

ADFÆRDSKODEKS

Vores vision er at levere førende tekniske løsninger til en bæredygtig fremtid. For at leve op til vores vision skal vi hele tiden udvikle os, men aldrig ved at gå på kompromis med princippet om at være en ansvarlig virksomhed. I vores adfærdskodeks beskriver vi, hvordan vi alle skal agere for at drive vores virksomhed på en etisk, social og miljørigtig måde.

Bondys decentraliserede organisation er baseret på frihed under ansvar. Vi giver stor individuel frihed, men stiller også tydelige krav. Adfærdskodekset indeholder det fælles grundlag for vores ansvarlige virksomhed. Et fælles grundlag gør det nemmere for den enkelte at tage ansvar.

Om adfærdskodekset

Adfærdskodekset er sammen med vores kerneværdier (enkelhed, effektivitet, forandring, ansvar og frihed) grundlaget for, hvordan vi optræder og agerer i vores daglige arbejde. Adfærdskodekset indeholder de etiske værdier, som efter Bondy's opfattelse skal gælde i vores virksomhed, angiver minimumsniveauet for acceptabel adfærd og omfatter alle medarbejdere i selskabet. Bondy accepterer ikke handlinger, der er i strid med adfærdskodekset. Kodekset er baseret på FN's Global Compact, ILO's kernekonventioner, FN's Verdenserklæring om Menneskerettigheder og OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder, konkurrencelovgivning og regler for antikorrupsion.

Dette adfærdskodeks er vedtaget af bestyrelsen i Bondy LMT A/S, og ændringer eller dispensationer kan kun besluttes af bestyrelsen.

GENERELLE PRINCIPPER

Forretningsevirsomheden er baseret på tætte, langsigtede relationer til kunder, leverandører og andre samarbejdspartnere, og vi stræber efter at blive betragtet som en troværdig, langsigtet og pålidelig samarbejdspartner. Derfor er det vigtigt, at forretningsvirsomheden ikke kun drives ud fra virksomhedsøkonomiske krav, mål og retningslinjer, men også at de opfylder høje krav til integritet og etik. Som minimum skal vi overholde gældende love og regler i alle de lande, hvor selskabet driver virksomhed. Bondy vælger primært at samarbejde med leverandører, som deler vores principper. De er beskrevet i dette adfærdskodeks og i vores adfærdskodeks for leverandører.

MENNESKERETTIGHEDER

Alle, som direkte eller indirekte arbejder for Bondy, har ret til, at deres grundlæggende menneskerettigheder opfyldes i overensstemmelse med FN's generelle menneskerettighedserklæring.

Ansættelsesvilkår

De ansættelsesvilkår, herunder løn og arbejdstider, som tilbydes vores medarbejdere, skal mindst opfylde minimumskravene i national lovgivning og overenskomster. Alle medarbejdere skal have skriftlige ansættelseskontrakter og informeres om ansættelsesvilkårene. Løn, arbejdstider og vilkår skal være fair og rimelige.

Arbejds miljø

Vi stræber efter at være en respekteret arbejdsgiver og løbende forbedre sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen. Vi skal sørge for et godt arbejdsmiljø set ud fra en fysisk, psykisk og social synsvinkel samt stræbe efter at være en attraktiv arbejdsgiver med hensyn til medarbejdernes personlige udvikling. De nødvendige sikkerhedsforanstaltninger skal træffes, herunder at stilles relevant sikkerhedsudstyr, oplæring og information til rådighed. Relationen til og mellem

medarbejderne skal være baseret på gensidig respekt. Vi skal som minimum nøje overholde nationale sundheds- og sikkerhedslove samt de sundheds- og sikkerhedsbestemmelser, som følger af indgåede aftaler og/eller overenskomster.

Børnearbejde

FN's konvention om børns rettigheder, ILO's konvention (nr. 138) om mindstealder for adgang til beskæftigelse og ILO's konvention (nr. 182) om forbud mod og omgående indsats til afskaffelse af de værste former for børnearbejde udgør retningslinjerne for al vores virksomhed.

Disciplinære foranstaltninger

Medarbejderne skal behandles med respekt og værdighed. Ingen medarbejder må under nogen omstændigheder udsættes for korporlig afstraffelse eller andre former for fysisk, seksuel eller psykologisk afstraffelse, chikane eller tvang. Der må ikke foretages fradrag i lønnen som disciplinær straf, medmindre dette er omfattet af en kollektiv overenskomstaftale eller sker i henhold til lov.

