



Adfærdskodeks for Indutrade-koncernen

 **Indutrade**

Indhold

Om kodekset og dets implementering

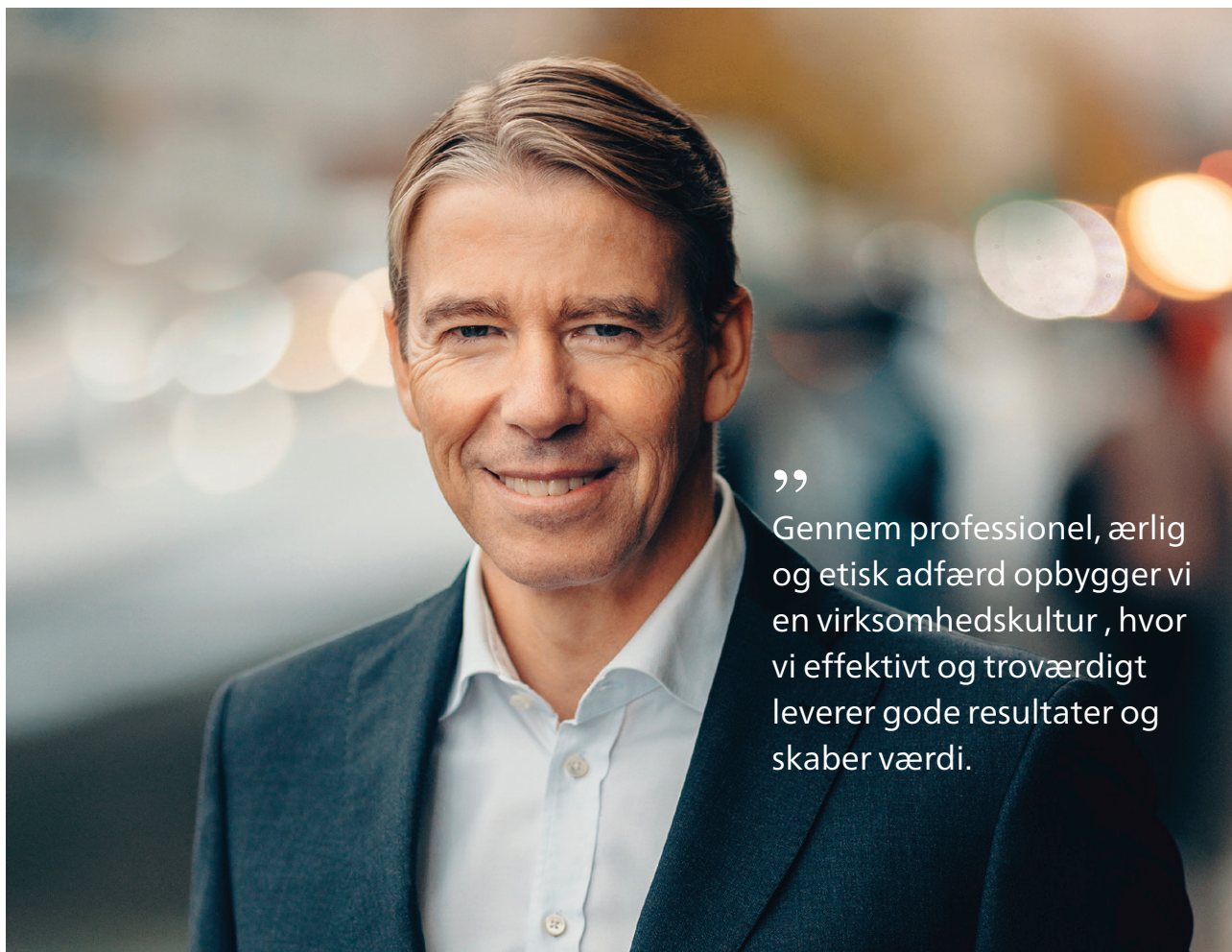
Hvorfor har vi et adfærdskodeks?	5
Hvem er dækket af adfærdskodekset?.....	5
Hvilke emner og internationale principper er dækket?.....	5
Hvordan er adfærdskodekset implementeret?.....	5
Hvordan relaterer adfærdskodekset til love og andre politikker?	6
Hvordan agerer man i et etisk dilemma?.....	6
Hvordan og hvornår indberetter man en mulig overtrædelse?	7
Hvordan håndterer Indutrade indberetninger om mulige overtrædelser?.....	7

Områder, hvor vi kan gøre en forskel

Nultolerance hvad angår bestikkelse og korrupion.....	9
Fair konkurrence og undgåelse af interessekonflikter	9
Lokale skattebetalinger	9
Professionel, ekstern kommunikation.....	10
Beskyttelse af aktiver og ikke-offentlig information og data	10
Sikker anvendelse af IT og AI	11
Professionelle relationer med ansvarlige leverandører og partnere.....	11
En kultur, der prioriterer sundhed, sikkerhed og trivsel.....	12
Diversitet, inklusion, åbenhed og respekt.....	13
Fair lønninger og arbejdstider	13
Foreningsfrihed og kollektive forhandlinger.....	13
Nultolerance over for tvangsarbejde og børnearbejde	13
Lederskab og kompetenceudvikling	14
Produkter af høj kvalitet med en bæredygtig merværdi.....	14
Dekarbonisering og systematisk miljøarbejde	15
Kemikaliehåndtering	15
Engagement i lokalsamfundet.....	15

Indutrades adfærdskodeks, version 2.0.

