

**WOLSELEY**

Har du  
läst detta?  
Väldigt  
viktigt!

# Att göra det rätta

**Förhållningsregler**

Wolseley-koncernen

# Meddelande från VD:n

## Våra värderingar

En stabil grundval av gemensamma värderingar är viktigt hos Wolseley. De ger i synnerhet våra kunder tillförsikt om att de kommer att möta samma höga standarder inom Wolseleys alla affärsverksamheter.

Jag är övertygad om att de grundläggande värderingarna nedan är av central betydelse för att vi ska uppnå vårt mål att växa lönsamt snabbare än konkurrenterna:

- Integritet genom att garantera att vårt folk alltid gör det rätta.
- Ett åtagande om att utveckla vår personal så att de är experter inom sitt område och intensivt kundorienterade.
- Ett outtröttligt åtagande om fortsatta framsteg och drivande insatser.

Förhållningsreglerna är viktiga för att uppmuntra rätt beteende och för att garantera att vi utför all vår verksamhet med ärlighet och integritet och i enlighet med högsta möjliga etiska och rättsliga standarder. Var god läs dem noggrant eftersom de, enkelt uttryckt, hjälper oss att göra det rätta.

Ian Meakins

## Innehåll

<b>Grundläggande principer</b>	<b>4</b>	<b>Intressekonflikter</b>	<b>14</b>
<b>Vägledning</b>	<b>6</b>	<b>Kunder och leverantörer</b>	<b>15</b>
<b>Speak Up!</b>	<b>7</b>	<b>Konkurrens</b>	<b>16</b>
<b>Iakttagande av lagen</b>	<b>8</b>	<b>Aktieägare och andra intressenter</b>	<b>17</b>
<b>Bestickning och mutbrott</b>	<b>9</b>	Politiska donationer	
Underlättande av betalning		<b>Hälsa och säkerhet</b>	<b>18</b>
Överdriven gästfrihet		<b>Miljö</b>	<b>19</b>
<b>Bedrägeri</b>	<b>10</b>	<b>Anställda</b>	<b>20</b>
<b>Gåvor och underhållning</b>	<b>11</b>	<b>Sammanfattning av ytterligare information</b>	<b>22</b>
<b>Konfidentiell information</b>	<b>12</b>	<b>Kontakt er</b>	<b>23</b>
Kommersiell information			
Priskänslig information Sociala medier			
Dataskydd			

# Att göra det rätta

Wolseley förväntar sig att deras anställda och övrig personal tillämpar strängast möjliga etiska standarder vid utförande av dess verksamhet.

## Syftet med dessa regler:

- De beskriver principer enligt vilka Wolseley förväntar sig att företagets affärsverksamhet bedrivs.
- De ger anställda vägledning om förväntade standarder vid bedrivande av affärsverksamhet på Wolseley-koncernens vägnar.

Det är viktigt att alla som arbetar inom koncernen upprätthåller Wolseleys goda anseende. Alla ska agera ärligt, rättvist och öppet och vara lojala mot koncernen vid utförande av deras arbete. De bör inte agera på ett sätt som skulle kunna diskreditera dem eller Wolseley eller försätta sig själva i en sits som kan resultera i en intressekonflikt.

Wolseley respekterar rättssäkerheten och begär att alla anställda ska utföra sina uppgifter på ett sätt som garanterar att de regler som gäller för Wolseley i de länder där vi är verksamma efterföljs.

Wolseley inser att iakttagandet av en lokal sed eller praxis kan få en annan verkan än den som avses i dessa regler. I sådana fall bör den lokala ledningen rådfrågas för att lösa sådana dilemman som den enskilda personen inte kan lösa själv.

## Stödpolicies:

Ett antal av principerna i dessa regler stöds av mer detaljerade policies. T.ex. så stöds principen om gåvor och gästfrihet av antikorrupcionspolicies som finns med i Wolseley-koncernens antikorrupcionshandbok. Relevanta stödpolicies anges för varje princip i slutet av varje avsnitt. På baksidan av broschyren finns ett avsnitt som anger hur dessa regler hör ihop med de bakomliggande policies.

Alla anställda ska följa handboken om koncernens principer och rutiner i den utsträckning som det är tillämpligt för deras respektive uppgifter. Anställda förväntas vara förtroga med handbokens innehåll och tala med sin chef om något är otydligt.

