

Stansomatic Code of Conduct

Indledning

Stansomatics Code of Conduct er en vejledning, som hjælper til at forstå vores værdier, og som angiver forventningerne til vores adfærd i det daglige virke. Det er her, hvor vi finder anvisninger til, hvordan vi skal forholde os som Stansomatic-medarbejdere, når vi er i samspil med hinanden, vores kunder, de samfund, hvor vi har aktiviteter og andre interessenter. Det er her, vi starter, når vi står over for et svært etisk valg, og det er her, vi finder oplysninger om, hvem vi skal kontakte, når vi er i tvivl om noget eller usikker på noget.

Vores Code of Conduct er baseret på vores værdier, dvs. en række holdninger, der styrer vores handlinger. Vores værdier forpligter os til at handle med et maksimalt etisk fokus og til at drive forretning på en ansvarlig og bæredygtig måde. Alt, hvad vi foretager os, skal afspejle vores værdier.

Vi driver forretning med en høj grad af integritet og gennemsigtighed. Vi efterlever vores Code of Conduct og accepterer aldrig genveje. Vi skaber et arbejdsklima, hvor alle har mulighed for at udtrykke deres holdning.

Denne politik gælder for alle direktører, ledere og medarbejdere samt repræsentanter for virksomheden og andre som samarbejder med os.

Manglende overholdelse kan medføre, at medarbejdere og/eller virksomhed bliver disciplineret eller straffet, herunder afskedigelse. Alle medarbejdere skal samarbejde ved undersøgelser om potentielle eller påståede anklager.

Uanset hvad en indberetning handler om og hvad resultatet bliver, er det forbudt at udøve repressalier. Stansomatic tolererer ikke repressalier mod nogen, som i god tro rapporterer en potentiel overtrædelse eller som samarbejder i forbindelse med en undersøgelse i god tro. I god tro betyder, at du har en rimelig årsag til at tro, at det er sket en overtrædelse af politikken. Du får ikke problemer selv hvis det du rapporterer om, viser sig ikke at være en overtrædelse.

1. Arbejdsmiljø og arbejdsbetingelser

Stansomatic skal sikre arbejdsforhold, som fremmer anstændigt arbejde for alle mennesker, herunder også unge og personer med handicap, og som minimum udbetaling af leveløn i udviklingslande, samt opretholde

medarbejdernes menneskerettigheder og behandle dem med respekt og værdighed som forstået af det internationale samfund. I arbejdstiden skal medarbejdere afholde sig fra brug af alkohol eller euforiserende stoffer. Stansomatic skal bevidst og systematisk arbejde for at skabe et godt arbejdsmiljø både fysisk og psykisksocialt, så vi opnår en sikker og sund arbejdsplads. Medarbejdere har krav på at modtage passende oplysninger om sundhed, sikkerhed og uddannelse, herunder – men ikke begrænset til – ordninger for sikker evakuering af bygninger og korrekt håndtering af maskiner.

a. Tvangsarbejde

Stansomatic modvirker tvangsarbejde i hele virksomheden. Dette inkluderer arbejde på en tvungen kontrakt, slaveri og andre former for arbejde udført mod et menneskes vilje eller valg, samt arbejde udført uden passende betaling.

b. Børnearbejde

Stansomatic er modstander af og tolererer ingen form for børnearbejde. Som virksomhed gør vi ikke brug af børnearbejde og vi overholder kravene om de lovbestemte danske minimumskrav.

c. Diskrimination

Stansomatic har iværksat effektive foranstaltninger til at udrydde alle former for diskrimination i forbindelse med ansættelser, løn, fordele, forfremmelse, disciplin, opsigelse eller pensionering. Ingen medarbejdere må udsættes for diskrimination eller chikane på baggrund af køn, race, religion, alder, handicap, seksuel orientering, civilstand, nationalitet, politisk overbevisning eller social eller etnisk oprindelse.

d. Menneskehandel og moderne slaveri

Menneskehandel og moderne slaveri er en forbrydelse og et svigt af vores grundlæggende menneskerettigheder. Stansomatic anerkender, at den som virksomhed bærer et moralsk og socialt ansvar for at følge en nultolerancepolitik overfor moderne slaveri i alle dens udtryksformer. Vi er modstandere af og tolererer ingen former for menneskehandel eller moderne slaveri. Vi forpligter os i alle vores forretningshandlinger så vidt muligt at forhindre menneskehandel og slaveri. Vi arbejder altid for at fremme menneskerettighederne og overholder menneskerettighederne i henhold til FN-erklæringerne.

2. Etisk adfærd

Stansomatic er en socialt ansvarlig virksomhed, som praktiserer en høj faglighed og høj etisk standard. Alle medarbejdere, medlemmer af bestyrelsen og andre, der repræsenterer Stansomatic forventes at handle i overensstemmelse med vores retningslinjer og behandle hinanden med respekt.

Stansomatic overholder alle gældende danske love og bestemmelser. Vi har en separat Supplier Code of Conduct for leverandører og forventer ligeledes, at de overholder vores retningslinjer og krav.

