

Scandlines Group

Etiske regler



Den måde, vi driver forretning på ...

Integritet, ærlighed og passende adfærd

Kære kollega

Vores kunder og forretningspartnere bedømmer ikke kun vores produkter, men de måler os også på vores værdier og adfærd. Vi bestræber os på at overholde de allerhøjeste standarder i forhold til integritet, ærlighed og passende adfærd.

Vores "Code of Conduct – etiske regler" afspejler de gældende normer i det omgivende samfund; når nye normer for passende adfærd opstår, skal reglerne tilpasses. I de senere år har der været øget opmærksomhed på emner som bæredygtighed og respekt for andre; og de har tilsvarende fået højere opmærksomhed i Scandlines.

Vi forventer, at alle medarbejdere i Scandlines – uafhængig af deres stilling – bakker op om vores mål om en bæredygtig fremtid. Samtidig bør det være en selvfølge, at vi alle udviser en respektfuld adfærd over for kolleger, kunder og forretningspartnere.

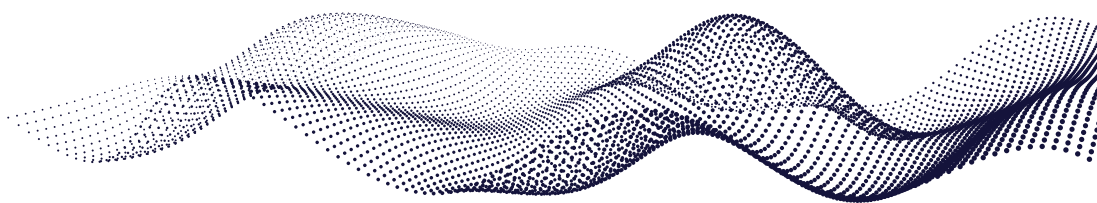
Jeg håber, at vores etiske regelsæt vil være en hjælp til at skabe en fælles forståelse for, hvilken adfærd vi i Scandlines betragter som passende, og hvordan vi vurderer, hvad der er rigtigt og forkert.

Jeg beder dig venligst om at læse de følgende sider grundigt og huske principperne i dit daglige arbejde. Spørg gerne dig selv, om din adfærd er i overensstemmelse med vores værdier. Skulle der opstå tvivl, kan du få vejledning fra din nærmeste leder, HR-afdelingen eller Group Legal & Compliance.

Med venlig hilsen
Eric Grégoire
CEO SCANDLINES

August 2024





Indhold

DEN MÅDE, VI DRIVER FORRETNING PÅ	2
ETISK REGELSÆT	5
1 OVERHOLDELSE AF ALLE LOVE, BESTEMMELSER OG FIRMARETNINGSLINJER	5
a Grundlæggende principper	5
b Test dig selv: Grundlæggende spørgsmål, der er gode at huske på i hverdagen	5
c Nultolerance	6
d Spørg, hvis du er i tvivl	6
2 ETISK OG JURIDISK KORREKT ADFÆRD	8
a Etisk adfærd	8
b Bekæmpelse af bestikkelse	8
c Gaver, forretningsinvitationer, godtgørelse af udgifter og beværtning	9
d Donationer, politiske bidrag og sponsorering	10
e Konkurrencelovgivning	10
f Forebyggelse af svig	10
g Beskyttelse af Scandlines' navn og omdømme	10
h Beskyttelse af virksomhedens ressourcer	11
i Regnskab	11
3 MENNESKER I SCANDLINES	12
a Respekt for andre	13
b Mangfoldighed og bekæmpelse af forskelsbehandling	13
c Forbud mod indtagelse af stoffer og alkohol	13
4 SUNDHED OG SIKKERHED	15
5 MILJØBESKYTTELSE	17
6 CYBER-SIKKERHED	19
a E-mails og vedhæftede filer	19
b Unikke og stærke passwords og PIN-koder	19
c Skærmlås	19
d Vær opmærksom og tænk, inden du handler	20
7 DATABESKYTTELSE OG DATAETIK	22
a Databeskyttelse	22
b Dataetik	22
MILJØ, SAMFUND OG LEDELSE (ESG)	25
MENNESKERETTIGHEDER	28
LEVERANDØRER OG TREDJEPARTER	30
INTERESSEKONFLIKTER OG LIVET I FÆLLESSKAB	32
FORANSTALTNINGER I TILFÆLDE AF MANGLENDE OVERHOLDELSE	34
FREMADRETTET	38
a Ændringer og forslag	38
b Kontaktpersoner for spørgsmål og forslag	38



Etisk regelsæt

Dette etiske regelsæt gælder for alle medarbejdere i virksomheder, der direkte eller indirekte tilhører Scandlines Infrastructure ApS (samlet benævnt: "Scandlines").

Scandlines har vedtaget dette etiske regelsæt for at fremme ærlig, etisk adfærd, der er i overensstemmelse med alle gældende love, og for at undgå overtrædelser.

1 OVERHOLDELSE AF ALLE LOVE, BESTEMMELSER OG FIRMARETNINGSLINJER

a Grundlæggende principper

Scandlines og vores medarbejdere skal overholde alle gældende love og bestemmelser.

Medarbejderne skal desuden overholde alle interne firmaprocedurer og -retningslinjer, herunder dette etiske regelsæt. Disse firmaretningslinjer afspejler standarder, der er defineret af Scandlines. De kan gå ud over, hvad der kræves af gældende love og bestemmelser. I tilfælde af forskelle mellem to standarder, og medmindre andre instrukser foreligger, skal medarbejderne altid følge den højeste eller strengeste standard.

Hvor det er relevant, vil Scandlines tage højde for, at forskellige love og bestemmelser kan gælde for vores medarbejdere i Danmark, Tyskland og andre steder.

b Test dig selv: Grundlæggende spørgsmål, der er gode at huske på i hverdagen

Hvis du i en bestemt situation er usikker på, hvilken adfærd der kræves af dig, så stil dig selv nedenstående spørgsmål. Hvis du mener, at nogle af dine svar kan være etisk problematiske og/eller sandsynligvis vil give anledning til bekymring, bedes du kontakte din overordnede og/eller Group Legal & Compliance:

- ▼ Er det sandsynligt, at min adfærd overtræder loven?
- ▼ Er det sandsynligt, at min adfærd stiller mig selv og/eller Scandlines i et negativt lys?
- ▼ Ville jeg blive flov, hvis andre kendte til min opførsel?
- ▼ Kunne der være en alternativ måde at håndtere situationen på, som ville være mere etisk?
- ▼ Hvordan kan en tredjepart fortolke min adfærd? Er det muligt, at aviser eller tv-stationer kan rapportere negativt om det her? Kunne jeg tænke mig at se dette på forsiden af en avis?
- ▼ Hvad ville en fornuftig person uden for Scandlines tænke om dette? Ville han eller hun gøre det samme?

