

Introduksjon

Skeidar Living Group (SLG) etterstreber ansvarlig forretningsatferd som respekterer mennesker, samfunn og miljø. Disse retningslinjene, inkludert våre etiske retningslinjer, danner grunnlaget for vårt bærekraftsarbeid.

SLG anser ansvarlig forretningsatferd som en forutsetning for bærekraftig utvikling, noe som betyr at dagens generasjon får dekket sine behov uten å gå på akkord med fremtidige generasjoners evne til å dekke sine egne behov.

Som medlem av Etisk Handel Norge forplikter SLG seg til å arbeide aktivt med due diligence for å sikre ansvarlig forretningsatferd. Due diligence er en risikobasert tilnærming for å respektere og sikre mennesker, samfunn og miljø i vår egen virksomhet og gjennom hele leverandørkjeden. Vi forventer at våre leverandører og partnere benytter samme tilnærming.

Krav – Egen virksomhet

SLG forstår at vår forretningsatferd kan ha negativ innvirkning på mennesker, samfunn og miljø. Samtidig ser vi muligheten til å bidra til positiv utvikling i leverandørkjeden. Med dette i tankene har vi utarbeidet følgende prinsipper og kriterier som er retningsgivende for vår egen virksomhet:

1. Due Diligence

SLG skal utføre due diligence for ansvarlig forretningsatferd. Dette innebærer følgende: gjennomføre risikovurderinger for å identifisere potensiell negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø og stoppe, forhindre og redusere slik påvirkning. Tiltakene som iverksettes overvåkes og effekten vurderes. Tiltakene meddeles til dem som er berørt av våre handlinger. Hvis det viser seg at våre aktiviteter forårsaker eller bidrar til negativ påvirkning på mennesker, samfunn eller miljø, vil vi forsøke å endre dette. Hvis leverandøren vår er ansvarlig for den negative påvirkningen, er leverandøren ansvarlig for å endre dette.

2. Ansvarlig innkjøpspraksis

SLG anser ansvarlig kjøpspraksis som et av våre viktigste verktøy for ansvarlig forretningsatferd. SLG tilpasser ansvarlig innkjøpspraksis for å styrke, og ikke undergrave, våre leverandørers evne til å levere iht. våre etiske krav knyttet til mennesker, samfunn og miljø. Vi etterstreber varige forretningsforhold med de av våre leverandører som viser en spesiell vilje og evne til å skape positiv utvikling i leverandørkjeden.

3. Organisasjonsfrihet og arbeiderrepresentasjon

SLG støtter retten til organisasjonsfrihet og andre former for demokratisk valgt arbeiderrepresentasjon. Vi involverer arbeidstakerrepresentanter og andre interessenter i vårt arbeid med ansvarlig forretningsatferd.

4. Leverandørutvikling og partnerskap

I dialog med leverandører vil vi ved behov vurdere å bidra med kapasitetsbygging eller ressurser som gjør våre leverandører i stand til å overholde kravene våre knyttet til ansvarlig forretningsatferd. Slik legger vi grunnlaget for samarbeid med leverandører som viser vilje og evne til å arbeide med positiv utvikling for mennesker, samfunn og miljø i leverandørkjeden.

5. Antikorrupsjon

SLG, og alle ansatte, vil aldri tilby eller motta ulovlige eller upassende pengegaver eller annen godtgjørelse for å oppnå private eller forretningsmessige fordeler i sin egen interesse eller i interessen til kunder, agenter eller leverandører.

6. Land berørt av handelsboikott

SLG, med alle våre leverandører og partnere, vil unngå handel med partnere som har aktiviteter i land hvor det foreligger handelsboikott av FN og/eller norske myndigheter.

