

**WOLSELEY**



Har du  
læst dette?  
Meget  
vigtigt!

**Gør det  
rigtige!**

**Adfærdskodeks**

Wolseley-gruppen

## Meddelelse fra den administrerende direktør

### Vores værdier

Hos Wolseley er det vigtigt at være i besiddelse af stærke universelle værdier. Disse vil især øge vores kunders tillid til, at de møder de samme normer for effektivitet i alle Wolseleys virksomheder.

Jeg er overbevist om, at nedenstående nøgleværdier er af afgørende betydning for at imødekomme vores mål om at ekspandere med fortjeneste og hurtigere end vores konkurrenter:

- retskaffenhed ved at sikre, at vores medarbejdere altid gør det rigtige,
- en forpligtelse til at uddanne vores medarbejdere, så de er velkvalificerede og yderst kundefokuserede og
- en utrættelig dedikeret indsats for en vedvarende forbedring og driftsydelse.

Adfærdskodekset er essentielt for at motivere den rette opførsel, og sikre at vi udfører alle vores aktiviteter med ærlighed og integritet ifølge de højeste etiske samt juridiske standarder. I bedes sørge for at læse dem, fordi de ganske enkelt vejleder os i at gøre det rigtige.

Ian Meakins

### Indholdsfortegnelse

<b>Nøgleprincipper</b>	<b>4</b>	<b>Interessekonflikter</b>	<b>14</b>
<b>Retningslinjer</b>	<b>6</b>	<b>Kunder og leverandører</b>	<b>15</b>
<b>Speak Up!</b>	<b>7</b>	<b>Konkurrenter</b>	<b>16</b>
<b>Overholdelse af loven</b>	<b>8</b>	<b>Aktionærer og andre interessenter</b>	<b>17</b>
<b>Bestikkelse og korruption</b>	<b>9</b>	Politiske donationer	
Smørelse		<b>Sundhed og sikkerhed</b>	<b>18</b>
Umådeholden gæstfrihed		<b>Miljø</b>	<b>19</b>
<b>Svig</b>	<b>10</b>	<b>Medarbejdere</b>	<b>20</b>
<b>Gaver og underholdning</b>	<b>11</b>	<b>Oversigt over yderligere oplysninger</b>	<b>22</b>
<b>Fortrolige oplysninger</b>	<b>12</b>	<b>Kontaktpersoner</b>	<b>23</b>
Forretningsmæssige oplysninger			
Prisfølsomme oplysninger			
Sociale medier			
Databeskyttelse			

# Gør det rigtige!

Wolseley forventer de højeste etiske standarder fra medarbejdere og andet personale under udførelsen af deres virksomhed.

## Formålet med dette kodeks:

- Beskrive de principper, med hvilke Wolseley forventer at drive sin virksomhed.
- Vejlede medarbejderne om de standarder, der forventes, når de driver forretning på Wolseleys vegne.

Det er af afgørende betydning, at alle i gruppen opretholder Wolseleys retskafne omdømme. Alle bør opføre sig ærligt, retfærdigt og åbent og være loyale over for gruppen under udførelsen af deres arbejde. De bør ikke opføre sig på en måde, der kan miskreditere dem selv eller Wolseley eller bringe dem selv i en situation, som kunne føre til en interessekonflikt.

Wolseley respekterer retssikkerheden og kræver, at alle medarbejdere fører deres virksomhed på en måde, der sikrer overholdelse af de regler, der er gældende for Wolseley i samtlige lande, hvor vi driver virksomhed.

Wolseley anerkender, at overholdelse af lokal skik og brug kan have en anden virkning end den, som forudses med dette kodeks. Der bør søges rådgivning fra den lokale ledelse i disse tilfælde for at løse dilemmaet, hvis den enkelte person ikke mener, at han/hun er i stand til selv at løse det.

