

# ETISK REGELSÆT FOR FORRETNINGSPARTNERE

DONG ENERGY ER EN AF DE FØRENDE ENERGIKONCERNER I NORDEUROPA. HOVEDSÆDET LIGGER I DANMARK. OMKRING 6.200 AMBITIØSE MEDARBEJDERE UDVIKLER, OPFØRER OG DRIVER HAVMØLLEPARKER, PRODUCERER EL OG VARME FRA VORES KRAFTVÆRKER SAMT HANDLER OG LEVERER ENERGI TIL ENGROS, - ERHVERVS – OG PRIVATKUNDER. VI FRASÆLGER LIGE NU VORES OLIE- OG GASFORRETNING. DEN FORTSÆTTENDE DEL AF KONCERNEN HAR CA. 5.800 MEDARBEJDERE OG OMSATTE I 2016 FOR 61 MIA. KR. (EUR 8,2 MIA.). LÆS MERE PÅ [WWW.DONGENERGY.COM](http://WWW.DONGENERGY.COM)

## INDLEDNING

For DONG Energy er det essentielt, at vi udviser den højeste grad af integritet i alt, hvad vi foretager os. Det at udvise ansvarlig adfærd er et grundlæggende princip i vores måde at drive virksomhed på, og herigennem kan vi skabe værdi på langt sigt, både for os selv og for vores forretningspartnere. Dette indebærer at vi vil være en ansvarlig arbejdsgiver, at vi vil have en høj integritet i forholdet til vores forretningspartnere, og at vi vil tage hensyn til det samfund og de omgivelser, vi agerer i.

*Integritet og ansvarlighed er standarder, som vi måler os selv og vores forretningspartnere ud fra.*

Dette **etiske regelsæt for forretningspartnere** danner grundlag for vores fortsatte engagement med forretningspartnere og en oprigtig dialog om deres performance på det etiske, sociale og miljømæssige område. Regelsættet skitserer vores forventninger til, at vores forretningspartnere overholder gældende lovgivning, arbejdstager- og menneskerettigheder og principper inden for miljøstyring og antikorrupcion. Vi anser indholdet af regelsættet for at være en vigtig og integreret del af det forretningsmæssige forhold til vores forretningspartnere.

I dette regelsæt anvendes betegnelsen 'forretningspartnere' om alle enkeltpersoner og virksomheder, som er kontraktligt forpligtede til at følge regelsættet, herunder leverandører, underleverandører, agenter, joint venture-partnere og konsulenter. Regelsættet omfatter alle medarbejdere, herunder permanent og midlertidigt ansatte medarbejdere samt medarbejdere, der er ansat via bureauer eller lignende.

Hvor regelsættet definerer vores prioriteter, bruger vi vores '**Responsible Partner Programme**' til at evaluere, om vores forretningspartnere overholder vores regelsæt, til at kommunikere med dem og skabe grundlag for løbende forbedringer af ansvarlig praksis.

DONG Energy foretager 'due diligence'-undersøgelser med risikovurdering for at vurdere, om vores etiske regelsæt bliver overholdt, identificere eventuelle områder, hvor vores regelsæt ikke bliver overholdt, og fremhæve muligheder for at forbedre performance. Dette indebærer, at nye og eksisterende forretningspartnere bliver screenet systematisk ved hjælp af baggrundstjek og vurdering af sektor- og landespecifikke risici. På det grundlag bliver relevante forretningspartnere udvalgt med henblik på at vurdere, i hvor høj grad de lever op til vores forventninger. Vurderingen sker gennem selvevalueringsskemaer og/eller site-vurderinger.

Hvis der konstateres områder, hvor regelsættet ikke overholdes, udarbejder forretningspartnere og DONG Energy sammen en handlingsplan for passende, udbedrende foranstaltninger. Disse skal begrænse og afhjælpe de negative indvirkninger, som er forårsaget af de overtrædelser af regelsættet, som blev konstateret, og give forretningspartnere mulighed for at identificere og forhindre lignende hændelser i fremtiden. Vi kræver, at vores forretningspartnere indgår aktivt og uden forbehold i disse aktiviteter.

Vi er bevidste om, at det er både tids- og ressourcekrævende at forbedre etisk, social og miljømæssig performance. Hvis en forretningspartner imidlertid overtræder dette regelsæt på udtrykkelig eller grov vis, enten forsætligt eller ved gentagen uagtsomhed, eller hvis forretningspartnere konstant afviser at deltage i 'due diligence'-aktiviteter eller udviser manglende interesse i at forbedre sig på områder, hvor DONG Energy efter en vurdering anser dette for at være nødvendigt, forbeholder DONG Energy sig ret til at søge at afslutte det pågældende forretningsforhold.

## GENERELLE FORVENTNINGER

DONG Energy har tilsluttet sig FN's Global Compact-retningslinjer og arbejder til stadighed på at forbedre sine resultater på de fire kerneområder: menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og antikorruption. Vi forventer, at vores forretningspartnere – uanset om de har tilsluttet sig disse retningslinjer eller ej – støtter dette grundlæggende princip.

