

## Forretningskodeks for Arkil-koncernen: Spilleregler på arbejdspladsen

Arkil har altid været kendetegnet som en ordentlig og ansvarlig samarbejdspartner og arbejdsgiver i både værdier og handling. Det vi kalder for 'Arkil-ånden' og er kendt for og stolte af. Dette forretningskodeks (Code of Conduct) er en beskrivelse af, hvordan vi ønsker at se disse værdier i vores handlinger i hverdagen, i både ledelse, samarbejde, forretningsudvikling, aktiviteter og måden vi løser vores opgaver på.

Vi tror på, at ethvert Arkil selskabs langsigtede succes hænger nøje sammen med de værdier og den adfærd, vi udviser i hverdagen, overfor kunder og forretningspartnere, selskabets egne medarbejdere og det omkringliggende samfund. Arkils forretningskodeks beskriver derfor grundprincipperne for den måde, vi driver forretning i Arkil, og er gældende for alle medarbejdere i Arkil-koncernen, på tværs af selskaber og lande.

### Forretningskodeks med lokalt ejerskab

Forretningskodekset er en integreret del af virksomheden, når vi udmønter konkrete koncernpolitikker, som ligeledes gælder på tværs af selskaber, og som den enkelte selskabsledelse konkretiserer i spilleregler og retningslinjer, der er relevante, specifikke og passende for det enkelte selskab - og altid i tråd med det pågældende lands love, regler og praksis.

Forretningskodekset består af 11 dele, der kommer rundt om hele forretningens og de ansattes ageren både som arbejdsplads (People), i vores udvikling, investeringer og samfundsansvar (Performance) og i de samarbejder og projekter vi involverer os i (Market).

Forretningskodekset skal alle ansatte og samarbejdspartnere i Arkil-koncernen kende og efterleve. Vi reviderer og godkender det årligt i bestyrelsen i Arkil Holding A/S.

### Overholdelse af love og regler

Vi overholder til enhver tid de love og regler, som gælder for de lande, vi opererer i, og sikrer at ledere og medarbejdere er velorienterede om hvilke krav, love og regler der gælder for deres ansvarsområde, og kan agere i henhold til det, herunder at der er tilstrækkelig med juridisk bistand til rådighed. Vi har desuden tilsluttet os UN Global Compact, og støtter aktivt op om FN's 17 verdensmål.

### Kultur og adfærd

I Arkil forventer vi, at medarbejdere agerer professionelt, engageret og med flid, iderigdom og integritet i hverdagen. Vi har et højt fagligt niveau i vores arbejdsudførelse og implementerer effektive kontrol- og kvalitetsstyringssystemer til at sikre den rette kvalitet. Vi søger bestandigt, og med inddragelse af vores medarbejdere, at forny og udvikle virksomheden gennem forretningsudvikling og implementering af best practice i og på tværs af koncernens selskaber, til gavn for produktivitet, innovation og afkast.

Vi er åbne i vores dialog med omverdenen og kommunikerer aktivt, ærligt, transparent og med respekt for medmennesker, uanset køn, alder, etnicitet og seksualitet.

Vi respekterer kulturen i det samfund, vi er en del af, og siger tydeligt fra overfor urimelig, krænkende eller ulovlig adfærd.

## **Anti-korruption, fri konkurrence og forretningsintegritet**

Arkil-koncernen tolerer ikke korruption i nogen form, og modtager eller giver ikke – hverken direkte eller indirekte – bestikkelse eller andre upassende fordele for at opnå forretningsmæssige fortjenester. Ingen person og intet selskab i koncernen kan indgå i ulovligt konkurrencebegrænsende samarbejder eller aftaler.

Såvel ledere som medarbejdere er pålagt at undgå personlige aktiviteter eller økonomiske interesser, som er i konflikt med deres ansvar overfor virksomheden. Ingen ansatte må misbruge sin stilling i Arkil til at opnå fordele for sig selv eller andre nærtstående.

## **Medarbejdere og ledelse**

Vi overholder gældende regler og overenskomster for de arbejdsmarkeder, vi er en del af. Vi lægger stor vægt på vores medarbejders sikkerhed og arbejdsmiljø, fysisk og psykisk, og følger regelmæssigt op på vores medarbejders trivsel og velbefindende. Vi respekterer individets værdighed og ret til at organisere sig, og tolerer ikke børnearbejde, tvang eller anden form for social dumping.

Vi sikrer at vores medarbejdere er uddannet i de for koncernen gældende regelsæt og retningslinjer, og sikrer den nødvendige og krævede viden til at leve op til vores værdier i praksis.