## Understøttende politikker

Nogle af principperne i dette kodeks, understøttes af mere detaljerede politikker for at vejlede medarbejderne. Princippet vedr. gaver og gæstfrihed, for eksempel, understøttes af korruptionsbekæmpelsespolitikker, som er indeholdt i gruppens korruptionsbekæmpelsesvejledning. Der er henvisninger til de pågældende understøttende politikker for hvert enkelt princip i slutningen af hvert kapitel. På bagsiden af denne brochure findes der en "Oversigt over yderligere oplysninger", som viser, hvordan kodekset stemmer overens med de grundlæggende politikker. Alle medarbejdere skal overholde gruppens vejledning om politikker og procedurer, i det omfang de er relevante for deres individuelle rolle. Medarbejderne bør gøre sig fortrolig med indholdet af vejledningen og tale med deres chef, hvis der findes uklare punkter.

## Rammer

Dette kodeks gælder for alle gruppens medarbejdere, midlertidigt personale, repræsentanter og iværksættere. Vi forventer, at vores leverandører overholder eller benytter sig af lignende etiske standarder, som er udstukket i dette kodeks.

## Overtrædelse af dette kodeks

Enhver overtrædelse af dette kodeks kan betragtes som en disciplinærsag og kan eventuelt medvirke til en disciplinær handling, herunder afskedigelse. Det er derfor yderst vigtigt, at du læser og forstår dette kodeks.



# Nøgleprincipper

## Overholdelse af loven

Alle Wolseleys virksomheder og alle deres medarbejdere samt andre for hvilke denne politik gælder, skal overholde både bogstav og ånd af lovgivningen og bestemmelserne i alle de lande, hvori de driver forretning.

## Bestikkelse og korrupcion

Wolseley tillader ikke bestikkelse af personer, der er involveret i gruppens virksomhed eller med nogen kunder, leverandører eller forretningspartnere.

## Svig

Wolseley tolererer ikke svig.

## Gaver og gæstfrihed

Ingen Wolseley-medarbejder eller familiemedlem bør acceptere, anmode om eller give (direkte eller indirekte) nogen upassende gave eller gæstfrihed.

## Fortrolige oplysninger

Wolseleys erhvervshemmeligheder eller anden følsom kommerciel information skal holdes fortrolig.

## Interessekonflikter

Wolseley medarbejdere og andet personale skal undgå situationer, hvor personlige interesser kan komme i konflikt med Wolseleys interesser.

### **Kunder og leverandører**

Wolseley behandler deres kunder og leverandører med retfærdighed. Vi forventer de samme standarder fra dem, som vi forventer fra vores medarbejdere.

### **Konkurrenter**

Alle Wolseleys virksomheder og medarbejdere skal overholde alle regler for konkurrence og monopollovgivningen i de lande, hvori de driver forretning.

### **Aktionærer og andre interessenter**

Wolseley forpligter sig til høje standarder for virksomhedsledelse, gennemsigtighed og ansvar.

### **Sundhed og sikkerhed**

Wolseley vil sørge for et sikkert og sundt arbejdsmiljø og vil ikke kompromittere sundheden eller sikkerheden af nogen enkeltperson.

### **Miljø**

Wolseley vil stå for en effektiv drift, der begrænser spild samt formindske enhver negativ indvirkning fra deres forretningsaktiviteter på miljøet. Vi vil arbejde for bæredygtig udvikling.

### **Medarbejdere**

Wolseley sætter pris på sine medarbejdere og deres mangfoldighed. Vi vil uddanne vores folk og belønne dem retfærdigt.

# Retningslinjer

Mange forretningsafgørelser kan indebære etiske dilemmaer. Dette kodeks kan ikke tage fat på hver enkel situation. Det er yderst vigtigt, at medarbejderne anerkender, at de befinder sig i en svær etisk situation, og at de søger hjælp, når det viser sig nødvendigt.

Formålet med principperne i dette kodeks er at vejlede dig i din normale arbejdsgang, men er på ingen måde en erstatning for almindelig sund fornuft og passende selvkritik.

Hvis du befinder dig i en situation, hvor du ikke er sikker på, hvad der ville være det korrekte at gøre, kan det eventuelt hjælpe, hvis du stiller dig selv følgende spørgsmål:

- Er det lovligt?
- Er det moralsk korrekt?
- Stemmer det overens med Wolseleys politikker og dette adfærdskodeks?
- Kan jeg forklare det til familie og venner?
- Ville jeg have det godt med, at det kom i avisen?