Til alle medarbejdere hos Indutrade



”
Gennem professionel, ærlig og etisk adfærd opbygger vi en virksomhedskultur, hvor vi effektivt og troværdigt leverer gode resultater og skaber værdi.

Indutrades forretningsfilosofi – iværksætteri og decentraliseret ledelse – er en af nøglerne til virksomhedens succes og har været det siden starten i 1978. Indutrade fortsætter med at vokse organisk og gennem opkøb af veldrevne og rentable virksomheder, der deler vores værdier og vores tilgang til at drive virksomhed. Med flere virksomheder og medarbejdere i adskillige lande er det vigtigt at fremhæve og sætte nogle ord på grundlaget for vores tilgang – både for os selv og for vores omverden.

En filosofi, der er baseret på stor frihed under ansvar, stiller høje krav til hver enkelt medarbejders integritet. Gennem professionel, ærlig og etisk adfærd opbygger vi en virksomhedskultur, hvor vi effektivt og troværdigt leverer gode resultater og skaber værdi for kolleger, kunder, leverandører og andre samarbejdspartnere. I dette adfærdskodeks

fastlægger vi væsentlige og overordnede principper og retningslinjer, som understøtter vores beslutningstagning. De afspejler, hvem vi gerne vil være, og hvordan vi ønsker at blive opfattet på tværs af alle vores virksomheder.

Det er alle medarbejders ansvar – både mit og dit – at kende adfærdskodekset og lade det være en støtte i vores beslutninger i det daglige arbejde. Jeg opfordrer dig til at drøfte adfærdskodekset med dine kolleger, din leder eller med mig og mine kolleger i koncernledelsen. Ved at holde samtalen om adfærdskodekset levende, former vi yderligere virksomhedskulturen, som vi alle er stolte af.

Bo Annvik

Administrerende direktør og koncernchef

Om kodekset og dets implementering





” Kodekset beskriver de principper, som vi alle skal forstå, og det giver os vejledning i, hvordan vi forventes at opføre os i vores daglige arbejde og i vores forskellige relationer med mennesker i vores arbejdsmiljø.

Hvorfor har vi et adfærdskodeks?

Adfærdskodekset er et udtryk for, hvem vi er, og hvordan vi driver virksomhed i Indutrade-koncernen. Det giver vejledning i, hvem vi ønsker at være, og hvordan vi ønsker at blive opfattet. Kodekset beskriver de principper, som vi alle skal forstå, og det giver os vejledning i, hvordan vi forventes at opføre os i vores daglige arbejde og i vores forskellige relationer med mennesker i vores arbejdsmiljø. Det forklarer også, hvad du som medarbejder kan forvente af din arbejdsgiver inden for Indutrade-koncernen. Kodekset er et retningsgivende dokument, når vi står overfor et etisk dilemma og bidrager med information om, hvem vi skal kontakte, når vi har spørgsmål eller betænkeligheder.

Hvem er dækket af adfærdskodekset?

Adfærdskodekset gælder for alle, der arbejder for Indutrade-koncernen, men dækker bredere end blot ansættelse. Det gælder på lige fod for medarbejdere og konsulenter på alle niveauer, uanset anciennitet, samt praktikanter og studerende og alle andre, der arbejder på vegne af Indutrade-koncernen, i alle lande hvor vi driver virksomhed.

Hvilke emner og internationale principper er dækket?

Adfærdskodekset indeholder retningslinjer for forretningsetik (herunder antikorruption), sundhed og sikkerhed, medarbejderrelationer, menneskerettigheder, miljøhensyn og samfundspåvirkning.

Adfærdskodekset tager udgangspunkt i de grundlæggende værdier, der kommer til udtryk i Global Compact-initiativet (FN), de grundlæggende ILO-konventioner, FN's Vejledende principper for Menneskerettigheder og Erhvervsliv og OECD's Retningslinjer for Multinationale Virksomheder. Adfærdskodekset hjælper os også med at bidrage til opnåelsen af verdensmålene for bæredygtig udvikling.

Hvordan er adfærdskodekset implementeret?

Vi har alle et ansvar for at sikre, at kodekets fundamentale principper opretholdes og implementeres. Adfærdskodekset er vedtaget af Indutrades bestyrelse. Bestyrelsen skal evaluere kodekset og dets anvendelse årligt og opdatere det, når det er nødvendigt.

