Etik- og menneskerettighedspolitik

1. Formål

Formålet med denne politik er at beskrive RIVAL A/S' principper for ansvarlig forretningsadfærd, etik og respekt for menneskerettigheder.

Vi ønsker at drive vores virksomhed på en ansvarlig måde og forventer, at medarbejdere, ledere, leverandører og øvrige samarbejdspartnere handler i overensstemmelse med gældende lovgivning og almindelige etiske principper.

Som produktionsvirksomhed med internationale kunder og leverandører anerkender vi vores ansvar for at sikre ordentlige arbejdsforhold, høj forretningsetik og respekt for menneskerettigheder både i vores egen virksomhed og i samarbejdet med vores forretningspartnere.

Politikken danner grundlag for vores løbende arbejde med ansvarlig virksomhedsdrift og understøtter vores ambition om at være en troværdig arbejdsplads og samarbejdspartner.

---

2. Omfang

Politikken gælder for:

- Alle medarbejdere og ledere hos RIVAL A/S
- Midlertidigt ansatte, praktikanter og vikarer
- Leverandører og øvrige samarbejdspartnere i relevant omfang

---

3. Grundlæggende principper for etisk adfærd

3.1 Nultolerance over for korruption og bestikkelse

RIVAL accepterer ikke nogen form for:

- bestikkelse eller tilbud om bestikkelse
- facilitation payments (“smørelse”)
- utilbørlig påvirkning af beslutninger
- svindel, bedrageri eller underslæb
- modtagelse eller tildeling af fordele, der kan skabe forventninger om modydelser
- Medarbejdere må ikke love, tilbyde, give eller modtage noget af værdi for at opnå en forretningsmæssig fordel.

3.2 Gaver, repræsentation og gæstfrihed

RIVAL tillader kun gaver eller repræsentation, som er:

- lejlighedsvise
- af symbolsk værdi
- passende i forhold til situationen
- uden forventning om modydelse

Gaver eller invitationer må **ikke** gives eller modtages, hvis RIVAL er midt i forhandlinger eller udbud. Hvis medarbejdere er i tvivl, skal nærmeste leder kontaktes før en gave modtages eller gives. Hvis medarbejdere ønsker at give eller modtage en gave, invitation eller anden form for repræsentation, der går ud over almindelig forretningsmæssig høflighed, skal dette forhåndsgodkendes af nærmeste leder.

3.3 Interessekonflikter

Medarbejdere skal undgå situationer, hvor private interesser kan påvirke - eller kan opfattes som om de påvirker - deres arbejdsmæssige beslutninger.

Eventuelle interessekonflikter skal straks rapporteres til nærmeste leder.

3.4 Ærlighed, integritet og korrekt håndtering af information

RIVAL forventer, at alle medarbejdere:

- giver korrekte og ærlige oplysninger internt og eksternt
- ikke forfalsker eller manipulerer dokumenter, data eller registreringer
- beskytter virksomhedens aktiver, fortrolige informationer og IT-systemer mod uautoriseret adgang, tab eller misbrug.
- respekterer GDPR og fortrolighedsforpligtelser

3.5 Samarbejde med forretningspartnere

RIVAL forventer, at leverandører og samarbejdspartnere overholder vores Supplier Code of Conduct samt gældende lovgivning og ikke deltager i korruption, bestikkelse, svindel, menneskerettighedskrænkelser eller andre ulovlige aktiviteter. Ved væsentlige brud kan samarbejdet opsiges.

4. Menneskerettigheder og arbejdsforhold

4.1 Arbejdsforhold

RIVAL arbejder for at tilbyde sikre, ordentlige og attraktive arbejdsforhold for medarbejdere i både produktion og administration. Vi understøtter trivsel, fleksibilitet, respektfuld dialog og en god balance mellem arbejde og privatliv.

4.2 Diskrimination og chikane

RIVAL accepterer ikke diskrimination, mobning, chikane eller anden krænkende adfærd. Alle medarbejdere skal behandles med respekt, værdighed og lige muligheder.

4.3 Børnearbejde

RIVAL accepterer ikke børnearbejde og efterlever gældende lovgivning samt internationalt anerkendte menneskerettigheder. Dette gælder både i vores egen virksomhed og i vores forsyningskæde.

4.4 Tvangsarbejde og menneskehandel

RIVAL accepterer ikke tvangsarbejde, gældsbundet arbejde, moderne slaveri eller menneskehandel.

4.5 Kompetenceudvikling

RIVAL understøtter medarbejdernes faglige og personlige udvikling gennem oplæring, dialog, lærlingeuddannelse og relevante udviklingsmuligheder. Som produktionsvirksomhed med høje krav til kvalitet og faglighed arbejder vi aktivt for at fastholde og udvikle medarbejdernes kompetencer, så de kan udvikle sig sammen med virksomheden og bidrage til vores forsatte udvikling.

---

5. Indberetning af bekymringer

Enhver medarbejder kan trygt indberette:

- mistanke om korruption
- interessekonflikter
- uetisk adfærd
- brud på denne politik

Indberetning kan ske til nærmeste leder eller gennem RIVALs whistleblowerordning. Ingen medarbejder vil blive mødt med repressalier for at indberette i god tro.

---

6. Ansvar og forankring

Ledelsen er ansvarlig for, at denne politik er kendt og efterleves i virksomheden.
Alle medarbejdere er ansvarlige for at:

- handle i overensstemmelse med politikken
- søge rådgivning ved tvivl

- indberette potentielle brud

7. Revision

Politikken gennemgås årligt af ledelsen i forbindelse med årets politikrevision og opdateres ved behov.

8. Godkendelse

Politikken er godkendt af:

Jan Nielsen Økjær
Administrerende direktør
RIVAL A/S