## Sådan stiller du spørgsmål eller gør opmærksom på et problem

Hvis du stadig ikke ved, hvad du skal gøre, hvis du mistænker, at en anden persons opførsel er i strid med dette kodeks, eller hvis der er noget af indholdet i dette kodeks, du ikke forstår, bedes du tale med en af de følgende personer:

- Først og fremmest din chef
- Personaleafdelingen
- Den juridiske afdeling

Tøv aldrig med at stille spørgsmål, gøre opmærksom på problemer, eller søge den nødvendige hjælp. Wolseley tolererer ikke hævnaktioner eller diskrimineringer mod personer, der i god tro rapporterer et problem.



# Speak Up!

Hvis du har et problem i din dagligdag, der er svært at tale med dine kollegaer om, kan du ringe til linjen Sig din mening! eller bruge den sikre hjemmeside Sig din mening!, som drives af en uafhængig virksomhed, og som er tilgængelig døgnet rundt, hele året, på dit modersmål.

Dit problem vil blive undersøgt med det samme og uvildigt. Hvis du ikke allerede har dit lokale, gratis telefonnummer, kan du finde det på bagsiden af dette kodeks, hos personaleafdelingen eller på gruppens intranet.

Du kan ligeledes kontakte gruppens bestyrelsessekretær og juridiske chef direkte, hvis du ønsker det.

Wolseley vil tage de nødvendige skridt, for at beskytte fortroligheden af enhver medarbejder, der gør opmærksom på et problem. Enhver medarbejder, som i god tro gør opmærksom på et problem, vil blive beskyttet mod enhver form for repressalier.

Wolseley foretrækker at høre om en eventuel etisk situation på forhånd, fra deres medarbejdere, og ikke først bagefter, når det er for sent at gøre noget for at redde firmaets omdømme.



# Overholdelse af loven

Alle Wolseleys virksomheder samt alle deres medarbejdere og andre, for hvilke denne politik gør sig gældende, skal overholde lovens og reglernes bogstav og ånd i alle de lande, hvor de driver forretning.

## Retningslinjer

- Lovgivningen og bestemmelserne, der regulerer Wolseleys virksomhed, er mangfoldige og oftest komplekse.
- Hvis du nærer tvivl, om du eller din virksomheds adfærd – eller handlingerne af en af dine kolleger eller din virksomhedsgruppe – overholder loven, bør du søge rådgivning hos din chef, personaleafdelingen eller den juridiske afdeling.
- Du skal straks gøre din chef opmærksom på enhver henvendelse, som du mener er ulovlig, eller som overtræder dette kodeks.
- Det er Wolseleys politik, at medarbejdere, som i god tro gør opmærksomme på disse problemer, ikke vil blive udsat for nogen form for repræsalier.
- I tilfælde af konflikt mellem dette kodeks og lovgivningen i et land, hvor din virksomhedsgruppe driver forretning, gælder den standard, der er højest.

## Yderligere oplysninger:

Den juridiske afdeling.





# Bestikkelse og korrupsion



Wolseley tillader ikke bestikkelse af personer, der er involveret i gruppens virksomhed eller kunder, leverandører eller Wolseleys forretningspartnere.

## Retningslinjer

Du må hverken direkte eller indirekte autorisere, tilbyde, love, betale eller yde en:

- **Bestikkelse**

En bestikkelse er en belønning, fordel eller gode, der gives for at påvirke og/eller sikre en uretmæssig fordel. Størrelsen af den tilbudte eller betalte bestikkelse er irrelevant og bør ikke betales.

- **Returkommission**

En returkommission (fx betaling eller modtagelse af en betaling til gengæld for opnåelse af en aftale) er en form for bestikkelse.

- **Smørelse**

Smørelse er en forholdsvis lille sum eller gave til en embedsmand eller offentlig ansat, som gives for at fremskynde rutinetjenester eller administrative handlinger, som virksomheden allerede har ret til. Sådanne betalinger bør under ingen omstændigheder foretages.

Et eksempel kunne være en betaling, for at fremskynde behandlingen af en tilladelse til at drive forretning i et andet land.

Du bedes kontakte gruppens bestyrelsessekretær og juridiske chef, hvis du er i tvivl vedrørende en betalingsanmodning fra en embedsmand eller offentlig ansat.

