

Etisk regelsæt for samarbejdspartnere

// Det er Ørsteds vision at skabe en verden, der udelukkende kører på grøn energi. Vi er aktive på tværs af forskellige platforme for vedvarende energi, forskellige geografiske markeder og lokalsamfund for at udvikle fremtidens energisystem. Vores samarbejdspartnere spiller en afgørende rolle for vores muligheder for at realisere vores vision og skabe værdi for vores interessenter. Vi driver forretning med integritet som en af vores kerneværdier, og dette afspejles i vores forpligtelse til at agere på en bæredygtig og etisk måde. Vi har udviklet vores etiske regelsæt for samarbejdspartnere for at beskrive vores miljømæssige, sociale og etiske krav til vores samarbejdspartnere. Vi ser frem til at I bakker op om disse krav og at I stræber efter høje bæredygtighedsstandarder i samarbejdet med os.

// **Mads Nipper, administrerende direktør, Ørsted**

Bæredygtige forretningspartnerskaber

Ørsteds etiske regelsæt for samarbejdspartnere (herefter benævnt 'det etiske regelsæt') beskriver de standarder, som vi forpligter os til og ønsker at fremme sammen med vores samarbejdspartnere. Ørsted respekterer vores jord, den enkelte person og samfundet som helhed, og vi forventer, at vores samarbejdspartnere handler på en socialt, etisk og miljømæssigt ansvarlig måde, hvilket vil skabe stabile og langsigtede forretningsrelationer med Ørsted og samfundet som helhed.

Det etiske regelsæt er en integreret del af vores aftaler med vores samarbejdspartnere.

I forbindelse med dette etiske regelsæt forstås Ørsteds samarbejdspartnere som vores leverandører, joint venture-partnere, modparter i fusioner og virksomhedsovertagelser samt, hvor konteksten tillader det, og det er relevant, kunder og handelspartnere. Det etiske regelsæt gælder for alle medarbejdere, der er ansat af vores samarbejdspartnere, herunder, men ikke begrænset til, fuldtids- og deltidsansatte, migrantarbejdere, kontraktansatte samt enhver person, som agerer på vegne af vores samarbejdspartnere.

Formålet med det etiske regelsæt

Formålet med dette etiske regelsæt er at definere de krav og ambitioner, vi har opstillet for vores samarbejdspartnere.

Krav henviser til de minimumsstandarder, som vores samarbejdspartnere skal respektere og overholde for at fortsætte deres forretningsrelationer med Ørsted.

Ambitioner henviser til Ørsteds retningslinjer/anbefalinger, der rækker ud over de minimumskrav, der er fastsat, og som skal hjælpe vores samarbejdspartnere med at forbedre deres bæredygtighedsresultater.

Vi overholder alle gældende nationale og internationale love, regler og standarder, der er anført i det etiske regelsæt, og forventer, at vores samarbejdspartnere ligeledes overholder sådanne gældende love, regler og standarder. Hvis der opstår en konflikt mellem gældende lovgivning, regulering, standard og det etiske regelsæt, forventer vi, at vores samarbejdspartnere lever op til den højeste af standarderne.

Væsentlige standarder og konventioner, som vi følger:

- *FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhverv*
- *Konventionen om de internationale grundlæggende menneskerettighedsinstrumenter*
- *Den Internationale Arbejdsorganisations konventioner*
- *OECD's retningslinjer for ansvarlig virksomhedsadfærd*
- *De ti principper i FN's Global Compact-initiativ*
- *Konvention om søfarendes arbejdsforhold*
- *USA's lov om korrupsionsbekæmpelse (US Foreign Corrupt Practices Act)*
- *Den britiske lov om korrupsionsbekæmpelse (UK Bribery Act)*
- *IFC Performance Standards*
- *Equator Principles 4*
- *Andre relevante love, regler og tilladelser i værtslandet*

Kravene i det etiske regelsæt afspejler de ovenfor nævnte standarder og konventioner.

For den fulde liste over standarder, som Ørsted forpligter sig til, henvises til:

<https://orsted.com/en/about-us/suppliers/responsible-business-partner-program>

Tilgang til due diligence og krav for at indgå samarbejde

I Ørsted har vi en risikobaseret tilgang til due diligence. Vi anerkender, at vores samarbejdspartnere kan være på forskellige modenhedsniveauer i forhold til de forventninger, vi har fastsat i det etiske regelsæt, og vi anerkender derfor, at forbedringer kan tage tid at implementere. Det skal desuden bemærkes, at nogle aspekter af det etiske regelsæt muligvis ikke er relevante for alle vores samarbejdspartnere afhængigt af produkter, tjenesteydelser eller den branche, som de opererer i, og at der skal træffes foranstaltninger, der passer til deres sektor og størrelse. Hvis en samarbejdspartner imidlertid overtræder kravene i det etiske regelsæt, enten forsætligt eller ved gentagen uagtsomhed, eller hvis samarbejdspartneren konstant afviser at deltage i due diligence-aktiviteter eller udviser manglende forpligtelse til at forbedre sig i forhold til problemområder, der identificeres under en evaluering, forbeholder Ørsted sig retten til at afslutte det pågældende forretningssamarbejde.

