

Etiske retningslinjer for Elkonor AS' og medlemsbedriftenes leverandørkjeder og forretningspartnere

1 Introduksjon

Elkonor AS er en landsdekkende medlemseid og medlemsstyrt elektrikerkjede med oppunder 200 uavhengige elektrikerbedrifter. Elkonor AS og medlemsbedriftene (samlet «Elkonor») har etablert egne krav til hvordan vi skal opptre på arbeidsplassen samt i våre forretningsrelaterte relasjoner til kunder, leverandører, samarbeidspartnere og andre interessentgrupper.

Våre interne krav til oss selv suppleres av tilsvarende krav til våre leverandører og deres underleverandører samt våre forretningspartnere (samlet «Partnere») for å fremme lovlighet og ansvarlighet i Elkonors leverandørkjeder og redusere risikoen for negative konsekvenser av Elkonors virksomhet.

Gjennom inngåelse av kontrakt med Elkonor forplikter Partnere seg til en forretningspraksis der etterlevelse av juridiske krav, kontraktsforpliktelser og andre legitime forventninger er et minimum. I tillegg til nasjonal lovgivning gjenspeiler disse etiske retningslinjene Elkonors grunnleggende respekt for allment aksepterte menneskerettigheter, slik de er fastsatt i FN og ILO-pakten.

Disse etiske retningslinjene gjelder for Partnere, og skal være bindende for alle deres ledere og andre ansatte, inkludert deltidsansatte, midlertidig ansatte, innleide arbeidstakere og andre som representerer eller gjør arbeid for vedkommende Partner. De omfatter også Partneres styremedlemmer og andre tillitsvalgte. For enkelhets skyld omtales enkeltpersoner fra alle overnevnte kategorier heretter som «ansatte».

2 Helse og sikkerhet på arbeidsplassen

Fysisk arbeidsmiljø

Partner overholder relevante helse- og sikkerhetsforskrifter, og ledere er ansvarlige for trygg og sunn arbeidsplass og arbeidsmiljø, fysisk og psykisk. Det gjennomføres risikovurderinger og ansatte blir regelmessig informert og opplært om helse og sikkerhet. Ulykker og nestenulykker loggføres og analyseres.

Psykisk arbeidsmiljø

Prinsippene som følger av avsnittet ovenfor om Fysisk arbeidsmiljø gjelder tilsvarende for det psykiske arbeidsmiljøet. Partnere skal jevnlig gjennomføre medarbeidersamtaler som inkluderer det psykososiale arbeidsmiljøet, og forbedringspunkter skal følges opp med tiltak og resultater. Sykefraværet skal holdes på et lavt nivå, og det skal iverksettes tiltak dersom fraværet øker.

3 Ytre miljø

Håndtering av utslipp til luft

Partner skal ha en systematisk og risikobasert tilnærming for reduksjon av utslipp av klimagasser og annet til luft i egen virksomhet og sine leverandørkjeder, samt at utslipp skal klassifiseres, rutinemessig overvåkes, kontrolleres og om nødvendig behandles.

Håndtering av avfall og farlige stoffer

Partner skal ha en systematisk og risikobasert tilnærming for å identifisere, håndtere, redusere og ansvarlig disponere eller resirkulere fast og flytende avfall og overholde internasjonale forbud mot eksport av farlig avfall.

Kjemikalier og andre farlige materialer må identifiseres og håndteres på en slik måte at de trygt kan håndteres, transporteres, lagres, brukes, resirkuleres, gjenbrukes eller avhendes.

Håndtering av konfliktmaterialer

Partnere som erverver og formidler produkter som inneholder visse metaller og mineraler som tidvis brukes i forbindelse med konflikter og menneskerettighetsbrudd skal følge anerkjente prinsipper for aktsomhetsvurderinger for å fremme ansvarlige leverandørkjeder for mineraler fra konfliktrammede- og andre høyrisikoområder, og derigjennom unngå uansvarlig handel helt ned til utvinning av råvarer.

Redusert forbruk av naturressurser

Partnere skal ha en systematisk og risikobasert tilnærming for redusert forbruk av ressurser og produksjon av avfall, i egen virksomhet og i sine leverandørkjeder. Partnere skal så langt mulig etablere mål og iverksette prosedyrer og tiltak for å redusere, gjenbruke og resirkulere produkter og materialer i egne produksjonskjeder, og bidrar til dialog med Elkonor for å forstå og forbedre ressursbruk i leverandørkjedene.