## Omfattning:

Dessa regler gäller för alla koncernens fasta och tillfälliga personal, representanter och entreprenörer.

Vi förväntar oss att våra leverantörer följer eller antar liknande etiska standarder som de som anges i dessa regler.

## Överträdelse mot dessa regler:

Varje överträdelse av dessa regler kan anses vara ett disciplinärt ärende och kan resultera i disciplinära åtgärder, bl.a. avskedande. Det är därför mycket viktigt att du läser och är medveten om dessa regler.



# Grundläggande principer

## **Iakttagande av lagen**

Wolseleys alla affärsverksamheter, alla anställda och andra som dessa regler gäller för ska iaktta lagen och förordningarna i det land där de är verksamma.

## **Bestickning och mutbrott**

Wolseley tillåter inte mutning av någon person som är involverad i koncernens affärsverksamhet eller någon av Wolseleys kunder, leverantörer eller affärspartners.

## **Bedrägeri**

Wolseley tolererar inte bedrägeri.

## **Gåvor och gästfrihet**

Ingen Wolseley-anställd eller familjemedlem får ta emot, be om eller ge (direkt eller indirekt) olämpliga gåvor eller gästfrihet.

## **Konfidentiell information**

Wolseleys yrkeshemligheter och annan känslig kommersiell information ska förbli konfidentiell.

## **Intressekonflikter**

Wolseleys anställda och annan personal ska undvika situationer där personliga intressen skulle kunna strida, eller verka strida, mot Wolseleys intressen.

### **Kunder och leverantörer**

Wolseley behandlar sina kunder och leverantörer rättvist. Vi förväntar oss samma standarder från dem som vi förväntar oss från våra anställda.

### **Konkurrens**

Wolseleys alla affärsverksamheter och anställda ska iaktta all konkurrens och kartelllagstiftning i de länder där de är verksamma.

### **Aktieägare och andra intressenter**

Wolseley iakttar stränga standarder vad gäller bolagsledning, öppenhet och ansvarstagande.

### **Hälsa och säkerhet**

Wolseley ska sörja för en säker och sund arbetsmiljö och ska inte kompromettera någon individs hälsa eller säkerhet.

### **Miljö**

Wolseley ska bedriva sin verksamhet på ett effektivt sätt som minimerar avfall och minskar företagets negativa inverkan på miljön. Vi ska främja en hållbar utveckling.

### **Anställda**

Wolseley uppskattar sina anställda och deras mångfald. Vi utbildar och utvecklar vår personal och belönar dem rättvist.

# Vägledning

Många affärsbeslut medför etiska dilemman. Dessa regler kan inte beröra alla de situationer som kan uppstå. Det är väldigt viktigt att anställda inser när de befinner sig i en svår etisk situation och att de ber om hjälp vid behov.

Principerna i dessa regler är avsedda att vägleda dig i dina arbetsuppgifter men de är inte ett substitut för sunt förnuft och lämpliga interna överläggningar.

Om du befinner dig en situation där du är osäker på hur du ska agera kan det hjälpa att ställa följande frågor:

- Är det lagligt?
- Är det etiskt?
- Är det förenligt med Wolseleys principer och dessa regler?
- Kan jag försvara mitt agerande inför min familj och mina vänner?
- Hur skulle det kännas om det publicerades i en tidning?

## Att ställa en fråga eller ta upp ett problem

Om du fortfarande är osäker på hur du ska agera, om du misstänker att någon annan handlar i strid mot dessa regler eller om du inte förstår något i dessa regler kan du tala med någon av följande:

- Avdelningschefen
- HR-avdelningen
- Rättsavdelningen

Tveka inte att ställa frågor, ta upp problem eller be om den vägledning du behöver. Wolseley tolererar inte några repressalier eller diskriminering mot någon som har rapporterat ett problem i god tro.



# Speak Up!

Om du av någon anledning inte vill tala med någon inom ditt eget företag kan du ringa Speak Up!-linjen eller använda den säkra webbplatsen Speak Up! som drivs av det oberoende företaget InTouch och är tillgänglig dygnet runt, varje dag året om, på ditt språk.

Ditt problem undersöks omgående och opartiskt. Om du inte redan har det lokala gratisnumret så finns det tillgängligt på baksidan av denna broschyr, från din HR-avdelning eller på Wolseleykoncernens intranät.

Du kan även kontakta koncernens bolagsjurist och chefsjurist direkt om du så önskar.

