



K.W. BRUUN

BUSINESS ETHICS

INDHOLD

Formål og værdier	3
Samfundsansvar	5
Business Ethics	6
Code of Conduct	7
Interne politikker	12
Skattepolitik	13
Politik for dataetik	14
Whistleblowerline	15



FORMÅL OG VÆRDIER

K.W. Bruun & Co er en dansk familiefondsejet koncern, der med udgangspunkt i ordentlighed og købmændskab har til formål at forvalte formuen ved aktivt og engageret ejerskab af sunde og værdiskabende selskaber og inspirerende arbejdspladser.

I K.W. Bruun står vi på skuldrene af mere end 100 års historie. 100 år, som har tilført os en rigdom af erfaring og gjort os til dygtige, ambitiøse og ordentlige købmænd med en unik tilpasningsevne, som er særlig for K.W. Bruun. Hver dag er vores historie en del af os, og hver dag arbejder vi målrettet på at skabe sunde selskaber, hvor værdierne ikke kun skabes forretningsmæssigt og økonomisk men i lige så høj grad menneskeligt. Selskaber, som vi stolt og trygt kan føre ind i fremtiden.

Vi skal være en inspirerende arbejdsplads for alle og skabe faglige udviklingsmuligheder til dem, der kan og vil. Vi udvikler og støtter vores dygtige og dedikerede medarbejdere, så de med baggrund i vores kerneværdier kan omsætte mål til handling. Det er forudsætningen for koncernens fremskridt i både menneskelig og målbar forstand. Vi har stor respekt for det samfund, vi er en del af. Vi engagerer os ved at bidrage til lokalsamfund, kulturarv og humanitære organisationer og gennem ansvarlige investeringer og virksomhedsførelse.

STYREPARAMETRE

- CARE i alt vi gør
- Sikre strategisk handlefrihed
- Formuebevarende virksomhedsdrift
- Kontrollere risici
- Balancere strategisk/langsigtet udvikling og kortsigtet profitoptimering



Anders Karl Bruun
Bestyrelsesformand

Maria Louise Bruun-Lander
Næstformand

CARE KERNEVÆRDIER

I K.W. Bruun har vi store visioner forankret i dybe værdier. Siden 1914 har vi arbejdet efter K.W. Bruuns værdier: Købmandskab, ordentlighed og grundlæggende respekt for medarbejderne. I dag kalder vi værdierne CARE: Commitment, Ambition, Responsibility og Excitement.

CARE er udtryk for vores medarbejderkultur, og CARE er den adfærd, vi stræber efter. CARE er også vores rettesnor for at udvikle vores medarbejdere og selskaber. Vi deler ansvaret for at passe godt på vores virksomhed til gavn for alle. Vi tror på, at den bedste idé vinder, og at den bedste idé kan komme fra alle niveauer i organisationen.

Vi er købmænd og bygger relationer for fremtiden. Vi holder det, vi lover, og gør det, vi siger. Vi er direkte, ærlige og inkluderende kolleger. Og vi er begejstrede for det, vi laver.

Hver dag er vi alle med til at videreskrive vores K.W. Bruun historie og kun igennem tæt samarbejde, dygtige og engagerede medarbejdere, gode samarbejdspartnere og kunder vil vi lykkes med at få hjulene til at køre og sikre fremtiden. Vi er en familie, som kan noget forskelligt. Derfor er vi gode sammen.



CARE
Dem vi er, og det vi gør

C

COMMITMENT

Vi skal være fleksible, tilpasningsdygtige og aldrig slippe det langsigtede mål af syne. Nytænkning og konstant udvikling sikrer den langsigtede berettigelse af vores virksomhed og dens arbejdspladser. Det gode købmandskab, ærlighed og konstant udfordring af os selv og vores branche er vores commitment.

A

AMBITION

Vi udvikler branchens bedste medarbejdere. Kun derigennem kan vi nå vores mål. Vi er ambitiøse og stiller krav. Alle skal bidrage positivt til at udvikle sig selv og vores gode arbejdsplads.

R

RESPONSIBILITY

Vi prioriterer vores ansvar over for virksomheden. Det, vi siger, er det, vi gør. Vi tror på, at vi kommer længst med at opføre os ordentligt. Respekt og høj grad af integritet er sammenhængskraften i vores arbejde og vores organisation. Vi vil hellere gå på kompromis med afkast end med vores værdier. Vores ansvar er et fælles ansvar.

E

EXCITEMENT

Vi elsker det, vi laver. Begejstring i hverdagen er essentielt i K.W. Bruun. Er du ikke begejstret, så vil vi gerne udfordres på dette, ligesom vi gerne vil udfordre dig på, hvordan du kan skabe begejstring i din hverdag og dit arbejde. Et positivt sind, dedikeret indsats og konstant udfordring af vores arbejds måde, er nøglen til vores succes.

SAMFUNDSANSVAR

I K.W. Bruun ligger det os meget på sinde at bidrage til det samfund, vi er en del af. Tilgangen til vores samlede samfundsansvar er bygget op om vores Business Ethics og vores kerneværdier CARE og skal sikre et højt niveau af ansvarlighed i vores aktiviteter i relation til medarbejdere, kunder, samarbejdspartnere og samfundet generelt.