Krav – Forhold i forsyningskjeden

Vi forventer at forsyningskjeden vår overholder våre etiske retningslinjer, herunder våre Retningslinjer for etisk forretningsatferd og Etiske retningslinjer for leverandører, som dekker grunnleggende krav til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, antikorrupsjon, dyrevelferd og miljø. Våre leverandører skal:

1. følge våre Retningslinjer for ansvarlig forretningsatferd og Etiske retningslinjer for leverandører.
2. Gjennomføre due diligence for ansvarlig forretningsatferd. Dette innebærer følgende: gjennomføre risikovurderinger for å identifisere potensiell negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø og stoppe, forhindre og redusere slik påvirkning. Tiltakene som iverksettes må overvåkes og effekten vurderes. Tiltakene som iverksettes må kommuniseres til de som er berørt av handlingene dine. Dersom leverandøren er ansvarlig for den negative påvirkningen/skaden, er han ansvarlig for å endre dette.
3. Vise vilje og evne til kontinuerlig forbedring for mennesker, samfunn og miljø gjennom samarbeid.
4. På vår forespørsel kunne dokumentere hvordan de, og potensielle underleverandører, jobber for å etterleve retningslinjene.

Dersom leverandøren, etter flere forespørsler, ikke viser vilje eller evne til å overholde våre etiske retningslinjer, forbeholder vi oss retten til å kansellere kontrakten/ordrer tildelt til dem uten juridiske og forretningsmessige forpliktelser.

Prinsipper for ansvarlig forretningsatferd (Code of Conduct)

Disse prinsippene for ansvarlig forretningsatferd er basert på FN- og ILO-konvensjoner og fastsetter minimums-, ikke maksimumsstandarder. Det relevante juridiske rammeverket på produksjonsstedet skal respekteres. Der nasjonale lover og forskrifter behandler de samme temaene som disse retningslinjene, skal de strengeste gjelde.

1. Tvangsarbeid og obligatorisk arbeid (ILO-konvensjoner nr. 29 og 105)

- 1.1. SLG tolererer eller godtar ikke noen form for tvangsarbeid, moderne slaveri eller menneskehandel, og tar et aktivt standpunkt til alle former for tvangsarbeid.
- 1.2. SLG forbyr strengt bruk av tvangsarbeid på sine driftssteder og forventer det samme fra sine leverandører og underleverandører ved ikke å begrense arbeidstakernes frihet.
- 1.3. Som en ansvarlig forretningsvirksomhet har SLG fokus på å ha et fast standpunkt til alle former for tvangsarbeid ved å overholde SLGs etiske retningslinjer og gjeldende sosiale standarder.
- 1.4. Foreta sosiale compliance-revisjoner blant leverandørene med jevne mellomrom for å bestemme compliance-nivå.
- 1.5. Alle nye leverandørkontrakter skal inneholde den relevante klausulen for Forebygging av tvangsarbeid.
- 1.6. Etiske retningslinjer for leverandører som inkluderer relevante bestemmelser om forbud mot tvangsarbeid.
- 1.7. **Gjenoppretting av tvangsarbeid**
 - SLG er forpliktet til umiddelbart å rette opp ethvert brudd forårsaket av bruk av tvangsarbeid i alle sine enheter.
 - Iverksette egnede tiltak for å hindre gjentakelse av brudd på de sosiale standardene og overvåke implementeringen av disse tiltakene.
 - Innhente informasjon om implementering av disse tiltakene fra relevante ressurser i alle SLG-enheter med jevne mellomrom.
 - Iverksette egnede tiltak som utstedelse av advarselsbrev etterfulgt av oppsigelse av forretningsforhold som en siste utvei ved gjentatt mislighold/brudd av leverandører og underleverandører.

2. Foreningsfrihet og retten til kollektive forhandlinger (ILO-konvensjoner nr. 87, 98, 135 og 154)

SLG-ledelsen er forpliktet til å fremme en åpen og inkluderende arbeidsplass der alle ansatte føler seg mer engasjert og inspirert til å oppnå sitt maksimale potensial ved å støtte følgende organisasjonsfrihet og kollektive forhandlingstiltak.

- 2.1. La arbeiderne uttrykke sine synspunkter, uten frykt, om arbeidsforhold og ansettelsesvilkår. Dette kan omfatte møter mellom representanter for arbeidere og SLGs representant for ledelsen, mens gjeldende lokale lover og forskrifter respekteres.
- 2.2. Med forbehold om gjeldende lovbestemmelser har alle arbeidere rett til å slutte seg til, danne og kollektivt forhandle innenfor fagforeninger eller arbeiderutvalg.
- 2.3. Der ansatte er representert av en anerkjent fagforening, plikter SLG å etablere og opprettholde en konstruktiv dialog med den valgte fagforeningen.

