

MEDARBEJDER

CODE OF CONDUCT



CODE OF CONDUCT

Hos ADP har vi udviklet et adfærdskodeks "Code of Conduct", som medarbejdere er forpligtede til at overholde. Vores medarbejder Code of Conduct skal sikre, at vores forretning opererer etisk ansvarligt samt, at vores medarbejdere har klare retningslinjer for efterlevelse af god og ansvarlig adfærd.

ADP's medarbejder Code of Conduct understøtter ADP's værdisæt og suppleres af ADP's målsætninger, politikker og retningslinjer. ADP's medarbejder Code of Conduct er en del af ansættelsesbetingelserne hos ADP.

Medarbejdernes adfærd

- Medarbejdere skal til en hver tid overholde dansk lovgivning.
- Såfremt lovgivning ikke regulerer den pågældende adfærd, skal alle medarbejdere udvise sund dømmekraft og rettidig omhu.
- I tvivlstilfælde skal medarbejdere drøfte sagen med nærmeste leder eller en anden ledende medarbejder.
- Vi forventer, at vores medarbejdere gør sig umage og tager personligt ansvar.
- Kolleger, kunder og øvrige forretningspartnere skal behandles med respekt og anstændighed. Vi forventer, at vores medarbejdere henvender sig til hinanden og andre i en god tone.
- Er information fortrolig skal dette respekteres. Enhver information annonceret internt i ADP eller modtaget af medarbejdere i deres egenskab af medarbejder i ADP skal betragtes som værende fortrolig.
- Diskrimination, mobning og chikane, herunder seksuel chikane, accepteres ikke i ADP.
- Medarbejdere må ikke være under påvirkning af alkohol eller narkotika i arbejdstiden.
- ADP forventer, at medarbejdere lever op til ADP's værdisæt:
 - Dynamisk
 - Klarhed
 - Professionel
 - Fællesskab
 - Samspil



DYNAMISK



KLARHED



PROFESSIONEL



FÆLLESSKAB



SAMSPIL

Korruption og bestikkelse

ADP har nultolerance over for korruption, herunder bestikkelse. Korruption findes i mange varianter og omfatter alt fra gaver af uforholdsmæssig høj værdi til nøje planlagt bestikkelse med systematisk sletning af spor. ADP's medarbejdere og bestyrelsesmedlemmer må ikke, hverken direkte eller indirekte, deltage i aktiviteter, som er i strid med antikorrupsionslovgivningen.

Det indebærer følgende:

- ADP-koncernens selskaber og medarbejdere må aldrig, hverken direkte eller indirekte, tilbyde, love, efterspørge, kræve eller modtage pengegaver eller anden uretmæssig godtgørelse for at opnå personlig vinding eller for at påvirke en forretningsmæssig beslutning.
- ADP-koncernens selskaber og medarbejdere må ikke tilbyde, efterspørge, kræve eller tage imod fordele fra kunder, leverandører eller andre parter eller deres repræsentanter, medarbejdere eller konsulenter, hvis disse fordele tilbydes i et forsøg på at opnå uretmæssige fordele eller at påvirke en forretningsmæssig beslutning.
- Enhver anden handling, som kan involvere korruption, herunder bestikkelse, er ikke i overensstemmelse med ADP's Code of Conduct og accepteres derfor ikke.
- Alle omkostninger, udgifter og indtægter skal registreres korrekt i ADP's regnskabssystemer sammen med den nødvendige og krævede dokumentation i overensstemmelse med skattelovgivningen og god regnskabsskik.
- Ansatte skal altid rådføre sig med deres nærmeste leder, hvis de er i tvivl om, hvorvidt en gave eller en anden ydelse kan være i strid med ovennævnte principper.

Hvidvask

ADP må under ingen omstændigheder deltage i virksomhed eller aktiviteter, som er eller kan opfattes som hvidvask. Hvidvask foregår bl.a. ved, at midler fra ulovlige aktiviteter føres ind i cash flowet i lovligt drevne virksomheder for at skjule, at midlerne stammer fra ulovlige aktiviteter.

Får en medarbejder kendskab til en aktivitet eller påtænkt aktivitet, der potentielt kan omhandle hvidvaskning af penge, er medarbejderen forpligtet til at indberette dette til ADP's CFO. Indberetningspligten gælder også i det tilfælde, hvor medarbejderen afslår aktiviteten og dermed ikke faktisk involveres i aktiviteten.