Vi tager aktivt samfundsansvar gennem ejerskab, virksomhedsførelse og ansvarlige investeringer, der lever op til FN's Global Compact retningslinjer for arbejdstagerrettigheder, menneskerettigheder, miljø og antikorrupktion. Herved bidrager K.W. Bruun til flere af FN's 17 verdensmål, hvor vi vurderer, at de udvalgte otte mål er dem, vi har størst mulighed for at påvirke positivt.

→ Den samlede redegørelse for samfundsansvar er tilgængelig på www.kwbruun.com

UDVALGTE FN VERDENSMÅL

Arbejdstagerrettigheder	Menneskerettigheder	Miljø	Anti-korrupktion
<p>3 SUNDHED OG TRIVSEL</p> 	<p>5 LIGESTILLING MELLEM KØNNENE</p> 	<p>11 BÆREDYGTIGE BYER OG LOKALSAMFUND</p> 	<p>16 FRED, RETFÆRDIGHED OG STÆRKE INSTITUTIONER</p> 
<p>8 ANSTÆNDIGE JOBS OG ØKONOMISK VÆKST</p> 	<p>10 MINDRE ULIGHED</p> 	<p>12 ANSVARLIGT FORBRUG OG PRODUKTION</p> 	<p>17 PARTNERSKABER FOR HANDLING</p> 



BUSINESS ETHICS

K.W. Bruun Business Ethics er dybt forankret i vores CARE kerneværdier. Business Ethics hjælper os til at skabe compliance på tværs af alle selskaber, overholde lovgivning og guide os til at træffe de gode beslutninger, der giver kloge handlinger, og som skaber værdi for medarbejdere, koncernen, kunder, forretningspartnere og for vores samfund.

ET FÆLLES ANSVAR

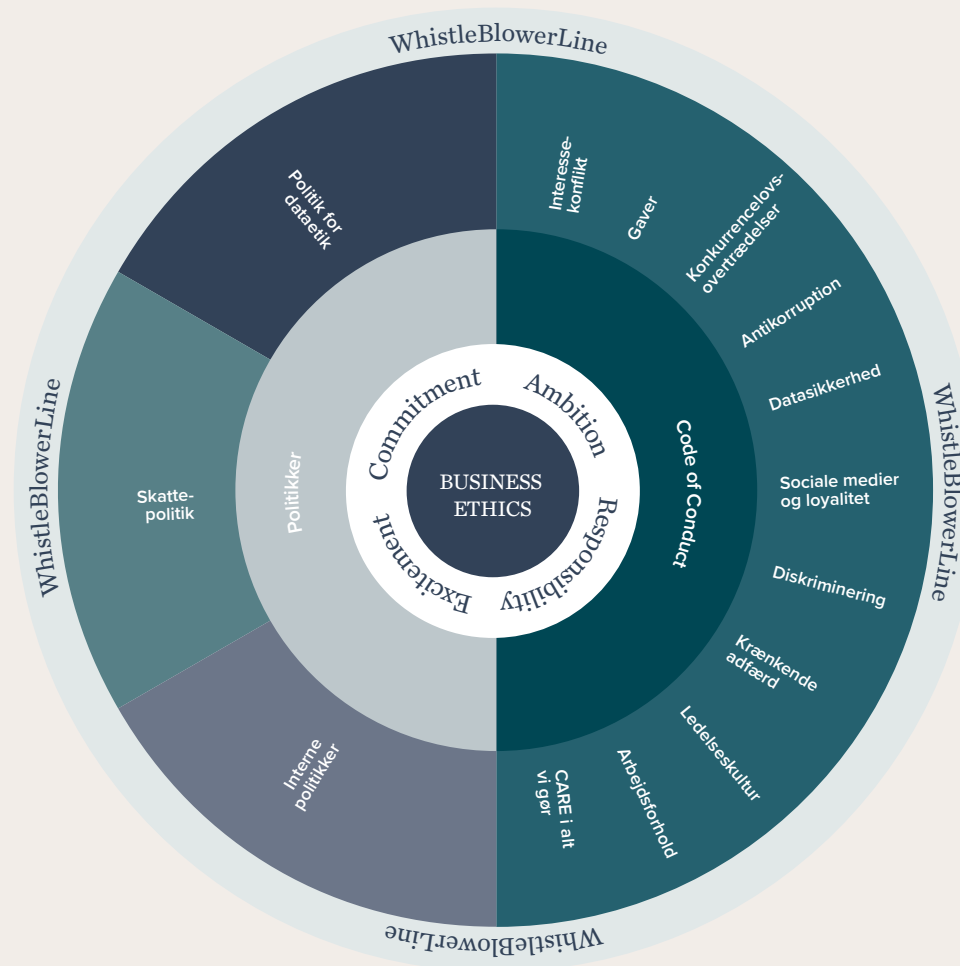
Business Ethics forpligter os til at udvise ordentlighed i vores adfærd og skabe en sund og effektiv virksomhed med et sundt arbejdsmiljø. Vi skal altid gøre det, der er det rigtige – også når det føles svært.