Energiforbruk/virkningsgrad

Partnere skal ha en systematisk og risikobasert tilnærming for redusert forbruk av energi og øket andel av fornybar energi, samt registrering av relevante data i henhold til etablerte bransjenormer.

4 Menneskerettigheter

Arbeidsrettslig praksis

Partnere skal etterleve relevant arbeidsmiljølovgivning i sine hjemstater, og skal respektere menneskerettigheter, lovgivning og allment aksepterte bransjestandarder for arbeidslivet, inkludert rimelig godtgjørelse og arbeidstid, bestemmelser om overtidarbeid, ferier og helligdager. Partnere skal gjennomføre risikobaserte tiltak for overholdelse av disse kravene.

Tvangsarbeid

Tvangsarbeid og annen uakseptabel behandling av ansatte skal ikke finne sted eller tolereres hos Partnere, og Partnere skal gjennomføre risikobaserte undersøkelser i sine sentrale leverandørkjeder for å avdekke eventuelt tvangsarbeid slik det er regulert i ILO-konvensjonene, FNs menneskerettighetskonvensjoner og nasjonal arbeidsrettslig lovgivning.

Uakseptabel behandling inkluderer, men er ikke begrenset til, fysisk straff, seksuell eller psykologisk trakassering og annen mishandling eller nedverdiggende behandling. Alle skal være ansatt på frivillig basis og etter fremforhandlede vilkår, med reell valgmulighet til å forlate arbeidsplassen og arbeidsforholdet uten trussel om represalier eller andre konsekvenser.

Barnearbeid

Alle som arbeider for Partnere, skal være over de gjeldende lovmessige kravene til minstealder.

Partnere forplikter seg til å unngå barnearbeid. Arbeidere skal under ingen omstendighet være under 15 år, og arbeidstakere mellom 15 og 18 år bør unngås dersom det kan skade den ansattes helse, sikkerhet, trygghet eller moral. Læringer og skoleelever i Norge er ikke «arbeidere» i den form som omtales her.

Partnere skal gjennomføre risikobaserte undersøkelser i sentrale leverandørkjeder for å avdekke eventuelt barnearbeid slik det er regulert i ILO-konvensjonene, FNs menneskerettighetskonvensjoner og nasjonal arbeidsrettslig lovgivning.

For lærlinger og skoleelever i andre land enn Norge kan det være relevant å gjøre en konkret vurdering av forholdet til anerkjente prinsipper om barnearbeid.

Hvis barnearbeid avdekkes, må den berørte arbeidsgiveren enten sikre skolegang og om nødvendig avslutte arbeidsforholdet, ut fra hva som er best for barnet og dets familie i det konkrete tilfellet.

Anstendig godtgjørelse

Partneres ansatte skal motta kompensasjon for ordinær arbeidstid og overtid som er i samsvar med nasjonale minstelønsregler eller bransjeminimum – avhengig av hvilke som er høyest.

Kompensasjon for overtid skal overstige den for ordinær arbeidstid.

Partnere skal gjennomføre risikobaserte tiltak for å sikre anstendig lønn for arbeid. I den grad det avdekkes lønn som ikke er tilstrekkelig til å dekke kostnadene ved vanlige levekostnader og danne et minimum av reserver, skal relevant arbeidsgiver være forpliktet til å øke lønnen tilsvarende.

Organisasjonsfrihet

Partner skal respektere arbeidstakernes organisasjonsfrihet, forhandlingsrett og streikerett, og unngå diskriminering av ansattes representanter og ansatte som danner eller er medlem av fagforeninger. Arbeidstakernes representanter skal ha fri tilgang til kollegaenes arbeidsplasser for å sikre at de kan lovlig og fredelig utøve rettigheter.

Partnere skal gjøre risikobaserte tiltak for å forstå hvor organisasjonsfriheten kan være begrenset og oppfølging er nødvendig.

Arbeid for mangfold og mot diskriminering

Partnere skal tilstrebe mangfold blant ledere og øvrige ansatte, og ikke tolerere diskriminering, utelukkelse eller annen form for forskjellsbehandling av arbeidssøkere eller arbeidstakere basert på kjønn, alder, religion, sosial bakgrunn eller status, funksjonshemming, helsestatus, etnisk eller nasjonal opprinnelse, nasjonalitet, medlemskap i arbeidstakerorganisasjoner inkludert fagforeninger, politisk tilhørighet eller mening, seksuell orientering, familiære forpliktelser, forhold eller ekteskapsstatus.