c Nultolerance

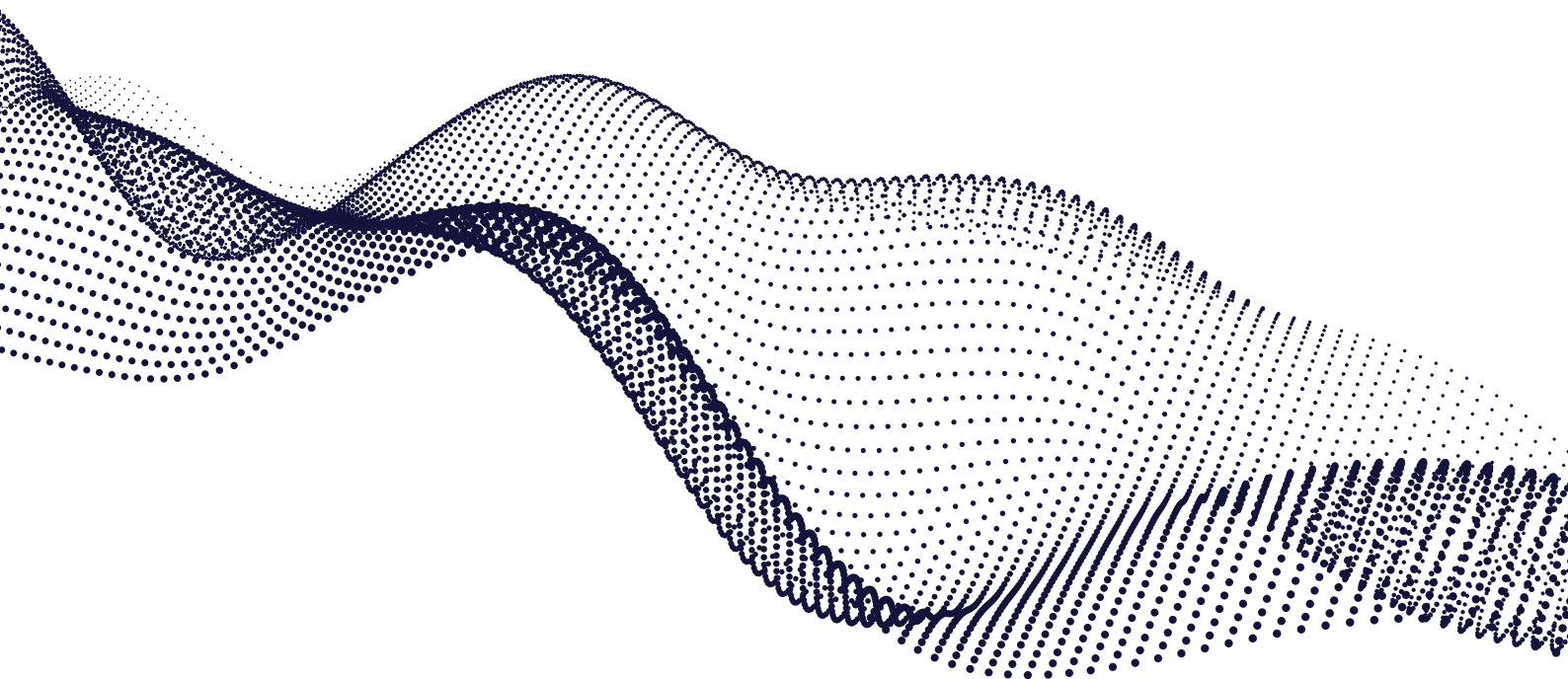
Scandlines og vores medarbejdere må aldrig afvige fra gældende love, bestemmelser og firmaretningslinjer, herunder dette etiske regelsæt, uanset om det måtte være i Scandlines', en af koncernens aktionærers, medarbejders eller kunders interesse, eller om det gøres i henhold til instrukser fra en medarbejders overordnede.

Overtrædelser af love og bestemmelser kan få alvorlige konsekvenser for både Scandlines og vores medarbejdere. Det kan føre til offentlig retsforfølgning, fængsling, strafferetlige sanktioner, bøder og udelukkelse fra offentlige udbud, negativ mediedækning og fyring.

Derfor fokuserer Scandlines på dette område og anlægger en nultolerancetilgang til eventuelle overtrædelser af reglerne, herunder overtrædelser af lovgivningen om bekæmpelse af bestikkelse.

d Spørg, hvis du er i tvivl

Når du har spørgsmål eller er i tvivl om betydningen af love, bestemmelser eller firmaretningslinjer, herunder dette etiske regelsæt, bør du altid søge vejledning hos din overordnede og/eller Group Legal & Compliance.





2 ETISK OG JURIDISK KORREKT ADFÆRD

Scandlines har forpligtet sig til ærlig og etisk adfærd.

Alle medarbejdere forventes at indgå den samme forpligtelse.

a Etisk adfærd

Scandlines har en bred forståelse af etisk og ærlig adfærd – denne omfatter:

- ▼ Til enhver tid at handle i overensstemmelse med virksomhedens procedurer og retningslinjer og i overensstemmelse med gældende lovgivning
- ▼ At drive vores forretning på retfærdig og gennemsigtig vis
- ▼ At afstå fra svig eller bedrag
- ▼ At være høflig og samarbejdsvillig på arbejdspladsen for at skabe et passende arbejdsmiljø
- ▼ At opretholde professionalisme, når der handles på vegne af Scandlines

b Bekæmpelse af bestikkelse

Enhver form for bestikkelse er strengt forbudt. Forbuddet mod bestikkelse er en meget bred og global standard. Scandlines overholder alle relevante bestemmelser om bestikkelse i alle de rets-områder, hvor vi driver forretning, og forventer, at alle medarbejdere gør det samme.

Bestikkelse er enhver korrupt betaling eller levering af eller tilbud om andre værdigenstande eller ydelser, der sker som tilskyndelse til at gøre noget, der er uærligt, ulovligt eller et brud på forpligtelser eller et tillidsbrud med henblik på at indgå i eller fastholde et forretningsmæssigt forhold til en anden person både i Danmark eller i udlandet.

Bestikkelse er en strafbar handling og en overtrædelse af virksomhedens retningslinjer. Derfor

- ▼ må Scandlines og vores ansatte ikke bestikke nogen indenlandsk eller udenlandsk embedsmand eller ansat i en privat virksomhed herhjemme eller i et fremmed land, uanset årsag. En betaling eller en anden værdi, der gives eller udbydes til en tredjeparts-person, -forening eller -enhed med tilknytning til en statsansat eller en ansat i en privat virksomhed, kan også være at opfatte som bestikkelse, hvis denne gives eller tilbydes med korrupt hensigt.
- ▼ må Scandlines' medarbejdere ikke acceptere noget af værdi fra leverandører eller andre tredjeparter, der leverer eller stræber efter at levere varer eller tjenesteydelser til Scandlines, medmindre dette etiske regelsæt specifikt tillader sådanne gaver og donationer.
- ▼ må tredjeparter, der er involveret i transaktioner, f.eks. konsulenter eller rådgivere, der handler for eller på vegne af Scandlines, aldrig blive ansat med henblik på eller brugt til at udføre bestikkelse. Ingen bør føle sig presset til at bryde loven. Ingen medarbejder vil blive udsat for degradering, straf eller andre negative konsekvenser ved at nægte at betale bestikkelse, selvom et sådant afslag kan medføre, at virksomheden mister forretning.

Scandlines betaler ikke "smørelse" eller "facilitation payments". Smørelse dækker over betalinger, der foretages for at tilskynde embedsmænd til at udføre rutinemæssige funktioner, som de uanset hvad er forpligtet til at udføre.

Hvis der er tvivl om betalingens art, og hvis den kan betragtes som smørelse, må betalingen ikke foretages, medmindre tjenestemanden eller tredjeparten kan fremvise en formel kvittering eller skriftlig bekræftelse på dens lovlighed.

Hvis kravet om en betaling ledsages af øjeblikkelig og dokumenteret trussel om fysisk skade, skal du sætte sikkerheden først, godkende betalingen og straks rapportere omstændighederne og betalingens størrelse til din overordnede og/eller Group Legal & Compliance.

c Gaver, forretningsinvitationer, godtgørelse af udgifter og beværtning

Afhængigt af omstændighederne kan alt af værdi – herunder en gave, en forretningsinvitation til et måltid eller anden form for beværtning eller godtgørelse af personlige udgifter – betragtes som bestikkelse!

De juridiske standarder og tærskelværdier for gaver, forretningsinvitationer og andre former for beværtning eller godtgørelse af personlige udgifter, der måtte tilbydes eller leveres til tredjeparter, herunder medarbejdere hos kunder eller forretningspartnere eller embedsmænd eller tredjeparts-personer med tilknytning til sådanne personer, varierer fra land til land.