- **Overdreven gæstfrihed**

Under visse omstændigheder kan umådeholden gæstfrihed opfattes enten som det at give eller modtage en bestikkelse. En sådan gæstfrihed kan omfatte gaver, underholdning, invitationer til begivenheder (fx sportsarrangementer) eller andre sociale aktiviteter.

## Yderligere oplysninger:

Politik vedr. svig  
Vejledning i korrupsionsbekæmpelse.

# Svig



Wolseley tolererer ikke svig.

## Retningslinjer

Alle medarbejdere er ansvarlige for at være opmærksomme på tegn på svig samt at rapportere mistanke om samme.

Definitionen på svig varierer fra land til land, men gruppen definerer svig som 'enhver forsætlig handling, der begås for at sikre uretmæssig eller ulovlig fortjeneste'. Dette omfatter:

- Falsk finansiel rapportering (såsom manipulation af sælgerrabatter, fiktive salg, forsinkelse eller undvigelse af udgifter)
- Uretmæssig tilegnelse af aktiver (eksempelvis falske omkostningspåstande, tyveri og tingsskade, misbrug af kundekonti eller kundedata)
- Tyveri
- Bestikkelse eller korruption
- Fortielse af interessekonflikt.

Wolseley forpligter sig til at forebygge, afsløre og undersøge svig på passende vis.

Wolseley vil reagere på samtlige tilfælde af svig, forsøge at dække tabet, træffe forholdsregler over for dem, som begår svig, samt rapportere tilfælde til myndighederne på passende vis. Dette kan eventuelt føre til strafretlig forfølgelse eller til disciplinære sanktioner herunder afskedigelse.

Alle forretningsenheder (heriblandt gruppens hovedkontor) vil implementere en ledelsesstruktur for risikostyring af svig, som egner sig til størrelsen og kompleksiteten af de risici, de står over for.

Vi forventer, at vores forretningspartnere opretholder lignende principper, hvad angår risikostyring af svig.

## Yderligere oplysninger:

Politik vedr. svig  
Vejledning i korruptionsbekæmpelse  
Vejledning i svig  
Vejledning i Wolseley gruppepolitikker og procedurer (kapitel 18).

# Gaver og gæstfrihed



Ingen Wolseley-medarbejder eller familiemedlem bør acceptere, anmode om eller give (direkte eller indirekte) upassende gaver eller gæstfrihed.

## Retningslinjer

- At tage imod gæstfrihed fra, eller formidle underholdning til, tredjeparter accepteres, hvis det er i forbindelse med et klart forretningsformål og er beskedent.
  - Det anerkendes, at det at give og modtage forretningsgaver er en integrerende del af måden, hvorpå nogle firmaer driver forretning.
  - Du bør tage i betragtning, at donationen eller modtagelsen af gaver, gæstfrihed eller tjenester, kan være årsag til pinlige situationer og kan opfattes som en upassende tilskyndelse til at yde lidt begunstiggelse som modydelse til giveren.
  - Man bør rette sig efter følgende principper:
    - Det at give eller modtage gaver eller gæstfrihed skal være inden for rimelighedens grænser for virksomheden og bør være beskedent. Det er næsten altid upassende i begyndelsen af et forretningsforhold.
    - Medarbejdere skal opnå tilladelse fra deres chef, inden de giver eller accepterer gaver eller gæstfrihed med en værdi på over £250.
    - Der bør aldrig anmodes om gaver, tjenester eller gæstfrihed.
    - Pengegaver bør aldrig tilbydes eller accepteres.
    - Når du bliver tilbudt en gave, findes der en god test til at finde ud af, om den er acceptabel eller ikke, nemlig hvis du er i stand til, eller ville føle dig tvunget til, at gengælde den.
- Ifølge dette kodeks omfatter gæstfrihed og gaver rejser, ophold, sociale eller sportslige begivenheder eller andre goder, der modtages eller ydes i forbindelse med formidling eller modtagelse af gaver og gæstfrihed.
- Der bør holdes regnskab med gaver og gæstfrihed af hver af Wolseleys forretningsenheder. Der findes et foreskrevet format til regnskabsførelse i vejledningen i korruptionsbekæmpelse.

## Yderligere oplysninger:

Politik vedr. svig  
Vejledning i korruptionsbekæmpelse.

