

# CSR-politik hos ØFO

Menneskerettighedspolitik .....	3
Arbejds miljø .....	3
Verdensmål 8: Anstændige jobs og økonomisk vækst.....	4
CSR-certifikat.....	4
Grow-beregneren.....	6
Verdensmål 5: Ligestilling mellem kønnene og verdensmål 16: Fred, retfærdighed og stærke institutioner.....	8
Konfliktmineral-politik .....	9
Antikorruptionspolitik.....	9
Verdensmål 16: Fred, retfærdighed og stærke institutioner .....	10
Miljøpolitik.....	10
Politik for forretningsforbindelser .....	11
Alderskrav ved ansættelse.....	11
Tvangsarbejde .....	12
Arbejdsperiode.....	12
Vederlag.....	12
Levevilkår.....	13
Beskæftigelse og sikkerhedsforhold .....	13
Forebyggelse af brandfare.....	13
Tiltrædelse .....	14
Whistleblower-ordning .....	14

Corporate Social Responsibility (CSR), eller på dansk "virksomhedens samfundsansvar", er en integreret del af ØFO – Østjysk Facaderens & Overfladebehandlings daglige forretningsaktiviteter, og vi følger til enhver tid gældende lovgivning og etiske retningslinjer. Vi tager ansvar overfor både **miljø, samfund og mennesker**.

Vi tager hensyn til menneskerettigheder, samt sikrer en fremragende kundeservice og kvalitet via engagement og social bevidsthed. Vi har integreret CSR i vores forretningsmål og -strategier, tillige med den daglige drift, og tager denne forpligtelse alvorligt. Vores fokusområder bidrager alle til den samfundsansvarlige udvikling, vi efterstræber.

ØFO støtter De Forenede Nationers verdensmål for bæredygtig udvikling. Ved at bruge verdensmålene som vores kompas, sikrer vi, at vores prioriteter er tilpasset den nationale og internationale dagsorden, og at vi igennem en struktureret opmærksomhed på samfundets problemer, kan bistå med ansvarlige handlinger, der samtidig understøtter en bæredygtig udvikling i vores nærmiljø.

## Menneskerettighedspolitik

Selvom vi anerkender, at alle verdensmålene er vigtige, og er indbyrdes forbundne, har vi besluttet at fokusere vores bæredygtige udvikling på det sociale ansvarlige område på verdensmål 5: Ligestilling mellem kønnene, verdensmål 8: Anstændige jobs og økonomisk vækst og verdensmål 16: Fred, retfærdighed og stærke institutioner.

Det er en prioritet, at ØFO er et sted, som medarbejderne i alle niveauer og funktioner kan identificere sig med, og være stolte af at arbejde for. Dette er med til at sikre, at vi bliver opfattet som attraktiv arbejdsplads for kommende medarbejdere.

ØFO har fokus på kvalitativ ledelse, hvor frihed under ansvar i høj grad efterleves – med afsæt i vores visioner, - ligesom vi målrettet udvikler den enkeltes kompetencer gennem hhv. intern og ekstern uddannelse i nødvendigt omfang. Tilfredse medarbejdere der får lov at udleve deres bedste side af sig selv, smitter og mærkes internt såvel som af vores kunder.

Hertil accepteres der ikke forskelsbehandling som følge af seksuel orientering, race, hudfarve, køn, politisk overbevisning, alder, handicap eller religion. Alle beslutninger vedrørende ansættelse, afskedigelse, forfremmelse, løn, kompetenceudvikling og andre arbejdsvilkår baseres på relevante kriterier.

## Arbejds miljø

Et godt arbejdsmiljø er vigtigt for at sikre medarbejdernes sundhed og trivsel. Igennem forebyggelse vil vi bestræbe os på at undgå arbejdsulykker og arbejdsrelateret sygdom. Vi oplærer medarbejderne i et sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, samt stiller alle nødvendige arbejdsredskaber og hjælpemidler til rådighed for at udføre arbejdet sikkerhedsmæssigt korrekt.

