

Code of Conduct

Policy for Klima, Miljø og Arbeidsmiljø for internt og leverandørkjeden

Innledning

Hensikten med dette dokumentet er å sikre at både ansatte og leverandører hos Reolteknikk AS opprettholder høye standarder for etisk handel, gode arbeidsforhold og miljøbevissthet. Vi ønsker å oppnå dette gjennom nært samarbeid med våre leverandører og samarbeidspartnere, samt gjennom klare retningslinjer for våre ansatte.

Formål

Disse etiske retningslinjene har som mål å:

1. Sikre gode arbeids- og miljøforhold både internt i selskapet og i våre leverandørkjeder.
2. Tydeliggjøre hva som forventes av våre ansatte i deres daglige arbeid og beslutningstaking.
3. Tydeliggjøre hva vi forventer av våre leverandører for å sikre samsvar med våre standarder for menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og miljøvern.

Retningslinjer for Leverandører

Reolteknikk AS har utarbeidet spesifikke retningslinjer for etisk handel for å sikre at våre leverandører oppfyller grunnleggende krav til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og miljø. Disse retningslinjene er basert på internasjonalt anerkjente FN- og ILO-konvensjoner og representerer minimumsstandarder som våre leverandører må overholde. Vi forventer at våre leverandører implementerer disse retningslinjene og sørger for at de også følges av deres underleverandører.

Retningslinjer for Ansatte

Alle ansatte i Reolteknikk AS forventes å handle i samsvar med selskapets verdier og etiske standarder. Dette inkluderer integritet, ærlighet, respekt for kollegaer, og overholdelse av gjeldende lover og forskrifter. Ansatte skal også bidra til å opprettholde et trygt og inkluderende arbeidsmiljø og være bevisste på miljømessige konsekvenser av sine handlinger.

Prinsipper:

1. **Etisk Handel:** Våre leverandører skal levere varer og tjenester til Reolteknikk AS som er produsert i overensstemmelse med retningslinjene. Leverandørene skal også videreformidle og følge opp retningslinjene hos sine underleverandører.
2. **Sosiale og miljømessige standarder:** Vektlegges ved valg av leverandører.

Krav til egen virksomhet:

1. **Integritet:** Reolteknikk AS, inkludert alle ansatte, skal aldri tilby eller motta ulovlige eller urettmessige pengegaver eller andre godtgjørelser for å oppnå forretningsmessige eller private fordeler for egen del eller fordeler for kunder, agenter eller leverandører.
2. **Handelsboikott:** Reolteknikk AS og våre leverandører skal unngå handelspartnere som har aktiviteter i land som er pålagt handelsboikott av FN og/eller norske myndigheter.

Interne Retningslinjer for Ansatte

Etisk Oppførsel:

- Alle ansatte skal handle med integritet og ærlighet i alle forretningsaktiviteter.
- Ansatte skal unngå interessekonflikter og melde fra om potensielle konflikter til overordnede.

Respekt og Likebehandling:

- Ansatte skal behandle hverandre med respekt og bidra til et inkluderende arbeidsmiljø uten diskriminering eller trakassering.

Konfidensialitet:

- Ansatte skal beskytte konfidensiell informasjon og unngå å dele den uten autorisasjon.

Overholdelse av Lover:

- Ansatte skal følge alle gjeldende lover og forskrifter som er relevante for deres arbeid.

Miljøansvar:

- Ansatte skal være bevisste på miljømessige konsekvenser av sine handlinger og arbeide for å minimere negativ miljøpåvirkning.

Helse og Sikkerhet:

- Ansatte skal følge retningslinjer for helse og sikkerhet og rapportere farlige forhold eller hendelser umiddelbart.

Krav til forhold i leverandørkjeden:

Reolteknikk AS retningslinjer for etisk handel er basert på internasjonalt anerkjente FN- og ILO-konvensjoner og angir minimums- og ikke maksimumsstandarder. Lovgivningen på produksjonsstedet skal respekteres.

Der hvor nasjonale lover og reguleringer dekker samme tema som disse retningslinjene, skal den høyeste standarden gjelde.