Som del af den årlige overvågning af intern kontrol er Indutrade-koncernledelsen ansvarlig for at følge op på, at adfærdskodekset kendes og overholdes på tværs af koncernens datterselskaber.

Hvert datterselskabs bestyrelse er ansvarlig for at følge op på adfærdskodekets implementering. De administrerende direktører i de respektive datterselskaber har det endelige ansvar for at sikre, at medarbejderne forstår indholdet og betydningen af adfærdskodekset, og for at sikre, at kodekset overholdes i deres egne respektive organisationer. Dette omfatter at sikre, at den seneste version af kodekset og andet relevant materiale gøres tilgængeligt for medarbejderne, og at alle medarbejdere gennemgår relevant træning regelmæssigt, mindst to gange om året. Nye medarbejdere skal trænes i adfærdskodekset som del af deres onboarding.

Personer i lederstillinger har et særligt ansvar for at gå foran med et godt eksempel og støtte deres medarbejdere i at handle i overensstemmelse med adfærdskodekset. Derudover skal lederne være tilgængelige for personer, der har spørgsmål, eller som ønsker at indberette en afvigelse fra kodekset.

Alle, der arbejder på vegne af Indutrade-koncernen, er ansvarlige for at læse, forstå, gennemgå relevant træning og overholde adfærdskodekset. Desuden forventes det, at alle straks indberetter formodede overtrædelser af kodekset og er ærlige og samarbejdsvillige ved en eventuel undersøgelse.

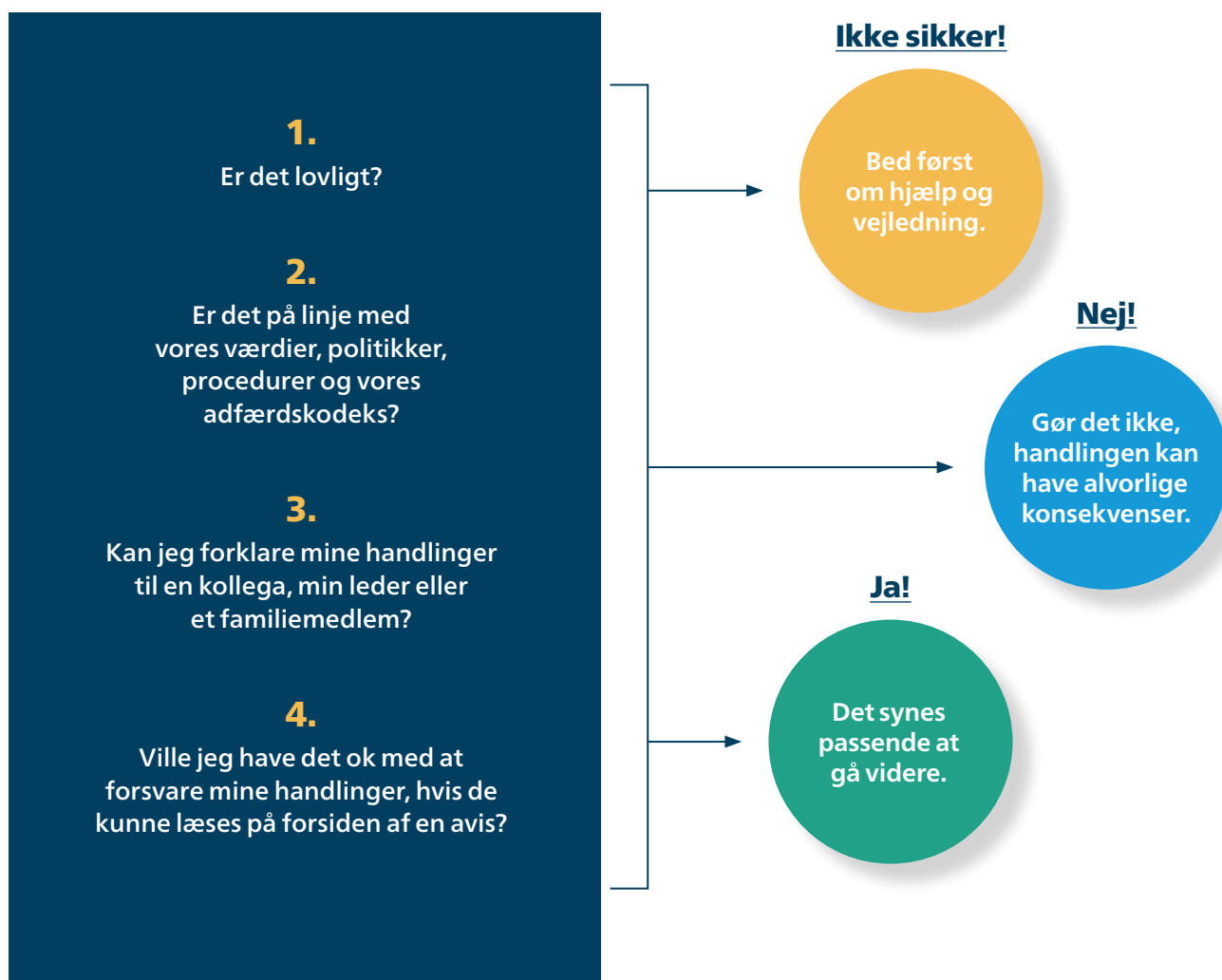
Hvordan relaterer adfærdskodekset til love og andre politikker?