Vi forventer, at vores samarbejdspartnere arbejder sammen med os ud fra en samarbejdstilgang, og at de fokuserer på løbende forbedringer. Samarbejdspartnere skal samarbejde med Ørsted om gennemførelse af risiko-/konsekvensanalyse, inspektioner, overvågning, rapportering, interessentengagement og klagemekanismer og gennemføre tiltag for at afbøde eventuelle identificerede risici. De bør anvende passende politikker, procedurer, ledelsessystemer og due diligence-foranstaltninger i deres egne aktiviteter samt videreføre kravene i det etiske regelsæt i deres forsyningskæde. Samarbejdspartnere skal overvåge deres leverandørers og underleverandørers overholdelse af regelsættet samt overholde gældende nationale lovgivninger.



Menneskerettigheder og arbejdstagerrettigheder

Alle samarbejdspartnere har en forpligtelse til at respektere arbejdstageres rettigheder og kulturer og sikre overholdelse af den nationale lovgivning og internationale standarder for arbejdstagerrettigheder og menneskerettigheder ved implementeringen af deres ledelsessystem. Vi forventer, at vores samarbejdspartnere opstiller krav i deres organisation, der beskytter arbejdstagerne, tilbyder en sikker og sund arbejdsplads, tilbyder relevante uddannelsesmuligheder for arbejdstagerne for at styrke deres evner og færdigheder til at udføre deres daglige arbejde og sikre, at de behandles med respekt og ligestilling.

Ansættelsesstandarder

Samarbejdspartneres arbejdsmiljø bør ikke forhindre arbejdstagerne i at udføre officielle pligter og skal understøtte alle arbejdstageres fysiske og psykiske trivsel. Vi forventer, at vores samarbejdspartnere undgår og adresserer enhver negativ indvirkning på menneske- og arbejdstagerrettigheder. Ørsted arbejder dedikeret på at fremme en sikker, mangfoldig og inkluderende arbejdsplads. Ørsted har nultolerance over for børnearbejde og enhver form for tvangsarbejde.

Krav

Børnearbejde og ungarbejdere: Det skal tilsikres, at der ikke udføres arbejde af børn under 15 år (14 år, hvis gældende [lov tillader det](#)¹, som følge af at deres økonomi og uddannelsesfaciliteter er utilstrækkeligt udviklet). Ungarbejdere i alderen 15 (eller 14) til 18 år må ikke udsættes for farligt arbejde eller arbejde, som påvirker deres sundhed og skolegang. Der skal tilsikres regelmæssig overvågning af helbred, arbejdsforhold og arbejdstid i forbindelse med ansættelse af ungarbejdere. Samarbejdspartneren skal kontrollere, hvor gammel en medarbejder er, før ansættelsen påbegyndes, opbevare samtykkeerklæringer (hvis relevant) og fastlægge deres arbejdstid i overensstemmelse med den nationale lovgivning.

Arbejdstid: Det skal tilsikres, at normal arbejdstid, spisepauser, hviletid, orlov, barsels- og forældreorlov og tjenestefrihed ved dødsfald i den nærmeste familie er i

overensstemmelse med branchestandarderne, gældende love og regler (fx [konvention om søfarendes arbejdsforhold](#)²) i driftslandet og eventuelle gældende overenskomster.

Det er ikke tilladt at bede medarbejdere om at påtage sig regelmæssigt overarbejde. Arbejdstagere bør ikke kunne arbejde mere end 60 timer inklusive overarbejde inden for en periode på 7 dage, og de skal være berettiget til hviledage og kompenserende hvileperiode i overensstemmelse med branchestandarder, gældende lovgivning og bestemmelser i driftslandet samt eventuelle overenskomster.

