

Code of Conduct

XL-BYG a.m.b.a., i det følgende kaldet XL-BYG, overholder nedennævnte principper for samfundsansvar. Leverandører af varer og tjenesteydelser til XL-BYG forventes også at opfylde disse principper. Endvidere skal leverandørerne arbejde for at fremme dette Code of Conduct samt sikre, at deres egne leverandører og underleverandører overholder retningslinjerne heri.

XL-BYG principper for samfundsansvar, herunder ansvar for mennesker og miljø, er specificeret nedenfor:

- Overholdelse af love og bestemmelser i de respektive lande
- Overholdelse af menneskerettighederne
- Lige muligheder, ligebehandling og lige rettigheder for alle
- Ingen diskrimination
- Foreningsfrihed, retten til at vælge arbejdstagerrepræsentanter samt retten til at være medlem af en fagforening
- Frit valg af ansættelsesform og ansættelseskontrakter med ubegrænset varighed
- Fair og tilstrækkeligt vederlag / løn
- Arbejdstid i overensstemmelse med nationale juridiske og internationale standarder
- Nul-tolerance overfor enhver form for korrupsion og bestikkelse
- Støtte til kompetenceudvikling
- Arbejdsmiljø og sikkerhed på arbejdspladsen
- Overholdelse af juridiske og internationale normer for miljøbeskyttelse

Leverandøren forpligter sig til fuldt ud at overholde følgende Code of Conduct.

Alderskrav ved ansættelse

Leverandøren må ikke benytte sig af børnearbejdere under 15 år*, idet skolegang er obligatorisk indtil denne alder.

* I tilfælde af ansættelse af børnearbejdere under 15 år, jf. ILO-konventionens nr. 138 i visse lande:

- Børnearbejdere mellem 13 og 15 år må kun tolereres i en overgangsperiode, der giver barnet mulighed for at uddanne sig og da kun til let arbejde under opsyn af en voksen
- Leverandøren skal træffe foranstaltninger til at sætte en stopper for brugen af børnearbejdere
- Leverandøren skal stille midler tilpasset barnet til rådighed, uden at dette medfører skadelige konsekvenser for barnet eller dets familie

Tvangsarbejde

Leverandøren må ikke under nogen omstændigheder benytte sig af tvangsarbejde, hvilket betyder arbejde, der udføres under truslen om straf.

Leverandøren må ikke ansætte en ung arbejdstager med henblik på afbetaling af en gæld optaget af dennes familie.

Når en medarbejder starter i et job i leverandørens virksomhed, må medarbejderen ikke tvinges til at stille "sikkerhed" eller aflevere identifikationspapirer med det formål at begrænse medarbejderens ret til at rejse.

Leverandøren må ikke udøve disciplinær straf, herunder misbrug, fysisk og/eller psykisk straf af medarbejderen.

Code of Conduct

Arbejdsperiode

Den maksimale arbejdstid og eventuel overtid må ikke overskride de grænser, der er fastsat i lovgivningen i det pågældende land.

Medarbejderne skal minimum have en hviledag om ugen samt en årlig ferie.

Vederlag

Den løn, leverandøren betaler sine medarbejdere, skal som minimum opfylde de basale behov hos medarbejderne.

Såfremt det pågældende lands lovgivning eller generelle praksis fastsætter retningslinjer herfor, skal den laveste løn svare til den fastsatte mindsteløn, og lønnen skal indeholde lovmæssige sociale ydelser.

Leverandøren må ikke sondre, udelukke eller forskelsbehandle medarbejdere for så vidt angår løn eller beskæftigelse på grundlag af etnicitet, hudfarve, køn, politisk overbevisning, religion, social baggrund eller national herkomst.

Levevilkår

Når leverandøren stiller bolig til rådighed for medarbejderne, skal lokalerne være egnede til formålet.

Lokalerne skal være rene, sikre og udstyret med det nødvendige sanitære udstyr. Der må ikke være benyttet farlige materialer til byggeriet, og boligens placering skal være i sikker afstand fra farlige stoffer og materialer.

Leverandøren skal enten tilbyde medarbejderne sunde måltider eller stille lokaler til rådighed for medarbejderne, så de selv kan tilberede deres måltider under tilfredsstillende hygiejneforhold.

Beskæftigelse og sikkerhedsforhold

Arbejdspladser skal være designet, så de er sikret mod enhver risiko for arbejdstagernes sundhed og sikkerhed.

Medarbejderne må ikke udsættes for et ekstremt arbejdsmiljø, der medfører påvirkning fra f.eks. overdreven varme, kulde, støj, støv, stråling og giftige dampe.

Leverandøren skal endvidere træffe alle gennemførlige forholdsregler for at minimere miljørelaterede risici.

Hvor der er behov for det, skal leverandøren stille passende personlige værnemidler (eksempelvis handsker, sko, briller, beskyttelseshjelm, høreværn, filtermaske, beskyttende overalls) til rådighed for medarbejderne.

Sikringssystemer skal være tilvejebragt på farlige maskiner (roterende maskiner, presser, osv.).

Unge arbejdstagere under 18 år skal modtage tilstrækkelig uddannelse svarende til deres uerfarenhed og manglende risikobevindstthed, og arbejdspladserne skal være indrettet i overensstemmelse hermed.

Unge arbejdstagere må ikke tildeles arbejde, der kræver håndtering af farligt gas eller kemiske midler, medfører elektriske faremomenter eller en arbejdshastighed betinget af maskiner.

Code of Conduct

Forebyggelse af brandfare

Virksomhedens bygninger, herunder kontorer, produktionslokaler og boliger, skal være udstyret med tilstrækkeligt operativt brandslukningsmateriel (dvs. ildslukkere), et elektrisk system, der til stadighed overholder nationale standarder samt ulåste, lettilgængelige nødudgange.

Tiltrædelse

I forbindelse med tiltrædelsen af XL-BYG generelle samhandelsbetingelser, tiltrædes samtidig XL-BYG Code of Conduct. Tiltrædelsen betyder, at den tiltrædende virksomhed påtager sig at:

- agere i overensstemmelse med dette Code of Conduct
- formidle dette Code of Conduct til sine leverandører og underleverandører samt sikre, at de også overholder dette Code of Conduct
- gennemføre alle korrigerende foranstaltninger og handlinger, der kræves, for at forholdene i den tiltrædende virksomhed bringes i overensstemmelse med dette Code of Conduct