Vi overholder altid gældende love og bestemmelser i alle lande, hvor vi driver virksomhed. Skikke eller lokal praksis har aldrig forrang for lovmæssige krav. I visse situationer kan adfærdskodekets krav være strengere end den lokale lovgivning eller lokal praksis. I sådanne tilfælde skal dette kodeks overholdes.

Ud over adfærdskodekset er der koncernpolitikker og en strategisk bæredygtighedsramme, der giver mere vejledning om specifikke emner. Endvidere vil hvert datterselskab have politikker, ledelsessystemer, procedurer og retningslinjer, der er specifikke for dem. Det er vigtigt, at du også forstår, hvordan lokale retningslinjer, politikker og forventninger i din virksomhed og dit land kan påvirke dig.

Hvordan agerer man i et etisk dilemma?

Adfærdskodekset dækker ikke alle situationer, der kan opstå, ej heller alle love, retningslinjer og interne regler. Hvis du står over for et etisk dilemma og er usikker på, hvordan du skal forholde dig, kan du bruge dette diagram til at finde den bedste fremgangsmåde. Du kan altid kontakte din leder, hvis du har spørgsmål.





Hvordan og hvornår indberetter man en mulig overtrædelse?

Indutrades gode omdømme er baseret på integritet og sund forretningspraksis. Vi bestræber os på at opretholde et transparent forretningsmiljø og en høj forretningsetik. Vores langsigtede succes er bygget på at drive virksomhed på en fair og etisk måde.

For at gøre det lettere for dem, der ønsker at give oplysninger om forseelser, der overtræder gældende lovgivning eller Indutrades politikker og etiske forretningsstandarder, har vi alternativer til indberetning.

Din leder er normalt den person, der er bedst egnet til at håndtere sagen. Hvis du af en eller anden grund ikke har det godt med at tale med din leder, kan du altid kontakte din virksomheds adm. direktør eller en af de øverste ledere hos Indutrade.

Du kan også indberette en mistanke via Indutrade-koncernens eksterne whistleblower-funktion, der kan tilgås fra Indutrades website, hvor du kan sende en anonym indberetning. Her kan du også finde flere oplysninger om, hvad og hvordan du kan indberette gennem whistleblower-funktionen, og hvordan din indberetning vil blive håndteret.

Det er vigtigt, at du giver udtryk for din bekymring, hvis du har mistanke om en alvorlig forseelse, som bør forhindres eller korrigeres. Det er ikke nødvendigt, at du har beviser på din mistanke, men alle meddelelser skal udfærdiges i god tro. Vi opfordrer dig til at være så specifik som muligt for at støtte enhver efterfølgende undersøgelse af din indberetning. Hvis oplysningerne er for generelle, kan du blive bedt om at give yderligere oplysninger.

Hvis du ikke arbejder for Indutrade, men har mistanke om en overtrædelse af adfærdskodekset, skal du henvende dig til Indutrade-koncernens eksterne whistleblower-funktion, hvor du kan indsende en anonym indberetning: tilgængelig på Indutrades website.

Indutrades whistleblower-kanal administreres af en tredjeparts-udbyder. Udbyderen vil ikke kunne læse indberetningen, som du indsender. Når du har indsendt en indberetning, vil den blive modtaget af Indutrades whistleblowing-komité. Whistleblowing-komitéen vil aldrig forsøge at finde ud af, hvem der indsendte en indberetning.

Hvordan håndterer Indutrade indberetninger om mulige overtrædelser?

Indutrade tager alle indberettede mulige overtrædelser alvorligt. Whistleblowing-komitéen vil gennemse din indberetning på linje med whistleblowing-politikken og træffe en beslutning om behørig foranstaltninger.

Informationen, du tilvejebringer, vil blive behandlet fortroligt. Yderligere undersøgelse af sagen kan kræve inddragelse af andre koncern-funktioner eller ekstern ekspertise, f.eks. juridisk rådgivning, revisionsfirmaer, retsmedicinske firmaer osv.

Vi tolererer ikke, at en person, der har indberettet en formodet forseelse, udsættes for nogen form for represalier.

Enhver medarbejder, der har overtrådt adfærdskodekset, vil stå over for disciplinære foranstaltninger, som i alvorlige tilfælde kan resultere i opsigelse af ansættelsen.

Relevante tiltag til afhjælpning af overtrædelser besluttet ud fra konsekvensernes beskaffenhed.

