

# Code of Conduct



## Indhold

- 03 Sådan gør vi forretning
- 04 Menneskerettigheder
- 05 Børne- og ungearbejde
- 06 Forskelsbehandling og diskrimination
- 07 Organisationsfrihed
- 08 Tvangsarbejde
- 09 Ansættelses- og arbejdsforhold
- 10 Beskyttelse af personoplysninger
- 11 Arbejds miljø
- 12 Miljøbeskyttelse
- 14 Forretningsprincipper
- 16 Whistleblowerordning og indberetning



## SÅDAN GØR VI FORRETNING

I Kemp & Lauritzen har vi et mål om at være Danmarks førende teknikpartner – og en af landets bedste arbejdspladser. For os betyder det, at vi hele tiden har fokus på sikkerhed, udvikling, fællesskab og plads til forskellighed. Derfor er vores Code of Conduct afgørende for os, og vores måde at gøre forretning på.

Vi driver vores virksomhed og baserer vores arbejde på respekt for vores medarbejdere, vores samfund, vores kunder og for miljøet. Vi tager afstand fra brud på menneskerettigheder, korrupsion, bestikkelse og andre uacceptable forretningsmetoder.

Vores Code of Conduct omfatter alle medarbejdere i Kemp & Lauritzen, herunder permanent og midlertidigt ansatte medarbejdere.

Vi stiller høje krav til os selv, og vi forventer, at vores kunder, leverandører, rådgivere, underentreprenører og andre samarbejdspartnere naturligvis også respekterer principperne om god forretningsetik.

I tillæg til de formelle lovkrav følger Kemp & Lauritzen de ti principper i FN's Global Compact, og forpligter os til at optræde etisk i forhold til integritet, fairness og socialt ansvar i relation til vores forretning.

Kemp & Lauritzen efterspørger, at de internationale menneskerettigheder også respekteres af vores samarbejdspartnere og leverandører. Formålet er at sikre, at Kemp & Lauritzens samarbejdspartnere driver virksomhed i overensstemmelse med internationalt anerkendte mindstekrav til menneskerettigheder, arbejdskraft og miljø.

Betegnelsen "Samarbejdspartnere" dækker over enkeltpersoner og virksomheder, som er kontraktligt forpligtet til at følge regelsættet, herunder kunder, underentreprenører, leverandører, rådgivere, underleverandører, agenter, joint venture- partnere og konsulenter.

## MENNESKERETTIGHEDER

Kemp & Lauritzen efterlever internationalt vedtagne konventioner for humane rettigheder, og vi kræver, at vores samarbejdspartnere efterlever samme konventioner. Enhver forretningsaftale vil, ved brud på disse, blive bragt til ophør.



## BØRNE- OG UNGEARBEJDE

Vi tager afstand fra tvangs- og børnearbejde af enhver art. Samtidig stiller vi følgende krav til vores samarbejdspartnere:

### **Krav til minimumsalder**

Samarbejdspartnere må ikke deltage i, eller drage nytte af børnearbejde. Minimumsalderen for beskæftigelse må ikke være lavere end den undervisningspligtige alder, og i alle tilfælde ikke lavere end 15 år (eller 14 år såfremt det er tilladt ifølge national lovgivning i overensstemmelse med den internationale arbejdsmarkedsorganisation, ILO's undtagelse for udviklingslande).

### **Særundervisning**

Hvis det kommer til samarbejdspartneres kendskab, at de beskæftiger børn i skolealderen, skal de sikre, at børnene får særundervisning i stedet for at blive bortvist. Undervisningen skal omfatte adgang til uddannelse og økonomisk støtte, og skal besluttes i samråd med barnet og familie eller værger.

### **Let arbejde og elev- eller læreplads**

I det omfang, det er tilladt ifølge national lovgivning, må samarbejdspartnere ansætte børn, der er mellem 12 og 15 år, til at udføre få timers let arbejde hver dag. Arbejdet skal bestå i enkle begrænsede opgaver, og må ikke gribe forstyrrende ind i børnenes uddannelsesmæssige pligter. Elev- og lærlingeordninger for børn under minimumsalderen for beskæftigelse skal aflønnes og modtage klart målrettet oplæring.

### **Farligt og skadeligt arbejde**

Samarbejdspartnere skal afholde sig fra at ansætte unge under 18 år, til at udføre arbejde, der kan bringe deres sundhed og/eller sikkerhed i fare.

