

Adfærdskodeks (Code of Conduct)

Arbejdsforhold

Vi stræber efter at være en velanset arbejdsgiver. Virksomheder i AddLife Group skal tilbyde et sundt arbejdsmiljø, fysisk og psykisk, og skal tilstræbe at være en attraktiv arbejdsgiver i forhold til medarbejdernes personlige udvikling. Forholdet med og mellem arbejdsgiver og arbejdstager skal være baseret på gensidig respekt og værdighed og skal indebære en rimelig grad af indflydelse på områder, der påvirker den individuelle arbejdsituation.

Vi kræver, at leverandører respekterer basale menneskerettigheder og sikrer, at medarbejdere behandles i henhold til ILO's "Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work" (www.ilo.org).

Arbejds miljø

Vi tilstræber konstant forbedring af sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og i arbejdet for at give vores medarbejdere et sikkert arbejdsmiljø.

Alle virksomheder i Group vil som minimum nøje overholde nationale love og/eller kollektive overenskomstforhandlinger.

Leverandører skal som minimum overholde relevant lovgivning og regulativer i forhold til arbejdsmiljø og arbejdsforhold. Vi kræver også, at vores leverandører prioriterer deres medarbejders sundhed og sikkerhed, og desuden forventer vi, at der er truffet de nødvendige forholdsregler for sikkerhed, at udstyr og bygninger er sikre, og at farlige materialer og spild håndteres sikkert.

Løn og arbejde

Betingelser og vilkår for ansættelse, inklusiv økonomisk kompensation og arbejdstider, som tilbydes vores medarbejdere, skal som minimum efterleve minimumskravene i den nationale lovgivning eller følge relevante standarder på de lokationer, hvor vi gør forretning.

Leverandører skal anvende arbejdstid og lønforhold og overtidskompensation, der som minimum er i overensstemmelse med nationale love og aftaler eller i overensstemmelse med standard praksis i branchen.

Lige muligheder

Vi går ind for forandring og udvikling og har den holdning, at det ikke er muligt at opnå på en arbejdsplads, som ikke tilbyder lige muligheder. På den baggrund stræber vi efter en situation, hvor Group's medarbejdere tilbydes lige muligheder for udvikling, træning, kompensation og arbejdsforhold uanset køn. I tilfælde, hvor der er kompensationsforskel mellem mænd og kvinder, skal vi aktivt gøre en indsats for at udjævne disse. Vi stræber også efter en mere ligelig kønsfordeling i rekruttering samt lige rettigheder i forhold til barsel for mænd og kvinder.

Diskrimination

Vi tilstræber en ikke-diskriminerende virksomhedskultur baseret på ansvar og respekt.

Vi er overbeviste om, at gode resultater, jobtilfredshed, engagement og samarbejde opnås gennem diversitet, og at Group's medarbejdere tilbydes lige muligheder for udvikling, uanset køn, alder, etnicitet eller nationalitet, religion, seksuel orientering, handicap eller andre særlige kendetegn. Group tillader ikke nogen form for diskrimination eller chikane. Dette gælder både virksomhederne i Group og vores leverandører.

Tvangsarbejde

Vi accepterer ikke tvangsarbejde, arbejde der er udført uvilligt eller ulønnet arbejde i nogen form. Det inkluderer aftaler indgået under påtvungne betingelser og ulovlig arbejdskraft.

Vi accepterer heller ikke metoder, som begrænser medarbejdernes frie bevægelighed, og ingen personer må holdes på arbejde på noget tidspunkt imod personens ønske. Dette gælder både virksomhederne i Group og vores leverandører.

Børnearbejde

FN's konvention om børnerettigheder, ILO's konvention om minimumsalder for optagelse på arbejdsmarkedet og konventionen om forbud og øjeblikkelig handling for afskaffelse af de værste former for børnearbejde fungerer som retningslinjer for al virksomhedsdrift udført i vores navn. Ingen person under

den skolepligtige alder eller under 15 år må ansættes. Hvis et barn arbejder for en af vores leverandører, kræver vi, at der iværksættes handling for at udbedre problemet, under forudsætning af at en sådan handling ikke fører til en forværring af barnets sociale situation. Skulle der stadig være utilstrækkeligheder, efter leverandøren har fået rimelig tid og mulighed for at udbedre manglerne, skal leverandøren erstattes.