Medarbejderne skal følge en to-trins-tilgang:

- ▼ For det første må en gave, en forretningsinvitation, beværtning eller godtgørelse af personlige udgifter aldrig tilbydes eller ydes for at få en embedsmand eller en medarbejder hos en kunde eller forretningspartner til at overtræde dennes pligter eller på anden vis ukorrekt påvirke dennes beslutninger, der måtte være af relevans for Scandlines.
- ▼ For det andet bør medarbejderne, selvom der ikke synes at foreligge en overtrædelse af pligter eller ukorrekt indflydelse, konsultere den "Politik for gaver, forretningsinvitationer, godtgørelse af udgifter og beværtning", der gælder for deres land.

I tvivlstilfælde skal medarbejderne altid være forsigtige og konsultere Scandlines' "Politik for gaver, forretningsinvitationer, godtgørelse af udgifter og beværtning" for vejledning samt anmode om godkendelse fra en overordnet, som i tvivlstilfælde vil kontakte Group Legal & Compliance.

Medarbejderne kan modtage gaver, forretningsinvitationer, andre former for beværtning samt godtgørelse af udgifter under normal forretningsgang, forudsat at de er rimelige med hensyn til hyppighed og værdi. Alle medarbejdere er forpligtede til at spørge og/eller informere deres overordnede eller Group Legal & Compliance, hvis der er tvivl om hensigtsmæssigheden af en given situation.

Samtlige medarbejdere bør undgå enhver handling, der på ulovlig vis lader til at favorisere Scandlines, eller som kan påvirke Scandlines' renommé for upartiskhed og fair handel.

Der henvises videre til følgende dokumenter:

- ▼ **Scandlines' politik for gaver, forretningsinvitationer, godtgørelse af udgifter og beværtning**

d Donationer, politiske bidrag og sponsorering

Donationer skal behandles med særlig omhu og må ikke gives uden formel godkendelse fra Scandlines' ledelse efter samråd med Group Legal & Compliance.

Dette omfatter donationer til fremme af humanitære, kulturelle, videnskabelige, sportslige og sociale sager samt til politiske partier, politikere, embedsmænd eller ansatte hos forretningspartnere eller kunder eller til enkeltpersoner, foreninger eller enheder med tilknytning til politikere, embedsmænd eller ansatte hos forretningspartnere eller kunder.

Det samme gælder sponsorvirksomhed, uddannelsesstipendier og andre former for støtte til enkeltpersoner.

e Konkurrencelovgivning

For Scandlines er overholdelse af EU's konkurrencelovgivning og relevant national konkurrencelovgivning en selvfølge. Enhver medarbejder skal være opmærksom på Scandlines' position på markedet. Enhver adfærd, der måtte give det indtryk, at Scandlines på nogen måde vil misbruge sin markedsposition, vil ikke blive tolereret. I forhold til konkurrenter og leverandører skal medarbejderne sikre, at Scandlines ikke udøver aktiviteter, der begrænser den frie og effektive konkurrence mellem Scandlines og konkurrenterne.

Derfor er følgende **strengt forbudt** for Scandlines og vores medarbejdere:

- ▼ At kommunikere med konkurrenter om priser, vilkår, der påvirker priser, eller produktion og tjenester
- ▼ At opdele eller allokere markeder eller kunder
- ▼ At indgå aftale med en konkurrent om at boykotte en anden virksomhed
- ▼ At opstille upassende betingelser for køb eller salg af varer eller tjenesteydelser.

Du bør som medarbejder være opmærksom på, at kartel- og konkurrencelovgivningen sætter meget strenge grænser for enhver form for aftale med konkurrenter, uanset om denne er indgået mundtligt, skriftligt eller stiltiende.

I tvivlstilfælde bedes du altid konsultere Group Legal & Compliance.

f Forebyggelse af svig

Scandlines tolererer ikke nogen form for svigagtig adfærd eller brud på tillidsforpligtelser, der involverer Scandlines' ressourcer.

g Beskyttelse af Scandlines' navn og omdømme

Beskyttelse af virksomhedens ressourcer indebærer beskyttelse af Scandlines' gode navn. Alle medarbejdere anmodes om at overholde de interne retningslinjer for repræsentation.

Hvis en medarbejder taler offentligt som Scandlines' repræsentant, eller hvis det er sandsynligt, at tredjeparter kunne tro, at medarbejderen agerer som Scandlines' repræsentant, skal han/hun altid fremlægge virksomhedens synspunkt.

Medarbejdere må ikke udtale sig i/tale med medierne, medmindre dette er forhåndsgodkendt af Corporate Communications. Hvis et medlemskab på Scandlines' vegne i bestyrelser eller foreninger er forhåndsgodkendt af Corporate Communications, omfatter denne godkendelse også retten til at udtale sig i/tale med medier om emner, der er relevante for det pågældende medlemskab, forudsat at de interne retningslinjer for repræsentation overholdes.

Kommentarer, der er kritiske over for Scandlines, skal primært afgives i et internt forum og altid på en konstruktiv måde samt med et ikke-krænkende ordvalg.

Af hensyn til vores kunders forventning om, at vi respekterer deres privatliv, må der ikke placeres eller efterlades følsomme oplysninger på offentlige steder.

h Beskyttelse af virksomhedens ressourcer

Scandlines' succes hviler på en lang række ressourcer. Disse omfatter finansielle aktiver, fysiske aktiver (såsom faciliteter, udstyr, lagerbeholdninger og transportsystemer), information, brands, virksomhedens gode navn og omdømme samt vores medarbejdere.

Alle medarbejdere bør beskytte Scandlines' ressourcer mod forkert brug, tyveri, tab eller skade. Specifikke firmaretningslinjer definerer de ekstraordinære omstændigheder, hvorunder medarbejderne personligt kan bruge visse ressourcer, f.eks. computere eller kommunikationsudstyr. Alle aktiver tilhørende Scandlines eller vores kunder, herunder materielle, intellektuelle og elektroniske aktiver, bør anvendes på en ansvarlig, passende måde og kun til lovlige samt godkendte formål. Scandlines' aktiver skal udelukkende anvendes til fordel for Scandlines og bør ikke bruges eller handles med for personlig vinding.

i Regnskab

Scandlines' regnskaber er grundlaget for styringen af virksomhedens aktiviteter og opfyldelsen af dens forpligtelser over for forskellige aktionærer samt interessenter. Ethvert regnskab skal være korrekt og i overensstemmelse med gældende regnskabsstandarder.

3 MENNESKER I SCANDLINES

Scandlines skal være et godt sted at arbejde.

Dine idéer til forbedring er altid velkomne – og det samme gælder dine indvendinger, hvis du ser noget, der ikke er, som det skal være. Tolerance og respekt er altid den bedste vej at gå.

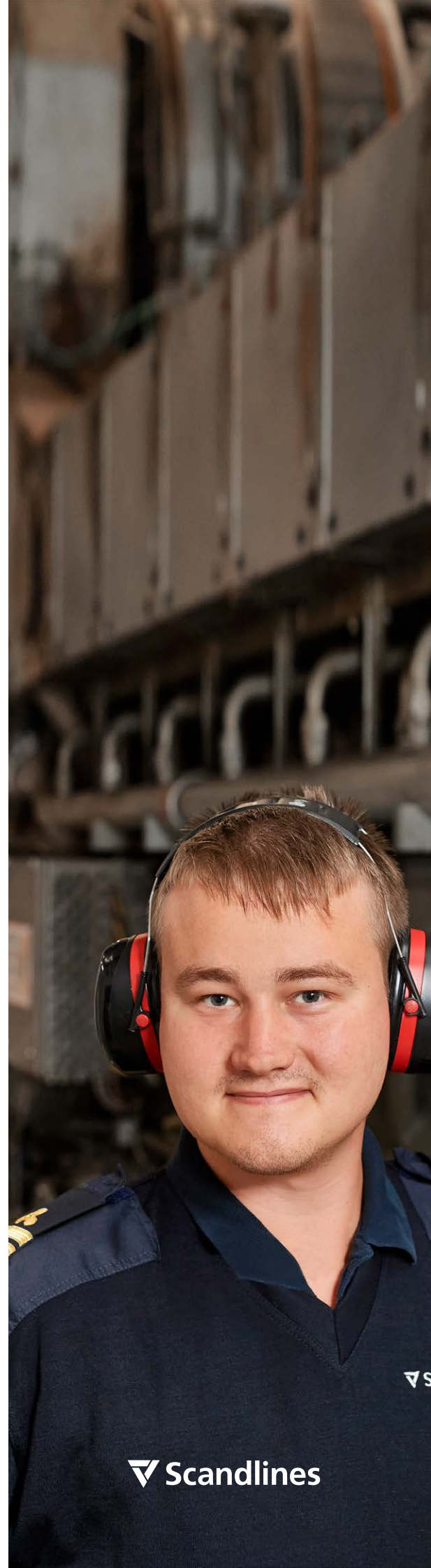
Scandlines stræber efter at være den foretrukne arbejdsgiver inden for de områder, hvor vi arbejder. For at være det fokuserer vi meget på at få de rigtige mennesker ombord. Vi mener, at hvis vi matcher den rigtige kandidat med det rigtige job, så skaber vi en større mulighed for at få en glad og positiv medarbejder i lang tid. Det er også grunden til, at vi gør en stor indsats for og bruger meget tid på at finde samt ansætte de rigtige mennesker til Scandlines og under deres ansættelse giver dem, der har lyst til at vokse ind i andre stillinger, mulighed for at gøre dette, hvor end det er muligt.