## FORSKELSBEHANDLING OG DISKRIMINATION

I Kemp & Lauritzen ser vi forskelligheder som en styrke. Hos os er vores medarbejdere en sammensat gruppe. Derfor er lige muligheder for alle medarbejdere vigtigt for Kemp & Lauritzen. I forbindelse med ansættelse eller forfremmelse skelner vi ikke mellem køn, alder, seksualitet, etnisk oprindelse, nationalitet eller religion mv. For os er det afgørende, at alle vores medarbejdere oplever at være en del af en mangfoldig og inkluderende virksomhed og kultur, hvor der er plads til forskellighed. Vi accepterer ikke diskrimination, mobning og krænkelse. Vi mener, at vores forskelligheder bidrager til innovation, bedre beslutninger, øget produktivitet, arbejdsglæde og dermed bedre resultater.

Vi stiller krav om, at vores samarbejdspartnere ikke medvirker til diskrimination baseret på race, etnisk oprindelse, udseende, køn, sprog, religion, politisk eller anden holdning, nationalt tilhørsforhold, social baggrund, fødsel, organisering i fagforening, seksuel orientering, sundhedstilstand, familieansvar, alder og handicap eller andre karakteristika.

Vores samarbejdspartners medarbejdere må ikke udsættes for fysisk afstraffelse, trusler om vold eller fysisk, seksuel, psykisk eller verbal chikane eller mishandling på arbejdspladsen eller i arbejdsrelaterede situationer. Ansættelse, aflønning, goder, uddannelse, forfremmelse, disciplinering, afskedigelse, pensionering eller andre ansættelsesrelaterede beslutninger skal være baseret på relevante og objektive kriterier.

## ORGANISATIONSFRIHED

Vi respekterer retten til forsamlingsfrihed, og vi accepterer ikke diskrimination eller chikanerende handlinger mod medarbejderrepræsentanter eller medarbejdere, der deltager eller undlader at deltage i lovlige fagforeningsaktiviteter.

Vi forventer, at vores samarbejdspartnere også overholder følgende:

### **Retten til at organisere sig og til at indgå i overenskomstforhandlinger**

Samarbejdspartnere skal anerkende medarbejdernes ret til at vælge, om de ønsker at tilknytte sig, eller etablere en organisation, herunder en fagforening eller anden arbejdstagerorganisation.

### **Nationalt eller regionalt forbud mod fagforeninger**

Såfremt fagforeninger ikke er tilladte i det område, hvor der drives virksomhed, eller det kun er statsautoriserede organisationer, der er tilladte, skal man fremme og ikke forhindre alternative organisationer eller foreninger. Her skal medarbejderne have mulighed for at samles for at drøfte arbejdsrelaterede forhold, og oprette et forum, hvor arbejdsrelaterede bekymringer kan rejses over for ledelsen.

## TVANGSARBEJDE

Vi tolererer ikke tvangsarbejde, gældsbundet arbejde eller menneskehandel. Vi har pligt til at rapportere sådanne tilfælde, hvis det foregår i forbindelse med vores aktiviteter.

Vi forventer, at vores samarbejdspartnere afstår fra at drage nytte af alle former for tvangsarbejde.





## ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSFORHOLD

Alle medarbejdere hos Kemp & Lauritzen eller hos vores samarbejdspartnere skal have ret til rimelige arbejdstider, og som minimum en leveløn og goder, der er i overensstemmelse med national og lokal lovgivning, overenskomster og relevante ILO-konventioner.

Vi forventer, at samarbejdspartnere overholder følgende minimumskrav:

### Mindsteløn

Medarbejdere skal kompenseres i overensstemmelse med gældende love, overenskomster og regler for løn. Disciplinære reduktioner i lønnen skal være i overensstemmelse med lokal ret og overenskomster. Medarbejdernes løngrundlag skal klart og tydeligt formidles til dem i rette tid.

### Arbejdstid

Arbejdstiden må ikke overstige det maksimale antal timer, der er fastsat i lokal lovgivning eller overenskomst. Medarbejdere skal have mindst en dag fri for hver uge på syv dage.

### Beskyttelse af personlige oplysninger

Samarbejdspartnere skal respektere og overholde gældende lovgivning i forhold til sine medarbejders privatliv, såfremt man indsamler eller opbevarer personlige oplysninger eller implementerer en praksis med overvågning af medarbejdere.



## BESKYTTELSE AF PERSONOPLYSNINGER

Vi respekterer pligten til beskyttelse af følsomme personoplysninger, hvorfor adgang til personfølsomme oplysninger begrænses til, hvad der er lovligt og nødvendigt for at udføre vores job ansvarligt.

