

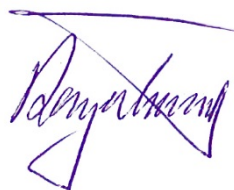
HYTOR

Code of Conduct

HYTORs Code of Conduct oplister de standarder, som gælder for vores forretningsadfærd. HYTORs aktiviteter sker i overensstemmelse med gældende nationale love og regler i alle lande, hvor vi opererer. Vi søger hele tiden at forbedre vores etiske, sociale og miljømæssige adfærd.

Vores mål er at mindske vores aktiviteter påvirkning af miljøet, sørge for vores medarbejderes sundhed og sikkerhed, sikre retfærdig og rettidig aflønning af vores arbejdsstyrke og opføre os hæderligt i forbindelse med vore aktiviteter.

HYTOR forventer, at alle ansatte respekterer og lever op til HYTORs Code of Conduct. HYTOR forventer også, at alle de forretningspartnere, som udfører arbejde for HYTOR og leverer udstyr og tjenesteydelser, vil bidrage til vore bestræbelser for at fremme ansvarlig praksis på tværs af hele forsyningskæden. Vi ser frem til, at vort samarbejde vil føre til gensidig fremgang og succes.



Niels G. Langerhuus
Administrerende direktør

INDEKS

1. OVERHOLDELSE AF LOVKRAV	3
2. MILJØ	3
3. SUNDHED OG SIKKERHED.....	3
4. ARBEJDSPRAKSIS.....	3
5. ETIK.....	4
6. LEVERANDØRER TIL HYTOR	5

1. OVERHOLDELSE AF LOVKRAV

Ud over at overholde bestemmelserne i denne Code of Conduct, skal HYTOR også overholde alle nationale love og regler i de lande, hvor vi opererer.

Denne Code of Conduct er baseret på de generelle principper indeholdt i FNs verdenserklæring om menneskerettigheder (1948), den internationale konvention om civil- og politiske rettigheder (1966), den internationale konvention om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder (1966), de otte fundamentale ILO-konventioner og andre relevante internationale menneskerettigheds- og arbejdsstandarder.

2. MILJØ

HYTOR stræber efter at minimere vores aktiviteter uønskede påvirkninger af miljøet.

HYTOR skal rette sig efter alle de miljølove, som gælder i det land, hvor vi opererer og i denne forbindelse fremskaffe og vedligeholde de nødvendige registreringer, tilladelser og licenser. HYTOR har etableret ledelsessystemer dækkende de miljømæssige aspekter, som omfatter men ikke begrænser sig til:

- Brug af knappe naturressourcer, energi og vand
- Emissioner til luft og udledninger til vand
- Støj-, lugt- og støvemissioner
- Potentiel eller faktisk jordforurening
- Håndtering af farlige stoffer
- Håndtering af farligt og ufarligt affald.

Vores mål er til stadighed at fremme en bæredygtig miljømæssig udvikling.

3. SUNDHED OG SIKKERHED

Alle HYTORs medarbejdere får tilbudt et sikkert og sundt arbejdsmiljø, som omfatter men ikke begrænser sig til beskyttelse mod brand, ulykker og farlige kemikalier. HYTOR udstyrer sine medarbejdere med sikkerhedsudstyr og uddannelse for at sikre, at opgaverne udføres sundheds- og sikkerhedsmæssigt forsvarligt.

HYTOR sørger for ubegrænset adgang til drikkevand og hygiejniske toiletfaciliteter på arbejdspladsen. Fyldestgørende sundheds- og sikkerhedspolitikker og procedurer er iværksat.

4. ARBEJDSPRAKSIS

HYTOR respekterer medarbejdernes menneskerettigheder og behandler sine medarbejdere med værdighed og respekt. Vi overholder følgende krav angående arbejdspraksis:

FRIVILLIGT VALGT ANSÆTTELSE

HYTOR hverken deltager i eller drager fordel af nogen form for tvangsarbejde omfattende gældsarbejde, tvunget fængselsarbejde, slaveri, straffearbejde, eller menneskehandel. Arbejdere har ret til at søge alternativ beskæftigelse i hele deres ansættelsesperiode.

HYTOR afholder sig fra at tilbageholde sine medarbejders identitetskort, rejsedokumenter eller andre vigtige personlige papirer.

Alle medarbejdere har en skriftlig, forståelig og lovmæssigt bindende ansættelseskontrakt.

