



BY APPOINTMENT TO  
THE ROYAL DANISH COURT

*Harboe*

HARBOE BREWERIES

# ADFÆRDS- KODEKS

3. VERSION - SEPTEMBER 2025

## KÆRE KOLLEGER, LEVERANDØRER OG SAMARBEJDSPARTNERE

Harboe Groups adfærdskodeks beskriver, hvem vi er, hvor vi vil hen, og hvilke værdier der kendetegner vores koncern. Denne adfærdskodeks bygger på Harboe Groups værdier: Den rummer klare forventninger til, hvordan vi driver forretning, og den er et udtryk for hele koncernens forpligtelse med hensyn til at drive forretning på en etisk måde og med integritet. Vi har alle et fælles ansvar for at efterleve vores adfærdskodeks.

Adfærdskodeksen henvender sig til alle Harboe Groups interessenter uden undtagelse og til alle, der direkte eller indirekte, permanent eller midlertidigt, indgår i en relation eller forretning med Harboe Group og arbejder for at nå koncernens mål.

'Forretningsetik' er den fælles betegnelse for de foranstaltninger, vi træffer for at beskytte Harboe Group og vores samarbejdspartnere mod enhver form for korrupsion og bestikkelse. Det bidrager til at skabe forretningsværdi på lang sigt og er i tråd med vores arbejde for at gøre Harboe Group til en bæredygtig virksomhed. Vi følger enkle og klare regler, interagerer på ansvarlig vis med interessenter, redegør åbent for de finansielle transaktioner, vi foretager, og bestræber os på at forhindre alle former for korrupsion.

Vi forventer, at alle medarbejdere i Harboe Group er bekendte med kravene i denne adfærdskodeks, at de undgår adfærd, der er i strid med adfærdskodeksens bestemmelser, at de rådfører sig med deres overordnede eller Code of Conduct-teamet, hvis der er behov for afklaring, samt at de undgår enhver uhensigtsmæssig adfærd, der kan forhindres. Alle interessenter skal informeres om denne adfærdskodeks, som det forventes, at de overholder.

Du skal læse adfærdskodeksen, huske den og bruge den som rettesnor for dine beslutninger og handlinger. Når du gør det, efterlever du Harboe Groups adfærdskodeks.

Med venlig hilsen  
Søren Malling



## VORES ETISKE VÆRDIER

Adfærdskodeksen er bindende for alle medarbejdere i og leverandører til Harboe Group. Alle skal acceptere og efterleve adfærdskodeksen.

Harboe Group har forpligtet sig til aktivt at samarbejde med myndighederne, via sine medarbejdere og leverandører, ved at fremme en virksomhedskultur, der er præget af Harboe Groups værdier og DNA:

- Ydmyg: Godt teamwork er grundstenen i at fremme en virksomhedskultur, der er kendetegnet ved Harboes værdier og DNA.
- Sulten Vi anerkender, at det ikke altid er let at gøre det rigtige, men vi overholder altid loven og vores politikker.
- Begavet: Vi er tolerante, empatiske og værdsætter forskelligheder

## HARBOE GROUPS MEDARBEJDERE

- Adfærdskodeksen er en del af Harboe Groups ansættelsesvilkår, og den gælder for alle medarbejdere.
- Hvis medarbejderne er i tvivl, bør medarbejderne inddrage Code of Conduct-teamet i sagen, som vil søge at løse problemer med etik og overholdelse af denne adfærdskodeks.
- Medarbejderne kan bruge whistleblower-ordningen og indberette mulige og faktiske overtrædelser af adfærdskodeksen.
- Medarbejderne formidler Harboe Groups standarder for etik og overholdelse af denne adfærdskodeks samt forventet adfærd til kolleger, tredjeparter og eksterne interessenter.
- De medarbejdere, der har ansvarsroller i Harboe Group (ledere/chefer), forventes at være et godt eksempel for medarbejderne, at opmuntre dem til at overholde denne adfærdskodeks.