2.4. Der fagforeninger er begrenset ved lov, eller enkeltpersoner er begrenset fra å slutte seg til fagforeninger, skal andre organiserings- og kommunikasjonsmåter med SLG-ledelsen gjøres tilgjengelig, f.eks. følgende:

- Velge arbeidernes representanter og komiteer, som kan møte og forhandle med SLG-ledelsen i de respektive landene.
- Møter mellom arbeidere og SLG-ledelsen i respektive land for kollektiv diskusjon.

2.5. Arbeidere kan fritt velge sine egne representanter, og disse skal ikke oppnevnes av SLG-ledelsen.

2.6. Arbeidere skal ikke diskrimineres for å være medlemmer av fagforeningen eller arbeiderkomiteen.

2.7. Arbeidere gjøres oppmerksom på sine rettigheter til organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger.

[3. Barnearbeid \(FN-konvensjon om barnets rettigheter, ILO-konvensjoner nr. 138, 182 og 79, og ILO-anbefaling nr. 146\)](#)

3.1. Ingen barn under 15 år eller som deltar i obligatorisk opplæring, skal ansettes i SLG-enheter og deres leverandører og underleverandører, for å utføre annet arbeid enn det som er en del av skolegang eller praktisk yrkesveiledning godkjent av skolemyndighetene, forutsatt at barnet har fylt 14 år.

3.2. For barn som er under 15 år eller går på obligatorisk opplæring, skal arbeidstiden ikke overstige:

- 2 timer i døgnet på dager med undervisning og 12 timer i uken med undervisning.
- 7 timer i døgnet på dager uten undervisning og 35 timer i uker uten undervisning.
- 8 timer i døgnet og 40 timer i uken for til sammen arbeids- og skoletimer, hvor arbeidet innebærer teoretisk og praktisk opplæring.

3.3. Barn som er under 15 år eller går på obligatorisk opplæring skal ikke arbeide nattskift mellom kl 20.00. og kl. 06.00

3.4. SLG streber etter å minimere risikoen for at barn blir kjøpt eller solgt eller ansatt ulovlig. Alle tilfeller av barnearbeid inkludert faste, midlertidige, frivillige kontraktarbeidere må umiddelbart rapporteres til SLG-ledelsen.

3.5. SLG-ledelsen plkter å avstå fra enhver form for barnearbeid i SLG Norge og dets enheter og skal iverksette følgende tiltak for å redusere risiko for bruk av barnearbeid:

- Etablere robuste metoder for aldersverifisering som en del av rekrutteringsprosessen.
- Minimum arbeidsalder i henhold til gjeldende lokale lover og forskrifter skal være tydelig angitt i ansettelsesretningslinjene.
- Gjennomgå og verifiser dokumentene som foreligger i forhold til søkerens alder i henhold til lokale lover og forskrifter.
- Overvåke implementeringen av retningslinjene, inkludert aldersverifiseringsprosedyre i enhetene med jevne mellomrom.
- Kommunisere og distribuere retningslinjene effektivt til alle SLG-interessenter.
- Sette i gang sosiale compliance-revisjoner hos alle leverandører og underleverandører med jevne mellomrom for å kontrollere compliance-nivå.
- Introdusere Egenvurderingsskjemaer til leverandører og underleverandører i alle SLG-enheter.
- Leverandørens etiske retningslinjer skal inneholde relevante bestemmelser om forebygging av "Barnearbeid".

