

Rekal Svenska AB utvecklar, tillverkar och marknadsför disk- rengöring- och desinfektionssystem, för storförbrukare och professionell användning. Vår verksamhet styrs av marknaden och dess högt ställda hållbarhet- miljö- och kvalitetskrav.

Rekal strävar efter miljömässig, social och finansiell hållbarhet i sin verksamhet. Dessa tre dimensioner kompletterar och stöder varandra.

I enlighet med det vill vi verka för att de varor och tjänster som vi tillhandahåller är producerade under hållbara och ansvarsfulla förhållanden. Rekal förväntar sig därför att alla anställda förutom att efterleva tillämpliga lagar, regler och standarder ska leva upp till denna uppförandekod. Vi väljer också att i första hand arbeta med leverantörer som delar principerna i denna uppförandekod.

Uppförandekoden utgår från FN:s initiativ Global Compact och dess principer för företags sociala och miljömässiga ansvar och innefattar följande:

- FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna (1948),
- FN:s barnkonvention artikel 32,
- FN:s deklaration mot korruption,
- Internationella Arbetsorganisationens (ILO:s) kärnkonventioner om tvångsarbete, barnarbete, diskriminering och föreningsfrihet samt organisationsrätt (nr 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 och 182),
- Arbetsmiljölagstiftning enligt ILO 170 (om säkerhet vid användning av kemiska produkter), ILO 155 (om arbetskydd och arbetsmiljö), övrig arbetslagstiftning och miljöskyddslagstiftning som gäller i tillverkningslandet, samt
- Den arbetsrätt, inklusive lagstiftning om minimilön samt det socialförsäkringskydd som gäller i tillverkningslandet.

Mänskliga rättigheter

Rekal ska stödja och respektera mänskliga rättigheter

Rekal har ett ansvar för att respektera och främja de mänskliga rättigheterna både inom den egna verksamheten och i leverantörskedjan.

Rekal ska försäkra sig om att vi inte medverkar, direkt eller indirekt, till kränkningar av mänskliga rättigheter. Rekal ska inte dra nytta av kränkningar som begås av någon annan.

Rekal ska ha rutiner för att utvärdera risken för att vi genom vår verksamhet medverkar till kränkningar av de mänskliga rättigheterna.

Barnarbete

Ingen förekomst av barnarbete (ILO 138 och 182, FN:s barnkonvention artikel 32)

Med barnarbete avses all ekonomisk aktivitet som utförs av en person i skolpliktig ålder eller yngre. Ingen arbetstagare får vara under 15 år (eller 14 år om den nationella lagstiftningen tillåter detta), eller yngre än minimiåldern för arbete, om denna ålder överstiger 15 år.

Ungdomar mellan 15 och 18 år får arbeta med icke-farliga arbetsmoment, under förutsättning att de uppnått legal ålder för att arbeta samt har fullgjort nationell skolplikt.

Om barnarbete upptäcks ska Rekal agera utifrån barnets bästa samt hitta lämpliga lösningar i samråd med barnet och barnets familj.

Tvångsarbete

Ingen förekomst av tvångsarbete (ILO 29 och 105)

Med tvångsarbete avses arbete eller tjänster som utförs genom hot om straff eller liknande och som inte utförs på frivillig basis. Tvångsarbete, inklusive slavarbete, kontraktsarbete eller ofrivilligt fängelsearbete ska inte förekomma. Allt arbete ska vara frivilligt, och arbetstagaren ska ha rätt att sluta sitt arbete efter en rimlig uppsägningstid.

Ingen förekomst av diskriminering och trakasserier (ILO 100 och 111)

Med diskriminering avses åtskillnad av arbetstagare som inte grundar sig på meriter eller kvaliteter, utan innebär särbehandling på osakliga grunder. Rekal ska verka för mångfald och lika möjligheter i verksamheten. Diskriminering på grundval av etnisk tillhörighet, kön, civilstånd, graviditet, religion, socialt eller etniskt ursprung, nationalitet, funktionsnedsättning, politiska åsikter, fackligt engagemang eller sexuell orientering får inte förekomma.

Med trakasserier avses när arbetstagare utsätts för hård eller omänsklig behandling, däribland sexuella trakasserier eller någon form av psykisk eller fysisk bestraffning. Det får inte förekomma trakasserier i verksamheten.