De overordnede formål er:

- At alle ansatte kan udføre deres arbejde sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt
- At forebygge, at arbejdsmiljøet skaber nedslidning, arbejdsulykker og fravær
- At sikre sunde og attraktive arbejdspladser, hvor der er fokus på at udvikle kompetencer og trivsel

## Verdensmål 8: Anstændige jobs og økonomisk vækst



Sikre arbejdspladser har altid højeste prioritet hos os, og vi planlægger og udfører projekterne med dette for øje. Vi forbedrer løbende arbejdsmiljøet, og vi følger op på jobtrivslen. Vores efterlevelse af arbejdstagerlovgivning, overenskomster mv. styres blandt andet gennem tæt involvering af ledelsen. Hos ØFO har vi valgt at have fokus på at arbejde med delmålene 8.5, 8.6 og 8.8, da de er særlige relevante for os.

- Delmål 8.5: Inden 2030 skal der opnås fuld og produktiv beskæftigelse og anstændigt arbejde for alle kvinder og mænd, herunder også unge og personer med handicap, og med lige løn for arbejde af samme værdi.
- Delmål 8.6: Inden 2020 skal andelen af unge, der ikke er i beskæftigelse eller under uddannelse væsentligt reduceres.
- Delmål 8.8: Arbejdstagernes rettigheder skal beskyttes og et sikkert og stabilt arbejdsmiljø for alle arbejdstagere skal fremmes, herunder for migrantarbejdere, især kvindelige migranter, og dem i usikre beskæftigelsesforhold.

Som en del af virksomhedens politik omkring det rummelige arbejdsmarked er der gennemført en række indsatser for beskæftigelse af medarbejdere med særlige behov. Der er bl.a. oprettet praktikpladser, arbejdsprøvninger, ressourceforløb og fleksjob, samt ansættelse af medarbejdere med sociale udfordringer. Der er iværksat en ekstra indsats for at fastholde disse medarbejdere i de respektive jobforløb.

### CSR-certifikat

ØFO har i 2023 modtaget Randers Kommunes CSR-certifikat som anerkendelse for vores samlede indsats og bidrag til at skabe et rummeligt arbejdsmarked i Randers Kommune.

Certifikatet tildeles i det kalenderår, hvor virksomheden opfylder kriterierne og gælder i to år fremad. En virksomhed kan komme i betragtning, hvis den ligger i Randers Kommune og opfylder følgende 3 kriterier som er fastlagt af beskæftigelsesudvalget i Randers kommune:

1. Virksomheden rekrutterer, igangsætter udviklingsforløb og praktiserer fastholdelse af medarbejdere i samarbejde med Randers Kommunes arbejdsmarkedsforvaltning (Jobcenter).

2. Virksomheden tilbyder CSR- eller Fleksjobansættelse.
3. Virksomheden engagerer sig i opkvalificering og uddannelsesmuligheder til både unge og voksne.

Alle virksomheder som har modtaget CSR-certifikatet, lever op til Verdensmål 8 om anstændige jobs og økonomisk vækst, hvor virksomheden udviser ordentlighed i forhold til løn og arbejdsvilkår efter gældende overenskomster og lovgivning.

Derudover kan en virksomhed kun komme i betragtning, hvis den lever op til verdensmål 8 om anstændige jobs og økonomisk vækst. Vi forstår anstændige jobs, som jobs hvor virksomheden udviser ordentlighed i forhold til løn og arbejdsvilkår efter gældende overenskomster og lovgivning.



## Grow-beregneren

Grow har udviklet Den Sociale Bæredygtighedsberegner. Den estimerer minimumsværdien, som virksomheder bidrager med, når de ansætter fra kanten af arbejdsmarkedet. Beregneren er derfor et nyttigt værktøj til rapportering af virksomhedens sociale bundlinje.

Beregneren er valideret af revisions- og konsulenthuset Deloitte og udarbejdet på baggrund af socialstyrelsens tal for de samfundsmæssige besparelser, der opnås, når tidligere kriminelle, langtidsledige mv. kommer i job.

Beregneren estimerer de kortsigtede effekter for den offentlige økonomi ved at beregne reducerede udgifter til overførselsindkomster og øgede skatteindtægter, udregnet med afsæt i gennemsnitsbetragtninger vedr. løn, ydelser og skat for en enlig person med en simpel økonomi uden ligningsmæssige fradrag og kapitalindkomst.