# Fortrolige oplysninger

Wolseleys forretningshemmeligheder og anden følsom erhvervsinformationer skal holdes fortrolige.

## Retningslinjer

### Erhvervsinformation

- Fortrolige oplysninger bør ikke bruges til personlig fortjeneste. Du bør behandle e-mails med samme fortrolighed som andre former for kommunikation.
- Formidling og afsløring af erhvervsinformation skal behandles i overensstemmelse med gruppens fælles kommunikationskodeks, samt i overensstemmelse med konkurrence- og monopolløvgivningen.
- Pligten til fortrolighed er gældende i en periode, efter du er holdt op med at arbejde for gruppen, og den omfatter overdragelse af oplysninger til uvedkommende.

### Prisfølsomme oplysninger

- Oplysninger vil være prisfølsomme, hvis de er af en specifik art, der normalt ikke er tilgængelig, hvis de står i direkte sammenhæng med gruppen og deres udgivelse i offentligheden ville have stor nok betydning til at påvirke Wolseley plc's aktiekurs.
- Oplysninger, som er prisfølsomme eller "insider-viden", må kun offentliggøres i overensstemmelse med gruppens fælles kommunikationskodeks.
- Brug af prisfølsomme, interne oplysninger til personlig fortjeneste eller for at undgå tab er ulovlig. Wolseley har et handelskodeks, som udførligt fastlægger, hvornår de pågældende medarbejdere kan købe, sælge eller på anden måde handle med Wolseley plc's aktier eller andre værdipapirer. De pågældende medarbejdere skal til enhver tid overholde handelskodekset.

**FORTROLIGT**



### Sociale medier

- Det er muligt, at du må bruge sociale medier til arbejdsformål (fx LinkedIn) eller til personligt brug uden for jobbet (fx offentlige netværkssider som Facebook eller diskussionsfora). Brugen af ethvert socialt medie bør respektere Wolseley-gruppen, deres medarbejdere, fremgangsmåder og tilknyttede virksomheder. Brugen bør være relevant, værne om gruppens omdømme og bør overholde lovens bogstav og ånd.
- Når du bruger sociale medier, må du ikke afsløre fortrolige oplysninger (heriblandt prisfølsom og intern information). Du bør ligeledes være opmærksom på at beskytte dig selv og dit eget privatliv.

### Databeskyttelse

- Du må kun indsamle og opbevare personlig data til legitime forretningsformål. Du skal respektere fortroligheden af personlige data i forbindelse med medarbejdere, kunder og leverandører.
- Den administrerende direktør for hver forretningsenhed skal sikre, at enhedens data og informationssystemer er i overensstemmelse med den lokale lovgivning vedr. databeskyttelse.

#### Yderligere oplysninger:

Gruppens fælles kommunikationskodeks  
Gruppens handelskodeks  
Databeskyttelsespolitik  
It-sikkerhedspolitik  
Acceptabel anvendelsespolitik.

# Interesse- konflikter



Wolseley-medarbejdere og andet personale skal undgå situationer, hvor personlige interesser eventuelt kunne komme i konflikt med, eller forekomme at komme i konflikt med, Wolseleys interesser.

## Retningslinjer

- Interessekonflikter opstår, når en persons stilling eller ansvar inden for virksomheden udgør en mulighed for personlig fortjeneste, der ligger over de normale medarbejdergoder.
  - De kan ligeledes opstå, hvor personlige interesser er uforenelige med virksomhedens, eller skaber modstridende loyaliteter i forbindelse med transaktioner mellem deres medarbejder og tredjepart.
  - Du må ikke være indblandet i aktiviteter med henblik på personlig fortjeneste, som strider imod gruppens forretningsinteresser. Din chef skal straks underrettes om alle dine egne eller dine nære slægtninges interesser.
  - Du må ikke arbejde samtidigt med nogen anden af Wolseleys konkurrenter, kunder eller leverandører. Hvis du er usikker på, hvor vidt det drejer sig om en interessekonflikt, bedes du søge råd hos din chef, personaleafdeling eller juridisk afdeling.
- Alle disse transaktioner betragtes som transaktioner med nærtstående parter og bør lægges frem i overensstemmelse med vejledningen i gruppens politikker og procedurer.
- At acceptere gaver, gæstfrihed eller underholdning kan i visse tilfælde reducere en persons dømmekraft eller uafhængighed eller kan medvirke til misforståelser.