Wolseley vidtar lämpliga åtgärder för att skydda din konfidentialitet. Samtliga anställda som tar upp ett problem i god tro skyddas från alla former av repressalier.

Wolseley föredrar att bli informerade om ett potentiellt etiskt problem i förväg från sina anställda i stället för att upptäcka det efteråt då det är svårare att vidta åtgärder för att skydda företagets anseende.



# Lakttagande av lagen

Alla Wolseleys affärsverksamheter, dess anställda och övriga personer som dessa regler gäller för ska iaktta lagen och förordningarna i det land där de är verksamma.

## Vägledning

- De lagar och förordningar som gäller för Wolseleys affärsverksamhet är många och ofta komplicerade.
- Om du hyser något tvivel på huruvida din eller ditt företags handlande – eller en kollegas eller affärsenhets handlande – iakttar lagen bör du be om vägledning från din avdelningschef, HR-avdelning eller rättsavdelning.
- Du bör omedelbart upplysa din avdelningschef om varje begäran som du tror kan vara olaglig eller i strid mot dessa regler. Det är Wolseleys policy att anställda som tar upp sådana problem i god tro inte ska utsättas för några former av repressalier.
- I händelse av en konflikt mellan dessa regler och lagarna i ett land där ditt företag är verksamt ska den strängare standarden tillämpas.

**Ytterligare information**  
Rättsavdelning.





# Bestickning och mutbrott



Wolseley tillåter inte mutning av någon person som är involverad i koncernens affärsverksamhet eller någon kund, leverantör eller någon av Wolseleys affärspartners.

## Vägledning

Du får inte, direkt eller indirekt, godkänna, erbjuda, utlova, betala eller ge:

- **En muta**

En muta är en belöning, fördel eller förmån som ges i syfte att påverka och/eller säkra en orättmätig fördel. Summan av mutan som erbjuds eller betalas är ovidkommande och den behöver inte ens betalas.

- **En olaglig provision**

En olaglig provision (t.ex. betalning eller mottagande av en betalning i utbyte mot säkrande av ett kontrakt) är en sorts muta.

- **En underlättande betalning**

En underlättande betalning är en relativt liten betalning eller gåva till en tjänsteman eller statsanställd i syfte att påskynda rutintjänster eller administrativa åtgärder som företaget redan är berättigat till. Sådana betalningar bör inte göras under några omständigheter.

Ett exempel är en betalning för att påskynda behandlingen av ett tillstånd att driva handel i ett land.

Kontakta bolagsjuristen och chefsjuristen om du hyser några tvivel om en betalning som en tjänsteman eller statsanställd har begärt.

- **Överdriven gästfrihet**

Under vissa omständigheter kan överdriven gästfrihet anses vara antingen att ge eller få en muta. Sådan gästfrihet kan inkludera gåvor, underhållning, inbjudningar till evenemang (t.ex. sportevenemang) eller andra sociala aktiviteter.

## Ytterligare information

Bedrägeripolicy  
Antikorruptionshandbok

# Bedrägeri



Wolseley tolererar inte bedrägeri.

## Vägledning

All personal är skyldig att vara uppmärksamma på tecken på bedrägeri och att anmäla misstänkt bedrägeri.

Definitionen av bedrägeri varierar från land till land men koncernen definierar bedrägeri som "varje avsiktlig handling som utförs för att säkra en orättvis eller olaglig fördel". Detta inkluderar:

- Bedräglig finansiell rapportering (som t.ex. manipulering av rabatter, falsk försäljning, dröja med eller undvika utgifter)
- Felaktig användning av tillgångar (t.ex. bedrägliga kostnadskrav, inbrott och skador på egendom, missbruk av kundkonton eller kundinformation)
- Stöld
- Bestickning eller mutbrott
- Förtigande av en intressekonflikt.

Wolseley strävar efter att förhindra, upptäcka och att tillbörligt utreda bedrägerier.

Wolseley kommer att reagera på alla bedrägerier, sträva efter att återvinna förluster, vidta åtgärder mot de som gör sig skyldiga till bedrägeri och rapportera händelser till myndigheterna vid behov. Det kan leda till åtal eller till disciplinära påföljder, bl.a. avskedande.

Alla affärsenheter (inklusive koncernens huvudkontor) kommer att implementera ett riskhanteringssystem för bedrägeri som är lämplig för storleken och komplexiteten av de bedrägeririsker som man står inför.