1. Tvangsarbeid/slavearbeid (ILO konvensjon nr. 29 og 105)

- a. Det skal ikke forekomme noen form for tvangsarbeid, slavearbeid eller ufrivillig arbeid.
- b. Arbeidere skal ikke måtte levere depositum eller identitetspapirer til arbeidsgiver og skal fritt kunne avslutte arbeidsforholdet med rimelig oppsigelsestid.
- c. Vi krever at alle våre leverandører dokumenterer arbeidsforholdene for å sikre at det ikke forekommer tvangsarbeid.

2. Fagorganisering og kollektive forhandlinger (ILO konvensjon nr. 87, 98, 135 og 154)

- a. Arbeidere skal uten unntak ha rett til å slutte seg til eller etablere fagforeninger etter eget ønske, og til å forhandle kollektivt. Arbeidsgiver skal ikke blande seg inn i, hindre eller motarbeide fagorganisering eller kollektive forhandlinger.
- b. Fagforeningsrepresentanter skal ikke diskrimineres eller hindres i å utføre sitt fagforeningsarbeid.
- c. Dersom retten til fri organisering og/eller kollektive forhandlinger er begrenset ved lov, skal arbeidsgiveren legge til rette for, og ikke hindre alternative mekanismer for fri og uavhengig organisering og forhandling.

3. Barnearbeid (FNs konvensjon om barnets rettigheter, ILO konvensjon nr. 138, 182 og 79, ILO anbefaling nr. 146)

- a) Minstealder for arbeidere skal ikke være mindre enn 15 år og i tråd med
 - i) nasjonal minstealder for ansettelse, eller;
 - ii) minstealder for obligatorisk skolegang,med høyeste alder som gjeldende. Dersom lokal minstealder er satt til 14 år i tråd med unntaket i ILO konvensjon 138, kan dette aksepteres.
- b) Nyrekruttering av barnearbeidere i strid med ovennevnte minstealder skal ikke finne sted.
- c) Barn under 18 år skal ikke utføre arbeid som er til skade for deres helse, sikkerhet eller moral, inkludert nattarbeid.
- d) Det skal etableres handlingsplaner for snarlig utfasing av barnearbeid som er i strid med ILO konvensjonene 138 og 182. Handlingsplanene skal dokumenteres og kommuniseres til relevant personale og andre interessenter. Det skal legges til rette for støtteordninger hvor barn gis mulighet til utdanning inntil barnet ikke lenger er i skolepliktig alder.

4. Diskriminering (ILO konvensjon nr. 100 og 111 og FNs Kvinnediskrimineringskonvensjon)

- a) Det skal ikke forekomme diskriminering når det gjelder ansettelse, avlønning, opplæring, forfremmelse, oppsigelse eller pensjonering basert på etnisk tilhørighet, religion, alder, uførhet, kjønn, sivil status, seksuell legning, fagforeningsarbeid eller politisk tilhørighet.
- b) Det skal 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.

5. Brutal behandling

- a) Fysisk mishandling eller avstraffelse, eller trussel om fysisk mishandling er forbudt. Det samme gjelder seksuelt eller annet misbruk og andre former for ydmykelses.

6. Helse, miljø og sikkerhet (ILO konvensjon nr. 155 og anbefaling nr. 164)

- a) Det skal arbeides for å sikre arbeidere et sikkert og sunt arbeidsmiljø. Farlige kjemikalier og andre stoffer skal håndteres forsvarlig. Nødvendige tiltak skal iverksettes for å forhindre og minimere ulykker og helseskader som resultat av, eller relatert til, forhold på arbeidsplassen.
- b) Arbeidere skal ha jevnlig og dokumentert opplæring i helse og sikkerhet. Helse- og sikkerhetsopplæring skal gjentas for nyansatte og omplasserte arbeidere.
- c) Arbeidere skal ha tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann. Hvis relevant, skal arbeidsgiver også besørge tilgang til fasiliteter for trygg oppbevaring av mat.
- d) Hvis arbeidsgiver tilbyr losji, skal dette være rent, sikkert, tilstrekkelig ventilert og med tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann.