- Helt konkret skal Harboe Groups ledelse overholde reglerne i adfærdskodeksen, når de foreslår eller gennemfører projekter, aktiviteter eller investeringer på vegne af koncernen, og bestyrelsesmedlemmerne skal også have adfærdskodeksens principper for øje, når de definerer koncernens mål.
- Derudover har Harboe Groups ledelse pligt til at kommunikere alle nyttige oplysninger om afvigelser, mistænkelig adfærd osv. til Code of Conduct-teamet.
- Harboe Groups ledelse fremmer en åben kultur, hvor dilemmaer omkring etik og overholdelse af denne adfærdskodeks italesættes og håndteres. Ledelsen sørger for, at alle medarbejdere ved, hvor de skal henvende sig, hvis de har nogen bekymringer.
- Harboe Groups ledelse bør vise deres teams, at hvis resultaterne skal give mening, skal de opnås på den rigtige måde.

## HARBOE GROUPS LEVERANDØRER

- 'Leverandører' defineres som alle virksomheder, der leverer materialer (f.eks. producenter og forhandlere af råvarer eller emballagematerialer), transport eller teknisk udstyr til Harboe Group.
- Når denne adfærdskodeks kommunikeres til leverandører, skal den betragtes som et kontraktuelt dokument og som sådan en integreret del af enhver kontrakt, der indgås mellem Harboe Group og leverandøren.
- Leverandører har pligt til at kræve, at deres underleverandører overholder de krav, der er fastlagt i denne adfærdskodeks.
- Leverandører skal altid handle på en måde, der er i overensstemmelse med de generelle principper i adfærdskodeksen, med henblik på at forfølge en etisk ansvarlig forretningsmodel.

## HARBOES WHISTLEBLOWER

Sådan indberetter du bekymringer

Alle, der bliver opmærksomme på en faktisk eller potentiel overtrædelse af denne adfærdskodeks, kan og bør indberette det. Hvis du som medarbejder føler dig tryk ved det, kan du tale med din leder om det.

Sådan en samtale kan nemt afhjælpe mange problemer. Du kan indberette overtrædelser af denne adfærdskodeks til:

- Den juridiske funktion ([post@harboe.com](mailto:post@harboe.com))
- Code of Conduct-teamet ([coc@harboe.com](mailto:coc@harboe.com))
- Whistleblower-ordningen (<https://harboe.com/whistleblowerordning>)

Alle indberetninger behandles fortroligt, og du har mulighed for at indberette anonymt via Harboes Whistleblower-ordning.

# ADFÆRDSKODEKSENS PRINCIPPER

## Tilslutning til FN's Global Compact

Harboe Group støtter den fortsatte udbredelse og implementering af FN's Global Compact, og denne adfærdskodeks er et vigtigt redskab til at nå vores mål. Harboe Group arbejder med vores samfundsmæssige ansvar ud fra tanken om, at virksomheder skal respektere og fremme FN's Global Compact, mens det er regeringerne, der skal lave og håndhæve love.

Harboe Group anerkender, at overholdelsen af FN's Global Compact endnu ikke er i mål, og at det under processen er vigtigt at tage behørigt hensyn til de pågældende landes udviklingsstadium og økonomiske situation. Harboe Group er klar over, at det ikke er muligt at efterleve principperne i FN's Global Compact fra den ene dag til den anden, men det er Harboe Groups klare mål hele tiden at opfordre vores leverandører til at overholde – og helst tilslutte sig – principperne i FN's Global Compact. Harboe Group handler kun med leverandører, der er enig i de idéer, der ligger til grund for principperne i FN's Global Compact, og som løbende arbejder for at forbedre de områder, der er omfattet af de ti principper.

## Etisk forretningsadfærd

Harboe Group driver forretning i overensstemmelse med alle relevante regler og bestemmelser i alle de lande, vi opererer i. Vores medarbejdere og leverandører skal overholde alle nationale love og regler og andre gældende standarder indenfor disse principper. Det betyder blandt andet, at de:

- ikke må deltage i nogen form for korrupsion, afpresning, underslæb eller i nogen form for bestikkelse, herunder, men ikke begrænset til, at love, tilbyde, give eller tage imod upassende økonomiske eller andre incitamenter
- skal udarbejde og vedtage passende interne kontrolmekanismer, programmer eller foranstaltninger til at forebygge og opdage korrupsion, afpresning, underslæb eller enhver form for bestikkelse, baseret på en virksomhedsspecifik risikovurdering
- skal nøje oplyse om deres aktiviteter, struktur og resultater og offentliggøre disse i overensstemmelse med gældende regler og branchens benchmarkingpraksis med henblik på at øge gennemsigtigheden af deres aktiviteter
- ikke må forfalske eller deltage i forfalskning af oplysninger eller i nogen form for vildledning inden for forsyningskæden
- skal gøre deres medarbejdere opmærksomme på politikker, kontrolmekanismer, programmer og foranstaltninger rettet mod uetisk adfærd og fremme overholdelse af reglerne i virksomheden gennem uddannelse og formidling
- skal indsamle, bruge og på anden vis behandle personoplysninger (herunder oplysninger fra medarbejdere, samarbejdspartnere, kunder og forbrugere inden for deres indflydelsesområde) med rimelig omhu. Indsamling, brug og anden behandling af personoplysninger skal ske i overensstemmelse med love om beskyttelse af personoplysninger og informationsikkerhed samt gældende lovmæssige krav.

## Interessekonflikter

Harboe er nødt til at sikre sig, at forretningsbeslutninger er i Harboes interesse, og beslutninger må ikke træffes på baggrund af personlige forhold eller relationer.

Som medarbejder skal du være opmærksom på følgende:

- En interessekonflikt kan opstå, når dine personlige interesser – eller personlige interesser hos en tredjepart så som leverandører, kunder eller familiemedlemmer kan påvirke din evne til at handle objektivt og i Harboes bedste interesse. Du må derfor aldrig indgå i kommercielle aktiviteter, hvis du har – eller kan opfattes at have – personlig interesse.
- Du skal altid oplyse om faktiske eller formodede interessekonflikter.
- Du må ikke have ejerskabsinteresse hos kunder, leverandører eller konkurrenter.
- Du skal være opmærksom på, at der ikke er interessekonflikter i forhold til fritidsinteresser og hobby.

Interessekonflikter kan dukke op når som helst – også uden at du har gjort noget aktivt. Du skal derfor være meget opmærksom på, om der kan være en interessekonflikt, og du skal oplyse din leder om en interessekonflikt, så snart den opstår.

## Beskyttelse af miljøet

Medarbejdere og leverandører har pligt til proaktivt at træffe forholdsregler og gøre, hvad der er nødvendigt for at mindske den negative påvirkning, deres aktiviteter har på miljøet, og lade forsigtighedsprincippet være udgangspunktet for enhver tilgang til miljøspørgsmål.

Medarbejdere og leverandører har pligt til at vælge det produkt, den metode eller den teknologi, der er mest miljøvenlig, når de leverer til eller arbejder for Harboe Group. Når der indgås kontrakter med underleverandører, har medarbejdere og leverandører altid pligt til at tage hensyn til miljøspørgsmål for at undgå blot at "videreføre" miljømæssige udfordringer.

Harboe Group og Harboe Groups leverandører forpligter sig til:

- at indføre et proces- og risikobaseret due diligence-miljøledelsessystem i deres forretningspraksis, der er tilpasset til virksomhedens forretningsmodel. Det kan også integreres i det overordnede system til styring af due diligence
- at overholde den nationale miljølovgivning og helst også internationale standarder, hvis den nationale lovgivning er svag eller ikke bliver håndhævet i tilstrækkelig grad
- at kortlægge den miljøpåvirkning, deres aktiviteter udløser, og indføre passende foranstaltninger for at forebygge, afbøde og afhjælpe negativ påvirkning af de omkringliggende lokalsamfund, naturressourcer, klimaet og miljøet generelt.

## Udsatte befolkningsgrupper

Harboe Group og Harboe Groups leverandører forpligter sig til:

- ikke at ødelægge eller bidrage til at ødelægge ressource- og indkomstgrundlaget for udsatte befolkningsgrupper, f.eks. ved at gøre krav på store landområder eller andre naturressourcer, som disse befolkningsgrupper er afhængige af, ved at bruge jorden til produktion og udvinding af råmaterialer.



## Arbejdstager- og menneskerettigheder

Harboe Group forpligter sig til at drive forretning inden for rammerne af FN's menneskerettighedserklæring (FN 1948), FN's Retningslinjer for Menneskerettigheder og Erhvervsliv, ILO's erklæring om grundlæggende principper og rettigheder på arbejdet og OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder.

Leverandørerne opfordres til at følge FN's Retningslinjer om Menneskerettigheder og Erhvervsliv (Retningslinjerne omtales ofte som UN Guiding principles – UNGP) og opretholde de relevante politikker, processer og procedurer, sådan som de er beskrevet i retningslinjerne.