3.6. Retting av barnarbeid

- Informere umiddelbart ansvarlig HR-personell for å støtte programmet for å rette ulovlig barnarbeid.
- SLG skal kontrollere om barnet er under minimum arbeidsalder ved å kontrollere alle relevante identifikasjonsdokumenter.
- Foreta en innledende vurdering for å ivareta barnets sikkerhet. Enheten skal avslutte ansettelsesforholdet med barnet og gi det et korreksjonsprogram for barnarbeid som tar hensyn til barnets beste.
- Når barnet når minimum arbeidsalder, skal det gis mulighet til å bli gjenansatt i samme enhet i SLG.
- Under iverksettingen av korreksjonsprogrammet skal SLG sørge for at den relevante enheten identifiserer svakhetene i rekrutteringsprosessen og iverksette en korrigerende handlingsplan for å løse problemet.
- Innhente informasjon om iverksetting av disse tiltakene fra relevante ressurser i alle SLG-enheter med jevne mellomrom.
- SLG skal overvåke og følge opp prosessen med utbedringsprogrammet inntil barnarbeidssaken er avsluttet.
- Iverksette egnede tiltak som utstedelse av advarselsbrev etterfulgt av oppsigelse av forretningsforhold som en siste utvei for gjentatt mislighold/brudd hos aktuelle leverandører.

4. Diskriminering (ILO-konvensjonene nr. 100 og 111 og FN-konvensjonen om diskriminering av kvinner)

SLGs toppledelse bekrefter at de arbeider for en arbeidskultur som fremmer mangfold, likeverd og inkludering (DEI), som er fri for enhver form for diskriminering og trakassering for å skape en mer respektfull arbeidsplass. For dette formålet plikter SLG å fokusere på følgende tiltak for å hindre diskriminering og trakassering i sine enheter:

- 4.1. Ved ansettelse av nye medarbeidere skal ikke SLG-ledelsen be søkere om å gi opplysninger om synet på politiske spørsmål, religiøs overbevisning, arbeidstakerorganisasjoner etc., med mindre det er berettiget å innhente slik informasjon for oppfyllelse av mål knyttet til nye roller.
- 4.2. Være åpen i informasjon om ansettelsesprosessen, jobbkravene og utdanningskvalifikasjonene for stillingene som utlyses, når man mottar en slik forespørsel.
- 4.3. Gi like ansettelsesmuligheter til alle jobbsøkere og forby diskriminering av ansatte i avlønning, forfremmelser, jobboppdrag, opplæring, resultatevalueringer, godtgjørelser, disiplinering eller oppsigelse og annen ansettelsespraksis i samsvar med lokale lover og forskrifter.
- 4.4. Etterleve lovlig forskjellsbehandling basert på graviditet, fødsel eller amming og arbeidspermisjoner i forbindelse med fødsel eller adopsjon.
- 4.5. SLG overholder ansettelsesfordelene for graviditet og etter fødsel og rett til permisjon i tråd med lokale lover og forskrifter.
- 4.6. SLG respekterer alle ansattes religiøse praksis.

