



FSTGs Etiske Regelsæt:

Indhold

Formål	1
Overholdelse af gældende lovgivning	2
Respekt for det enkelte menneske	2
Vurdering af samarbejdspartneres etiske standarder	2
Fortrolighed.....	2
At undgå interessekonflikter	2
Bestikkelse.....	2
Gaver og repræsentation	3
Kendskab til dette etiske regelsæt	3
Rapportering af overtrædelser	3
Konsekvens af overtrædelser	3

Nedenstående ”Etiske Regelsæt” er gældende for alle medarbejdere i alle virksomheder i Fritz Schur Technical Group, altså Hans Buch A/S, Fritz Schur Energy A/S, Fritz Schur Teknik A/S, Johs Thornam A/S og High Sea Support ,Inc.

Formål

Som virksomhed har vi også et ansvar for samfundet omkring os, og vi er os dette ansvar bevidst. Vi driver vores virksomheder på en ansvarlig måde og med respekt for det enkelte menneske og for det samfund vi opererer i. Vi ønsker at drive en forretningsmæssig sund virksomhed, og er klar over, at vores muligheder for dette i høj grad er afhængig af det omdømme og den tillid, som vi opnår hos vores samarbejdspartnere; det være sig kunder, leverandører, myndigheder eller andre. Det er det omdømme, som vi ønsker at værne om ved at have nedenstående regler og retningslinier for forretningsetik hos os.



FRITZ SCHUR TECHNICAL GROUP

Overholdelse af gældende lovgivning

Det er et overordnet og meget væsentligt princip, at vi overholder de gældende love og regler i de lande, vi opererer i. Dette gælder naturligvis på alle områder, der er reguleret af sådanne, herunder konkurrencelove, ansættelsesretslige love og miljømæssige love.

Respekt for det enkelte menneske

Respekt for det enkelte menneske og det enkelte menneskes rettigheder er en nøgleværdi hos os. Hos Fritz Schur Technical Group går vi ind for ligestilling uanset køn, alder, race, religion eller seksuel orientering. Fritz Schur Technical Group accepterer ikke at medarbejdere udøver eller udsættes for seksuel chikane, voldelig adfærd, mobning eller lignende.

Vurdering af samarbejdspartneres etiske standarder

I forbindelse med indgåelse af samarbejdsaftaler med virksomheder, herunder leverandører, vurderer vi efter bedste evne den enkelte virksomheds holdning til menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder (herunder afskaffelse af tvangs- og børnearbejde), miljø og anti-korruption, samt virksomhedens vilje og evne til at efterleve høje etiske standarder på disse områder. Denne vurdering har afgørende betydning for, om vi ønsker et samarbejde.

Fortrolighed

Vi har klare regler for håndtering af fortrolige oplysninger, som vi modtager i arbejdsmæssig sammenhæng. Medarbejderen har tavshedspligt, såvel under ansættelsen som efter fratrædelse, med hensyn til alle forhold vedrørende selskabets forretningsforhold, herunder forhold vedrørende leverandører, samarbejdspartnere, agenturgivere og kunder. Både nuværende og tidligere medarbejdere skal således undlade at udtale sig om, eller diskutere fortrolige forhold overfor medier eller andre offentlige fora inkl. sociale fora og andre internet-fora. Får en medarbejder mistanke om, at uvedkommende har haft adgang til fortrolige oplysninger, skal medarbejderen straks informere sin leder.

At undgå interessekonflikter

Vores medarbejdere forventes at arbejde loyalt hen imod de forretningsmæssige målsætninger, som virksomheden har. Medarbejderen kan således ikke have personlige eller forretningsmæssige interesser, der strider imod dette. Vi accepterer ikke, at man opnår personlig vinding på virksomhedens bekostning (undtaget herfor er naturligvis aftalt løn, bonus og eventuelle andre goder). Er man som medarbejder i tvivl om, hvor vidt der kan være tale om en interessekonflikt, skal man forelægge dette for sin leder.

Bestikkelse

Vi har et princip om ærlighed og integritet i de forretningsmæssige forhold og relationer, som vi som virksomhed indgår i. Betaling eller modtagelse – inkl. medvirken til betaling eller modtagelse - af bestikkelse er i klar strid med dette princip, og det er derfor strengt forbudt. Under begrebet bestikkelse hører også returkommission og andre former for lignende betaling, der ligger uden for den egentlige samhandelsaftale.



FRITZ SCHUR TECHNICAL GROUP

Gaver og repræsentation

Gaver, repræsentation og underholdning er i mange dele af verden en del af forretningslivet. Men det er også noget, som skal håndteres med stor forsigtighed. Hvis man giver eller modtager gaver eller repræsentation/underholdning i uforholdsmæssigt stort omfang, kan det påvirke, eller opleves som om det påvirker, ens forretningsmæssige integritet. Håndteringen af dette område lægger i høj grad op til den enkelte medarbejders sunde fornuft. Dog er nedenstående gældende:

- Medarbejderen må ikke tilbyde eller modtage gaver eller repræsentation/underholdning i konflikt med gældende lovgivning, eller hvis det kan påvirke, eller give indtryk af at kunne påvirke resultatet af en forretningsmæssig aftale.

Kendskab til dette etiske regelsæt

Alle ansatte i virksomheder der indgår i Fritz Schur Technical Group, samt alle virksomheder og enkeltpersoner, der handler på vegne af Fritz Schur Technical Group og selskaber i Fritz Schur Technical Group, skal læse og overholde dette etiske regelsæt.

Koncernledelsen har ansvaret for at formidle og håndhæve dette etiske regelsæt.

Medarbejdere, der måtte have spørgsmål til, eller behov for at få uddybet indholdet af, dette etiske regelsæt, skal rette henvendelse til deres leder.

Rapportering af overtrædelser

Det kan have store forretningsmæssige og menneskelige konsekvenser, hvis dette etiske regelsæt ikke bliver overholdt. Det er derfor vigtigt, at eventuelle overtrædelser bliver stoppet hurtigt.

Medarbejdere der oplever, eller har mistanke om, brud på de etiske regler, bedes straks kontakte deres leder for at rapportere dette.

Konsekvens af overtrædelser

Brud på disse etiske regler kan medføre en disciplinærsag i overensstemmelse med gældende arbejdsmarkedslove og -regler, og kan eventuelt medføre ophør af ansættelsesforholdet.

Fritz Schur Technical Group A/S

Mads-Ole Astrupgaard
CEO