

Insentis AS' etiske retningslinjer for leverandører

A. Innledning

Insentis AS forplikter seg til å respektere universelt anerkjente prinsipper om menneskerettigheter, arbeidsrettigheter og kampen mot korrupsjon. Dette innebærer også å bygge bærekraftige relasjoner med våre leverandører.

Insentis etiske retningslinjer er blitt vedtatt for å sikre at våre leverandører er klar over - og respekterer – våre forventninger og holdninger til et bærekraftig samfunn. Våre etiske retningslinjer dekker områdene menneskerettigheter, arbeidsrettigheter og antikorrupsjon.

Insentis etiske retningslinjer er basert på FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter, FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter, ILOs kjernekonvensjoner om grunnleggende rettigheter og prinsipper i arbeidslivet og FNs konvensjon mot korrupsjon.

De etiske retningslinjene gjelder for alle leverandører og underleverandører, uavhengig av nivå, som leverer produkter og/eller tjenester til Insenti. Dette inkluderer leverandørenes og dets underleverandørers ansatte og konsulenter, uavhengig av ansettelsesform.

Leverandørene er ansvarlig for å holde seg oppdatert om eventuelle endringer i de etiske retningslinjene. Insenti vil legge ut endringer eller oppdateringer av retningslinjene på vårt nettsted.

Insentis vil kontinuerlig arbeide for å forbedre egen policy og praksis som kan bidra til at leverandørene etterfølger våre etiske retningslinjer.

Insentis AS' etiske retningslinjer for leverandører gjelder også for Insenti AS' ansatte samt ansatte i søster- og datterselskaper til Insenti AS.

Insentis AS' styre har godkjent disse retningslinjene.

B. Prinsipper

Våre leverandører skal levere varer og tjenester til Insenti som er produsert i overensstemmelse med retningslinjene. Leverandørene skal også videreformidle og følge opp retningslinjene hos sine underleverandører.

På oppfordring fra Insenti, eller selskap utpekt av Insenti, må leverandøren kunne dokumentere arbeidet som sikrer etterlevelse av våre retningslinjer. Dokumentasjonsplikten gjelder som hovedregel til og med produksjonsstedet for den aktuelle varen, eller det ledd i leverandørkjeden Insenti definerer er relevant for hva som kreves for den aktuelle leveransen.

Dersom Insenti, eller selskap utpekt av Insenti, ønsker å kartlegge underleverandører med hensyn til etterlevelse av retningslinjene, plikter leverandøren å tillate en slik kartlegging og oppgi navn og kontaktopplysninger på disse samt å samarbeide i gjennomføringen av kartleggingen.

Leverandøren skal ha en varslingsmekanisme tilgjengelig for ansatte for å sende inn anonyme klager. Ansatte skal kunne ta opp bekymringer uten frykt for straff eller gjengjeldelse. Leverandøren skal

informere Insenti om mistanker om tilfeller av mislighold av noen av kravene angitt i de etiske retningslinjene. Insenti forbyr represalier mot noen som varsler eller reiser bekymring for brudd på de etiske retningslinjene. Tilfeller av manglende overholdelse av retningslinjene skal rapporteres til Insentis HR-sjef.

Ved brudd på de etiske retningslinjene skal leverandøren lage en plan for utbedring av manglene. Utbedring skal skje innen rimelig tid. Heving av kontrakt vil skje dersom leverandør, etter gjentagende henvendelser, ikke viser vilje til å rette opp i forholdene.

C. Krav til leverandørkjeden

Insentis etiske retningslinjer 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.

Menneskerettigheter og arbeidsrettigheter

1. Diskriminering

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

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.

2. Ytringsfrihet og pressefrihet

Ytringsfriheten og pressefriheten skal respekteres. Alle ansatte skal ha rett til å ha meninger uten innblanding, og til å søke og motta informasjon og ideer gjennom alle medier uavhengig av landegrensener.

3. Barnearbeid

Minstealder for arbeidere skal ikke være mindre enn 15 år og i tråd med

- a. nasjonal minstealder for ansettelse, eller
- b. minstealder for obligatorisk skolegang, med høyeste alder som gjeldende. Dersom lokal minstealder er satt til 14 år i tråd med unntaket i ILO-konvensjon nr. 138, kan dette aksepteres.

Barn under 18 år skal ikke utføre arbeid som er til skade for deres helse, sikkerhet eller moral, inkludert nattarbeid.

Det skal etableres handlingsplaner for snarlig utfasing av barnearbeid som er i strid med ILO-konvensjonene nr. 138 og nr. 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. *Tvangsarbeid/slavearbeid*

Det skal ikke forekomme noen form for tvangsarbeid, slavearbeid eller ufrivillig arbeid.

Arbeidere skal ikke måtte levere depositum eller identitetspapirer til arbeidsgiver og skal fritt kunne avslutte arbeidsforholdet med rimelig oppsigelsestid.

5. *Fagorganisering og kollektive forhandlinger*

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 fagorganisering eller kollektive forhandlinger.

Fagforeningsrepresentanter skal ikke diskrimineres eller hindres i å utføre sitt fagforeningsarbeid.

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.

6. *Brutal behandling*

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

7. *Lønn*

Lønn til arbeidere for en normal arbeidsuke skal minst være i tråd med nasjonale minstelønnsbestemmelser eller bransjestandard, hvor den høyeste gjelder. Lønn skal alltid være tilstrekkelig til å dekke grunnleggende behov, inkludert noe sparing.

Lønnsforhold og utbetaling av lønn skal være skriftlig avtalefestet før arbeidet påbegynnes. Alle arbeidere har krav på arbeidsavtale på et språk de forstår. Avtalen skal være forståelig for arbeideren. Avtalen skal minimum inneholde arbeidstid, lønn, overtidsbetaling, oppsigelsestid og utbetalingshyppighet.

