

Corporate -CMA(Corporate Management)

CMA.00.40 Version : 7.0

Purpose

Denne instruktion er en oversættelse til dansk af AH Industries Code of Conduct. Formålet med Code of Conduct er at beskrive, hvordan AH Industries arbejder ift. menneske- og arbejdstagerrettigheder, miljø og forretningsetik og anti-korruption.

Scope

Denne politik er gældende for alle business units i AH Industries.

Exceptions

Ingen

Policy

AH Industries driver virksomhed på en ansvarlig måde, og vi har en ambition om at bidrage til en bæredygtig udvikling samt at bevare og styrke vores høje integritet og troværdighed. Vi vil respektere de 10 principper i UN Global Compact vedrørende menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og anti-korruption. På den baggrund har vi udarbejdet en Code of Conduct, som er et internt regelsæt for etisk adfærd i AH Industries.

Vores Code of Conduct indeholder standarder, som alle medarbejdere hos AH Industries skal følge. Code of Conduct angiver tydeligt, hvad vi forventer af medarbejdere og personer, der handler på vegne af AH Industries, inklusiv bestyrelsesmedlemmer og ledere (i det følgende bredt betegnet som medarbejdere). Når der i denne Code of Conduct skrives "AH Industries" og "vi", betyder det, at forpligtelser og forventninger omfatter AH Industries som virksomhed samt alle medarbejdere, ledere, bestyrelsesmedlemmer og andre, der agerer på vegne af AH Industries såsom agenter, konsulenter og andre forretningspartnere.

Hvis en medarbejder hos AH Industries er i tvivl om, hvad der er det rigtige at gøre, skal han eller hun rådføre sig med ledelsen. Medarbejdere opfordres til at reagere med det samme, hvis de står i en situation, som er i strid med denne Code of Conduct. Medarbejdere skal anmelde brud på Code of Conduct efter følgende rapporterings muligheder:

- Informer nærmeste leder
- Informer CEO
- Informer CFO
- Informer CSR Manager

Det er i AH Industries' interesse, at brud på Code of Conduct anmeldes. Derfor tolererer AH Industries ikke repressalier mod en medarbejder, som anmelder overtrædelser af Code of Conduct.

Herudover ønsker AH Industries at arbejde med vores leverandører for også løbende at fremme deres sociale ansvar. Derfor har vi udarbejdet en Supplier Code of Conduct, som danner grundlag for dialog med vores leverandører samt for overvågning af deres arbejde med ansvarlighed.

1 Overholdelse af lovgivningen

I tillæg til denne Code of Conduct forventer vi, at vores medarbejdere overholder al gældende international, national og lokal lovgivning samt diverse bestemmelser og branchestandarder. I det tilfælde at lokal lovgivning stiller høje krav en denne Code of Conduct, følges lokal lovgivning.

Corporate -CMA(Corporate Management)

CMA.00.40 Version : 7.0

2 Menneskerettigheder

2.1 Menneskerettigheder generelt

AH Industries respekterer menneskerettigheder og arbejdstagerrettigheder, forankret og kommunikeret i den internationale lov om menneskerettigheder samt de otte grundlæggende konventioner fra Den Internationale Arbejdsorganisation, ILO. AH Industries forpligter sig til at undgå at krænke menneskerettigheder og arbejdstagerrettigheder samt at behandle og afhjælpe eventuelle negative virkninger, som AH Industries måtte blive involveret i.

2.2 Privatlivets fred

AH Industries respekterer privatlivets fred for medarbejdere og kunder.

Vi respekterer personlige data og behandler disse med forsigtighed og i overensstemmelse med gældende lovgivning og regulativer.

2.3 Diskrimination

AH Industries diskriminerer ikke kunder og andre i vores værdikæde på grund af race, hudfarve, køn, sprog, religion, politisk eller anden overbevisning, alder, handicap, nationalitet, social eller etnisk baggrund, formueforhold, seksuel orientering, herkomst eller anden status anerkendt af international lovgivning.

2.4 Påvirkninger af lokalsamfund

AH Industries vurderer og adresserer den påvirkning, som vores aktiviteter har på menneskerettighederne i lokalsamfund, som vi befinder os i.

2.5 Lande risiko

AH Industries tager nødvendige forholdsregler for at undgå involvering i menneskerettighedskrænkelser i de lande, hvor vi har aktiviteter.

2.6 Arbejdsmiljø

AH Industries sørger for et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

- Vi tager ansvar for medarbejdernes sundhed og sikkerhed.
- Vi tilbyder træning og sikrer, at medarbejdere er uddannede i sundhed og sikkerhedsspørgsmål.
- Vi kontrollerer risici og tager de bedst mulige forholdsregler i forhold til ulykker og erhvervs sygdomme.
- Vi anvender et passende arbejdsmiljø- og sikkerhedsledelsessystem i vores virksomhed.

