



BMS

CODE OF CONDUCT

Leverandører & medarbejdere
BMS Group



Indhold

Direktør udtalelse	3
Mission, vision og kerneværdier	4
Introduktion og anvendelsesområde	5
Sundhed og sikkerhed	6
Anti-bestikkelse og anti-korruption	7–8
Menneske- og arbejdstagerrettigheder	9
Klima og miljø	10
Anti-facilitering af skatteunddragelse	11
Fortrolighed, databeskyttelse og interessekonflikter	11
Whistleblower og rapportering	12
Håndhævelse og konsekvenser	12
Vejledning og kontakt	13

Direktør udtalelse

BMS' Code of Conduct er baseret på værdierne i BMS. Vi ser det som en forpligtelse at bidrage til et bæredygtigt og etisk forsvarligt miljø for vores medarbejdere, kunder, leverandører og øvrige samarbejdspartnere — ved at sikre, at alle i vores organisation såvel som eksterne partnere overholder de samme standarder og politikker, og at disse løbende tilpasses de krav og forventninger, vores branche stiller.

BMS koncernen forventer, at alle medarbejdere og leverandører handler i overensstemmelse med BMS Group Code of Conduct samt relevant national og international lovgivning og de internationalt anerkendte menneskerettigheder.

Som medarbejder, leverandør eller partner til BMS koncernen spiller du en central rolle i at repræsentere vores politikker og værdier over for kunder og omverden. Det er derfor vigtigt, at vi som organisation sørger for, at du har alle nødvendige retningslinjer og værktøjer til at navigere i overensstemmelse med vores politikker og standarder.

Jeg takker dig for at spille en rolle i vores forpligtelse til at levere vores tjenester på en bæredygtig og etisk korrekt måde.

Udover relevant lovgivning og almindelige retsprincipper hviler denne Code of Conduct på FN's Verdenserklæring om Menneskerettigheder, FN's Retningslinjer for Menneskerettigheder og Erhverv, OECD's Retningslinjer for Multinationale Virksomheder samt Global Compacts 10 principper for ansvarlig virksomhedsadfærd. BMS Group forpligter sig til at respektere de internationalt anerkendte menneskerettigheder og ILO's Erklæring om grundlæggende principper og rettigheder i arbejdslivet. Denne forpligtelse er reflekteret i BMS Group Code of Conduct og er i overensstemmelse med BMS Group koncernens Menneskerettighedspolitik.

Denne Code of Conduct kan ikke dække alle problemstillinger, der kan opstå på tværs af vores organisation og aktiviteter. Du bør derfor altid bruge sund fornuft, når du handler på vegne af BMS. Hvor lokale love og regler er i modstrid med standarderne i dette Code of Conduct, skal lokal lovgivning have første prioritet.

Jens Enggaard, CEO

Mission, vision og kerneværdier

Mission

Vi tager os af din byrde

Vision

Vi vil være en global aktør og den foretrukne leverandør af kraner, lifte og transportløsninger, samtidig med at vi fastholder en stærk lokal tilstedeværelse

VÆRDIER

Sikkerhed

- Sikre et højt niveau af kompetencer gennem løbende træning og uddannelse
- Forstå og efterleve krav, procedurer og instruktioner
- Passe på os selv og vores kollegaer
- Opnå et sikkert arbejdsmiljø sammen med vores kunder og samarbejdspartnere

Commitment

- Loyalitet og integritet
- Ansvarlighed og troværdighed
- Engageret holdspiller
- Positiv tilgang til vores kunder og kollegaer

Performance

- Personale og materiel af høj kvalitet
- Løsningsorienteret tilgang
- Godt købmandsskab
- Effektiv udnyttelse af ressourcer med respekt for miljøet

Bæredygtighed

- Forstå og arbejde hen imod at reducere vores CO₂-fodaftryk
- Arbejde med vores kunder for at etablere bedste praksis for udnyttelse af materiel

Introduktion og anvendelsesområde

Hos BMS er vores Code of Conduct en integreret del af vores virksomhedskultur og identitet. Den definerer vores værdier og standarder for etisk og ansvarlig adfærd, og er derfor et afgørende dokument, der skal efterleves af alle, der er forbundet med vores virksomhed.

Hvem end BMS beskæftiger sig med, hvor end vi opererer, og uanset om du repræsenterer os som medarbejder eller leverandør, er vi forpligtet til altid at handle lovligt, etisk og med integritet.

