



# QESH

CODE OF CONDUCT

# CODE OF CONDUCT

20.03.2025

**QESH Consults Code of Conduct** dækker over, hvordan vi som virksomhed, team og medarbejdere agerer, former og definerer, hvad og hvem QESH Consult er, samt hvor vi er på vej hen.

Vi arbejder målrettet på at udvikle vores forretning på en ansvarlig måde og samtidig agere ansvarligt over for de miljøer og fællesskaber, vi er en del af. Code of Conduct er en integreret del af alle vores aspekter af forretningen og daglige beslutninger.

Vi ønsker, at alle interessenter ved, hvad de kan forvente af os, og hvad vi forventer af dem. Vores Code of Conduct beskriver, hvad vi står for, og tydeliggør, hvad vi ikke vil acceptere. Det er min forventning, at alle, der arbejder under navnet QESH Consult, overholder dette kodeks, ligesom kunder, samarbejdspartner og andre interessenter også, som minimum bør efterleve de samme standarder. Dialog, gensidig respekt og gennemsigtighed er den gennemgående tilgang til at opnå vores adfærdskodeks, og vi erkender, at virksomhedens etiske, sociale og miljømæssige ansvar konstant udfordres og skal udvikles i takt med, at samfundet udvikler sig. Hos QESH Consult er vi stolte af vores holdninger og dette dokument, som vi vil videreudvikle i takt med, at QESH Consult vokser og følger med tiden.

Code of Conduct er vores fundament, og i dette dokument finder du principperne for vores adfærd. Det kan lyde enkelt, men det kræver en vis indsats at leve op til ambitionerne. Derfor forventer jeg også, at alle medarbejdere i QESH Consult læser dette dokument grundigt og – endnu vigtigere – gennem dialog taler om, hvad det betyder for os og vores arbejde.

*Frank Bomberg Andersen*

Frank Bomberg Andersen  
Administrerende direktør

## FÆLLES KODEKS

QESH Consults Code of Conduct er et dokument, der definerer, hvordan vi som virksomhed, i teamet og som individuelle medarbejdere skal agere over for hinanden, vores kunder, samarbejdspartner, konkurrenter og myndigheder i situationerne, hvor vi repræsenterer QESH Consult (QESH). Det er hensigten at sikre, at QESHs forretning konstant udvikler sig, så vi opnår best practices og opretholder en ansvarlig forretningsadfærd. Denne Code of Conduct udgøre vores virksomhedsansvar i samfundet, og manglende overholdelse af kodekset kan potentielt have negativ indvirkning på forretningen.

Kodekset giver en vejledning om standarder for integritet og forretningsadfærd, der forventes af QESH, men det er ikke en erstatning for sund fornuft og god dømmekraft. Hvis tvivlen opstår søges der yderligere vejledning og støtte hos kollegaer, ledelse eller andre fageksperter på området. Ved at overholde QESHs Code of Conduct sikre vi, at handlinger og beslutninger er i QESHs interesse, og at vi overholder vores forpligtelser til etisk og bæredygtigadfærd. Det er en forventning at vores kunder, samarbejdspartner og andre interessenter støtter os i arbejdet med, at efterleve vores Code of Conduct.

Med implementering af vores Code of Conduct, i første kvartal af 2025, får vi et fælles kompas for, hvordan vi driver forretning, behandler vores medarbejder og interagerer med vores kunder og samfundet omkring os.

Vi anerkender, at det kræver tid og ressourcer at etablere nødvendige processer, som beskrives i denne Code of Conduct, især i de indledende faser. Derfor skal vores Code of Conduct forstås som et værktøj til samarbejde og indgå i dialog mellem os, vores kunder og samarbejdspartner. Vi er overbeviste om, at dialog og samarbejde vil resultere i et effektivt partnerskab, som alle parter vil kunne drage fordel af.

## ET ETISK ANSVAR

Etik og integritet er en del af måden vi arbejder på, i QESH, en forudsætning som gør en forskel. Derfor er det intentionen at drive QESH på en ordentlig og gennemsigtig måde, således at kunderne altid skal kunne stole på de oplysninger, vi giver. Et ansvar der også omfatter samarbejde med ansvarlige parter, hvor vi forventer af vores samarbejdspartnere, at de handler med høj etik og integritet. Kunderne er centrale i alt, hvad vi gør, derfor er forståelse og overholdelse af dette kodeks obligatorisk for alle, der arbejder for og med QESH. Dette sikrer, at vi kan handle ansvarligt og tage ansvar for vores handlinger og deres konsekvenser.