Vi förväntar oss att våra affärspartners iakttar liknande principer gällande hantering av bedrägeririsk.

## Ytterligare information

Fraud Policy  
Anti-corruption Manual  
Anti-fraud Manual  
Wolseley Group Policies and Procedures Manual (Chapter 18).

# Gåvor och gästfrihet



Ingen Wolseley-anställd eller familjemedlem ska ta emot, be om eller ge (direkt eller indirekt) någon olämplig gåva eller gästfrihet.

## Vägledning

- Att ta emot gästfrihet från, eller stå för underhållning till, tredje part är godtagbart om det är anspråkslöst och rimligen relaterat till ett tydligt verksamhetssyfte.
- Det är vedertaget att givande och mottagande av affärsgåvor är en integrerad del av vissa företags verksamhetssätt.
- Du bör tänka på att givande eller mottagande av gåvor, gästfrihet eller tjänster kan ge upphov till pinsamma situationer och det kan anses vara olämpligt att ge någon förmån i gengäld till givaren.
- Följande principer ska iakttas:
  - Givande eller mottagande av gåvor eller gästfrihet ska förbli passande för verksamheten och bör vara anspråkslöst. Det är nästan alltid olämpligt i en relations inledande skede.
  - Anställda ska få chefens godkännande innan han/hon ger eller tar emot gåvor eller gästfrihet av ett värde på mer än 250 pund.

- Gåvor, tjänster eller gästfrihet ska aldrig krävas.
- Gåvor i form av pengar ska aldrig erbjudas eller tas emot.
- Ett bra test på huruvida du kan tacka ja till en gåva eller underhållning är att fråga dig själv om du skulle kunna eller skulle känna dig skyldig att återgälda gåvan.

I dessa regler kan gästfrihet och gåvor inkludera resor, logi, sociala evenemang eller sportevenemang eller andra förmåner som tas emot eller ges i samband med givande eller mottagande av gåvor och gästfrihet.

Alla Wolseleys affärsenheter bör ha en förteckning över gåvor och gästfrihet. Ett fastställt format för förteckningen finns med i antikorrupsionshandboken.

## Ytterligare information

Bedrägeripolicy  
Antikorrupsionshandbok

# Konfidentiell information

Wolseleys yrkeshemligheter och annan känslig kommersiell information ska förbli konfidentiell.

## Vägledning

### Kommersiell information

- Konfidentiell information bör inte användas för personlig vinning. Du bör behandla e-post med samma konfidentialitet som andra typer av kommunikation.
- Spridande och avslöjande av kommersiell information ska behandlas i enlighet med koncernens regler om bolagsinformation och i enlighet med konkurrens- och kartellagstiftning.
- Tystnadsplikten gäller även perioder efter att du har avslutat ditt arbete för koncernen och inkluderar avslöjande av information till andra.

### Priskänslig information

- Information är priskänslig om den är exakt och inte finns allmänt tillgänglig, direkt relaterar till koncernen och om dess avslöjande skulle vara tillräckligt avgörande för att påverka Wolseley plc:s aktiekurs.
- Information som är "priskänslig" eller intern information får endast släppas i enlighet med koncernens regler om bolagsinformation.
- Användning av priskänslig information för personlig vinning eller för att undvika en förlust är olaglig. Wolseley har handelsregler som anger när berörda anställda får köpa, sälja eller på annat sätt handla med Wolseley plc:s aktier eller andra värdepapper. Berörda anställda bör alltid iaktta handelsreglerna.

**KONFIDENTIELLT**



## Social media

- Det är möjligt att du använder sociala medier i arbetet (t.ex. LinkedIn) eller för personligt bruk utanför arbetet (t.ex. sociala nätverk som Facebook eller diskussionsforum). När du använder sociala medier bör du visa respekt för Wolseley-koncernen, dess anställda, praxis och intressebolag. Användning bör vara relevant, skydda koncernens anseende och iakttå lagen.
- När du använder sociala medier får du inte avslöja konfidentiell information (inklusive priskänslig och intern information). Du bör även tänka på att skydda dig själv och ditt eget privatliv.

## Data protection

- Du får endast samla in och spara persondata i legitimt kommersiellt syfte. Du ska respektera regler om skydd av persondata som rör anställda, kunder och leverantörer.
- Den verkställande direktören för varje affärsenhet ska säkerställa att dess dataoch informationssystem iakttar lokala dataskyddslagar.