Overholdelse af konkurrencelovgivningen

Overholdelse af alle gældende konkurrencelovgivning er en vigtig del af ADP's virksomhedspraksis. I den forbindelse arbejdes der blandt andet i ADP efter følgende retningslinjer:

- ADP fastsætter ikke priser, fordeler serviceydelser eller deler markeder med konkurrenter.
- ADP indgår ikke hemmelige aftaler med konkurrenter ved licitationer.
- ADP drøfter ikke konkurrencemæssige aspekter (såsom prisfastsættelse, rabatter, bonusser, salgsbetingelser osv.) med konkurrenter.

Repræsentation og gaver

ADP's kontakt til og omgang med kunder, samarbejdspartnere og leverandører, herunder også via promotion og networking, er vigtig for at pleje forholdet til vores kunder og samarbejdspartnere samt for at undersøge og etablere nye forretningsmuligheder.

Repræsentation i form af gaver og andre ydelser af beskeden økonomisk værdi er tilladt, så længe nedenstående retningslinjer overholdes:

- Rejser eller deltagelse i arrangementer med kunder, leverandører eller forretningsforbindelser skal godkendes af nærmeste leder.
- For at opretholde armslængde-princippet, skal ADP dække egne rejseomkostninger forbundet med deltagelse i leverandørarrangementer, medmindre sådanne omkostninger er af beskeden værdi.
- Aftaler med konsulenter, mellemmænd eller andre må aldrig benyttes til at kanalisere betalinger eller andre godtgørelser, således at ADP's retningslinjer vedrørende korruption og bestikkelse omgås.
- Gaver og anden repræsentation må alene være af beskeden værdi. Dette er for eksempel deltagelse i traditionelle branchearrangementer, middag eller frokost samt mindre gaver.
- Gaver og anden repræsentation skal være i overensstemmelse med modtagerens etiske retningslinjer i det omfang, vi kender til disse.

Kunder, leverandører og forretningspartnere

I ADP bestræber vi os på at servicere vores kunder med høj kvalitet. Vi skaber relationer til vores kunder og forretningspartnere og handler ud fra en høj grad af moral og etik, således at kunder og forretningspartnere kan have tillid til os samt, at vi kan have den bedste relation til vores kunder og forretningspartnere.

ADP stiller krav til sine leverandører om at leve op til adfærdsmæssige standarder, således at leverandører og øvrige partnere lever op til ADP's Code of Conduct. ADP har derfor udarbejdet et Code of Conduct, der er gældende for samarbejdspartnere.

ADP's Code of Conduct til samarbejdspartnere kan findes på ADP's hjemmeside:
www.adp-as.dk/om-adp/adfaerdspolitikker

Arbejdspladsstandarder

- ADP sikrer ordentlige og tidssvarende arbejdsforhold for sine medarbejdere, herunder hensigtsmæssige sundheds- og sikkerhedsstandarder.
- ADP tolererer ikke nogen form for diskrimination i forbindelse med ansættelse og beskæftigelse eller af nogen anden, det være sig kunder, leverandører eller andre forretningspartnere.
- Alle medarbejdere er berettigede til retfærdig og ligeværdig behandling, og alle har de samme muligheder for at ytre sig og blive hørt, ligesom alle har nem og uhindret adgang til ledelsen.
- ADP respekterer foreningsfriheden og retten til at forhandle kollektivt. Alle medarbejdere har ret til at tilslutte sig eller danne fagforeninger.
- ADP gør ikke brug af arbejdskraft, der ikke selv har valgt arbejdsforholdet. I overensstemmelse med internationale konventioner ansætter ADP ikke mindreårige.
- ADP tilbyder passende løn, der som minimum følger lokale aftaler og bestemmelser.
- ADP støtter indførelse og opretholdelse af minimumsløn.
- Medarbejdere tilbydes uddannelsesmuligheder, som er relevante for det arbejde, de udfører.
- ADP respekterer medarbejderes fortrolige oplysninger, og relevante data beskyttes i overensstemmelse hermed og slettes i henhold til GDPR-reglerne.