 **Se Indutrades whistleblower-politik for yderligere oplysninger.**

Områder, hvor vi kan
gøre en forskel





Nultolerance hvad angår bestikkelse og korrupsion

Alle former for korrump adfærd er strengt forbudt. Korrupsion defineres som "misbrug af betroet magt for egen vindings skyld" og omfatter både økonomiske og ikke-økonomiske fortjenester. Korrump adfærd omfatter bestikkelse, modtagelse af upassende gaver og underholdning, faciliteringsbetalinger (smørepeng) og beskyttelsespenge, svindel, afpresning, hvidvaskning af penge og nepotisme, f.eks. ansættelse af et familiemedlem.

Bestikkelse er alt af værdi, der loves, anmodes om, tilbydes, gives, modtages eller accepteres for på upassende vis at påvirke objektiviteten i en forretningsbeslutning. Det kan tage mange former, herunder favorable vilkår for tjenester, personlige tjenester eller gaver som mad, drikke, rejser, indkvartering, repræsentation, kultur- eller sportsbegivenheder. Selv om formålet ikke var at påvirke, kan det stadig være bestikkelse, hvis modtageren blev påvirket på utilbørlig vis.

Du må kun tilbyde eller modtage gaver, måltider, underholdning og andre former for gæstfrihed, hvis de er forenelige med gældende love og er rimelige både i værdi og som en legitim forretningstjeneste. Hvis du ikke er sikker, skal du konsultere din leder.

Korrupsionsrisici forbundet med vores aktiviteter skal vurderes, når vi indgår forretningsforbindelser, og vi skal være opmærksomme på faktorer som samarbejdspartnerens identitet, risikomiljøer som f.eks. geografiske områder med høj risiko og den type forretning, vi er involveret i.

Vi straffer aldrig nogen for at afvise en forretningsmulighed, hvis forholdet kan involvere bestikkelse og korrupsion.

➔ For yderligere information om repræsentation, gaver og gæstfrihed, se venligst din arbejdsgivers politik eller retningslinjer.

Fair konkurrence og undgåelse af interessekonflikter

Al succes skal bygge på en sund forretningskultur og fair konkurrence. Vi overholder altid gældende konkurrencelovgivning, som forbyder aftaler og arrangementer mellem konkurrenter, der begrænser konkurrencen. Det omfatter f.eks. prisfastsættelse, opdeling af kunder og geografiske markeder, karteller og misbrug af dominerende stilling.

Du skal altid handle i Indutrades og din egen virksomheds bedste interesse og undgå interessekonflikter. En interessekonflikt opstår, når dine private interesser, personlige forhold eller eksterne aktiviteter påvirker eller giver indtryk af at påvirke, hvordan du udfører dine arbejdsopgaver. En sådan konflikt omfatter f.eks., at du på egen hånd træffer forretnings- eller ansættelsesbeslutninger vedrørende en ven eller en slægtning. En faktisk eller potentiel interessekonflikt kan i de fleste tilfælde løses og håndteres, hvis den tages op på åben og transparent vis. Der skal hurtigst muligt underrettes om alle interne eller eksterne relationer, der kan interferere med en persons neutralitet.

Ingen må yde politiske bidrag under Indutrades navn eller nogen af datterselskabernes navne.

Lokale skattebetalinger

Vi overholder de skatteregler, der gælder i de respektive lande og kommuner, hvor vores aktiviteter er baseret, og betaler de relevante skatter.

➔ Se Indutrade-koncernens skattepolitik for yderligere oplysninger.

Professionel ekstern kommunikation

Vi vil altid bestræbe os på at sikre, at informationen er åben, korrekt, kontinuerlig, rettidig og af bedste kvalitet, og at den leveres i overensstemmelse med gældende love, bestemmelser, regnskabsstandarder og normer. Vi kommunikerer vores økonomiske, sociale og miljømæssige resultater på en troværdig og transparent måde og præsenterer både vores succeser og udfordringer. Vi fører optegnelser, dokumentation og sporbarhed for økonomiske og bæredygtige data.

Vi er stolte af vores omdømme, som er blevet opbygget af vores virksomheder og medarbejdere i årenes løb. Vi fortsætter med at fremme dette omdømme i hver eneste interaktion, det være sig gennem vores daglige arbejde eller det, vi lægger op på de sociale medier, inklusive kommentarer til andre opslag. Vi skal alle være opmærksomme på, hvordan vi kommunikerer, og hvordan det påvirker vores omdømme.

Udtalelser og kommunikation vedrørende Indutrades-koncernens resultater skal være baseret på Indutrades officielle kommunikation. Kontakter og spørgsmål fra medierne vedrørende Indutrade-koncernen skal videresendes til Indutrades hovedkvarter.