Vores forretningspartnere er selv ansvarlige for at overholde vores etiske regelsæt. Derudover forventer vi, at vores leverandører, hvor dette er relevant, udviser 'due diligence' og træffer passende foranstaltninger for at sikre, at væsentlige underleverandører til DONG Energy overholder nærværende eller et lignende regelsæt.

FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhverv er anerkendt verden over og kan anvendes til at identificere, forebygge, begrænse og afhjælpe negative indvirkninger på de rettigheder og principper, der beskrives i nærværende regelsæt. Vi anbefaler derfor vores forretningspartnere at implementere indholdet af regelsættet i deres egne aktiviteter ved at indføre politikker, ledelsessystemer og klagemuligheder i et forhold, der stemmer overens med den pågældende forretningspartners størrelse og branche.

Vi forventer af vores forretningspartnere, at de er bekendt med og overholder alle gældende nationale love, regler og bestemmelser. Hvis disse strider mod de specifikke forventninger i dette regelsæt, skal forretningspartnere følge den relevante nationale lovgivning og samtidig tilstræbe at handle i overensstemmelse med de internationale rettigheder og principper, der er beskrevet nærmere i det efterfølgende afsnit, og som afspejler kerneområderne i FN's Global Compact.

## SPECIFIKKE FORVENTNINGER

### Menneskerettigheder, herunder arbejdstagerrettigheder

Vi forventer, at vores forretningspartnere ikke træffer foranstaltninger, der negativt påvirker de internationalt vedtagne konventioner om menneske- og arbejdstagerrettigheder ('Verdenserklæringen om Menneskerettigheder' og 'ILO-deklarationen om grundlæggende principper og rettigheder ved arbejde'), og at de aktivt arbejder på at overholde disse konventioner. I det følgende anføres (i alfabetisk orden) konkrete eksempler på de minimumsforventninger, vi har til vores forretningspartnere.

#### *Børnearbejde*

Vi forventer, at vores forretningspartnere forhindrer brug af børnearbejde ved at sikre, at der ikke ansættes personer under 15 år (eller 14 år, hvis loven i det

pågældende land foreskriver det) eller under den skolepligtige alder i lande, hvor denne er højere end 15 år.

Forretningspartnere skal beskytte ungarbejdere i den lovlige arbejdsalder og op til 18 år mod enhver form for arbejde, som på grund af sin art eller sine betingelser kan være til fare for deres sundhed, sikkerhed eller moral, eller som påvirker deres skolegang negativt.

Hvis det konstateres, at en forretningspartner benytter sig af børnearbejdere, skal forretningspartnere handle i barnets interesse og træffe foranstaltninger med henblik på at forbedre barnets trivsel

#### *Forhold til det omgivende samfund*

DONG Energy's forretningspartnere skal gå i dialog med lokalsamfund, som måtte være berørt af forretningspartnerens aktiviteter, herunder indfødte befolkningsgrupper, og må ikke påvirke disse menneskers rettigheder negativt. Der kan f.eks. være tale om negative påvirkninger af kultur, miljø, naturressourcer, jord, infrastruktur eller andre faktorer, som er vigtige for de lokale befolkningsgrupper og deres menneskerettigheder, herunder også deres helbred og levebrød.

#### *Diskrimination*

Vi forventer, at vores forretningspartnere behandler deres medarbejdere retfærdigt og ikke diskriminerer personer på baggrund af personlige karakteristika i forbindelse med ansættelse, løn, adgang til uddannelse, forfremmelse, afskedigelse eller fratrædelse, arbejdsforhold, fordeling af arbejdsopgaver og goder eller gennem anvendelse af disciplinære foranstaltninger.

#### *Foreningsfrihed og ret til overenskomstforhandlinger*

DONG Energy's forretningspartnere skal respektere deres medarbejders og andre arbejdstageres ret til efter eget valg at være eller ikke være medlem af lovlige fagforeninger eller andre foreninger, der er omfattet af overenskomstforhandlinger, samt af alternative former for uafhængige og frie arbejdstagerorganisationer.

Forretningspartnere må ikke diskriminere medarbejderrepræsentanter og medarbejdere, på baggrund af om de er medlem af en sådan organisation eller ej.

#### *Chikane, misbrug og disciplinære foranstaltninger*

Medarbejdere skal behandles med værdighed og respekt. Vi forventer, at vores forretningspartnere ikke tillader brug af korporlig afstraffelse eller nogen anden form for tvang, misbrug eller chikane. Forretningspartnere kan træffe disciplinære foranstaltninger, hvis alle medarbejdere er blevet behørigt informeret herom. Alle disciplinære foranstaltninger skal registreres og bekræftes skriftligt af den eller de berørte medarbejdere. Forretningspartnere må ikke anvende bøder.

#### *Sikkerhed og arbejdsmiljø*

Vi forventer, at vores forretningspartnere sørger for et sundt og sikkert arbejdsmiljø, og at de træffer de nødvendige forholdsregler for at beskytte deres medarbejdere mod risici og farer, der kan forventes på arbejdspladsen.