Når disse først er blevet en del af organisationen, stræber Scandlines efter

- ▼ At styrke medarbejdernes færdigheder og evner, mens vi opfordrer alle til at deltage i efter- og videreuddannelse.
- ▼ Kun at udnytte færdigheder, ansvarsområder og præstationer samt potentiale og etisk adfærd som indikatorer i forhold til en medarbejders kvalifikationer, forfremmelse og aflønning.
- ▼ At undlade at foretage nogen handling, der påvirkes af personlige relationer eller diskriminerende praksis af nogen art.
- ▼ At opfordre alle medarbejdere til at skabe balance mellem arbejde og privatliv.
- ▼ At forbyde enhver form for vold, overfald og chikane på arbejdspladsen, herunder truende og skræmmende adfærd.

Hvis medarbejderen er glad og engageret, er det godt for medarbejderen, hvilket kommer kunderne og dermed også Scandlines til gode.

Da medarbejderforhold er afgørende for organisationen, er de en vigtig del af Scandlines' engagement i FN's tredje verdensmål for bæredygtig udvikling, "Sundhed & trivsel".



Vi fokuserer især på:

a Respekt for andre

I Scandlines er der et psykisk trygt arbejdsmiljø, som er præget af respekt, venlighed og inklusion. Scandlines tolererer ikke nogen form for mobning eller chikane. Ingen medarbejder må udsættes for adfærd, der kan opfattes som krænkende, truende, ydmygende eller intimiderende. Det gælder alle kolleger, alle kunder og alle forretningspartnere.

Eksempler på denne type dårlig opførsel omfatter uønskede seksuelle tilnærmelser eller chikanerende fysisk kontakt, krænkende vittigheder eller fornærmelser, vold eller trusler om vold, hån, fornærmelser eller krænkende genstande eller billeder, mobning (herunder cyber-mobning) og udnyttelse af et magtforhold.

Scandlines forventer, at alle medarbejdere bidrager til et godt arbejdsmiljø, som er præget af respekt, inkluderer andre og skaber fællesskab. Du opfordres kraftigt til at sige fra i tilfælde af chikane eller intimidering, hvad enten det er over for dig selv eller andre. Sådanne hændelser kan rapporteres til din nærmeste leder, det næste niveau i hierarkiet, HR-afdelingen eller Group Legal and Compliance. Du kan også bruge Scandlines' whistleblower-ordning.

b Mangfoldighed og bekæmpelse af forskelsbehandling

Scandlines tilbyder lige muligheder for alle medarbejdere uanset deres etniske oprindelse, hudfarve, køn, alder, civilstand, funktionsnedsættelse, religion, nationalitet, seksuelle orientering, sociale baggrund, graviditet, politiske orientering, militære status eller andre kendetegn, der er beskyttet i henhold til loven.

Vores mål er udelukkende at aflønne medarbejderne på baggrund af deres færdigheder, ansvar og præstation samt potentiale og etiske adfærd – uanset køn eller andre kriterier, der er nævnt ovenfor.

c Forbud mod indtagelse af stoffer og alkohol

Scandlines har en nultolerancepolitik over for sine ansatte, hvad angår ulovlig brug af narkotika. Dette omfatter både forbudt og ulovlig narkotika og misbrug af receptpligtig medicin. Medarbejdere, der er under indflydelse af sådanne stoffer, mens de er på arbejde, udgør en sikkerhedsrisiko for sig selv og for personer omkring dem. Derfor kan denne opførsel ikke tolereres eller undskyldes.

Indtagelse af alkohol er strengt forbudt ombord såvel som i land i arbejdstiden. Scandlines tolererer ikke medarbejdere, der arbejder under påvirkning af hverken alkohol eller narkotika som nævnt ovenfor. Ledere og kolleger deler ansvaret for at gribe ind, hvis der er mistanke om misbrug, eller hvis de opdager en potentiel afhængighed af alkohol og/eller ulovlige stoffer.

Scandlines stræber efter at tilbyde assistance til at skaffe passende lægehjælp og/eller behandling til medarbejdere, der viser tegn på afhængighed af alkohol og/eller ulovlige stoffer.

Der henvises videre til følgende dokumenter:

▼ **Scandlines' ESG Policy**

▼ **Scandlines' Gender Equality Group Policy**



4 SUNDHED OG SIKKERHED

Du er den vigtigste del af sundheden og sikkerheden på arbejdspladsen.

***Alle ønsker at komme hjem, når arbejdsdagen slutter.
Lad os være gode kolleger og passe på hinanden
– for vores egen og vores kollegers skyld!***

Scandlines har forpligtet sig til at skabe et sikkert og sundt miljø for medarbejdere, kunder, leverandører og alle andre personer, der besøger vores faciliteter. Vores tilgang til sundhed og sikkerhed er holistisk, hvilket betyder, at vi betragter sundhed og sikkerhed som mentale, følelsesmæssige og fysiske elementer, der bidrager til en persons generelle trivsel. For at øge trivslen opfylder vi alle gældende regler for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, samtidig med at vi udfordrer os selv til at opbygge en involverende og proaktiv sikkerhedskultur. For Scandlines er overholdelse af reglerne ikke målstregen, det er kun startlinjen!

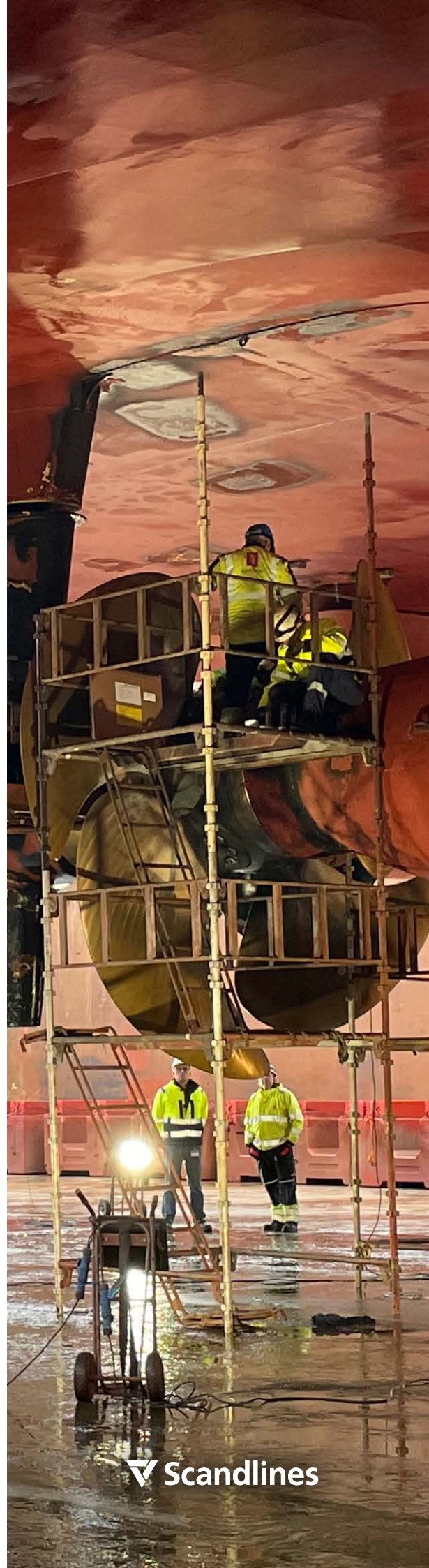
Scandlines tror på, at en "ingen skyld"-kultur er en forudsætning for at sikre vores medarbejders, kunders, besøgendes og tredjepartsmedarbejders generelle sikkerhed. Vi opnår sikkerhed ved at stoppe usikre arbejdsmetoder og arbejdsgange og rapportere om alle hændelser og 'near misses'. Til dette formål leverer Scandlines' ledelse ressourcer, vejledning og støtte til alle medarbejdere, idet vi stræber efter løbende forbedringer og en rejse mod nul hændelser.