Arbejdstageres frihed: Arbejdstagere skal have mulighed for at bevæge sig frit under deres ansættelse og til at kunne opsige deres ansættelsesforhold med et rimeligt varsel uden at pådrage sig urimelige eller ulovlige sanktioner. Samarbejdspartneren må ikke beholde eventuelle originale identifikationspapirer eller

økonomiske garantier, som arbejdstageren har givet samarbejdspartneren. Alle former for tvangsarbejde, gældsslaveri samt menneskehandel og ufrivilligt fængselsarbejde er forbudt. Der skal udføres risikokortlægning og due diligence-aktiviteter med henblik på at eliminere enhver form for menneskehandel eller moderne slaveri i forsyningskæden. Enhver form for uretmæssig eller vilkårlig afskedigelse eller handlinger, som urimeligt hæmmer karriereudviklingen, skal forhindres.

Ansættelsespraksis: Alle arbejdstagere skal modtage en skriftlig ansættelseskontrakt på et sprog, de forstår. Oplysninger vedrørende arbejdstagernes kontraktbestemmelser bør videregives til kandidater under ansættelsesprocessen, og der skal løbende gives orientering om arbejdstagerrettigheder. Arbejdstagere må ikke afkræves betaling i forbindelse med rekruttering eller ansættelse. Hvis en sådan betaling er blevet foretaget, skal den refunderes til arbejdstageren.

Foreningsfrihed og ret til

overenskomstforhandlinger: Arbejdstagere skal have frihed til at udøve retten til at danne eller deltage i arbejdsrelaterede organisationer og fagforeninger og til kollektive overenskomstforhandlinger uden frygt for forskelsbehandling, chikane, intimidering, repressalier og vold. Samarbejdspartnere skal gå i dialog med arbejdstagere og deres organisationer (hvor det er relevant) i overensstemmelse med branchestandarder, gældende lovgivning og regler i driftslandet og eventuelle gældende kollektive overenskomster og skal indgå i dialog herom i god tro.

Lønninger og personalegoder: Arbejdstageres løn og personalegoder skal betales i overensstemmelse med branchestandarder, gældende lovgivning og regler i driftslandet og/eller eventuelle gældende kollektive overenskomster. Udbetalingen skal omfatte løn, overarbejdsbetaling (hvis relevant) og betalt orlov. Lønstrukturen skal gøre det muligt for arbejdstagere at dække deres grundlæggende behov, herunder et vist omfang af overskydende indkomst til arbejdstager og dennes pårørende. Lønnen skal udbetales direkte til arbejdstager og til tiden. Der skal ved udgangen af hver lønperiode udleveres en lønseddel, der angiver taksten for løn, medarbejdergoder og legitime fradrag.

Diskrimination og chikane: Alle arbejdstagere skal behandles med værdighed, mangfoldighed skal understøttes, og arbejdstagere må aldrig udsættes for fysisk, seksuelt eller psykisk misbrug, chikane eller trusler.

Beslutninger vedrørende ansættelse, forfremmelse eller afskedigelse skal baseres på iboende egenskaber i relation til jobkrav og -behov frem for på personlige egenskaber. Der skal være nultolerance i forhold til enhver form for diskrimination, herunder, men ikke begrænset til, race, etnicitet, alder, køn, handicap, seksuel orientering, religion, nationalitet eller politiske synspunkter.

Sikkerhedsforanstaltninger: Personalet skal beskyttes i henhold til de [frivillige principper om sikkerhed og menneskerettigheder](#)³ eller tilsvarende principper, og der skal ydes beskyttelse til rettighedsforkæmpere, interesserede parter og aktiver. Hvis samarbejdspartnere ønsker at bruge private sikkerhedsfirmaer, skal de sikre sig, at disse har underskrevet den [internationale adfærdskodeks for private udbydere af sikkerhedstjenester](#)⁴ eller lignende.

Sundhed og sikkerhed: Arbejdstagere skal tilbydes et sikkert og sundt arbejdsmiljø, idet der tages højde for iboende risici i den relevante sektor og specifikke fareklasser på steder, hvor arbejdet udføres, herunder, men ikke begrænset til, fysiske, kemiske, biologiske og radiologiske farer. Der skal identificeres risici og forebygges ulykker, personskader og sygdom, der opstår som følge af, er forbundet med eller opstår i løbet af arbejdet, ved, så vidt det er praktisk muligt, at minimere farerne ved at gennemføre sikkerhedsprogrammer og træningspraksis. Hvis der ydes indkvartering eller transport til arbejdstagerne, skal dette opfylde [IFC-standarden for arbejdstageres indkvartering](#)⁵ og nationale love og regler om indkvartering og transport.

