

EXEL Industries

Adfærdskodeks



HARDI INTERNATIONAL A/S



Kundeservice



Passion for Produkterne og Innovationen



Perfektion og Professionalisme



Tillid og Initiativ



Åbenhed og Gennemsigtighed



Team Spirit



Stolt og Loyalt Tilhørsforhold



Virksomhedsansvar

Besked fra CEO'en i EXEL Industries

Hos EXEL Industries bygger vi vores arbejde på en række grundlæggende principper, der guider vores adfærd. Disse principper omfatter ansvarlighed, integritet, respekt for andre, objektivitet, loyalitet og tillid.

Disse principper afspejler vores kerneværdier:

- **Kundeservice:** Vores kunder er vores højeste prioritet
- **Passion for produkter og innovation:** Vi brænder for det, vi skaber, og for det arbejde, vi udfører
- **Perfektion og professionalisme:** Vi stræber efter perfektion i enhver detalje
- **Tillid og initiativ:** Vi fremmer en kultur, hvor initiativ skaber udvikling og succes
- **Åbenhed og gennemsigtighed:** Klar og ærlig kommunikation skaber tillid og sammenhængskraft
- **Sammenhold:** Bæredygtig succes skabes i fællesskab
- **Stolthed over fællesskabet:** Vi står sammen – altid med, aldrig imod
- **Samfundsansvar:** Vi arbejder aktivt for at forbedre vores omgivelser og livskvalitet

Adfærdskodekset

Vores adfærdskodeks sætter rammen for, hvordan vi arbejder og opfører os i EXEL Industries. Det understreger vores respekt for lovgivning, mennesker og vores ansvar over for kunder og samarbejdspartnere.

Kodekset beskriver, hvordan medarbejdere og ledere bør handle i dagligdagen, samt hvordan eventuelle bekymringer omkring adfærd håndteres. Ingen resultater eller præstationsmål kan nogensinde retfærdiggøre brud på reglerne i dette kodeks.



Kodekset er ikke en udtømmende guide, men et værktøj til at sikre, at vi træffer de rigtige beslutninger. Det gælder altid, medmindre der findes specifikke love eller regler, der har forrang.

Alle medarbejdere har et ansvar for at handle etisk og for at videreformidle disse principper til vores samarbejdspartnere – herunder leverandører, kunder, mellemmand og underleverandører. Vi opfordrer alle medarbejdere, ledere og repræsentanter for koncernen og dens virksomheder, uanset stilling og geografisk placering, til at følge kodekets etiske principper.

Det er den enkelte medarbejders ansvar at kende og forstå kodekset, så det efterleves i det daglige arbejde. For at understøtte dette har vi en Etikkomité og en whistleblower-ordning, som er tilgængelige for alle. Hvis du er i tvivl om, hvordan kodekset skal anvendes i en konkret situation, opfordrer vi dig til at kontakte din leder, HR-afdeling eller Etikkomitéen for vejledning.

Daniel Tragus

Administrerende direktør, EXEL Industries

Respekt for andre

Hos EXEL Industries forpligter vi os til at respektere og fremme grundlæggende menneskerettigheder, som de er fastlagt i Verdenserklæringen om Menneskerettigheder, FN's Global Compact og andre internationale retningslinjer. Vi værner om menneskelig værdighed og ligestilling mellem kvinder og mænd.

Dette betyder også, at vi fuldt ud overholder lokale, nationale, europæiske og internationale love vedrørende børnearbejde og alle former for tvangsarbejde. Vi anerkender og respekterer desuden retten til foreningsfrihed og kollektiv forhandling.

Kontraktlige forpligtelser og lovoverholdelse

Alle medarbejdere har et ansvar for at sikre, at deres handlinger er i overensstemmelse med gældende lovgivning – både i Frankrig og i de lande, hvor vi opererer. Manglende overholdelse kan have juridiske konsekvenser for både den enkelte, ledelsen og virksomheden som helhed.

