

Etiske retningslinjer

1. Innledning

Kjøper ønsker å drive virksomhet på en sosialt ansvarlig måte. Som et ledd i vårt selskaps bestrebelser på å opptre ansvarlig skal vi også fremme anstendige arbeidsvilkår og miljøforhold, og jobbe for å hindre korrupsjon, bestikkelser og utpressing i vår forsyningskjede. Dette ønsker vi å gjøre i nært samarbeid med våre leverandører og forretningspartnere.

Kjøpers leverandører skal levere varer og tjenester som er produsert i samsvar med de etiske retningslinjene. Leverandørene skal også videreformidle de etiske retningslinjene til sine underleverandører og fremme etterlevelse fra underleverandørenes side. **Kjøper** er innforstått med at forsyningskjeder kan være komplekse og at dette kan gjøre det vanskelig å få innsikt i arbeidsvilkårene og miljøforholdene i hele forsyningskjeden. Likevel forventer **kjøper** at dens leverandører og partnere bestreber seg på å sikre etterlevelse.

De etiske retningslinjene gjelder forhold både i vår egen virksomhet og i forsyningskjeden og beskriver grunnleggende forventninger og krav knyttet til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, miljøvern og bekjempelse av korrupsjon som fastsatt i internasjonale avtaler og nasjonal lovgivning.

På anmodning fra **kjøper** må en leverandør kunne dokumentere at de etiske retningslinjene etterleves, eller at det arbeides med å oppnå etterlevelse. Slik dokumentasjon kan gis gjennom egenerklærings skjemaer, undersøkelser av arbeidsvilkår og miljøforhold eller møter med **kjøper**. Leverandøren plikter å oppgi kontaktopplysninger til enhver underleverandør som **kjøper** ønsker å foreta inspeksjon hos.

Disse etiske retningslinjene er basert på internasjonalt anerkjente FN- og ILO-konvensjoner, EU-konvensjoner og direktiver, samt lokal lov og angir minimumsstandarder. Lovgivningen på produksjonsstedet må overholdes. Dersom nasjonale lover og forskrifter dekker et emne som også er omhandlet i disse etiske retningslinjene, skal den standarden som er høyest, gjelde.

2. Menneskerettigheter

Arbeid for at næringslivet skal støtte og respektere vern om internasjonalt anerkjente menneskerettigheter, og påse at det ikke medvirkes til brudd på menneskerettighetene, er to av FNs Global Compacts ti prinsipper. Regulert som regulerer menneskerettighetene, består av:

- 👉 FNs verdenserklæring om menneskerettigheter av 1948
- 👉 Den europeiske menneskerettskonvensjon av 1950, ratifisert av Norge i 1951.
- 👉 FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter av 1966, ratifisert av Norge i 1972.
- 👉 FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter av 1966, ratifisert av Norge i 1972.
- 👉 FNs konvensjon om barnets rettigheter av 1989, ratifisert av Norge i 1991.
- 👉 Lov av 21. Mai 1999 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett
- 👉 ILO -konvensjon nr. 29 om tvangsarbeid av 1930, ratifisert av Norge 1932.
- 👉 ILO -konvensjon nr.105 om avskaffelse av tvangsarbeid av 1957, ratifisert av Norge 1958.

Menneskerettigheter er grunnleggende rettigheter som tilkommer alle mennesker og som skal sikre den enkelte retten til frihet, trygghet og verdighet i rammen av en demokratisk rettsstat. Selv om det er statens overordnede ansvar å sikre menneskerettighetene, har næringslivet stort potensiale til å påvirke

menneskerettighetene – både negativt og positivt. Kjøper vil derfor drive sin virksomhet på en måte som fremmer menneskerettighetene.

Leverandører skal derfor sikre at:

- 🕒 Det i Leverandørens virksomhet ikke foregår noen form for tvangsarbeid, slavearbeid eller ufrivillig arbeid
- 🕒 Fysisk mishandling, avstraffing eller trusler om fysisk mishandling, seksuell og annen trakassering og verbal trakassering samt andre former for ydmykelser ikke forekommer hos Leverandøren.
- 🕒 All privat informasjon om arbeidstakerne behandles konfidensielt, og at vilkårlig innblanding i deres privatliv ikke skjer. Herunder skal arbeidstaker ikke oppleve begrensninger i sin kultur, familieliv, religion eller politiske overbevisning, utover de restriksjoner som er hjemlet i lov.
- 🕒 Arbeidstakers ytrings – og meningsfrihet ikke er underlagt andre restriksjoner enn de som følger av lov.
- 🕒 Respekten for rettsstaten opprettholdes, ved at Leverandøren innretter seg etter det enkelte lands lover og regler, forutsatt at disse er tråd med de forpliktelser som følger de internasjonale menneskerettighetene.