ANVENDELSE OG MISBRUG

Koncernens Business Ethics er gældende for alle ansatte og bestyrelsesmedlemmer i alle koncernens selskaber. Manglende overholdelse kan medføre straf i henhold til loven og/eller få konsekvenser i form af advarsel, opsigelse eller bortvisning. Ud over regler og politikker i Business Ethics er alle medarbejdere og bestyrelsesmedlemmer forpligtet til at overholde landets love og bestemmelser og forventes at være fortrolige med love og forskrifter, der vedrører ens specifikke arbejdsområde. Der er tillige et krav om at holde sig orienteret om politikker og retningslinjer på koncernens intranet; ShareMore.

SØG RÅD OG VEJLEDNING

Business Ethics er ikke en endegyldig liste over regelsæt og kan ikke dække alle spørgsmål og situationer. Hvis der er usikkerhed eller tvivl om, hvorvidt koncernens Business Ethics overskrides, eller hvis der er tvivl om lovgivning, er det vigtigt altid at bede om hjælp. Vi har alle et fælles ansvar for at værne om værdierne og principperne i Business Ethics. Spørg hellere en gang for meget end en gang for lidt.



CODE OF CONDUCT

11 GRUNDLÆGGENDE PRINCIPPER

Vores Code of Conduct er organiseret i 11 grundlæggende principper.

#1 CARE I ALT VI GØR

Vi skal tænke CARE i alt, hvad vi gør. Med CARE som vores kompas sikrer vi en åben, ærlig og inkluderende kultur, og at vores beslutninger altid skaber værdi. Vi holder det, vi lover, og vi gør det, vi siger.

#2 ARBEJDSFORHOLD

I K.W. Bruun stræber vi efter at udvikle inspirerende arbejdspladser, og vi lægger stor vægt på et godt arbejdsmiljø med fokus på trivsel, samarbejde og udviklingsmuligheder. Vi er også en sund og røgfri arbejdsplads, som ikke tillader nogen former for rusmidler i arbejdstiden.

→ Der henvises til ryge- og rusmiddelpolitik på koncernens intranet; ShareMore

Alle selskaber på minimum 10 ansatte skal have en arbejdsmiljøgruppe, hvis rolle er at bidrage til at sikre kollegers fysiske og psykiske trivsel. Arbejdsmiljøgrupperne fungerer også som beredskabsudvalg, der skal sikre, at vi er opmærksomme på stresssymptomer hos kolleger.

Vi sætter vores medarbejdere i centrum af vores forretning og ønsker, at alle får den glæde og succes i arbejdslivet, der tilstræbes uanset ambitionsniveau. Vi ser styrken i forskellighed, og vi respekterer hinanden for dem, vi er. Vi skal sige vores mening uden at blive personlige, og vi skal lytte, så dialog, samarbejde og feedback forbliver konstruktiv. Vi skal spille hinanden gode, så vores idéer og kollektive viden danner grundlag for vores evne til innovation og i sidste ende vejen til yderligere succes.

#3 LEDELSESKULTUR

I K.W. Bruun stiller vi høje krav til vores ledere ud fra både et fagligt og menneskeligt aspekt. En succesfuld leder anerkender og efterlever vores CARE-værdier og når ambitiøse mål uden at gå på kompromis. Viljen til at vinde er stor, og vejen dertil er brolagt med respektfuld kommunikation og stærk holdånd. Vores ledere har stor indsigt i ansvarsområder og motiverer og anerkender sit team og ved, at den bedste idé kan komme fra alle.

Åbenhed og ærlighed danner grobund for en inkluderende og tillidsvækkende kultur, hvor alle kan føle sig trygge, tør sige sin mening og stille spørgsmål.



#4 KRÆNKENDE ADFÆRD

K.W. Bruun skal være et godt, sundt og trygt sted at arbejde, og vi tolererer ingen form for krænkende adfærd som mobning, seksuel chikane, sexismen eller andre måder, hvorpå krænkelser kan forekomme, og som opfattes som nedværdigende, krænkende eller stødende.

Hvad er mobning?

Eksempler på mobning kan være: Bagtalelse, sladder, nedgørelse, groft sprogbrug, tilbageholdelse af vigtig information af betydning for personens arbejdsopgaver, sabotage af personens arbejde mv.

Hvad er sexchikane?

Eksempler på sexchikane kan være: Kys, berøringer på bryst og/eller i skridt, klap bagi og berøringer af ryg og lænd. Uvelkomne eller upassende forespørgsler om seksuelle emner, opfordringer til seksuelt samkvem mv. kan også opfattes som sexchikane.

Hvad er sexismen?

Sexisme er en fordom eller diskrimination baseret på køn, og det kan f.eks. komme til udtryk ved udtalelser eller adfærd, som bidrager til at skabe et kønsundertrykkende miljø. Det kan f.eks. være en udtalelse som: "Det var udmærket klaret, og så af en kvinde", eller det kan være latterliggørelse af mænd, som tager barsel.

Hvor går grænsen?

Vi har altid ret til at sige fra, når vores grænser bliver overskredet, uanset hvad andre mener om sagen. Det er uden betydning, om handlingerne er udtryk for ubetænksomhed eller et decideret ønske om at krænke. Man kan således ikke undskylde en groft krænkende handling med f.eks. klodsethed eller humor.