2.7 Løn, vederlag, fravær og orlov

AH Industries betaler vores medarbejdere løn og vederlag, der sikrer, at de kan opretholde en rimelig levestandard, og vi overholder som minimum lokale love og regler for mindsteløn. Vi udbetaler lønnen i lovlige betalingsmidler mindst en gang om måneden.

Medarbejdere er berettigede til sygefravær og barselsorlov i henhold til lokal lovgivning.

2.8 Arbejdstid

AH Industries respekterer, at det tilladte antal arbejdstimer på normal basis ikke må overskride 48 timer ugentligt med et maksimum loft på 60 timer inkl. overtid. Overarbejde må planlægges på en måde, der sikrer trygge og humane arbejdsbetingelser. Vores ansatte kan arbejde mere end 60 timer, hvis det er frivilligt og er tilladt ifølge lokal lovgivning.

Corporate -CMA(Corporate Management)

CMA.00.40 Version : 7.0

Antallet af sammenhængende arbejdsdage skal være i overensstemmelse med lokal lovgivning, og medarbejderne har som minimum altid ret til mindst en fridag om ugen.

2.9 Tvang og disciplinære sanktioner

AH Industries anvender ikke og tolererer ikke fysisk afstraffelse, trusler om vold og andre former for fysisk eller psykisk tvang eller mishandling.

2.10 Ytringsfrihed

AH Industries anvender ikke repressalier for at forhindre medarbejdere i at udtrykke utilfredshed med deres arbejdsforhold på en åben og loyal måde. Medarbejdere kan informere om eventuelle overtrædelser af Code of Conduct uden frygt for repressalier.

2.11 Afstandtagen til indkøb af seksuelle ydelser og børneporno

AH Industries tager afstand til indkøb af seksuelle ydelser, seksuel udnyttelse af børn og børneporno. Sådanne handlinger kan understøtte menneskehandel, hvilket er brud på Menneskerettigheder. AH Industries medarbejdere på opgave for og/eller forretningsrejse forventes at respektere og overholde denne afstandtagen både under og udenfor arbejdstid.

3 Arbejdstagerrettigheder

3.1 Børnearbejde

AH Industries involveres ikke i børnearbejde - hverken direkte eller indirekte.

Som udgangspunkt bør børn ikke arbejde, før de er over den skolepligtige alder, og minimumsalderen for fuldtidsbeskæftigelse er 15 år (eller 14 år, hvor det er tilladt ifølge lokal lovgivning). Medarbejdere under 18 år må ikke udføre farligt arbejde eller arbejde om natten, uanset hvor mange timer der arbejdes. Minimumsalderen for let arbejde/fritidsarbejde (arbejde, der ikke forstyrrer børns uddannelse) er 13 år (eller 12 år, hvor det er tilladt ifølge lokal lovgivning).

Ved alle typer arbejde bestræber vi os på at fastlægge arbejdsopgaverne, arbejdstiderne og arbejdsbyrden med særligt hensyn til medarbejderens unge alder.

3.2 Tvangsarbejde og fri bevægelighed

AH Industries gør ikke brug af tvangs- eller pligtarbejde - hverken direkte eller indirekte. Tvangs- eller pligtarbejde defineres som et stykke arbejde eller en ydelse, der under trussel om straf afkræves en person mod dennes vilje. Medarbejderne skal have ret til fri bevægelighed i forbindelse med deres ansættelse.

Vi tilbageholder ikke medarbejderes personlige papirer, arbejdstilladelse eller løn.

Vi giver medarbejdere en bekræftelse af deres ansættelsesvilkår, i overensstemmelse med lokal lovgivning.

3.3 Diskrimination

AH Industries diskriminerer ikke ved ansættelse eller under beskæftigelse på grund af race, hudfarve, køn, sprog, religion, politisk eller anden overbevisning, alder, handicap, nationalitet, social eller etnisk baggrund, formueforhold, seksuel orientering, herkomst eller anden status - hverken direkte eller indirekte. Vi tilbyder lige mulighed for alle individer og gør en aktiv indsats for at opnå en virksomhedskultur og arbejdsplads fri for diskrimination og chikane. AH Industries har nul-tolerance overfor sexchikane og alle andre former for chikane.

AH Industries stiller ikke krav til medarbejdere om en obligatorisk hiv- eller aids-test.

Corporate -CMA(Corporate Management)

CMA.00.40 Version : 7.0

3.4 Organisationsfrihed og retten til kollektiv forhandling

Vi blander os ikke i eller forhindrer medarbejdernes ret til at blive medlem af en fagforening eller deres ret til kollektiv forhandling.

I situationer eller lande, hvor retten til organisationsfrihed og kollektiv forhandling begrænses af lovgivningen, anerkender vi, at medarbejderne på en anden måde skal have mulighed for organisationsfrihed og kollektiv forhandling.

4 Miljø

4.1 Miljøledelsessystem

AH Industries overholder al lovgivning med hensyn til beskyttelse af miljøet.

