



DS Ståprofil

www.ds-staalprofil.dk

Code of Conduct for forretningspartnere

2024





Forord af direktionen

DS Stålprofil (herefter omtalt som "virksomheden") lægger stor vægt på social og miljømæssig bæredygtighed i samarbejde med vores forretningspartnere, så vel som i hele forsyningskæden.

Vores fundament er menneskelighed, ansvar og engagement. Disse tre kerneværdier karakteriserer vores virksomhed og måden vi interagerer med vores kunder, forretningspartnere, leverandører og medarbejdere. Vores Code of Conduct fastlægger og konkretiserer vores principper og værdier samt definerer minimumstandarder for samarbejde med vores forretningspartnere.

Vores Code of Conduct er blandt andet baseret på følgende internationale vejledende principper og standarder:

- FN's Verdenserklæring om Menneskerettigheder (UN-UDHR)
- FN's Vejledende Principper for Menneskerettigheder og Erhvervsliv (UNGPs)
- Den Internationale Arbejdsorganisations (ILO) konventioner og retningslinjer om arbejds- og sociale standarder
- FN's Børnekonvention (UNCRC)
- FN's Kvindekonvention (UN-CEDAW)
- Organisationen for Økonomisk Samarbejde og Udvikling (OECD) Retningslinjer for Multinationale Virksomheder

Vi anerkender virksomhedernes ansvar for at respektere alle internationalt anerkendte menneskerettigheder, samt for at forhindre overtrædelse af menneskerettigheder, mens det er statens pligt at beskytte og sikre menneskerettigheder.

Dette Code of Conduct gælder for enhver virksomhed, der udvikler, producerer, udfører og/eller markedsfører varer eller tjenester for selskaber i DS Stålprofil. DS forpligter sine leverandører samt deres underleverandører og underentreprenører til at overholde følgende principper. De nationale og internationale love og forskrifter, der gælder i de respektive lande, hvor virksomheden opererer, samt de principper, der er indeholdt i dette adfærdskodeks, skal overholdes.

Af alle gældende regler skal den bedst egnede til opfyldelsen af beskyttelsesformålet altid følges. Dette Code of Conduct har ingen beskyttelsesvirkning for tredjepart og giver ikke tredjepart nogen krav mod DS.

Endvidere skal implementeringen og overvågningen af de ovennævnte standarder sikres ved en passende intern procedure. DS har ret til at kontrollere dette.

Morten Kaad
Co-CEO, DS Gruppen

Mike Flörke
Co-CEO, DS Gruppen

1. Arbejdskraft & menneskerettigheder

Virksomheden opretholder sine medarbejderes menneskerettigheder og behandler dem med værdighed og respekt. Dette gælder alle ansatte, herunder midlertidige medarbejdere og projektmedarbejdere, studentermedarbejdere og underleverandører.

1.1 Tilladte arbejdstimer

Virksomheden forpligter sig til at overholde de lovpligtige arbejdstidsregler, herunder overarbejde, pauser, hvile- og ferietider samt betalte sygedage og forældreorlov. Overarbejde udføres frivilligt af medarbejderne og er reguleret i ansættelseskontrakten eller en virksomhedsordning.

1.2 Ansættelsesforhold

Virksomheden ansætter sine medarbejdere på baggrund af dokumenterede ansættelseskontrakter i overensstemmelse med loven.

1.3 Passende løn

Virksomheden respekterer medarbejdernes ret til passende løn. Lønnen udbetales i overensstemmelse med lokal lovgivning, herunder love om mindsteløn, overarbejde og lovpligtige sociale ydelser.

Desuden skal lønniveauet afspejle medarbejdernes kvalifikationer og uddannelsesniveau. Lønnen skal også baseres på normal arbejdstid.

1.4 Arbejdssikkerhed og sundhed

Virksomheden sikrer et sundt og sikkert arbejdsmiljø ved at vurdere risici og træffe alle nødvendige foranstaltninger for at eliminere eller mindske disse risici. Den overholder nationale regler om arbejdsmiljø eller, hvis den nationale lovgivning er utilstrækkelig eller dårligt implementeret, internationale standarder.

1.5 Foreningsfrihed

Virksomheden respekterer medarbejdernes ret til at danne fagforeninger eller andre former for medarbejderforeninger og til at deltage i kollektive forhandlinger på en fri og demokratisk måde. Der må ikke ske forskelsbehandling af medarbejdere på grund af fagforeningsmedlemskab.