” Vi er stolte af vores omdømme, som er blevet opbygget af vores virksomheder og medarbejdere i årenes løb. Vi fortsætter med at fremme dette omdømme i hver eneste interaktion, det være sig gennem vores daglige arbejde eller det, vi lægger op på de sociale medier, inklusive kommentarer til andre opslag.

Beskyttelse af aktiver og ikke-offentlig information og data

Vi efterlader aldrig fortrolige oplysninger uden opsyn og taler aldrig om fortrolige oplysninger offentligt.

Insiderinformation er ikke-offentlig viden af præcis karakter, der vedrører Indutrade, og som, hvis den blev offentliggjort, sandsynligvis ville have en betydelig indvirkning på prisen på finansielle instrumenter, der er udstedt af Indutrade. Hvis du har insiderinformation om Indutrade, må du hverken købe eller sælge Indutrade-aktier eller andre Indutrade-instrumenter. Du må heller ikke videregive sådanne oplysninger til nogen tredjepart, f.eks. venner og familie, ved f.eks. at anbefale dem at købe Indutrade-aktier eller -instrumenter.

➔ Se Indutrades politik om insiderinformation for yderligere oplysninger.

Virksomhedens aktiver bør kun bruges til legitime og godkendte forretningsformål. Patenter, ophavsret, varemærker, forretningshemmeligheder, ideer, processer og opfindelser er også værdifulde virksomhedsaktiver, der ejes af virksomheden, og virksomhedens ejerskab fortsætter, selv om du forlader virksomheden. Alle skal sikre og beskytte Indutrade-koncernens og koncernens datterselskabers intellektuelle ejendomsrettigheder. Vi vil altid respektere tredjeparters intellektuelle ejendomsrettigheder og afklare situationen med eksperter i tilfælde af tvivl.

Vi beskytter vores medarbejders og andre interessenters personoplysninger. Vi sikrer, at alle personer, der har adgang til og bruger persondata, tager passende forholdsregler for at beskytte dem. Vi sikrer, at personoplysninger ikke opbevares i længere tid end nødvendigt for at opnå det formål, som de blev indhentet til.

➔ For yderligere information om persondataskyldelse bedes du se din arbejdsgivers politik eller retningslinjer.



Sikker anvendelse af IT og AI

Vi bruger IT ansvarligt og kun til legitime forretningsformål, der er i overensstemmelse med Indutrades interesser og rettigheder.

Når vi udvikler og bruger kunstig intelligens, maskinlæring, autonome og intelligente systemer eller lignende teknologier (samlet kaldt "AI"), skal vi sørge for, at teknologien er pålidelig, sikker og udviklet i overensstemmelse med globalt anerkendte etiske standarder. Vi er transparente omkring AI's rolle i beslutningsprocessen og er ansvarlige for resultaterne. Vi overvejer altid potentielle negative risici eller påvirkninger fra brugen af AI på mennesker, natur, integritet og Indutrade som koncern. Vi forpligter os til løbende at lære og tilpasse os nye standarder og etiske overvejelser for at kunne navigere i AI-teknologien.

➔ For yderligere information bedes du se din arbejdsgivers politik eller retningslinjer.

Professionelle relationer med ansvarlige leverandører og partnere

Vi holder altid vores relationer til leverandører og samarbejdspartnere professionelt og vælger leverandører på baggrund af klare processer uden forudindtaget eller favorisering. Vi tager os tid til at lære vores leverandører og andre samarbejdspartnere at kende og foretager passende risikoanalyser og screeninger. Vi overholder altid indgåede aftaler og betaler fakturaer til tiden.

Vi fastholder og kommunikerer vores værdier og krav over for vores samarbejdspartnere. Vi sikrer, at vi identificerer potentielle og reelle negative indvirkninger på arbejdstagerrettigheder, sundhed og sikkerhed, menneskerettigheder, miljø og forretningsetik i forbindelse med vores forretningsforbindelser og altid handler ansvarligt og assertivt i tilfælde, hvor vi identificerer en risiko for sådanne. Vi analyserer især risikoen for at krænke menneskerettigheder. Det er ikke kun vigtigt i forhold til visse lande med høj risiko, men kan også findes i nærmiljøet, f.eks. i forhold til forskellige tjenesteudbydere.

Vi har dialoger med vores hovedleverandører om bæredygtighed og følger op på, at de arbejder aktivt for at overholde Indutrades adfærdskodeks for leverandører og samarbejdspartnere.

Vi sikrer, at der ikke drives forretning med sanktionerede lande, personer eller enheder, og at al eksport kontrolleres i henhold til gældende love og bestemmelser.

➔ For yderligere oplysninger bedes du læse Indutrades politik og retningslinjer om handelssanktioner og eksportkontrol.

➔ For yderligere oplysninger bedes du læse Indutrades adfærdskodeks for leverandører og samarbejdspartnere.





” Sikkerhed og trivsel omfatter respekt for hinandens fysiske helbred samt det mentale og emotionelle helbred.