Sundhed og sikkerhed

Vi sætter medarbejdernes fysiske og mentale sundhed i højsædet, uanset om arbejdet foregår på vores egne lokationer eller hos kunder. Hver virksomhed i koncernen har ansvar for at tilbyde den nødvendige træning, redskaber og processer, der kan minimere arbejdsulykker, sygdomme og andre sundhedsrisici.

Som medarbejdere har vi alle et fælles ansvar for at overholde gældende sundheds- og sikkerhedsprocedurer, både internt og hos kunder. Eventuelle risikofaktorer eller farlige situationer skal straks rapporteres til den lokale sundheds- og sikkerhedsansvarlige eller den nærmeste leder.

Ligestilling, mangfoldighed og inklusion

Vi tror på, at alle medarbejdere har ret til lige muligheder, retfærdig behandling og anerkendelse af deres individuelle kompetencer. Derfor arbejder vi aktivt for at fremme mangfoldighed og sikre en inkluderende arbejdsplads fri for diskrimination.

Vi forpligter os til at respektere og overholde al lovgivning mod diskrimination. Vi arbejder målrettet for at skabe lige muligheder og retfærdig behandling uanset social, kulturel, etnisk eller national baggrund, religiøs overbevisning, civilstatus, graviditet, seksuel orientering, handicap, alder eller fagforeningsmedlemskab.

Chikane og privatliv

Respekt og ordentlighed er fundamentet for et godt arbejdsmiljø. Alle har ret til en respektfuld og professionel behandling, og vi forventer, at alle medarbejdere bidrager til en kultur præget af åbenhed, loyalitet og kvalitet.

Vi har nultolerance over for chikane i enhver form – herunder trusler, seksuelle tilnærmelser og voldelig adfærd. EXEL Industries er forpligtet til at skabe og opretholde et arbejdsmiljø, hvor alle føler sig trygge.

Derudover har medarbejdere ret til beskyttelse af deres privatliv. Vi følger nationale, europæiske og internationale regler for behandling af personoplysninger og sikrer, at alle medarbejders data håndteres ansvarligt og fortroligt.

Integritet

Fair konkurrence

Hos EXEL Industries driver vi vores forretning på en fair og ansvarlig måde i overensstemmelse med principperne for fri handel og fair konkurrence. Vi accepterer ikke ulovlige kartelaftaler, korruption, magtmisbrug eller nepotisme, da sådanne handlinger underminerer markedets integritet og vores virksomheds troværdighed.

Det er strengt forbudt at indgå aftaler med konkurrenter eller deltage i diskussioner, der har til formål at begrænse konkurrencen, herunder:

- Priser og salgsbetingelser
- Omkostninger ved tjenester
- Fordeling af kunder eller markedsområder
- Salgsvolumener, markedsandele og marginer

Alle medarbejdere skal sikre, at deres arbejde overholder disse principper. Vi forpligter os desuden til at overholde nationale, europæiske og internationale regler for finansiering af politiske partier og til at udføre lobbyvirksomhed på en etisk og ansvarlig måde.

Korruption

Korruption indebærer misbrug af magt eller position for at opnå en personlig eller professionel fordel på en uetisk eller ulovlig måde. Dette kan omfatte:

- **Bestikkelse** – at tilbyde eller acceptere penge, gaver eller tjenester til gengæld for en fordel
- **Underslæb** – at misbruge virksomhedens ressourcer til personlig gevinst
- **Interessekonflikter** – at træffe beslutninger, der favoriserer personlige relationer frem for virksomhedens interesser
- **Svig** – at manipulere økonomiske oplysninger eller dokumenter for at opnå en uberettiget fordel
- **Favorisering** – at give forretningsmuligheder til venner eller familie i stedet for de bedst kvalificerede

Korruption, uanset om den er aktiv eller passiv, er ulovlig og straffes efter lovgivningen. EXEL Industries har en **nul-tolerance-politik** for korruption, herunder såkaldt "smørelse" (facilitation payments).