Samarbejdspartnere har pligt til at sikre de nødvendige foranstaltninger for at beskytte personoplysninger, og foretage nødvendige rutinetjek af, om foranstaltningerne er tilstrækkelige til at overholde gældende lovgivning på området.



## ARBEJDSMILJØ

I Kemp & Lauritzen er vores medarbejderes sikkerhed og trivsel afgørende for os. Vi går ikke på kompromis med sikkerhed for at løse en opgave, og vi sikrer vores medarbejdere en løbende udvikling af kompetencer, der medvirker til et sikkert arbejdsmiljø.

Lederen har ansvaret for medarbejderne, men vi er alle forpligtet til at tage ansvar og samarbejde for at skabe forbedringer, og forebygge skader og ulykker.

### **Principper for arbejdsmiljø**

Samarbejdspartnere skal sikre, at deres medarbejdere er i stand til at løse arbejdsopgaverne med mindst mulig risiko for deres sikkerhed, såvel fysisk som psykisk. Derudover skal samarbejdspartnere aktivt samarbejde med eventuelle andre aktuelle aktører, for at sikre en sikker og produktiv arbejdsplads.

### **Uddannelse og beskyttelsesudstyr**

Samarbejdspartnere skal sikre, at de altid arbejder ud fra en minimering af risici. I de tilfælde, hvor de ikke kan fjerne faren fuldstændigt, skal deres medarbejdere benytte relevant sikkerhedsudstyr. Samarbejdspartnere skal sikre, at deres medarbejdere er instrueret i brugen af relevant udstyr.

### **Arbejdsulykker og akut fare for sundhed**

Samarbejdspartnere skal etablere og opretholde procedurer for krisesituationer, der effektivt kan forhindre og adressere krisesituationer og ulykker. Samarbejdspartnere skal informere Kemp & Lauritzen om ulykker, hvor medarbejdere er kommet til skade i forbindelse med fælles projekter.

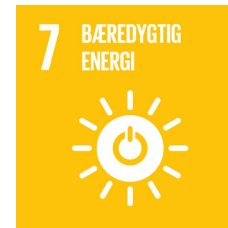
## MILJØBESKYTTELSE

Med en bred portefølje af teknisløsninger har Kemp & Lauritzen en positiv påvirkning på virksomheders og offentlige institutioners grønne omstilling og energiforbrug. Der er dog også en miljøbelastning forbundet med vores forretningsaktiviteter. De væsentligste miljømæssige påvirkninger, som vi arbejder med at forebygge og nedbringe, er energiforbruget til vores bilflåde, drift af vores lokationer og forsyningskæden af materialer.

Vores indsatser inden for bæredygtighed støtter blandt andet op om følgende verdensmål:



Vi vil nedbringe vores eget CO<sub>2</sub>-aftryk gennem vores bilflåde, vores bygninger og ved brug af miljøvenlige materialer og effektiv affaldshåndtering.



Vi vil hjælpe vores kunder med at nedbringe deres CO<sub>2</sub>-aftryk gennem intelligente tekniske løsninger og med fokus på genanvendelse. Vi vil være den førende teknikpartner på grøn omstilling af samfundets infrastruktur og bygninger – med energioptimering, elektrificering og digitalisering som vigtigste løftestænger.

### **Gennemsigtighed**

Kemp & Lauritzen bestræber sig på at være åbne og transparente i vores forretningspraksis, også i forhold til indsatser inden for bæredygtighed. Vi forventer, at vores samarbejdspartnere giver fuldstændige og nøjagtige oplysninger for at fremme vores due diligence undersøgelser.

### **Lovkrav og tilladelser**

Samarbejdspartnere har en forpligtelse til at overholde gældende miljølovgivning. Samarbejdspartnere skal holde sig ajour med lovkrav og miljøtilladelser, der er relevante for, hvordan deres forretning påvirker miljøet. Og samarbejdspartnere skal gennem uddannelse, bevidstgørelse, driftsstyring og -overvågning sikre, at alle lovkrav overholdes.

### **Minimering af miljø- og klimapåvirkninger**

Samarbejdspartnere skal forebygge, minimere og afhjælpe miljørisici og eventuelle negative miljøpåvirkninger forbundet med deres egne aktiviteter, produkter og services og deres forsyningskæder, ved at handle proaktivt og styre miljømæssige aspekter på en ansvarsbevidst måde. Samarbejdspartnere skal løbende demonstrere, at de forbedrer den generelle indsats i forhold til miljøaspekter, der er identificeret som væsentlige for deres forretningsaktiviteter. Samarbejdspartnere opfordres til at have fokus på deres ressourceforbrug, udledninger til luft, vand og land og affald. Det forventes at samarbejdspartnere er opmærksomme på indholdet af kemi i deres produkter, og hvordan deres produkter belaster miljøet.

