristen, innan de ger en statlig tjänsteman någon gåva eller något föremål av värde eller någon underhållning eller gästfrihet.

Eventuella misstänkta överträdelser ska rapporteras till juridiska avdelningen. Du kan också lämna en rapport i god tro om misstänkta överträdelser eller söka vägledning genom att använda integritetslinjen.

Gör det som är rätt!

- Erbjud, lova eller ge aldrig något av värde (oavsett hur litet) till en statlig tjänsteman eller annan tredje part för att få en affärsfördel.
- Anvisa, godkänn eller tillåt inte en tredje part att göra en förbjuden betalning för dig eller på Företagets vägnar.
- Betala inte till en tredje part där du vet eller har anledning att tro att det sannolikt kommer att användas för att felaktigt ge något till en statlig tjänsteman eller annan person.
- Registrera alltid betalningar eller kvitton som erhållits korrekt, helt och i tid.

Vi följer konkurrens- och antitrustlagarna.

Antitrustlagar (även kallade "konkurrenslagar") styr konkurrensförfarandet och gäller för Företagets relationer med andra tillverkare, konkurrenter, leverantörer, mäklare och kunder. Lagarna är ofta mycket breda och komplexa och varierar från land till land, men de delar samma mål: att uppmuntra fri och rättvis konkurrens. Varje medarbetare är skyldig att alltid följa relevant konkurrenslagstiftning både på nationell och internationell nivå, i alla jurisdiktioner där vi bedriver verksamhet. Varje företagsåtgärd som vi utför måste följa reglerna för rättvis konkurrens. Inga företagsåtgärder ska hindra, begränsa eller snedvrider konkurrensen.

Påföljder för brott mot antitrustlagar är allvarliga och inkluderar betydande böter och annat monetärt ansvar. Dessutom kan medarbetare som tillåter eller deltar i överträdelser riskera fängelse i många länder. Okunnighet om vad som utgör en överträdelse av dessa lagar är inget försvar.

Varje företagsåtgärd som vi utför måste följa reglerna för rättvis konkurrens. Inga företagsåtgärder ska hindra, begränsa eller snedvrider konkurrensen. Genom att konkurrera med integritet över hela världen kan vi undvika att hamna i konflikt med konkurrenslagar, samtidigt som vi skyddar en av våra mest värdefulla tillgångar: vårt rykte.

Eftersom indicier ofta utgör grunden för antitrustansvaret, undvik även en antydan till konkurrensbegränsande beteende.

Eventuella misstänkta överträdelser ska rapporteras till juridiska avdelningen. Du kan också lämna en rapport i god tro om misstänkta överträdelser eller söka vägledning genom att använda integritetslinjen.

Gör det som är rätt!

- Följ alla gällande antitrust- och konkurrenslagar.
- Kontakta juridiska avdelningen omedelbart om du har en fråga om antitrust- eller konkurrenslagar, eller om du tycker att du kan ha varit med i ett konkurrensbegränsande samtal eller interaktion.
- Ingå inget avtal eller någon överenskommelse med någon konkurrent om pris.
- Diskutera inte med någon konkurrent om vårt Företags eller sådan konkurrents förflutna, nuvarande eller framtida priser, marknadsföringsprogram eller försäljningsvillkor.

Vi är ett socialt och miljöansvarigt företag: Vi engagerar oss aktivt i att skapa en bättre värld.

Vi är dedikerade till att förbättra kvaliteten på människors liv genom vårt engagemang för hållbarhet, hälsa och välbefinnande samt socialt ansvar. Diversey förbinder sig att arbeta på ett hållbart sätt genom att utvärdera och förbättra våra sociala och miljömässiga konsekvenser. Diversey kommer att integrera hållbarhetsmål i företagsmål, ta till sig bästa praxis och kommunicera våra resultat med intressenter.

Vi följer alla gällande miljölagar och föreskrifter. Vi är vaksamma för att förebygga olyckor, spill och andra potentiella hot mot hälsa och säkerhet i våra samhällen och på vår planet.

Gör det som är rätt!

- Gör hållbarhet till ett personligt mål: spara el, återvinn resurser och var medveten om din individuella miljöpåverkan.
- Rapportera omedelbart miljöfarliga hälso- och säkerhetsrisker. Spill, läckor och andra potentiellt farliga situationer kan inte vänta.
- Se till att leverantörer och andra affärspartners åtager sig att följa miljölagstiftning och människorättslagar.
- Delta aktivt i våra program och initiativ för att förbättra världen och samhället.
- Använd inte tvångs- eller barnarbete, eller tolerera misshandel av personer som bedriver verksamhet med eller på Företagets vägnar



Diversey har och kommer alltid att vara pionjärer samt underlätta för andra i livet. Vi levererar hela tiden revolutionerande städ- och hygien tekniker som ger fullständigt förtroende bland våra kunder och alla globala sektorer. Företaget drivs av Dr Ilham Kadri, VD och koncernchef, och finns i Charlotte, North Carolina, USA. Diversey har ca 9 000 anställda över hela världen och hade en nettoomsättning på ca 2,6 miljarder dollar under 2016.

För mer information, gå till www.diversey.com eller följ oss på sociala media.