Eksempler på forbudte handlinger:

- At tilbyde, love eller give penge, gaver eller tjenester for at opnå en fordel over for:
 - En offentlig embedsmand
 - Et politisk parti eller en politisk aktør
 - En fagforeningsrepræsentant
 - En medarbejder eller repræsentant fra en anden virksomhed
- At acceptere eller kræve penge, gaver eller tjenester, der kan skabe en interessekonflikt eller påvirke en forretningsrelation
- At give eller modtage gaver og invitationer, medmindre de er i overensstemmelse med virksomhedens politik for gaver og gæstfrihed
- At benytte mellemænd uden først at have vurderet deres integritet og omdømme

Vi er forpligtet til at bekæmpe alle former for korruption, magtmisbrug og hvidvaskning af penge. Medarbejdere skal aktivt arbejde for at forebygge svig, undgå interessekonflikter og sikre, at vores forretning drives med høj etik og integritet. Overtrædelse af lovgivningen kan medføre alvorlige civile og strafferetlige sanktioner.

Internationale sanktioner

EXEL Industries overholder alle internationale sanktionsprogrammer, især dem, der begrænser handel med bestemte varer, teknologier eller tjenester med stater, regeringer, virksomheder eller personer på officielle sanktionslister (EU, FN osv.).

Interessekonflikter

En interessekonflikt opstår, når en medarbejders personlige interesser kolliderer med virksomhedens interesser. For at undgå dette må medarbejdere ikke:

- Investere i en konkurrent, leverandør eller kunde uden godkendelse
- Indgå forretningsaftaler på virksomhedens vegne med nære relationer (familie, venner osv.) uden tilladelse
- Acceptere gaver eller fordele, der kan påvirke deres beslutninger eller skabe tvivl om deres upartiskhed

Alle medarbejdere har pligt til at sikre en fair og gennemsigtig beslutningsproces uden personlige hensyn.

Insiderhandel

Medarbejdere med adgang til fortrolig information, der kan påvirke en investors beslutninger, må ikke handle på baggrund af denne viden eller videregive den til andre. Overtrædelse af reglerne om insiderhandel kan medføre alvorlige økonomiske sanktioner og i nogle tilfælde fængselsstraf.

Gennemsigtighed i finansiel rapportering

Vi forpligter os til at sikre, at al finansiel og kommerciel information er nøjagtig, gennemsigtig og rettidig. Medarbejdere skal bidrage til, at rapportering sker korrekt og i overensstemmelse med gældende regler

Relationer med vores partnere

Hos EXEL Industries bygger vi vores samarbejder på loyalitet, retfærdighed og respekt for fair konkurrence. Vi forpligter os til at overholde indgåede aftaler med vores partnere – herunder kunder, leverandører og andre samarbejdspartnere – og vi forventer det samme fra dem.

Alle medarbejdere skal handle transparent, fair og ærligt i deres samarbejde med eksterne partnere. Eventuelle opsigelser af aftaler fra koncernens side skal være velbegrundede og i overensstemmelse med værdierne og principperne i dette kodeks.

Kunderrelationer

Vores kunder er kernen i vores forretning. Vi arbejder tæt sammen med dem for at skabe værdi gennem vores ekspertise og professionelle tilgang. Samtidig sikrer vi en bæredygtig og rentabel vækst for koncernen.

Vi forpligter os til at behandle alle kunder fair og professionelt og levere produkter og tjenester af høj kvalitet. Vi forventer, at vores kunder opfører sig i overensstemmelse med de samme juridiske og etiske standarder, som vi selv efterlever.

Samarbejde med leverandører

EXEL Industries forpligter sig til at behandle sine leverandører og underleverandører retfærdigt – og vi forventer samme tilgang fra dem.

I samarbejdet med leverandører forventes medarbejdere at handle med loyalitet, retfærdighed og gennemsigtighed. Udvælgelsen af leverandører sker altid på baggrund af principperne om fair konkurrence og kvaliteten af de tilbudte ydelser.

