

Code of Conduct

1. Gyldighedsområde

I EnviDan forventer vi, at alle medarbejdere:

- overholder den nationale lovgivning
- overholder og handler i henhold til EnviDans Code of Conduct
- gør leverandører bekendte med EnviDans Code of Conduct

Medarbejdere i EnviDan er:

- alle medarbejdere i [EnviDan Gruppen](#).

Leverandører er:

- leverandører i projektrelaterede sammenhænge

2. Introduktion

I EnviDan stiller vi krav til os selv, vores måde at drive forretning på og vores evne til at løfte et fælles ansvar. Grundet manglende lovgivning og andre kulturer ved vi dog, at vi især internationalt kan stå over for problemstillinger og udfordringer, som ikke løses fra dag til dag. At der rundt om i verden er forskellige syn på miljøet, mennesker samt livsvilkår og dermed også forskellige værdier, ønsker og behov.

EnviDans Code of Conduct er derfor vores styringsværktøj, som hjælper os med at identificere aktuelle samt mulige negative sociale, miljømæssige og økonomiske påvirkninger i de arbejdsrelaterede samarbejder vi indgår i, og i de projekter vi løfter for vores kunder. Vores Code of Conduct gør os opmærksomme og danner grundlag for forbedringer samt korrigerende og forebyggende handlinger i vores egen værdikæde samt hos vores samarbejdspartnere.

For at sikre at vi i EnviDan handler i henhold til internationalt anerkendte principper, bygger EnviDans Code of Conduct blandt andet på FN's menneskerettighedserklæring, en række ILO-konventioner om arbejdstagerrettigheder, Agenda 21 og FN's anti-korruptionskonvention.

Hertil understøtter EnviDan FN's 17 verdensmål for bæredygtig udvikling, og i EnviDan stiller vi krav til at verdensmålene aktivt indtænkes i vores samarbejder og projektløsninger. Således indgår verdensmålene som en naturlig del af det daglige arbejde og vores løsninger.

3. Konsekvenser

Vi ved, at vi især internationalt kan møde modstand og brud på vores Code of Conduct grundet manglende lovgivning, andre kulturer samt anden viden og forståelse. Vi løfter ikke vores ansvar ved at vende ryggen til

og afbryde samarbejdet, når der opstår problemer, men derimod gennem relationer til medarbejdere og samarbejdspartnere. Relationer, hvor respekt og forståelse for hinanden og andre kulturer, udveksling af viden samt en løbende udvikling og forbedring af samarbejdet, er i centrum.

Vi bestræber os derfor på løbende at udvikle medarbejderens og samarbejdspartnerens bevidsthed og adfærd til at medtænke hensynet til mennesker, miljø og økonomi i projektafviklingen.

I særligt grove tilfælde og ved manglende fremdrift i samarbejdet vil EnviDan afbryde samarbejdet øjeblikkeligt. Dette vil ligeledes gøre sig gældende såfremt medarbejdere i EnviDan forbyder sig mod vores Code of Conduct.

4. Kommunikation

Åben dialog og samarbejde er prioriterede fokusområder i EnviDans arbejde med Code of Conduct. Vi bestræber os på at gøre alle medarbejdere samt samarbejdspartnere bevidste om vores fælles ansvar, og vi opfordrer til en løbende dialog om problemstillinger, udfordringer og succes historier.

4.1 Intern

Alle medarbejdere i EnviDan skal til alle tider have adgang til og være bekendte med EnviDans Code of Conduct. Det betyder:

- at alle medarbejdere skal kunne tilgå Code of Conduct på intranettet
- at alle medarbejdere ved, hvem de kan henvende sig til ved tvivlsspørgsmål eller forståelses- og anvendelsesproblemer

4.2 Ekstern

Alle samarbejdspartnere skal have adgang til og være bekendte med EnviDans Code of Conduct. Det betyder:

- at alle samarbejdspartnere kan tilgå Code of Conduct på EnviDans hjemmeside
- at alle samarbejdspartnere ved, hvem de kan henvende sig til ved tvivlsspørgsmål eller forståelses- og anvendelsesproblemer

5. EnviDans Code of Conduct

5.1 Menneskerettigheder og arbejdstagerrettigheder

EnviDans arbejde med menneske- og arbejdstagerrettigheder bygger på principperne i FN's menneskerettighedserklæring samt en række ILO-konventioner om arbejdstagerrettigheder.