- 4.7. Tilby regelmessig veiledning om arbeidsplassetikk, gjensidig respekt, mangfold og inkludering til sine ansatte og hjelpe dem med å oppfatte og korrigere atferd som potensielt kan forårsake diskriminering, trakassering, trusler og vold.
- 4.8. Fremme en kultur med å rapportere hendelser for å identifisere risiko og utvikle handlingsplaner for å fjerne diskriminering og trakassering på arbeidsplassen.
- 4.9. Sørge for rettferdig og effektiv gjennomføring av retningslinjene og gjennomføre revisjoner for å overvåke etterlevelsen.
- 4.10. Sørge for at alle leverandører og underleverandører overholder leverandørens etiske retningslinjer som inkluderer bestemmelser om "human behandling" og "ikke-diskriminering" i samsvar med lokale lover og forskrifter.
- 4.11. SLG skal gjennomgå og oppdatere retningslinjene årlig for å sikre at de alltid er oppdatert og i samsvar med endringer i gjeldende lover og forskrifter.
- 4.12. **Klageløsning**
- SLG tar alle uformelle og formelle klager om diskriminering, trakassering eller andre brudd på retningslinjene på alvor og vil umiddelbart undersøke slike klager og iverksette nødvendige korreksjonstiltak.
 - SLG vil overholde retningslinjene for klageløsning for mottak, undersøkelse og behandling av ansattes klager. Dette vil bli utført av en uavhengig komité som vil bli etablert til dette spesifikke formålet for å sikre at det ikke oppstår interessekonflikter og garantere løsninger på en rettidig, rettferdig og upartisk måte.
 - Denne komiteen vil bestå av konsernsjefen, COO og HR-sjefen. Hvis offeret er en kvinne, skal ett av komitemedlemmene være kvinne.
- 4.13. **Disiplinære tiltak**
- Egnede disiplinærtiltak vil bli iverksatt mot enhver ansatt som forårsaker eller deltar i handlinger med diskriminering eller trakassering mot en annen person eller gruppe av individer.
 - Hensiktsmessige sanksjoner og tiltak vil bli iverksatt, inkludert muntlig eller skriftlig advarsel, eller opp til oppsigelse av arbeidsforholdet.
 - Hensiktsmessige disiplinære tiltak skal vurdere ulike faktorer, som alvorlighetsgrad og hyppighet av atferden og eventuelle tidligere hendelser eller advarsler.
- 4.14. **Offerberkyttelse og anti-gjengjeldelse**
- SLGs toppledelse plikter å sørge for at ansatte, vitner eller andre personer som representerer ofre, ikke vil bli utsatt for noen form for trusler eller gjengjeldelse for å rapportere det vedkommende i god tro mener er en hendelse med diskriminering eller trakassering.
 - SLG tilbyr en rekke klagekanaler, inkludert konfidensialitet/anonymitet for å håndtere potensiell risiko for gjengjeldelse.
 - Personer som tror de blir utsatt for gjengjeldelse, skal umiddelbart informere om bekymringer til SLG-ledelsen.
 - SLG-ledelsen plikter også å holde alle klager konfidensielle for å sikre rettferdighet overfor klagere og alle involverte parter; og beskytte deres personvern og relevante data.
 - Informasjon vil kun bli avslørt for å undersøke og støtte umiddelbar handling under klageprosessen, for å hindre diskriminering eller trakassering eller overholde gjeldende juridiske krav.

4.15. Korreksjon

- SLG kan vurdere korreksjonstiltak som man finner nødvendig for å korrigere og hindre gjentakelse etter å ha vurdert sakens art og ofrenes synspunkter.
- Fremdriften og gjennomføringen av korreksjonen vil bli overvåket nøye av HR inntil korreksjonen er tilfredsstillende fullført og saken løst, inkludert tiltak for å hindre at forholdet gjentar seg.

5. Hard eller umenneskelig behandling (FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter, art. 7)

5.1. Fysisk mishandling eller straff, eller trusler om fysisk mishandling, seksuell eller annen trakassering og verbal mishandling, samt andre former for trusler, er forbudt.

5.2. Trakassering i denne sammenhengen gjelder en rekke uakseptable, upassende og uønskede atferder og praksiser eller trusler (enten en enkelthendelse eller gjentatte hendelser), som fører til fysisk, psykisk, seksuell eller økonomisk skade. Trakassering skaper et fiendtlig, skremmende, støtende eller utrygt arbeidsmiljø.

5.3. Trakassering inkluderer, men er ikke begrenset til, følgende former:

- Seksuell trakassering: definert som ethvert uønsket seksuelt fremstøt, anmodning om seksuelle tjenester, annen verbal, fysisk eller visuell oppførsel av seksuell karakter som kan forventes eller oppfattes å forårsake krenkelser eller ydmykelse for en annen.
- Fysisk mishandling: definert som en handling av ikke-tilfeldig, bevisst bruk av makt, aggressiv eller voldelig atferd som fører til personskade, fysisk skade, smerte eller svekkelse.
- Verbale overgrep: definert som upassende og overdreven bruk av språk for å ydmyke en person, eller for å undergrave en persons verdighet. Dette inkluderer banning, roping, nedsettende kommentarer, fornærmelser, kalle for navn osv. eller annen oppførsel som forårsaker frykt ved trusler eller å skremme.
- Gjengjeldelse: er en situasjon der en ansatt som rapporterer om skadelig eller ulovlig praksis i organisasjonen, får disiplinære konsekvenser fra sin arbeidsgiver eller leder. Disse konsekvensene kan inkludere advarsler, dårlige resultatevalueringer, overføring til en mindre ønskelig stilling, oppsigelse, verbal/fysisk mishandling etc.