Ambitioner

- Vurdere arbejdstagernes løn i forhold til eksempelvis leve=løn, fattigdomsgrænser og/eller leveomkostninger.
- Tilbyde træning til relevante arbejdstagere, især medarbejderrepræsentanter, om emner som kommunikation, lederskab, mangfoldighed, inklusion osv.
- Tilsikre, at den normale arbejdstid ikke overstiger 48 timer om ugen, og at overarbejde ikke overstiger 12 timer om ugen.
- Vurdere lønforskelle mellem kønnene og opnå lige kønsfordeling i arbejdsstyrken⁶.
- Implementere ledelsessystemer og tilhørende kontroller for at reducere sundheds- og sikkerhedspåvirkninger og registrere resultaterne.

Interaktion med interessenter

Det er vigtigt for vores forretning, at vi løbende inddrager interessenterne. Ørsted er forpligtet til at være en betroet partner for de lokalsamfund, hvor vi driver virksomhed, og vi forventer det samme af vores forretningspartnere. Vi bestræber os på at fastholde et godt forhold til lokalsamfundene i alle faser af projektudvikling, -eksekvering og -drift og, i det omfang det er tilladt i henhold til gældende lovgivning, at fremme lokale virksomheder og støtte initiativer, der har en positiv indvirkning på lokalsamfundene og samfundet.

Krav

Lokalsamfund: Aktivt samarbejde med Ørsted om at gå i dialog med, rådføre sig med og reagere på potentielt berørte lokale interessenter, herunder oprindelige befolkningsgrupper, frontlinjesamfund, kvinder, handicappede, udsatte grupper og andre mindretal på en struktureret, kulturelt passende måde og på et sprog, der foretrækkes af lokalsamfundene. Negativ indvirkning på deres kultur, kulturarv, miljø, sundhed, uddannelse, levebrød eller den generelle levestandard skal undgås.

Ejendomsrettigheder: Jordrettigheder tilhørende legitime rettighedshavere og nedarvede rettighedshavere skal respekteres. Enhver persons uundværlige tab af levebrød eller ejendom skal undgås, og en retfærdig kompensation og/eller omplacering skal tilsikres, når sådanne tab vurderes uundgåelige og nødvendige i henhold til gældende lovgivning.

Rettighedsforkæmpere: Beskyttelse af forkæmpere for miljø og menneskerettigheder og andre interessenter, der udøver deres juridiske ret til ytringsfrihed, skal tilsikres.

Frivilligt, forudgående og informeret samtykke: Der skal opnås deltagelse i og en meningsfuld rådføring af oprindelige befolkninger, hvor projekter påvirker eller anvender oprindelige befolkningsgruppers sædvanlige, slægtsmæssige og kollektive områder, territorier og ressourcer.

Klagemekanisme: Der skal etableres mekanismer,

som alle arbejdstagere, rettighedshavere og interessenter kan tilgå, og som giver sikker og fortrolig rapportering af enhver bekymring, der relaterer sig til det etiske regelsæt, uden frygt for represalier. Hindring af arbejdstageres og interessenters adgang til andre domstole/offentlige systemer til klageløsning skal undgås. Hvis der identificeres negative indvirkninger, bør afhjælpende tiltag iværksættes rettidigt. Der skal indføres passende disciplinærpolitikker og -procedurer til håndtering af manglende overholdelse. Enhver disciplinær foranstaltning skal undlade enhver form for korporlig afstraffelse eller brug af pengebøder og skal registreres og overdrages til enhver berørt arbejdstager, helst i skriftligt format.

Ambitioner

- Forfølge løsninger, der optimerer mulighederne for lokalsamfund, herunder kvinder, handicappede og udsatte grupper.
- Maksimere job- og udbudsmuligheder for lokalsamfund og deltage i aktiviteter med relation til virksomhedens samfundsansvar.
- Forbedre levestandard og levevilkår for personer, der bliver berørt af omplacering eller andre jordrelaterede indvirkninger.



Samarbejdspartnere har et ansvar for at beskytte det miljø, de opererer i. Hos Ørsted er vi forpligtet til at bekæmpe klimaforandringerne og arbejde på det højeste niveau, når det kommer til bæredygtighed. Vi forventer, at vores samarbejdspartnere træffer alle nødvendige foranstaltninger for at beskytte miljøet, udnytte naturressourcerne på intelligent vis og begrænse skader og gener for mennesker, ejendom og natur i hele deres drift og deres egen forsyningskæde.

Miljøstyring

Miljøstyring omfatter at reducere driftens miljøpåvirkning og skabe et positivt økonomisk, socialt og økologisk system gennem løbende forbedringer med henblik på at udvikle en bæredygtig forretning. Det indebærer, at der skal opretholdes relevante erhvervslicenser for at drive forretning og sikre overholdelse af internationale og lokale standarder for miljølovgivning. Det omfatter også implementering af relevante ledelsessystemer for at registrere miljøpåvirkninger og -resultater.