Som en vigtig del af Scandlines' overordnede tilgang til sikkerhed er vi altid klar til at reagere i tilfælde af en nødsituation. Dette beredskab dækker alle aspekter af vores forretning, og vi evaluerer, tester samt forbedrer løbende vores beredskab.

Medarbejderne opfordres til at være opmærksomme på både eksisterende og nye sundheds- og sikkerhedsrelaterede risici samt indberette disse risici til deres overordnede eller den relevante afdeling. Scandlines sætter pris på enhver medarbejder, der fremsætter forslag til forbedring af arbejdsmiljøet på arbejdspladsen.

Der henvises videre til følgende dokument:

▼ Scandlines' Health & Safety Policy





5 MILJØBESKYTTELSE

En grøn vision til søs – en selvmodsigelse?

Ikke hvis vi alle forpligter os til at beskytte miljøet. Fra emissionsreduktioner til besparelse af elektricitet – det hele gør en forskel.

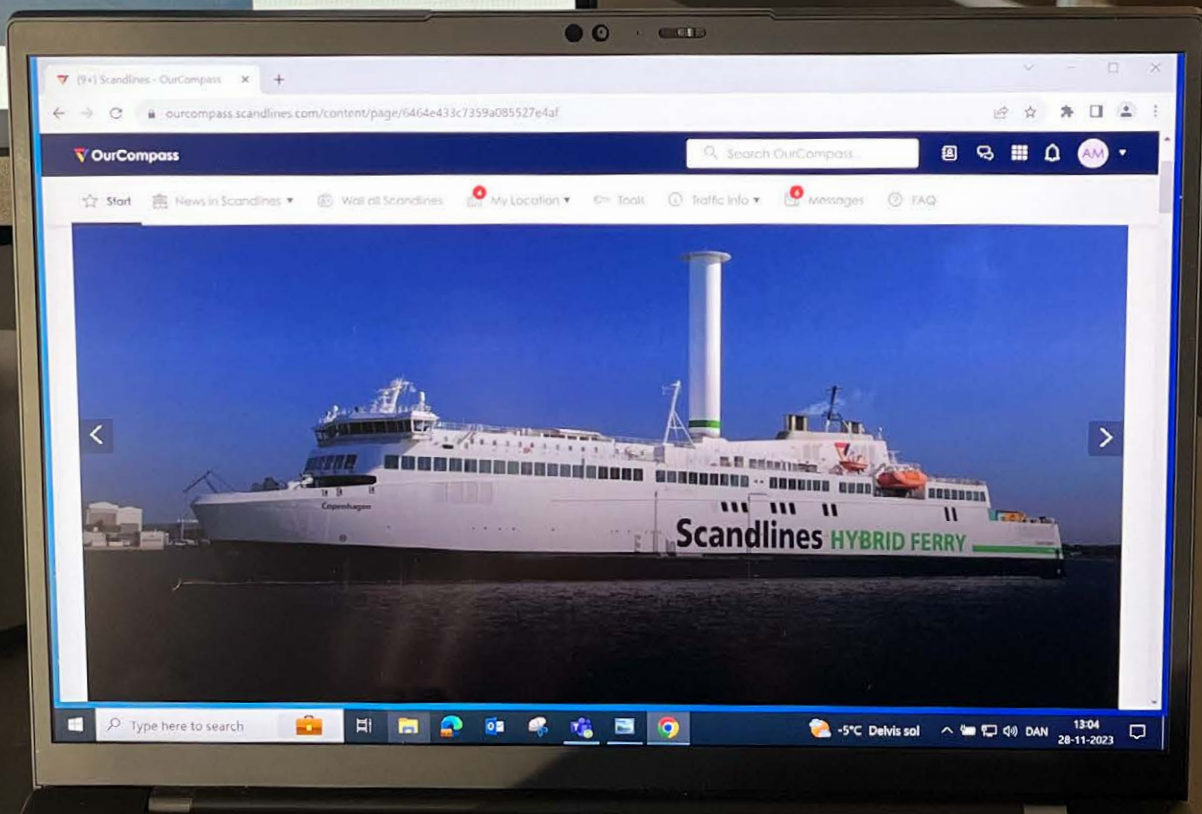
Scandlines har forpligtet sig til beskyttelse af miljøet og særligt bevarelse af vores havmiljø. Scandlines har defineret et strategisk mål om at føre an i miljøforandringerne i Østersøen. Vores stærke fokus afspejles i vores "grønne agenda".

- ▼ Vi ønsker at føre an i miljøforandringerne i Østersøen. Ethvert skridt, der vurderes til at reducere skibsemissionerne, anser vi for at være godt for både virksomheden og samfundet som helhed. Scandlines' vision for fremtiden er færgedrift fri for direkte emissioner.
- ▼ Håndtering af ressourcer
 - Scandlines forpligter sig til at integrere bæredygtighed i indkøbsbeslutninger, reducere mængden af affald og øge genvinding af affald samt til at identificere og anvende yderligere initiativer i løbende samråd med industrien.
- ▼ "Grønne havne"
 - Scandlines forpligter sig til at beskytte, genoprette og fremme bæredygtig udnyttelse af landjords økosystemer.

Der henvises videre til følgende dokumenter:

- ▼ Scandlines' ESG Policy





18 Etiske regler

 Scandlines

6 CYBER-SIKKERHED

Vi ved alle, at det er vigtigt at låse hoveddøren og holde godt fast i pung og taske, men hvordan forholder det sig med IT-sikkerheden, når vi er på arbejde?

Ligesom vi passer på vores personlige ejendele, skal vi også passe på Scandlines' IT-udstyr og informationssystemer. Hvis vi ikke gør det, er der risiko for, at vores arbejdsplads bliver udsat for virus- eller hackerangreb. Som medarbejdere er vi alle en del af Scandlines' forsvar mod cyber-kriminelle og andre angreb på Scandlines' IT-systemer og data.

a E-mails og vedhæftede filer

Åbn ikke e-mails, der ser mistænkelige ud. Du bør ikke åbne eller videresende links eller vedhæftede filer, som du har modtaget fra en ukendt afsender. Det samme gælder klik på dokumenter, vedhæftede filer og installeringsprogrammer (med endelser som '.exe' eller '.kmz'). De kan indeholde ondsindet indhold som computervirus, forsøg på svindel, osv.

Hvis du modtager interne e-mails, der beder dig dele personlige eller følsomme data, fortrolige oplysninger eller finansielle oplysninger eller om at udføre store betalinger, skal du ringe til afsenderen for at få bekræftet anmodningen.

b Unikke og stærke passwords og PIN-koder

Når du bruger Scandlines' IT-systemer, er dine logon-oplysninger (f.eks. BrugerID og password) unikke og må ikke bruges af andre end dig. Skift omgående password og henvend dig til IT-Helpdesk, hvis du ved eller har mistanke om, at andre har fået kendskab til dit password.