Beregneren medtager desuden en række afledte effekter for den offentlige økonomi i form af reducerede samfundsudgifter til kriminalitet, stof- og misbrugsbehandling samt psykisk sygdom, baseret på gennemsnitsberegninger til borgere i målgruppen.

ØFO har i 2022 skabt en samfundsværdi på minimum 807.338 kr., ved at have 3 sociale ansættelser for medarbejdere på kanten af arbejdsmarkedet.

Bæredygtighedsberegneren medtager også elever og lærlinge i beregneren. Vi anser ikke elever og lærlinge som sociale ansættelser eller personer på kanten af arbejdsmarkedet, men vi mener, at det er vigtigt for samfundet at stille lærepladser og elevpladser til rådighed, så de kan gennemføre deres uddannelse og derved bidrage til samfundet med deres uddannelse.

Derover inkluderer bæredygtighedsberegneren ikke ulønnede praktikanter på bl.a. ressourceforløbsydelse, men vi mener alligevel det giver samfundsværdi og styrker det rummelige arbejdsmarked, ved at stille praktikpladser til rådighed til jobafklaring. Årsagen til at praktikanterne ikke medregnes i beregneren er, at borgeren skal afslutte en offentlig ydelse og opnå ordinær ansættelse, for at kunne beregne den samfundsmæssige værdi.

# Grow™

INDBERETTET SAMFUNDSMÆSSIG VÆRDI I  
DEN SOCIALE BÆREDYGTIGHEDSBeregner

## ØFO - ØSTJYSK FACADERENS & OVERFLADEBEHANDLING APS

HAR MED 3 SOCIALE ANSÆTTELSE I 2022 SKABT FØLGENDE VÆRDI FOR  
SAMFUNDET:

**SAMFUNDSVÆRDI**

I ALT PR. ÅR  
**807.338 KR.**



DEN SOCIALE BÆREDYGTIGHEDSBeregner ESTIMERER DEN  
MINIMUMSGEVINST, SOM VIRKSOMHEDEN BIDRAGER TIL SAMFUNDET  
MED, NÅR DE ANSÆTTER PERSONER FRA KANTEN AF ARBEJDSMARKEDET.  
BEREGNINGEN ER GODKENDT AF REVISIONSFIRMAET DELOITTE.

**2022**

## Verdensmål 5: Ligestilling mellem kønnene og verdensmål 16: Fred, retfærdighed og stærke institutioner



Politikken omfatter ledere (herunder bestyrelser) og medarbejdere i hele virksomheden. Med denne politik ønsker vi blandt andet at bidrage til at øge andelen af kvindelige ledere og kvindelige medarbejdere både i vores virksomhed og i vores branche. Politikens formål er blandt andet at medvirke til at skabe ligestilling og mangfoldighed samt øge andelen af det underrepræsenterede køn i koncernen. Vi ønsker en åben og fordomsfri kultur, hvor den enkelte medarbejder kan udnytte sine kompetencer bedst muligt uanset køn. Vi ønsker, at alle ansættelser skal være baseret på personlige, forretningsmæssige og faglige kompetencer. Hos ØFO har vi valgt at have fokus på at arbejde med delmålene 5.5 og 16.7 da de er særlig relevante for os.

- Delmål 5.5: Kvinder skal sikres fuld og effektiv deltagelse og lige muligheder for lederskab på alle niveauer i beslutningsprocesser inden for politik, økonomi og det offentlige liv.
- Delmål 16.7: Der skal sikres lydhøre, inkluderende, deltagerbaserede og repræsentative beslutningsprocesser på alle niveauer.

Det er vigtigt for os, at der er diversitet blandt personerne i kandidatfeltet hos medarbejderne og i ledelsen. I nogle tilfælde er det dog meget udfordrende, fordi der kun findes få, kvalificerede kandidater af f.eks. begge køn. Når vi forestår rekrutteringer, lægger vi stor vægt på, at det skal tilstræbes at finde egnede kandidater, der repræsenterer en god diversitet af f.eks. begge køn. En mangfoldig og kønsmæssigt balanceret sammensætning er ikke mindst vigtig, når der er tale om en ledelsesrolle. Alder, køn, etnicitet, religion, handicap, seksuel orientering mv. er aldrig afgørende for vores valg, og vi holder altid alle muligheder åbne for at kunne byde alle velkommen hos os.