Denne Code of Conduct gælder for alle medarbejdere hos BMS, uanset stillingsbetegnelse eller hierarkisk placering.

Som en del af BMS's forsyningskæde forventes leverandører samt øvrige samarbejdspartnere at efterleve vores Code of Conduct — herunder underleverandører. Det er leverandørens ansvar at sikre, at alle aspekter af deres forretning til enhver tid overholder denne Code of Conduct samt gældende lovgivning.

BMS fremmer ytringsfrihed og åben kommunikation, men forventer fuld overholdelse af vores Code of Conduct. Enhver stødende eller forstyrrende adfærd bør undgås, da sådan ikke korrelerer med BMS' værdier.

BMS opfordrer alle medarbejdere til at skabe et samarbejdende, loyalt og åbent miljø — dette giver mulighed for at fortsætte den positive udvikling siden vores etablering.

Hvis en leverandør overtræder principperne i vores Code of Conduct, vil vi i dialog overveje nødvendige og passende handlinger — herunder ved manglende vilje til at forbedre sig.

GÆLDER FOR

Alle medarbejdere

Uanset stillingsbetegnelse eller hierarkisk placering i BMS koncernen.

Leverandører og partnere

Inkl. underleverandører. Leverandøren er ansvarlig for egne leverandørers overholdelse.

Tredjeparter

Agenter, konsulenter og repræsentanter, der handler på BMS's vegne.

KONSEKVENSER VED OVERTRÆDELSE

Vores adfærd understøtter den tillid, vi har opnået hos vores kunder. Vi gør vores yderste for at støtte enhver medarbejder eller leverandør i en vanskelig situation.

Manglende overholdelse af vores Code of Conduct — uanset om dette er bevidst eller ej — tages meget alvorligt og kan føre til disciplinærsager.

Vi forbeholder os retten til at afslutte ethvert forretningssamarbejde, hvis en medarbejder eller leverandør ikke efterlever vores Code of Conduct.

Sundhed og sikkerhed

I BMS er vi dedikeret til at sikre kvalitet, bæredygtighed og sikkerhed for medarbejdere, kunder og samarbejdspartnere. Alle har et ansvar for at understøtte et trygt og sundt arbejdsmiljø.

SOM MEDARBEJDER I BMS SKAL DU

- Kende og overholde alle sikkerhedsregler, procedurer og politikker — herunder arbejdsinstruktioner, arbejdsmiljøpolitik, alkohol- og rusmiddelpolitik, rygepolitik, krise- og stresspolitik samt kørselspolitik
- Vurdere de risici, der er forbundet med dit daglige arbejde
- Sige til, hvis du observerer adfærd der udgør en fare for dig selv eller andre
- Rapportere sundheds- og sikkerhedshændelser til din leder eller HSEQ-afdelingen

VI FORVENTER AF LEVERANDØRER

- Forpligte sig til overholdelse af alle gældende love og regler samt relevante kundekrav, som BMS måtte være underlagt
- Indberette sundheds-, sikkerheds- og miljømæssige hændelser, der er relateret til BMS' aktiviteter
- Stille nødvendigt sikkerheds- og beskyttelsesudstyr til rådighed for alle ansatte
- Arbejde aktivt for at minimere ulykker og arbejdsskader
- Sikre, at egne underleverandører overholder tilsvarende krav

Anti-bestikkelse og anti-korruption

I BMS er vi dedikerede til at opretholde de højeste etiske standarder og integritet i alle aspekter af vores forretning, herunder i forhold til antikorruption. Vi forventer det samme af vores leverandører.

Vi forventer, at vores medarbejdere handler etisk ansvarligt, når de repræsenterer BMS eksternt — over for kunder, myndighedspersoner, samarbejdspartnere m.v. Vi har nultolerance over for bestikkelse og korruption og er forpligtet til at agere professionelt og med integritet i alle forretningsrelationer. Dette gælder såvel bestikkelse af en offentlig ansat person som kommerciel bestikkelse af private parter.