Vores etiske kodeks hjælper os med at beskytte og drive vores virksomhed og omhandler de vigtigste politikker, krav og forpligtelser, som vi skal tage til os. Det er en vejledning til dig, når du skal træffe en etisk beslutning, men den dækker ikke alle de situationer, du kan støde på. Derfor skal du udvise god dømmekraft og du må aldrig tøve med at spørge om råd, hvis du er i tvivl. Den forklarer også, hvordan du kan rapportere en eventuel overtrædelse via vores whistleblowersystem. Det er en pligt for ledere at sikre, at denne rapporteringskanal er kendt af alle medarbejdere. Vi forventer, at 100% af alle medarbejdere har underskrevet politikken i 2025.

a. Bekæmpelse af korruption og bestikkelse

Stansomatic bekæmper alle former for bestikkelse og korruption som blandt andet uretmæssige betalinger til eller fra Stansomatic, vores medarbejdere eller medlemmer af bestyrelsen. Vi har en nultolerancepolitik for korruption og bestikkelse. Enhver form for korruption eller bestikkelse er strafbart og kan have alvorlige konsekvenser.

b. Interessekonflikter og følsomme transaktioner

En interessekonflikt er enhver situation, hvor en persons interesser strider imod Stansomatics forretningsmæssige interesser. Bibeskæftigelse hos en anden virksomhed eller bestyrelsesposter bør oplyses til din leder og skal accepteres af Stansomatic. Mindre hobbyer/fritidsaktiviteter vurderes dog ikke som en bibeskæftigelse. Beslutningen om, hvorvidt der er tale om en interessekonflikt eller ej, bliver baseret på en vurdering af sagen i forhold til risikoen for en interessekonflikt.

Stansomatic og medarbejdere tager ikke imod eller tilbyder gaver, der går ud over, hvad der anses for rimeligt.

c. Fair konkurrence

Stansomatic vægter gennemsigtighed i alle forretninger højt. Vi går ind for fair og lige konkurrence og bruger heller ikke mellemmand uden en legitim forretningsmæssig begrundelse. Vi bruger kun

forretningssamarbejdspartnere og leverandører, der følger nationale og internationale love samt overholder Stansomatics krav. Vi følger den danske konkurrencelovning samt EU's konkurrencelovgivning.

d. Økonomisk kriminalitet/bedrageri og hvidvask

Stansomatic agerer på mange globale markeder og vores medarbejdere har daglig kontakt med potentielle og aktive modparter. Dette kan øge risikoen for potentiel involvering i en økonomisk kriminalitet, hvor virksomheden kan blive offer for en forbrydelse. Stansomatics medarbejdere forventes at være opmærksomme på alle former for økonomisk kriminalitet mod virksomheden med særligt fokus på forsøg på bedrageri og hvidvask. Stansomatics medarbejdere forventes at handle efter interne instrukser og tilfælde, der kan udgøre en forbrydelse mod Stansomatic eller forsøg på at involvere Stansomatic i en forbrydelse skal anmeldes med det samme.

e. IT-sikkerhed, fortrolighed og databeskyttelse

Stansomatic behandler information om kunder og medarbejdere fortroligt og forpligter sig til at sikre, at data er beskyttet jf. EU regler og love. Stansomatic har tavshedspligt om alle essentielle forhold vedrørende kunde og medarbejder. Data vedrørende jobansøgninger og CV bliver behandlet i et 100% GDPR-sikkert system. Vi beskytter vores medarbejderes, kunders og andres personlige oplysninger ved at:

- Overholde alle politikker og procedurer, der omfatter personlige oplysninger
- Aldrig dele andres personlige oplysninger med nogen i eller uden for virksomheden uden tilladelse
- Indsamle og opbevare personlige oplysninger, kun så længe det er nødvendigt og juridisk tilladt
- Overholde alle gældende databeskyttelseslove, b.la. GDPR

Hvornår og hvordan man rapporterer en overtrædelse

Hvis du er i tvivl om noget eller usikker om, hvorvidt der er sket en overtrædelse af emnerne nævnt i denne Code of Conduct, så kan du få råd og vejledning af din nærmeste leder eller HR-chef Claus Ransborg.

Du kan rapportere bekymringer eller overtrædelser til ledelsen eller via vores whistleblowerkanal, hvor du har mulighed for anonym rapportering.

Uanset hvad du gør, så er det vigtigt, at du reagerer, når du oplever noget potentielt uetisk og rapporterer det via whistleblowerkanalen eller fortæller det til ledelsen.

Du kan rapportere en overtrædelse af denne politik i vores whistleblowersystem på dette link <https://whistleblower.gapsolutions.dk/whistleblower/stansomatic-as>. Du kan også finde linket nederst på vores hjemmeside www.stansomatic.com.

Jeg skriver hermed under på, at jeg har læst, forstået og godkender Stansomatics Code of Conduct.

Stansomatic d. 31-05-2023

Søren Bahnsen
CEO