## Konfliktmineral-politik

I ØFO ønsker vi at drive vores forretning på en ansvarlig og etisk forsvarlig måde.

Derfor tager vi afstand fra brugen af ressourcer, der kan være udvundet på baggrund af konflikter eller brud på menneskerettigheder. Dette inkluderer konfliktminerale, herefter betegnet 3TG.

(På dette tidspunkt inkluderer dette: columbit-tantalit (coltan, niobium og tantal), tin, tungsten og guld, samt afledte materialer, fra minedrift i Den Demokratiske Republik Congo (DRC) og tilstødende lande, som det er defineret i Europa-Parlamentet og Rådets forordning 2017/821 af 17. maj 2017 og i H.R. 4173, the Wall Street Reform and Consumer Protection Act Dodd Frank Section 1502.)

Som en konsekvens heraf køber ØFO ikke 3TG-minerale direkte fra miner eller smelteværk.

Vi forventer og kræver vi af vores leverandører, at de indkøber materialer fra leverandører, der agerer socialt ansvarligt. Vi forventer desuden, at alle vores leverandører overholder Europa-Parlamentet og Rådets forordning 2017/821 af 17. maj 2017 og US Dodd-Frank regulation Section 1502, i the Wall Street Reform and Consumer Protection Act. Disse beskriver de forpligtelser ift. due diligence i forsyningskæden, som importører af 3TG-minerale, der stammer fra konflikttramte og højrisiko områder, har. EU-regulativet blev underskrevet i juni, 2017, og kravene for EU-importører gælder fra 1. januar, 2021.

I ØFO forventer vi, at alle vores leverandører er i stand til at tilvejebringe en konfliktmineralrapport eller -erklæring, eller at de på anden vis erklærer, at de har implementeret eller vil implementere due diligence i relation til konfliktminerale.

## Antikorruptionspolitik

Korruption og bestikkelse er ulovlige og uacceptable aktiviteter, som undergraver en sund, demokratisk og konkurrencebaseret samfundsudvikling i såvel ind- og udland, miskrediterer virksomhedens navn og ødelægger dens forretningsmuligheder.

Det er ikke tilladt at modtage eller tilbyde nogen form for bestikkelse. Ved bestikkelse forstås et tilbud om ydelse eller modtagelse af gaver, løn, honorar, belønning eller lignende til eller fra andre som en tilskyndelse til at påvirke eller fremme en bestemt handle måde eller undladelse. Der er tale om bestikkelse, uanset om det foregår direkte eller indirekte, f.eks. ved brug af mellemmand (agenter, konsulenter, underleverandører og lignende).

Forbuddet mod bestikkelse omfatter enhver overførsel af værdier eller formuegoder og er ikke begrænset til overførsel af penge.

Selvom vi anerkender, at alle verdensmålene er vigtige, og er indbyrdes forbundne, har vi besluttet at fokusere vores bæredygtige udvikling angående antikorrupcion på verdensmål 16: Fred, retfærdighed og stærke institutioner.

## Verdensmål 16: Fred, retfærdighed og stærke institutioner



Politikkerne for antikorrupcion og overholdelse af konkurrencelovgivningen beskriver blandt andet, at vi har nultolerance over for korrupcion, prissamarbejde, karteldannelse, misbrug af markedsdominans mv. Vores politik for menneskerettigheder danner grundlaget for god, omsorgsfuld og fair adfærd hos ledere og medarbejdere. Hos ØFO har vi valgt at have fokus på at arbejde med delmålet 16.5, da det er særlig relevant for os.

- Delmål 16.5: Alle former for korrupcion og bestikkelse skal nedbringes betydeligt.

Det er særdeles vigtigt for os, at vi altid handler i overensstemmelse med gældende konkurrencelovgivning, og at vi modarbejder alle former for korrupcion. Ingen former for prissamarbejde, karteldannelse eller misbrug af markedsdominans er tilladt.

Vi har i årets løb, ligesom det har været gældende i tidligere år, haft en åben dialog og et godt samarbejde med skattemyndighederne.

