

CODE OF CONDUCT FOR SAMARBEJDSPARTNERE

INTRODUKTION

Formålet med Energinets Code of Conduct for samarbejdspartnere

Denne Code of Conduct for samarbejdspartnere (herefter benævnt adfærdskodeks) danner grundlaget for Energinets engagement med leverandører, underleverandører, samarbejdspartnere og forretningspartnere (herefter benævnt samarbejdspartnere) samt god dialog om deres etiske, sociale og miljømæssige resultater.

Energinet arbejder ud fra OECD's Retningslinjer for multinationale virksomheder, hvilket betyder, at Energinet gennemfører due diligence på samarbejdspartnere for at identificere og mitigere potentielle og faktiske risici og ud fra en risikobetragtning løbende følger op på, at samarbejdspartnere efterlever dette adfærdskodeks.

Samarbejdspartneres forpligtelser

Energinet forventer, at samarbejdspartnere efterlever Energinets adfærdskodeks og dermed udviser samfundsansvar, der skaber værdi for både virksomhed og samfund ved at håndtere og tage ansvar for de samfundsmæssige påvirkninger, der udspringer af eller kan kobles til dennes adfærd og forretningsaktiviteter.

Samarbejdspartnere skal til enhver tid overholde gældende nationale love, regler og bestemmelser, og desuden tænke og agere i forhold til at overholde og vise respekt for anerkendte principper for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, klima og miljø samt antikorrupcion i overensstemmelse med:

- De 10 principper i FN Global Compact,
- Konventionen om de internationale grundlæggende menneskerettighedsinstrumenter, herunder:
 - FN's verdenserklæring om menneskerettigheder
 - FN's konvention om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder
 - FN's konvention om borgerlige og politiske rettigheder
- ILO's kernekonventioner (nr. 29, 87, 88, 100, 105, 111, 138, 155, 182 og 187)
- FN's Børnekonvention,
- FN's Konvention mod korruption.
- FN's Vejledende principper om menneskerettigheder og erhvervsliv

Hvis kravene i dette adfærdskodeks imidlertid repræsenterer en højere standard end den lokale lovgivning og andre lokale regler i det pågældende land, vil kravene i dette adfærdskodeks skulle opfyldes.

Samarbejdspartnere skal til opfyldelse af kontrakten udvise evne og vilje til at etablere en proces med løbende due diligence, som baserer sig på OECD's Retningslinjer for multinationale virksomheder og OECD's due diligenceretningslinjer om ansvarlig forretningsadfærd eller tilsvarende.

Due diligence indebærer, at samarbejdspartnere systematisk undersøger, aktivt identificerer samt forebygger risikoen for overtrædelser af de internationalt anerkendte retningslinjer, som følger af adfærdskodekset, i forbindelse med samarbejdspartnerens leverancer.

Due diligenceprocessen skal dække potentielle og faktiske negative påvirkninger, som samarbejdspartnere kan forårsage eller bidrage til gennem deres egne aktiviteter såvel som negative virkninger, der kan være direkte forbundet med

deres drift, produkter eller tjenester gennem deres forretningsforhold. I den relation skal samarbejdspartnere loyalt informere Energinet, når der er ændringer eller hændelser, der har indflydelse på overholdelse af dette adfærdskodeks.

Vi anerkender at modenhedsniveauet er forskelligt, men vi forventer, at alle samarbejdspartnere demonstrerer løbende fremskridt.

MENNESKERETTIGHEDER OG ARBEJDSTAGERRETTIGHEDER

Energinet har en målsætning for at fremme menneskerettigheder og forventer det samme fra sine samarbejdspartnere. Derfor er det vigtigt at fremhæve, at Energinet ikke vil drive forretning med samarbejdspartnere, der er involveret i eller drager fordele af overtrædelse/krænkelse af menneskerettighederne. Samarbejdspartnere skal derfor støtte og respektere beskyttelsen af internationalt erklærede menneskerettigheder angivet i Konventionen om de internationale grundlæggende menneskerettighedsinstrumenter.