For at sikre implementeringen af kodekset i praksis er alle ansatte i QESH ansvarlige for at sikre, at medarbejdere, samarbejdspartnere, kunder og andre relevante parter er informeret om kodekset. Ved ansættelse i QESH er kodekset en del af rekrutterings- og onboarding processen, og de løbende samtaler i daglig praksis.

## TILLID OG PRINCIPPER

Tillid er en forudsætning for at kunne drive forretningen. Derfor stræber vi efter at opretholde et åbent og gennemsigtigt forhold til vores kunder, samarbejdspartnere, konkurrenter og øvrige interessenter. Dette opnår vi gennem åben kommunikation og løbende dialog.

Vi arbejder på at sikre, at risici af etiske udfordringer identificeres og italesættes, så der er en forståelse for, hvordan og hvornår sådanne spørgsmål kan og bør stilles. Med det mindset giver det mulighed for, at lære af hinanden samt en dybere forståelse for disse risici og konstante forbedringer.

Vi opfordrer derfor medarbejdere, samarbejdspartnere og andre interessenter til at gøre opmærksom på formodede overtrædelser eller bekymringer ved at kontakte QESH, hvis de har viden om eller mistanke om brud på vores værdier eller retningslinjer for forretningsførelse. Dette giver os mulighed for at reagere og iværksætte nødvendige tiltag.

I tråd med vores principper om respekt og gennemsigtighed opfordrer vi desuden til, at bekymringer eller formodede overtrædelser relateret til bestikkelse eller korrupsion indberettes til den relevante ledelse.

Medarbejderne hos QESH skal indberette eventuelle overtrædelser af forretningsetik eller menneskerettigheder, som måtte opstå i forbindelse med deres arbejde. Indberetningspligten omfatter både tilfælde, hvor det er sket som en del af QESH, eller som en del af et projekt, hvor medarbejderne ikke er direkte tilknyttet.

Det forventes af vores medarbejder at der undgås interessekonflikter og rapporteres om etiske bekymringer. Ligesom det forventes at deres personlige interesse ikke er i strid med QESHs interesser. Medarbejdere må derfor ikke engagere sig i aktiviteter, der kan skabe en konflikt med QESHs interesser. Medarbejdere må f.eks. ikke arbejde for eller indirekte udføre tjenesteydelser for organisationer eller virksomheder, der konkurrerer med eller gør forretning med QESH.

Som repræsentanter for QESH skal medarbejderne være opmærksomme på deres ansvar og adfærd, også når de kommunikerer online via sociale medier og andre digitale platforme. Det er væsentligt at handle i overensstemmelse med QESHs værdisæt og undgå interessekonflikter med forretningen og de brancher, vi opererer i. Vi ønsker ikke at begrænse medarbejdernes tilstedeværelse på digitale platforme eller sociale medier ved at implementering af stramme og hæmmende retningslinjer. I stedet appellerer vi til, at man tænker sig om og benytter den sunde fornuft når man færdes online. Modtagerne / læserne eventuelt kan have svært ved at skelne mellem, hvornår man udtaler sig som privatperson og, hvornår man udtaler sig som repræsentant for QESH. Da materialet ikke udelukkende kun afspejler den enkelte, men også arbejdsgiveren, kunder, kollegaer og professionelle relationer. Derfor har QESH nultolerance over for upassende adfærd – også på sociale medier og andre digitale platforme.

Medarbejdere forventes at oplyse om enhver potentiel interessekonflikt og søge vejledning om, hvordan man skal forholde sig. QESH beskytter både medarbejder og andre mod enhver form for repressalier, hvis der i god tro indberettes formodede eller bekymringer i forbindelse med overtrædelse af denne Code of Conduct.

## NULTOLERENEPOLITIK

QESH har en nultolerancepolitik over for svindel, bestikkelse og korrupsion. Dette gælder både modtagelse og accept af bestikkelse samt aktiv udøvelse af korrupsion med henblik på at påvirke beslutningsprocesser uretmæssigt. Enhver form for involvering i bestikkelse eller korrupsion vil medføre alvorlige konsekvenser, herunder ansættelsesretlige forhold, tab af forretningsmuligheder, skader på omdømmet og en negativ påvirkning af virksomheden som helhed.