Disciplinære foranstaltninger

Medarbejdere skal behandles med respekt og værdighed. Ingen medarbejdere må under nogen omstændighed udsættes for fysisk afstraffelse eller anden form for fysisk, seksuel psykologisk straf, chikane eller tvang. Reduktion i løn må ikke bruges som disciplinær foranstaltning, medmindre det er reguleret af overenskomstforhandling eller ved lov. Dette gælder både virksomhederne i Group og vores leverandører.

Frit fagforeningsvalg and ret til kollektive lønforhandlinger

Medarbejdere skal frit kunne udøve deres lovmæssige ret til at være medlem af, organisere eller arbejde for organisationer, der repræsenterer deres interesser som medarbejdere. Leverandører skal ikke udsætte medarbejdere for trusler eller chikane eller på anden måde blande sig i medarbejdernes lovmæssige og fredelige udøvelse af deres rettigheder.

Politisk engagement

Vi er neutrale i forhold til politiske partier og kandidater. Hverken AddLife-navnet eller navnene på Group's virksomheder eller andre ressourcer, der hører under Group's virksomheder, må bruges til at promovere politiske partiers eller kandidaters interesser.

Relationer til lokalsamfund

Hver virksomhed under Group stræber efter at påvirke deres respektive lokalsamfund positivt. Forretningsbeslutninger, der kan antages at påvirke lokalsamfundet i større grad, skal drøftes med repræsentanter fra lokalsamfundet forud – eller som minimum snarest efter – for at identificere eventuelle behov for fælles handlinger.

Miljøpolitik

Denne miljøpolitik udtrykker Group's holdning i forhold til at bidrage til at en bæredygtig udvikling og et bedre miljø. Vi arbejder proaktivt for kontinuerligt at reducere Group's direkte og indirekte miljøpåvirkning. At tænke i økocycklus og bevarelse af naturlige ressourcer er et vigtigt afsæt for vores forretningsaktiviteter.

Vigtige beslutninger skal tage hensyn til miljømæssige konsekvenser for at skabe langsigtet værdi for Group's kunder, medarbejdere, aktionærer og samfundet som helhed. Miljøaktiviteter skal også udføres inden for rammerne af vores mission og skal være tæt integreret med operationelle aktiviteter. Dette indebærer, at livscyklusen hos de produkter og services, vi leverer, skal tages i betragtning. Vi kan opretholde et helhedssyn på miljøspørgsmål gennem et højt kompetenceniveau blandt vores medarbejdere og ved konstant at udvikle vores viden om miljøkonsekvenser. Foranstaltninger for miljøbevarelse skal implementeres i den grad, de er teknisk mulige og fornuftige fra et forretningsmæssigt perspektiv og berettiget rent miljømæssigt.

Leverandører opfordres til at agere i tråd med vores miljøpolitik. Leverandører skal også være bekendt med og observere kravene i henhold til national lovgivning, vedtægter og industristandarder. Leverandører skal som et minimumskrav have et sikkert system for håndtering af farlige materialer og spild.

Antikorruption

AddLife accepterer ikke korruption, bestikkelse eller uretfærdig, konkurrencebegrænsende adfærd. Al salg og marketing af vores produkter og services skal udføres i henhold til relevant lovgivning og regulativer i det respektive land. Vi bryder ikke gældende konkurrencelovgivning. Vi deltager ikke i karteller eller andet ulovligt samarbejde med konkurrenter, kunder eller leverandører. Hvis en virksomhed i AddLife Group bliver kontaklet med tilbud om ulovligt samarbejde af den art, skal en sådan kontakt rapporteres til AddLife Group's ledelse.