I EnviDan støtter og respekterer vi internationalt anerkendte menneskerettigheder.

Vi mener, at alle mennesker har rettigheder. Ret til ordentlige ansættelses- og arbejdsforhold, ret til at føle sig trygge samt at blive behandlet med respekt og værdighed.

Vi forventer derfor, at alle medarbejdere i EnviDan samt vores samarbejdspartnere:

- Som minimum overholder den nationale lovgivning.
- Anerkender og respekterer de i punkt 5.1.1-5.1.7 opstillede menneske- og arbejdstagerrettigheder.

5.1.1 Ansættelsesforhold

Løn og kontrakt

- Løn skal udbetales i henhold til lokal lovgivning om mindsteløn, løn for overarbejde og lønudbetaling.
- Alle medarbejdere skal som minimum aflønnes med en regelmæssig udbetalt leveløn, som sikrer medarbejderen og pårørende en rimelig levestandard.
- Alle medarbejdere har ret til en fast og bindende ansættelseskontrakt.

Arbejdstid

- Den lokale lovgivning om arbejdstid skal overholdes.
- En normal arbejdsuge må ikke være på mere end 48 timer.
- Overarbejde bør være frivilligt og skal begrænses til 12 timer om ugen i en kortere periode.
- For hver syv-dages arbejdsperiode har medarbejderen krav på mindst 24 timers hviletid.
- Alle medarbejdere har hver fjerde time ret til en halv times pause fra arbejdet.

Ferie og orlov

- Alle medarbejdere har ret til ferie og orlov i henhold til den lokale lovgivning.
- Gravide og medarbejdere på barsel må ikke afskediges.

5.1.2 Arbejdsforhold

Sikkerhed og sundhed

- Det er arbejdsgiverens pligt at sikre, at arbejdsmiljøet som minimum lever op til den nationale lovgivning.
- Alle medarbejdere skal beskyttes mod sikkerheds- og sundhedsrisici i forbindelse med udførelsen af deres arbejdsfunktioner.
- Ingen medarbejdere må udsættes for skadelige påvirkninger i forbindelse med udførelsen af deres arbejdsfunktioner.
- Alle medarbejdere skal være udstyret med sikkerhedsudstyr, og arbejdsgiveren skal sikre, at udstyret bliver anvendt hvor lovgivningen foreskriver dette.
- Alle medarbejdere skal være uddannet og/eller oplært i det arbejde, de udfører.

Hygiejne og mad

- Alle medarbejdere skal have adgang til sunde og hygiejniske toiletfaciliteter.
- Alle medarbejdere skal tilbydes hygiejnisk og sund opbevaring samt indtagelse af mad.

- Alle medarbejdere skal til alle tider have adgang til sundt drikkevand.

Sygdom og vaccinationer

- Alle medarbejdere har ved akut lægebehov ret til at konsultere en læge i arbejdstiden.
- Medarbejderen har krav på erstatning ved varige mén som følge af arbejdsulykker.
- Alle medarbejdere skal vaccineres i henhold til national lovgivning og lokale retningslinjer.

Særlige behov

I EnviDan er der plads til medarbejdere med særlige behov. Der tages hensyn til medarbejdere med særlige behov i relation til tilrettelæggelse af arbejdet. Særlige behov kan være af mental, fysisk eller religiøs karakter mv.