Vi anerkender, at personer med ledelsesansvar har en særlig forpligtelse til at udøve ledelse med integritet og ansvarlighed, og vi sikrer, at vores ledere kvalificeres til opgaven. Særligt er ledere i Arkil forpligtet til at:

- Lede via deres eksempel, og inspirere medarbejdere til at følge forretningskodekset.
- Åbent at drøfte kravene i forretningskodekset med deres kolleger og teams for at sikre, at alle har forstået og følger standarderne.
- Understrege vigtigheden af etiske standarder og compliance.
- Skabe et arbejdsmiljø baseret på tillid, hvor medarbejderne føler sig trygge ved at tage tvivlstilfælde op, og modtager relevant støtte og vejledning.

## **Samarbejdspartnere og leverandører**

Vi ønsker et gensidigt gavnligt forhold til samarbejdspartnere og leverandører, og vi forventer, at de virksomheder, vi engagerer os med, lever op til gode etiske standarder. Vi ønsker at behandle alle samarbejdspartnere og leverandører retfærdigt, og forventer det samme fra deres side.

Vi gør vores samarbejdspartnere og leverandører bekendt med vores forretningskodeks, og forventer af dem, at de bidrager til at efterleve dette i samarbejdet med Arkil.

## **Samfundsansvar og verdensmål**

Arkil ønsker med sine aktiviteter at bidrage til opfyldelsen af FN's 17 Verdensmål og vil aktivt og i dialog med vores interessenter og det omkringliggende samfund engagere os, for at gøre en positiv forskel og vise vejen for andre virksomheder.

Vi anerkender at være en virksomhed, som gennem vores aktivitet bidrager til klimabelastningen og vi gør en aktiv indsats for at reducere denne belastning.

Inden for vores virkefelt ser vi en mulighed for at gøre en forskel for socialt udsatte grupper, f.eks. ved at beskæftige og opkvalificere den lokale arbejdskraft, til gavn for såvel den enkeltes fremtidsmuligheder som for vores egen virksomhed.

Vi bekæmper ulighed, forskelsbehandling og mistro og søger at reducere ubalancer i beskæftigelsen baseret på f.eks. køn, etnicitet, alder mv.

## **Persondata og privatliv**

Vi overholder gældende regler for håndtering af information og persondata samt beskyttelse af disse data. Vores håndtering af persondata er standardiseret på selskabsniveau og skal opretholde god beskyttelse og være i overensstemmelse med gældende regler for databeskyttelsesområdet.

## **Regnskabsførelse og rapportering**

Alle selskaber i Arkil-koncernen er forpligtet til at afgive en fuldstændig, rimelig, nøjagtig og forståelig redegørelse i periodiske regnskaber, både hvad angår internt udarbejdede rapporter såvel som materiale indsendt til regulerende myndigheder og selskabets øvrige interessenter, herunder offentlige meddelelser. Vi overholder generelt accepterede revisionsstandarder, og udarbejder et retvisende billede af de respektive selskabers aktiver, passiver, indtægter, udgifter samt alle transaktioner eller hertil relaterede hændelser, som skal dokumenteres helt og fuldstændigt.

## **Trade Compliance og antihvidvaskning**

Arkil er forpligtet til at overholde nationale og internationale handelsrestriktioner og sanktionsregler, som gælder i de lande, hvor vi opererer. Dette kan være relateret til eksport eller import af visse varer, teknologi, software og services, og/eller handel med visse lande, personer eller enheder.

Arkil er desuden forpligtet til at tage rimelige skridt til at forebygge og opdage alle illegale former for betaling og forhindre, at Arkil bliver benyttet af andre til hvidvaskning.

## **Ekstern kommunikation og pressekontakt**

Arkils renommé og profil påvirkes af vores evne til at kommunikere ensartet og professionelt med eksterne parter og medier. Vi opretholder et princip om ærlighed og velvillighed i forhold til interesserede parter uden for Arkil og i samfundet generelt. Vi sikrer, at eksterne interessenter, herunder f.eks. henvendelser fra pressen, modtager retvisende oplysninger gennem retningslinjer for sådanne henvendelser.

## **Særligt om overtrædelse og indrapportering**

Hvis en medarbejder, samarbejdspartner eller anden interessent i god tro oplever overtrædelser af forretningskodekset, eller er i tvivl herom, er man beskyttet, hvis man henvender sig til virksomheden om det.

Chikane, gengældelse eller andre former for repressalier ved indrapportering, henvendelse eller deltagelse i fx interne undersøgelser i virksomheden, tolereres under ingen omstændigheder.

Indrapportering kan ske til selskabets ledelse, bestyrelse og ejere eller via selskabets whistleblowerordning som angivet på selskabets hjemmeside på [www.arkil.dk](http://www.arkil.dk).