1.6 Forbud mod børnearbejde

Virksomheden ansætter ikke medarbejdere under den lovlige minimumsalder. Forretningspartnere overholder dette princip ved ikke direkte eller indirekte at ansætte børn under den lovlige minimumsalder, som ikke må være under 15 år, medmindre de undtagelser, som ILO anerkender, gælder.

1.7 Beskyttelse af mindreårige

Virksomheden forpligter sig til at overholde den nationale lov om ungdomsbeskyttelse og internationale standarder, såsom FN's Børnekonvention, hvis den ansætter mindreårige medarbejdere. Mindreårige må ikke arbejde om aftenen og om natten og må ikke udsættes for farlige, usikre eller usunde forhold, der bringer deres sundhed og udvikling i fare.

1.8 Frihed til at vælge arbejde

Virksomheden må ikke anvende nogen form for slaveri, tvangsarbejde, gældsslaveri, menneskehandel eller ufrivilligt arbejde, hverken fysisk, psykisk eller økonomisk.

Virksomheden giver sine medarbejdere ret til at forlade arbejdspladsen eller opsiges deres ansættelse i overensstemmelse med lovlige eller kontraktlige betingelser.

1.9 Ingen diskrimination

Virksomheden tilbyder lige muligheder og forhindrer enhver form for diskrimination mod medarbejdere. Især må ingen diskrimineres, udelukkes eller favoriseres på grund af etnisk oprindelse eller tilhørsforhold, religion, hudfarve, alder, køn, handicap, nationalitet, seksuel orientering, fagforeningsmedlemskab, politiske holdninger eller ægteskabelig status. Dette gælder især for medarbejderansættelse, uddannelse, fremmelse og løn.

1.10 Human behandling

Virksomheden forbyder enhver aktivitet eller trussel om overtrædelser af menneskerettigheder mod medarbejdere. Dette omfatter seksuel chikane, seksuelt misbrug, fysisk afstraffelse, mental eller fysisk tvang samt verbale overgreb og mobning.

2. Sundhed & Sikkerhed

Virksomheden er forpligtet til at opretholde et arbejdsmiljø, der sikrer medarbejdernes sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

2.1 Sikkerhed på arbejdet

Virksomheden overholder alle relevante regler for at beskytte medarbejdernes sundhed og sikkerhed. Hvis medarbejderne udsættes for potentielle sikkerhedsrisici, sikrer virksomheden, at der træffes passende modforanstaltninger for at beskytte sundheden og sikkerheden.

2.2 Reguleret nødberedskab

Virksomheden forpligter sig til at yde nødberedskab, der omfatter et alarmsystem, medarbejderuddannelse, passende brandalarmer og slukningsudstyr samt hensigtsmæssige evakueringsordninger.

2.3 Forebyggelse af arbejdsulykker og erhvervssygdomme

Virksomheden træffer effektive foranstaltninger for at forhindre potentielle ulykker, skader og sygdomme, som medarbejderne måtte pådrage sig under eller i forbindelse med deres arbejde..

2.4 Forebyggelse af farer

Virksomheden identificerer, overvåger og kontrollerer kontakt med f.eks. biologiske, kemiske, fysiske eller ergonomiske risici for at forhindre overeksponering for arbejdsmaterialer. Hvis farer ikke kan elimineres ved hjælp af passende kontrol- og modforanstaltninger, stilles der passende beskyttelsesudstyr til rådighed.

2.5 Kompensation for fysisk krævende arbejde

Virksomheden identificerer, vurderer og overvåger potentielle farer ved fysisk krævende arbejde. Dette omfatter f.eks. manuel transport af materialer, tunge løft, meget gentagende arbejde samt stående arbejde i lange perioder eller arbejde, der kræver stor fysisk styrke. Hvis farer ikke kan elimineres tilstrækkeligt, skal der installeres passende modforanstaltninger og beskyttelsesordninger.

2.6 Maskinsikring

Virksomheden identificerer, vurderer og overvåger eventuelle farer, der kan opstå på grund af sikker-

hedsrisici ved maskiner. Hvis risici ikke kan elimineres tilstrækkeligt, skal passende beskyttelsesordninger og låse installeres og vedligeholdes i overensstemmelse hermed.

2.7 Medarbejderinformation om sundhed og sikkerhed

Virksomheden giver medarbejderne mulighed for at deltage i sundheds- og sikkerhedstræning. Derudover kommunikeres information relateret til sundheds- og sikkerhedsspørgsmål til alle medarbejdere.

