

## **RAGN-SELLS CODE OF CONDUCT**

Vi insisterer på ærlighet, integritet og rettferdighet og forplikter oss til å opprettholde og fremme de høyeste etiske standarder i alle aspekter av vår virksomhet. Handlinger eller adferd som kan skade omdømmet vårt skal unngås.

Ragn-Sells er forpliktet til å ivareta alle sine forretningsmessige og øvrige interesser i henhold til lovverket og grunnleggende etisk prinsipper. Det er konsernets policy å være en ansvarlig samfunnsaktør. Ulovlige eller uønskede handlinger og adferd av konsernet eller enkeltpersoner assosiert med konsernet kan undergrave hele konsernets omdømme og integritet og vil ikke bli tolerert.

Det er de ansattes og ledernes felles ansvar å sikre samsvar med Code of Conduct. Ansatte bes om å rapportere enhver avvikende hendelse til ledelsen. Dette kan gjøres i trygg forvisning om at dette ikke vil medføre represalier eller negative konsekvenser for ansatte som rapporterer i god tro.

### **HENSIKT**

Code of Conduct trekker opp etiske retningslinjer som skal følges nøye av alle enheter, ansatte, ledere og styremedlemmer i konsernet, i alle markeder og til enhver tid. Ragn-Sells skal også oppmuntre sine underleverandører, rådgivere og øvrige forretningspartnere til å holde den samme etiske standarden.

### **SAMSVAR MED LOVVERKET**

Vi skal til enhver tid og i enhver sammenheng operere innenfor gjelder lover og regler.

### **MENNESKERETTIGHETER**

Vi støtter og har respekt for grunnleggende menneskerettigheter slik de er nedfelt i for eksempel i FN's verdenserklæring om menneskerettigheter. Vi tar ansvar for å ivareta disse rettighetene i all vår virksomhet.

### **ANSATTE**

Vi bruker ikke tvungen arbeidskraft og vi ansetter ikke personer som er under 15 år eller under lovlig minimumsalder hvis denne er høyere enn 15 år.

Vi respekterer vår ansattes rett til å danne og tilhøre fagforeninger og forhandle i fellekap i tråd med gjelder lover og regler.

Vi bestreber oss på å ha et godt arbeidsmiljø mht. helse, miljø og sikkerhet og å forebygge ulykker.

Som ansatt hos oss har alle de samme muligheter. Diskriminering mht. ansettelse, avlønning, opplæring, oppsigelser eller pensjonering basert på etnisk tilhørighet, nasjonalitet, religion, kjønn, seksuell legning eller andre karakteristika blir ikke tolerert.

Vi tolererer heller ikke vold, mobbing eller trakassering på arbeidsplassen.

## **FORRETNINGSETIKK**

Vi skal overholde all relevant konkurranselovgivning. Det er på bakgrunn av dette ikke akseptabelt å utnytte en dominerende markedsposisjon eller inngå avtaler med andre selskaper for å avtale priser, dele markeder eller gi fiktive tilbud.

Å be om, akseptere, tilby eller gi bestikkelser i noen form blir ikke tolerert.

## **INTERESSEKONFLIKTER**

Alle ansatte, ledere og styremedlemmer er forpliktet til å ivareta konsernets interesser til enhver tid. Private eller andre eksterne aktiviteter og finansielle interesser må ivaretas på en slik måte at de ikke er i konflikt med eller synes å være i konflikt med konsernets interesser.

Hvis en ansatt, leder eller styremedlem tror at de kan ha en direkte eller indirekte interesserkonflikt med konsernet skal dette belyses for ledelsen. Om nødvendig skal dette drøftes med konsernets øverste leder.

## **KONSERNETS RESSURSER**

Alle ansatte, ledere og styremedlemmer er forpliktet til å ivareta konsernets samlede ressurser og sikre en effektiv utnyttelse av disse. Konsernets ressurser kan kun brukes til formål som er både lovlig og gunstige for konsernets samlede virksomhet. Tyveri, mishold eller å kaste bort konsernets ressurser blir ikke tolerert.

## **EKSPORT AV AVFALL**

All eksport av avfall skal gjøres på en ansvarlig måte, spesielt utenfor OECD. Mottageren skal være i stand til å håndtere avfallet og den øvrige virksomheten etter en tilfredsstillende etisk standard.

Når avfall blir eksportert skal følgende prinsipper følges:

### *Miljø*

Vi skal forsikre oss om at mottageren er informert om hvordan avfallet, direkte eller indirekte, kan påvirke miljøet og aksepterer å operere i tråd med all relevant lovgivning.

### *Tvungen arbeidskraft og barnarbeid*

Vi skal alltid forsikre oss om at:

- Arbeidstiden og arbeidsforholdene er iht. all relevant lovgivning. De ansatte blir behandlet med respekt og ikke er utsatt for mobbing, trakassering eller utsettes for fysisk avstraffelse eller tvang.
- De ansatte ikke er barn under 15 år og at mottageren ikke gjør forretninger med selskaper eller personer som ikke retter seg etter ILOs retningslinjer for barnarbeid.

## **LEDELSENS OG DE ANSATTES ANSVAR**

Ledelsen er ansvarlig for å implementere og informere de ansatte om rettigheter, plikter og ansvar som følger av Code of Conduct. Ledelsen skal også oppmuntre ansatte og andre til å avdekke handlinger som kan være i konflikt med Code of Conduct.

Overtredelser kan rapporteres anonymt direkte til konsernsjef Erik Sellberg. Dette vil ikke vil medføre represalier eller negative konsekvenser for ansatte som rapporterer i god tro.

## **LEVERANDØRER OG SAMARBEIDSPARTNERE**

Vi forventer leverandører og samarbeidspartner til å leve opp til de betingelser og prinsipper som er trukket opp i dette dokumentet. Når vi evaluerer og velger leverandører og samarbeidspartnere skal deres evne og vilje til å gjennomføre dette være et viktig kriterie.

## **OVERTREDELSER OG AVVIK**

Ansatte, ledere og styremedlemmer i konsernet gjøres oppmerksom på at overtredelser ift. Code of Conduct kan medføre i disiplinærtiltak og eventuell straffeforfølgelse.