Harboe Group og Harboe-Groups leverandører skal overholde de grundlæggende principper og rettigheder på arbejdet, der er defineret i konventionen om de værste former for børnearbejde (ILO 1999, nr. 182), konventionen om mindstealder (ILO 1973, nr. 138), de grundlæggende principper og rettigheder på arbejdet (ILO 1998) og konventionen om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen og arbejdsmiljø (ILO-konvention 155).

## Retten til foreningsfrihed og kollektive forhandlinger

Harboe Group og Harboe Groups leverandører forpligter sig til:

- at respektere medarbejdernes ret til at oprette og tilslutte sig fagforeninger (eller til at afstå fra at gøre det) og til kollektiv forhandling på en fri og demokratisk måde uden nogen form for forskelsbehandling og uanset køn
- at sikre meningsfuld repræsentation af alle medarbejdere, uden nogen form for forskelsbehandling og uanset køn
- ikke at diskriminere medarbejdere på grund af medlemskab af en fagforening
- ikke at forhindre medarbejderrepræsentanter og rekrutteringsmedarbejdere i at have adgang til medarbejdere på arbejdspladsen eller at interagere med dem

- at respektere dette princip ved at give medarbejderne mulighed for frit at vælge deres egne repræsentanter, som virksomheden kan gå i dialog med om spørgsmål vedrørende arbejdspladsen, når virksomheden opererer i lande, hvor fagforeningsaktiviteter er ulovlig, eller hvor frie og demokratiske fagforeningsaktiviteter ikke er tilladt.

## Ingen diskrimination, vold eller chikane

Harboe Group og Harboe Groups leverandører forpligter sig til:

- at behandle alle med respekt og værdighed
- at sørge for, at der ikke er nogen, der bliver udsat for nogen som helst former for vold, chikane eller umenneskelig eller nedværdigende behandling på arbejdspladsen og heller ikke bliver udsat for trusler om vold og mishandling, herunder korporlig afstraffelse, verbalt, fysisk, seksuelt, økonomisk eller psykologisk misbrug, mental eller fysisk tvang eller andre former for chikane eller intimidering
- at forstå de mulige baggrunde for diskrimination i deres specifikke kontekst og ikke at diskriminere eller udelukke personer på grund af køn, alder, religion, race, kaste, fødsel, social baggrund, handicap, etnisk og national oprindelse, nationalitet, medlemskab af fagforeninger eller andre legitime organisationer, politisk tilhørsforhold eller meninger, seksuel orientering, familiemæssigt ansvar, ægteskabelig status, graviditet, sygdomme eller andre forhold, der kan give anledning til forskelsbehandling
- skriftligt at fastlægge disciplinære procedurer og forklare dem mundtligt i et sprog, som er forståelige. De disciplinære foranstaltninger skal være i overensstemmelse med national lovgivning.
- at give lige muligheder for kønnene og behandle dem lige under hele rekrutterings- og ansættelsesprocessen
- at kontrollere, at der ikke er nogen, der bliver chikaneret, straffet eller udsat for repressalier for at indberette problemer af de grunde, der er nævnt ovenfor.

## Rimelig løn

Harboe Group og Harboe Groups leverandører forpligter sig til:

- som minimum at følge de lønninger, der er fastsat i statens lovgivning om mindsteløn eller de branchestandarder, der er godkendt på baggrund af kollektive forhandlinger, alt efter hvad der er højest. Lønnen skal referere til normal arbejdstid
- at udbetale lønninger regelmæssigt, rettidigt og pålideligt samt fuldstændigt med et lovligt betalingsmiddel. Delvis betaling i form af naturalier accepteres kun i overensstemmelse med ILO's specifikationer
- at vurdere lønforskellen nøjagtigt og arbejde sig gradvist hen imod betaling af en løn, der er tilstrækkelig til at medarbejderne og deres familier kan opretholde en anstændig levestandard
- at afspejle medarbejdernes færdigheder, ansvar, anciennitet og uddannelse via deres lønniveau
- at give medarbejderne mulighed for at tjene en løn, der mindst opfylder eller overstiger gældende lovbestemte mindstelønninger, industristandarder eller kollektive overenskomster (hvor det er relevant) inden for normal arbejdstid, hvor der er fastsat en lønsats for produktion, kvoter eller akkordarbejde
- at sørge for, at medarbejdere af alle køn og inden for alle kategorier, f.eks. migrantarbejdere og lokale medarbejdere, får samme løn for samme job og kvalifikationer
- udelukkende at pålægge fradrag på de betingelser og i det omfang, det er tilladt i henhold til loven eller som fastsat i en kollektiv overenskomst
- at give medarbejderne de sociale ydelser, som de har krav på ifølge loven.