## Yderligere oplysninger:

Procedure vedr. transaktioner med nærtstående parter  
Vejledning i Wolseley-gruppens politikker og procedurer.

# Kunder og leverandører

Wolseley behandler sine kunder og leverandører retfærdigt. Vi forventer de samme standarder fra deres side, som vi forventer af vores medarbejdere.

## Retningslinjer

Wolseleys omdømme og vores kunders loyalitet afhænger af vores produkters kvalitet og værdi samt af den service, vi formidler. Af hensyn til gruppens fremtidige succes er det derfor essentielt, at vi behandler vores kunder og leverandører med retskaffenhed.

Vi betaler vores leverandører, iværksættere og repræsentanter i overensstemmelse med de aftalte betingelser.

Vi forventer, at vores leverandører, iværksættere og repræsentanter retter sig efter eller anvender lignende standarder, som er udstukket i dette kodeks.



# Konkurrenter

Alle Wolseleys virksomheder og medarbejdere skal overholde reglerne i konkurrence- og monopolloven i de lande, hvor de driver forretning.

## Retningslinjer

- Wolseley opfordrer og opmuntrer til fri og åben konkurrence på arbejdsmarkedet.
- Gruppens virksomheder konkurrerer med alle midler, dog altid retfærdigt og lovligt.
- Hver forretningsenhed bør have en formel proces til at uddanne sin bestyrelse i konkurrence- og monopollovgivningen i det pågældende land, med regelmæssige gennemgange, for at sikre, at ledelsen sørger for at ajourføre sin viden. Dette kan evt. suppleres med en uddannelse på tværs af gruppen.

Hvis du nærer tvivl om en forretningsaktivitets lovlighed, bør du kontakte den juridiske afdeling eller gruppens bestyrelsessekretær og juridiske chef.

## Yderligere oplysninger:

Vejledning i overholdelse af konkurrenceloven. Uddannelsesmaterialer fra gruppens juridiske afdeling (e-mail [group.legal@wolseley.com](mailto:group.legal@wolseley.com) for at anmode om oplysninger eller uddannelse).





# Aktionærer og andre interessenter

Wolseley forpligter sig til høje standarder for virksomhedsledelse, åbenhed og ansvar.

## Retningslinjer

Wolseley søger aktivt og konstruktivt kontakt med alle, som interesserer sig for deres virksomheds succes.

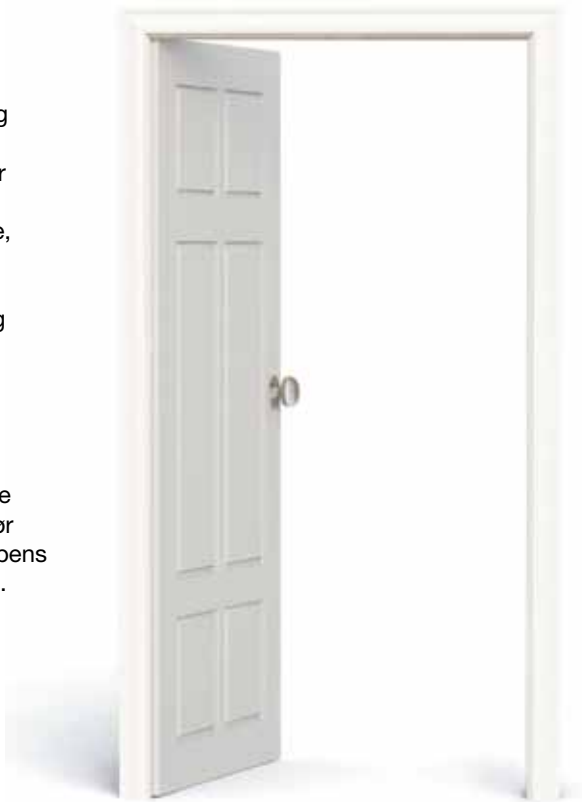
Vi har regelmæssige og åbne dialoger med vores kunder, leverandører, medarbejdere, aktionærer, analytikere, stats- og kontrolorganer, private organisationer, brancheforeninger samt grupper, der fremmer forbedring af samfundet og miljøet, tillige med uddannelsesorganisationer.