## Miljøpolitik

Overholdelse af gældende love, regler og indgåede aftaler er fundamentale forudsætninger i vores arbejde og miljøopfattelse.

Vi er bevidste om vores påvirkning af miljøet og arbejder for at beskytte det og forebygge forurening.

Vi forpligtiger os til at minimere miljøpåvirkningerne gennem planlægning, projektering og metodevalg. Vi vil måle på væsentlige miljøparametre og rapportere om løbende forbedringer. Ved håndtering og forbrug af materialer vil vi undgå spild og overforbrug.

Ved indkøb, drift og vedligehold af maskiner vil vi tage hensyn til miljøet, herunder brændstoføkonomi. Vi vil være opmærksomme på korrekt affaldshåndtering og på mulighed for genbrug.

Vi forventer, at alle medarbejdere optræder miljøbevidste med øje for at skåne miljøet både på kort og langt sigt.

## Politik for forretningsforbindelser

ØFO overholder nedennævnte principper for samfundsansvar. Leverandører af varer og tjenesteydelser til ØFO forventes også at opfylde disse principper. Desuden skal leverandørerne arbejde for at fremme denne politik (code of conduct) samt sikre, at deres egne leverandører og underleverandører overholder retningslinjerne heri.

ØFO's principper for samfundsansvar, herunder ansvar for mennesker og miljø, er specificeret nedenfor:

- Overholdelse af love og bestemmelser i de respektive lande
- Overholdelse af menneskerettighederne
- Lige muligheder, ligebehandling og lige rettigheder for alle
- Ingen diskrimination
- Foreningsfrihed, retten til at vælge arbejdstagerrepræsentanter samt retten til at være medlem af en fagforening
- Frit valg af ansættelsesform og ansættelseskontrakter med ubegrænset varighed
- Fair og tilstrækkeligt vederlag / løn
- Arbejdstid i overensstemmelse med nationale juridiske og internationale standarder
- Nul-tolerance overfor enhver form for korrupsion og bestikkelse
- Støtte til kompetenceudvikling
- Arbejds miljø og sikkerhed på arbejdspladsen
- Overholdelse af juridiske og internationale normer for miljøbeskyttelse

Leverandøren forpligter sig til fuldt ud at overholde følgende Code of Conduct.

## Alderskrav ved ansættelse

Leverandøren må ikke benytte sig af børnearbejdere under 15 år\*, idet skolegang er obligatorisk indtil denne alder.

\* I tilfælde af ansættelse af børnearbejdere under 15 år, jf. ILO-konventionens nr. 138 i visse lande:

- Børnearbejdere mellem 13 og 15 år må kun tolereres i en overgangsperiode, der giver barnet mulighed for at uddanne sig og da kun til let arbejde under opsyn af en voksen
- Leverandøren skal træffe foranstaltninger til at sætte en stopper for brugen af børnearbejdere
- Leverandøren skal stille midler tilpasset barnet til rådighed, uden at dette medfører skadelige konsekvenser for barnet eller dets familie

## Tvangsarbejde

Leverandøren må ikke under nogen omstændigheder benytte sig af tvangsarbejde, hvilket betyder arbejde, der udføres under truslen om straf.

Leverandøren må ikke ansætte en ung arbejdstager med henblik på afbetaling af en gæld optaget af dennes familie.

Når en medarbejder starter i et job i leverandørens virksomhed, må medarbejderen ikke tvinges til at stille "sikkerhed" eller aflevere identifikationspapirer med det formål at begrænse medarbejderens ret til at rejse.

Leverandøren må ikke udøve disciplinær straf, herunder misbrug, fysisk og/eller psykisk straf af medarbejderen.

## Arbejdsperiode

Den maksimale arbejdstid og eventuel overtid må ikke overskride de grænser, der er fastsat i lovgivningen i det pågældende land.

Medarbejderne skal minimum have en hviledag om ugen samt en årlig ferie.

## Vederlag

Den løn, leverandøren betaler sine medarbejdere, skal som minimum opfylde de basale behov hos medarbejderne.

Hvis det pågældende lands lovgivning eller generelle praksis fastsætter retningslinjer herfor, skal den laveste løn svare til den fastsatte mindsteløn, og lønnen skal indeholde lovmæssige sociale ydelser.