Bestikkelse	Tilbud, løfte, ydelse eller modtagelse af en fordel — penge, gaver, gæstfrihed, rabatter el. andet — med det formål at påvirke andres handlinger utilbørligt. Gælder både direkte og indirekte via tredjeparter.
Smørelse	Også kaldet "small facilitation payment" — typisk små betalinger for at fremskynde rutinemæssige processer. Betragtes som bestikkelse og er forbudt — uanset beløbets størrelse.
Afpresning	Forekommer, når en person tiltvinger sig penge eller andre ydelser ved trusler om f.eks. vold, skadeforvoldelse eller afsløring af følsomme oplysninger.
Underslæb	Også kaldet kassesvig og mandatsvig — tyveri af midler begået af personer i betroede stillinger, enten direkte (penge hæves af kasse/bankkonto) eller indirekte via falske bilag.
Nepotisme	Begunstigelse af familiemedlemmer, venner og bekendte ved f.eks. ansættelse eller tildeling af fordele — fremfor at vurdere på relevant erfaring, uddannelse eller kompetencer.
Karteller	Hemmelige sammenslutninger af virksomheder med det formål at begrænse konkurrencen i et geografisk område og derved sikre højere priser og bedre fortjenester til kartellets medlemmer.
Bedrageri og korruption	Bedrageri er økonomisk kriminalitet, som indbefatter svindel, bedrag eller falskneri. Det er bedrageri, når en ansat snyder kunder eller firmaer for egen vindings skyld, eller er involveret i kriminelle kredse. Korruption er misbrug af en betroet magt eller stilling for at opnå en uberettiget fordel — hvad enten det er af økonomisk karakter eller i form af opnåelse af en bestemt genstand, ret eller mulighed.

Anti-bestikkelse — acceptable og uacceptable handlinger

Acceptable handlinger	Uacceptable handlinger
Tilbyd høfligheder for generelt at styrke forretningsrelationen (goodwill)	Give, love eller tilbyde noget af værdi for at påvirke modtagerens forretningsmæssige beslutning
Legitime gaver ifm. præsentationer af nye initiativer, produkter eller events	Faciliteringsbetaling til personer — ingen minimumsbeløb gælder
Høfligheder der er rimelige, branchekonforme og i overensstemmelse med lokale normer	Gaver med henblik på at påvirke forretningsdømmekraft
Indsaml og aflever alle kvitteringer til dokumentationsformål	Gaver som belønning for tidligere ordrer
Registrér alle kontanttransaktioner korrekt i bogholderiet	Uregistrerede kontantrabatter eller -betalinger
Afvis klart enhver anmodning om bestikkelse	Gaver i form af kontanter eller kontantlignende midler
Modtag beskedne forretningsgaver på passende tidspunkt og sted	Skjule en transaktions sande karakter
Kontakt juridisk afdeling eller CFO ved tvivl	Tilbyde bestikkelse via tredjeparter
	Gengæld mod den, der nægter at begå overtrædelse eller whistleblower

Anti-bestikkelse — praksis-eksempler

Overtrædelse Du tilbyder at betale hotelophold for en potentiel kunde — mod at de indgår aftale med BMS.
Tilbuddet er betinget af en forretningsmæssig fordel og udgør bestikkelse.

Overtrædelse En leverandør tilbyder din nevø et job og forventer til gengæld, at du bruger din indflydelse til at sikre fortsat samarbejde.
Modtagelse af tilbuddet udgør bestikkelse, da du opnår en personlig fordel.

Overtrædelse — smørelse Du tilbyder en person penge for at fremskynde en tilladelse, der normalt tager 2 uger.
Betaling for rutinemæssig myndighedsbehandling er forbudt uanset beløbets størrelse.

Acceptabelt Du inviterer en eksisterende kunde til en brancherelevant konference og betaler for rejse og ophold.
Legitim forretningsgæstfrihed med et forretningsmæssigt formål — forudsætter korrekt dokumentation.

Menneske- og arbejdstagerrettigheder

BMS støtter og respekterer internationale menneskerettigheder i overensstemmelse med FN's Erklæring om Menneskerettigheder og ILO's grundlæggende konventioner. Vi forventer det samme af alle leverandører og samarbejdspartnere.

Nul-tolerance	Arbejds miljø	Ansættelsesvilkår	Mangfoldighed og ytringsfrihed
- Tvangsarbejde og gældsslaveri - Børnearbejde (under lovbestemt minimumssalder) - Moderne slaveri og menneskehandel - Korporlig afstraffelse og psykisk tvang	- Fri for chikane, vold og mobning - Fri for diskrimination (race, køn, alder, religion, seksualitet m.fl.) - Sexchikane tolereres ikke - Adgang til nødvendigt sikkerhedsudstyr	- Skriftlig kontrakt på forstået sprog - Opfyldelse af lovbestemte minimumskrav for løn og arbejdstid - Ret til faglig organisering - Ingen urimelige restriktioner på bevægelsesfrihed	- BMS fremmer aktivt mangfoldighed på alle niveauer - Ytringsfrihed understøttes i hele organisationen - Alle har ret til at fremføre kritik og bekymringer - Ingen gengæld mod den, der ytrer sig i god tro

