

# Leverandørkodeks for InstallatørGruppen koncernen

Vores forpligtelse i forhold til ansvarlig forretningsadfærd kan kun opfyldes, hvis vores leverandører og samarbejdspartnere også handler ifølge vores værdisæt. Derfor er dette leverandørkodeks (fremadrettet benævnt "leverandørkodekset") udviklet til tydeligt at kommunikere vores krav til vores leverandører.

Vores leverandører forventes at opfylde disse krav gennem hele forholdet til InstallatørGruppen og dets datterselskaber.

## 1. Formål – Hvorfor har vi et leverandørkodeks?

I InstallatørGruppen promoverer vi virksomhedsansvar og -bæredygtighed, også i vores forsyningskæder. Vi arbejder tæt sammen med vores leverandører og samarbejdspartnere for at nå dette mål. Derfor har vi udarbejdet dette leverandørkodeks for at illustrere, hvad vi forventer af vores leverandører og samarbejdspartnere.

Vores leverandørkodeks opsummerer de grundlæggende etiske holdninger og integritetsstandarder, der deles på tværs af alle virksomheder inden for InstallatørGruppen (fremadrettet benævnt "IG"). Den skitserer vores vigtigste etiske principper og krav til problemstillinger, der kan have betydelige forretningsmæssige, juridiske og omdømmemæssige konsekvenser, hvis de håndteres forkert.

Ved udvælgelsen af nye leverandører vil der blive lagt vægt på sociale, miljømæssige og integritetsmæssige standarder. Dette kodeks omfatter menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, børns rettigheder, miljø og korrupsion.

## 2. Anvendelse – Hvem skal følge kodekset?

Leverandørkodekset gælder for leverandører – herunder entreprenører, agenter og konsulenter – som har en kontraktmæssig forpligtelse til at overholde det. Dette omfatter leverandørernes medarbejdere på alle niveauer, bestyrelsesmedlemmer, ansat personale, konsulenter og andre, der handler på vegne af eller repræsenterer leverandøren.

IG forventer endvidere, at leverandørerne gør deres bedste for at sikre, at tilsvarende standarder overholdes inden for deres egen indflydelsessfære, navnlig af deres egne leverandører.

## 3. Roller og ansvar

Leverandører til IG og dets datterselskaber skal levere varer og tjenester, der er produceret i overensstemmelse med gældende love, regler og dette kodeks. Desuden skal leverandørerne kommunikere kodekset til deres underleverandører og overvåge implementeringen.

En leverandør skal kunne dokumentere overholdelse af kodekset på IGs anmodning. Sådant dokumentation kan være en egenerklæring, opfølgingsmøder, due diligence fra ekstern serviceleverandør og/eller inspektion af arbejdsvilkårene på produktionssteder efter IGs eget skøn. Leverandøren er forpligtet til at navngive og give kontaktoplysninger på enhver underleverandør, som IG ønsker at inspicere.

## 4. Gældende lovgivning

Leverandører skal overholde gældende love og regler i deres oprindelsesland samt gældende love og regler i lande, hvori de opererer. Leverandører forventes at handle i overensstemmelse med relevante internationale konventioner og retningslinjer, der er fastsat af internationale organisationer, herunder af De Forenede Nationer og Organisationen for Økonomisk Samarbejde og Udvikling.

Hvis der er forskel mellem gældende love, regler og leverandørkodekset eller kravene i kontrakten med leverandøren, skal leverandørerne følge de strengeste krav.

Derudover må leverandører ikke deltage i aktiviteter, selvom de er lovlige, der kan skade IGs ry. Hvis du er i tvivl om, hvad der er acceptabelt, skal du søge rådgivning.

## 6. Kerneprincipper i vores etiske adfærd

### 6.1. Intet tvangsarbejde

Ref. til *ILO-konvention nr. 29 og 105*

- 6.1.1 Der må ikke benyttes tvangsarbejde, gældsbundet arbejde eller ufrivilligt fængselsarbejde. Benyttes frivilligt fængselsarbejde af vores leverandører skal dette særskilt godkendes af IG.
- 6.1.2 Arbejdstagere er ikke forpligtet til at aflevere depositum eller identitetspapirer til deres arbejdsgiver og kan frit forlade deres arbejdsgiver med rimeligt varsel.

