



Etiske retningslinjer for Bertelsen & Garpestad

Disse etiske retningslinjer gjelder for alle ansatte, også midlertidige/vikarer, lærlinger, innleid personale og konsulenter og styremedlemmer. Retningslinjene inngår som forpliktende del i alle arbeids- og oppdragsavtaler.

1 Innledning

Bertelsen og Garpestad AS sine leverandører, forretnings- og samarbeidspartnere er sentrale for evnen til å utføre vår virksomhet. Vi ønsker at våre forretningsforhold skal være basert på tillitt og åpenhet, og at våre leverandører deler Bertelsen og Garpestad AS sine holdning til etikk og etterlevelse.

Bertelsen og Garpestad AS jobber for å fremme gode arbeids- og miljøforhold i våre leverandørkjeder. Dette ønsker vi å gjøre i nært samarbeid med våre leverandører og samarbeidspartnere. For å tydeliggjøre hva vi forventer av våre leverandører har Bertelsen og Garpestad AS utarbeidet retningslinjer for etisk handel. Våre interne retningslinjer er utarbeidet for å sikre anstendige arbeidsforhold og ivareta aktsomhetsvurderinger i henhold til åpenhetsloven. Bertelsen og Garpestad AS forventer at tilsvarende bestemmelser tas inn i kontrakter med leverandørenes underleverandører og videre ned i leverandørkjeden.

2 Lover og regler

Bertelsen og Garpestad AS respekterer alle internasjonalt anerkjente menneskerettigheter¹.

Bertelsen og Garpestad AS forplikter seg til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger i henhold til OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper, som innebærer at man kartlegger, forebygger, begrenser og gjør rede for hvordan selskapet håndterer eksisterende og potensielle negative konsekvenser av sin virksomhet.

Våre forretningspartnere (kontraktpartnere, leverandører og underleverandører) spiller en viktig rolle i å hjelpe oss med å realisere disse forpliktelsene og målene.

Forretningspartnerne bør legge ekstra vekt på de som er mest sårbare for negativ påvirkning på menneskerettighetene og kravene til et anstendig arbeidsliv, deriblant utenlandske gjestearbeidere, kvinner, arbeidere med nedsatt funksjonsevne og arbeidere med minoritetsbakgrunn.

Dette dokumentet beskriver standarder som Bertelsen og Garpestad AS forretningspartnere oppfordres til å følge.

¹ Blant annet FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter (1966), FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter (1966), ILOs kjernekonvensjoner om grunnleggende rettigheter og prinsipper i arbeidslivet og Verdenserklæringen om menneskerettigheter (1948) og Menneskerettsloven



3 Arbeidstakerrettigheter og arbeidslivsstandarder

3.1 Organisasjonsfrihet og rett til kollektive forhandlinger²

Forretningspartnerne skal uten diskriminering ivareta arbeidernes rett til forsamlingsfrihet og organisasjonsfrihet, samt til å delta i kollektive forhandlinger og til å danne fagforeninger.

Forretningspartnerne skal gi de ansattes representanter mulighet til å utføre sitt arbeid som representanter på arbeidsplassen.

I tilfeller hvor retten til å organisere seg og retten til kollektive forhandlinger er begrenset av nasjonalt regelverk, skal arbeidsgiveren legge til rette for, og ikke hindre alternative mekanismer for fri og uavhengig organisering og forhandling.

3.2 Tvangsarbeid³

Forretningspartnerne skal ikke bruke tvangsarbeid eller annet ufrivillig arbeid. Vi forventer at våre forretningspartnere iverksetter effektive tiltak for å sikre at ingen arbeidere utfører arbeid til fordel for Bertelsen og Garpestad AS som arbeidstakeren ikke har godkjent frivillig basert på gjensidig avtalte, reelle og åpne vilkår, eller som er utført under noen form for psykisk, fysisk eller økonomisk tvang, trussel om eventuell straff eller sanksjoner, eller som på annen måte utnytter sårbarheten til arbeideren.

I tillegg skal forretningspartnerne sikre at alle ansatte står fritt til å forlate arbeidet etter en passende og rimelig oppsigelsestid.

Ingen arbeider skal betale noen form for rekrutterings- eller ansettelsesgebyr uten tilstrekkelig kompensasjon. Ingen forretningspartner skal oppbevare identitetspapirer eller arbeidstillatelser som et ansettelseskrav.

3.3 Rettferdige lønninger og rimelig arbeidstid⁴

Forretningspartnerne skal etterleve arbeidsmiljøregelverket i produksjonslandet.

Forretningspartnerne skal gi alle arbeidere kompensasjon, forsikringer og sosiale ordninger som tilsvarer lovpålagte minimumsstandarder, landsomfattende tariffavtaler og internasjonalt anerkjente menneskerettighetsstandarder om like lønn til mannlige og kvinnelige arbeidere av lik verdi. Som minimum omfatter slik kompensasjon lønninger og betalt permisjon som gir mulighet for en adekvat levestandard.

Vi forventer at våre forretningspartnere avstår fra å pålegge for mange arbeids- og overtidstimer som i urimelig grad påvirker retten til privat- og familieliv. Arbeidstiden skal ikke sette den enkeltes arbeiders helse og sikkerhet i fare. Nasjonale arbeidstidsbestemmelser må overholdes. Arbeidere skal ha mulighet til å avvise for mye overtid uten fare for diskriminering eller represalier.

