# NP Byggs retningslinjer for etisk handel Code of Conduct

## Innledning

NP Bygg 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 er følgende retningslinjer for etisk handel utarbeidet. Retningslinjene dekker kjerneområdene menneskerettigheter, arbeidsforhold, miljøet, hederlig virksomhet, forbrukerspørsmål og lokalsamfunnsengasjement i tråd med NS-ISO 20400:2017 Bærekraftige innkjøp.

|  |  |
| --- | --- |
| Menneskerettigheter | Tilbørlig aktsomhet, risikosituasjoner for menneskerettigheter, unngåelse av medskyld, løsning av klager, diskriminering og sårbare grupper, sivile og politiske rettigheter, økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter, grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet |
| Arbeidsforhold | Ansettelse og ansettelsesforhold, arbeidsvilkår og sosiale velferdsordninger, dialog mellom partene i arbeidslivet, helse og sikkerhet på arbeidsplassen, personlig utvikling og opplæring på arbeidsplassen. |
| Miljøet | Forebygging av forurensning, bærekraftig ressursbruk, demping av og tilpasning til klimaendringer, beskyttelse av miljøet, biologisk mangfold og gjenoppretting av naturlige habitater. |
| Hederlig virksomhet | Bekjempelse av korrupsjon, ansvarlig politisk engasjement, rettferdig konkurranse, fremming av bærekraft i verdikjeden, respekt for eierrettigheter. |
| Forbrukerspørsmål | hederlig markedsføring, faktabasert informasjon uten skjevheter, hederlig avtalepraksis, ivaretakelse av forbrukernes helse og sikkerhet, bærekraftig forbruk, service og kundestøtte samt løsning av klager og tvister, beskyttelse av forbrukernes persondata og personvern, tilgang til grunnleggende tjenester, utdanning og bevisstgjøring |
| Lokalsamfunnsengasjement | lokalsamfunnsengasjement, utdanning og kultur, etablering av arbeidsplasser og utvikling av ferdigheter, teknologiutvikling og -tilgang, skape velstand og inntekter, helsetilbud, sosialt ansvarlig investering. |

*Tab 1: Hentet fra NS-ISO 20400:2017 Bærekraftige innkjøp*

## Prinsipper

NP Bygg vil alltid jobbe for at våre leverandører skal levere varer og tjenester som er produsert i overensstemmelse med retningslinjene. Leverandørene skal også videreformidle og følge opp retningslinjene hos sine underleverandører.

På oppfordring fra NP Bygg må leverandøren kunne dokumentere at retningslinjene etterleves. Det kan gjøres ved egenerklæring, oppfølgingssamtaler med NP Bygg og/eller kartlegging av arbeidsforholdene på produksjonssted. Dersom NP Bygg ønsker å kartlegge underleverandører nedover i verdikjeden, plikter leverandøren å oppgi navn og kontaktopplysninger på denne.

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

Det stilles krav til at våre leverandører er transparente og deler nødvendig informasjon om sine leverandørkjeder, produsenter, utvinner av råvarer etc slik at NP Byggs forpliktelser relatert til bestemmelsene om aktsomhetsvurderinger i åpenhetsloven kan ivaretas.. Retten til informasjon i tråd med § 6 i åpenhetsloven gjøres gjeldende selv om leverandøren ikke omfattes av åpenhetslovens § 2 og § 3.

## Krav til egen virksomhet

NP Bygg vil kontinuerlig jobbe for å forbedre egen policy og praksis som kan bidra til at leverandørene etterfølger våre retningslinjer for etisk handel.

NP Bygg, inkludert alle ansatte, skal aldri tilby eller motta ulovlige eller urettmessige pengegaver eller andre godtgjørelser for å oppnå forretningsmessige eller private fordeler. NP Bygg skal unngå handelspartnere som har aktiviteter i land som er pålagt handelsboikott av FN og/eller norske myndigheter. NP Bygg har også en egen etikkplakat med tilhørende retningslinjer som skal etterleves av alle våre ansatte, se personalhåndboken.

## Krav til leverandøren og dens leverandørkjede

NP Byggs retningslinjer for etisk handel er basert på internasjonalt anerkjente FN- og ILO- konvensjoner (ILO dvs. Den internasjonale arbeidsorganisasjonen) 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.

### Tvangsarbeid/slavearbeid

* 1. Det skal ikke forekomme noen form for tvangsarbeid, slavearbeid eller ufrivillig arbeid.
  2. Arbeidere skal ikke måtte levere depositum eller identitetspapirer til arbeidsgiver og skal fritt kunne avslutte arbeidsforholdet med rimelig oppsigelsestid.

### Fagorganisering og kollektive forhandlinger

* 1. 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.
  2. Fagforeningsrepresentanter skal ikke diskrimineres eller hindres i å utføre sitt fagforeningsarbeid.
  3. 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.

### Barnearbeid

* 1. Minstealder for arbeidere skal ikke være mindre enn 15 år og i tråd med
     1. nasjonal minstealder for ansettelse, eller;
     2. minstealder for obligatorisk skolegang,
     3. med høyeste alder som gjeldende. Dersom lokal minstealder er satt til 14 år i tråd med unntaket i ILO konvensjon 138, kan dette aksepteres.
  2. Nyrekruttering av barnearbeidere i strid med ovennevnte minstealder skal ikke finne sted.
  3. Barn under 18 år skal ikke utføre arbeid som er til skade for deres helse, sikkerhet eller moral, inkludert nattarbeid.
  4. 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.

### Diskriminering

* 1. 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.
  2. 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.

### Brutal behandling

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

### Helse, miljø og sikkerhet

* 1. 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.
  2. Arbeidere skal ha jevnlig og dokumentert opplæring i helse og sikkerhet. Helse- og sikkerhetsopplæring skal gjentas for nyansatte og omplasserte arbeidere.
  3. 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.
  4. Hvis arbeidsgiver tilbyr losji, skal dette være rent, sikkert, tilstrekkelig ventilert og med tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann.

### Lønn

* 1. 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.
  2. Lønnsforhold og utbetaling av lønn skal være skriftlig avtalefestet før arbeidet påbegynnes. Avtalen skal være forståelig for arbeideren.
  3. Fratrekk i lønn som disiplinærreaksjon tillates ikke.

### Arbeidstid

* 1. Arbeidstiden skal være i tråd med nasjonale lover eller bransjestandard, og ikke overstige arbeidstid i samsvar med gjeldende internasjonale konvensjoner.
  2. Arbeidere skal ha minst én fridag per 7 dager.
  3. 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.
  4. Arbeidere skal alltid ha overtidstillegg ved arbeidstidstid over normal arbeidstid (se punkt 8.1 over), minimum i tråd med gjeldende lover.

### Regulære ansettelser

* 1. Forpliktelser overfor arbeidere, i tråd med internasjonale konvensjoner, nasjonale lover og regler om regulære ansettelser skal ikke omgås gjennom bruk av korttidsengasjementer (som bruk av kontraktsarbeidere, løsarbeidere og dagarbeidere), underkontraktører eller andre arbeidsrelasjoner.

### Marginaliserte befolkningsgrupper

* 1. 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.

### Miljø

* 1. 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.
  2. Nasjonal og internasjonal miljølovgivning og -reguleringer skal overholdes og relevante utslippstillatelser skal innhentes.

### Korrupsjon

* 1. 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

*Revidert 14.09.2022, VHV*