### 6.2. Foreningsfrihed og retten til overenskomstforhandlinger

Ref. til *ILO-konvention nr. 87, 98, 135 og 154*

- 6.2.1. Arbejdstagere har ret til frit at melde sig ind i eller danne fagforeninger efter eget valg og til at forhandle kollektivt. Arbejdsgiveren må ikke blande sig i eller hindre dannelsen af fagforeninger eller overenskomstforhandlinger.
- 6.2.2. Arbejdsgiveren har en åben holdning til fagforeningernes aktiviteter og deres organisatoriske aktiviteter.
- 6.2.3. Arbejdstagernes repræsentanter må ikke diskrimineres og skal have adgang til at udføre deres repræsentative opgaver på arbejdspladsen.
- 6.2.4. Hvis retten til foreningsfrihed og/eller overenskomstforhandlinger er begrænset ved lov, skal arbejdsgiveren fremme og ikke hindre udviklingen af alternative former for uafhængige og frie arbejdstagerforeninger og -forhandlinger.

### 6.3. Ingen brug af børnearbejde

Ref. til *FN's Børnekonvention, ILO-konvention nr. 138, 182 og 79 og ILO-anbefaling nr. 146*

- 6.3.1. For arbejde, som skal udføres på en måde eller under nogle omstændigheder, der kan bringe sundhed, sikkerhed eller moral i fare, er minimumsalderen for arbejdstagere den højeste af følgende muligheder:
  - den nationale minimumsalder for beskæftigelse eller
  - den alder, personen har, når undervisningspligten ophører.
- 6.3.2. De former for beskæftigelse eller arbejde, som ovennævnte krav gælder for, fastsættes af nationale love eller regler eller af den kompetente myndighed. Arbejdsgiveren bør gennemgå kravene i den nationale lovgivning og rådføre sig med eksperter for at fastlægge ansættelsestypen og den tilsvarende minimumsalder.
- 6.3.3. Hvis national lovgivning, standarder eller krav ikke vurderer, at det udførte arbejde kan bringe sundhed, sikkerhed eller moral i fare, kan minimumsalderen for arbejdstagere være over 16 år, forudsat at de pågældende unges sundhed, sikkerhed og moral beskyttes fuldt ud, og at de unge har modtaget tilstrækkelig specifik undervisning eller erhvervsfaglig uddannelse inden for den pågældende erhvervsaktivitet.
- 6.3.4. Der må ikke rekrutteres børnearbejde, hvilket defineres som arbejde, der udføres af et barn, der er yngre end den alder/aldre nævnt ovenfor.
- 6.3.5. Ingen under 18 år må udføre arbejde, der er farligt for deres sundhed, sikkerhed eller moral, herunder natarbejde.
- 6.3.6. Politikker og procedurer for afhjælpning af børnearbejde, der er forbudt i henhold til ILO-konvention nr. 79, 138 og 182, skal oprettes, dokumenteres og kommunikeres til personale og andre interesserede parter. Der skal ydes tilstrækkelig støtte til, at sådanne børn kan deltage i og gennemføre deres obligatoriske skolegang.

### 6.4. Ingen forskelsbehandling

Ref. til *ILO-konvention nr. 100 og 111 og FN's Kvindekongvention*

- 6.4.1. Der må ikke forskelsbehandles i forbindelse med ansættelse, kompensation, adgang til uddannelse, forfremmelse, ophør af ansættelsesforhold eller pension på grund af etnisk baggrund, religion, alder, handicap, køn, civilstand, seksuel orientering, fagforeningsmedlemskab eller politisk tilhørsforhold.
- 6.4.2. Der skal træffes foranstaltninger til at beskytte arbejdstagere mod seksuelt påtrængende, truende, fornærmende eller udnyttende adfærd og mod forskelsbehandling eller opsigelse af ansættelsesforholdet på grund af uberettigede forhold, fx ægteskab, graviditet, forældreskab eller hiv-status.

## **6.5. Ingen hård eller umenneskelig behandling**

6.5.1 Fysisk misbrug eller straf eller trusler om fysisk misbrug, af seksuel karakter eller anden form for chikane, og verbale overgreb samt andre former for intimidering er forbudt.