3. Arbeidsforhold

Plikten til å sikre anstendige arbeidsforhold inngår i FNs Global Compacts ti prinsipper. Dette skal skje gjennom å holde organisasjonsfriheten i hevd, ved at alle former for barnearbeid og tvangsarbeid avskaffes og ved å hindre diskriminering i arbeidslivet. Retten til et anstendig arbeidsliv reguleres av:

- 🕒 ILO-konvensjon nr. 87 om foreningsfrihet og vern av organisasjonsretten av 1948, ratifisert av Norge i 1949.
- 🕒 ILO-konvensjon nr. 98 om retten til å organisere seg til å føre kollektive forhandlinger av 1949, ratifisert av Norge i 1955.
- 🕒 ILO-konvensjon nr. 135 om vern for arbeidstakerrepresentantene i bedriftene og deres muligheter for å utføre sin virksomhet av 1971, ratifisert av Norge i 1976.
- 🕒 ILO-konvensjon nr. 154 om fremme av Kollektive forhandlinger av 1981, ratifisert av Norge 1982.
- 🕒 FNs konvensjon om barnets rettigheter av 1989, ratifisert av Norge i 1991.
- 🕒 ILO-Konvensjon nr. 138 om minstealder for adgang til sysselsetting av 1973, ratifisert av Norge i 1980.
- 🕒 Konvensjon nr. 182 om forbud mot og umiddelbare tiltak for å avskaffe de verste former for barnearbeid av 1999, ratifisert av Norge i 2000.
- 🕒 ILO-anbefaling nr. 146 om minstealder for adgang til sysselsetting av 1973.
- 🕒 ILO-konvensjon nr. 100 om lik lønn for mannlige og kvinnelige arbeidere for arbeid av lik verdi av 1951, ratifisert av Norge i 1959.
- 🕒 ILO-konvensjon nr. 131 om fastsetting av minstelønn, spesielt med sikte på utviklingsland
- 🕒 ILO-konvensjon nr. 1 om 8-timers dagen
- 🕒 Konvensjon nr. 14 om ukentlig hvile i industrielle bedrifter
- 🕒 FNs kvinnekonvensjon av 1979, ratifisert av Norge 1981.
- 🕒 Norsk lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv av 17.juni 2005.

Kjøper anerkjenner viktigheten av et godt arbeidsmiljø med trygge og rettferdige ansettelsesforhold, og vil derfor sikre seg at våre leverandører og forretningspartnere også etterlever grunnleggende krav til arbeidsmiljøet.

Leverandører skal derfor sikre at:

- 🕒 Alle arbeidstakere uten unntak har rett til å slutte seg til eller etablere fagforeninger etter eget valg, og til å føre kollektive forhandlinger. Leverandøren skal avstå fra enhver innblanding i arbeidernes organisasjoner, når det gjelder stiftelse, virksomhet eller administrasjon.
- 🕒 Alle arbeidstakere har rett til å streike, forutsatt at streikeretten blir utøvet i samsvar med lovene i de enkelte land.

