

Adfærdskodeks 2023

ahlsell



Inhold

Baggrund	3
Omfang og anvendelse	4
Forretningsetik	6
Menneskerettigheder	8
Arbejds miljø og sikkerhed	12
Miljø og kvalitet	14

Baggrund

Ahlsells mål er at være kundernes og leverandørernes indlysende valg, når det gælder køb og distribution af installationsprodukter, værktøj og forbrugsvarer. Ahlsell stræber efter at have branchens mest tilfredse kunder og det højeste medarbejderengagement samt at skabe bæredygtig og rentabel vækst.

Ahlsells mål er at være brancheførende inden for miljø og bæredygtighed og at tage et klart økonomisk og socialt ansvar. Bæredygtig virksomhed omfatter arbejde i flere dimensioner. Vi bestræber os bl.a. på at sælge mere bæredygtige produkter, foretage ansvarlige indkøb og minimere vores egen miljøpåvirkning.

Vores værdier – ansvarlighed, åbenhed og enkelhed – vejleder os i hverdagen. Sammen med vores adfærdskodeks, der opsummerer vores overordnede retningslinjer for ansvarlig adfærd, udgør de en ramme for, hvordan vi skal opføre os i vores daglige arbejde. Da vores forretningspartnere er en vigtig del af vores virksomhed, forventer vi, at også de respekterer og støtter vores værdier og vores adfærdskodeks.

Ahlsells adfærdskodeks er baseret på:

- FN's generelle menneskerettighedserklæring og relaterede FN-konventioner såsom FN's Konvention om Barnets Rettigheder
- ILO's Treparsklæring om Multinationale Virksomheder og Socialpolitik
- OECD's Retningslinjer for Multinationale Virksomheder
- FN's Global Compact
- ISO 14001 og ISO 9001

Den 23 maj 2023

Claes Seldeby
Koncerndirektør, Ahlsell AB

Omfang og anvendelse



Vores adfærdskodeks gælder for alle medarbejdere i Ahlsell-koncernen og for alle vores forretningspartnere. Vores adfærdskodeks bruges i forbindelse med vores evaluering af forretningspartnere.

Overholdelse af love

Adfærdskodeksen erstatter ikke lovgivning, og Ahlsell skal altid overholde de lovgivningsmæssige krav, bestemmelser og forordninger i de lande, hvor vi opererer. Vi stiller de samme krav til vores forretningspartnere. Hvis adfærdskodeksen og lovgivningen er i konflikt med hinanden, gælder lovgivningen. Hvis adfærdskodeksen sætter en højere standard end den eksisterende lovgivning, er det derimod adfærdskodeksen, som gælder.

Implementering og opfølgning på overholdelse

Ahlsell-koncernens administrerende direktør har det overordnede ansvar for implementering og overholdelse af Ahlsells adfærdskodeks. Landecheferne er ansvarlige for implementeringen og overholdelsen i deres land og segment.

Det er de enkelte medarbejders ansvar at sikre, at de forstår og overholder indholdet af adfærdskodeksen og de dertil relaterede dokumenter. Lederne er desuden ansvarlige for at sikre, at medarbejderne i forbindelse med den årlige medarbejdersamtale holdes ajour med de gældende politikker.

Vi overvåger løbende, at vores koncern overholder vores forpligtelser i adfærdskodeksen. Alle medarbejdere hos Ahlsell undervises hvert år i adfærdskodeksen, der ligeledes er en del af introduktionen for nyansatte.

Indberetning af manglende overholdelse

Hvis du mener, at Ahlsell ikke handler i overensstemmelse med adfærdskodeksen, eller at Ahlsells forretningspartnere ikke overholder vilkårene i adfærdskodeksen, opfordrer vi dig til at kontakte Head of Internal Control hos Ahlsell via webformularen, der findes under whistleblowing på www.ahlsell.com.