VI FORVENTER AF ALLE MEDARBEJDERE, LEVERANDØRER OG SAMARBEJDSPARTNERE

- Handle respektfuldt og ikke-diskriminerende over for alle — personligt og online
- Fremme et arbejdsmiljø fri for chikane, vold og mobning
- Rapportere enhver forekomst af diskrimination eller chikane til leder eller relevant kontaktperson
- Forstå og overholde vilkårene i sin ansættelseskontrakt
- Fuldt ud afvise at deltage i aktiviteter, der udgør brud på menneskerettigheder
- Rapportere bekymringer eller mistanke om rettigheds- eller politikoverskridelser

LEVERANDØRER SKAL SÆRLIGT SIKRE

- Overholdelse af al relevant ansættelsesretlig lovgivning og lokale minimumsstandards
- Skriftlig kontrakt til alle ansatte på et sprog, de forstår
- Sikkert og sundt arbejdsmiljø med det nødvendige udstyr og de nødvendige procedurer
- Ret til faglig organisering og fri bevægelighed
- Efterlevelse af lovbestemte minimumsalder — eller internationale konventioner, hvis disse er strengere
- Aktivt arbejde mod moderne slaveri og menneskehandel i hele leverandørkæden

Overtrædelse af menneske- og arbejdstagerrettigheder accepteres ikke — og vil blive håndteret med passende konsekvenser.

Klima og miljø

I BMS er vi dedikerede til at beskytte miljøet og fremme bæredygtige praksisser i hele vores forsyningskæde. Vi forventer, at leverandører opererer i overensstemmelse med gældende miljølovgivning og aktivt reducerer deres negative miljøpåvirkning.

VI FORVENTER FRA MEDARBEJDERE, LEVERANDØRER OG PARTNERE

CO₂ og klima	Støt reduktion af BMS' CO ₂ -fodaft tryk. Bidrag til bæredygtig ressourceudnyttelse og arbejd mod de opstillede klimamål.
Ressourcer og spild	Begræns forbrug af papir, energi og vand. Reducer materialespild og promover genbrug i daglige processer.
Farlige stoffer	Minimer brug af farlige materialer og kemikalier. Undgå emissioner og følg gældende regler for opbevaring og bortskaffelse.
Miljøtilladelser	BMS og leverandører skal til enhver tid besidde nødvendige miljøregistreringer, tilladelser og certifikater i de jurisdiktioner, de opererer i.
Hændelses-rapportering	Rapporter miljøhændelser omgående til relevant leder eller kontaktperson. Forebyg og dokumenter hændelser proaktivt.
Leverandør-kæde	Opfordre egne underleverandører til at efterleve tilsvarende miljøkrav og fremme bæredygtige praksisser i hele værdikæden.

Anti-facilitering af skatteunddragelse

BMS driver forretning ærligt og etisk og har nultolerance over for facilitering af skatteunddragelse — uanset land og jurisdiktion.

Skatteunddragelse:	Strafbar handling bestående i bevidst og svigagtig undladelse af at betale skyldig skat. Kræver element af uærlig hensigt.
Udenlandsk skatteunddragelse:	Skatteunddragelse begået i et fremmed land — forudsat at adfærden er strafbar i det pågældende land.
Facilitering af skatteunddragelse:	Bevidst medvirken til, rådgivning om eller anskaffelse af fordel ved en anden persons skatteunddragelse. Er i sig selv en strafbar handling.

Acceptable handlinger	Uacceptable handlinger
Forebyg, opdage og rapporter skatteunddragelse	Enhver form for skatteunddragelse eller medvirken hertil
Giv besked til leder eller BMS-kontakt ved mistanke	Undladelse af at rapportere anmodning om facilitering
Brug whistleblowersystemet ved overtrædelse	Gengæld mod den, der nægter at begå overtrædelse

Fortrolighed, databeskyttelse og interessekonflikter

Fortrolige oplysninger	BMS beskytter immaterielle rettigheder og fortrolige oplysninger — uanset om de tilhører BMS eller tredjeparter. Fortrolige oplysninger må aldrig videregives eller anvendes uden forudgående tilladelse. Forpligtelsen gælder under og efter ansættelse eller samarbejde.
Databeskyttelse (GDPR)	Personoplysninger indsamles, behandles, videregives og opbevares kun, når der er et legitimt forretningsmæssigt grundlag, og altid i overensstemmelse med GDPR og øvrig gældende databeskyttelseslovgivning. Databrud skal indberettes omgående.
Interessekonflikter	En interessekonflikt opstår, når personlige interesser påvirker — eller kan opfattes at påvirke — faglige beslutninger. Alle har pligt til at undgå sådanne situationer og straks orientere nærmeste leder, hvis en potentiel konflikt opstår. BMS' interesser har forrang.

