



Adfærdskodeks **CODE OF CONDUCT**

Adfærdsnormer

Som international virksomhed ønsker vi at sikre, at alle, der bidrager til virksomhedens succes med deres arbejdsindsats, til fulde kan udøve deres menneske- og arbejdstagerrettigheder.

Ingen, som arbejder med eller for os, skal lide psykisk eller fysisk skade. Derfor udgør denne adfærdskodeks grundlaget for al intern adfærd og for vores forretningsforbindelser.

Kravene og minimumsstandarderne, der er beskrevet i vores kodeks, er baseret på Den Internationale Arbejdsorganisations (IAO / ILO) konventioner og alle De Forenede Nationers relevante normer.

Selv om vi er bevidste om, at vores forretningspartnere eventuelt kommer fra kulturelle og politiske sammenhænge, som kan afvige fra vores værdisystem, findes der almentgyldige og universelle menneskerettigheder, der under alle omstændigheder skal overholdes og værnes om.

Vi bestræber os i vores beslutninger og adfærd på at yde et bidrag til de adfærdsnormer, der er opført i dette dokument. Inden for vores indflydelsessfære vil vi gribe ind over for enhver form for tilsidesættelse af disse standarder, som vi måtte få kendskab til.

Vores virksomhed garanterer, at denne kodeks bliver implementeret for alle personer i virksomheden, uanset aftalegrundlaget for deres beskæftigelse. Vi forventer det samme af vores leverandører. National lovgivning, der er strengere end denne adfærdskodeks, gælder naturligvis i alle tilfælde.



Vores medarbejdere

- overholder lovgivningen efter bedste overbevisning i de lande, som vi plejer forretningsforbindelser i;
- betragter tillidsfuldt samarbejde som et styrende princip i vores arbejde;
- træffer forretningsbeslutninger på grundlag af objektive og målbare kriterier;
- accepterer ingen form for gaver;
- dokumenterer resultater af kontraktforhandlinger;
- forklarer åbent og uden forbehold aftaleindhold og nødvendige formaliteter over for vores forretningspartnere.

Miljø

Som virksomhed forpligter vi os til at handle på en miljømæssigt ansvarlig måde og begrænse vores aktiviteter indvirkninger på miljøet mest muligt ved at anvende samfundsmæssigt ansvarlige og økonomisk forsvarlige metoder. Vi fremmer miljøbeskyttelse, genbrug og energibesparelser med henblik på renere luft, rent vand, reduktion af affaldsmængden og regeneration af jordens naturlige ressourcer. Vi overholder alle gældende miljølove og relevant lovgivning i de lande, hvori vi opererer.

Ansvar for vores medarbejdere, en hensigtsmæssig omgang med ressourcerne og det driftsøkonomiske knowhow kommer til udtryk i vores bæredygtighedsinitiativ.

Bæredygtighed

Grundlaget for en fremtidsorienteret virksomhedsledelse er at drive virksomhed på et bæredygtigt grundlag. Vi beskæftiger os indgående med relevante emner vedrørende økonomi, økologi og sociale anliggender. Vi har konsekvent fokus på relevante temaer som klima og energi, ressourcer, kvalitet og forbrugerbeskyttelse, demografi og samfundsmæssigt ansvar. Vi opfatter vores bæredygtighedsarbejde som en løbende proces hen mod et fælles ansvar.



Vores leverandører

Helt grundlæggende bestræber vi os på at opbygge og pleje langsigtede forretningsforbindelser med alle vores forretningspartnere. Vi forventer af vores forretningspartnere, at de respekterer denne adfærdskodeks, overholder sociale standarder og på en ærlig måde handler i overensstemmelse med lovgivningen. Vores leverandører sikrer, at denne adfærdskodeks eller en indholdsmæssigt enslydende kodeks også bliver implementeret i den øvrige værdiskabelseskæde. Konkret forventer vi af vores forretningspartnere, at følgende krav bliver efterlevet:

Information

Leverandører skal drive deres virksomhed analogt med denne kodeks og også gøre den tilgængelig for medarbejderne.

Overholdelse af lovgivningen

Vores forretningspartnere skal overholde alle nationale lovkrav, herunder særligt arbejdsmarkeds- og sociallovgivning samt miljøbeskyttelsesregler.

Kontrol

Vi forventer, at alle forretningspartnere indleder overbevisende foranstaltninger for at sikre, at de beskrevne standarder bliver overholdt. Med henblik på kontrol vil vi gerne gøre brug af neutrale auditrapporter fra leverandøren.

Vi eller tredjemænd udpeget af os er til enhver tid berettiget til uden forudgående varsel at aflægge kontrolbesøg på alle vores forretningspartners og deres underleverandørers produktionssteder.

Vi forbeholder os retten til at bringe forretningsforbindelser til ophør, hvis der foreligger tilfælde af alvorlige krænkelser af grundlæggende menneskerettigheder, forsættelige overtrædelser af standarden, systematisk forfalskning og / eller vedvarende mangel på samarbejdsvilje.

Standard for beskæftigelsen

1. Arbejdsklima

Alle medarbejdere skal behandles med respekt og værdighed. Enhver form for fysisk afstraffelse, psykologisk, seksuel eller verbal chikane og mishandling, og enhver anden form for intimidering er forbudt. Disciplinære foranstaltninger skal ligge inden for rammerne af national lovgivning og internationalt anerkendte menneskerettigheder.

2. Arbejdstider

Arbejdstiderne skal fastlægges i overensstemmelse med gældende lokal lovgivning. Arbejdere må under ingen omstændigheder arbejde mere end 48 timer i en regulær arbejdsuge. Der skal ydes betaling for overarbejde, som præsteres i henhold til lovkravene. Efter seks på hinanden følgende arbejdsdage skal alle medarbejdere som hovedregel holde fri i mindst 24 timer.