Husk at passwords er personlige og derfor skal opbevares sikkert og ikke udleveres til andre, heller ikke Helpdesk. Passwords skal helst huskes og må ikke gemmes elektronisk eller skrives ned. Hvis du i en nødsituation deler dit personlige password med nogen, skal du skifte det hurtigst muligt derefter.

Du skal anvende forskellige passwords i henholdsvis arbejdsmæssig og privat regi. Dvs. et password, som du anvender privat, må ikke anvendes på Scandlines' systemer og vice versa.

c Skærmlås

For at være i overensstemmelse med GDPR-reglerne, er det nødvendigt at skærmlås-funktionaliteten er aktiveret på din enhed. Aktivering af skærmlåsen nedsætter risikoen for, at uautoriserede personer får adgang til persondata eller din e-mail, når du ikke er til stede ved enheden.

For at forhindre uautoriseret adgang til din computer eller tablet, skal du altid huske at låse skærmen inden du lader den være uden opsyn på kontoret. Du kan nemt aktivere skærmlåsen ved at trykke samtidig på "Windows key" og "L".



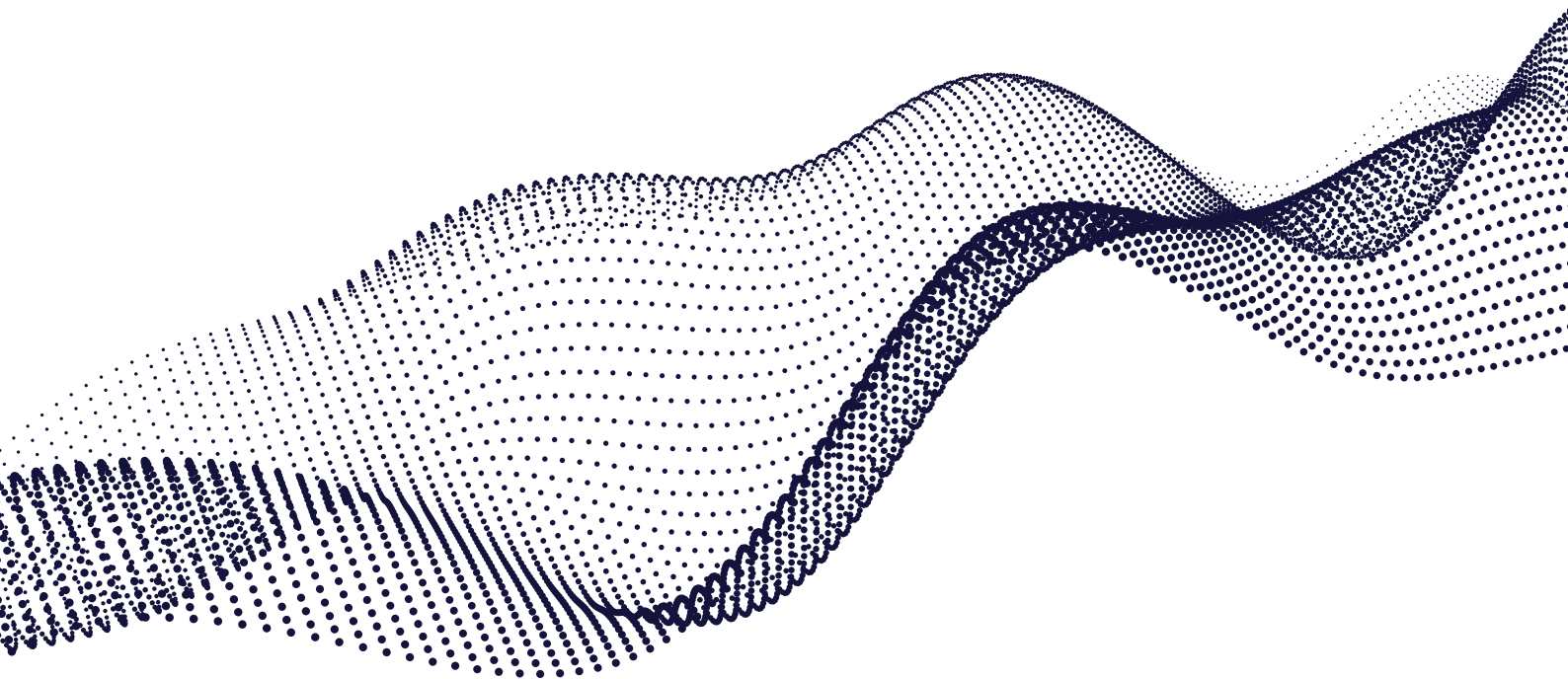
d Vær opmærksom og tænk, inden du handler

Vi lever i en kompleks IT-verden, og det betyder, at vi dagligt udsættes for en række trusler. Det kræver konstant opmærksomhed fra alle medarbejdere, så vi undgår driftsmæssige eller sikkerhedsrelaterede hændelser.

Som medarbejder hos Scandlines spiller du en væsentlig rolle i beskyttelsen af Scandlines' informationer og aktiver. Det er derfor af afgørende betydning for Scandlines, at du er opmærksom på faktiske eller potentielle sikkerhedsbrud. Mange sikkerhedsbrud kan undgås eller opdages ved, at du er årvågen og rapporterer mistænkelig aktivitet eller manglende sikkerhedskontroller til Scandlines Helpdesk (it.helpdesk@scandlines.com) eller din nærmeste leder.

Der henvises videre til følgende dokumenter:

▼ **Scandlines' Acceptable Use Policy**





7 DATABESKYTTELSE OG DATAETIK

a Databeskyttelse

Medarbejderne skal overholde alle gældende love og bestemmelser samt firmaretningslinjer, der beskytter personoplysninger og privatlivets fred.

Hvis vigtige oplysninger videregives til upassende personer, går midlertidigt eller varigt tabt eller viser sig at være upålidelige, kan der ske alvorlig skade herved. Hvis kundeoplysninger offentliggøres, kan dette desuden potentielt resultere i et omdømmetab og/eller kommerciel eksponering, civilt søgsmål eller muligvis endda strafferetligt ansvar.

Scandlines-koncernen tager forpligtelsen til at behandle personoplysninger på en ordentlig og sikker måde meget seriøst. Beskyttelsen af personoplysninger og individets rettigheder og integritet er af afgørende betydning for Scandlines-koncernen.

Scandlines skal som minimum overholde den lokale databeskyttelseslovgivning. National lovgivning kan omfatte bestemmelser vedrørende behandling af personoplysninger, som modsiger de politikker og retningslinjer om databeskyttelse, som Scandlines har fastlagt.

Hvis gældende national lovgivning kræver en højere grad af beskyttelse af personoplysninger end disse politikker/retningslinjer, skal de strengere krav overholdes. Hvis Scandlines' politikker/retningslinjer er strengere end den lokale lovgivning, skal Scandlines' politikker/retningslinjer overholdes.

Scandlines har etableret en governance-struktur for at sikre, at Scandlines overholder love og regler for databeskyttelse – både EU General Data Protection Regulation (GDPR), og national lovgivning om databeskyttelse.

b Dataetik

Scandlines har udviklet og implementeret en politik om dataetik. Denne politik er et supplement til vores eksisterende GDPR-politikker og databeskyttelseserklæringer.

Politikken for dataetik er relevant i scenarier, der kræver velovervejede og ansvarlige beslutninger, hvor eksisterende love og regler ikke nødvendigvis giver klar etisk vejledning. Dette kan omfatte, men er ikke begrænset til, brug af store mængder ikke-personlige data, teknologisk udvikling og nye risici for brug af data.

Politikken beskriver det grundlæggende i håndteringen af data for Scandlines samt de anvendte sikkerhedsforanstaltninger. Vi vil eksempelvis kun videregive data til myndigheder, hvis der er pligt til det i henhold til lovgivning og myndighedsbeslutninger.