Krænkende adfærd skal stoppes

Ingen skal føle sig krænket, og vi opfordrer derfor alle medarbejdere, som enten selv føler sig krænket, eller som oplever, at en kollega bliver krænket, til at henvende sig til selskabets CEO, bestyrelsesformand eller HR. Grovere tilfælde af krænkende adfærd kan også indberettes via vores WhistleBlowerLine. Alle henvendelser behandles fortroligt og seriøst.

#5 DISKRIMINERING

I K.W. Bruun behandler vi hinanden med respekt og værdighed og tolererer ikke nogen form for diskrimination baseret på race, hudfarve, handicap, køn, alder, seksuel orientering, politisk anskuelse samt religion og tro. Vores rekruttering og andre ansættelsesrelaterede beslutninger baseres udelukkende på ikkediskriminerende kriterier som ligestilling, kvalifikationer, erfaringer, indsats og potentiale.



#6 SOCIALE MEDIER OG LOYALITET

Vi anerkender de mange fordele, som de sociale medier giver koncernens selskaber. Trods det skal vi alle være bevidste om det digitale aftryk, vi efterlader, og vi skal tænke os om en ekstra gang, inden vi poster et opslag.

Vores onlineadfærd skal afspejle vores offline adfærd, hvor vi overholder loven, opfører os etisk og prioriterer datasikkerhed. Vi er bevidste om, at der følger et ansvar og en

gensidig respekt med vores ytringsfrihed, og det forventes, at alle er opmærksomme på koncernens omdømme, når digitale medier anvendes i privat og arbejdsrelateret sammenhæng som f.eks. fejring af professionelle succeser, milepæle, nyheder, produkttaler eller lignende.

Utilfredsheder diskuteres med nærmeste leder eller HR og ikke i offentligt forum. Vi diskuterer heller ikke fortrolige oplysninger uden for arbejdspladsen eller på anden måde offentligt.

Vi har alle tavshedspligt om selskabets og koncernens forhold under og efter ansættelsen. Vi har også tavshedspligt om forhold, som vi i øvrigt bliver bekendt med i kraft af vores stillinger, og som ifølge sagens natur ikke bør komme til tredjemands kundskab.

K.W. Bruun kan til enhver tid forbyde/begrænse tjenester/apps på firmamobiltelefoner.

#7 DATASIKKERHED

I K.W. Bruun behandler vi alle kategorier af persondata, både almindelige og følsomme personoplysninger. Derfor er det vores pligt i tråd med gældende lovgivning at beskytte retten til privatliv og sikre, at den registreredes persondata altid er optimalt beskyttet. Vi har implementeret foranstaltninger, der sikrer mod enhver form for misbrug, og mod at uvedkommende kan tilegne sig adgang til de systemer, der håndterer både persondata og fortrolige forretningsdata.

→ Der henvises til persondatapolitik på koncernens intranet; ShareMore





#8 ANTIKORRUPTION

K.W. Bruun er en professionel, ærlig og troværdig koncern, arbejdsgiver og forretningspartner. Vi tager stærk afstand fra enhver form for korruption og bestikkelse og stræber efter at forebygge og undgå enhver påvirkning af ikkeforretningsmæssige hensyn og interesser.

Korruption underminerer legitime aktiviteter og kan have alvorlige konsekvenser for medarbejdere og koncern og for de fundamentale værdier i vores samfund. Korruption er uærlig opførsel, og K.W. Bruun forbyder alle former for korruption og accepterer heller ikke omstændigheder, der kan skade vores omdømme. Korruption er misbrug af betroet magt for egen vindings skyld og kan blandt andet bestå i underslæb, bedrageri, afpresning og bestikkelse. Vi må aldrig tilbyde eller acceptere betaling eller love, give, bede om eller modtage upassende gaver, rejser, hotel, returkommission, genstande og tjenester for at sikre en konkurrencefordel eller for egen vindings skyld. Indirekte korruption gennem tredjepart er på lige fod uacceptabel og har samme alvorlige konsekvenser som direkte korruption.

Vi driver udelukkende forretning med ansvarsbevidste samarbejdspartnere og tolererer ikke nogen handlinger, som bevidst støtter økonomisk kriminalitet, herunder hvidvaskning af penge.

#9 KONKURRENCELOVSOVERTRÆDELSE

Vores konkurrencefordele skal hentes i kvaliteten af vores arbejde frem for uetisk og ulovlig forretningspraksis. Vi skal være med til at sikre den frie konkurrence og særligt sikre overholdelse af lovgivningen på området. Vi må aldrig indgå i konkurrencebegrænsende aftaler eller praksis, herunder fastprisaftaler med forhandlere, kartelordninger med vores konkurrenter, misbrug af dominerende stilling og misbrug af økonomisk afhængighed. Alle har derfor pligt til at sikre overholdelse af K.W. Bruuns politik for overholdelse af konkurrencereglerne.

→ Der henvises til politik for overholdelse af konkurrencereglerne på koncernens intranet; ShareMore

Indberet altid kendskab til eller mistanke om brud på konkurrencereglerne til selskabets CEO eller HR eller benyt vores WhistleBlowerLine, hvor der også kan indberettes anonymt. Alle henvendelser behandles fortroligt og seriøst.