En kultur, der prioriterer sundhed, sikkerhed og trivsel

Vi har et fælles ansvar for at udvise omhu og tage ansvar for sikkerhed og trivsel på arbejdspladsen ved at følge de angivne regler, politikker og processer og at protestere, hvis kolleger sløser med sikkerheden eller tager unødvendige risici i udførelsen af deres arbejde. Sikkerhed og trivsel omfatter respekt for hinandens fysiske helbred samt mentale og emotionelle helbred.

Vi indberetter om problemer vedrørende sundhed, sikkerhed og trivsel samt om hændelser, risici og skader for at rette op på eventuelle problemer og sikre løbende forbedringer.

Som en del af vores ansvar for at skabe et sikkert arbejdsmiljø er det forbudt at udføre arbejde eller betjene et køretøj, hvis man er påvirket af stoffer eller alkohol. Vi vil undertiden tillade alkohol ved virksomhedssponsorerede arrangementer, men forventer et moderat forbrug.

Det er ikke tilladt at medbringe nogen form for våben på arbejdspladsen.

Som leder har du særligt ansvar for:

- regelmæssigt at udføre og dokumentere vurderinger vedrørende risici i arbejdsmiljøet og dokumentere, hvordan disse risici håndteres. Samt at træffe forebyggende foranstaltninger for at minimere skader og sundhedsrisici, herunder sikring af tilgængelighed af relevant og personligt sikkerhedsudstyr.
- at sikre, at medarbejdere og entreprenører får relevant information og uddannelse i sundhed og sikkerhed og nødberedskab, herunder risikoidentifikation, ergonomi på arbejdspladsen og brug af personlige værnemidler, brandsikkerhed, evakueringsplaner samt førstehjælp.



Diversitet, inklusion, åbenhed og respekt

Vi respekterer alle individer og arbejder for at fremme en åben, ligefrem og respektfuld kommunikation. Vi accepterer ikke nogen form for respektløs adfærd – dvs. enhver form for sexchikane eller anden chikane, trusler, udnyttelse af position eller magt og enhver anden upassende adfærd. Alle medarbejdere skal være velkomne til at udtrykke deres synspunkter om deres arbejdsplads over for deres respektive ledere. Ledere har et særligt ansvar for at opmuntre og indlede åbne og ærlige dialoger med medarbejderne.

Vi værdsætter diversitet og forskelligheder som et vigtigt aktiv for innovation og udvikling og stræber efter at fremme diversitet, kønsbalance, inklusion og tilhørsforhold blandt vores medarbejdere. Vi bestræber os på at skabe lighed på arbejdspladsen ved at give alle en fair og lige behandling og muligheder for alle. Diskrimination i ethvert ansættelsesforhold eller enhver beskæftigelsespraksis på grund af race eller etnisk oprindelse, hudfarve, køn, seksuel orientering, kønsidentitet eller -udtryk, invaliditet, alder, sprog, religion eller anden tro, politisk eller anden overbevisning, national eller social oprindelse eller enhver anden status, der er omfattet af fagforeningsbestemmelser eller national lovgivning, tolereres ikke.

Vi anvender kompetencebaseret rekruttering med struktureret evaluering af klart definerede kompetencer i kravprofiler, og vi kræver diversitet hos kandidater fra vores eksterne rekrutteringspartnere.

Vi tilbyder lige løn for lige arbejde og analyserer dette for at opdage eventuelle forskelle og modvirke urimelige forskelle i lønnen på grund af køn.

Fair lønninger og arbejdstider

Vi betaler lønninger og ydelser i overensstemmelse med gældende love og kollektive overenskomster. I tilfælde, hvor der ikke findes kollektive overenskomster, følger vi gældende branche- og nationale normer. Vi stræber efter en sund balance mellem arbejde og privatliv. Vi sikrer, at medarbejderne har mindst én hviledag om ugen, og at arbejdstiden, herunder overarbejde, ikke overstiger de lovmæssige grænser eller de grænser, der er aftalt i gældende kollektive overenskomster.

Foreningsfrihed og kollektive forhandlinger

Vi anerkender medarbejdernes grundlæggende ret til at beslutte sig for frit at organisere sig og blive repræsenteret af fagforeninger, såvel som en medarbejders ret til at afstå fra at være del af en fagforening. Vi respekterer desuden medarbejdernes og deres fagforeningers ret til at føre kollektive forhandlinger.

Nultolerance over for tvangsarbejde og børnearbejde

Vi tolererer ikke børnearbejde eller nogen form for tvangsarbejde, herunder menneskehandel, i vores egne virksomheder. Vi overholder nøje nationale og internationale love om minimumsalder alle steder, hvor vi driver virksomhed, og er særligt opmærksomme, når vi ansætter unge mennesker.



Lederskab og kompetenceudvikling

Vi har et stærkt fokus på at sikre adgang til de rette kompetencer inden for koncernen og har en filosofi om løbende forbedringer og læring.