7. Lønn (ILO konvensjon nr. 131)

- a) Lønn til arbeidere for en normal arbeidsuke skal minst være i tråd med nasjonale minstelønnsbestemmelser eller bransjestandard, den høyeste gjelder. Lønn skal alltid være tilstrekkelig til å dekke grunnleggende behov, inkludert noe sparing.
- b) Lønnsforhold og utbetaling av lønn skal være skriftlig avtalefestet før arbeidet påbegynnes. Avtalen skal være forståelig for arbeideren.
- c) Fratrekk i lønn som disiplinærreaksjon tillates ikke.

8. Arbeidstid (ILO konvensjon nr. 1 og 14)

- a) Arbeidstiden skal være i tråd med nasjonale lover eller bransjestandard, og ikke overstige arbeidstid i samsvar med gjeldende internasjonale konvensjoner. Normal arbeidstid per uke skal vanligvis ikke overstige 48 timer, inkludert overtid, i samsvar med ILO-konvensjon nr. 1.
- b) Arbeidere skal ha minst én fridag per 7 dager.
- c) Overtid skal være begrenset. Anbefalingen er å holde overtiden på et minimum, med total arbeidstid innenfor akseptable grenser. Unntak kan aksepteres dersom det er regulert av en kollektiv avtale eller nasjonal lov.
- d) Arbeidere skal alltid ha overtidstillegg ved arbeidstid over normal arbeidstid (se punkt 8.1 over), minimum i tråd med gjeldende lover.

9. Regulære ansettelse

- a) Forpliktelser overfor arbeidere, i tråd med internasjonale konvensjoner, nasjonale lover og regler om regulære ansettelse skal ikke omgås gjennom bruk av korttidsengasjementer (som bruk av kontraktsarbeidere, løsarbeidere og dagarbeidere), underkontraktører eller andre arbeidsrelasjoner.
- b) Alle arbeidere har krav på arbeidskontrakt på et språk de forstår.
- c) Læringsprogram skal være klart definert med hensyn til varighet og innhold.

10. Marginaliserte befolkningsgrupper

- a) Produksjon og bruk av naturressurser skal ikke bidra til å ødelegge ressurs- og inntektsgrunnlag for marginaliserte befolkningsgrupper, for eksempel ved å beslaglegge store landarealer, uforsvarlig bruk av vann eller andre naturressurser som befolkningsgruppene er avhengig av.

11. Miljø

- a) Tiltak for å redusere negative effekter på helse og miljø i hele verdikjeden skal gjennomføres gjennom minimering av utslipp, fremme effektiv og bærekraftig ressursbruk, inkludert energi og vann og minimering av drivhusgassutslipp i produksjon og transport. Lokalmiljøet på produksjonsstedet skal ikke bli drevet rovdrift på eller skadet av forurensning.
- b) Nasjonal og internasjonal miljølovgivning og -reguleringer skal overholdes og relevante utslippstillatelse skal innhentes.

12. Korrupsjon

- a) Alle former for bestikkelser, er uakseptabelt, så som bruken av alternative kanaler for å sikre illegitime private eller arbeidsrelaterte fordeler til kunder, agenter, kontraktører, leverandører eller deres tilsatte samt offentlige tjenestemenn/-kvinner.

Samarbeid og Etterlevelse

For å oppnå våre mål om etisk handel og gode arbeids- og miljøforhold, vil Reolteknikk AS:

1. Samarbeide tett med leverandører og samarbeidspartnere for å sikre at våre retningslinjer etterleves.
2. Tilby regelmessig opplæring og informasjon til ansatte og leverandører.
3. Gjennomføre revisjoner og inspeksjoner for å sikre samsvar med retningslinjene.
4. Implementere sanksjoner ved brudd på retningslinjene, inkludert muligheten for å avslutte samarbeid med leverandører som ikke overholder kravene.

Ved å følge disse retningslinjene, forplikter Reolteknikk AS seg til å opprettholde høye standarder for etikk, arbeidsforhold og miljøvern, i tråd med internasjonale standarder og nasjonale lover.