Vi vil ikke tilbyde eller foretage upassende betaling eller anden godtgørelse til nogen person eller organisation for at foranledige personen eller organisati-

tionen til at etablere eller fastholde en forretningsforbindelse med os. Vi vil ikke, direkte eller indirekte, bede om eller acceptere nogen form for betaling eller godtgørelse for at etablere eller fastholde en forretningsforbindelse med os. For at forebygge interessekonflikter skal vores medarbejdere kun give eller modtage gaver eller services, som ikke er i modstrid med relevant lovgivning, som er i overensstemmelse med vores generelle forretningsadfærd, og som ikke kan anses for at udgøre bestikkelse.

Vi respekterer andre virksomheders aktiver og beskytter vores materielle og immaterielle aktiver mod tab, tyveri, patentkrænkelser og forkert brug. Vi gør ikke forretning med kunder eller leverandører, som vi mistænker for at bryde vores antikorrupsionsregler.

Anvendelse

Ledere og direktører i virksomhederne i AddLife Group skal være bekendt med denne Code of Conduct såvel som relevant national lovgivning og regulativer og er ansvarlige for at sikre, at de efterleves på hvert område. Direktøren for hver enkelt virksomhed i Group er også ansvarlig for at sikre, at leverandørerne hos de respektive virksomheder er bekendt med og accepterer kodekset. Alle medarbejdere i Group er ansvarlige for at sikre, at de selv handler i overensstemmelse med værdierne og forretningsprincipperne beskrevet i kodekset. Ledelsen i AddLife Group er ansvarlig for at sikre, at arbejde relateret til kodekset er en kontinuerlig proces og for at dokumentere og kommunikere, hvordan vi selv og vores leverandører lever op til dets krav.

Kommunikation

Vi opretholder en åben dialog med dem, der er påvirkede af Group's drift. Vi svarer på spørgsmål fra eksterne interessenter og kommunikerer effektivt og korrekt med de involverede parter. Spørgsmål kan stilles via info@add.life.

Opfølgning

Hver medarbejder i AddLife Group er ansvarlig for at rapportere til ledelsen i Group i tilfælde af bedrageri eller anden kriminel adfærd. Alle bekræftede overtrædelser af vores Code of Conduct vil øjeblikkeligt føre til disciplinære handlinger, inklusive afskedigelse i tilfælde af alvorlig afvigelse fra retningslinjerne. Medarbejdere, der er usikre på, hvorvidt en specifik adfærd er i konflikt med kodekset, skal konsultere deres nærmeste overordnede.

Vi forbeholder os ret til at gennemføre uanmeldte inspektioner og opfølgninger på hver leverandører og producent, med hjælp fra en uafhængig tredjepart når det er hensigtsmæssigt, for at forsikre os om, at vores Code of Conduct efterleves. Dette betyder, men er ikke begrænset til, at leverandører og producenter skal give en specifikation over medarbejdere, arbejdstimer og lønninger, dokumentation over arbejdsskader og -ulykker, en uddybning af de iværksatte forebyggende handlinger og foranstaltninger for brandsikkerhed og gennemførte evakueringsøvelser. Hvis en leverandør eller producent ikke udfører de nødvendige forbedringer inden for den aftalte tid, på trods af at de er bedt om at gøre det, og på trods af at der er aftalt en handlingsplan, vil vi opsige forretningsforbindelsen med den pågældende leverandør eller producent.

Ansvar for medarbejdere

Direktøren for den respektive virksomhed i Group er ansvarlig for at kommunikere indholdet af og formålet med denne Code of Conduct i hans/hendes organisation og for at motivere medarbejdere til at rapportere om forhold, der er i modstrid med kodekets regler. Rapporten om overtrædelse af kodekset kan sendes anonymt og i fortrolighed til info@add.life eller per brevpost til AddLife AB, att.: CSR. Individuer, der sender en rapport i god tro, vil ikke udsættes for nogen straf eller andre ufordelagtige konsekvenser. Hvis man ikke efterlever de fremsatte regler i dette kodeks for etik, vil det resultere i disciplinære foranstaltninger.

AddLife's kerneværdier

AddLife's kerneværdier er: Enkelhed, Ansvarlighed, Engagement og Innovation.

Disse kerneværdier er de ledende principper for vores medarbejdere i deres daglige arbejde og spiller en nøglerolle i vores entreprenante virksomhedsmodel.