- 👉 Arbeidstakerrepresentanter ikke diskrimineres, og gis mulighet til å utføre sine representasjonsoppgaver på arbeidsplassen.
- 👉 Det også i de tilfeller hvor foreningsfriheten og retten til å føre kollektive forhandlinger er begrenset ved lov, legges til rett for, og ikke i noe tilfelle hindre for, parallelle mekanismer for fri og uavhengig organisering og forhandling.
- 👉 Arbeidstakere ikke må levere "depositum" eller identitetsdokumenter til arbeidsgiveren, og at de står fritt til å avslutte ansettelsesforholdet med rimelig oppsigelsestid.
- 👉 Barn under 18 år ikke utfører arbeid som setter helse eller sikkerhet i fare, herunder nattarbeid.
- 👉 Barn under 15 år (14 eller 16 år i visse land) ikke utfører arbeid som kan være til skade for deres utdanning.
- 👉 Nyrekruttering av barnearbeidere i strid med ovennevnte konvensjoner ikke skjer. Dersom det allerede foregår slikt barnearbeid, skal det arbeides for å rette opp i situasjonen så raskt som mulig. Det skal samtidig legges til rette for at de berørte barna gis mulighet til livsopphold og utdanning inntil de ikke lenger er i skolepliktig alder.
- 👉 Det ikke forekommer noen diskriminering på arbeidsplassen basert på etnisk tilhørighet, religion, alder, uførhet, kjønn, ekteskapsstatus, seksuell legning, fagforeningsmedlemskap eller politisk tilhørighet.
- 👉 Det etableres vern mot seksuelt påtrengende, truende, fornærmende eller utnyttende adferd og mot diskriminering eller oppsigelse på usaklig grunnlag, f.eks. ekteskap, graviditet, foreldrestand eller status som HIV-smittet.
- 👉 Arbeidstakerens lønn minst er i tråd med det som er høyest av nasjonale minstelønnsbestemmelser og bransjestandarden, og alltid er tilstrekkelig til å dekke grunnleggende behov.
- 👉 Lønnsforhold og utbetaling av lønn er skriftlig avtalefestet før arbeid påbegynnes. Avtalen skal være forståelig for arbeidstakeren.
- 👉 Fratrett i lønn som disiplinærreaksjon ikke tillates.
- 👉 Arbeidstiden er i tråd enten med nasjonale lover eller bransjestandarden, alt etter hva som gir høyest beskyttelse. Det anbefales at arbeidstid per uke ikke overstiger 48 timer (8 timer per dag).
- 👉 Arbeidstakerne har minst én fridag i uken.
- 👉 Overtid er begrenset. Det anbefales maksimum 12 timer overtid per uke.
- 👉 Arbeidstakerne alltid har overtidstillegg, minimum i samsvar med gjeldende lovgivning.
- 👉 Arbeidstakerrettigheter med utspring i det regulære ansettelsesforholdet, ikke omgås gjennom bruk av korttidsengasjementer (som bruk av kontraktsarbeidere, løsarbeidere og dagarbeidere), underkontraktører eller andre arbeidsrelasjoner.
- 👉 Alle arbeidstakere har arbeidskontrakt på et språk de forstår.
- 👉 Lærlingprogrammer er klart definert med hensyn til varighet og innhold.

4. Helse, miljø og sikkerhet

Ansatte har krav på trygge og sunne arbeidsforhold. Regelsett som regulerer kravene til helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen:

- 👉 ILO-konvensjon nr. 155 om sikkerhet og helse i arbeidsmiljøet av 1981, ratifisert av Norge i 1982.
- 👉 ILO-anbefaling nr. 184
- 👉 Norsk lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv av 17.juni 2005.

Aktiv tilrettelegging for helse, miljø og sikkerhet skal forbygge skader og sikre et sunt arbeidsmiljø.

Leverandøren skal derfor sikre at:

- 👉 Arbeidsmiljøet er sikkert og hygienisk, samtidig som den eksisterende kunnskapen i bransjen og eventuelle spesifikke farer tas i betraktning. Nødvendige tiltak skal iverksettes for å forhindre ulykker og helseskader som har utspring i, er relatert til eller oppstår i forbindelse med arbeidet, ved å minimere årsakene til iboende farer på arbeidsplassen i den utstrekning det er praktisk mulig.
- 👉 Arbeidstakerne skal ha jevnlig og dokumentert opplæring i helse og sikkerhet. Helse og sikkerhetsopplæring skal gjentas for nyansatte.

- Arbeidstakerne skal ha tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann. Om relevant skal arbeidsgiver også besørge tilgang til fasiliteter for helsesikker oppbevaring av mat. Dersom arbeidsgiver tilbyr losji, skal dette være rent, sikkert og tilstrekkelig ventilert og med tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann.

5. Vern av miljøet

Plikten til å verne miljøet inngår i FNs Global Compacts ti prinsipper. Miljøvernet skal skje ved at næringslivet støtter en føre-var-tilnærming til miljøutfordringer, tar initiativ til fremme av økt miljøansvar og oppmuntrer til utvikling og spredning av miljøvennlig teknologi. De internasjonale miljøforpliktelser reguleres av:

- Basel-konvensjonen om grensekryssende bevegelser av farlig avfall av 1989, ratifisert av Norge i 1990.
- FN-konvensjon om bekjempelse av havforurensning av 1972, ratifisert av Norge i 1974.
- FN-konvensjonen om biologisk mangfold av 1989, ratifisert av Norge i 1990.
- FNs rammekonvensjon om klimaendring av 1992, ratifisert av Norge 1993.
- Kyotoprotokollen av 1997, ratifisert av Norge 2002.
- Montrealprotokollen av 1987, ratifisert av Norge 1988.

