

CSR-POLITIK

Domino Systems A/S, 2017/18

Forord

Domino Systems A/S ønsker at være den førende spiller på markedet for kodning og mærkning forstået således at:

- Vi er den mest pålidelige og troværdige samarbejdspartner. Dette opnår vi ved altid at søge en åben, direkte og konstruktiv dialog i vores dagligdag og ved kontinuerligt at tage ansvar for vores handlinger.
- Vi kan tilbyde de nyeste og mest innovative forretningsmodeller, produkttyper og serviceløsninger. Dette kræver kompetente og agile medarbejdere i alle personalegrupper og Domino Systems lægger derfor stor vægt på løbende faglig videreudvikling af alle gruppers kvalifikationer. Vi opfordrer desuden til at alle medarbejderne tager initiativ og søger medindflydelse i deres daglige arbejde og i virksomhedens overordnede beslutninger. Ledelsen forpligter sig derfor også til at opretholde et højt informationsniveau og en løbende dialog om virksomhedens udvikling med alle medarbejdere.
- Vi kan tiltrække og fastholde det bedste team i markedet ved at skabe et dynamisk og inspirerende arbejdsmiljø for vores medarbejdere, med fokus på balance mellem arbejdsliv og privatliv, indflydelse og kompetenceudvikling.

Disse principper ligger til grund for og er inkorporeret i vores CSR-politik.

Principperne bag politikken

Vores CSR-profil bygger på UN Global Compacts ti generelle principper for virksomheders arbejde med samfundsansvar, der er inddelt i fire hovedområder: menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og anti-korruption.

Menneskerettigheder

- Princip 1: Virksomheder skal støtte og respektere beskyttelsen af internationalt proklamerede menneskerettigheder og
- Princip 2: Sørge for, at de ikke er medvirkende til krænkelser af menneskerettighederne.

Arbejdskraft

- Princip 3: Virksomhederne bør opretholde foreningsfriheden og den effektive anerkendelse af retten til kollektive forhandlinger;
- Princip 4: Afskaffelse af alle former for tvungen arbejdskraft
- Princip 5: En effektiv afskaffelse af børnearbejde og
- Princip 6: Afskaffelse af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.

Miljø

- Princip 7: Virksomheder bør støtte en forsigtighedsorienteret tilgang til miljømæssige udfordringer;
- Princip 8: Foretag initiativer til fremme af større miljøansvar og
- Princip 9: Fremme udviklingen og spredningen af miljøvenlige teknologier.

Anti-korruption

- Princip 10: Virksomheder bør arbejde imod korruption i alle dens former, herunder afpresning og bestikkelse.

Menneskerettigheder

Princip 1: Virksomheder skal støtte og respektere beskyttelsen af internationalt proklamerede menneskerettigheder og

Princip 2: Sørge for, at de ikke er medvirkende til krænkelse af menneskerettighederne.

Vores målsætninger

- Vi støtter og respekterer de internationale menneskerettigheder, der er indeholdt i The International Bill of Human Rights (den internationale lov om menneskerettigheder). Vi vurderer løbende vores aktuelle og potentielle negative påvirkning af disse internationale menneskerettigheder og afhjælper negative påvirkninger i tilfælde af, vi bliver involveret i sådanne.
- Vi tager ansvar for vores medarbejdere, miljøet og samfundet vi er en del af. Vi har store interne krav for at sikre et sikkert og respektfuldt arbejdsmiljø for vores medarbejdere.
- Som en salgs- og serviceorganisation har vi fokus på at vælge underleverandører, der ikke krænker menneskerettighederne i deres produktioner.

Det gør vi allerede

- Vi overholder alle nationale love og inspireres desuden af internationale principper og tendenser omkring arbejdet med menneskerettigheder.
- Virksomhedens medarbejderhåndbog beskriver klart virksomhedens værdier og arbejdstagernes rettigheder. Håndbogen beskriver blandt andet, retten til ferie, barnets første sygedag etc. Håndbogen og politikker evalueres hvert år. Det udleveres til alle nye medarbejdere og kan findes på vores interne IT-plattform og eksterne hjemmeside.

Det arbejder vi med

- Ved valg af nye underleverandører inddrages deres CSR-profil i evalueringen.

Arbejdstagerrettigheder

Princip 3: Virksomhederne bør opretholde foreningsfriheden og den effektive anerkendelse af retten til kollektive forhandlinger;

Princip 4: Afskaffelse af alle former for tvungen arbejdskraft

Princip 5: En effektiv afskaffelse af børnearbejde og

Princip 6: Afskaffelse af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.