Vi forpligter os til at støtte internationale og lokale bestræbelser på at eliminere korrupsion og bestikkelse. Vi må ikke deltage i aktiviteter, som vi ikke kan forsvare eller redegøre for, og beslutninger må ikke træffes baseret på personlige interesser eller upassende relationer.

Ingen medarbejder vil blive straffet for eller afskediget for at nægte at betale bestikkelse eller nægte at deltage i korrupsion, selvom det kan indebære at QESH mister en forretningsmulighed. Hvis det derimod konstateres, at medarbejderne på den ene eller anden måde har accepteret eller har tilbudt bestikkelse og/eller være en del af aktiviteter, som er korrupte, kan det få ansættelsesretlige konsekvenser.

Der må heller ikke direkte eller indirekte tilbydes gaver, hverken modtagelse eller gives, af QESHs medarbejder eller personer, der repræsenterer QESH, eller nogen, der er tæt knyttet til disse, medmindre gaven er af ubetydelig værdi. Gæstfrihed, såsom sociale arrangementer, måltider eller underholdning, kan tilbydes, hvis der er legitimt forretningsformål involveret, og omkostningerne holdes inden for rimelige grænser. Rejseudgifter for vedkommende, der repræsenterer QESH, skal betales af QESH. Gaver må ikke tilbydes eller modtages i forbindelse med kontraktudbud, -forhandlinger eller tildelinger.

## FORSKELLIGE BRANCHER

Vi driver forretning i flere brancher og for at være en troværdig samarbejdspartner og et ansvarligt medlem af samfundet skal vi altid handle ansvarligt og i overensstemmelse med gældende lovgivning og standarder, samt vores egne værdier og politikker. QESH drives med udgangspunkt i gennemsigtighed, ordentlighed og integritet. Derfor forpligter vi os til at holde os ajour med og overholder alle relevante love, regler og andre krav i de lande, hvor vi er aktive. Vores adfærdskodeks fastsætter minimumskrav og gælder for alle dele af forretningen, uanset hvor vi er placeret geografisk, eller hvor vores projekter udføres.

Overholdelse af eksisterende love, regler og bestemmelser er et absolut krav for medarbejderne og samarbejdspartner hos QESH. Vi respekterer, støtter og overholder antikorrupsionslove, konkurrenceregler, arbejdsmarkedslove og andre relevante regler og bestemmelser, der gælder for vores aktiviteter.

Derudover handler QESH troværdigt og med integritet i forhold til skattemyndighederne og er åbne om vores skatteforhold. Vores regnskabsførelse og økonomiske rapportering sker i fuld overensstemmelse med relevant lovgivning.

## FORTROLIGHED

Vigtigheden af fortrolighed anerkendes og det at sikre, at fortrolige informationer, som vi modtager, ikke videregives til uautoriserede personer eller virksomheder. Vi har derfor effektive procedure, der sikrer, at personlige data og oplysninger om kunder respekteres og beskyttes. Hos QESH respekteres enkeltpersoners privatliv og anerkender vigtigheden af de oplysninger, som vores kunder, medarbejder eller andre parter har betroet os. Fortrolige oplysninger, som QESH modtager fra kunder og andre eksterne samarbejdspartner, skal behandles og varetages på samme måde som QESH egne fortrolige oplysninger. Det er medarbejdernes ansvar at behandle og beskytte alle personoplysninger på en retmæssig og lovlige måde. Ligesom medarbejderne skal være påpasselig over for digitale trusler og træffe rimelige foranstaltninger for, at virksomheden beskyttes mod sådanne risici.

## MENNESKERETTIGHEDER

Hos QESH støtter og respekterer vi menneskerettigheder og fair arbejdsforhold. Dermed vil vi være medvirkende til, at beskytte internationalt anerkendte menneskerettigheder, herunder FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhvervsliv (UN Guiding Principles on Business and Human Rights). Derfor accepterer vi ingen overtrædelser af menneskerettighederne og tolererer heller ikke nogen former for diskrimination, børnearbejde eller tvangsarbejde. Vi forventer, at vores kunder, samarbejdspartner og andre interessenter gør det samme. Vi definerer menneskerettigheder som de rettigheder, der risikerer at have den største negative indvirkning på mennesker i forbindelse med forretningsmæssige aktiviteter og relationer.