Leverandøren må ikke sondre, udelukke eller forskelsbehandle medarbejdere for så vidt angår løn eller beskæftigelse på grundlag af etnicitet, hudfarve, køn, politisk overbevisning, religion, social baggrund eller national herkomst.

## Levevilkår

Når leverandøren stiller bolig til rådighed for medarbejderne, skal lokalerne være egnede til formålet.

Lokalerne skal være rene, sikre og udstyret med det nødvendige sanitære udstyr. Der må ikke være benyttet farlige materialer til byggeriet, og boligens placering skal være i sikker afstand fra farlige stoffer og materialer.

Leverandøren skal enten tilbyde medarbejderne sunde måltider eller stille lokaler til rådighed for medarbejderne, så de selv kan tilberede deres måltider under tilfredsstillende hygiejneforhold.

## Beskæftigelse og sikkerhedsforhold

Arbejdspladser skal være designet, så de er sikret mod enhver risiko for arbejdstagernes sundhed og sikkerhed.

Medarbejderne må ikke udsættes for et ekstremt arbejdsmiljø, der medfører påvirkning fra f.eks. overdreven varme, kulde, støj, støv, stråling og giftige dampe.

Leverandøren skal endvidere træffe alle gennemførlige forholdsregler for at minimere miljørelaterede risici.

Hvor der er behov for det, skal leverandøren stille passende personlige værnemidler (eksempelvis handsker, sko, briller, beskyttelseshjelm, høreværn, filtermaske, beskyttende overalls) til rådighed for medarbejderne.

Sikringssystemer skal være tilvejebragt på farlige maskiner (roterende maskiner, presser, osv.).

Unge arbejdstagere under 18 år skal modtage tilstrækkelig uddannelse svarende til deres uerfarenhed og manglende risikobevisthed, og arbejdspladserne skal være indrettet i overensstemmelse hermed.

Unge arbejdstagere må ikke tildeles arbejde, der kræver håndtering af farligt gas eller kemiske midler, medfører elektriske faremomenter eller en arbejdshastighed betinget af maskiner.

## Forebyggelse af brandfare

Virksomhedens bygninger, herunder kontorer, produktionslokaler og boliger, skal være udstyret med tilstrækkeligt operativt brandslukningsmateriel (dvs. ildslukkere), et elektrisk system, der til stadighed overholder nationale standarder samt ulåste, lettilgængelige nødudgange.

## Tiltrædelse

I forbindelse med tiltrædelsen af ØFO's generelle samhandelsbetingelser, tiltrædes samtidig ØFO's Code of Conduct. Tiltrædelsen betyder, at den tiltrædende virksomhed påtager sig at:

- agere i overensstemmelse med dette Code of Conduct
- formidle dette Code of Conduct til sine leverandører og underleverandører samt sikre, at de også overholder dette Code of Conduct
- gennemføre alle korrigerende foranstaltninger og handlinger, der kræves, for at forholdene i den tiltrædende virksomhed bringes i overensstemmelse med dette Code of Conduct

## Whistleblower-ordning

ØFO's whistleblower-ordning og rapporteringssystem gør det muligt for medarbejdere, samarbejdspartnere og andre interessenter at rapportere alvorlige og følsomme hændelser på en fortrolig måde. Systemet skal bruges til at rapportere alvorlige og følsomme hændelser, som kan have en negativ indvirkning på ØFO's drift og resultater, og som på grund hændelsens karakter ikke kan rapporteres via de normale rapporteringskanaler.

Vi har en whistleblower-portal, fordi vi ønsker at forebygge og bekæmpe korrupcion, virksomhedskriminalitet og andre forhold, som kan skade os på vores omdømme.

Du kan bruge whistleblower-portalen til at indberette ulovligheder og alvorlige uregelmæssigheder i virksomheden og på den måde hjælpe med til, at vi opretholder et højt etisk niveau.

Du skal give oplysningerne i god tro og må altså ikke bevidst indberette usande eller vildledende anklager og oplysninger.

Vi foretager en indledende undersøgelse og vurderer, om sagen skal undersøges nærmere eller evt. videregives til politiet. Alle indberetninger bliver behandlet strengt fortroligt.