



**RGSNORDIC**

# CODE OF CONDUCT

## Introduktion

RGS Nordics Code of Conduct er et regelsæt for etisk adfærd.

Den fastsætter standarder på forskellige områder i forhold til RGS Nordics omdømme som en virksomhed med høj integritet og troværdighed.

RGS Nordics Code of Conduct opfordrer leverandører (herunder også affaldsmodtagere) til at sørge for at fremme forpligtelse til ansvarlig produktion og forretningsprincipper. Formålet er at sikre, at både leverandører og deres underleverandører producerer komponenter og leverer tjenester til RGS Nordic på en etisk forsvarlig måde.

RGS Nordic opfordrer i denne Code of Conduct deres leverandører til at stræbe efter fortsat forbedring inden for alle områder.

RGS Nordic efterlever principperne i FN-initiativet Global Compact. Global Compact blev præsenteret i 1999 som et FN-initiativ med det formål at fremme virksomheders samfundsmæssige ansvar i verden. RGS Nordics deltagelse i dette initiativ er relevant for indholdet af vores Code of Conduct. Kernen i Global Compact er 10 principper inden for fire vigtige områder: Menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og antikorrruption. RGS Nordic opfordrer alle leverandører til at bakke op om Global Compact.

## Overholdelse af lovgivningen

Gældende lokal lovgivning, bestemmelser og branchestandarder skal til enhver tid overholdes.

## Offentliggørelse

RGS Nordics Code of Conduct skal viderekommunikeres til relevante samarbejdspartnere

## Ansættelsespraksis

Virksomheden må ikke være involveret i børnearbejde – hverken direkte eller indirekte.

## **Tvangsarbejde og fri bevægelighed**

Der må ikke gøres brug af tvangs- eller pligtarbejde – hverken direkte eller indirekte. Tvangs- eller pligtarbejde defineres som et stykke arbejde eller en ydelse, der under trussel om straf afkræves en person mod dennes vilje. Medarbejderne skal have ret til fri bevægelighed i forbindelse med deres ansættelse. Vagter må kun anvendes af normale sikkerhedshensyn til at beskytte medarbejderne og virksomhedens ejendom.

Medarbejdernes personlige papirer, arbejdstilladelse eller løn må ikke tilbageholdes og derved forhindre medarbejderne i at afslutte deres ansættelsesforhold.

## **Tvang og disciplinære sanktioner**

Fysisk afstraffelse, trusler om vold og andre former for fysisk eller psykisk tvang eller mishandling må ikke anvendes. Disciplinære sanktioner i form af bøder eller fratrækning i lønnen er ikke tilladt.

## **Diskrimination**

Direkte eller indirekte diskrimination ved ansættelse eller beskæftigelse på grund af race, hudfarve, køn, sprog, religion, politisk eller anden overbevisning, alder, nationalitet, social eller etnisk baggrund, formueforhold, seksuel orientering, herkomst eller anden status er ikke tilladt.

## **Løn, vederlag og ferie**

Medarbejderne skal betales en løn, der sikrer, at de kan opretholde en rimelig levestandard (en leveløn), og de lokale love og regler for mindsteløn skal overholdes. Desuden skal der betales eventuelle vederlag i henhold til lokal lovgivning. Lønnen skal udbetales i lovlige betalingsmidler mindst en gang om måneden.

Medarbejderne er berettigede til sygefravær og barselsorlov i henhold til den lokale lovgivning.

## **Arbejdstid**

RGS Nordic har en fundamental overbevisning om, at det maximale tilladte antal arbejdstimer på normal basis ikke skal overskride 60 timer ugentligt, inkl. overtid. Overarbejde må kun udføres på frivillig basis og må planlægges på en måde, der sikrer trygge og humane arbejdsbetingelser. Arbejdstimer må kompenseres i overensstemmelse med lokal lovgivning.

Antallet af sammenhængende arbejdsdage skal være i overensstemmelse med lokal lovgivning, og

medarbejderne har som minimum altid ret til mindst en fridag om ugen.

### **Ansættelsesvilkår**

Medarbejdere skal have en skriftlig bekræftelse af ansættelsesvilkårene, hvis dette er et krav ifølge lokal lovgivning. Organisationsfrihed og retten til kollektiv forhandling - virksomheden bør ikke blande sig i eller forhindre medarbejdernes ret til at blive medlem af en fagforening samt retten til kollektiv forhandling som defineret ifølge den lokale lovgivning.

### **Ytringsfrihed**

Der må ikke anvendes repressalier til at forhindre medarbejdere i at udtrykke utilfredshed med deres arbejdsforhold på en åben og loyal måde. I forbindelse med kontrolbesøg skal medarbejderne have mulighed for at informere kontrollører om eventuelle overtrædelser af dette kodeks uden frygt for repressalier.

Der skal fastlægges regler for behandling af faglig strid, og disse skal sørge for, at medarbejderne på effektiv vis kan gøre indsigelser mod disciplinære sanktioner, der er pålagt medarbejderne. Virksomheden skal acceptere og rette sig efter afgørelser, der træffes på baggrund af sådanne procedurer.

### **Arbejds miljø**

Det er virksomhedens ansvar at sørge for et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der overholder den lokale lovgivning.

### **Miljø**

Lokal lovgivning med hensyn til beskyttelse af miljøet skal overholdes. Leverandørerne skal stræbe efter at bruge miljøstyringssystemer til at:

- Reducere mængden af affald og udledninger til luft, jord og vand.
- Håndtere kemikalier på en miljømæssigt forsvarlig måde.
- Håndtere, opbevare og bortskaffe farligt affald på en miljørigtig måde.
- Bidrage til genanvendelse og genbrug af materialer og produkter.
- Implementere miljøvenlige teknologier.

### **Korruption og bestikkelse**

Bestikkelse må ikke tilbydes, loves, gives, accepteres, tolereres, kræves eller bevidst drages fordel af.

### **Audit**

RGS Nordic forbeholder sig ret til på et hvilket som helst tidspunkt at auditere leverandører og affaldsmottagere for at sikre, at de overholder denne Code of Conduct.

Leverandøren forpligter sig til at samarbejde og stille dokumentation til rådighed samt fremskaffelse af data.