Forretningspartneren skal overholde alle gældende lokale love og bestemmelser for at forhindre ulykker og helbredsskader, som er et resultat af, er forbundet med eller opstår under udførelsen af arbejde for forretningspartneren eller i forbindelse med drift af dennes faciliteter.

Vi forventer, at vores forretningspartnere løbende arbejder på at forbedre arbejdsforholdene og reducere arbejdsrelaterede risici og farer ved f.eks. at indføre skriftlige sikkerhedsprocedurer; sikre, at ledelsen er bevidst om sit ansvar for helbreds- og sikkerhedsmæssige forhold; fastlægge mål samt gennemføre relevant uddannelse.

#### *Procedurer ved ansættelse og forbud mod tvangsarbejde*

Vi forventer, at vores forretningspartnere udarbejder skriftlige ansættelseskontrakter til alle deres medarbejdere, hvori de beskriver disses ansættelsesvilkår på et sprog, den enkelte medarbejder kan forstå.

Vi forventer, at vores forretningspartnere træffer passende foranstaltninger for at forhindre direkte og/eller indirekte deltagelse i menneskehandel og forbyde alle former for tvangsarbejde, gældsarbejde og ufrivillig arbejdskraft udført af indsatte. Dette gælder, uanset om arbejdstageren ansættes direkte, gennem en underleverandør eller gennem en arbejdsformidler.

Medarbejdere har ret til at opsiges deres ansættelsesforhold med et rimeligt varsel, og forretningspartneren må ikke tilbageholde originale identifikationsdokumenter, indskud eller økonomiske

#### *Løn*

Vores forretningspartnere skal overholde gældende love og bestemmelser om løn og goder, herunder mindsteløn, overtidsbetaling, sygefravær, akkord og andre former for løn. Forretningspartnere skal desuden overholde gældende overenskomster om løn og goder. Når der udbetales løn, skal forretningspartneren udlevere en lønseddel til den enkelte medarbejder, der som minimum indeholder oplysninger om det antal arbejdstimer, medarbejderen har ydet, samt om lønnens størrelse.

#### *Sikkerhedsforanstaltninger*

Vi forventer, at vores forretningspartnere træffer de nødvendige foranstaltninger for at beskytte medarbejdere og ejendom i overensstemmelse med de relevante principper om menneskerettigheder og på en måde, så eventuelle risici for arbejdstagere og lokalsamfund minimeres eller helt undgås.

#### *Arbejdstid*

Vi forventer, at vores forretningspartnere forhindrer, at medarbejdere arbejder mere end 60 timer om ugen, inklusive overtid, eller mere end, hvad der er tilladt i henhold til gældende lovgivning eller overenskomst, hvad

der end måtte være lavest af de to. Medarbejdere har ret til pauser i overensstemmelse med gældende lovgivning og har krav på mindst én fridag for hver periode på syv sammenhængende dage.

Ved medarbejdere med særlige arbejdsforhold kan disse generelle krav fraviges, hvis de er dækket af særlig national eller international lovgivning. Det må dog ikke kræves af nogen medarbejdere, at de arbejder mere end gennemsnitligt 60 timer om ugen, inklusive overtid, i en periode på 12 sammenhængende uger.

#### **Miljø**

Vi forventer, at vores forretningspartnere driver virksomhed med omtanke for miljøet, overholder alle relevante lokale og nationale miljøbestemmelser og indhenter alle relevante licenser, registreringer og tilladelser. Forretningspartnere skal tilstræbe at minimere eventuelle skadelige indvirkninger på miljø, helbred og levebrød, herunder indføre kontrolforanstaltninger, så det forhindres, at der sker forurening fra farlige stoffer, affald, spildevand og emissioner. Forretningspartnere skal beskytte biodiversiteten og fremme en bæredygtig og effektiv anvendelse af jord, naturressourcer og energi.

Vores forretningspartnere skal sørge for adgang til beredskab i tilfælde af miljøskader, brand, unormale emissions- og spredningsforhold samt i tilfælde af, at gældende luftkvalitetskrav overtrædes. Forretningspartnere skal endvidere sørge for, at der kan træffes øjeblikkelige foranstaltninger, så menneskers sundhed og miljøet beskyttes.

#### **Antikorruption**

DONG Energy fremmer integritet og etik i alle aspekter af virksomhedens aktiviteter og har en nultolerancepolitik i forhold til korruption. Vi forventer, at vores forretningspartnere ikke deltager i nogen form for direkte eller indirekte korruption, herunder afpresning, bedrageri og bestikkelse.

Vi forventer, at vores forretningspartnere til stadighed sørger for passende procedurer til at forhindre, at deres medarbejdere, leverandører, agenter eller andre forretningspartnere foretager handlinger, som på nogen måde overtræder gældende love, regler og bestemmelser om bekæmpelse af korruption.

Vi forventer, at vores forretningspartnere driver virksomhed på en måde, der ikke krænker handelssanktioner pålagt af FN, EU, Storbritannien eller USA, og underretter DONG Energy, hvis de skulle blive udsat for internationale sanktioner.

May 2017