6.5.2 Alle former for mobning af personale og kollegaer er forbudt ligesom meget nedladende og højtråbende sprogbrug overfor medarbejder og kollegaer ikke er tilladt.

## **6.6. Arbejds miljø**

Ref. til *ILO-konvention nr. 155 og ILO-anbefaling nr. 164*

- 6.6.1. Arbejds miljøet skal være sikkert og hygiejnisk med fokus på branchens fremherskende viden og eventuelle specifikke farer. Farlige kemikalier og andre stoffer skal håndteres omhyggeligt. Der skal træffes passende foranstaltninger til at forebygge ulykker og helbredsskader som følge af eller i forbindelse med ens arbejde ved, så vidt det er praktisk muligt, at minimere årsagerne til de farer, der er forbundet med arbejds miljøet.
- 6.6.2. Arbejdstagere skal modtage regelmæssig og dokumenteret arbejds miljøtræning, og denne træning skal gentages for nye eller omplacerede arbejdstagere.
- 6.6.3. Der skal være adgang til rene toiletfaciliteter og drikkevand og, hvis det er relevant, sanitære faciliteter til opbevaring af fødevarer.
- 6.6.4. Hvis der forefindes indkvartering, skal det være rent, sikkert og tilstrækkeligt ventileret, og der skal være adgang til rene toiletfaciliteter og drikkevand.
- 6.6.5. Den virksomhed, der følger dette kodeks, skal give ansvaret for arbejds miljø til en repræsentant for den øverste ledelse.

## **6.7. Løn**

Ref. til *ILO-konvention nr. 131*

- 6.7.1. Lønninger og ydelser, der udbetales for en standard arbejdsuge, skal som minimum opfylde nationale juridiske standarder eller benchmarkstandarder i branchen, alt efter hvilken, der er mest omfangsrig. Lønninger bør altid dække grundlæggende behov, herunder diskretionær indkomst.
- 6.7.2. Alle arbejdstagere skal forud for deres ansættelse have en skriftlig og forståelig kontrakt, der beskriver deres lønvilkår, herunder hvor meget skat der er betalt, hvis der er fast beskatning, samt betalingsmetode og lønperiode, hver gang de modtager betaling.
- 6.7.3. Fradrag i lønninger på baggrund af disciplinære handlinger er ikke tilladt, og fradrag i lønninger, der ikke er fastsat i national lovgivning, kan ikke foretages uden den pågældende arbejdstagers udtrykkelige tilladelse.

## **6.8. Arbejdstid**

Ref. til *ILO-konvention nr. 1 og 14*

- 6.8.1. Arbejdstiden skal være i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive overenskomster og benchmarkindustristandarder og ikke mere end fremherskende internationale standarder. Arbejdstiden bør ikke regelmæssigt være mere end 48 timer om ugen.
- 6.8.2. Arbejdstagere skal have mindst én fridag for hver 7-dages periode.
- 6.8.3. Overarbejde skal være begrænset og frivilligt. Arbejdstiden skal altid overholde gældende overenskomster, lovgivning og ansættelsesaftaler.
- 6.8.4. Arbejdstagere skal altid modtage overtidsbetaling for alle overarbejdstimer, som minimum i overensstemmelse med relevant lovgivning. Overarbejde kompenseres altid med en præmiesats, som anbefales at være mindst 125 % af den normale lønsats.

- 6.8.5. Arbejdstiden må kun overstige 60 timer i en periode på syv dage under særlige omstændigheder, hvor følgende krav er opfyldt:
- Dette er tilladt i henhold til national lovgivning;
  - dette er tilladt i henhold til en overenskomst, der frit forhandles med en arbejdstagers organisation, der repræsenterer en betydelig del af arbejdsstyrken;
  - der træffes passende sikkerhedsforanstaltninger for at beskytte arbejdstageres arbejdsmiljø, og
  - arbejdsgiveren kan påvise, at der foreligger usædvanlige omstændigheder, fx uventede spidsbelastninger i produktionen, ulykker eller nødsituationer.