Vi arbejder løbende med politikker, processer og procedurer for at blive bevidste og forhindre, at vores aktiviteter har en eventuel negativ indflydelse på mennesker og/eller lokalområdet. Det er vores ambition at vi til enhver tid arbejder efter, at minimere negativ indflydelse.

Med et ansvar over for vores medarbejder sigter vi efter at skabe en arbejdsplads, der afspejler samfundet og dets mangfoldighed. Det er ambitionen, at vi tiltrækker, rekrutterer og fastholder kompetente og motiverede mennesker, som respekterer vores værdier.

Hos QESH anerkendes den enkeltes arbejdsindsats ud fra kvaliteten af dennes præstationer, uafhængigt af køn, etnisk, social og national herkomst, hudfarve, religion og tro, seksuel orientering, politisk overbevisning, alder, handicap og civilstatus. Vi sørger for, at vores medarbejder har lige muligheder, og investere i deres personlige og faglige udvikling for at understøtte vores forretningsmæssige mål. Ligeledes gør vi det muligt for vores medarbejder at finde en balance mellem privatliv og arbejde ved at tilbyde rimelige vilkår og løsninger. Vi går i dialog og samarbejde med vores medarbejder, for at sikre, at både de og forretningen er i konstant udvikling. På samme vis respekterer vi vores medarbejders frie valg af fagforening, og at de har ret til at danne og tilslutte sig organisationer efter eget valg og deltage i kollektive forhandlinger.

Det er vores forventning at alle medarbejder behandler hinanden med åbenhed og gensidig respekt og forventer det samme af vores kunder, samarbejdspartner og andre interessenter.

## EFFEKTIVITET OG RESPEKT

Effektiv samarbejde og kommunikation er essentielle for proaktivt, at støtte forretningsformål og strategiske målsætninger hos QESH, og samtidig sikre et fælles afsæt på tværs af vores markeder. Ved at arbejde effektivt sammen og dele viden åbent og respektfuldt, både mundtligt og skriftligt sikrer vi gennemsigtighed i vores forretningsadfærd, uden at det påvirker integriteten af vores forretning.

Vi tror på at vores kunder selv kan vurdere, hvad det er bedst for dem. Vores rolle er at give dem informationer og inspiration, så de kan træffe oplyste og bevidst valg. Vores store viden om sammenhæng mellem markeders krav, certificeringer og standarder inden for kvalitet og bæredygtighed vil forsat præge vores kommunikation til kunderne.

Hos QESH er vi i tæt dialog med myndighederne, fageksperter, kunder og andre interessenter vedrørende kvalitetsstandarder og bæredygtighed, ligesom vi er i åben dialog om relevante emner. Vi indgår også i flerpartsrelationer, hvor vi deltager i nationale og internationale initiativer med adskillige interessenter, som understøtter udviklingen mod ansvarlighed og bæredygtighed.

Denne detaljerede Code of Conduct skal hjælpe med at skabe klare rammer for forventet adfærd og understøtter en ansvarlige arbejdsplads. Code of Conduct er en vigtig guideline for os alle i QESH og vores kunder, samarbejdspartner og interessenter, hvor det forventes at der arbejdes med en ambition om at udvikle forståelse og engagement for vores Kodeks.

Code of Conduct bidrager til at fastsætte nogle minimumskrav, som gør at vi målrettet kan udvikle vores forretning på en ansvarlig måde og samtidig agere ansvarligt over for de miljøer og fællesskaber, vi er en del af. Det er ambitionen at der skal ske regelmæssige opdateringer og evaluering af Code of Conduct, så der skabes en stærk og effektiv forudsætning, der understøtter etisk arbejdsplads.

Med QESH mener vi QESH Consult og andre forretninger i QESH-gruppen, som er ejet og/eller kontrolleret af QESH Consult. Med betegnelsen vi i indeværende dokument dækker over både virksomheden og dens medarbejder. Når der gøres brug af ordet medarbejder, referer vi til alle medarbejder i QESH, på alle niveauer og organisatoriske enheder.