Leverandørernes præstationer vurderes løbende efter gældende indkøbsprocedurer eller, hvis sådanne ikke findes, ud fra faktorer som:

- Servicekvalitet
- Konkurrenceevne
- Finansiell stabilitet
- Integritet
- Evnen til at efterleve koncernens værdier

Vi kræver, at alle vores leverandører opretholder en høj etisk standard og overholder gældende lovgivning om antikorrupcion.

EXEL Industries stræber ikke kun efter at dele sit engagement med sine leverandører, men også efter at imødekomme kundernes stigende forventninger til etik samt socialt og miljømæssigt ansvar.

Beskyttelse af aktiver og information

Fortrolig information

Hos EXEL Industries beskytter vi fortrolig information om vores koncern, medarbejdere, kunder, forretningspartnere og leverandører. Nogle kunders følsomme oplysninger kræver særlige sikkerhedsforanstaltninger, og derfor er alle medarbejdere forpligtet til professionel tavshedspligt, som fastsat i deres ansættelseskontrakt.

Beskyttelse af personoplysninger

Vi tager beskyttelsen af personoplysninger alvorligt og håndterer dem med stor omhu. For at beskytte privatlivets fred begrænser vi både indsamling og adgang til personoplysninger og opbevarer dem sikkert og fortroligt. Vi hverken markedsfører eller videregiver personoplysninger uden forudgående autorisation.

Sikkerhed i informationssystemer

For at beskytte vores informationer og data arbejder vi løbende på at forbedre sikkerheden i vores IT-systemer. Alle medarbejdere har et ansvar for at anvende virksomhedens computere, smartphones, data og andre kommunikationsværktøjer på en sikker, lovlig og etisk måde.

Eventuelle overtrædelser eller forsøg på misbrug af informationssystemer – herunder uautoriseret adgang til brugernavne, adgangskoder, arbejdsstationer, filer eller data – skal straks rapporteres til IT-afdelingen eller nærmeste leder. Dette sker i overensstemmelse med koncernens IT-charter.

Som en del af denne sikkerhedsforpligtelse skal medarbejdere gennemføre de relevante IT-sikkerhedskurser inden for den fastsatte tidsramme.

Intellektuelle ejendomsrettigheder

Vores intellektuelle ejendomsrettigheder og knowhow er en vigtig konkurrencefordel og blandt vores mest værdifulde aktiver. Disse omfatter varemærker, domænenavne, design, patenter, ophavsrettigheder og unikke teknologier.

EXEL Industries er forpligtet til at beskytte og forsvare sine egne immaterielle rettigheder samt til at respektere tredjeparts rettigheder.

Miljøansvar

EXEL Industries anerkender vigtigheden af at handle miljøvenligt og arbejder aktivt for at minimere vores påvirkning af miljøet. Vi forpligter os til løbende forbedringer, så vores aktiviteter bliver så bæredygtige som muligt.

Vores miljøpåvirkning varierer afhængigt af forretningsområde og produktionssteder, og vi prioriterer en proaktiv forvaltning af naturressourcer og biodiversitet.

EXEL Industries' produktionsfaciliteter består primært af samle- og montageværksteder, som generelt har en moderat miljøpåvirkning. Vi stræber dog efter innovationer, der ikke blot reducerer vores egen miljøpåvirkning, men også hjælper vores kunder med at gøre det samme.

Etikkomitéen

Etikkomitéen har ansvaret for at sikre, at EXEL Industries' adfærdskodeks overholdes, samt for at fremme en kultur, hvor medarbejdere agerer ansvarligt og etisk korrekt. Komiteen kan foreslå bestyrelsen revisioner og opdateringer af kodekset, når det er nødvendigt, for at sikre, at det altid er i tråd med koncernens værdier og gældende lovgivning.

Derudover fungerer Etikkomitéen som et kontaktpunkt for medarbejdere, der har spørgsmål om fortolkningen af kodekets bestemmelser eller dets anvendelse i praksis. Medarbejdere kan også rapportere adfærd, der strider imod kodekets regler, direkte til komitéen.