## **6.9. Ordinær beskæftigelse**

- 6.9.1. Forpligtelser over for arbejdstagere i henhold til internationale konventioner, national lovgivning og regler vedrørende ordinær beskæftigelse må ikke undgås ved brug af kortvarige kontrakter (fx kontraktarbejde, løsarbejde, hjemmearbejde eller arbejde, der betales per dag), underleverandører eller andre arbejdsforhold.
- 6.9.2. Alle arbejdstagere har ret til at få en ansættelseskontrakt på et sprog som de forstår. For udenlandsk arbejdskraft vil dette være på engelsk.
- 6.9.3. Lærlingeuddannelsernes varighed og indhold skal være klart defineret forud for tildelingen og begyndelsen på lærlingeperioden.

## **6.10. Marginaliserede befolkningsgrupper**

- 6.10.1 Produktion og anvendelse af naturressourcer må ikke bidrage til ødelæggelse og/eller forringelse af marginaliserede befolkningsgruppers ressourcer og indkomstgrundlag, fx ved at gøre krav på store landområder, vandforbrug eller andre naturressourcer, som disse befolkningsgrupper er afhængige af.

## **6.11. Miljø**

Ref. til *UNDP's sociale og miljømæssige standarder (2014)*

- 6.11.1 Der skal træffes foranstaltninger til at minimere negative indvirkninger på menneskers sundhed og miljøet i hele værdikæden. Dette omfatter at minimere forurening, fremme effektiv og bæredygtig brug af ressourcer, herunder energi og vand, og minimere udledning af drivhusgasser i produktion og transport. Det lokale miljø på produktionsstedet må ikke udnyttes eller forringes.
- 6.11.2 IG bør foretage årlige miljørisikovurderinger alle de steder, hvor de har faciliteter, for at udelukke ikke-registrerede risici for miljøforurening og -forringelse. På baggrund af risikovurderinger bør [virksomhedens navn]'s bestyrelse træffe foranstaltninger til at minimere risici, hvis muligt.
- 6.11.3 Nationale og internationale miljølove og -regler skal overholdes, og der skal indhentes relevante udledningstilladelser.
- 6.11.4 Leverandøren forventes løbende at forbedre sine miljømæssige resultater i værdikæden ved hjælp af operationel kontrol og overvågning og ved at fokusere på at skabe opmærksomhed samt træning. IG skal løbende forsøge at forbedre sine miljømæssige resultater baseret på forsvarlig videnskab og teknisk og økonomisk gennemførlighed.

## **6.12 Korruption**

- 6.12.1 Den højeste standard for integritet forventes i alle forretningsinteraktioner, og leverandøren skal overholde alle gældende love og regler om bestikkelse og korruption.
- 6.12.2 Ingen form for korruption accepteres, herunder bestikkelse, afpresning, returkommission og upassende private eller professionelle fordele for kunder, agenter, entreprenører, leverandører eller ansatte hos disse parter eller embedsmænd.

6.12.3 Leverandøren skal afholde sig fra at tilbyde gaver og underholdning til IG-købere, agenter eller andre ansatte i et forsøg på at påvirke forretningsbeslutninger. Modtage gaver og underholdning skal altid overholde IG Gruppens koncernpolitik for overholdelse af anti-korruption.

### **6.13. Interessekonflikt**

6.13.1 I forbindelse med vores leverandørers forretningsforbindelser med os forventer vi, at vores leverandører kun træffer beslutninger baseret på objektive kriterier. Faktorer, der påvirker leverandørernes beslutninger på grund af private, forretningsmæssige eller andre interessekonflikter, skal forhindres fra starten af. Det samme gælder pårørende og andre nærtstående parter.

6.13.2 Bestyrelsesmedlemmer og ansatte i IG skal opføre sig upartisk i alle forretningsforbindelser og ikke give andre personer, virksomheder eller organisationer upassende fordele.

### **6.14 Ingen hvidvask**

6.14.1 I IG forventer vi, at vores leverandører overholder alle gældende love og regler om bekæmpelse af hvidvask og ikke deltager i hvidvask.

6.14.2 Bestyrelsesmedlemmer og ledelsen i IG må kun arbejde med partnere, der er involveret i legitime forretningsaktiviteter med midler afledt af legitime kilder.

6.14.3 Vores leverandører skal tage rimelige foranstaltninger til at forhindre og opdage enhver ulovlig betalingsform og forhindre FSN Capital, IG eller nogen af dets datterselskaber i at foretage finansielle transaktioner, der bruges af andre til hvidvask.