3. Løn

For arbejde udført inden for normal arbejdstid modtager alle medarbejdere en løn, der mindst svarer til niveauet for den overenskomstmæssige mindsteløn.

4. Ansættelsesvilkår

Beskæftigelsen skal være baseret på formelle dokumenter som f.eks. en ansættelseskontrakt eller virksomhedsaftalen. Disse dokumenter skal indeholde oplysninger om arbejds- og beskæftigelsesvilkår, herunder løn, lønudbetalingsperiode, tillægsydelse, krav på ferie og opsigelsesvarsler.

5. Sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen

Arbejdspladsen må ikke udgøre en fare for medarbejderen eller dennes helbred og sikkerhed og må ikke påføre vedkommende skade. Det bør sikres, at arbejdsmiljøet er sikkert og rent. Sundhed på arbejdspladsen og sikkerhedspraksis skal nyde fremme, så ulykker og kvæstelser under arbejdet eller som følge af brugen af virksomhedens faciliteter forebygges. Denne sikkerhedspraksis og disse fremgangsmåder skal kommunikeres til medarbejderne. Der gælder



også de samme principper for alle sociale faciliteter og firmaboliger, såfremt de stilles til rådighed af virksomheden.

6. Tvangsarbejde

Alle medarbejdere skal påtage sig deres arbejde frivilligt og fortsætte beskæftigelsen efter eget ønske. Enhver form for tvangsarbejde, gældsslaveri eller fængselsarbejde er forbudt.

7. Børnearbejde

Børnearbejde i henhold til ILO's og De Forenede Nationers konventioner samt national lovgivning er forbudt. Aldersgrænsen for tilladt beskæftigelse ligger ikke under den skolepligtige alder og under ingen omstændigheder under 13 år (*såfremt national lovgivning tillader det i overensstemmelse med ILO's konvention nr. 138*). Enhver leverandør bliver draget direkte til ansvar for overtrædelser af forbuddet mod børnearbejde, hvis sådanne måtte blive konstateret på dennes egne eller underleverandørers produktionssteder. Anordninger til beskyttelse af unge arbejdere skal overholdes.

8. Diskrimination

Alle medarbejdere skal behandles lige. Diskrimination på grund af køn, religion, alder, race, social baggrund, kaste, nationalitet, etnisk eller national oprindelse, medlemskab af en arbejdstagerorganisation, handicap, seksuel eller politisk orientering, eller ethvert andet personligt kendetegn tolereres ikke. Bestemmelserne i den danske lov om ligebehandling finder anvendelse.

9. Foreningsfrihed

Medarbejderne har ret til at stifte en arbejderorganisation (eller fagforening) efter eget valg eller tilslutte sig en sådan med henblik på at føre kollektive overenskomstforhandlinger. Hvis retten til foreningsfrihed er begrænset som følge af national lovgivning, skal medarbejderne have mulighed for at stifte repræsentationer, der kan fremme deres interesser og indgå i direkte dialog med deres arbejdsgivere.

10. Korruption

Vores forretningsforbindelser og beslutninger bygger på præstationer. Derfor tilbyder vi aldrig hverken direkte eller indirekte tredjemand, f.eks. myndigheder og kunder, en genstand eller en ydelse af værdi, for at påvirke den pågældende persons forretningsbeslutning eller opnå en fordel. Vores medarbejdere tager heller ikke imod genstande eller ydelser, som kan være møntet på at påvirke forretningsbeslutninger. Lovgrundlagene som f.eks. den danske lov om bekæmpelse af korruption, den danske lov om bekæmpelse af international bestikkelse og De Forenede Nationers konventioner (UNCAC) skal overholdes.

11. Karteldannelse

Illoyal konkurrence, som ikke kun i ubetydelig grad kan påvirke konkurrencen til skade for konkurrenterne, forbrugere eller de øvrige markedsaktører, er forbudt og tolereres ikke.

Alle former for samordning eller samordnet praksis med konkurrenter, der medfører en påvirkning af konkurrencen eller tilsigter en sådan, er forbudt. Det er forbudt at pålægge kunder eller leverandører begrænsninger i forhold til deres prisfastsættelse eller deres forbindelser til forretningspartnere. Misbrug af en dominerende stilling er forbudt.

Samarbejde og udvikling

I tillæg til disse beskæftigelsesstandarder forventer vi, at forretningspartnere er samarbejdsvillige og viser, at de er indstillet på at støtte vores aktiviteter med henblik på en konkret udvikling af den beskrevne standard.

Selv hvis en overtrædelse fra leverandørens side har gjort det nødvendigt at bringe forretningsforbindelserne til ophør, tilbyder vi vores støtte i jagten på løsninger i vanskelige situationer og til at fremme en udvikling hos leverandøren, som gør det muligt at genoptage forretningsforbindelserne.

Vi anser det for hensigtsmæssigt at indrømme vores partnere en rimelig frist til at udvikle deres indsats med henblik på at efterleve de enkelte punkter i standarden.

Klager / spørgsmål

Vi besvarer til enhver tid gerne spørgsmål om enkelte punkter. Hvis der måtte være behov for kurser om nogle af emnerne, støtter vi sådanne.

Enhver, som måtte få kendskab til overtrædelser af denne standard, opfordres til at kontakte arbejdstagerrepræsentationen eller personalechefen direkte og informere så detaljeret som muligt om de observerede overtrædelser. Det er også til enhver tid muligt at henvende sig direkte til ledelsen.



Ledelsen

09.06.2020