

RGS Nordic

Code of conduct



RGSNORDIC

Introduktion

Det følgende udgør RGS Nordics Code of Conduct. I kombination med de underlæggende (lokale) politikker skal RGS Nordics Code of Conduct understøtte virksomheden i at drive forretning på en ordentlig måde samt i at bevare den tillid, der er skabt hos vores medarbejdere, ejere, kunder, leverandører og resten af samfundet. RGS Nordics Code of Conduct indeholder vejledende principper, der sikrer, at vi overholder lovgivningen og lever op til at være en virksomhed med høje etiske standarder.



Alle medarbejdere i virksomheden er forpligtede til at følge vores Code of Conduct. Alle ledere skal fungere som rollemodeller ved at oplyse om de vejledende principper samt tilskynde til åben diskussion blandt kolleger om, hvordan disse principper følges mest hensigtsmæssigt.

Det er den enkelte medarbejders ansvar at søge vejledning hos sin nærmeste leder, hvis man bliver i tvivl om, hvorvidt en specifik handling kan udgøre et brud på vores Code of Conduct såvel som på andre virksomhedspolitikker.

Samtlige indrapporteringer, der er foretaget i god tro om brud på Code of Conduct eller andre virksomhedspolitikker, bliver behandlet og undersøgt, og enhver form for hævnagt mod en rapporterende medarbejder tolereres ikke.

Tak, for at du følger vores Code of Conduct.

Nicolai Søgaard

Adm. direktør, RGS Nordic A/S

Oversigt

Medarbejdere	4
Sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen	
Grundlæggende rettigheder for medarbejdere	
Ligestilling og respekt for privatlivet	
Fortrolighed	
Interessekonflikt	
Svindel	
Forretningsetik	5
Fair og lovlig konkurrence	
Bestikkelse	
Donationer	
Underholdning og gaver	
Hvidvask	
Menneskerettigheder	
Miljø og klima	6
RGS Nordic er forpligtet til	

Medarbejdere

Sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen

Alle medarbejdere er berettigede til en sikker og tryk arbejdsplads. Medarbejderne er vores vigtigste aktiv og dermed også vores primære ansvar. Ledelsen er forpligtet til løbende at følge op på samtlige arbejdsulykker og synliggøre sikkerhedsprotokoller i organisationen. RGS Nordic bestræber sig på altid at holde fokus på sikkerhed og forpligter sig til at forankre sikkerhed og tryghed i koncernens værdier og strategier.

Grundlæggende rettigheder for medarbejdere

RGS Nordic bakker op om de menneskerettigheder, der fremgår af FN's verdenserklæring om menneskerettigheder og den internationale arbejdsorganisations otte fundamentale konventioner.

RGS Nordic lægger stor vægt på:

- at respektere foreningsfriheden og retten til kollektive forhandlinger
- at bakke op om principper om lige muligheder for alle
- at have nultolerance over for at benytte tvunget arbejde eller børnearbejde

Ligestilling og respekt for privatlivet

RGS Nordic er en ikke-diskriminerende organisation, som behandler alle medarbejdere med respekt uanset etnicitet, religion, politisk overbevisning, køn, alder, nationalitet, seksuel overbevisning, civiltilstand eller handicap. Vi tolererer under ingen omstændigheder nogen form for chikane eller misbrug af medarbejdere.

Vi respekterer vores medarbejders privatliv og opbevarer kun relevante personoplysninger i overensstemmelse med den lokale lovgivning. Det skal understreges, at alle elektroniske op-

lysninger på virksomhedens servere tilhører koncernen, medmindre andet er angivet i den lokale lovgivning. Oplysningerne kan gemmes med henblik på at varetage virksomhedens legitime forretningsinteresser. Dog altid efter de til enhver tid gældende GDPR-regler.

Fortrolighed

Alle medarbejdere er forpligtede til at beskytte virksomhedens fortrolige informationer. Det skyldes, at videregivelse af fortrolige oplysninger kan skade vores konkurrenceposition. Medarbejderne skal derfor undgå at tale om fortrolige oplysninger, hvor det kan overhøres eller aflæses af tredjepart. Medarbejderne må ligeledes ikke benytte fortrolig information fra konkurrenter.