### Ytterligare information

Regler om bolagsinformation  
Koncernens handelsregler  
Dataskyddspolicy  
IT-säkerhetspolicy  
Policy om acceptabelt bruk

# Intressekonflikter

Wolseleys anställda och annan personal ska undvika situationer där personliga intressen skulle kunna strida, eller verka strida, mot Wolseleys intressen.



## Vägledning

- Intressekonflikter uppstår då en persons ställning eller plikter inom företaget ger en möjlighet till personlig vinning utöver anställningens vanliga förmåner.
- De kan även uppstå då personliga intressen är oförenliga med arbetsgivarens intressen eller skapar motstridande lojalitet vad gäller transaktioner mellan arbetsgivaren och en tredje part.
- Du får inte vara delaktig i en verksamhet för personlig vinning som står i strid med koncernens affärsintressen. Du måste omedelbart upplysa din chef om du eller en närstående har personliga intressen i koncernens affärer.
- Du får inte samtidigt arbeta för någon av Wolseleys konkurrenter, kunder eller leverantörer. Om du är osäker på huruvida en intressekonflikt föreligger bör du rådfråga avdelningschefen, HR avdelningen eller rättsavdelningen.

Alla sådana affärer anses vara affärer med relaterade parter och ska avslöjas i enlighet med handboken om koncernens policies och rutiner.

Mottagande av gåvor, gästfrihet eller underhållning kan i vissa fall leda till en försvagning av en persons omdömesförmåga eller oberoende och kan misstolkas.

## Ytterligare information

Rutiner för affärer med relaterade parter  
Handbok med Wolseleykoncernens policies och rutiner.

# Kunder och leverantörer

Wolseley behandlar sina kunder och leverantörer rättvist. Vi förväntar oss att de följer samma standarder som vi förväntar oss att våra anställda följer.

## Vägledning

Wolseleys anseende och våra kunders lojalitet beror på kvaliteten och värdet på de produkter och tjänster som vi tillhandahåller. Integriteten i våra förbindelser med kunder och leverantörer är därför avgörande för koncernens långsiktiga framgång.

Vi betalar våra leverantörer, entreprenörer och representanter i enlighet med överenskomna villkor.

Vi förväntar oss att våra leverantörer, entreprenörer och representanter antar liknande etiska standarder



# Konkurrens

Wolseleys alla affärsverksamheter och anställda ska iaktta all konkurrens- och kartellagstiftning i de länder där de är verksamma.

## Vägledning

- Wolseley välkomnar och uppmuntrar fri och öppen konkurrens på marknaden.
- Koncernens affärsverksamheter konkurrerar kraftigt, men rättvist och lagenligt.
- Varje affärsenhet bör ha ett formellt förfarande för att utbilda sin ledning om konkurrens- och kartellagstiftningen i deras land med regelbundna granskningar för att säkerställa att ledningskoncernerna håller sig à jour. Detta understöds av utbildning på koncernnivå där det är lämpligt.

Om du hyser någon tvekan om någon affärsverksamhets legalitet bör du kontakta din rättsavdelning eller bolagsjuristen och chefsjuristen.

## Ytterligare information

Konkurrens-handbok.  
Utbildningsmaterial från koncernens rättsavdelning (skicka e-post till [group.legal@wolseley.com](mailto:group.legal@wolseley.com) för att begära information eller utbildning).





# Aktieägare och andra intressenter

Wolseley iakttar stränga standarder vad gäller bolagsledning, öppenhet och ansvarstagande.

