

Indledning

Dette adfærdskodeks fastlægger og bidrager til fortsat implementering af PGS Groups virksomhedsprincipper ved at etablere minimumsstandarder for adfærd, som ikke er til forhandling. Disse principper er baseret på Organisationen for Økonomisk Samarbejde og Udviklings ("OECD") retningslinjer for multinationale virksomheder, verdenserklæringen om menneskerettigheder og de grundlæggende konventioner fra Den Internationale Arbejdsorganisation ("ILO"). Dette kodeks er ikke beregnet til at dække alle de situationer, der kan opstå. Kodekset er beregnet til at opsætte en referenceramme, som alle aktiviteter kan måles efter.

Følgende grundlæggende principper bør altid vejlede medarbejderne:

- (1) Undgå adfærd, der kan skade el. risikerer at skade PGS Groups/virksomhedens omdømme
- (2) Handle lovligt og ærligt
- (3) Prioritere PGS Groups interesser frem for personlige interesser.

Omfang

I dette adfærdskodeks henviser "vi" og "os" til egen arbejdsstyrke som defineret af den europæiske standard for bæredygtighedsrapportering ("ESRS"), den delegerede retsakt i direktivet om virksomheders bæredygtighedsrapportering ("CSRD"). Dette omfatter alle personer i et ansættelsesforhold med virksomheden, selvstændige entreprenører, der leverer arbejdskraft, og vikarer leveret af firmaer, der primært arbejder med beskæftigelsesaktiviteter.

Derudover henviser "organisationen" i dette kodeks til PGS Group og alle dens enheder.

Overholdelse

Manglende overholdelse af dette kodeks kan føre til disciplinærsag, mulig bortvisning og retssager eller strafferetlige sanktioner. Dette gælder for alle personer inden for denne omfattende definition af egen arbejdsstyrke.

PGS Groups og koncernens medarbejdere er underlagt gældende lokale love og regler. Overholdelse bør aldrig kompromitteres. Anvendelsen af love og regler kan dog være kompleks og faktaafhængig. Hvis der er spørgsmål om anvendeligheden eller fortolkningen, bør du kontakte din nærmeste leder eller CSR-lederen (Corporate Social Responsibility).

PGS Group forbeholder sig retten til at ændre og opdatere dette dokument efter behov. Den seneste version er tilgængelig på SharePoint eller kan fås fra CSR, HR eller den juridiske afdeling.



1. Interessekonflikt

En interessekonflikt opstår, når ansattes personlige interesser eller en tredjeparts interesser påvirker PGS Groups interesser.

Vi bør undgå interessekonflikter, når det er muligt. Hvis en sådan situation skulle opstå, bør du kontakte din nærmeste leder eller CSR-lederen.

2. Konkurrencebegrænsende praksis

PGS Group konkurrerer retfærdigt og gør det i fuld overensstemmelse med alle gældende love om antitrust, konkurrence og fair handel. Derfor skal vi som minimum overholde følgende regler: (1) Kommercielle politikker og priser fastsættes uafhængigt og forhandles aldrig med konkurrenter eller andre ikke-relaterede parter, (2) Kunder, territorier eller produktmarkeder er altid resultatet af fair konkurrence, (3) Kunder og leverandører behandles retfærdigt.

Vi har alle, men især har de, der er involveret i salg, indkøb og markedsføring eller som har regelmæssig kontakt med konkurrenter, et ansvar for at sikre, at vi er fortrolige med gældende konkurrencelovgivning. Hvis der skulle opstå tvivl, bør du kontakte din nærmeste leder eller CSR-lederen.

3. Fortrolige oplysninger

Fortrolige oplysninger består af enhver information, der ikke er eller endnu ikke er offentliggjort. Det omfatter, men er ikke begrænset til, forretningshemmeligheder, forretningsplaner, forbrugerindsigt, tekniske og fremstillingsideer, produktdesign, databaser, lønoplysninger og økonomiske data. Medmindre det er påkrævet ved lov eller autoriseret af ledelsen, bør du ikke videregive fortrolige oplysninger. Vi skal alle gøre vores bedste for at undgå utilsigtet videregivelse ved at være særlig forsigtige, når vi opbevarer eller overfører fortrolige oplysninger.

4. Beskyttelse af persondata

PGS Group respekterer medarbejderes, kunders, leverandørers og andre forretningspartnerses privatlivsrettigheder, og derfor behandler vi persondata fortroligt i overensstemmelse med GDPR eller anden relevant gældende lovgivning.

Vi må kun indsamle, behandle, overføre og bruge persondata i det omfang, det med rimelighed er nødvendigt for vores effektive forretningsdrift. Vi respekterer fortroligheden af alle persondata, og vi tager ansvar for at holde sådanne data nøjagtige, fuldstændige, relevante og sikre.