Foreningsfrihed

Medarbejderne skal have frihed til at udnytte deres lovbestemte ret til at være medlem af, etablere eller arbejde for organisationer, der repræsenterer deres interesser som arbejdstagere.

Ligestilling, mangfoldighed og diskrimination

Vi tillader ikke diskrimination eller chikane af nogen art. Koncernens medarbejdere skal have lige udviklingsmuligheder uanset køn, alder, etnisk oprindelse, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, handicap eller andre særegne kendetegn. I de tilfælde hvor der f.eks. er lønforskel mellem mænd og kvinder, skal vi aktivt arbejde for at udligne dem. Vi gør også en indsats for en mere ligelig kønsfordeling og for at give lige ret til forældreorlov.

Tvangsarbejde

Vi accepterer ikke tvangsarbejde eller ufrivilligt eller ulønnet arbejde af nogen art. Det gælder også aftaler under tvangsmæssige forhold og anvendelse af illegal arbejdskraft. Vi accepterer heller ikke metoder, der begrænser medarbejdernes frie bevægelighed. Ingen må mod sin vilje fastholdes i arbejde.

Politisk engagement

Vi er politisk neutrale. Vores firma navn eller nogen som helst ressourcer under selskabets kontrol må anvendes til at fremme politiske partiers eller kandidaters interesser.

FORRETNINGSETIK

Antikorruption

Vi accepterer ikke korruption, bestikkelse eller unfair konkurrencebegrænsende tiltag. Indkøb, salg og markedsføring af vores produkter og tjenester skal foregå professionelt og i overensstemmelse med relevante love og regler.

Vi overholder gældende love og regler om antikorruption.

Betingelser for rabatter, provisioner og bonusser skal være rimelige og oplyses skriftligt.

Vi må ikke tilbyde eller give utilbørlig betaling eller anden godtgørelse til personer eller organisationer med det formål at få personen eller organisationen til at indlede eller bevare en forretningsrelation til vores selskab. Vi må ikke direkte eller indirekte forlange eller acceptere nogen form for utilbørlig betaling eller anden godtgørelse med det formål at indlede eller bevare en forretningsrelation. Ingen medarbejder må give eller modtage gaver, vederlag, fordele eller tilbud, der kan anses for at være en utilbørlig fordel.

Gaver til medarbejdere hos myndigheder eller i forbindelse med offentlige udbud er aldrig tilladt.

Vi må ikke gøre forretninger med kunder eller leverandører, hvor vi har grund til at tro, at de ikke overholder vores regler om antikorruption.

Konfliktområder

Vi skal sikre, at ingen af vores forretninger på nogen måde støtter krig, konflikter, ekstremisme, hvidvaskning af penge, narkotika- eller slavehandel. Dette omfatter også brug af konfliktminerale.

Virksomhedens ejendom og ressourcer

Vi respekterer andre virksomheders aktiver og beskytter vores materielle og immaterielle aktiver mod tab, tyveri, uautoriseret adgang og misbrug. Bondys ejendom og ressourcer må ikke bruges til personlig vinding, i bedragerisk øjemed eller på anden utilbørlig måde.

Kunder og leverandører

Vi stræber efter at tilbyde produkter og tjenester, som opfylder eller overgår kundernes forventninger. Vi baserer relationen til vores forretningspartnere på sunde forretnings- og markeds-mæssige metoder, høje etiske standarder samt fair og klare aftaler.

Upartiskhed og interessekonflikter

Vores forretningsrelationer skal være upartiske, og alle forretningsmæssige beslutninger skal træffes ud fra selskabets interesser uden hensyntagen til personlige relationer eller

fordele. Interessekonflikter mellem medarbejdere og selskabet skal undgås. Medarbejdere må ikke deltage i aktiviteter, som er i strid med selskabets interesser.

Sund konkurrence

Vi støtter fair og fri konkurrence i alle dele af vores virksomhed.