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

SLG plikter å tilby et bærekraftig, sunt og trygt arbeidsmiljø til ansatte, kunder i utstillingslokalene og besøkende i enhetene, i tråd med de internasjonale standardene som kommer til uttrykk i retningslinjene for multinasjonale foretak til Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling (OECD) og Norges arbeidsmiljølov.

Gjennom sin forpliktelse til å tilby et sunt og trygt arbeidsmiljø, støtter SLG følgende helse- og sikkerhetstiltak:

6.1. Sørge for et trygt og sunt arbeidsmiljø og iverksette effektive tiltak for å hindre potensielle helse-, sikkerhetshendelser og yrkesskader eller yrkessykdommer som utspringer fra eller oppstår i løpet av arbeidet.

6.2. Minimere eller eliminere (som rimelig mulig) årsakene til alle farer i arbeidsmiljøet.

- 6.3. Overholde gjeldende lokale og andre regulatoriske krav knyttet til sikkerhet på arbeidsplassen gjennom forebygging av ulykker og yrkessykdommer ved å utvikle, gjennomgå og kontinuerlig forbedre styringssystemet for arbeidsmiljø og sikkerhet.
- 6.4. Helse- og sikkerhetsrepresentant for å forbedre helse- og sikkerhetsforholdene på arbeidsplassen og gjennomføre risikovurderinger for helse og sikkerhet (OHS) for å identifisere og håndtere aktuelle og potensielle farer.
- 6.5. Etablere dokumenterte prosedyrer for å oppdage, hindre, minimere, eliminere eller på annen måte reagere på potensiell risiko for helsen og sikkerheten til våre ansatte og andre interessenter.
- 6.6. Undersøke helse- og sikkerhetshendelser og rapporter til lokale myndigheter, ved behov, henhold til gjeldende lover.
- 6.7. Opprettholde skriftlige journaler over helse- og sikkerhetshendelser som oppstår på arbeidsplassen.
- 6.8. Vurder risikoen på arbeidsplassen for nybakte, vordende og ammende mødre for å sikre at alle rimelige tiltak blir iverksatt for å eliminere eller redusere risikoen for helse og sikkerhet.
- 6.9. Sørge for et fysisk arbeidsmiljø som bygninger, utstyr, inneklima, belysningsnivå, støynivå etc. som bidrar til ansattes helse, sikkerhet og velferd.
- 6.10. Sørge for egnet PVU (personlig verneutstyr) hvis farene fortsetter etter at korrigerende tiltak er iverksatt.
- 6.11. Dersom det oppstår arbeidsrelaterte personskader, vil SLG yte førstehjelp og hjelpe arbeideren med å få medisinsk behandling i samsvar med gjeldende lokale lover.
- 6.12. Tilordne helse- og sikkerhetskontaktpunkter for å overvåke et trygt og sunt arbeidsmiljø for alle ansatte og implementere helse- og sikkerhetsstandardkrav.
- 6.13. Utvikle ansattes kompetanse om arbeidsmiljø og sikkerhet (OHS) gjennom effektiv opplæring og utvikling.
- 6.14. Gi ansatte gratis tilgang til rene toalettfasiliteter, drikkevann, plass til spisepauser og fasiliteter til oppbevaring av mat (der det er aktuelt).
- 6.15. Etablere målbare mål for arbeidsmiljø og sikkerhet (OHS) og mål for å sikre kontinuerlig forbedring og etterlevelse av gjeldende standarder.