Samarbejdspartnere skal desuden støtte og respektere beskyttelsen af arbejdstagere i overensstemmelse med ILO's konventioner. Følgende afsnit beskriver disse konventioner nærmere, men er ikke udtømmende:

Tvangsarbejde

ILO-KONVENTION NR. 29 OG 105

Der må ikke forekomme nogen form for tvungen, bundet eller ufrivilligt arbejde eller fængselsarbejde. Arbejdstagere skal være frit stillet til at forlade arbejdspladsen ved arbejdets afslutning hver dag.

Arbejdstagere må ikke afkræves at deponere depositum eller identitetspapirer til samarbejdspartneren (deres arbejdsgiver) og skal frit kunne afslutte arbejdsforholdet med rimeligt opsigelsesvarsel.

Foreningsfrihed og retten til kollektive forhandlinger

ILO-KONVENTION NR. 87 og 98

Arbejdstagere har ret til at deltage i eller danne fagforeninger efter eget valg, samt at forhandle kollektivt. Samarbejdspartnere må ikke forstyrre eller forhindre dannelsen af fagforeninger eller kollektive forhandlinger.

Arbejdstagerrepræsentanter må ikke diskrimineres imod eller forhindres i at udføre deres repræsentative funktioner på arbejdspladsen.

Børnearbejde

FN'S BØRNEKONVENTION og ILO-KONVENTION NR. 138 og 182

Mindstealderen for ansatte må ikke være under 15 år og må ikke være under den højeste alder for obligatorisk skolegang. Dog kan let arbejde være tilladt for børn i alderen 13 – 15, såfremt dette ikke er skadeligt for deres helbred og udvikling, og ikke er i konflikt med den obligatoriske skolegang.

Rekruttering af børnearbejdere i strid med relevante ILO-konventioner er uacceptabelt. Såfremt børnearbejde, som beskrevet ovenfor, allerede finder sted, skal der gøres en vedvarende indsats for at rette op på dette så hurtigt som muligt. De berørte børn skal sikres mulighed for at tjene til levebrød, samt mulighed for at erhverve sig en uddannelse indtil de ikke længere er under alderen for obligatorisk skolegang.

Børn under 18 år må ikke udføre arbejde, som kan være til skade for deres helbred, sikkerhed eller moral, og/eller kan være til skade for deres psykiske, mentale, eller moralske udvikling, herunder arbejde der kan forstyrre deres skolegang, eller natarbejde.

Diskrimination

ILO-KONVENTION NR. 100 OG 111

Der må ikke forekomme diskrimination, når det gælder: ansættelse, aflønning, adgang til uddannelse, forfremmelse, opsigelse eller pensionering, baseret på etnicitet, nationalitet, sprog, religion, kaste, alder, handicap, køn, civilstatus, seksuel orientering, fagforeningsarbejde, socialt eller politisk tilhørsforhold, eller andre holdninger.

Arbejds miljø og sikkerhed

ILO-KONVENTION NR. 155 og 187

Der skal sikres et sundt og sikkert arbejdsmiljø under hensyntagen til den forestående viden om industrien og dens specifikke farer. Farlige kemikalier og andre stoffer skal håndteres ansvarligt. Der skal etableres passende foranstaltninger, der forebygger og forhindrer ulykker eller skader på sundheden som følge af, eller relateret til, forhold på arbejdspladsen.

Der skal være adgang til rene sanitære forhold samt rent drikkevand. Hvor det er relevant, skal arbejdsgiver tillige sikre adgang til sikker opbevaring af fødevarer.

Såfremt arbejdsgiver tilbyder logi til arbejdstagere, skal dette være rent, sikkert, tilstrækkeligt ventileret og med adgang til rene sanitære forhold samt rent drikkevand.

Arbejdstid og løn

Energinet forventer, at samarbejdspartnere overholder ILO konventionerne nr. 1, 14 og 131 om arbejdstid og løn.

Udvinding af konfliktminerale

Følgende mineraler anses for konfliktminerale: tantal, tin, wolfram (tungsten) og guld. Energinet forventer, at samarbejdspartnere følger OECD's due diligence -retningslinjer om ansvarlige forsyningskæder for mineraler fra konfliktramte områder og højrisikoområder. Samarbejdspartnere er forpligtet til at rapportere brugen af konfliktminerale i sine produkter samt i hele værdikæden ved f.eks. at udfylde en Conflict Minerals Reporting Template (CMRT), som er et gratis standardiseret rapporteringsskema, der er udviklet af Responsible Minerals Initiative (RMI).