Yderligere vil vi kun anvende maskinlæring, kunstig intelligens og algoritmer til at forbedre de tjenester, Scandlines leverer til vores kunder, og for at øge åbenhed og gennemsigtighed omkring Scandlines' aktiviteter og samfundsmæssige konsekvenser.

Der henvises videre til følgende dokumenter:

- ▼ **Scandlines' Data Protection Policy**
- ▼ **Scandlines' Data Breach Policy**
- ▼ **Scandlines' Data Protection Statement Employees**
- ▼ **Scandlines' Data Ethics Policy**





Miljø, samfund og ledelse (ESG)

Det har længe været et strategisk mål for Scandlines, at vi vil være en pioner på vejen mod større miljøbeskyttelse i Østersøen. Dette mål har i årevis været forankret i vores grønne agenda – vores vision for grøn færgedrift. Vi har udvidet vores agenda og identificeret seks nøgleområder, som vi særligt vil have fokus på, og som skal hjælpe med at sikre bæredygtighed i hele virksomheden, i alle dens aktiviteter og i forhold til alle aktører.

I overensstemmelse med ESG-rammen betyder bæredygtighed hos Scandlines mere end klimabeskyttelse gennem vores grønne færgedrift. Det dækker også andre aspekter: miljøbeskyttelse (E for environment), de sociale hensyn i virksomheden og dens forsyningskæder (S for social) og god virksomhedsledelse (G for governance).

1. MILJØ

Scandlines engagerer sig i beskyttelsen af miljøet, især når det gælder den maritime biosfære. Vi ønsker at minimere vores drifts påvirkning af miljøet ved at beskytte biodiversitet og farvande og reducere vores emissioner. Til det formål har vi sat os det mål at ombygge vores færger, så de ikke producerer direkte emissioner – vi ønsker at være på forkant med færgbranchen i realiseringen af dens grønne fremtid.

2. SUNDHED OG SIKKERHED

For Scandlines har sikkerheden for vores medarbejdere, kunder, leverandører og alle andre interessenter meget høj prioritet. Vi er forpligtet til at gøre alt, hvad der står i vores magt, for at sikre disse menneskers fysiske, mentale og psykiske trivsel.

3. MENNESKER

I vores egenskab af arbejdsgiver, og i nogle regioner som regionens største arbejdsgiver, har vi et stort ansvar for vores medarbejdere. Vi har ansvar for at sikre deres job, skabe et ordentligt og ligeværdigt arbejdsmiljø og sørge for uddannelse og udvikling af de mennesker, der arbejder for os.

4. KUNDETILFREDSHED

Scandlines er i kontakt med vores kunder og tager udgangspunkt i deres mål om at rejse ansvarligt. Vores særlige fokus er på kundeloyalitet – som vi kan opnå ved at sørge for en høj kundetilfredshed. Vi øger kundetilfredsheden ved at tilbyde sikre og effektive transporttjenester i kombination med forskellige indkøbsmuligheder og varierede cateringtilbud.

5. COMPLIANCE OG ETIK

Hvad angår compliance og etik er der ingen kompromiser i Scandlines: Vi har forpligtet os til ærlig og etisk adfærd, og vi overholder alle antibestikkelseslove i alle de retskredse, hvor vi agerer.

6. ANSVARLIGHED I LEVERANDØRKÆDEN

Med sine mere end 1.500 leverandører er Scandlines ansvarlig for fair konkurrence og samarbejds-baserede kontrakter, der tager hensyn til principperne om miljøbeskyttelse, regulerer overholdelsen af sociale standarder for medarbejdere og sikrer, at menneskerettighederne respekteres.

Deltagelse i globale initiativer

Scandlines har tilsluttet sig **FN's Global Compact**. Dermed har vi forpligtet os til at integrere ti globale principper inden for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og antikorrupsion i vores strategier og forretningsaktiviteter.

Vi overholder løbende disse principper i vores fokusområder og i alle vores projekter. Dermed bidrager vi til at opnå forskellige **FN-mål** for bæredygtig udvikling inden for Agenda 2030.



Der henvises videre til følgende dokumenter:

- ▼ Scandlines' Policy on Environment, Social & Governance
- ▼ Scandlines' Guideline on ESG Communication
- ▼ Scandlines' Vendor Code of Conduct



Menneskerettigheder

Scandlines overholder alle love om beskyttelse af menneskerettigheder og alle arbejdsretlige love. Vores leverandører opfordres til at anvende de samme principper og især til at forbyde enhver form for børnearbejde eller tvangsarbejde. Leverandører må selvfølgelig heller ikke selv gøre brug af børne- og tvangsarbejde. Derudover skal de garantere deres medarbejders foreningsfrihed og fuldt ud overholde alle nationale love og bestemmelser om aflønning og arbejdstid. Scandlines har frivilligt vedtaget principperne i den britiske lov Modern Slavery Act, som skal bekæmpe moderne slaveri.





Leverandører og tredjeparter

Vores leverandører og samarbejdspartnere er en vigtig del af vores forretning.

Gennemsigtighed er alfa og omega.

Scandlines behandler sine leverandører og andre tredjeparts-partnere, herunder agenter og konsulenter, med respekt og forpligter sig til at udøve vores kontrakt- og indkøbspraksis på en retfærdig og gennemsigtig måde.

Vi udvælger leverandører, der deler vores principper om juridisk og etisk adfærd. Med henblik herpå har Scandlines oprettet et specifikt etisk regelsæt for sine leverandører. Dette etiske regelsæt for leverandører vil blive videregivet som en del af de kontraktlige aftaler med hver leverandør.

Scandlines forventer, at leverandører og andre tredjeparts-forretningspartnere overholder alle gældende love og bestemmelser, herunder lovgivning om bekæmpelse af bestikkelse samt de vilkår, der indføres i kontraktlige aftaler med Scandlines. Scandlines vil ikke tolerere manglende overholdelse hos sine leverandører eller andre tredjeparts-forretningspartnere og vil træffe passende foranstaltninger, når dette er nødvendigt.

Desuden arbejder Scandlines for at sikre, at virksomhedens agenter og andre formidlere, samarbejdspartnere, konsortier, kontraktpartnere og leverandører ikke foretager smørelses-betalinger på Scandlines' vegne. Hvis der er tvivl om betalingens karakter, og hvis den kan betragtes som smørelse, kan betalingen kun godkendes, hvis tjenestemanden eller tredjeparten kan fremlægge en formel kvittering eller skriftlig bekræftelse på dens lovlighed. Hvis kravet ledsages af umiddelbar og dokumenteret trussel om fysisk skade, bør sikkerheden sættes først, betalingen godkendes, og sagen straks indberettes til kontaktpersonen eller Group Legal & Compliance i Scandlines med angivelse af omstændighederne og betalingens størrelse.

Der henvises videre til følgende dokument:

▼ Scandlines' Vendor Code of Conduct



Interessekonflikter og livet i fællesskab

I Scandlines anerkender vi, at vores medarbejdere har et privatliv, familie og venner, og at de kan tilhøre eller være tilknyttet forskellige regionale, politiske eller religiøse fællesskaber og foreninger.