Kontrol af leverandører

Med accepten af Ahlsells adfærdskodeks lover leverandøren at følge alle relevante dele af denne. Leverandøren har selv ansvaret for at sikre, at dennes underleverandører overholder kodeksen. Leverandøren giver også Ahlsell ret til at kontrollere, at adfærdskodeksen overholdes gennem forskellige former for kontrolforanstaltninger og andre forholdsregler på stedet. Enhver mistanke om brud på Ahlsells adfærdskodeks skal håndteres med det samme.

Leverandører, der underskriver en aftale med Ahlsell, er ansvarlige for at implementere og overholde alle relevante dele af Ahlsells adfærdskodeks.

Forretningsetik



Ahlsells handlinger skal i alle situationer, uanset land eller marked, være præget af ansvar og respekt for kunder, leverandører, forretningspartnere og de lokalsamfund, hvor vi opererer.

Etisk adfærd og god forretningsskik er afgørende for vores udvikling og rentabilitet. Vi må kun overbevise vores forretningspartnere med kommercielle argumenter. Målet er at udvikle langsigtede stabile forretningsrelationer, hvor Ahlsell betragtes som en ansvarlig og professionel partner.

Fair konkurrence

Vi indgår aldrig kontrakter eller aftaler – hverken udtrykkeligt, implicit, mundtligt eller skriftligt – med en konkurrent vedrørende emner såsom prisfastsættelse, rabatter, kampagner, tilbud, salgsbetingelser eller salgsområde. Vi udveksler ikke følsomme markedsoplysninger med vores konkurrenter, hverken direkte eller gennem brancheorganisationer, leverandører eller kunder.

Bestikkelse

Bestikkelse og korrupsion samt alle andre former for korrupt adfærd er strengt forbudt. Hverken Ahlsell eller noget andet selskab, der handler på Ahlsells vegne, må love, tilbyde eller give betalinger, gaver eller andre ydelser, som kan påvirke eller opfattes som påvirkning af objektiviteten af en forretningsbeslutning eller myndighedsbeslutning. På tilsvarende vis må hverken Ahlsell eller andre selskaber, der handler på Ahlsells vegne, acceptere, modtage eller anmode om gaver eller andre ydelser.

Interessekonflikter

Interessekonflikter mellem Ahlsell og dennes forretningspartnere skal undgås. Eksempler på interessekonflikter er personlige økonomiske interesser, køb fra eller salg til familiemedlemmer eller nære venner. Vi sætter altid Ahlsells interesser over de personlige interesser.

Privatlivets fred

Ahlsell har forpligtet sig til at overholde strenge standarder for informationssikkerhed, privatlivets fred og gennemsigtighed. Vi prioriterer højt at beskytte og behandle data i overensstemmelse med gældende lovgivning om privatlivets fred.

Vi kan indsamle og behandle personoplysninger, f.eks. i form af kontaktoplysninger om personale i en virksomhed, med henblik på virksomhedsdrift. Fortrolige medarbejderoplysninger opbevares sikkert. Vi videregiver ikke oplysninger til selskaber uden for Ahlsell-koncernen, medmindre loven kræver dette.



Menneskerettigheder og arbejdsforhold

Menneskerettigheder skal beskyttes i hele værdikæden. Ansatte skal behandles retfærdigt, ligeværdigt og med respekt.

Due diligence

Ahlsell og dets leverandører skal udføre due diligence for ansvarlig forretningsadfærd. Dette indebærer at udføre risikovurderinger for at identificere potentielle negative påvirkninger på mennesker, samfund og miljø og for at stoppe, forebygge og reducere en sådan påvirkning. De iværksatte foranstaltninger skal overvåges og deres effekt evalueres og rapporteres til Ahlsell til enhver tid.

Foranstaltningerne kan kommunikeres af Ahlsell til de berørte. Hvis aktiviteter viser sig at forårsage eller bidrage til negativ påvirkning af mennesker, samfund eller miljø, vil vi stoppe aktiviteterne og søge at afhjælpe eventuel skade.

