

Policy for bedriftens samfunnsansvar

1. Om Pecus sitt samfunnsansvar

Pecus utvikler sin tilnærming og systemer i tråd med forventningene som blir stilt til en aktør innen bemanning og rekruttering. Vi definerer vårt samfunnsansvar (CSR) i forhold til samfunnet og verden rundt oss, og innenfor områder som menneskerettigheter og arbeid, miljø, anti-korrupsjon og risikostyring.

Denne tilnærmingen er basert på internasjonale retningslinjer og prinsippene som følger av FNs Global Compact¹. Vi stiller også klare krav til oss selv og våre ansatte gjennom selskapets etiske retningslinjer, arbeidsregler og kampanjer. Vedtak om likebehandlingsprinsippet er også inkludert i alle samarbeidsavtaler Pecus inngår.

1.1 Formål

Formålet med denne policyen er å definere klare fokusområder for selskapets tilnærming til CSR, og avklare ansvarsområder og forventninger i forhold til våre viktigste interessenter.

1.2 Omfang

Pecus CSR-policy gjelder for styret, ledere, ansatte og konsulenter i Pecus, samt leverandører og kunder. Det er ledelsens ansvar å sørge for at policyen er kjent og etterlevet i hele selskapet. Alle ansatte i Pecus, samt leverandører og kunder er forpliktet til å sette seg inn i og følge CSR-policyen.

2. Fokusområder for Pecus CSR-policy

Pecus støtter oppunder menneskerettighetene og arbeidsstandardene som er fastsatt i FNs Global Compact, og med det forplikter seg til å overholde og fremme Compact sine ti prinsipper innenfor menneskerettigheter, arbeid, miljø og anti-korrupsjon.

2.1. Menneskerettigheter og arbeidsliv

Ingen ansatt i Pecus skal på noen måte forårsake eller bidra til brudd eller omgåelse av menneskerettighetene slik de er fastsatt i FNs Global Compact. Pecus skal til enhver tid sørge for at sine ansattes grunnleggende rettigheter er ivaretatt.

Pecus krever også at alle leverandører overholder prinsippene i FNs Global Compact. Selskapet ønsker å aktivt bidra til utvikling og oppfølging av systemer som legger til rette for balanse, og som spesielt vektlegger ivaretagelse av menneskerettigheter, ytringsfrihet, ansattes grunnleggende rettigheter og forbud mot barnarbeid.

Pecus respekterer den enkelte ansattes rett til et privatliv og private interesser, men krever også åpenhet og lojalitet når det gjelder Pecus og Pecus sine forretningsinteresser.

2.2. Miljø

Pecus støtter en føre-var-tilnærming til miljøutfordringer og arbeider systematisk for å redusere sin påvirkning på miljøet i samtlige ledd.

2.3. Anti-korrupsjon

I samsvar med det tiende prinsippet i FNs Global Compact², har Pecus nulltoleranse for diskriminerende behandling og arbeider mot enhver form for korrupsjon i forbindelse med selskapets handlinger. De samme kravene blir stilt til alle Pecus sine leverandører og

samarbeidspartnere.

Pecus etiske retningslinjer fastsetter krav og forventninger i forhold til de ansattes atferd, inkludert styremedlemmer, ledere, ansatte og konsulenter.

3. Helse, miljø og sikkerhetsarbeid

Pecus har et sterkt fokus på helse, miljø og sikkerhet (HMS). I den forbindelse er målet å forebygge ulykker og skader, og selskapet gjennomfører derfor risikovurderinger, i tillegg til analyser av jobbsikkerhet og årsakssammenhenger.

Alle Pecus sine ansatte følger våre kunders rutiner for helse, miljø og sikkerhet. Pecus sørger for at alle kunder har rutiner og retningslinjer på plass som sørger for et trygt arbeidsmiljø for de ansatte.

Pecus samarbeider tett med bedriftshelsetjenesten og Arbeids- og velferdsetaten (NAV) for å redusere fravær på grunn av sykdom. Individuell oppfølging og tilrettelegging er viktige verktøy i denne sammenhengen. Statistikk om fravær på grunn av sykdom og HSM-hendelser rapporteres hver måned på månedsmøte og løpende internt i de ulike avdelingene.

4. Varsling om avvik og uakseptable forhold

Pecus har formelle utarbeidet prosedyrer slik at ansatte kan rapportere eventuelle avvik, inkludert brudd på selskapets retningslinjer og ulovlige eller uakseptable situasjoner. Denne prosedyren gir klare retningslinjer for trinnene som skal følges, og tilhørende kriterier som vil bli brukt for å vurdere slike situasjoner.

Ansatte oppfordres til å varsle ledelsen om eventuelle uregelmessigheter. Ansatte som benytter seg av varslingsretten, vil ikke bli utsatt for gjengjeldelse. Videre ligger bevisbyrden for at varselet som er sendt gjelder situasjoner som er i strid med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven, hos selskapet.

5. Sanksjoner ved brudd på Pecus sin CSR-policy

Handlinger som strider med vår CSR-policy og tilhørende retningslinjer kan ha betydelige negative konsekvenser for Pecus, og brudd på disse vil derfor bli undersøkt. For ansatte kan konsekvensene være muntlige eller skriftlige irettesettelser, og i mer alvorlige tilfeller kan det bli aktuelt med juridiske tiltak, oppsigelse eller avslutning av arbeidsforholdet.