- Det er arbejdsgiverens pligt at sikre at alle medarbejdere med særlige behov, uanset årsagen, imødekommes bedst muligt i tilrettelæggelsen af arbejdet.
- Det er den enkelte medarbejders ansvar at oplyse arbejdsgiveren om særlige behov, såfremt medarbejderen ønsker at arbejdsgiveren tager hensyn hertil i tilrettelæggelsen af arbejdet.
- Medarbejderens fravær, grundet særlige behov, skal ske under hensyntagen til arbejdets udførelse.

5.1.3 Tvangsarbejde og afstraffelse

EnviDan tolererer ingen form for tvangsarbejde eller fysisk og psykisk afstraffelse.

Tvangsarbejde er arbejde, der udføres ufrivilligt eller under trussel om straf.

Tvunget overarbejde

- Ingen medarbejdere må tvinges til at udføre overarbejde ved eksempelvis at blive låst inde eller truet med at blive trukket i løn, fysisk afstraffelse eller at blive fyret.

Menneskehandel og fri bevægelighed

- EnviDan tolererer ingen form for slaveri eller trafficking, hvor mennesker bortføres og rekrutteres på baggrund af trusler, vold eller gældsafvikling.
- Alle medarbejdere skal have fri bevægelighed og må ikke tilbageholdes ved inddragelse og tilbageholdelse af ID-papirer.

Vold og chikane

- EnviDan tolererer ikke fysisk og psykisk afstraffelse af medarbejdere, og alle medarbejdere skal beskyttes mod enhver form for fysisk samt psykisk vold, trusler og seksuel chikane.
- Ved brud på disciplinærregler må sanktioner i form af bøder eller fratrækning i løn ikke anvendes.

5.1.4 Seksuelle ydelser

EnviDan tolererer ingen form for deltagelse i eller køb af seksuelle ydelser i arbejdsøjemed.

Med seksuelle ydelser menes købesex, strip, massage & escorte, andet pornografisk materiale, internetperformances mv.

- Alle medarbejdere i EnviDan er forpligtet til at tage afstand fra køb og/eller deltagelse i seksuelle ydelser i arbejdsøjemed.
- Alle medarbejdere i EnviDan er forpligtet til at tage afstand fra køb og/eller deltagelse seksuelle ydelser som foretages af kunder, samarbejdspartnere og leverandører.
- Alle medarbejdere i EnviDan er forpligtet til at orientere nærmeste foresatte i EnviDan om overtrædelser af disse forhold.

5.1.5 Diskrimination

Diskrimination af medarbejdere ved ansættelse, beskæftigelse eller afskedigelse tillades ikke.

- Alle grupper af medarbejdere skal behandles lige og må ikke blive udsat for diskrimination i forhold til religion, nationalitet, politisk anskuelse, kaste, seksuelle orientering, familiemæssige forpligtelser, tilhørsforhold til en fagforening, alder, køn eller handicap.
- Løn, godtgørelser og goder skal være ens for arbejde af samme værdi.
- Medarbejdere må ikke tvinges til at handle imod deres religion, politisk anskuelse, kaste, seksuelle orientering, familiemæssige forpligtelser samt tilhørsforhold til fagforening.

5.1.6 Forenings- og ytringsfrihed

Alle medarbejdere skal uden frygt for repressalier have ret til forenings- og ytringsfrihed.