KLIMA OG MILJØ

Forebyggende tilgang

Energinet forventer, at samarbejdspartnere arbejder systematisk med at forebygge og minimere miljøpåvirkningen af sine aktiviteter, herunder forebyggelse af forurening, sikre en bæredygtig anvendelse af ressourcer, afbødning af klimaændringer og tilpasning og beskyttelse af miljøet, biodiversitet og genopretning af naturlige levesteder, beskyttelse af vand- og havressourcer samt forbedre andres præstationer indenfor dets indflydelsessfære gennem en proaktiv tilgang og ansvarlig styring af deres miljømæssige aspekter.

Energiforbrug og klimaforandringer

Energinet forventer, at samarbejdspartnere træffer foranstaltninger for at reducere energiforbrug og emissioner af drivhusgasser og så vidt muligt forhindre dem. Drivhusgasser er defineret som de seks drivhusgasser, der er omfattet af Kyoto-protokollen; kuldioxid, metan, lattergas, perfluorcar-boner (PFC'er), hydrofluorcarboner (HFC'er) og svovlhexafluorid (SF6). Samarbejdspartnere skal desuden overvåge sine emissioner og træffe foranstaltninger til at reducere mængden og antallet af forurenende stoffer, når det er muligt. Typiske luftforurenende stoffer er nitrogenoxider, svovldioxid, kullilte, små partikler, flygtige organiske forbindelser (VOC) såsom benzen og metaller såsom bly. Emissioner af dioxiner og forurenende stoffer, der forårsager ozonnedbrydning, såsom HCFC, bør også få opmærksomhed. Specifikt har Energinet en offentliggjort ambition om at udfase SF6-gas, hvorfor Energinet forventer, at samarbejdspartnere ligeledes arbejder aktivt for udfasning af SF6-gas.

Samarbejdspartnere skal sørge for, at der træffes øjeblikkelige foranstaltninger til beskyttelse af miljøet og menneskers sundhed, hvis der skulle opstå situationer i relation til samarbejdspartnerens arbejde, hvor der er fare herfor.

ANTI-KORRUPTION OG ØKONOMISK ANSVARLIGHED

Korruption, bestikkelse, svindel og smørelse

Energinet accepterer ikke korruption, uanset hvem det er til fordel for. Det vil sige, at vi i Energinet ikke accepterer hverken bestikkelse eller afpresning, herunder at give, modtage, opfordre til eller insinuere henholdsvis en belønning eller straf. Dette gælder både direkte eller gennem tredjemand, og uanset om det anses for lokal forretningspraksis.

I Energinet kan vi, på lige fod med offentlige ansatte, ikke modtage gaver eller anden form for repræsentation, der kan anses for at være bestikkelse. Omfattet heraf er ligeledes misbrug af oplysninger, som vil give en fordel til nogen, som ellers ikke ville have haft adgang til de pågældende oplysninger. Samarbejdspartnere er forpligtet til på samme måde ikke at acceptere ovenstående og skal have foranstaltninger der sikrer, at underleverandører og øvrige samarbejdspartnere ligeledes ikke accepterer brugen heraf.

Handel med sanktionerede varer, selskaber og lande

Energinet handler ikke i strid med FN's og EU's handelssanktioner, og har procedurer, der sikrer dette, og samarbejdspartnere er forpligtet til at gøre det samme.