Interessekonflikt

Forretningsaktiviteter skal udføres i virksomhedens bedste interesse. Alle medarbejdere er ansvarlige for at undgå interessekonflikter ved at søge godkendelse fra den administrerende direktør før:

- der handles med familie eller tætte venner
- der udføres arbejde for en af koncernens konkurrenter.

Svindel

Alle medarbejdere er forpligtede til at meddele enhver mistanke om svindel i virksomheden til den administrerende direktør. Medarbejdere, som håndterer kreditorfakturaer, skal være opmærksomme på enhver form for phishing eller falske fakturaer. Enhver ændring i kreditorers bankoplysninger skal bekræftes telefonisk med den relevante kreditor.

Forretningsetik

Fair og lovlig konkurrence

RGS Nordic vil vinde på lige og rimelige vilkår – ingen aftale er god nok til at retfærdiggøre uetisk eller ulovlig opførsel. Ulovlig og konkurrencebegrænsende adfærd kan ikke blot skade vores forretning og ry, men også føre til alvorlige straffe for koncernen og den/de ansvarlige medarbejdere. I særligt alvorlige tilfælde kan det føre til fængsling af de ansvarlige personer. Derfor er alle medarbejdere forpligtede til at følge den relevante konkurrencelovgivning og RGS Nordics konkurrencepolitik. Det betyder, at:

- medarbejderne ikke må deltage i nogen form for prisfastsættelse eller markedsdeling
- medarbejderne ikke må dele markedsinformation om f.eks. priser, volumen eller omkostningsstruktur, med mindre handelsforeninger eller myndigheder tillader det.

Bestikkelse

RGS Nordic fordømmer korrupsion og bestikkelse, og det er således uacceptabelt, at en medarbejder:

- lover eller tilbyder bestikkelse af nogen form til offentlige embedsmænd
- anmoder, accepterer, lover eller tilbyder bestikkelse i nogen form for forretnings-sammenhæng.

Donationer

Det kan være gavnligt for RGS Nordics legitime interesser at engagere sig med politikere og regeringer. Det er dog ikke ensbetydende med, at politiske donationer er acceptable – og i visse lande kan det endda være ulovligt. RGS Nordic og medarbejderne i RGS Nordic må derfor ikke give politiske bidrag på vegne af koncernen, med mindre der er en skriftlig godkendelse fra RGS Nordic Group CEO.

Lokale eller nationale ikke-politiske sponsorater eller donationer kan gavne koncernens interesser, men donationer:

- skal altid være inden for specifikke rammer, der er godkendt af den administrerende direktør

- skal fremme koncernens og dens medarbejders interesser og være frit tilgængelig inden for koncernen
- må aldrig være direkte eller indirekte afhængige af en forretningstransaktion eller statslig afgørelse.

Underholdning og gaver

Underholdning og gaver kan være helt legitime og sædvanlig forretningssskik. Dog kan der være omstændigheder, hvor værdien overstiger et rimeligt beløb, eller hvor underholdning og gaver benyttes til at opnå urimelige forretningsmæssige fordele.

Virksomheden forventer, at alle medarbejdere udviser god dømmekraft i forbindelse med modydelse og/eller når der gives underholdning og gaver. Søg vejledning hos din nærmeste leder, hvis du bliver i tvivl om, hvorvidt underholdning eller gaver der gives eller modtages, er passende.

Hvidvask

Hvidvask er en alvorlig forbrydelse. Medarbejderne skal være på vagt over for usædvanlige betalinger eller transaktioner og må under ingen omstændigheder acceptere betalinger, som formodes at stamme fra kriminelle aktiviteter.

Menneskerettigheder

RGS Nordic udvider sin store opbakning til menneskerettighederne og værner dermed om de grundlæggende medarbejderrettigheder (se Medarbejdersektionen ovenfor), så de også omfatter en generel forpligtelse for vores leverandører, så de forpligter sig til at respektere beskyttelsen af de internationalt proklamerede menneskerettigheder, og vi opfordrer vores medarbejdere til at rapportere enhver form for brud på menneskerettighederne inden for koncernen eller hos vores leverandører.

Miljø og klima

RGS Nordic er forpligtet til:

- selv at overholde alle miljømæssige love, og også sikre, at vores leverandører forpligtiger sig til at overholde disse
- at forbedre udnyttelsen af ressourcer, heriblandt produktiviteten af materialer, energieffektivitet og formindske udledninger og spild
- at have fokus på miljø i forbindelse med udvikling af produkter og tjenester.