² Konvensjon om foreningsfrihet og beskyttelse av organisasjonsretten – ILO nr. 87 og Konvensjon om gjennomføring av prinsippene for organisasjonsretten og retten til å føre kollektive forhandlinger – ILO nr. 98

³ ILOs kjernekonvensjon nr. 29 og 105

⁴ ILOs kjernekonvensjon nr. 100



Forretningspartnerne skal etterleve nasjonale krav til regulære ansettelsesforhold, inklusive arbeidskontrakter.

3.4 Likestilling, mangfold og inkludering⁵

Vi forventer at våre forretningspartnere har planer og strategier for arbeid med mangfold, likestilling og inkludering.

Forretningspartnerne skal som et minimum ikke tolerere noen form for diskriminering på grunnlag av, men ikke begrenset til, kjønn, rase, hudfarge, religion, etnisk, nasjonal eller sosial opprinnelse, sivilstatus, seksuell legning, politisk eller annen overbevisning, fagforeningsmedlemskap, nasjonalitet, nedsatt arbeidsevne eller alder.

Ingen ansatte eller arbeidere skal være utsatt for fysisk, seksuell eller psykisk trakassering, ydmykelse eller overgrep.

3.5 Barnearbeid⁶

Forretningspartnerne skal ikke benytte barnearbeid eller noen form for arbeid som berører barn dets barndom, potensial eller verdighet, som kan være farlig eller til hinder for barnets utdanning, eller skadelig for barnets helse eller fysiske, psykiske, åndelige, moralske eller sosiale utvikling.

Forretningspartnere skal ikke bruke barn som arbeidskraft hvis barnet er under 15 år. Hvis nasjonalt regelverk setter en høyere aldersgrense er det denne grensen som gjelder. Unntak kan gjøres for lett arbeid eller opplæring hvis dette er tillatt under ILOs kjernekonvensjon om minstealder nr. 138. Ikke i noe tilfelle kan forretningspartnerne tillate at barn under 18 år utfører farlig arbeid, inkludert arbeid som kan sette deres helse, sikkerhet eller utvikling i fare.

4 Helse, miljø og sikkerhet

Helse- miljø og sikkerhet er svært viktig for Bertelsen og Garpestad AS. Leverandører skal sørge for, og opprettholde et sikkert arbeidsmiljø i samsvar med gjeldende lovgivning og oppmuntre til god praksis innen helse og sikkerhet. Leverandører forventes å etablere forsvarlige tiltak for å forhindre ulykker og yrkesmessige sykdommer, herunder å tegne alle lovpålagte forsikringer. Arbeidsrelaterte ulykker skal rapporteres til relevante myndigheter, undersøkes og forebyggende tiltak skal innføres. Leverandører forventes å ha en skriftlig policy, personalhåndbok, erklæring eller lignende som dekker helse og sikkerhet og som kommuniseres og gjøres tilgjengelig for alle ansatte og tilgjengelige interessenter.

5 Klima og miljø

Vi forventer at våre forretningspartnere skal arbeide systematisk for å minimere negative effekter på klima og miljø, herunder redusere klimagassutslipp. Vi forventer at forretningspartnere iverksetter tiltak for å redusere den negative påvirkningen på verdifulle arter og naturmangfold i våre prosjekter.

⁵ ILOs kjernekonvensjon nr. 111

⁶ FNs barnekonvensjon, artikkel 32, 138 og 182



Forretningspartnerne skal overholde nasjonalt regelverk for klima- og miljø, herunder krav til beskyttelse av biologisk mangfold, områdevern og forurensning. Relevante utslippstillatelser skal være innhentet der det er nødvendig.

6 Rettferdig konkurranse

Forretningspartnerne og deres ansatte skal ikke delta i ulovlig prissamarbeid, markedsdeling eller annen praksis i strid med nasjonale konkurranseregler.

7 Anti-korrupsjon

Forretningspartnerne og deres ansatte skal overholde nasjonalt regelverk knyttet til bestikkelser, korrupsjon, bedrageri og annen ulovlig forretningsvirksomhet.

Forretningspartnerne skal ikke tolerere, og skal motarbeide, alle former for korrupsjon både i offentlig og privat sektor. Forretningspartnerne skal ikke tilby, be om, gi, godta eller motta bestikkelser eller andre utilbørlige fordeler for forretningsmessig eller personlig vinning, verken direkte eller indirekte, for seg selv eller andre.

Forretningspartnerne og deres ansatte skal ikke, direkte eller indirekte, tilby gaver til Bertelsen og Garpestad AS sine ansatte eller representanter eller nærstående til disse. Tilsvarende gjelder gaver eller andre goder til offentlige ansatte som arbeider i organer som forretningspartneren må be om offentlig tillatelse eller annen type offentlig beslutning fra.

8 Skatt, avgift og regnskapsførsel

Alle regnskapsopplysninger skal være korrekte, registrerte og bokførte i tråd med nasjonalt regelverk. Forretningspartnerne skal oppfylle sine forpliktelser til å betale skatter og avgifter i den staten de er etablert i, og/eller i Norge.

9 Hvitvasking av penger

Forretningspartnerne skal ikke ta del i hvitvasking av penger og skal påse at finansielle transaksjoner ikke blir brukt til hvitvasking.

10 Rus

Bertelsen og Garpestad AS har nulltoleranse for bruk av alle rusmidler arbeidssituasjon. Påvirkning av rusmidler (alkohol eller illegale rusmidler) i arbeidssituasjoner tolereres ikke.