BØRNEARBEJDE

HYTOR vil ikke beskæftige sig med eller drage fordel af anvendelse af børnearbejde.

Minimumsalderen for ansættelse er 15 år eller den minimumsalder, som de nationale love i fremstillingslandet foreskriver, hvis denne er højere.

Mindreårige (under 18 år) må ikke ansættes til at udføre arbejde, der er farligt eller skadeligt for deres sundhed, sikkerhed eller moral.

IKKE-DISKRIMINATION

HYTOR diskriminerer ikke i aflønnings- eller ansættelsespraksis på grundlag af race, farve, køn, sprog, religion, politisk eller anden anskuelse, kaste, national eller social oprindelse, formueforhold, fødsel, tilhørsforhold til fagbevægelse, seksuel orientering, sundhedsstatus, familiemæssige forpligtelser, alder, handicap eller andre personlige karakteristika.

Ansættelse, aflønning, goder, uddannelse, forfremmelse, fagområde, ophør, pensionering eller andre ansættelsesrelaterede beslutninger skal baseres på relevante og objektive kriterier.

BEHANDLING AF MEDARBEJDERE

HYTOR behandler alle medarbejdere med respekt og værdighed. Medarbejdere er beskyttet mod handlinger så som fysisk, verbal, seksuel eller psykologisk chikane, udnyttelse eller trusler på arbejdspladsen, hvad enten dette begås af ledende medarbejdere eller kolleger.

FORENINGSFRIHED OG KOLLEKTIVE OVERENSKOMSTER

HYTOR respekterer medarbejderes nationale rettigheder til at tilslutte sig eller ikke tilslutte sig fagforeninger, søge repræsentation eller tilslutte sig arbejderorganisationer eller andre foreninger. Overenskomstansatte medarbejdere har ret til at forhandle kollektivt, og tillidsrepræsentanter vil ikke blive udsat for diskrimination.

Alle medarbejdere kan kommunikere åbent med ledelsen om arbejdsbetingelser uden at skulle frygte for repressalier, intimidering eller chikane.

AFLØNNING OG GODER

HYTOR overholder de lovmæssige minimumsstandarder eller branchens standarder for aflønning og goder alt afhængig af, hvilken der er størst. HYTOR sørger desuden for alle lovmæssigt påbudte goder, inklusiv sygesikring og social sikring.

Løn udbetales med lovligt betalingsmiddel og i henhold til ansættelseskontrakt.

Fradrag i lønnen skal være gennemskuelig og vil aldrig blive anvendt som et disciplinært middel.

ARBEJDSSTID OG FERIE

HYTOR overholder de nationale love og regler om arbejdstid.

Medarbejdere, inklusiv medarbejdere med deltidskontrakter, skal ikke forpligtes til at arbejde regelmæssigt mere end 60 timer om ugen (inklusiv overtid).

Medarbejdere har ret til mindst en fridag for hver 7-dages periode og gives rimelige pauser i arbejdstiden og tilstrækkelige hvileperioder mellem skift.

HYTOR yder medarbejdere betalt ferie i henhold til national lovgivning.

Medarbejdere, som ønsker at tage barselsorlov, vil ikke blive afskediget eller truet med afskedigelse. De skal have ret til at vende tilbage til deres tidligere arbejde til den samme løn og de samme goder.

5. ETIK

HYTOR vil optræde hæderligt ved udførelse af forretningsaktiviteter.

PRODUKTANSVAR

HYTOR vil udøve omhu i forbindelse med design, fremstilling og afprøvning af produkter, for at sikre sig mod produktfejl, som kan være livsfarlige og farlige for sundhed og sikkerhed for personer, som kan blive påvirket af det defekte produkt, eller produkter som har en uønsket virkning på miljøet.

FORRETNINGSINTEGRITET

HYTOR overholder alle love og regler om bestikkelse og forbudte forretningsmetoder, som er gældende i de lande, hvor HYTOR opererer.

Forretningspartnere skal afholde sig fra at tilbyde dyre gaver og ekstravagant underholdning til HYTORs ansatte i et forsøg på at øve indflydelse på forretningsmæssige beslutninger.

6. LEVERANDØRER TIL HYTOR

HYTOR giver fortrinsret til forretningspartnere, som deler vores forretningsværdier og praksis. Vi vil derfor evaluere og udvælge leverandører og underleverandører, som vil bidrage til vore bestræbelser på at leve op til standarderne i denne Code of Conduct.