Vi tilstræber at bruge miljøstyringssystemer til at:

- Reducere mængden af affald og udledninger til luft, jord og vand.
- Håndtere kemikalier på en miljømæssigt forsvarlig måde.
- Håndtere, opbevare og bortskaffe farligt affald på en miljørigtig måde.
- Bidrage til genanvendelse og genbrug af materialer og produkter.
- Implementere miljøvenlige teknologier.

4.2 Produktsikkerhed

Produkter fremstillet og bearbejdet af AH Industries skal leve op til al lovgivning og alle regler om produktsikkerhed.

5 Forretningsetik og Anti-korruption

AH Industries vil demonstrere ærlighed og integritet i samspillet med kollegaer, myndigheder, kunder, leverandører, samarbejdspartnere, organisationer og andre forretningsforbindelser.

I AH Industries har vi nul tolerance overfor alle former for korruption. Vi tilbyder, lover eller giver ikke nogen form for bestikkelse for at udøve uretmæssig indflydelse på offentligt ansatte, dommere eller forretningsforbindelser. Vi afstår også selv fra at modtage eller acceptere nogen form for bestikkelse.

Korruption skal forstås som misbrug af stilling og/eller tillid til egen eller virksomhedens fordel, eksempelvis igennem bestikkelse. Bestikkelse kan tage form af tjenester og gaver, som i modsætning til almindeligt accepteret forretnings- og lokal skik er af urimelig høj og ualmindelig værdi, samt kontanter, værdipapirer og andre personlige betalinger. Vores nul tolerance gælder også i forhold til såkaldt "facilitation payment" eller "smørelse", som kan være betaling af en mindre sum penge til en offentlig person eller myndighed for at fremskynde ekspedition af en rutinesag (fx udstedelse af en tilladelse eller et visum).

Vores holdning til korruption forhindrer os ikke i at pleje og fremme gode forretningsforbindelser med kunder og andre samarbejdspartnere, så længe eventuelt udvekslede fordele er moderate samt udvekslet åbent og i øvrigt i overensstemmelse med denne Code og Conduct.

AH Industries støtter og ønsker at fremme fair konkurrence. Derfor overholder AH Industries al relevant konkurrencelovgivning og undlader at indgå retsstridige konkurrencebegrænsende aftaler samt at udveksle retsstridige pris- og/eller markedsinformationer med konkurrenter.

Corporate -CMA(Corporate Management)

CMA.00.40 Version : 7.0

6 Interessekonflikt

AH Industries medarbejdere skal altid arbejde i den bedste interesse for AH Industries og undgå alle handlinger, der kunne opfattes som værende favoriserende for interessenter på bekostning af AH Industries. Medarbejdere skal undgå alle former for aktiviteter, som konflikter med virksomhedens interesser eller har en negativ indvirkning på medarbejderens dømmekraft og integritet.

Interesser såsom ejerskab, bestyrelsesposter mm. i konkurrerende virksomheder eller virksomheder med væsentlige forretningsmæssige relationer til AH Industries, skal godkendes af AH Industries Formand for Bestyrelse og Direktion.

Aftaler, herunder vedrørende ansættelse, indkøb af varer og services skal altid indgås med transparens og i AH Industries bedste interesse. Hensyn for at undgå aftaler, som er baseret udelukkende på at tilgodese tætte relationer og/eller familiemedlemmer, skal foretages. Transparens og accept fra nærmeste leder er obligatorisk i situationer vedrørende aftaler med tætte relationer og/eller familiemedlemmer.

AH Industries tager ikke et politisk standpunkt, og vi støtter ikke politiske kampagner eller andre politiske formål.

7 Fortrolighed

Vi beskytter fortrolige forretningsoplysninger om vores varer og data. Fortroligheden opretholdes både under medarbejderes ansættelse og efter deres fratrædelse. Vi respekterer andres immaterielle rettigheder og fortrolige oplysninger.

8 Overtrædelse og sanktioner

Overtrædelse af Code of Conduct kan resultere i disciplinære foranstaltninger, herunder afskedigelse. I de tilfælde, hvor et brud på Code of Conduct er en lovovertrædelse, kan det medføre en retssag mod medarbejderen.

Vores medarbejderes sikkerhed er et anliggende, der ikke er til diskussion. Da ingen af vores medarbejdere under nogen omstændigheder må udsætte sig selv for fare, accepteres brud på Code of Conduct i nødsituationer.

Denne Code of Conduct er publiceret på engelsk og oversat til dansk og kinesisk. I tilfælde af uoverensstemmelse, er den engelske version gældende.

Responsibility:

The head of Corporate Management is overall responsible for training and implementation, including compliance between daily operations and this procedure.

Archive:

N/A

Retention time:

0 years.

Corporate -CMA(Corporate Management)

CMA.00.40 Version : 7.0

References

ISO9001: 5.5.1

ISO14001 : N/A

OHSAS18001: N/A

Internal references:

None.