## Anstændige arbejdstider

Harboe Group og Harboe Groups leverandører forpligter sig til:

- at sørge for, at medarbejderne ikke har pligt til at arbejde mere end 48 standardtimer om ugen, uden at det berører de specifikke forventninger, der er beskrevet nedenfor. Undtagelser, som er specificeret af ILO, anerkendes

- at fortolke gældende national lovgivning, branchestandarder eller kollektive overenskomster i henhold til de internationale rammer, som ILO har opstillet, og fremme arbejdstidspraksisser, så medarbejderne kan have en sund balance mellem arbejdsliv og privatliv
- kun at overskride den ovenfor beskrevne grænse for arbejdstiden i særlige tilfælde, som er defineret af ILO, og i så fald er overarbejde tilladt
- at benytte overarbejde som en ekstraordinær og frivillig praksis, der betales med en tillægssats på mindst 125 % af standardsatsen. Overarbejde må ikke medføre en væsentlig større sandsynlighed for arbejdsrelaterede risici og må under ingen omstændigheder overskride de grænser, der er fastsat i den nationale lovgivning
- at give deres medarbejdere ret til hvilepauser på alle arbejdsdage og ret til mindst én fridag hver syvende dag, medmindre der gælder undtagelser, der er defineret i kollektive overenskomster.

## Sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen

Harboe Group og Harboe Groups leverandører forpligter sig til:

- at overholde den nationale arbejdsmiljølovgivning eller internationale standarder afhængig af, hvad der giver den bedste beskyttelse
- at sørge for, at der er etableret processer, hvor man kan vurdere, identificere, forebygge og afbøde potentielle og faktiske farer mod medarbejdernes sundhed og sikkerhed
- med jævne mellemrum at uddanne alle afdelinger og enkeltpersoner i arbejdsmiljø i alle faser af ansættelsen og at informere om potentielle arbejdsmiljørisici til alle relevante interessenter i driften
- at træffe effektive foranstaltninger for at forhindre, at relevante interessenter i driften bliver udsat for ulykker, skader eller sygdomme som følge af, i forbindelse med eller under arbejdet. Disse foranstaltninger har til formål at begrænse årsagerne til

- farer på arbejdspladsen, så vidt det med rimelighed er muligt
- at bestræbe sig på en bedre beskyttelse i tilfælde af ulykker, herunder gennem obligatoriske forsikringsordninger
- at registrere alle sundheds- og sikkerhedsrelaterede hændelser på arbejdspladsen og på alle andre faciliteter, der stilles til rådighed eller påkræves
- at træffe alle passende foranstaltninger og indhente alle relevante tilladelser og al relevant dokumentation, der kræves i henhold til national lovgivning, for at sørge for stabiliteten og sikkerheden ved det udstyr og de bygninger, de benytter, samt for at beskytte mod og forberede sig på enhver forudsigelig nødsituation
- at nedsætte relevante udvalg, f.eks. et arbejdsmiljøudvalg, for at sikre et aktivt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne og/eller deres repræsentanter med henblik på udvikling og effektiv implementering af systemer, der sikrer et sikkert og sundt arbejdsmiljø
- at gøre medarbejderne opmærksomme på og respektere deres ret til og ansvar for at forlade arbejdspladsen og/eller stoppe arbejdet uden at spørge om lov, hvis der opstår farlige situationer eller ved ukontrollerede farer
- at sørge for tilstrækkelig arbejdsmedicinsk bistand og relaterede faciliteter og at give alle medarbejdere lige adgang til disse muligheder (herunder forsikringer) bør imødekomme alle køns og aldersgruppers særlige bekymringer og behov
- at sørge for adgang til sikkert og rent drikkevand og gratis spise- og hvileområder, og hvor det er relevant, at sørge for adgang til områder, hvor der kan laves mad og opbevares fødevarer
- at stille et tilstrækkeligt antal sikre, separate toiletter til rådighed med tilstrækkeligt privatliv for alle køn samt papirhåndklæder og håndvaske med håndsæbe i alle arbejdsområder
- at sørge for, at når der stilles boligfaciliteter til rådighed, så er de rene og sikre, og de opfylder alle medarbejdernes grundlæggende behov