Partnere skal gjennomføre risikobaserte tiltak for å forstå hvor diskriminering likevel kan forekomme.

5 Forretningspraksis

Rettferdig konkurranse og ansvarlig forretningspraksis

Partnere skal etterleve lover og regler og praktisere høy integritet i forretningsaktiviteter og markedsføring. Brudd på korrupsjons- og konkurranselovgivning er uakseptabelt, og alle ansatte skal avstå fra alle former for bestikkelser, korrupsjon, utpressing og underslag.

Partnere skal forbeholde seg retten til å si opp enhver forretningspartner og leverandør eller kreve oppsigelse av enhver underleverandør som ikke opererer i henhold til dette.

Konfidensialitet/persondatabeskyttelse

Partnere skal beskytte personopplysningene til sine ansatte, kunder, leverandører og andre interessentgrupper, og overholde lovene om databeskyttelse og informasjonssikkerhet ved innsamling, lagring, behandling, overføring og videreformidling av personopplysninger.

Partnere skal forbeholde seg retten til å følge opp enhver forretningspartner, leverandør og underleverandør med internrevisjoner eller andre undersøkelser for å fremme tilstrekkelig databeskyttelse.

Immaterielle rettigheter og konfidensiell informasjon

Partnere skal respektere andres immaterielle rettigheter og konfidensielle informasjon, og beskytte egne immaterielle rettigheter og konfidensielle informasjon tilsvarende.

Partnere skal både yte og kreve samarbeidsvilje og åpenhet om praksis for beskyttelse av relevante immaterielle rettigheter og konfidensiell informasjon.

Håndtering av interessekonflikter

I alle arbeids- og forretningsrelasjoner kan det oppstå interessekonflikter, det vil si situasjoner der ens personlig interesse i situasjonen ikke nødvendigvis samsvarer med det som rimelig forventes av arbeidsgiver, oppdragsgiver, kontraktsmotpart eller annen virksomhet med berettiget interesse i samme situasjon.

Partnere skal praktisere åpenhet om interessekonflikter slik at enkeltmennesker ikke står alene om å treffe riktig valg, og følge opp konkrete situasjoner for å sikre at relevante interesser og forpliktelser blir varetatt.

Håndtering av offentlige myndigheter

Partner forplikter seg til å overholde og samarbeide med enhver bindende offentlig beslutning og prosedyre i balanse med rettigheter gitt til private parter i offentlige saker.

Partnere skal både yte og kreve samarbeidsvilje og åpenhet om compliancesystem for tilstrekkelig juridisk samarbeid og beskyttelse.

6 Partners oppfølging av egne etiske retningslinjer

Organisatoriske krav

Partner skal til enhver tid ha organisasjon med roller, prosedyrer, funksjonsansvar og finansiell evne til å håndtere relevante behov, ansvar og risiko.

Partners ledere plikter innenfor sitt ansvarsområde å påse samsvar med relevant lovgivning og disse etiske retningslinjene, og at brudd avdekkes, følges opp og korrigeres.

Partnere skal forbeholde seg retten til å si opp enhver forretningspartner, leverandør og underleverandør dersom det er nødvendig for å gjenopprette integritet og etterlevelse.

Varslingssystem

Partnere skal ha et varslingsystem som gir alle ansatte mulighet til å varsle om bekymringer om mulig uakseptabel atferd eller forhold, inkludert brudd på disse etiske retningslinjene, og en prosedyre for oppfølging av bekymringsmeldinger. Ansatte som ønsker sin identitet beskyttet, skal

kunne varsle anonymt. Gjengjeldelse fra ledere eller andre ansatte er uakseptabelt og utgjør brudd på disse etiske retningslinjene.

Partnere skal bekrefte at de har varslingsystem, og kreve tilsvarende bekreftelse fra sine forretningspartnere og leverandørkjeder.

Sanksjoner

Partnere skal ikke tolerere brudd på lovbestemmelser og etiske retningslinjer, og skal ha system for å vurdere sanksjoner, slik som oppsigelse av arbeidsforhold og personlig ansvar for mulige skader, dersom brudd forekommer.

Partnere skal forbeholde seg retten til å si opp enhver forretningspartner, leverandør og underleverandør som ikke praktiserer tilstrekkelig oppfølging av relevant regelverk.

Godkjenning og gjennomgang

Disse etiske retningslinjene skal gjennomgås annethvert år, og når omstendighetene krever det.

Sist godkjent den 19.03.2024.

Daglig leder Elkonor AS



Baard-Espen Hansen