Sponsorater

- ADP sponserer en række aktiviteter relateret til uddannelsesinstitutioner, sport og kulturelle aktiviteter. Generelt kan sponsorater blive anset for uforholdsmæssig store eller upassende og kan få karakter af bestikkelse. Sådanne sponsorater ydes ikke, idet der ikke må gives et sponsorat betinget af salg, aftale eller lignende eller for at påvirke en forretningsmæssig beslutning.
- ADP yder ikke sponsorater eller for at imødekomme offentligt ansattes, lokale embedsmænds eller andre partneres private interesser.
- ADP's sponsorbudget revideres én gang årligt, og det kommende års budget godkendes af ADP's bestyrelse på årets sidste bestyrelsesmøde, som afholdes i november måned.
- Mindre sponsorater vurderes kvartalsvist af en nedsat sponsorkomité bestående af CEO, CCO og ADP's marketingchef. ADP lægger særlig vægt på, at sponsorsamarbejdet skal kunne skabe værdi for ADP i form af goodwill og anerkendelse i vores omverden.
- Alle sponsorater indberettes til marketingafdelingen, der fører en opdateret oversigt over de sponsorater, som ADP yder.
- Sponsorater kan alene gives i henhold til skriftlig aftale med modtager og er betinget af, at modtageren skriftligt bekræfter modtagelsen af sponsorbeløbet og dokumenterer, at sponsoratet er anvendt til formålet via dokumentation herfor, f.eks. i form af fotomateriale og en skriftlig erklæring herom.
- ADP yder ikke donationer og indgår ikke aftale om sponsorater til understøttelse af driften i foreninger eller kulturinstitutioner.

Whistleblowerordning

ADP driver forretning med udgangspunkt i gældende lovgivning og høje etiske standarder. Skulle der alligevel forekomme hændelser, der er i uoverensstemmelse med ADP's medarbejder Code of Conduct, kan sådanne indberettes via ADP's whistleblowerordning.

ADP har vedtaget en whistleblowerpolitik og implementeret et rapporteringssystem, som gør det muligt for medarbejdere, samarbejdspartnere og andre interessenter anonymt at rapportere enhver alvorlig og følsom hændelse.

Whistleblowersystemet skal bruges til at rapportere alvorlige og følsomme hændelser, som kan have en negativ indvirkning på ADP's forretning og som på grund af karakteren af hændelsen ikke kan rapporteres via de normale rapporteringskanaler.

ADP sikrer, at alle hændelser bliver behandlet fortroligt og med fuld anonymitet via brug af en ekstern partner, som håndterer whistleblowerordningen.

Interessekonflikter og følsomme situationer

I ADP tilstræber vi os på at identificere og håndtere interessekonflikter og følsomme situationer, der kan opstå i vores forretning i forholdet mellem medarbejderes interesser og ADP's interesser, herunder kunder, leverandører eller andre forretnings- eller samarbejdspartneres interesser. Ved interessekonflikter forstår vi en situation, hvor en medarbejders personlige interesse konflikter med ADP's interesse.

Eksempler på mulige interessekonflikter og retningslinjer herfor:

- Medarbejderes (inklusive denne nærtstående) investering i selskaber, som er ADP's kunde, konkurrent eller anden (potentielt eller eksisterende) forretningsforbindelse. Er der tale om investering i børsnoterede aktier, accepteres dette, såfremt medarbejderens ejerskab i det børsnoterede selskab udgør mindre end 1 %. Ethvert andet tilfælde skal godkendes af ADP's CFO eller CEO.
- Ansættelse af medarbejderes venner og familie. Sådant ansættelse vurderes af den relevante direktør i ADP. Som udgangspunkt accepteres ansættelse af medarbejderes venner eller familie ikke i det tilfælde, at der kommer til at bestå et over-/underordningsforhold mellem medarbejderen og dennes ven eller familie.
- Bibeskæftigelse (inklusive enhver form for konsulentarbejde) ved en af ADP's underleverandører, konkurrenter eller anden forretnings- eller samarbejdspartner accepteres alene undtagelsesvist og skal i ethvert tilfælde drøftes med og godkendes af ADP's CEO.

Regnskabsmæssige forhold

ADP overholder til enhver tid gældende regnskabs- og skattelovgivning og har i den forbindelse bl.a. implementeret solide forretningsgange og stærke interne kontroller.

Sundhed og sikkerhed

ADP er engageret i at opretholde en høj standard for vores arbejdsmiljø og sikkerhed, og i ADP overholder vi enhver gældende sikkerhedsforanstaltning. I ADP stræber vi efter en kultur, hvor der ikke er nogle tilfælde af ulykker.

Enhver medarbejder har ret til et sikkert arbejdsmiljø, hvor ingen er udsat for en ukontrolleret fare. ADP har løbende fokus på at minimere enhver fare og ADP's medarbejdere er derfor bl.a. forpligtede til at indberette enhver hændelse, herunder "nær ved" hændelser.