Prissamarbejde og markedsopdelinger mellem konkurrenter, prisstyring af forhandlere, innovationsbegrænsning, udveksling af forretningshemmeligheder eller andre konkurrencebegrænsende tiltag er ikke tilladt. I forhold til konkurrenter må vores medarbejdere bl.a. ikke diskutere opdeling af markeder, priser eller andre vilkår eller omkostninger, der kan påvirke priser. Hvis vi bliver kontaktet med forslag om et sådant samarbejde, eller hvis der opstår en situation, hvor det er vanskeligt at vurdere, om noget er tilladt, skal det rapporteres til nærmeste chef eller chefens chef.

Hvis en konkurrencemyndighed foretager et uanmeldt kontrolbesøg, skal medarbejderne samarbejde med myndighedernes repræsentanter og må ikke på nogen måde hindre kontrollen.

Regnskabsføring og rapportering

Alle økonomiske transaktioner skal bogføres og rapporteres i overensstemmelse med almindelig anerkendte regnskabsprincipper.

SAMFUND

Kommunikation

Vi fører en åben dialog med dem, der påvirkes af selskabets virksomhed. Vi svarer på henvendelser fra udenforstående og kommunikerer med de berørte parter på en konkret og effektiv måde. Spørgsmål om Bondy stilles til info@bondy.dk

Fortrolig og navnebeskyttet information

Medarbejdere må ikke videregive information, som måske kan skade virksomheden eller have negative konsekvenser for en medarbejder. For eksempel skal information om strategier, forskning, produktudvikling, forretningspartnere og økonomiske resultater behandles fortroligt. Information om medarbejdere og lønninger kan også være følsom og skal derfor behandles med forsigtighed.

Brug af sociale medier

Alle medarbejdere skal bruge sociale medier med omhu og undgå at slå opslag op, som kan påvirke arbejdsrelationer eller forretningsinteresser negativt. Man må aldrig give det indtryk, at man i sin personlige kommunikation eller på sociale medier udtaler sig på vegne af virksomheden.

Lokalt engagement

Bondy A/S er solidt lokalt forankret. Ved opkøb stræber vi efter at fortsætte driften samt tage hånd om og udvikle de eksisterende kompetencer. Vi ønsker at bidrage til at styrke de samfund, vi opererer i, med en levedygtig og langsigtet virksomhed. Vi stræber efter at rekruttere nye medarbejdere lokalt og tilbyde arbejdspladser til unge. Vi ønsker med en aktiv og konstruktiv dialog med lokalsamfundet at skabe forudsætninger for at vokse lokalt.

Miljøansvar

Bondy arbejder aktivt for løbende at reducere selskabets direkte og indirekte miljøpåvirkning. Miljøhensyn skal inddrages i alle vigtige beslutninger med det formål at skabe langsigtet værdi for selskabets kunder, medarbejdere, aktionærer og samfundet generelt.

Skat

I alle de lande, hvor Bondy driver virksomhed, skal de enkelte landes skattelovgivning og skatteregler overholdes.

ANVENDELSE OG OVERHOLDELSE

Anvendelse af adfærdskodekset

Vi kræver, at alle medarbejdere overholder adfærdskodekset. Den administrerende direktør i selskabet har ansvaret for at implementere adfærdskodekset, informere sine medarbejdere om deres rettigheder og forpligtelser og sikre, at vores medarbejdere overholder adfærdskodekset. Ledelsen har ansvaret for at dokumentere og en gang om året rapportere til bestyrelsen, hvordan vi selv og vores leverandører overholder kravene.

Overholdelse af adfærdskodekset

Hver enkelt medarbejder i Bondy har ansvaret for at rapportere eventuelle tilfælde af bedrageri eller anden kriminell adfærd. Konstaterede overtrædelser af vores adfærdskodeks fører omgående til disciplinære foranstaltninger – herunder afskedigelse og/eller retslige skridt ved mere alvorlige fravigelser. Medarbejdere, som er usikre på, om en specifik adfærd kan være i strid med adfærdskodekset, kan rådføre sig med deres nærmeste overordnede chef.

Vi opfordrer medarbejderne til at rapportere om forhold, der kan være i strid med vores adfærdskodeks, til deres chef eller chefens chef. Hvis medarbejderen af en eller anden grund ikke kan henvende sig til en

af disse, skal koncernens anonyme whistleblowerordning benyttes. Der er yderligere oplysninger på www.addtech.com/whistleblower. Anmeldelse medfører ingen straf eller andre negative konsekvenser for de personer, som foretager anmeldelse i god tro og i overensstemmelse med formålet med adfærdskodekset.