- at stille effektive og skræddersyede personlige værnemidler til rådighed for alle medarbejdere uden beregning, idet der tages hensyn til forskellige medarbejderkategoriers behov, f.eks. gravide og ammende kvinder
- at godtgøre de skader, som medarbejdere måtte lide/have lidt, i tilfælde hvor der konstateres historisk eller faktisk manglende overholdelse af principperne.

## Intet børnearbejde

Harboe Group og Harboe Groups leverandører forpligter sig til:

- hverken direkte eller indirekte at ansætte børn under den lovbestemte minimumsalder for afslutning af den obligatoriske skolegang, som ikke må være under 15 år, medmindre der gælder undtagelser, som er anerkendt af ILO eller national lovgivning
- at beskytte børn mod enhver form for udnyttelse
- at etablere robuste mekanismer for alderskontrol som en del af rekrutteringsprocessen, som ikke på nogen måde må være nedværdigende eller respektløse over for medarbejderne
- at være særligt opmærksom på og iværksætte foranstaltninger på en proaktiv måde i tilfælde af afskedigelse og fjernelse af børn med henblik på at sikre beskyttelse af de berørte børn.

## Intet tvangsarbejde og ingen hård eller umenneskelig behandling

Harboe Group og Harboe Groups leverandører forpligter sig til:

- ikke at deltage i eller via samarbejdspartnere at være involveret i nogen som helst form for slaveri, tvangsarbejde, slavearbejde, kontraktarbejde, menneskehandel eller ufrivilligt arbejde, herunder statsligt pålagt tvangsarbejde
- at overholde internationale principper for ansvarlig rekruttering og kræve det samme af deres rekrutteringspartnere, når de ansætter og rekrutterer medarbejdere, hvad enten det er direkte eller indirekte, især medlemmer af sårbare grupper som f.eks. vikarer og migrantarbejdere. Det omfatter som minimum:

- at der ikke pålægges medarbejderne nogen som helst rekrutteringsgebyrer og -omkostninger
- klare og gennemsigtige ansættelseskontrakter
- arbejdstagernes frihed i forhold til vildledelse og tvang
- fri bevægelighed og ingen tilbageholdelse af identitetspapirer
- adgang til gratis, omfattende og nøjagtig information
- frihed til at opsige kontrakten, skifte arbejdsgiver og vende sikkert tilbage
- adgang til gratis tvistbilæggelse og effektive retsmidler
- gradvist at godtgøre de skader, som medarbejderne måtte have lidt, inden for en rimelig tidsramme og inden for rammerne af de samme internationale principper, som hvis der konstateres historisk eller faktisk manglende overholdelse af principperne.

### **Kommunikation**

For at beskytte Harboes Groups omdømme er vi nødt til at sikre, at kommunikationen altid foregår på den rigtige måde, på det rigtige sted, på det rigtige tidspunkt og til de rigtige modtagere.

Når man kommunikerer eksternt om eller på vegne af Harboe Group, forventes det, at man overholder Harboe Groups politikker og optræder som en loyal partner eller ambassadør for koncernen.

Husk, at enhver form for onlinekommunikation, herunder sociale medier, der henviser til Harboe Group og Harboe Groups varemærker, kan påvirke Harboe Groups omdømme. Når man som medarbejder bruger sociale medier i arbejdssammenhæng eller privat, forventes det, at man handler ansvarligt, bruger sin sunde fornuft og sin gode dømmekraft.

### **Etisk indkøb og produktion**

Leverandørerne skal sikre, at produktionen af produkter samt indkøb af råvarer og services er i overensstemmelse med de etiske principper, der er anført i denne adfærdskodeks.

Leverandørerne skal være omhyggelige med deres vurdering af deres forretningsaktiviteters påvirkning i forhold til værdierne og principperne i denne adfærdskodeks. Leverandørerne skal identificere de vigtigste risici for en negativ påvirkning af deres leverandørkæde og handle på sådanne risici i overensstemmelse med denne adfærdskodeks og dens principper for udarbejdelse af en afhjælpningsplan.