Børnearbejde

Alle børn¹ skal beskyttes mod økonomisk udnyttelse og udførelse af arbejde, der kan være skadeligt for barnets fysiske eller mentale sundhed eller påvirke barnets ret til uddannelse negativt.

Ahlsell accepterer ikke børnearbejde. Hvis det, på trods af Ahlsells forsøg på at undgå det, konstateres, at et barn fremstiller produkter, skal arbejdsgiveren handle ud fra, hvad der tjener barnets tarv bedst. Ahlsells forretningspartnere forventes at samarbejde om at nå frem til en tilfredsstillende løsning, som forbedrer det enkelte barns situation.



Tvangsarbejde

Der må ikke udføres nogen form for tvangs- eller straffarbejde. Medarbejderne skal kunne bevæge sig frit under deres ansættelsesforhold. Arbejdsgiver må ikke tilbageholde medarbejdernes personlige id-kort, rejседokumenter og andre vigtige personlige dokumenter for derved at forhindre de ansatte i at bringe deres ansættelsesforhold til ophør.

Ansvarfuld udvinding af mineraler

Konfliktmineraler² er mineraler fra højrisikoområder og områder berørt af konflikter, hvor udvindingen direkte eller indirekte bidrager til finansiering af væbnede grupper, der med stor sandsynlighed begår alvorlige krænkelse af menneskerettighederne.

Ahlsell har forpligtet sig til en etisk forsvarlig udvinding af de mineraler, der anvendes i vores produkter, og vi samarbejder med vores leverandører om at udvikle processen for ansvarlig indkøb af mineraler. Desuden er vi forpligtet til at gøre det muligt for vores kunder at overholde deres oplysningsforpligtelser.

Foreningsfrihed og kollektive forhandlinger

Ahlsell respekterer sine ansattes ret til at organisere sig, eller til ikke at organisere sig, i fagforeninger og forhandle kollektivt eller individuelt i overensstemmelse med lokale love. Ingen medarbejder må udsættes for chikane eller repressalier under udøvelsen af denne ret.

¹ Et barn er i denne sammenhæng en person under 15 år. Hvis relevant national lovgivning foreskriver en højere alder, er det den alder, der gælder.

² Udtrykket "konfliktmineraler" henviser til tin, tantal, wolfram og guld og bruges blandt andet af EU, OECD og FN. Læs mere på www.responsiblemineralsinitiative.org

Ansættelseskontrakter, ansættelsesvilkår, arbejdstimer og godtgørelse

Arbejdstiden skal overholde den nationale lovgivning. De ansatte skal betales den minimumsløn, der gælder i henhold til lokale love og bestemmelser. Overtid skal honoreres med overtidsbetaling. Lønninger skal udbetales regelmæssigt. Lønfradrag skal være gennemskuelige og må aldrig bruges som disciplinær afstraffelse.

Alle medarbejdere skal have en skriftlig, forståelig og juridisk bindende ansættelseskontrakt. Arbejdsgiver må ikke systematisk gøre brug af deltidsansættelse, tidsbegrænset ansættelse eller løsarbejdere, praktikanter eller falske lærepladser for at kunne betale lavere lønninger og give færre medarbejdergoder.

Medarbejdere på barselsorlov må ikke afskediges eller trues med afskedigelse, ligesom de frit skal kunne vende tilbage til deres tidligere beskæftigelse til samme løn og med de samme medarbejdergoder.

Alle medarbejdere skal have adgang til rent drikkevand og rene toiletforhold, der passer til antallet af medarbejdere. Når der tilbydes logi, skal dette være egnet til formålet og leve op til de krav, der står beskrevet herover.