Krav

Tilladelser: Alle påkrævede tilladelser, licenser og registreringer, som er nødvendige for fortsat forretningsdrift, skal indhentes og opretholdes.

Farlige stoffer og udledninger: Håndtering af og oplysning om brugen af farlige stoffer ved egne aktiviteter er et krav. Der skal findes miljøvenlige erstatninger, når det er muligt. Der skal etableres kontrolmekanismer til forebyggelse af forurening fra farlige stoffer, affald og spildevand samt udledninger til luften.

Biodiversitet: Naturen og biodiversiteten skal beskyttes og styrkes, og bæredygtig og effektiv anvendelse af jord, naturressourcer og energi skal fremmes.

Affaldshåndtering: Alt affald, der skyldes egne aktiviteter, skal reduceres, og alt, som er teknisk muligt, skal genbruges eller genanvendes.

Nødberedskab: Der skal gives adgang til nødberedskab i tilfælde af miljømæssige nødsituationer, brand eller unormal udledning og spredning.

Mineraler, metaller og dobbelt anvendelse: OECD's due diligence-retningslinjer i forhold til indkøb, udvinding og håndtering af mineraler og metaller, der anvendes i forsyningskæden, skal følges. Oplysninger om brugen af enhver [komponent med dobbelt anvendelse](#)⁷ eller konfliktmineraler og metaller, der er underlagt gældende lovkraft, skal dokumenteres og videregives.

Ambitioner

- Måle og overvåge udledningen af drivhusgasser. Fastlægge mål om at reducere udledningen af drivhusgasser i overensstemmelse med Parisaftalen.



Når vi arbejder i et udfordrende og konkurrencepræget miljø, er det afgørende, at vores samarbejdspartnere handler ud fra de højeste standarder for integritet og med ærlighed i overensstemmelse med internationale og nationale regler og overholder sanktioner.

Bestikkelse, korrupktion og upassende forretningsadfærd

Samarbejdspartnere skal udvise ansvarlig og passende adfærd og indføre foranstaltninger for at udelukke og forhindre uetisk adfærd. Ørsted har nultolerance over for korrupte, svigagtige, samordnende eller tvangsmæssige fremgangsmåder og andre former for upassende eller urimelige forretningsmetoder anvendt af vores samarbejdspartnere.

Krav

Bekæmpelse af bestikkelse og korrupktion: Deltagelse i aktiviteter, der direkte eller indirekte er relateret til korrupt, svigagtig, samordnende eller tvangsmæssig praksis, skal undgås. Modtagelse eller afgivelse af betalinger, gaver og/eller repræsentation med det formål at opnå eller fastholde forretning eller nogen form for positiv forskelsbehandling eller fordele skal forhindres. Der skal implementeres et compliance-program, der bl.a. skal omfatte due diligence forud for opstart af relationer med nye samarbejdspartnere.

Interessekonflikter: Deltagelse i situationer, hvor der er tale om en faktisk eller potentiel interessekonflikt, som har forbindelse med enhver forretningsmæssig, økonomisk eller privat interesse, skal undgås.

Regnskaber og journaler: Der skal sørges for tilstrækkelig dokumentation af alle transaktioner for at sikre gennemskuelig i journalregistreringen.

Fair konkurrence: Samarbejdspartnere skal forpligte sig til gennemskelig konkurrence i overensstemmelse med gældende lovgivning og undlade at udøve konkurrencebegrænsende eller anden ulovlig markedsadfærd eller -manipulation.

October 2022

Kontakt os

Du kan rette eventuelle spørgsmål om fortolkningen af dette etiske regelsæt til responsiblepartners@orsted.com.

¹ <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/child-labour/lang-en/index.htm>

² <https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/lang-en/index.htm>

³ <https://www.voluntaryprinciples.org/>

⁴ The International Code of Conduct for Private Security Service Providers (ICoC) | Observatoire Sécurité Privée (observatoire-securite-privée.org) | IFC Workers Performance Standards: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/60593977-91c6-4140-84d3-737d0e203475/workers_accomodation.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-60593977-91c6-4140-84d3-737d0e203475-jqetNlh

⁵ https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/60593977-91c6-4140-84d3-737d0e203475/workers_accomodation.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-60593977-91c6-4140-84d3-737d0e203475-jqetNlh

⁶ In some countries gender pay gap analysis and gender balance in workforce is a requirement and hence adherence to local regulation should be prioritised.

⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023R0066&qid=1682330799103>