Vores målsætninger

- Vi diskriminere ikke på grund af alder, køn, race, hudfarve, handicap, religion eller tro, sprog, national eller social oprindelse, medlemskab af fagforening eller andre grunde til forskelsbehandling, der er anerkendt ved international lov. Vi tager kun beslutninger vedrørende ansættelse og beskæftigelse på grundlag af relevante og objektive kriterier.
- Vi tager ansvar for vores medarbejdere ved at skabe et sundt arbejdsmiljø - både fysisk og psykisk. Vi tager derfor balancen mellem arbejdsliv og privatliv meget alvorligt og alle medarbejdere opfordres til at holde deres feriedage og arbejde hjemmefra i det omfang, de har mulighed for det.
- Vi tilbyder efteruddannelse til alle relevante medarbejder, for at sikre at de har den fornødne viden til at udføre deres job optimalt.
- Vi tager afstand fra både direkte og indirekte involvering i børnearbejde. Hvis vi ansætter ungarbejdere mellem 15 og 18 år, må de ikke udføre farligt arbejde eller arbejde om natten. Vi sikrer os ligeledes, at vores underleverandører ikke anvender børne- og tvangsarbejde i deres produktioner.

Det gør vi allerede

- Domino Systems overholder alle lokale love om arbejdsrettigheder. Alle medarbejdere kan deltage i fagforeninger efter eget valg, og vi respekterer retten til kollektive forhandlinger.
- Vi tilbyder fleksible arbejdstider i forbindelse med work/life-balance samt mulighed for at arbejde hjemmefra.
- Vi gennemfører årlige medarbejderudviklingssamtaler (MUS) for alle medarbejdere. Det primære formål med MUS er at sikre en regelmæssig, systematisk og strategisk forankret kompetenceudvikling. Ud over at sikre, at medarbejdernes kompetencer er konstant ajour og i overensstemmelse med virksomhedens behov, et andet centralt formål med MUS er at bidrage - gennem dialog - til medarbejdernes øgede trivsel, arbejdsglæde og motivation.
- Vores personalepolitik udtrykker klart vores holdning til diskrimination og at vi ikke skeler til hverken alder, køn, nationalitet ved ansættelse af nye medarbejdere.
- Vi tilbyder alle medarbejder en sundhedsforsikring.
- Vi stiller et motionsrum gratis til rådighed for alle medarbejdere, således at de har mulighed for at holde sig i form.

Det arbejder vi med

- Udforme en årlig HR-rapport, der kan ligge til grund for fremtidige forbedringsinitiativer.
 - Kortlægning af antal sygedage pr. medarbejder med det formål at nedbringe dette tal.
 - Kortlægning af antal arbejdsulykker med det formål at eliminere disse fuldstændig.
 - Kortlægge uddannelsesbehovet for alle medarbejdere i forbindelse med afholdelse af MUS
- Medarbejdertilfredshed bliver målt i den årlige APV (Arbejdspladsvurdering), som senere vil blive evalueret af ledergruppen.

Miljø

Princip 7: Virksomheder bør støtte en forsigtighedsorienteret tilgang til miljømæssige udfordringer;

Princip 8: Foretage initiativer til fremme af større miljøansvar og

Princip 9: Fremme udviklingen og spredningen af miljøvenlige teknologier.

Vores målsætninger

- Vi sikrer, at alle aspekter af vores aktiviteter gennemføres i overensstemmelse med forsvarlig miljøpraksis.
- Vi markedsfører udelukkende teknologier, der ikke er skadelige for miljøet.
- Fejlagtige koder opstået som resultat af driftsfejl på vores produkter, kan resultere i markant varespild hos vores kunder. Vi er os dette ansvar bevidst og bestræber os på udelukkende at markedsføre produkter med høj kvalitet og driftssikkerhed.

Det gør vi allerede

- Vi overholder alt relevant national og international miljølovgivningen.
- Vi sikrer, at alt affald bortskaffes på en sikker og forsvarlig måde.
- Vores produkters miljøpåvirkning beskrives i et Safety Data Sheet for hvert produkt.
- Vi samarbejder primært med anerkendte underleverandører og screener alle primære samarbejdspartnere i forhold til kvaliteten af deres produkter og deres arbejde med miljø.
- Vores kvalitetspolitik er beskrevet i vores medarbejderhåndbog, således at alle medarbejdere er bekendt med vores holdning på dette område.

Det arbejder vi med

- Vi arbejder på, at udvikle en returordning for udtjent udstyr, således at det hjemtages og genanvendelige dele afmonteres og så vidt muligt genbruges. Returordningen skal lanceres i løbet af 2018.

Antikorruption

Princip 10: Virksomheder bør arbejde imod korruption i alle dens former, herunder afpresning og bestikkelse.

Vores målsætninger

- Vi ønsker at opretholde en høj grad af integritet og ansvarlighed i alle vores eksterne relationer, og deltager ikke i korruption eller bestikkelse.
- Vi accepterer ikke, at vores medarbejdere tilbyder, efterspørger eller modtager penge, gaver eller andre ydelser for at opnå en personlig eller kommerciel særbehandling.

Det gør vi allerede

- Vi gebærder os med omhu og evaluerer alle samarbejdspartnere i henhold til UN Global Compacts ti principper
- I vores medarbejderhåndbog er vores politik på dette område klar beskrevet.

Det arbejder vi med

- Vi vil fortsat arbejde på at sikre at alle medarbejdere er bekendt med vores politik på dette område.