Leverandøren skal sikre at:

- Skadelige kjemikalier blir håndtert på en forsvarlig måte. Farlig avfall skal ikke transporteres til utviklingsland.
- Leverandørens produksjon og råvareuttak ikke bidrar til å ødelegge ressurs- og inntektsgrunnlaget for marginaliserte befolkningsgrupper, for eksempel ved å beslaglegge store landarealer eller andre naturressurser som disse befolkningsgruppene er avhengig av.
- Miljøtiltak vurderes i hele produksjons- og distribusjonsskjeden, fra råvareproduksjon til salg til forbruker. Både lokale, regionale og globale miljøaspekter skal tas i betraktning. Lokalmiljøet på produksjonsstedet skal ikke utsettes for rovdrift eller forringes av forurensning.
- Nasjonal og internasjonal miljølovgivning og -forskrifter overholdes.
- Relevante utslippstillatelser er innhentet der det er nødvendig.

6. Bekjempelse av korrupsjon

Arbeid for å hindre korrupsjon er ett av FNs Global Compacts ti prinsipper. Regelsett som regulerer korrupsjon, består av:

- FNs konvensjon mot korrupsjon av 2003, UNACAC,
- Europarådets strafferettslige konvensjon mot korrupsjon av 1999, ratifisert av Norge i 2004
- Europarådets sivilrettslige konvensjon mot korrupsjon av 1999, ratifisert av Norge i 2007
- OECD-konvensjonen mot bestikkelser av utenlandske offentlige tjenestemenn, ratifisert av Norge i 1998
- EU direktiv 2004/17/EF og 2004/18/EF om korrupsjon og konsekvenser av korrupsjon
- Norske straffelovs bestemmelser mot korrupsjon: § 276a Korrupsjon, § 276b Grov korrupsjon og § 276c Påvirkningshandel.

Korrupsjon undergraver demokratiet, menneskerettigheter og en åpen og effektiv markedsøkonomi. Kjøper vil derfor drive sin virksomhet i samsvar med internasjonale og nasjonale anbefalinger.

Leverandører skal derfor sikre at:

- Den har undersøkt korrupsjonsrisikoen i forhold til de aktuelle markedene for Leverandøren
- Gjort alle ansatte kjent med relevante lovbestemmelser som gjelder for korrupsjon både i sitt land og i de land Leverandøren opererer
- Innført interne rutiner for å avdekke uregelmessigheter

- ☞ Har særlig oppmerksomhet på stillinger hos Leverandøren hvor ansatte kan komme under press for å gi eller motta bestiklinger
- ☞ Kontrollerer referanser for ansatte, agenter og partnere som representerer Leverandøren, og så langt som mulig, følge løpende med i deres virksomhet
- ☞ Krever av sine ansatte, mellommenn og agenter at de inngår avtaler om å overholde Leverandørens regler for å motarbeide korrupsjon

7. Transport

Transport til sjøs og på vei skaper utfordringer i henhold til sikkerhet og miljø. Kjøper vil gjennom sin virksomhet bidra til en forbedring av nasjonal og internasjonal godstransport. Regelsett som regulerer transport, består av:

- ☞ ILO-konvensjon nr. 134 om forebygging av ulykker (sjøfolk) av 1970, ratifisert av Norge 1976.
- ☞ Den europeiske avtale om internasjonal veitransport av farlig gods av 1957.
- ☞ Gjennomført i Norge gjennom FOR 2009-04-01 nr 384: Forskrift om landtransport av farlig gods.
- ☞ Den europeisk avtale om kjøre- og hviletid m.v. for mannskap på kjøretøy i internasjonal vegtransport av 1970 (AETR-avtalen).
- ☞ Gjennomført i Norge gjennom FOR-2012-06-28-794: Forskrift om gjennomføring av Europeisk avtale om kjøre- og hviletid m.v. for mannskap på kjøretøy i internasjonal vegtransport
- ☞ Lov om sjøfarten av 24.juni 1994.
- ☞ Lov om vegtrafikk av 18.juni 1965.
- ☞ STCW-konvensjonen (The International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers) av 1978
- ☞ MARPOL-konvensjonen - den internasjonale konvensjon om hindring av forurensing fra skip av 1973, modifisert 1978.
- ☞ SOLAS-konvensjonen (International Convention for the Safety of Life at Sea) av 1974.