#10 GAVER

I K.W. Bruun er vi bevidste om, at forretningsrelationer bygges og opretholdes via netværk og social interaktion. Gaver kan derfor også blive opfattet som bestikkelse. For at udelukke enhver tvivl om bestikkelse eller "kammerateri" i forbindelse med forretningsrelationer er gaver derfor kun tilladt inden for følgende regler:

Gaver fra samarbejdspartnere må kun gives til selskabet og ikke til enkeltpersoner, medmindre der er tale om effekter til en værdi af maks. 500 kr. Det skal skriftligt meddeles til leverandører, hvis en gave af større værdi modtages, og gaven skal afleveres til selskabets CEO til brug ved en fælles begivenhed. Der dispenseres fra denne regel ved 25-, 40- og 50-års jubilæer, 50-, 60- og 70-års fødselsdage og ved fratrædelsesreceptioner.

Tilbud om deltagelse i forskellige former for events må kun modtages, hvis det er godkendt af nærmeste chef.

Gaver til samarbejdspartnere må gives ved 25-, 40- og 50-års jubilæer, 50-, 60- og 70-års fødselsdage og ved fratrædelsesreceptioner og forhandleråbninger og må maks. have en værdi af 1.000 kr. Enhver afvigelse fra ovenstående beløbsgrænse skal godkendes af CEO for selskabet.

Offentligt ansatte må som udgangspunkt aldrig modtage gaver eller andre fordele – uanset værdien. Det gælder også invitationer til arrangementer.

#11 INTERESSEKONFLIKTER

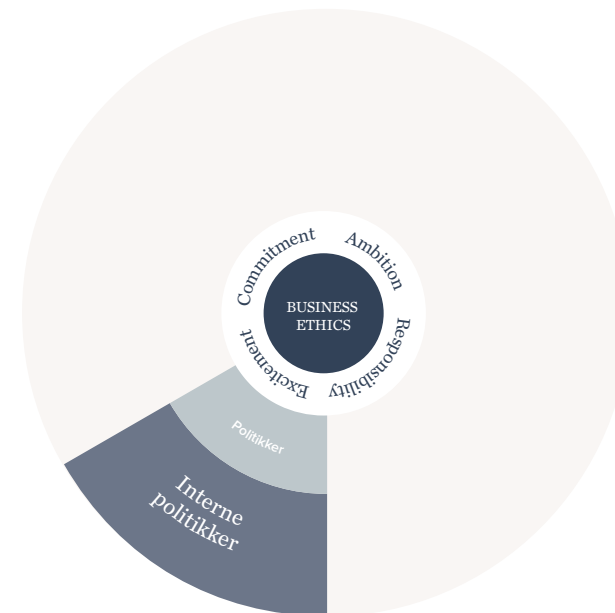
Det forventes, at alle i K.W. Bruun altid arbejder i koncernens bedste interesse og træffer beslutninger ud fra et armlængdeprincip. Vi tolererer ikke nepotisme, herunder fortrinsbehandling af venner, familier eller andre nære relationer. Interessekonflikter kan være faktiske eller potentielle og opstår, når personlige interesser som familie eller venner har økonomisk interesse i virksomheden, virksomhedens leverandører eller kunder og derved påvirker og forringer beslutninger og evnen til at handle objektivt. Interessekonflikter findes i mange henseender som f.eks. kontraktforhold, indkøb, rekruttering og lignende situationer, og i sådanne tilfælde er der oplysningspligt til nærmeste leder, der vurderer, om der er en interessekonflikt eller ej.

Bibeskæftigelser, frivilligt arbejde, bestyrelsesposter, egne selskaber m.m. skal oplyses og accepteres af leder og HR.



INTERNE POLITIKKER

I K.W. Bruun ønsker vi, at vores interne politikker, regler og procedurer er tilgængelige, nemme at anvende og skaber klarhed.



I Business Ethics fremgår de to politikker, som vi har offentliggjort; skattepolitik og politik for dataetik. Derudover har vi en række interne politikker på koncernens intranet; ShareMore, herunder koncernpolitikker som f.eks. politik for overholdelse af konkurrencereglerne samt politikker gældende for de enkelte selskaber som f.eks. politik for hjemmearbejde. Det er et krav, at alle ansatte efterlever politikker, regler og generelt holder sig opdateret jfr. også "Anvendelse og Misbrug" på side 6.

SKATTEPOLITIK

Fundamentet i K.W. Bruun koncernens værdisæt er at agere ordentligt og ansvarligt. Det er koncernens mål at være i overensstemmelse med relevante myndigheders krav herunder at betale den korrekte skat efter de gældende skatteregler. Det er en obligatorisk del heraf at bidrage med skattebetalinger i de lande hvor K.W. Bruun har aktivitet, for derigennem at bidrage til samfund og landenes udvikling.

Skatteplanlægning

Skatteplanlægningen sker med begrundelse i kommercielt betingede forhold og ikke et ønske om at arbejde med aggressiv skatteplanlægning. K.W. Bruun benytter sig ikke af selskaber med skatteincitament og har ikke aktiviteter i skattelylande, som findes på EU's liste over jurisdiktioner*, der ikke er åbne for fair beskatning eller som fremmer skadelig skattebegunstigelse.