5. Svig, beskyttelse af virksomhedens aktiver, regnskab

PGS Groups økonomiske optegnelser er grundlaget for koncernens forretningsaktiviteter og opfyldelse af forpligtelser over for forskellige interessenter. Derfor skal alle finansielle poster være nøjagtige og i overensstemmelse med regnskabsstandarder.

Vi må aldrig deltage i svigagtig eller anden uærlig adfærd vedrørende organisationens ejendom eller materielle og immaterielle aktiver eller finansielle rapportering og regnskab.

Derudover skal vi som minimum overholde følgende regler: (1) Beskytte og kun gøre korrekt og effektiv brug af PGS Groups ejendom, (2) Beskytte PGS Groups ejendom mod tab, skade, misbrug, tyveri, bedrageri, underslæb og ødelæggelse.

6. Bestikkelse og korrupcion (UNGC-princip* 10)

Vi må aldrig tilbyde eller love personlige eller upassende økonomiske eller andre fordele for at opnå eller sikre forretningsaktiviteter eller andre fordele fra tredjepart. Vi må heller ikke acceptere sådanne fordele mod fortrinsbehandling fra tredjepart.

* FN's Global Compact-princip

Derudover må vi ikke deltage i eller støtte korrump praksis, herunder hvidvaskning af penge, tilbud eller modtagelse af bestikkelse, upassende store gaver eller gæstfrihed eller faciliterende betalinger, direkte eller indirekte. Især i situationer, hvor der er interaktion med embedsmænd, skal vi være endnu mere forsigtige. De fleste af disse embedsmænd må slet ikke acceptere gaver eller underholdning. I alle tilfælde tilbyder og modtager vi kun gaver eller underholdning i overensstemmelse med loven. Hvis der skulle opstå tvivl, bør du rådføre os med din nærmeste leder eller CSR-lederen.

7. Forretningspartnere

PGS Groups forretningspartnere spiller en vigtig rolle i organisationens forretningsaktiviteter på globalt plan. Vores koncern værdsætter gode relationer med sine forretningspartnere – baseret på tillid og gensidig gavn. PGS Group opsøger og støtter forretningspartnere, der deler koncernens principper. Det sikrer, at koncernens forretningspartnere handler i overensstemmelse med koncernens principper, og forretningspartnere bedømmes og godkendes i overensstemmelse med vores leverandøradfærdskodeks.

Vi implementerer også politikker og processer for at sikre bæredygtig indkøbspraksis. Yderligere oplysninger om vores værdier og kontrol med forretningspartnere finder du her:

- [PGS' indkøbspolitik](#)
- [PGS' leverandørgodkendelse og onboarding-politik](#)

8. Miljø (UNGC Princip 7, 8, 9)

Vi støtter miljøbevarelse, træffer foranstaltninger for at fremme større miljøansvar og tilskynder til udvikling og formidling af miljøteknologier. Vi stræber efter at minimere vores negative påvirkning på miljøet, især klima og biodiversitet. Vi bruger naturressourcer bæredygtigt. Vi implementerer relevante tiltag og anvender aktivt optimerede produktionsprocesser og teknologier for at reducere miljøpåvirkningen. Vi engagerer os i forskning og udvikling af mere miljøvenlige produkter og tjenester. Vi deler bedste praksis inden for vores branche og træffer foranstaltninger for at reducere vores miljømæssige fodaftryk igennem hele forsyningskæden.

Denne forpligtelse omfatter også streng overholdelse af miljømæssige krav for at forhindre hændelser som f.eks. spild af farligt affald, udledninger eller andre miljøproblemer, hvilket sikrer, at manglende overholdelse behandles med højeste prioritet for at afbøde negativ miljøpåvirkning.

9. Respekt på arbejdspladsen (UNGC Princip 6)

PGS Group er forpligtet til at skabe en arbejdsplads, der er fri for diskrimination og chikane. Vores organisation respekterer enhver medarbejders værdighed, privatliv og personlige rettigheder, og koncernen tolererer ikke nogen form for diskriminerende adfærd eller chikane. Dette inkluderer mundtlig eller fysisk chikane baseret på oprindelse, nationalitet, religion, race, køn, alder, seksuel orientering eller enhver anden grund.

Organisationen mener, at enhver medarbejder har ret til at arbejde i et miljø, der er fri for stødende, krænkende eller uønsket adfærd. En sådan adfærd kan krænke ofrets personlige værdighed og skabe et intimiderende, fjendtligt eller ydmygende miljø. Organisationens tager disse spørgsmål meget alvorligt og opfordrer de medarbejdere, der føler, at deres arbejdsmiljø ikke overholder disse principper, til at tage deres bekymringer op.

PGS Group er forpligtet til at sikre, at arbejdspladsen er et sikkert og respektfuldt miljø for alle medarbejdere. Diskriminerende adfærd eller chikane vil ikke blive tolereret, og passende foranstaltninger vil blive truffet for at imødegå en sådan adfærd.