## Vägledning

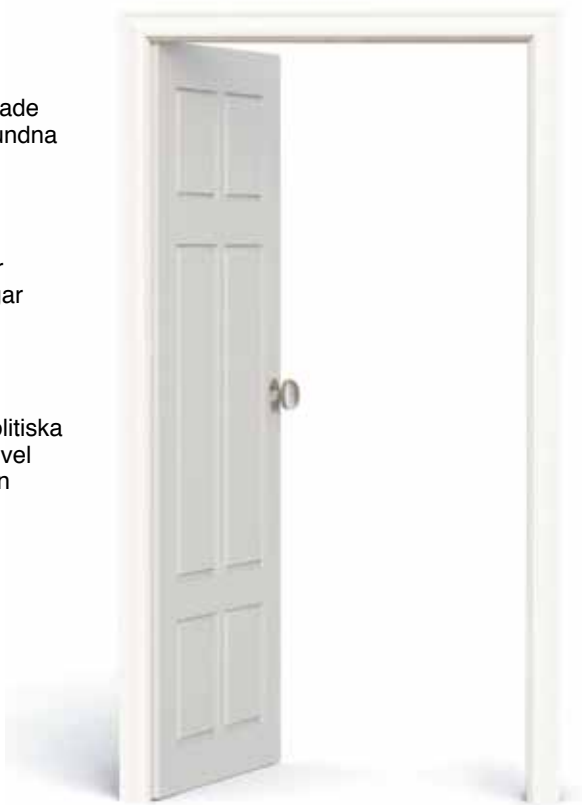
Wolseley kommunicerar aktivt och konstruktivt med alla som är intresserade av företagets framgång. Vi för regelbundna och öppna dialoger med våra kunder, leverantörer, anställda, aktieägare, analytiker, statliga myndigheter och tillsynsmyndigheter, icke-statliga organisationer, branschorganisationer och koncerner som främjar förbättringar för samhället och miljön samt utbildningsorganisationer.

## Politiska donationer

Wolseley ska inte ge bidrag till partipolitiska organisationer. Om du hyser något tvivel bör du söka ytterligare vägledning från bolagsjuristen och chefsjuristen.

## Ytterligare information

Koncernbolagets sekretariat.



# Hälsa och säkerhet

Wolseley ska sörja för en säker och sund arbetsmiljö och ska inte kompromettera någon individs hälsa eller säkerhet.

## Vägledning

- Wolseleys mål är att skapa en olycksfri arbetsplats och vi arbetar för fortsatta förbättringar vad gäller hälsa och säkerhet i vår verksamhet.
- Wolseley har stränga standarder vad gäller säkerheten för vår personal, våra produkter och verksamheter och för den miljö där personalen arbetar.
- Wolseley ska tillhandahålla den utbildning och de resurser som krävs för att den löpande verksamheten ska kunna bedrivas på ett säkert sätt.
- Wolseley ska som minst iaktta lokala hälso- och säkerhetslagar i varje land där vi är verksamma.
- Effektiv säkerhetshantering kräver ett aktivt engagemang av alla anställda.

## Ytterligare information

Koncernens hälso- och säkerhetspolicy.  
Produktsäkerhetspolicy.  
Förfarande för korrigerande åtgärder.  
Koncernens handlingsprogram för bolagsansvar  
Din HR-avdelning.  
Ditt hälso- och säkerhetsombud.



# Miljö

Wolseley ska bedriva sin verksamhet på ett sätt som minimerar avfall och minskar företagets negativa inverkan på miljön. Vi ska främja hållbar utveckling.

## Vägledning

Wolseley ska

- förhindra eller annars minimera verksamhetens skadliga effekter på miljön,
  - ständigt leta efter sätt att minska vår verksamhets och våra produkters miljöpåverkan,
  - tillhandahålla information och råd till våra kunder om hållbara och förnyelsebara produkter och tillhandahålla sådana produkter då det är lämpligt,
  - uppmuntra alla anställda att utföra sina arbeten enligt bästa miljöpraxis och minimera slöseri med naturresurser,
- regelbundet granska och rapportera omfattningen av koncernens åtgärder, initiativ och mål gällande miljön.

Enskilda affärsenheter ansvarar för att identifiera och fastställa sina egna mål för miljöförbättring samt initiativ för att uppnå dessa mål.

## Ytterligare information

Koncernens handlingsprogram för bolagsansvar.



# Anställda

Wolseley uppskattar sina anställda och deras mångfald. Vi ska utveckla vår personal och belöna dem rättvist.

## Vägledning

- För att uppnå våra mål inser vi att det ligger i Wolseleys intresse att vara en arbetsgivare som människor väljer att arbeta för. Vi kan uppnå detta genom att upprätthålla en positiv, ansvarsfull, öppen och välkomnande arbetsmiljö.
- Wolseley ska behandla sin personal rättvist och opartiskt, utan förutfattade meningar och aldrig tolerera någon form av trakasserier eller mobbning. Anställda förväntas vara öppna, ärliga, hövliga och behandla varandra med värdighet.
- Wolseley ska ge anställda möjligheter att utveckla sina färdigheter och kunskaper och hjälpa dem att utveckla meningsfulla karriärer och att maximera sina bidrag till vår affärsverksamhet.
- Wolseley strävar efter att uppfylla anställningsvillkoren och kräver att alla anställda gör detsamma. Vi vill tillhandahålla skäliga löner, förmåner och anställningsvillkor och vid behov nå överenskommelser om ändring av dessa när det är nödvändigt för att uppfylla verksamhetsmålen.
- Underlåtenhet att behandla anställda rätt kan utgöra ett brott mot anställningslagar och kan även utgöra ett disciplinbrott.