Skattebetaling

Ud over selskabsskat i Danmark og Sverige, og en betydelig aktivitet med afgifter og registreringsafgift i Danmark, har K.W. Bruun momspligtigt salg og betaling af beskattet løn, der alle bidrager med indtægter til skattemyndighederne i de lande, hvor koncernen har selskaber og aktivitet.

Governance

Det er K.W. Bruun koncernens politik at samarbejde med myndigheder med gensidig respekt, transparens, faglig sparring og udvise tillid via en åben og konstruktiv dialog. Sparring med myndighederne sker centralt i de lande K.W. Bruun har selskaber og aktiviteter, som er relevant i forhold til de kommercielle aktiviteter. Dette sker ved en fast kontaktperson, som faciliterer kontakt med myndighederne og sikrer adgang og opfølgning i forbindelse med kontroller. K.W. Bruun har ligeledes en fast kontaktansvarlig hos Skattestyrelsens afdeling for store selskaber, som medvirker til en effektiv og åben dialog.

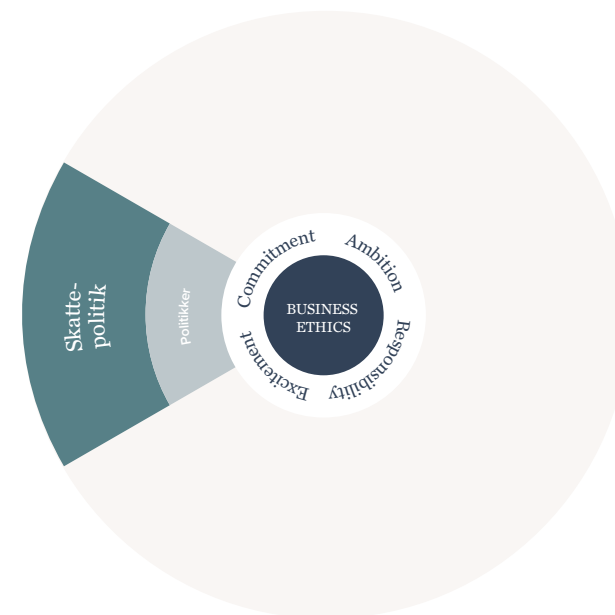
Håndtering af skat er forankret i ledelsen af K.W. Bruun. Forankringen sker i selskabernes ledelseslag, det vil sige fra bestyrelse, topledelse, audit komite og videre til forretningsfunktionerne i hvert koncernselskab. Via en central governance for skat sikres en korrekt, ensartet og hurtig håndtering af opgaver og håndtering af ændringer og konsekvenser inden for skatteområdet.

FN's verdensmål

Skattepolitikken har en eksplicit målsætning om, at hvert selskab i K.W. Bruun betaler korrekte skatter og afgifter, hvilket bidrager til finansiering af samfundets udvikling. Koncernens skattepolitik og skattepraksis medvirker herved indirekte til opfyldelse af flere af FN's 17 verdensmål** primært nr. 16 om ansvarlige institutioner og nr. 17 om partnerskab for bæredygtig udvikling.

Compliance

Ansvaret for at opfylde dokumentationskrav og generel opfyldelse af reglerne er forankret i alle ledelseslag og



funktioner. Ansvaret for den interne opfølgning, vedligeholdelse af praksis, samt sikring af den relevante faglige kompetence er placeret i økonomifunktionen. Økonomifunktionen er repræsenteret med en intern eller ekstern skatterådgiver med højt kompetenceniveau inden for skat. I situationer hvor der kan opstå et skatte- eller afgiftsproblem, hvor den nationale skattepraksis fra myndighederne formodentlig vil medføre skat, er det K.W. Bruun koncernens politik at indgå i denne praksis og betale den potentielle skat. Efterlevelse og fortolkning af skattereglerne betyder, at K.W. Bruun til enhver tid har en målsætning om at være i "grøn zone", så der ikke kan opstå en bevist unddragelse af skatte- eller afgiftsbetaling.

I praksis overholdes reglerne ved, at forventede og aktuelle problemer behandles i audit komiteen og i bestyrelsen, at der sker en intern opfølgning i hvert selskab og kompetencerne vedligeholdes.

→ Seneste offentliggjorte skattebetalinger er opdateret på www.kwbruun.com

* <https://www.consilium.europa.eu/da/policies/eu-list-of-non-cooperative-jurisdictions/>
 ** <https://www.verdensmaalene.dk/maal>

POLITIK FOR DATAETIK

I K.W. Bruun er vi bevidste om det større dataetiske ansvar, der følger med den hastige teknologiske udvikling, og vi imødekommer et behov for en etisk ramme for anvendelse og udvikling af data, som går længere end de lovkrav til datahåndtering, som findes i EU's databeskyttelsesforordning (GDPR) og databeskyttelseslovgivningen.

Dataetiske værdier

Ordentlighed og ansvarlighed er en del af vores DNA, og derfor er det også vores pligt at beskytte retten til privatliv og sikre, at registrerede data beskyttes. I K.W. Bruun behandler vi forskellige typer data. Det gælder både data, der er fortrolige af forretningshensyn, og personoplysninger, der er både almindelige og følsomme.