Etikkomitéen består af tre faste medlemmer:

- **Den administrerende direktør** (som kan repræsenteres af koncernens CFO)
- **Koncernens HR-direktør**
- **Koncernens juridiske chef**

Hvis der opstår en interessekonflikt med et af komitéens faste medlemmer, kan en stedfortræder udpeges ved flertal blandt de tre medlemmer. Stedfortræderen kan vælges blandt følgende funktioner:

- **Koncernens CFO** (hvis han ikke allerede repræsenterer den administrerende direktør)
- **Direktøren for bæredygtig transformation**

Procedure for håndtering af advarsler og bekymringer

Medarbejdere og ledere, der bliver opmærksomme på uetisk adfærd, der strider mod gældende regler om menneskerettigheder, grundlæggende frihedsrettigheder, sundhed, sikkerhed, miljø, korruption eller illoyal konkurrence, opfordres til straks at rapportere dette til **Etikkomitéen** via koncernens **etiske kontaktperson**.

Dette kan gøres via en dedikeret Etik-linje. Brugen af **Etik-linjen** er frivillig og fungerer som et supplement til de normale interne kommunikationskanaler. Som udgangspunkt bør en medarbejder rapportere bekymringer til sin nærmeste leder og samtidig informere HR-afdelingen i den pågældende virksomhed – medmindre lederen selv er involveret i den rapporterede overtrædelse. Alternativt kan medarbejderen kontakte HR-afdelingen eller koncernens HR-direktør.

Proceduren for at indgive en rapport til Etikkomitéen samt vejledning om håndtering af advarsler findes på:

- Koncernens intranet via den juridiske afdelings portal
- EXEL Industries' officielle hjemmeside

EXEL Industries forpligter sig til at beskytte whistleblowere mod repressalier og til at sikre en fortrolig behandling af alle rapporter. Vi garanterer anonymitet for både whistlebloweren og den eller de personer, som rapporten vedrører, medmindre det er nødvendigt at videregive oplysninger for at behandle sagen korrekt.

Det er dog vigtigt at understrege, at **ondsindede eller grundløse anmeldelser vil medføre disciplinære sanktioner og eventuelt juridiske konsekvenser.**

Kommunikation og opdateringer

Dette adfærdskodeks er tilgængeligt på EXEL Industries' officielle hjemmeside samt på koncernens intranet via den juridiske afdelings portal.

Kodekset kan opdateres for at sikre, at det altid lever op til gældende lovgivning og de nyeste etiske standarder.

Oplæring og bevidstgørelse

Alle medarbejdere opfordres til at sætte sig ind i adfærdskodekset og sikre, at de forstår og efterlever dets principper.

Medarbejdere i funktioner med øget risiko for korruption vil desuden være forpligtet til at gennemføre både en grundlæggende og løbende oplæring i koncernens etiske retningslinjer.

Ved ansættelse vil alle nye medarbejdere modtage en kopi af adfærdskodekset fra HR-afdelingen i deres datterselskab som en del af introduktionsforløbet.

Vedtagelse og udbredelse

Dette kodeks erstatter tidligere versioner, herunder EXEL Industries' adfærdskodeks fra november 2017 og etikkodekset fra december 2021.

Den franske version er den officielle referenceudgave. Kodekset vil blive oversat til relevante sprog i de lande, hvor koncernen opererer, for at sikre bred forståelse og efterlevelse.

Overholdelse af kodekset

Overholdelse af adfærdskodekets regler er obligatorisk for alle medarbejdere i EXEL Industries. Kodekset er godkendt af bestyrelsen og skal følges uden undtagelser.

Manglende overholdelse af kodekset kan betragtes som misligholdelse og kan føre til disciplinære sanktioner samt retlige konsekvenser. Afhængigt af gældende lovgivning og interne retningslinjer kan sanktioner omfatte opsigelse.

Det er alles ansvar at sikre overholdelse af lovgivning, interne regler og koncernens etiske principper.



HARDI INTERNATIONAL A/S

www.hardi.com