### **6.15 Overholdelse af nationale og internationale sanktioner**

6.15.1 I IG forventer vi, at vores leverandører overholder alle gældende nationale og internationale sanktioner. Vi forventer at blive informeret med det samme, hvis vores leverandører er underlagt nationale og internationale sanktioner eller overtræder nogen nationale eller internationale sanktionslove.

### **6.16 Tredjeparter**

6.16.1 I IG forventer vi, at vores leverandører har processer i forhold til at udføre due diligence på deres aktiviteter og hele deres forsyningskæde, herunder samarbejdspartnere. Dette skal ske i overensstemmelse med internationale standarder såsom OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder. Due diligence skal som minimum omfatte menneskerettigheder, arbejdsvilkår, miljøskader, korruption og bestikkelse.

6.16.2 Når der anmodes herom, skal leverandører videregive oplysninger til IG om, hvordan de har gennemført due diligence aktiviteter i deres forsyningskæde.

### **6.17 Fortrolighed af oplysninger og brug af firmanavn**

6.17.1 Leverandører må ikke misbruge og skal holde oplysninger af fortrolig karakter om IG fortrolige, som kan specificeres yderligere i kontrakten mellem IG og leverandøren.

6.17.2 Leverandøren må kun anvende IGs navn i forbindelse med promovning af egen forretning såfremt dette er skriftligt godkendt af IG. Og såfremt der fremhæves citater eller lignede skal disse ligeledes altid godkendes og fjernes igen dersom samarbejdet ophører.

### **6.18 Konkurrence**

6.18.1 Leverandører skal have høje kommercielle, etiske standarder og konkurrere inden for rammerne for konkurrencereglerne på de markeder, de arbejder i. Ingen leverandører må være en del af et ulovligt prissamarbejde, ulovlig markedsdeling eller anden

praksis i strid med gældende konkurrencelovgivning.

## **6.19 Beskyttelse af ejendom og aktiver**

6.19.1 Leverandører er ansvarlige for at sikre og på korrekt vis bruge IG aktiver, mens de er i deres besiddelse. IG's aktiver må ikke bruges til at få personlige fordele.

## **6.20 Nøjagtighed af optegnelser**

6.20.1 Leverandører er forpligtet til at opretholde gennemsigtighed, verificerbarhed og nøjagtighed i deres arbejde, samtidig med at overholde deres fortrolighedsforpligtelser. Alle regnskabsoplysninger skal være korrekte og registreret i overensstemmelse med lovgivning og regler.

# **7. Rapportere og indberette bekymringer og mistanker**

## **7.1 Hvor skal man søge rådgivning**

Hvis leverandører er eller bliver usikre på, hvad noget i leverandørkodekset betyder, eller om den korrekte fremgangsmåde i overensstemmelse hermed, skal de søge rådgivning og diskutere det med deres kontaktperson i IG.

## **7.2 Rapportering**

Leverandører skal have en intern proces til indberetning og håndtering af bekymringer og mistanker eller overtrædelser af leverandørkodekset, og skal straks informere IG om eventuelle bekymringer eller potentielle overtrædelser og skal samarbejde fuldt i forbindelse med IGs undersøgelse af sagen. Leverandører må ikke anvende nogen gengældelsesforanstaltninger mod nogen for at påpege eller hjælpe med at løse et reelt forretningsintegritetsproblem.

Bekymringer og mistanker kan også indberettes anonymt via det elektroniske indberetningssystem.

## **7.3 Håndtering af indberetninger**

Alle indberetninger vil blive behandlet som fortrolig information. Hvis indberetteren vælger at være anonym, vil IG beskytte indberetterens identitet.

## **7.4 Konsekvenser af overtrædelser**

I tilfælde af overtrædelse af kodekset udarbejder IG og leverandøren i fællesskab en plan for udbedring af overtrædelsen. Udbedringen skal finde sted inden for en rimelig tidsfrist. Leveringskontrakten kan opsiges, uden skade, hvis leverandøren fortsat ikke er villig til at udbedre overtrædelsen eller i tilfælde af en væsentlig overtrædelse af dette kodeks for forsyningskæden.