Alle persondata opbevares tilstrækkeligt sikret, således uvedkommende ikke kan tilgå data ved tyveri for eksempel ved kryptering af data. Fra et dataetisk perspektiv lægger vi vægt på en datahåndtering, der har fokus på værdierne; tillid, datakvalitet og gennemsigtighed.

Tillid

Vi har, i takt med udviklingen, konstant fokus på optimering af vores digitale forretningsmodeller rettet mod både interne og eksterne interessenter. Vi tillægger derfor persondata en stor værdi, således vi effektivt kan levere en professionel og målrettet oplevelse og service. Tillid er derfor væsentlig for os.

Tillid gør os effektive og gode til at inddrage data og træffe beslutninger på et grundlag, der også tager afsæt i menneskene bag vores data. Derved opnår alle parter en øget værdi.

Datakvalitet

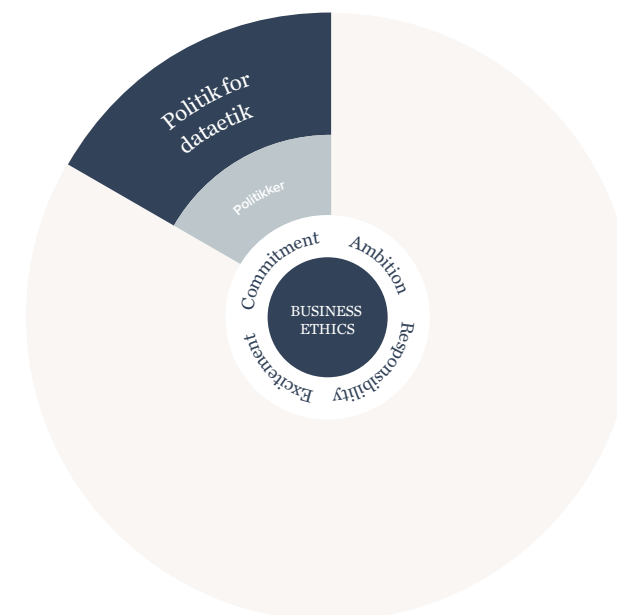
Vi modtager og indsamler data med en række forskellige formål. Det rækker fra kundehenvendelser med kontaktoplysninger, over registrering af data på kunder i forbindelse med køb af for eksempel serviceaftaler, hvor der løbende skal ske fakturering. Derudover registreres også personer, der ønsker at modtage diverse nyheder og tilbud. På hvert område foretages der en vurdering af, hvordan blandt andet data indsamles, registreres, opbevares, eventuelt videregives og slettes.

Ved igangsættelsen af nye aktiviteter eller udvikling af nye digitale løsninger, arbejder vi ud fra en privacy by design-tilgang. Det betyder, at der sker overvejelser omkring hvilke persondata, der vil indgå, den behandling data vil indgå i, og hvem der vil have adgang til data. Der er fokus på at sikre, at det kun er de til formålet nødvendige data, der indsamles.

I forhold til vores medarbejdere behandler vi udelukkende de afgivne data i tilknytning til ansættelsen. Vi minimerer omfanget af data ved kun at behandle de personoplysninger, der er nødvendige og tilstrækkelige til efterlevelse af de angivne formål. Medarbejdernes data er kun tilgængelige for relevante personer i forbindelse med opfyldelsen af formålet.

Gennemsigtighed

Vi har fokus på at skabe en transparent datahåndtering, hvor kunder og medarbejdere har kendskab til deres rettigheder, herunder ret til indsigt, ret til berigtigelse, ret til sletning, ret til dataminimering, ret til indsigelse, ret til tilbagekaldelse af samtykke samt ret til dataportalitet.



Ansvar og opfølgning

Det er selskabernes direktion, der har ansvar for, at koncernens politik for dataetik implementeres i alle selskaber på alle organisatoriske niveauer. Ansvaret for at integrere politik om dataetik i den daglige drift ligger på ledelsesniveau. Alle medarbejdere i koncernen skal respektere retten til privatliv og bidrage til ansvarlig og etisk dataadfærd. Alle har derfor pligt til at sikre overholdelse af K.W. Bruuns medarbejderinstruks for behandling af personoplysninger "politik for persondata", som kan findes på koncernens intranet; ShareMore.

Indberet altid kendskab til eller mistanke om brud på databeskyttelseslovgivningen til selskabets GDPR & Compliance Manager eller benyt vores WhistleBlowerLine, hvor der også kan indberettes anonymt. Alle henvendelser behandles fortroligt og seriøst.

K.W. Bruun koncernen vurderer løbende, og mindst en gang årligt, om politikken skal ajourføres.

WHISTLEBLOWERLINE

Vi har alle et ansvar for at passe godt på vores virksomhed og for at værne om en åben, ansvarlig og tillidsfuld kultur. Står du alene med en begrundet mistanke om adfærd, der er alvorlig eller ulovlig, og som vedrører os, kan du trygt og fortroligt anvende vores WhistleBlowerLine – WBL.