## FORRETNINGSPRINCIPPER

I Kemp & Lauritzen vil vi være Danmarks førende grønne og digitale teknikpartner – og en af landets bedste arbejdspladser. Derfor er etik og compliance naturligvis afgørende for vores forretning.

Vi tilbyder eller modtager ikke gaver eller invitationer af en størrelse eller karakter, som kan give et upassende indtryk af formålet, eller som på anden måde kan påvirke forretningsaftaler.

Vores medarbejdere og samarbejdspartnere må ikke misbruge eller afsløre følsomme eller fortrolige oplysninger fra eller om Kemp & Lauritzen. Vores medarbejdere og samarbejdspartnere må heller ikke videregive personlige oplysninger, til andre end de medarbejdere eller partnere, der har et legitimt forretningsmæssigt behov.

Vores medarbejdere og vores samarbejdspartnere skal følge lovgivning, regler og bestemmelser i den jurisdiktion, hvor de driver virksomhed, eller hvor de leverer ydelser til Kemp & Lauritzen.



**Etisk standard**

Samarbejdspartnere skal efterleve den højeste etiske standard og agere etisk korrekt, respektere gældende lovgivning, og ikke deltage i korrupt adfærd, herunder hverken pengeafpresning, svig eller bestikkelse.

**Upassende forretningsmæssig adfærd**

Samarbejdspartnere skal sikre, at der ikke gives eller modtages upassende goder. Upassende goder (bestikkelse mv.) kan omfatte kontanter, ting af værdi, fornøjelsesture eller tjenesteydelser.

**Korruption og bestikkelse**

Vi accepterer ingen form for bestikkelse eller upassende gaver, heller ikke selv om en sådan praksis opfattes som en del af den lokale forretningspraksis. Personlig honorering, returkommission eller bestikkelse mellem Kemp & Lauritzen og kunder, leverandører eller embedsmænd er strengt forbudt.

Vores medarbejdere og samarbejdspartnere skal drive en legitim forretning, hvor der ikke forekommer hvidvask eller finansiering af kriminalitet.

**Fair konkurrence**

Vi går kun ind for åben og fair konkurrence. Vi accepterer ikke samarbejdspartnere, der bryder gældende konkurrencelovgivning ved fx prissamarbejde, karteldannelse, markedsdeling eller anden adfærd, som kan påvirke konkurrencen negativt.

**Interessekonflikter**

Vi benytter ikke forretningsmuligheder eller materiel, som tilhører Kemp & Lauritzen A/S, til på egne, bekendtes eller familiens vegne at drive selvstændige forretningsaktiviteter.

Vores medarbejdere og samarbejdspartnere skal undgå situationer, der kan skabe konflikt, eller tvivl om relationer til forretningspartnere, og i forhold til personlig vinding.

## WHISTLEBLOWERORDNING OG INDBERETNING

Kemp & Lauritzen accepterer ikke overtrædelse af lovgivning, bestemmelser eller interne regler og retningslinjer. Derfor har Kemp & Lauritzen en whistleblowerordning til rapportering, der er tilgængelig for alle på virksomhedens hjemmeside.

### **Indberetning**

Bygherrer, leverandører, samarbejdspartnere og medarbejdere kan anonymt indberette mistanke om kriminelle eller andre ulovlige forhold, som vedrører Kemp & Lauritzen, herunder:

- Regnskabsmæssig manipulation
- Misbrug af aktiver
- Kriminelle handlinger, f.eks. bestikkelse, bedrageri, underslæb og forfalskning af dokumenter
- Brud på konkurrenceregler
- Alvorlige overtrædelser af arbejdssikkerhedsstandarder

### **Due Dilligence**

Kemp & Lauritzen forventer, at samarbejdspartnere udfører risikobaseret due diligence inden for bæredygtighed i deres egne aktiviteter, og forsyningskæder, og laver passende handlingsplaner for at afbøde og afhjælpe potentielle risici.

Samarbejdspartnere skal altid være klar til at kunne dokumentere, at de lever op til Kemp & Lauritzens code of conduct - eksempelvis i forbindelse med en audit.



# Sammen gør vi grøn omstilling til virkelighed



**Kemp & Lauritzen A/S**

Roskildevej 12  
DK-2620 Albertslund

Tlf.: 4366 8888  
[kl@kemp-lauritzen.dk](mailto:kl@kemp-lauritzen.dk)

CVR-nr 57471719