Vi opmuntrer og støtter vores medarbejdere i at udvikle sig og lære gennem kurser og netværksaktiviteter, hvor udveksling af ideer, erfaringer og bedste praksisser mellem vores virksomheder er afgørende. Alle medarbejdere tilbydes regelmæssige, dokumenterede, individuelle udviklingssamtaler.

Vi fokuserer på at udvikle vores ledere til at lede på en måde, der skaber bæredygtig og rentabel vækst ved at inddrage folk, således at de skaber resultater og løfter effektivt i flok ved både at udfordre og støtte dem i overensstemmelse med vores værdier om iværksætter, decentralisering og langsigtethed.

Produkter af høj kvalitet med en bæredygtig merværdi

Vores virksomheder skal tilbyde og levere sikre produkter og tjenester af høj kvalitet. Vi udvikler løbende vores kompetencer og samarbejder med vores leverandører og kunder med det formål at kunne tilbyde mere bæredygtige produkter og løsninger. Det omfatter, men er ikke begrænset til, en lang levetid for produkter og tjenester, der således hjælper kunderne med at øge energieffektiviteten og mindske deres CO₂-fodaftryk. Vi leverer altid de nødvendige sikkerhedsoplysninger sammen med vores produkter.

Vi bestræber os på at anvende principper for effektivitet og cirkularitet i vores produktudbud, dvs. effektiv brug af materialer i produkter og emballage, cirkulære input (f.eks. biobaserede, genanvendte eller kulstoffattige materialer), udvidelse af produktanvendelse (f.eks. udvidelse af produktets levetid gennem reparation og genbrug) og ressourcegenvinding (udvidelse af genanvendelse). Vi anvender passende processer for rettidig omhu i forbindelse med højriskometaller og -minerale, herunder konfliktminerale.

Vi har løbende dialoger med vores kunder om kvaliteten og merværdien af vores produkter og tjenester og tager enhver kunde feedback alvorligt og som en mulighed for at udvikle vores udbud.



” Vi arbejder proaktivt på løbende at måle, vurdere og reducere vores CO₂-fodaftryk.

De karbonisering og systematisk miljøarbejde

Vi vurderer risici og påvirkninger på miljø, klima og lokalsamfund i vores egne aktiviteter og i vores værdikæde og arbejder systematisk med væsentlige emner i henhold til vores virksomhedsspecifikke væsentlighedsanalyse.

Vi arbejder proaktivt på løbende at måle, vurdere og reducere vores CO₂-fodaftryk fra både vores egne aktiviteter (scope 1 og 2) og vores værdikæde (scope 3) i overensstemmelse med Industrades mål for emissionsreduktioner. Vi overvejer, hvordan klimaforandringer påvirker vores forretning og værdikæde og træffer passende foranstaltninger med henblik på tilpasning.

Vi bestræber os på løbende at forbedre energieffektiviteten og øge andelen af vedvarende energi, der bruges i vores drift. Vi planlægger og gennemfører vores transport og forretningsrejser på en effektiv måde. Vi følger affaldshierarkiet og har processer til måling og håndtering af affald for at øge genanvendelsen. Vand måles og håndteres, og enhver mulig udledning til luft, vand og jord skal forhindres. Vi overvejer indvirkningen på biodiversiteten af vores aktiviteter.

Kemikaliehåndtering

Vi bruger forsigtighedsprincippet og vælger produkter, der er mindst skadelige for miljø og sundhed. Vi vil bestræbe os på løbende at reducere brugen af farlige kemikalier.

Vi foretager risikovurderinger, før vi påbegynder arbejde, der involverer håndtering af kemiske produkter. Vi følger gældende krav, lokale procedurer og sikkerhedsinstruktioner for brug, opbevaring, mærkning, transport og bortskaffelse af kemikalier.

Inddragelse af lokalsamfundet

Vi hjælper med at styrke de samfund, vi arbejder i, ved at drive forretning, der er af afgørende betydning og langsigtet. Vi fungerer som en god arbejdsgiver og tilbyder gode jobmuligheder lokalt.

Vi opfordrer til samarbejde med skoler, universiteter og non-profit-/ikke-statslige organisationer om emner, der kan gavne begge parter.

Donationer, sponsorater eller frivillig indsats vil bidrage til positiv indvirkning, både på vores forretning og på mennesker, miljø eller samfund.

Vedtaget af bestyrelsen den 24. april 2024.

Har du spørgsmål til adfærdskodekset?

Du bedes kontakte:

**Bo Annvik, administrerende
direktør og koncernchef**
bo.annvik@indutrade.com
+46 8 703 03 00

**Patrik Johnson,
økonomichef**
patrik.johnson@indutrade.com
+46 8 703 03 00



Indutrade AB (publ)
Box 6044, SE-164 06 Kista, Sverige
Kontorets adresse: Raseborgsgatan 9
Telefon: +46 8 703 03 00
E-mail: info@indutrade.se
www.indutrade.com