Er du i tvivl om en potentiel interessekonflikt eller brug af fortrolige oplysninger? Kontakt din leder eller juridisk afdeling – hellere spørge én gang for meget end én gang for lidt.

Whistleblower og rapportering

BMS opfordrer alle medarbejdere, leverandører og partnere til at indberette mistanke om overtrædelser — uden frygt for repressalier. BMS' whistleblowerordning er etableret i overensstemmelse med EU's Whistleblowerdirektiv (2019/1937) og den danske whistleblowerlov.

Hvad kan indberettes?	Hvem kan indberette?	Beskyttelse
- Overtrædelse af denne Code of Conduct - Bestikkelse, korruption og skatteunddragelse - Brud på menneske- og arbejdstagerrettigheder - Miljøovertrædelser og HSE-brister - GDPR-brud og misbrug af fortrolige oplysninger - Enhver anden alvorlig uetisk eller ulovlig adfærd	- Alle nuværende og tidligere medarbejdere - Vikarer, praktikanter og frivillige - Leverandører, underleverandører og agenter - Aktionærer og bestyrelsesmedlemmer	- Fortrolighed og anonymitet beskyttes - Ingen repressalier mod den, der indberetter i god tro - Indberetninger behandles upartisk og professionelt - Falske og bevidst vildledende indberetninger er ikke beskyttet

Indberetning sker via BMS' interne whistleblowersystem eller direkte til Group Chief Financial ESG Officer.

Håndhævelse og konsekvenser

Overholdelse af denne Code of Conduct er en forudsætning for samarbejde med og ansættelse hos BMS. Overtrædelser håndteres systematisk og konsekvent.

1	Identifikation	Overtrædelse identificeres via intern rapportering, whistleblowersystem, revision eller ekstern henvendelse.
2	Undersøgelse	Upartisk undersøgelse iværksættes. Den involverede part høres. Fortrolighed iagttages.
3	Vurdering	Alvorlighed vurderes ud fra omfang, bevidsthed, gentagelse og konsekvens.
4	Handling	Passende reaktion iværksættes og dokumenteres. Forebyggende tiltag aftales.

KONSEKVENSER FOR MEDARBEJDERE	KONSEKVENSER FOR LEVERANDØRER
- Mundtlig eller skriftlig advarsel - Midlertidig udelukkelse fra specifikke opgaver - Disciplinære foranstaltninger inkl. degradering - Afskedigelse ved alvorlige eller gentagne overtrædelser - Politianmeldelse ved strafbar adfærd	- Dialog og krav om korrigerende handlingsplan - Midlertidig suspension af samarbejde - Øget overvågning og due diligence-aktiviteter - Ophør af kontrakt ved manglende forbedring - Politianmeldelse ved strafbar adfærd

Vejledning og kontakt

Er du i tvivl om, hvorvidt en handling er i overensstemmelse med vores Code of Conduct, kan du anvende denne hurtige test — og derefter kontakte den relevante person:

1	Er den handling/adfærd, jeg overvejer, lovlig?
2	Er den handling/adfærd, jeg overvejer, etisk forsvarlig?
3	Er handlingen i overensstemmelse med BMS' politikker og procedurer?
4	Vil handlingen afspejle mig og BMS positivt?
5	Hvis min handling kom på forsiden af en avis — ville jeg stadig føle mig godt tilpas?

Svarer du "nej" til blot ét spørgsmål: Stop – og søg vejledning.

KONTAKT

Din nærmeste leder	Første kontaktpunkt ved tvivl
HR	Personale, arbejdsmiljø og adfærd
HSEQ	Sikkerheds- og miljøspørgsmål
Juridisk afdeling / CFO	Compliance og anti-korruption
Group Chief Financial ESG Officer	Generelle spørgsmål til Code of Conduct
Whistleblowersystem	Anonym indberetning