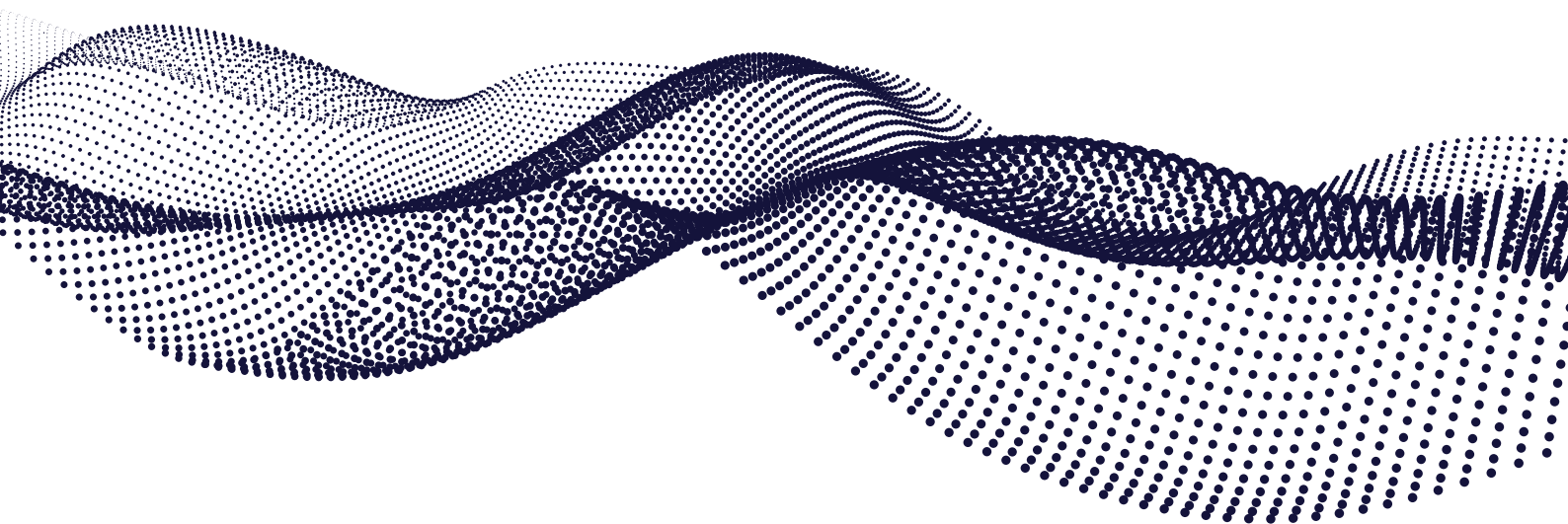
Ikke desto mindre skal alle vores beslutninger træffes på basis af, hvad der er bedst for Scandlines og vores stakeholders.

Interessekonflikter kan opstå, når dine personlige interesser adskiller sig fra virksomhedens interesser, hvilket kan påvirke din evne til at træffe den rigtige beslutning i Scandlines' bedste interesse.

Derfor bør du forhindre, at der opstår en faktisk eller potentiel interessekonflikt, eller at der skabes indtryk af en sådan interessekonflikt; hvis en sådan situation er opstået, bør du bestræbe dig på at rette op på den. Dette vil ikke kun beskytte dig, men også Scandlines mod bøder, skade på omdømme, juridiske risici, tab af indkomst og tab af tillid.

Interessekonflikter opstår, når en medarbejders personlige interesser eller tredjeparts interesser konkurrerer med Scandlines' interesser eller er i modstrid med dem. Eksempler på sådanne konflikter er beskæftigelse eller virksomhed ved siden af ansættelsen hos Scandlines, romantiske forhold mellem kolleger eller ansættelse af eller bestillinger hos venner eller familie.

Hvis en interessekonflikt er ved at opstå, allerede eksisterer eller det kunne se ud til, at der er en interessekonflikt, skal du håndtere den åbent. Gå til din nærmeste leder og drøft situationen. En interessekonflikt betyder ikke nødvendigvis, at den pågældende aktivitet straks skal forhindres. Din nærmeste leder vil beslutte, om der skal træffes foranstaltninger for at rette op på situationen, og i givet fald hvilke.





Foranstaltninger i tilfælde af manglende overholdelse

Sig fra og tag ansvar.

Dette etiske regelsæt er for os alle sammen og for et bedre Scandlines.

I tilfælde af manglende overholdelse af gældende love og bestemmelser, firmaretningslinjer eller dette etiske regelsæt vil Scandlines træffe passende foranstaltninger.

Afhængigt af omstændighederne kan dette omfatte forklaringer til de enkelte medarbejdere, så de forstår, hvorfor vi ikke tolererer en bestemt adfærd, eller vi kan iværksætte passende disciplinære foranstaltninger.





Indberetning af ulovlig eller uetisk adfærd

Overtrædelser af love, bestemmelser og firmaretningslinjer, herunder dette etiske regelsæt, har alvorlige konsekvenser for virksomheden og de involverede personer.

Medarbejderne forventes at indberette sådanne overtrædelser, herunder overtrædelser begået af tredjeparter, til deres overordnede eller Group Legal & Compliance. Strafferetlige handlinger skal anmeldes omgående.

▼ Danmark: +45 7030 0043

▼ Tyskland: +49 (0)800 33 01 132

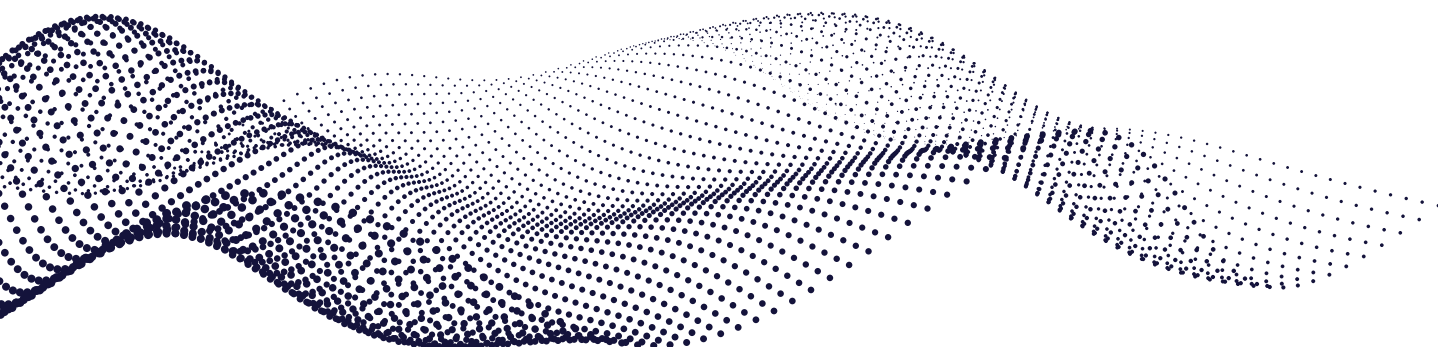
▼ scandlines.whistleblownetwork.net

Alle medarbejdere og tredjeparter kan frit benytte whistleblower-ordningen til at indberette enhver overtrædelse af love, bestemmelser eller virksomhedspolitikker (uanset om det måtte være relevant i forhold til et strafferetligt perspektiv eller ej), og det er deres eget frie, personlige valg, om de gør dette anonymt eller under deres eget navn.

Scandlines behandler ikke sådan rapportering som fordømmelse eller anklage, men opfordrer alle medarbejdere til at støtte vores mål om overordnet etisk adfærd.

Medarbejdere, der indberetter enhver overtrædelse eller mistanke om overtrædelse, skal imidlertid handle i god tro, når de gør dette. Scandlines vil ikke tolerere, at medarbejderne laver grundløse indberetninger eller indberetninger, der har til formål at kompromittere en anden person eller sker med egen vinding for øje. Hvis Scandlines har tilstrækkelige beviser på, at en indberetning er indgivet af sådanne årsager, vil der blive truffet passende foranstaltninger.

Du kan finde oplysninger om whistleblower-ordningen på intranettet og internettet.





Fremadrettet

a Ændringer og forslag

Scandlines vil regelmæssigt tage dette etiske regelsæt op til revision, og bestyrelsen vil træffe afgørelse om eventuelle ændringer.

Medarbejderne opfordres til at komme med forslag til forbedring af dette etiske regelsæt samt andre firmaretningslinjer og til at identificere nye udfordringer med hensyn til overholdelse for Group Legal & Compliance eller Scandlines-koncernens CEO.

b Kontaktpersoner for spørgsmål og forslag

Ved spørgsmål kan du til enhver tid kontakte Group Legal & Compliance og HR-afdelingen. Du kan finde kontaktoplysninger for medarbejdere i disse afdelinger på Scandlines' intranet.

Group Legal & Compliance kan altid kontaktes via følgende e-mailadresse:
compliance@scandlines.com

