

Policy för rättvisa arbetsvillkor

Nordiqus

Policy för rättvisa arbetsvillkor

Denna instruktion är tillämplig för samtliga medarbetare i Nordiqus AB, härnäst efter omnämnt som "Bolaget". När det i denna instruktion refereras till Bolaget avses om inget annat nämns Nordiqus AB och dess koncernbolag.

1. Introduktion

Bolaget har åtagit sig att vara en attraktiv arbetsgivare och erbjuda lika möjligheter och aldrig tolerera diskriminering eller trakasserier. Det är avgörande för bolaget att vara en attraktiv arbetsgivare och att följa principerna som beskrivs i detta dokument i både rekryteringsprocessen och för den befintliga personalstyrkan.

Diskriminering definieras i lag och definieras i detta dokument som orättvis behandling av en person på grund av den personens kön, könsidentitet eller uttryck, nationella eller etniska ursprung, religion eller tro, funktionshinder, sexuella läggning eller ålder.

Trakasserier definieras i lag och definieras i detta dokument som beteende som kränker en persons integritet, särskilt i samband med en av kategorierna som definierar diskriminering.

2. Våra principer

Bolaget har åtagit sig att tillhandahålla en arbetsplats präglad av lika möjligheter, värdighet, respekt och rättvisa, fri från diskriminering och trakasserier.

Anställningsprocesser ska alltid göras utifrån tydliga kriterier, behandlingen av ansökningar ska präglas av strikt konfidentialitet med avseende på kandidaternas integritet och anställningsbeslut ska baseras på meriter. Anställningsbeslut fattas utan med tanke på en kandidats ras, hudfärg, religion, nationella eller etniska ursprung, kön, sexuella läggning, könsidentitet eller könsuttryck, ålder, funktionshinder eller någon annan egenskap som skyddas av lag. Anställningsbeslut meddelas den utvalda kandidaten personligen per telefon, övriga kandidater bör meddelas utan dröjsmål. Nyanställda bör delta i bolagets introduktionsprogram som inkluderar förståelse och undertecknande av bolagets värderingar och policyer.

Ersättningen till ledande befattningshavare beslutas av styrelsens ersättningsutskott. För fastställande av löner för alla andra anställda bör följande principer tillämpas lika och rättvist: resultat, skicklighet, intresse och kapacitet i

Nordiqus

rollen, förmåga att arbeta självständigt, förmåga att arbeta i grupp, initiativförmåga, förmåga att etablera och upprätthålla professionellt nätverk, förmåga att kommunicera och representera Bolaget samt förmåga att bidra till ett ordnat och stimulerande arbetsklimat. Bolaget har åtagit sig att övervaka löner för olika grupper och eliminera orättvisa strukturella ojämlikheter som upptäcks.

Vi kommer alltid att respektera mänskliga rättigheter och ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter på jobbet. Vi stöder United Nation Global Compact. Detta inkluderar stöd och respekt för den långa traditionen av avtal mellan fackföreningar och arbetsgivarorganisationer på Bolagets marknader.

3. Praxis

Alla anställda, leverantörer, entreprenörer och affärspartners måste läsa, förstå och underteckna vår uppförandekod.

Avvikelser i löner mellan olika grupper bör övervakas och utredas. Ojämlig lön på grund av kön eller någon annan kategori för diskriminering bör inte tolereras.

Rekryteringsannonserna bör göra det tydligt att kandidater söks oavsett kön eller någon annan kategori för diskriminering.

Alla anställdas integritet och integritet bör respekteras, och personuppgifter bör hanteras i enlighet med GDPR.

Varje part som direkt eller indirekt är anställd av Bolaget har rätt till rättvisa arbetsvillkor som regleras i lag och som överenskommit av fackföreningarna och arbetsgivarorganisationerna. Detta inkluderar avtal som minimilöner, maximal arbetstid, pensionskassa, semester och stöd till beroendevård.

Uppdaterade uppgifter om väsentliga ämnen relaterade till anställning, såsom antal anställda, mångfald, frånvarotal och antal skador, ska offentliggöras.

Efterlevnad av denna policy är obligatoriskt för alla anställda i bolaget. Bekymmer bör rapporteras omedelbart. Det är möjligt att rapportera problem till chefer, HR-chefen, styrelsen eller anonymt genom vårt whistleblower-system.

Nordiqus

Läs i samband med:

- Uppförandekod
- Policy för mänskliga rättigheter
- HR-Policy