Kjøpers virksomhet er avhengig av transport både innenfor og utenfor Norges grenser, og anerkjenner viktigheten av at den transport som ytes av våre Leverandører skjer i tråd med gjeldende regler, ivareta hensynet til miljøet og ivaretar sikkerheten til arbeidstakere og tredjepersoner.

Leverandører skal derfor sikre at:

- ☞ Sjåførens daglige kjørelengde ikke overstiger 9 timer, at den ukentlige kjøretiden ikke oversiger 56 timer og kjøretiden i løpet av to på hverandre følgende uker skal ikke overstige 90 timer. At bestemmelsene er overholdt, må kunne dokumenteres.
- ☞ Sjåføren etter en kjøreperiode på fire og en halv time tar en sammenhengende pause på minst 45 minutter.
- ☞ Sjåføren normalt får en hvileperiode på minst 11 timer hvert døgn. Hvileperioden kan alternativt deles opp i to perioder, der den første må vare uavbrutt i minst 3 timer og den andre ha en uavbrutt varighet på minst 9 timer.
- ☞ Sjåføren normalt får en sammenhengende hvileperiode på 45 timer hver uke.
- ☞ Alle avvik fra bestemmelsene om hviletid, kjøretid og pauser har hjemmel i unntak som er fastsatt i AETR-avtalen.
- ☞ Det kun benyttes sjåførere som har fylt 18 år for kjøretøyer opp til 7,5 tonn og kun sjåførere som er fylt 21 år for kjøretøyer som er tyngre enn dette. Sjåførere som er fylt 18 år kan likevel føre kjøretøyer over 7,5 tonn dersom vedkommende har godkjent yrkeskompetansebevis.
- ☞ Det kun benyttes kjøretøyer i sikker stand og som til enhver tid er tilpasset kjøreforholdene i Norge.
- ☞ Leverandøren innehar nødvendige løyver for å drive godstransport.
- ☞ Gjeldende trafikkregler til enhver tid overholdes.
- ☞ En løpende vurdering av tiltak og anvendelse av ny teknologi som kan reduserer skadelige utslipp fra transportvirksomheten foretas.
- ☞ Arbeidstakerne innehar den kunnskap og erfaring som er nødvendig for en forsvarlig frakt av farlig gods og at utstyret er egnet hertil.

- ☞ Sjøfolk som benyttes av Leverandøren tilfredsstiller de krav til sertifisering og kvalifisering som følger av STCW konvensjonen.
- ☞ Alle skip som benyttes av leverandøren er i sjødyktig stand.

8. Internkontroll

COSO-rapporten fra 1992 (Committee of Sponsoring Organisations of the Treadway Commission) definerer internkontroll i videste forstand som en prosess, iscenesatt og gjennomført av foretakets styre, ledelse og ansatte. Den utformes for å gi rimelig sikkerhet vedrørende måloppnåelse innen følgende områder:

- ☞ Målrettet og effektiv drift
- ☞ Pålitelig ekstern regnskapsrapportering
- ☞ Overholdelse av gjeldende lover og regler

Internkontroll defineres som de tiltak selskapet gjennomfører for å sikre at det når sine mål på en forsvarlig måte. Eksempler på andre sentrale regulatoriske endringer og initiativer er:

- ☞ Sarbanes-Oxley Act
- ☞ Jaap Winter-rapporten
- ☞ Basel II og Solvency II
- ☞ Internasjonale regnskapsstandarder, som IFRS

Internkontroll er svært viktig med tanke på gjennomføring av de etiske retningslinjene. Kjøper understreker viktigheten av at leverandørene har på plass systemer som støtter denne gjennomføringen.

Leverandører skal derfor sikre at:

- ☞ Leverandøren har utarbeidet og implementert interne kontrollmetoder som sikrer at Leverandøren når sine mål på en forsvarlig måte.
- ☞ Det gjennomføres årlig internkontroll hos Leverandøren og at resultatet av denne forelegges ledelsen
- ☞ Har en sentralt plassert arbeidstaker som er ansvarlig for gjennomføringen av de etiske retningslinjene i Leverandørens virksomhet.
- ☞ De etiske retningslinjene er kjent i alle relevante deler av organisasjonen.
- ☞ Kjøpers samtykke innhentes før produksjonen eller deler av produksjonen settes ut til en underleverandør/kontraktør, dersom dette ikke er avtalt på forhånd.
- ☞ Leverandøren kan redegjøre for hvor varer som bestilles av Kjøper er produsert.

Leverandør: _____

Org.nr: _____

Dato: _____

Navn: _____

Tittel: _____

Signatur: _____