10. Sikkerhed i arbejdsmiljøet

PGS Group er forpligtet til at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Vi skal følge alle sikkerhedsregler og -praksis, tage nødvendige skridt for at beskytte os selv og andre og rapportere alle ulykker, skader og usikker praksis eller forhold øjeblikkeligt til vores nærmeste leder, fabriksleder eller QSE-koordinator eller leder (Quality, Safety & Environment). For at øge sikkerheden på arbejdspladsen bør vi være fortrolige med og følge alle oplysninger og optræning i forbindelse med arbejdssikkerhed.

Yderligere oplysninger finder du her:

- [Politik for kvalitet, sikkerhed og miljøbeskyttelse](#)
- [Politik for sundhed og sikkerhed](#)
- [De gyldne regler – sikkerhed på arbejdspladsen](#)

11. Respekt for grundlæggende arbejdstagerrettigheder (UNGC Principper 1, 2, 3, 4, 5)

PGS Group respekterer og støtter internationalt anerkendte menneskerettigheder for sine ansatte, som beskrevet i de grundlæggende ILO-konventioner. Organisationens er forpligtet til at fremme et socialt ansvarligt og retfærdigt arbejdsmiljø.

Tvangsarbejde, slaveri og børnearbejde

Vi accepterer ikke nogen form for tvangsarbejde eller slaveri, og vi accepterer ikke ulovligt arbejde i produktionen af varer eller tjenester for PGS Group.

Vi afviser utvetydigt enhver form for tvangsarbejde eller slaveri og tolererer ikke ulovligt arbejde i produktionen af varer eller tjenester. Vi forbyder også enhver form for børnearbejde i vores forretningsaktiviteter. Vi overholder strengt lokale love om minimumsalder og andre arbejdsforhold i vores enheder rundt om i verden. Minimumsalderen for ansættelse hos PGS Group er i overensstemmelse med ILO-konventionerne eller med den alder, der er fastsat i den lokale lovgivning, hvis denne er højere.

Hvis en af disse praksisser opdages, vil vi handle øjeblikkeligt for at fjerne identificerede ofre fra arbejdet, yde den nødvendige støtte, samarbejde med leverandører for at forhindre fremtidige hændelser, muligvis afslutte forholdet og rapportere hændelsen til lokale myndigheder.

PGS Group opfordrer alle til at rapportere enhver formodet form for tvangsarbejde, slaveri og børnearbejde, som vil blive grundigt undersøgt.

Kollektive overenskomster

Vi har alle ret til at danne eller tilslutte os foreninger efter eget valg og til at forhandle kollektivt. Organisationen accepterer ikke disciplinære eller diskriminerende handlinger fra arbejdsgiveren over for medarbejdere, der vælger at organisere sig eller tilslutte sig en forening på fredelig og lovlig vis.

12. Whistleblower-politik

En whistleblower er enhver medarbejder, der i god tro rapporterer en aktivitet, der menes at være ulovlig, uetisk eller ikke i overensstemmelse med dette adfærdskodeks. I overensstemmelse med international bedste praksis og gældende lovgivning i de lande, hvor PGS Group driver forretning, er vi forpligtet til at beskytte whistleblowere. Vores organisation sikrer, at whistleblowere ikke vil blive udsat for gengældelse, diskrimination eller disciplinære handlinger, hvis de har foretaget indberetning i god tro.

Yderligere oplysninger finder du her (alternativt bed personaleafdelingen om en printet version):

- [Whistleblower-politik](#)

Kontaktoplysninger

Medarbejdere, som har spørgsmål om anvendeligheden eller fortolkningen af adfærdskodekset, kan kontakte CSR via mail (csr@pgsgroup.com).

Adfærdskodeks accepteret af:

Medarbejderens navn:

Dato og underskrift:

Versionshistorik

Version	Ændring	Beskrivelse
17/02/2019	Første version	Første version af adfærdskodekset godkendt på direktionsniveau og af medarbejderrepræsentant.
07/04/2021	Komplet gennemgang af adfærdskodekset	Komplet gennemgang af kodekset sendt til Chief Support Officer.
19/05/2021	- Kontaktoplysninger - Governance	Justeringer feedback Chief Support Officer. Version godkendt på direktionsniveau og af medarbejderrepræsentant.
15/07/2021	- Høje arbejdsstandarder	Tilføjelse af HR.
18/04/2023	- Indledning - Fair konkurrence - Beskyttelse af persondata - Forretningspartnere - Respekt for grundlæggende arbejdsrettigheder - Whistleblower-politik	Link til OECD-retningslinjer, verdenserklæringen om menneskerettigheder og ILO. Tilføjelse af emner og link til tilknyttede dokumenter. Tilføjelse af et dedikeret afsnit om whistleblower-politik
06/02/2024	- Respekt for grundlæggende arbejdsrettigheder	Link til FN's Global Compact-principper. Tilføjelse om slaveri.