Fratrekk i lønn som disiplinærreaksjon tillates ikke.

8. *Arbeidstid*

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.

Arbeidere skal ha minst én fridag per 7 dager.

Overtid skal være begrenset og frivillig. Anbefalt maksimum overtid er 12 timer per uke, dvs. samlet arbeidstid på 60 timer per uke. Unntak fra dette kan aksepteres dersom det er regulert av en kollektiv avtale eller nasjonal lov.

Arbeidere skal alltid ha kompensasjon ved arbeidstid over normal arbeidstid, minimum i tråd med gjeldende lover.

9. *Ferie, sykefravær og foreldrepermisjon*

Ferie, sykemelding og foreldrepermisjon skal tillates og betales i henhold til nasjonal lov eller forskrift.

10. *Helse, miljø og sikkerhet*

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.

Arbeidere skal ha jevnlig og dokumentert opplæring i helse og sikkerhet. Helse- og sikkerhetsopplæring skal gjentas for nyansatte og omplasserte arbeidere.

Arbeidere skal ha tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann. Hvis relevant, skal arbeidsgiver også sørge for tilgang til fasiliteter for trygg oppbevaring av mat.

Hvis arbeidsgiver tilbyr losji, skal dette være rent, sikkert, tilstrekkelig ventilert og med tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann.

11. *Marginaliserte befolkningsgrupper*

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.

Anti-korrupsjon

Leverandøren skal ikke, direkte eller indirekte, delta i noen form for korrupsjon. Leverandøren skal også sørge for at alle forretningspartnere forstår at alle former for korrupsjon er uakseptabel for Insenti. Korrupsjon inkluderer, men er ikke begrenset til, følgende handlinger:

1. *Bestikking*

Oppstår når en person ber om, mottar, aksepterer, tilbyr, betaler, søker eller aksepterer et tilbud eller en utilbørlig fordel eller belønning i forbindelse med vedkommendes stilling, verv eller oppdrag.

2. *Utpressing*

En direkte eller indirekte handling for å utnytte sin makt, posisjon eller kunnskap til å kreve ufortjent samarbeid eller kompensasjon som følge av trusler.

3. *Tilretteleggingsbetaling*

En direkte eller indirekte uoffisiell betaling for å sikre eller fremskynde gjennomføringen av en handling som betaleren har juridisk eller annen rett til.

4. *Nepotisme og vennskap*

En form for favorisering basert på kjente og bekjente forhold der noen i en offisiell stilling utnytter sin makt og myndighet til å gi en jobb eller tjeneste til et familiemedlem eller en venn, selv om han eller hun kanskje ikke er kvalifisert til dette.

5. *Svindel*

Enhver forsettlig eller bevisst handling for å frata noen eiendom eller penger ved bedrag eller andre urettferdige handlinger.

6. *Hvitvasking av penger*

Enhver handling eller forsøk på å skjule identiteten til ulovlig innhentede midler slik at det ser ut til å stamme fra legitime kilder.

7. *Bevisst feilprising*

Misbruk av internprising (hvordan morselskaper og/eller datterselskaper av samme morselskap - i forskjellige land - etablerer en pris for varer eller tjenester seg imellom) med det formål å unngå eller redusere skatter på tvers av alle enheter.

8. *Skatteunndragelse*

Ulovlig manglende betaling eller underbetaling av skatter, vanligvis ved bevisst å gi en falsk erklæring eller ingen erklæring til skattemyndighetene, som for eksempel ved å oppgi mindre inntekt, fortjeneste eller gevinst enn de faktisk opptjente beløpene eller ved å kreve større fradrag enn hva faktisk er berettiget.

9. *Markedspåvirkning/-vridning*

Et økonomisk scenario som oppstår ved innføring av pristak, prisgulv eller skattesubsidier i et gitt marked innført av en regjering eller en enkelt virksomhet som har monopol, eller når andre faktorer hindrer fri og åpen konkurranse.

Gaver i forretningsforhold

Leverandøren skal ha en gavepolicy og registreringsystem på plass og sikre ansattes bevissthet om hvilke retningslinjer som gjelder for mottak av gaver i forretningsforhold.

Interessekonflikter

Alle interessekonflikter som kan kompromittere leverandørens troverdighet hos Insenti eller eksterne parter tillit til Insenti skal unngås. Hvis det oppstår saker som kan oppfattes som en interessekonflikt, skal leverandøren være åpen om dette og opptre ansvarlig.

Konkurranselovgivning

Leverandøren skal respektere og overholde alle gjeldende konkurranselover og skal ikke delta i noen form for karteller, maktmisbruk, ulovlig innkjøpssamarbeid eller markedspåvirkning/-vridning. Leverandøren skal ikke delta i aktiviteter som kan hindre utviklingen av rettferdig konkurranse.

Databeskyttelse og informasjonssikkerhet

Leverandøren skal håndtere konfidensiell informasjon og data med aktsomhet. Informasjonen/dataene skal være hensiktsmessig ivaretatt og kun brukes med det formål å utføre det gjeldende oppdrag/bestilling. Ansatte som kommer i kontakt med konfidensiell informasjon/data skal få forsvarlig opplæring i relevante databeskyttelseslover og -forskrifter.

Vi bekrefter med dette at vi aksepterer Insentis etiske retningslinjer. Vi forstår vårt ansvar for å informere våre ansatte og leverandører om innholdet, og vi vil sørge for å følge de prinsipper og krav som stilles i disse retningslinjene.

Selskapsnavn: _____

Navn på underskriver: _____

Dato: _____

Signatur: _____

Vedlegg til avtale om: _____