7. Lønn (ILO-konvensjon nr. 131)

- 7.1. Lønn og godtgjørelser som utbetales for en standard arbeidsuke, skal som et minimum oppfylle nasjonale juridiske standarder eller bransjestandarder, avhengig av hva som er høyest. Lønn skal alltid være høy nok til å dekke grunnleggende behov, inkludert en viss skjønsmessig inntekt.
- 7.2. SLG fastsetter sin lønnspakke i samsvar med arbeidsmiljølovgivningen og forskriftene om "ansattes lønn" som gjelder for landet der enhetene befinner seg.
- 7.3. Alle arbeidstakere skal ha en skriftlig og forståelig ansettelseskontrakt som beskriver lønnsbetingelser og betalingsmåte før de tiltrer ansettelsen.
- 7.4. Lønnsstrekk som disiplinærtiltak skal ikke tillates.

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

- 8.1. Arbeidstiden skal være i samsvar med nasjonale lover og gjeldende bransjestandarder i landene der SLG-enhetene driver virksomhet, og ikke mer enn gjeldende internasjonale standarder.

- 8.2. Arbeidstakere skal ha minst én fridag for hver 7-dagers periode.
- 8.3. Overtid skal være begrenset og frivillig. Anbefalt maksimal overtid er 12 timer per uke, dvs. at en samlet arbeidsuke inkludert overtid ikke skal overstige 60 timer. Unntak fra dette aksepteres når det er regulert i tariffavtale.
- 8.4. Arbeidstakere skal alltid motta overtidsgodtgjørelse for alle timer arbeidet utover normal arbeidstid (se punkt 8.1 over), minimum i henhold til relevant lovgivning.

9. Vanlig ansettelse (ILO-konvensjon nr. 95, 158, 175, 177 og 181)

- 9.1. Forpliktelser overfor ansatte i henhold til internasjonale konvensjoner, nasjonale lover og forskrifter vedrørende vanlig ansettelse skal ikke unngås ved bruk av korttidskontrakter (som kontraktsarbeid, tilfeldig arbeidskraft eller dagarbeid), underleverandører eller andre arbeidsforhold.
- 9.2. Alle arbeidstakere har rett til en ansettelseskontrakt på et språk de forstår.
- 9.3. Lærlingutdanningens varighet og innhold skal være klart definert.

10. Marginaliserte befolkninger (FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter, art. 1 og 2)

- 10.1. Produksjon og bruk av naturressurser skal ikke bidra til ødeleggelse og/eller forringelse av ressursene og inntektsgrunnlaget for marginaliserte befolkninger, for eksempel ved å kreve store landområder, bruk av vann eller andre naturressurser som disse befolkningsgruppene er avhengige av.

11. Miljø

Våre retningslinjer for grønne miljøer omfatter følgende:

- 11.1. Vurdere miljøhensyn og påvirkninger i vår beslutningsstrategi.
- 11.2. Redusere forbruk av energi, vann og papir i selskapets aktiviteter.
- 11.3. Redusere avfall som genereres i SLG-enhetene (gjenbruke eller resirkulere mest mulig).
- 11.4. Forsøke å minimere miljøforstyrrelser og -forurensning så langt det er praktisk mulig.
- 11.5. Kjøpe produkter og tjenester med minst mulig skadevirkninger på miljøet i størst mulig praktisk grad.
- 11.6. Fremme miljøbevissthet og forståelse blant ansatte slik at deres arbeidsaktiviteter utføres i tråd med disse retningslinjene.
- 11.7. Forsøke å oppnå at alle medlemmer av forsyningskjeden vår er klar over og bruker sikkerhets- og miljøstandarder som er forenlige med våre egne.
- 11.8. Sette, overvåke og gjennomgå HMS-mål og -resultater som sikrer lovbestemt etterlevelse og kontinuerlig forbedring.
- 11.9. Overholde lovpålagte forskrifter, godkjente retningslinjer, anerkjente veiledningsnotater og andre krav som gjelder for organisasjonen.

11.10. Fremme felles konsultasjon med ansatte, tredjeparter, interessenter, offentlige etater og andre relevante organisasjoner når det er aktuelt.

12. Korrupsjon

12.1. Korrupsjon i enhver form er ikke akseptert, inkludert bestikklser, utpressing, returprovisjoner og utilbørlige private eller profesjonelle fordeler til kunder, agenter, entreprenører, leverandører eller ansatte hos slike parter eller myndighetspersoner.