## COMPLIANCE I FORSYNINGSKÆDEN

Leverandørerne skal kræve, at deres leverandører og underleverandører overholder de etiske principper, der er anført i denne adfærdskodeks eller lignende.

Leverandørerne skal indsamle og vurdere pålidelige oplysninger om deres leverandørers og underleverandørers adfærd og opbevare den nødvendige dokumentation for denne adfærd. Kontraktarbejdere, daglejere, løsarbejdere og migrantarbejdere skal informeres om og uddannes i de etiske principper, der stemmer overens med denne adfærdskodeks.

Harboe Group anerkender, at nogle forsyningskæder og produkter er meget komplekse og kan være mindre transparente. For at sådanne forsyningskæder og produkter ikke skal gå på kompromis med de etiske principper, forventer vi, at leverandørerne bestræber sig på løbende forbedringer og handler ansvarligt i overensstemmelse med identificerede risici og negative indvirkninger.

## OVERVÅGNING OG AUDIT

Harboe Group ser vores leverandører som partnere i vores succes som koncern, og Harboe Groups adfærdskodeks er et vigtigt redskab til at synliggøre vores forventninger på denne rejse. For at sikre, at vores leverandører overholder denne adfærdskodeks, har Harboe Group etableret en praksis, hvor alle leverandører, der betragtes som "risiko leverandører eller forretningsforbindelser" ifølge interne retningslinjer, på anmodning skal indsende deres besvarelse af et spørgeskema om deres sociale ansvarlighed som leverandør. Spørgeskemaet deles via en tredjeparts bæredygtighedsplatform, Ecovadis. Det er en online-plattform, hvorigennem Harboe Group holder kontakt med leverandører.

Overvågning og audit kan også udføres ved planlagte inspektioner på stedet udført af Harboe Group eller vores repræsentanter. Leverandøren forventes at give Harboe Groups repræsentanter fuldstændig adgang i forbindelse med sådanne inspektioner på stedet, herunder adgang til alle optegnelser og data, som kan være relevante for at vurdere, om leverandøren overholder adfærdskodeksen, samt adgang til at interviewe tilfældigt udvalgte medarbejdere.

Gennem Ecovadis-systemet og generelt forventer Harboe Group visse minimumsstandarder for alle vores leverandører. Hvis vores leverandører ikke lever op til disse standarder, vil vi hjælpe dem med at blive bedre ved at indgå en målrettet og konstruktiv dialog.

## LØBENDE FORBEDRING

Hvis leverandøren overtræder denne adfærdskodeks eller ikke leverer tilstrækkelig dokumentation for, at de overholder adfærdskodeksen, vil Harboe Group kræve, at leverandøren udarbejder og gennemfører en plan for at levere og opretholde forbedringer, herunder en tidsramme for forbedringsprocessen.

Hvis en leverandør gentagne gange ikke overholder forpligtelsen til at indsende spørgeskemaet for leverandører og/eller ikke giver fuldstændig adgang i forbindelse med inspektioner på stedet anses det for en væsentlig misligholdelse af forretningsrelationen med Harboe Group, hvilket giver Harboe Group ret til at reagere i overensstemmelse hermed, f.eks. ved at bringe et sådant forhold til ophør, hvis der ikke kan aftales og udføres korrigerende handlinger.

Harboe Group vil være ked af at afslutte forretningsrelationer og vil derfor i tilfælde af manglende overholdelse gå i dialog med leverandøren og anmode om yderligere forklaringer og passende handlinger for at sikre en løsning på de(t) pågældende problem(er). Leverandøren har pligt til at være samarbejdsvillig for at sikre sådanne forbedringer implementeres. Harboe Group kan samarbejde med nationale eller internationale organisationer med særligt fokus på et eller flere emner, der er omfattet af adfærdskodeksen.

Det vil blive betragtet som en væsentlig krænkelse af forretningsrelationen med Harboe Group, hvis leverandøren eller forretningspartneren fortsat undlader eller ikke er villig til at deltage aktivt i dialogen, med at etablere passende foranstaltninger for at udbedre den manglende overholdelse eller villig til at indføre sådanne foranstaltninger.

**Harboes Bryggeri A/S**

Spegerborgvej 34

DK-4230 Skælskør

Tel. +45 58 16 88 88

post@harboe.com

harboe.com

**Published:** 26 June 2025