Föreningsfrihet

Föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar (ILO 87 och 98)

Med föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar avses formaliserade och/eller icke formaliserade samarbeten för att främja och försvara egna intressen i arbetslivet och i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Rekal förväntas erkänna och respektera arbetstagares (och arbetsgivarens) rätt att organisera sig, ansluta sig till organisationer de själv önskar delta i, samt rätten att förhandla kollektivt. I länder där föreningsfriheten är begränsad eller under utveckling, ska Rekalns leverantörer medverka till att anställda får möta företagsledningen för att diskutera löne- och arbetsvillkor utan negativa konsekvenser.

Lagstiftning

Rekal ska uppfylla lokala lagar och föreskrifter i de länder där vi bedriver vår verksamhet.

Löner och arbetstider

Lön ska betalas direkt till arbetstagaren på överenskommen tid och till fullo. Rekal ska verka för att levnadslöner betalas till de anställda, och får i inget fall betala mindre än den nationellt/lokalt lagstadgade minimilönen. Övertidsersättning ska betalas ut och tydligt specificeras i lönebeskedet.

Arbetstagarna ska ha minst en vilodag i veckan. Veckoarbetstiden får inte överstiga de lagliga gränserna eller 60 timmar i veckan, inklusive övertid.

Ledighet, inklusive semester, helgdagar, sjukledighet och föräldraledighet ska ersättas i enlighet med nationell lagstiftning.

Arbetsmiljö

Arbetsmiljön ska vara säker och hygienisk (ILO 155 och 170)

Med säker och hygienisk arbetsmiljö avses att arbetstagaren skall, då den befinner sig på en plats som arbetsgivaren har direkt eller indirekt kontroll över, garanteras att vara fri från eller skyddas mot förhållanden som kan utgöra en fara för arbetstagarens fysiska och/eller psykiska hälsa. Arbetstagaren som arbetar i Rekal verksamhet ska erbjudas en säker och hälsosam arbetsmiljö där förebyggande åtgärder, som minimerar skador och hälsorisker ska vidtas.

Anställda ska få utbildning om de eventuella hälsorisker som arbetet kan medföra, inklusive brandsäkerhet, farliga arbetsmoment och första hjälpen. Rekal ska, så långt det är möjligt, tillhandahålla relevant skyddsutrustning och se till att information om hälsa och säkerhet finns lättillgänglig på arbetsplatsen.

Nödutgångar ska vara tydligt markerade och upplysta och får inte vara blockerade. Utrymningsövningar och testning av brandlarm ska genomföras regelbundet.

Miljö

Rekal ska bedriva sin verksamhet med hänsyn till miljön och följa lokal och nationell miljölagstiftning. Genom att ha rutiner för att identifiera, mäta och följa upp sin miljöpåverkan ska vi arbeta med att ständigt förbättra vår miljöprestanda och minimera resursförbrukning och utsläpp. Rekal ska sträva efter ett livscykelperspektiv avseende miljöpåverkan från produkter och tjänster, och ställa miljökrav på underleverantörer.

Antikorruption

FN:s deklaration mot korruption

Rekal ska inte direkt eller indirekt erbjuda eller ge otillbörlig betalning eller annan ersättning till någon person eller organisation i syfte att erhålla, behålla eller styra affärer eller få annan otillbörlig fördel inom ramen för sin verksamhet.

Rekal ska inte direkt eller indirekt begära eller acceptera någon form av otillbörlig betalning eller annan ersättning från tredje part som kan påverka objektiviteten vid affärsbeslut.

Efterlevnad

Öppenhet i leverantörskedjan är en förutsättning för att kunna verifiera att uppförandekoden efterlevs. Detta innebär att Rekal på begäran ska ge våra kunder eller våra kunders ombud tillträde till och insyn i vår verksamhet i sådan utsträckning som krävs för att kontrollera våra uppgifter.

Rekal ska göra sitt yttersta för att uppnå kraven i denna uppförandekod, inom den egna organisationen och i leverantörskedjan. Rekal ska ha rutiner för att identifiera och hantera risker för avvikelser samt följa upp om uppförandekoden efterlevs av våra leverantörer och den underliggande leverantörskedjan, och utifrån resultatet säkerställa att ett förbättringsarbete sker.

Rekals ledningsgrupp och chefer ansvarar för att implementera denna policy och informera sina medarbetare om deras rättigheter, skyldigheter och ansvarsområden samt att presentera innehållet och andemeningen i detta dokument. Rekals medarbetare ansvarar för att följa lagstiftning samt Rekals uppförandekod och policys. Uttryckligt eller underförstått godkännande av tvivelaktiga handlingar som strider mot uppförandekoden tolereras inte och kan resultera i disciplinära åtgärder.