3. Miljø- & klimabeskyttelse

Virksomheden er altid bevidst om sit ansvar over for miljøet og har ambitionen om at beskytte miljøet på lang sigt og dermed bevare det for fremtidige generationer.

3.1 Ressourceforbrug & undgåelse af miljøforurening

Virksomheden forfølger målet om at undgå og reducere de miljømæssige konsekvenser af sine forretningsaktiviteter så vidt muligt. De lokalt og internationalt gældende miljøstandarder og love anerkendes og overholdes. Dette omfatter at undgå eller løbende reducere skadelige miljøpåvirkninger fra forbruget af ressourcer (herunder vand og energi), emissioner af drivhusgasser og luftforurenende stoffer samt spredning af jord og vand.

3.2 Farlige stoffer

Virksomheden skal sikre, at stoffer, der udgør en sundhedsrisiko, er korrekt mærket, og at deres håndtering, transport, opbevaring, genbrug og bortskaffelse er garanteret på en sikker måde.

3.3 Dyrevelfærd

Virksomheden forpligter sig til fuldt ud at overholde de respektive nationalt gældende love om dyrevelfærd og beskyttelse.

3.4 Produktets livscyklus

Virksomheden tager ansvar for hele produktets livscyklus og dermed for den miljøvenlige udvikling og fremstilling af sine produkter samt deres transport, brug og bortskaffelse.

3.5 Miljøtilladelser

Virksomheden sikrer, at alle nødvendige miljøtilladelser og godkendelser er på plads og overholdes i deres nuværende versioner for altid at sikre lovlige overholdelse.

3.6 Klimabeskyttelse

Virksomheden støtter aktivt langsigtet klimabeskyttelse, f.eks. ved at øge energieffektiviteten eller producere eller købe energi fra vedvarende energikilder.

3.7 Reduktion af emballageaffald

Virksomheden lægger vægt på brugen af miljøvenlig emballage. Til dette formål skal emballage undgås, hvor det er muligt, reduceres eller forbedres med hensyn til dens miljøpåvirkning. Affald skal undgås, bortskaffes ansvarligt og, hvis det er muligt, genanvendes.

4. Retfærdig markedsadfærd

Virksomheden er opmærksom på de følgende etiske standarder og tilpasser sine forretningsaktiviteter derefter.

4.1 Etisk forretning

Virksomheden overholder nationale og internationale love og handler etisk korrekt. Etisk korrekt handling er i overensstemmelse med generelle principper og anstændig adfærd. Virksomheden tolererer ikke nogen form for korruption, afpresning, underslæb eller bestikkelse. Dette omfatter enhver form for ulovlige, umoralske og uærlige handlinger. Virksomheden er også meget omhyggelig med ikke at blive involveret i hvidvaskning af penge.

4.2 Adfærd i konkurrence

Virksomheden forpligter sig til retfærdig konkurrence og overholder gældende konkurrencelove og -regler. Der indgås ikke konkurrencebegrænsende aftaler med konkurrenter, leverandører eller kunder. Virksomheden udnytter ikke en fordelagtig markedsposition i forhold til andre markedsdeltagere.

4.3 Klagemekanisme

Virksomheden forpligter sig til at stille en klagemekanisme til rådighed til forebyggelse, undersøgelse, afhjælpning og afbødning af skade på medarbejderne. Der skal træffes passende afhjælpende foranstaltninger, når man bliver opmærksom på en overtrædelse af kravene i virksomhedens Code of Conduct. I tilfælde af overtrædelser begået af DS, står whistleblower-systemet til rådighed for forretningspartneren under [følgende link](#). Virksomheden skal videregive modtaget information fra os om tilgængeligheden af klagemekanismen til sine medarbejdere.

4.4 Databeskyttelse & datasikkerhed

Virksomheden forpligter sig til at overholde retten til informationsselvbestemmelse, beskyttelsen af personoplysninger og sikkerheden af alle forretningsoplysninger i overensstemmelse med lovkrav og gældende databeskyttelses- og informationssikkerhedslove i alle forretningsprocesser.

4.5 Interessekonflikter

Virksomheden handler upartisk og objektivt. Den lægger stor vægt på at sikre en streng adskillelse af private interesser fra virksomhedens interesser. Private interesser må ikke forfølges til skade for virksomheden.





DS Ståprofil

www.ds-staalprofil.dk

DS Ståprofil A/S · Andrupvej 9 · DK-9500 Hobro
www.ds-staalprofil.dk