## Politiske donationer

Wolseley bidrager ikke til partipolitiske organisationer. Hvis du nærer tvivl, bør yderligere vejledning søges hos gruppens bestyrelsessekretær og juridiske chef.

## Yderligere oplysninger:

Gruppens bestyrelsessekretær.



# Sundhed og sikkerhed

Wolseley sørger for et sikkert og sundt arbejdsmiljø og vil ikke gå på kompromis med sundheden eller sikkerheden for enkeltpersoner.

## Retningslinjer

- Wolseleys mål er at skabe en arbejdsplads uden ulykker, og vi forpligter os til at foretage løbende sundheds- og sikkerhedsmæssige forbedringer i vores arbejdsproces.
- Wolseley har høje omsorgsstandarder, hvad angår vores folks sikkerhed, vores produkter og arbejdsgange, samt det miljø, hvor vores folk arbejder.
- Wolseley formidler den nødvendige uddannelse og ressourcer for at gøre hverdagens aktiviteter så sikre som muligt.
- Wolseley overholder som det mindste lokale sundheds- og sikkerhedslove i hvert land, hvor vi driver forretning.
- Effektiv sundhedsstyring kræver et aktivt engagement fra alle medarbejdere.

## Yderligere oplysninger:

Gruppens sundheds- og sikkerhedspolitik.  
Produktsikkerhedspolitik.  
Procedure for korrektionsforanstaltninger.  
Gruppens fælles ansvarsstrategi  
Personaleafdelingen. Sundheds- og sikkerhedsrepræsentanten.



# Miljø

Wolseley står for effektiv drift, som minimerer spild og formindsker enhver negativ indvirkning af forretningsaktiviteterne på miljøet. Vi fremmer bæredygtig udvikling.

## Retningslinjer

Wolseley vil:

- Forebygge eller på anden vis begrænse vores virksomheds skadelige påvirkning af det naturlige miljø.
- Konsekvent lede efter måder, hvorpå vi kan begrænse vores virksomheds og produkters påvirkning af miljøet.
- Formidle oplysninger og råd til vores kunder vedrørende bæredygtige og genanvendelige produkter og om nødvendigt levere sådanne produkter.
- Opmuntre alle medarbejdere til at udføre deres arbejde under hensyn til de højeste miljømæssige fremgangsmåder og formindske spild af naturlige ressourcer.

- Gennemgå og rapportere regelmæssigt om omfanget af gruppens miljømæssige bedrifter, initiativer og mål.

De individuelle forretningsenheder er ansvarlige for at finde frem til og sætte deres egne mål for miljømæssige forbedringer og tage initiativer til at nå deres mål.

### Yderligere oplysninger:

Gruppens fælles ansvarsstrategi.



# Medarbejdere

Wolseley værdsætter sine ansatte og deres mangfoldighed. Vi vil udvikle vores medarbejdere og belønne dem retfærdigt.

## Retningslinjer

- For at kunne nå vores mål anerkender vi, at det er i Wolseleys interesse at være en foretrukken arbejdsgiver. Vi opnår dette gennem bevarelsen af et positivt, ansvarligt, åbent og indbydende arbejdsmiljø.
- Wolseley behandler sine folk retfærdigt og uvildigt, uden fordomme og tolererer aldrig repressalier eller mobning i nogen form. Medarbejderne forventes at være åbne, ærlige, høflige og behandle hinanden med værdighed.
- Wolseley tilbyder medarbejderne muligheder for at forbedre sine evner og kapaciteter og derved hjælpe dem med at udvikle fyldestgørende karrierer og få det maksimale ud af deres bidrag til vores virksomhed.
- Wolseleys virksomheder har formelle klageprocedurer, som klarlægger, hvad der sker i tilfælde af, at en medarbejder har et problem, som ikke kan afhjælpes på tilfredsstillende vis med den pågældendes chef.
- Wolseley forpligter sig til at honorere medarbejdernes ansættelsesvilkår og kræver, at alle medarbejdere gør det samme. Vi forpligter os til at sørge for rimelig betaling, goder og arbejdsbetingelser og, om nødvendigt, at søge enighed om at ændre disse, hvor det kræves, for at nå virksomhedens mål.
- Ukorrekt behandling af medarbejderne kan være et brud på arbejdsmarkedets love og kan desuden føre til disciplinærsager.