12.2. I SLG beskytter vi vår troverdighet ved å unngå overdrevne eller urimelige gaver og tjenester som vil gjøre oss sårbare for anklager om at forretningsbeslutninger blir påvirket av andre faktorer enn kompetanse og kvalitet.

12.3. Ingen ansatt skal tilby eller akseptere fra tredjepart noen av følgende gaver, uansett verdi:

- Penger og lignende penger (gavesjekker og kuponger)
- Lån
- Returprovisjoner/bestikklser
- Luksusartikler (biler, smykker etc.)

12.4. SLG-ansatte kan bare tilby eller akseptere rimelige og symbolske gaver som under omstendighetene er passende, og skal ikke akseptere eller tilby gaver, måltider eller underholdning hvis en slik atferd kan skape inntrykk av å skulle påvirke det respektive forretningsforholdet på utilbørlig måte.

12.5. SLG-ansatte må bruke sunn dømmekraft når de avgjør hva de "rimelige" gavene er, som er akseptable. Rimelige gaver og tilbud som kan mottas og tilbys er, men ikke begrenset til:

- Årlige symbolske gaver som kalender, planleggere, kulepenner, rimelige klokker, T-skjorter etc.
- Måltider, forfriskninger og/eller underholdning, forutsatt at det er et påviselig forretningsformål.
- Overnatting og transporttjeneste for internasjonale besøkende eller kunder.
- Blomsterbukett og gavekurv til spesielle anledninger som festivaler, bursdager, kampanjer etc.

12.6. Varslingssystem

- Ansatte, innleide arbeidere og andre interessenter som blir oppmerksomme på eventuelle brudd, oppfordres til å varsle i samsvar med disse retningslinjene.
- Ansatte kan varsle skriftlig via e-post; eller muntlig via telefonsamtale til sin nærmeste overordnede eller leder.
- Hvis informasjonen gjelder en sak som kan involvere ansattes nærmeste overordnede eller leder, kan personell angitt nedenfor kontaktes:

SLG-fokuspunkt for varsling				
Enhet	Navn	Betegnelse	Kontakt nr.	E-post-ID
SLG - Norge	Karine Lauritzen	HR-leder	+47 920 87 346	karine.lauritzen@slg.no
SLG - Litauen	Juozas Bernotas	Logistikkleder	+370 688 87359	juozas.bernotas@slg.lt
Nordic Home Int. Trading - China	Edison Shang	Daglig leder	+86 13917011220	edison.shang@nf-d.no

- Rapportering kan skje anonymt, men det er ønskelig å kjenne identiteten til varsleren for å kunne undersøke saken så grundig som mulig. Dette sikrer også et best mulig resultat.
- Varslersens identitet vil bli behandlet konfidensielt og vil kun bli kjent av SLG-ledelsen og etterforskningsteamet utpekt av ledelsen.
- Dersom varsleren ikke har mottatt noe svar fra det berørte personellet innen 5 virkedager, kan varsleren eskalere saken til konsernsjefen.
- Melding til offentlige myndigheter bør være det siste alternativet, etter å ha uttømt alle interne mekanismer i SLG og dets enheter.
- Represalier mot en varslers er strengt forbudt i alle SLG-enheter. Hvis en slik hendelse inntreffer, bør varsleren umiddelbart varsle personellet nevnt i tabellen ovenfor.
- Varsleren vil umiddelbart bli varslet med tilbakemelding om utfallet av vedkommendes bekymring etter at undersøkelse av informasjonen er fullført.
- Passende disiplinære tiltak vil bli gjennomført mot ansatte som bevisst misbruker varslingsystemet for å komme med falske påstander mot andre for å diskreditere dem.
- SLG skal oppbevare nødvendig dokumentasjon om varslingshendelser og gjennomførte tiltak.

13. Dyrevelferd

13.1. Dyrevelferd skal respekteres. Tiltak som skal iverksettes for å minimere eventuelle negative konsekvenser for velferden til husdyr og arbeidsdyr.

13.2. Nasjonale og internasjonale dyrevelferdslover og -forskrifter skal overholdes.

Signert av:

Martin Andresen
Konsernsjef SLG