WBL er en sikker ekstern onlineplatform, hvor alle ansatte trygt kan rejse eventuelle bekymringer og indberette ulovligheder og alvorlige forhold uden at bekymre sig om repressalier for at være samvittighedsfuld og tage ansvar.

Hvem kan indberette?

Alle ansatte og bestyrelsesmedlemmer i koncernen.

Hvad kan indberettes?

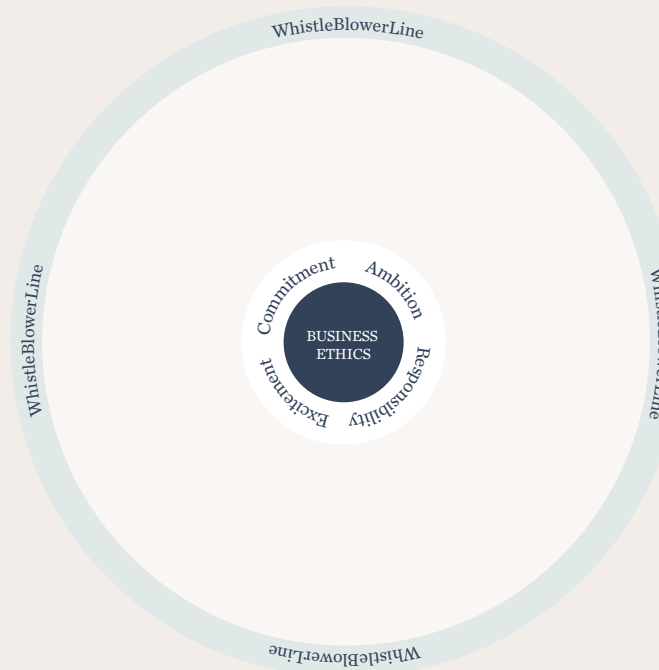
Du kan indberette alvorlige forhold eller mistanke herom. Dette omfatter alvorlige overtrædelser af gældende love, regler, væsentlige interne politikker og retningslinjer som f.eks. økonomisk forbrydelse, fysisk overgreb, seksuelt misbrug, krænkelse af menneskerettighederne, forhold der er i strid med arbejdssikkerhed og grov chikane.

Hvad kan ikke indberettes?

Der er forskellige regler for, hvilke typer personoplysninger du må indberette, afhængigt af om du er ansat i et selskab med flere eller færre end 50 ansatte, og afhængigt af om du er ansat i Danmark eller Sverige. Derfor anbefaler vi, at du altid orienterer dig i whistleblowerpolitikken for det selskab, du er ansat i, før du indberetter.

Indberetning i god tro vs. ond tro

Indberetter du din bekymring i god tro, vil det aldrig få negative konsekvenser for dig, heller ikke hvis det ved nærmere undersøgelser viser sig, at der ikke er begået noget strafbart. Indberetter du derimod bevidst i ond tro som for eksempel falske anklager eller usande oplysninger, kan det imidlertid have retlige, herunder ansættelsesretlige konsekvenser.



Kan jeg være anonym?

Det er muligt at indberette med fuld anonymitet, men det kan hjælpe sagen, hvis du stiller dig til rådighed for yderligere forespørgsler. Hvis du vil sikre din anonymitet, er det vigtigt, at du ikke benytter koncernens IT-udstyr eller netværk, når du indberetter.

Hvordan indberetter jeg?

Du indberetter ved skriftligt at udfylde en formular på Whistleblowerline, hvor der også kan uploades dokumentation for forholdet.

→ [Whistleblowerline](#)

Hvem modtager indberetningen?

Din indberetning modtages af en særlig kvalificeret advokat hos Advokatfirma Holck-Andersen & Tyge Sørensen A/S. Alle indberetninger vil blive behandlet omhyggeligt og strengt fortroligt. Hvis advokaten vurderer, at indberetningen er omfattet af WBL'en gives den videre til HR-komiteén med en anbefaling om den videre proces. Komiteén består af Maria Bruun-Lander, næstformand K.W. Bruun & Co A/S, samt bestyrelsesmedlemmer Bo Gjetting, Dorte Barlebo Madsen og Lars Ive. Denne underretning er altid uden whistleblowerens identitet, med mindre du giver samtykke til videregivelse af dine identitetsoplysninger.

Er du ansat i K.W. Bruun Import AB, vil din indberetning blive givet videre til HR-direktør Ulla Egelund og ikke til HR-Komiteén. Det skyldes forskellige regler i Danmark og Sverige.

Hvad sker der efter min indberetning?

Falder indberetningen inden for WBL vil HR-komiteén hhv. HR-direktøren sørge for opfølgning og de nødvendige tiltag for at imødegå forholdet. Det kan være en disciplinær handling mod de rapporterede personer, politianmeldelse eller indberetning til anden offentlig myndighed.

Hvordan bliver du orienteret?

Du får en bekræftelse gennem onlineplatformen senest 7 dage efter din indberetning. Senest 3 måneder efter denne bekræftelse, får du feedback om, hvad din indberetning har medført.

Hvis du vil vide mere, finder du den fuldstændige whistleblowerpolitik på WBL-platformen. her kan du også se hvordan persondata behandles i WBL'en.





K.W. BRUUN