Ansvarligt politisk engagement, velgørenhed og sponsorater

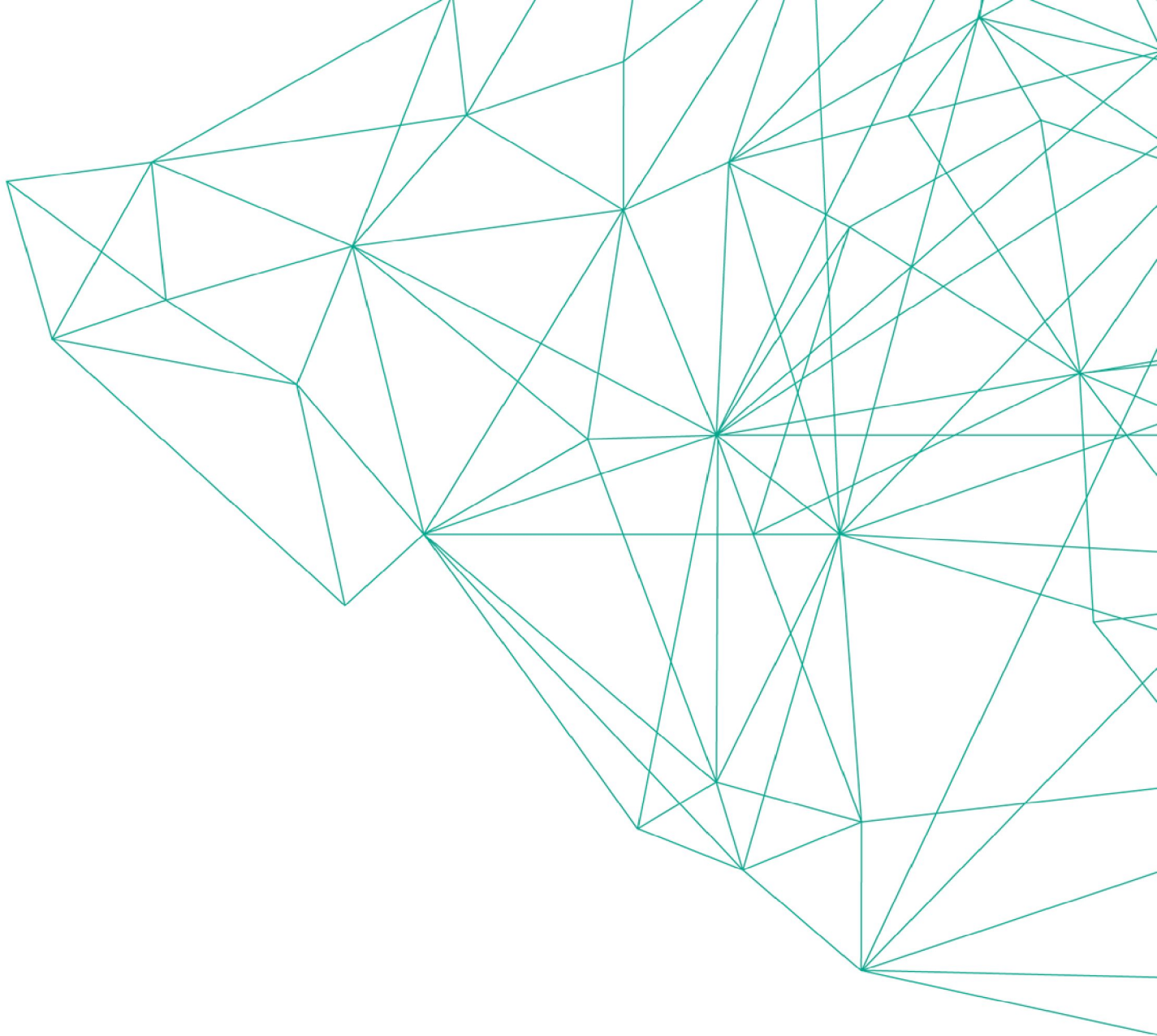
Samarbejdspartnere skal sikre, at enhver brug af direkte eller indirekte politisk bidrag, velgørenhedsbidrag og/eller sponsorater ikke bruges som et kneb for bestikkelse, og at brugen af ovennævnte altid gøres transparent.

KLAGEMEKANISME

Energinet har en whistleblower ordning, som er tilgængelig via følgende link: [Whistleblower \(energinet.dk\)](https://energinet.dk/whistleblower).

Gennem Energinets whistleblower ordning kan alle medarbejdere, samarbejdspartnere og andre stakeholders/interessenter indberette ulovligheder eller uregelmæssigheder af etisk karakter, uden at skulle frygte for repressalier. Alle indrapporteringer kan desuden laves anonymt, og vil blive behandlet fortroligt samt håndteret på en professionel måde.

Samarbejdspartnere skal sørge for, at alle, der er involveret af dennes aktiviteter, skal have adgang til at klage samt anerkende retten til at have adgang til genoprettelse.



ENERGINET

Energinet
Tonne Kjærsvej 65
DK-7000 Fredericia

+45 70 10 22 44
info@energinet.dk
CVR-nr. 28 98 06 71

Version 1.0