



RPC GROUP - UPPFÖRANDEKOD

I våra verksamheter i Storbritannien, övriga Europa och USA, strävar vi efter att agera ansvarsfullt och med integritet, respekt för lagar och förordningar i de länder där vi verkar, samt internationellt godtagna normer för ansvarsfullt företagande. RPC-koncernen ("Koncernen") kräver en hög standard av yrkesmässigt och etiskt uppträdande från alla medarbetare, tjänstemän och direktörer. Denna uppförandekod ("Koden") fastställer de grundläggande etiska normer som krävs inom hela koncernen och skall användas tillsammans med andra policyer och vägledande dokument. Koden är avsedd som en vägledning snarare än en uttömmande beskrivning av Koncernens etiska riktlinjer och normer. Koden kan ses över eller ändras från tid till annan av Styrelsen.

Varje verksamhet inom Koncernen ska arbeta i enlighet med riktlinjer och rutiner som är förenliga med de värderingar och de normer som fastställts i Koden. Följande uppföranderegler gäller för alla anställda och andra personer som handlar på koncernens vägnar. Framför allt har Koncernens högsta ledning ett särskilt ansvar att leda enligt dessa normer.

Ron Marsh
Verkställande direktör
24 november 2009

1. Alla mellanhavanden

- 1.1 Uppträda ärligt och etiskt, bland annat etisk hantering av verkliga eller synbara intressekonflikter mellan personliga och yrkesmässiga relationer.
- 1.2 Upprätthålla effektiva metoder för att förhindra att konfidentiell information missbrukas eller användas för personlig vinning.
- 1.3 Medvetet främja Koncernens legitima intressen, med hänsyn till våra värderingar och normer, som fastställs i denna Kod.
- 1.4 Följa alla tillämpliga lagar, regler och förordningar i alla länder där vi verkar.

2. Mellanhavanden med kunder

2.1 Behandla kunder rättvist, öppet och ärligt.

2.2 Ge en hög servicenivå.

2.3 Driva effektiva klagomålsprocesser för att hantera situationer där dessa normer ifrågasätts.

3. Mellanhavanden med anställda

3.1 Tillhandahålla en ren, sund och säker arbetsmiljö, med betoning på alla anställdas skyldighet att vidta alla rimliga försiktighetsåtgärder för att undvika att skada sig själva, sina kollegor och allmänheten och att följa Koncernens hälso- och säkerhetspolitik.

3.2 upprätthålla en arbetsmiljö som ger en rimlig ersättning, fortbildning och möjligheter till personlig utveckling.

3.3 Inte acceptera diskriminering, trakasserier eller mobbning. Erkänna mångfald vid rekrytering och kontakt med anställda. Skapa en gynnsam miljö för anställdas relationer där alla anställdas engagemang uppmuntras.

3.4 Ge stöd åt anställda som får kännedom om och är villiga att rapportera tjänstefel eller som uppriktigt tror att missbruk sker, har skett eller sannolikt kommer att ske inom verksamheten. Anställda bör ta upp frågan internt med lokal- eller gruppchef eller i enlighet med koncernens Policy för rapportering av tjänstefel.

3.5 Förbjud illegal användning av droger eller alkohol i våra lokaler och uppmuntra alla anställda i Koncernen som har ett alkohol- eller drogberoende att söka hjälp.

3.6 Förbjud användningen av tvångs- eller barnarbete och annan olaglig eller inhuman arbetspraxis.

3.7 Respektera anställdas integritet och samla endast in och behåll personlig information från anställda som krävs för en effektiv drift av Koncernen eller som krävs enligt lag. Koncernen kommer att hålla sådan information konfidentiell och endast avslöja den till dem som har ett legitimt behov.

4. Förhållande till leverantörer av varor och tjänster

4.1 upprätthålla hög integritet i affärsförbindelser med leverantörer.

4.2 Uppmuntra nyttjande av de leverantörer som arbetar enligt värderingar och normer som motsvarar våra.

4.3 Arbeta tillsammans med leverantörer och affärspartners syfte att förbättra alla aspekter av övande och göra affärer med leverantörer och affärspartners som siktar på att uppnå en likvärdig affärsetik.

4.4 Acceptera betalningsvillkoren när beställningar av varor är lagda och försöka betala i enlighet med dessa villkor.

5. Förhållande till samhället

5.1 bidra till den sociala och ekonomiska välfärden i de samhällen där vi är arbetsgivare och uppmuntra anställda att delta i projekt och initiativ för att stärka dessa samhällen.

5.2 arbeta för att minimera all vår verksamhets negativa miljöpåverkan och för att uppnå överensstämmelse med Koncernens miljöpolicy.

5.3 Se till att vi så långt som möjligt bedriver vår verksamhet på ett sätt som är lyhört för kulturella och sociala traditioner i samhällen som vi kommer i kontakt med.

6. Förhållande till regeringar och tillsynsmyndigheter

6.1 Följa lagar och förordningar i alla rättsområden där Koncernen bedriver verksamhet.

6.2 Upprätthålla en konstruktiv och öppen relation med regeringar och myndigheter för att främja ömsesidigt förtroende, respekt och förståelse.

7. Mot mutor

7.1 Förbjud erbjudandet av, givandet av, begäran om eller mottagande av en muta, oavsett om det gäller kontanter eller annan uppmuntran till eller från någon person eller företag eller en tjänsteman eller en enskild anställd hos ett organ, agent eller annan person eller organ som agerar på Koncernens vägnar för att få kommersiell, avtalsmässig eller tillsynsmässig fördel för Koncernen på ett sätt som är oetiskt.

7.2 Vidkänn att denna praxis varierar mellan de länder där vi Bedriver verksamhet och att vad som är normalt och acceptabelt på ett ställe kanske inte är det på ett annat ställe.

7.3 Följande är inte förbjudet under förutsättning att det är sedvanlig praxis på en viss marknad, är proportionerliga och på ett lämpligt sätt registreras:

- normal och lämplig gästfrihet i den löpande verksamheten;
- att ge eller ta emot rimliga eller blygsamma gåvor under omständigheter som inte äventyrar Koncernen;
- utnyttjande av erkänd påskyndad handläggningprocess som är tillgänglig för alla vid betalning av en avgift, eller
- tillhandahållande av resurser för att hjälpa personen eller organet att fatta ett beslut på ett effektivare sätt, förutsatt att de tillhandahålls endast för detta ändamål.

7.4 Om någon är osäker på huruvida en potentiell handling utgör en muta, bör ärendet hänskjutas till lokal chef eller gruppchef innan man går vidare.

7.5 att förebygga, upptäcka och rapportera mutor är ett ansvar för alla anställda i hela Koncernen. Lämpliga kommunikationskanaler genom vilka anställda eller andra konfidentiellt kan rapportera varje misstanke om bestickning kommer att upprätthållas via lokal eller gruppledning eller via Koncernens policy om anmälningskyldighet för tjänstefel.

8. Efterlevnad av Koden

8.1 Koden kan inte täcka alla situationer, om du är osäker kring ett ärendes etik eller laglighet, uppmanas du att söka ytterligare vägledning innan du fortsätter.

8.2 Underlåtenhet att följa Koden kan leda till att disciplinära åtgärder vidtas mot enskilda personer.