Mangfoldighed og ligestilling

Ahlsell værdsætter og fremmer mangfoldighed og lighed mellem kønnene. Vi har forpligtet os til at opretholde et miljø baseret på respekt for individets unikke karakter og ligeværd og til at realisere det fulde potentiale hos alle ved at fremme en inkluderende kultur. Hvis det er nødvendigt skal der træffes foranstaltninger for at opnå lige rettigheder og lige muligheder på arbejdspladsen, uanset etnicitet, køn, kønsidentitet, funktionsnedsættelse, religion eller tro, seksuel orientering og alder.

Diskrimination, chikane og hård eller umenneskelig behandling

Ahlsell tager afstand fra alle former for diskrimination, chikane og krænkende forskelsbehandling og skal arbejde aktivt på at bekæmpe diskrimination på dette grundlag. Alle hændelser med diskrimination og chikane skal adresseres og afhjælpes hurtigst muligt under hensyntagen til den forurettede.

Fysisk misbrug eller straf, eller trusler om fysisk misbrug, seksuel eller anden chikane og verbal mishandling, samt andre former for intimidering, er forbudt.



Arbejds miljø og sikkerhed



Ahlsell arbejder systematisk for et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Risici som kan medføre ulykker eller påvirke helbredet, skal straks håndteres.

Arbejds miljø

Vores arbejdsmiljøaktiviteter er baseret på den nationale lovgivning i de lande, vi driver virksomhed i. For Ahlsell betyder et sikkert arbejdsmiljø f.eks. proaktiv risikostyring, kompetence til at udføre arbejdsopgaver sikkert, åben dialog, løbende forbedringer, rene arbejdspladser, sikre produktionsmaskiner samt at instruktionerne om personligt beskyttelses- og arbejdsudstyr efterleves. Ahlsell arbejder med holdninger og adfærd, for at opnå en god sikkerhedskultur.

Farligt materiale og udstyr skal opbevares, håndteres og transporteres i overensstemmelse med gældende lovgivning. Nøddugange skal være tydeligt markeret. Udgange må ikke blokeres og skal være godt oplyste. Alle medarbejdere skal informeres om sikkerhedsforanstaltninger, såsom nøddugange, brandslukkere, førstehjælpsudstyr og andre livreddende foranstaltninger.

Alkohol- og/eller stofmisbrug

Ahlsell bestræber sig på at undgå arbejdseksklusion og påtager sig et ansvar for at skabe et samfund uden stof- og alkoholmisbrug. I arbejdet med at skabe sikre og trygge arbejdspladser er det nødvendigt at gøre en indsats for at forebygge og forhindre negative konsekvenser af skadeligt misbrug. Ahlsell har nultolerance over for alkohol og andre stoffer i arbejdstiden. Formålet er at forhindre dårligt helbred, ulykker og skadelig brug.



Miljø og kvalitet



Ahlsell arbejder aktivt for at reducere miljøpåvirkningen fra vores virksomhed, med fokus på produkter, transport, energiforbrug og genbrug.

Ahlsell tager hensyn til kvalitet og miljø i hele vores forretning. Det er et minimumskrav at overholde de lovbestemte miljøkrav, som gælder i de respektive forretningslande. Ahlsell understøtter og fremmer bæredygtig innovation, for at leve op til kundernes forventninger.

Interessenternes forventninger tages i betragtning, hvad angår kvalitets- og miljømæssige spørgsmål. Dette betyder, at dialogen med kunderne, leverandørerne og andre partnere er en kilde til forbedring.

Dyrevelfærd

Dyrevelfærdslove og -bestemmelser skal overholdes.

Systematisk kvalitets- og miljøarbejde

Ahlsell er ISO 14001 og ISO 9001 certificeret, og vi forventer, at vores leverandører implementerer miljø- og kvalitetsstyringssystemer.

Produktindhold

Overvågning af dansk og europæisk lovgivning for tilladte stoffer eller brugen af farlige stoffer er en selvfølge. Ahlsell forventer og arbejder aktivt for at produkter og tjenester overholder etablerede lov- og sikkerhedskrav.