## Yderligere oplysninger:

Personaleafdelingen.

e muligheder,  
alent, påskønne  
ter og belønne  
nde præstation  
**respektere** og sæ  
personlige og kultu  
kelle. Vi vil involv  
s ansatte ved at ly  
reagere på deres b

# Oversigt over yderligere oplysninger

Nedenfor findes nøgleprincipperne i vores kodeks samt de tilgrundliggende politikker og kilder for yderligere oplysninger.



## Overholdelse af loven

Juridiske afdeling



## Bestikkelse og korrupsion

Politik over for svig  
Vejledning i  
korrupsionsbekæmpelse



## Svig

Politik over for svig  
Vejledning i korrupsions-  
bekæmpelse  
Vejledning i svig  
Vejledning i Wolsey-gruppens  
politikker og procedurer (kap. 18).



## Gaver og gæstfrihed

Politik over for svig  
Vejledning i  
korrupsionsbekæmpelse



## Fortrolige oplysninger

Gruppens fælles  
kommunikationskodeks  
Gruppens handelskodeks  
Databeskyttelsepolitik  
It-sikkerhedspolitik  
Acceptabel anvendelsespolitik



## Interessekonflikter

Procedure vedr. transaktioner med  
nærtstående parter. Vejledning i  
Wolsey-gruppens politikker og  
procedurer



## Kunder og leverandører



## Konkurrenter

Vejledning i overholdelse af  
konkurrencelovgivningen.  
Uddannelsesmaterialer fra  
gruppens juridiske afdeling



## Aktionærer og andre interessenter

Gruppens bestyrelsessekretær



## Sundhed og sikkerhed

Gruppens sundheds-  
og sikkerhedspolitik.  
Produktsikkerhedspolitik. Procedure  
for korrektionsforanstaltninger.  
Gruppens fælles ansvarsstrategi



## Miljø

Gruppens fælles ansvarsstrategi



## Medarbejdere

Personaleafdelingen

# Kontaktpersoner

## **Richard Shoylevkov**

Group Company Secretary and General Counsel

Tlf: +44 118 929 8886

E-mail-adresse: richard.shoylevkov@wolseley.com

## **Tom Brophy**

Deputy (Group) General Counsel

Tlf: +44 118 929 8739

E-mail-adresse: tom.brophy@wolseley.com

## **Terry Hall**

General Counsel, North America

Tlf: +001 (757) 989 2326

E-mail-adresse: terry.hall@ferguson.com

## **Christa Jorgensen**

General Counsel, DT Group

Tlf: +45 3955 9700

E-mail-adresse: cj@dtgroup.dk

## **Graham Middlemiss**

General Counsel, Wolseley UK

Tlf: +44 1926 705542

E-mail-adresse: graham.middlemiss@wolseley.co.uk

## **Erick Parraud**

Directeur Ressources Humaines et Organisation, Wolseley France

Tlf: +33 141 925 070

E-mail-adresse: erick.parraud@wolseley.fr

# Sig din mening!

## Telefonrapporteringslinjer:

Land	Telefon
Canada	1877 6294092
<b>Danmark</b>	<b>8088 3196</b>
Finland	0800 918427
Frankrig	0800 917992
Holland	08000 232 923
Italien	800 875046
Luxembourg	800 24120
Norge	800 10417
Østrig	0800 296864
Polen	00800 442 1226
Rumænien	0800 896 924
Schweiz	0800 838651
Slovakiet	0800 005 112
Sverige	0207 94898
Tjekkiet	800 142495
UK	0800 097 1130
Ungarn	06800 19423
USA	1877 467 9581

Sig din mening!

Sikker hjemmesiderapportering: [www.intouchfeedback.com/wolseley](http://www.intouchfeedback.com/wolseley)

Papiret anvendt i dette dokument stammer fra bæredygtige skovområder ved at bruge papirmasse med lav miljømæssig påvirkning. Fabrikken, hvor det produceres, har både ISO 9001- og ISO 14001-certificering.