## Ytterligare information

HR-avdelningen.

Wolseleys affärsverksamheter har formella förfaranden vid klagomål som klargör vad som händer om anställda har problem som inte kan lösas tillfredsställande tillsammans med deras chef.

...juder möjligheter  
...talanger, ger  
...för prestationer  
...framstående  
**...respekterar** och vär  
...onliga och kulturella  
... Vi engagerar vår  
... att lyssna på och  
... deras behov.

# Sammanfattning av ytterligare information

Nedan anges de grundläggande principerna i dessa förhållningsregler samt bakomliggande policies och källor till ytterligare information.



## Iakttagande av lagen

Rättsavdelningen



## Bestickning och utbrott

Bedrägeripolicy  
Antikorruptionshandbok



## Be-rågeri

Bedrägeripolicy  
Antikorruptionshandbok  
Handbok med  
Wolseley-koncernens  
policies och rutiner



## Gåvor och gästfrihet

Bedrägeripolicy  
Antikorruptionshandbok



## Konfidentiell information

Regler om bolagsinformation  
Koncernens handelsregler  
Dataskyddspolicy  
IT-säkerhetspolicy  
Policy om acceptabelt bruk



## Intressekonflikter

Rutiner för affärer med  
relaterade parter  
Handbok med  
Wolseley-koncernens policies  
och rutiner



## Kunder och leverantörer



## Konkurrens

Konkurrenshandbok  
Utbildningsmaterial från  
rättsavdelningen



## Aktieägare och andra intressenter

Koncernbolagets sekretariat



## Hälsa och säkerhet

Koncernens hälso-  
och säkerhetspolicy,  
produktssäkerhetspolicy, förfarande  
för korrigerande åtgärder,  
koncernens handlingsprogram  
för bolagsansvar



## Miljö

Koncernens handlingsprogram  
för bolagsansvar



## Anställda

HR-avdelningen

# Kontakter

## **Richard Shoylekov**

Bolagsjurist och chefsjurist

Tfn: +44 118 929 8886+44 118 929 8886

E-post: richard.shoylekov@wolseley.com

## **Tom Brophy**

Vice chefsjurist

Tfn: +44 118 929 873944 118 929 8739

E-post: tom.brophy@wolseley.com

## **Terry Hall**

Chefsjurist, Nordamerika

Tfn: +001 (757) 989-2326+001 (757) 989-2326

E-post: terry.hall@ferguson.com

## **Christa Jorgensen**

Chefsjurist, DT-koncernen

Tfn: +45 3955 970045 3955 9700

E-post: cj@dtgroup.dk

## **Graham Middlemiss**

Chefsjurist, Wolseley UK

Tfn: +44 1926 705542+44 705542

E-post: graham.middlemiss@wolseley.co.uk

## **Erick Parraud**

Directeur Ressources Humaines et Organisation

Tfn: +33 141 925 070+33 141 925 070

E-post: erick.parraud@wolseley.fr

# Speak Up!

Telefonnummer för anmälan:

Land	Telefonnummer
Australien	0800 296864
Kanada	1877 6294092
Tjeckien	800 142495
Danmark	8088 3196
Finland	0800 918427
Frankrike	0800 917992
Ungern	06800 19423
Italien	800 875046
Luxemburg	800 24120
Nederländerna	08000 232 923
Norge	800 10417
Polen	00800 442 1226
Rumänien	0800 896 924
Slovakien	0800 005 112
<b>Sverige</b>	<b>0207 94898</b>
Schweiz	0800 838651
Storbritannien	0800 097 1130
USA	1877 467 9581

Speak Up!

Säker anmälan via webbplatsen: [www.intouchfeedback.com/wolseley](http://www.intouchfeedback.com/wolseley)

Pappret som används till detta dokument är från hållbar skog och bläcket har låg miljöpåverkan. Bruket där det produceras är ackrediterat enligt både ISO 9001 och ISO 14001.