- Alle medarbejdere har ret til at organisere sig og/eller tilslutte sig en forening efter eget valg til at varetage medarbejderens ansættelsesrettigheder.
- Arbejdsgiveren må ikke påvirke medarbejderen til at vælge en bestemt fagforening.
- Foreningsrepræsentanter skal have adgang til arbejdspladsen og mulighed for åben dialog med medarbejderen.
- Hvis foreningsfriheden er begrænset ved lov i det pågældende land, skal arbejdsgiveren sikre åbne kommunikationskanaler samt mulighed for forhandlinger mellem arbejdsgiver og medarbejdere på anden vis.
- Alle medarbejdere har ret til kollektive forhandlinger og er berettiget til at udtrykke deres mening om arbejdsforhold gennem åben dialog.
- Arbejdsgiveren forpligter sig til at reagere på eventuelle indsigelser og forhandlinger.
- Alle medarbejdere har pligt/ret til at ytre sig uden konsekvens for ansættelsesforhold eller karriere hvis medarbejderen oplever overskridelser af lovgivningsforhold, overenskomster, Code of Conduct, korrupsionsforhold samt samarbejdspartneres og kunders ageren mv.
- Ytringer om mulige overskridelser søges i videst muligt omfang afklaret internt i organisationen arbejdsgiveren og medarbejderen imellem.
- Medarbejderens ytringer kan ske til nærmeste leder (over den person som henvendelsen vedrører), Bestyrelsesformand, Direktør, HR-organisation, arbejdsmiljørepræsentant, VG/FK m.fl.

5.1.7 Børnearbejde

I EnviDan tolererer vi ingen former for tvangs- eller slavearbejde, psykisk- eller fysisk afstraffelse samt salg, økonomisk udnyttelse eller misbrug af børn.

Børnearbejde defineres her som arbejde udført af børn op til 18 år, og som går ud over barnets helbred, udvikling og/eller skolegang.

Det er ikke EnviDans ønske, at børn presses ud i arbejde, men vi må erkende, at det i nogle lande kan være en nødvendig forudsætning for overlevelse og et bedre liv. Ved at forbyde børn at arbejde, risikerer vi, at barnet ender i en langt værre situation. At barnets familie sulter, eller at barnet skubbes ud i værre og ofte skjulte erhverv, hvor barnet udnyttes, og ingen varetager barnets rettigheder. Dette vil vi ikke bidrage til.

I EnviDan mener vi derfor ikke, at et totalt forbud mod, at børn arbejder er den mest ansvarlige løsning. Vi vil i stedet sikre, at barnets familie ikke mister en livsvigtig indtægt, samtidig med, at barnet i videst muligt omfang får lov til at være barn og udvikle sig.

Arbejdsgiveren forpligter sig derfor til at føre skarpt tilsyn med barnet, at beskytte barnet samt at sætte barnets tarv i centrum.

- Hvis den nationale lovgivning tillader det, må børn i alderen 12-15 år udføre let og simpelt arbejde et par timer om dagen.
- Barnet skal sikres en ordentlig løn.
- Barnet skal beskyttes mod farligt og sundhedsskadeligt arbejde.
- Arbejdet må ikke skade barnets helbred og udvikling.
- Arbejdet må ikke forhindre barnets mulighed for skolegang og uddannelse.
- Børnearbejdere må ikke afskediges uden yderligere foranstaltninger og uden at sikre de bedst mulige vilkår for barnet fremadrettet.
- Hvis muligt skal et ældre familiemedlem tilbydes arbejdet i stedet for barnet.

5.2 Samarbejdspartnere og kunder

EnviDan indgår i mange forskellige samarbejder og partnerskaber og løser mange forskellige opgaver for en lang række kunder, herunder kommuner, forsyninger og industrier.

Vi er derfor i EnviDan forpligtet til løbende at overveje om det er hensigtsmæssigt at indgå i disse samarbejder og partnerskaber og om det er hensigtsmæssigt i forhold til image og i overensstemmelse med god forretningsførelse at løse opgaver for alle type kunder.

Vi sætter derfor krav til, at alle medarbejdere i EnviDan:

- tager stilling til om det er hensigtsmæssigt at indgå i det givne samarbejde med den/de øvrige parter
- tager stilling til om det er hensigtsmæssigt at indgå i det givne samarbejde med den aktuelle kunde
- ved tvivl om hensigtsmæssigheden af det givne samarbejde foreligger sagen for den nærmeste foresatte, som kan hjælpe med afklaringen af dette, om nødvendigt på det øverste ledelsesniveau

5.3 Miljø

EnviDans indsats i forhold til miljømæssige påvirkninger og udfordringer tager afsæt i og bygger på principperne i den internationale erklæring og handlingsplan, Agenda 21.

I EnviDan ønsker vi at være et miljøflagskib, som bidrager til bedre livsbetingelser for mennesker, planter og dyr i såvel Danmark som internationalt.

I EnviDan forpligter vi os derfor til at tage et fælles ansvar og at integrere hensynet til miljøet i vores overordnede strategi, vores rådgivning samt vores daglige arbejde og adfærd.

Vi bestræber os på at minimere påvirkninger, at forebygge miljø- og klimaproblemer samt at fremme bæredygtig udvikling og miljøvenlige løsninger.

Vi forventer derfor, at alle medarbejdere i EnviDan samt vores samarbejdspartnere:

- Som minimum overholder den nationale lovgivning.
- Anerkender og respekterer de i punkt 5.3.1-5.3.2 opstillede miljøkrav.

5.3.1 Beskyttelse af miljøet og klimaet

Der skal løbende foretages en vurdering af miljø- og klimapåvirkninger i alt, hvad vi foretager os med henblik på at afdække muligheder for reduktion.

Aktiviteter skal iværksættes for at identificere og minimere negative miljøpåvirkninger. Herunder forbruget af ressourcer med særligt fokus på ikke fornybare ressourcer, emissioner til omgivelserne og at anvende den bedst tilgængelige teknologi (BAT).

5.3.2 Industrielle ulykker og udslip

Det omgivende samfund skal informeres om sikkerheds- og sundhedsproblemer ved ulykker samt udslip og kompenseres for eventuelle gener.

5.4 Anti-korruption

EnviDans holdning til anti-korruption tager afsæt i principperne i FN's anti-korruptionskonvention. EnviDans anti-korruptionspolitik er nærmere beskrevet på ConnectED (indsættes: link til anti-korruptionspolitik på ConnectED).

I EnviDan støtter vi international korruptionsbekæmpelse.

I EnviDan forventer vi derfor, at alle medarbejdere samt samarbejdspartnere undgår alle former for indflydelse, der uretmæssigt påvirker holdninger, beslutninger og adfærd samt overholder de i pkt. 5.4.1-5.4.5 opstillede anti-korruptionskrav.

5.4.1 Bestikkelse og gaver

Pengebeløb og gaver skal modtages og gives i henhold til EnviDans retningslinjer. Pengebeløb og gaver med det formål at påvirke beslutningsprocesser må ikke gives eller modtages.

5.4.2 Mandatsvig, underslæb og bedrageri

Uretmæssig tilegnelse eller misbrug af betroede midler som penge og ejendom må ikke finde sted.

Personer eller organisationer må ikke vildledes til at handle uhensigtsmæssigt og imod eget ønske for at fremkalde et uberettiget økonomisk tab.

5.4.3 Afpresning

Der må ikke udøves magt i form af tvang, vold eller trusler.

5.4.4 Interessekonflikter og favorisering

Interessekonflikter der påvirker den professionelle arbejdsindsats uhensigtsmæssigt bør undgås.

Venner og familie må ikke tilgodeses uden en vurdering af evner, egenskaber og faglige kompetencer.

5.4.5 Økonomisk kriminalitet

I EnviDan tolererer vi ingen former for økonomisk kriminalitet, herunder bevidst skatteunddragelse eller medvirken hertil.

Vi forventer derfor at alle medarbejdere i EnviDan, ved vidende om økonomisk kriminalitet og skatteunddragelse internt i organisationen, hos samarbejdspartnere eller hos vores kunder foreligger sagen for den nærmeste foresatte i EnviDan, om nødvendigt på det øverste ledelsesniveau, som træffer beslutning om den videre proces.