



CODE OF CONDUCT (CoC)

RETNINGSLINJER FOR GC RIEBERS LEVERANDØRER, INVESTINGER OG PARTNERE

I. OMFANG OG FORMÅL

GC Rieber ambisjon er å opprettholde og styrke sin posisjon som en positiv og innovativ kraft i næringslivet og samfunnet generelt ved å utvikle verdier for fremtidige generasjoner. Vi arbeider kontinuerlig med å forbedre vår forretningspraksis, basert på vår visjon, våre kjerneverdier og forretningsprinsipper.

I 2010 ble vi medlem av FNs Global Compact, verdens største initiativ for bedrifters samfunnsansvar, og forpliktet oss til å støtte de ti prinsippene i FNs Global Compact innenfor områder som antikorrupsjon, arbeidsforhold, menneskerettigheter og miljø.

Vi har utarbeidet denne Code of Conduct (heretter omtalt som CoC) for å gjøre våre standpunkter klare for våre forretningspartnere.

GC Riebers CoC gjelder følgende:

- a. Viktige leverandører (inkludert agenter/konsulenter) til GC Rieber AS og/eller noen av selskapets datterselskaper (heretter kalt *Leverandører*)
- b. Selskaper hvor GC Rieber eier 10–49 % av aksjene, direkte eller indirekte (heretter kalt *Investeringer*)
- c. Selskaper som GC Rieber har inngått partnerskap med via felles eierskap (heretter kalt *Partnere*)

GC Rieber vil vurdere samsvar med denne CoC og andre relevante aspekter ved valg av leverandører og før selskapet foretar investeringer. CoC gir en ramme for hva vi anser som en minimumsstandard for forretningsmessig atferd. Vi forventer at våre forretningspartnere utøver godt skjønn, forsiktighet og omtanke ved å følge både intensjonene og kravene i denne CoC. Vi forventer også vilje til å vise åpenhet og ha en åpen dialog om utfordringer på dette området.

Leverandøren/investeringen/partneren opptrer uavhengig, og verken leverandører, investeringer eller partnere eller deres personell skal i noen sammenheng eller til noe formål anses å være ansatt, funksjonær eller representant for GC Rieber.



II.

OVERHOLDELSE AV NASJONAL OG INTERNASJONAL LOVGIVNING

GC Rieber forventer at alle leverandører/investeringer/partnere overholder gjeldende nasjonal og internasjonal lovgivning og standarder i tillegg til denne CoC. Dersom bestemmelsene i lovgivningen, kravene i denne CoC eller andre avtaledokumenter mellom partene er i konflikt med hverandre, skal den høyeste standarden gjelde.

III.

PRINSIPPER FOR BEDRIFTENS SAMFUNNSANSVAR OG BÆREKRAFT

1. MENNESKERETTIGHETER

- 1.1. Menneskerettighetene, slik de er beskrevet i "FNs verdenserklæring om menneskerettigheter", skal respekteres.
- 1.2. Direkte deltakelse eller medvirkning i overgrep mot menneskerettigheter må ikke forekomme under noen omstendigheter.
- 1.3. Fysisk eller psykisk mishandling eller avstraffelse, eller trussel om fysisk eller psykisk mishandling samt andre former for trusler, skal ikke forekomme.
- 1.4. Den personlige verdigheten, personvernet og rettighetene til hver enkeltperson må respekteres.
- 1.5. Forretningsvirksomhet eller investeringer må ikke, direkte eller indirekte, bidra til ødeleggelse av inntektsgrunnet til marginaliserte befolkningsgrupper, for eksempel ved å kreve rett til store landarealer eller andre naturressurser som disse befolkningsgruppene er avhengige av.

2. ARBEIDSTAKERES RETTIGHETER

2.1. Fritt valgt arbeid

- Det må ikke forekomme tvunget, bundet eller ufrivillig arbeid.
- Det skal foreligge skriftlige arbeidsavtaler for alle ansatte som beskriver arbeidsvilkårene, frivilligheten i ansettelsen og friheten til å slutte (inkludert de aktuelle prosedyrene).
- Alle arbeidsavtaler skal være skrevet på språk som er lette å forstå av arbeiderne, og de må angi muligheten til og prosedyrene for å slutte i stillingen.

2.2. Helse, miljø og sikkerhet

- Det skal sørges for et sikkert, hygienisk og sunt arbeidsmiljø for alle ansatte.
- Interne HMS-prosedyrer skal være på plass og må kontinuerlig utvikles for å minimere spesielle farer tilknyttet arbeidet og forebygge ulykker, branner og personskader forårsaket av eller tilknyttet arbeidsprosessene.
- Ansatte skal utstyres med passende, personlig verneutstyr.
- Tilfredsstillende og systematisk opplæring skal gis for å sikre at de ansatte er kjent med helse- og sikkerhetsstandardene og arbeidets art.



2.3. Organisasjonsfrihet og ikke-diskriminering

- Alle ansatte må garanteres organisasjonsfrihet (for eksempel medlemskap i fagforening etter eget valg) uten frykt for trusler eller represalier.
- Organisasjoner som tar sikte på kollektive forhandlinger, må anerkjennes.
- Ikke-diskriminering må sikres i all personalpraksis (for eksempel rekruttering og beslutninger om opprykk, oppsigelse eller overføring) for å unngå diskriminering basert på kjønn, alder, sivilstand, funksjonshemming, seksuell orientering, fagforeningsmedlemskap, politisk tilhørighet, religiøs overbevisning, kaste, eller etnisitet.

2.4. Forebygging av barnearbeid

- Barnearbeid skal ikke forekomme. Ifølge generelle normer defineres barn som personer under 15 år (14 eller 16 år i visse land).
- Barn kan i noen tilfeller gis tillatelse til å delta i arbeidsrelaterte aktiviteter av begrenset omfang og sporadisk art, forutsatt at virksomheten ikke krenker barnets rett til sunn utvikling, nekter barnet rett til god utdanning og utføres på en måte som er til beste for barnet.
- Rekruttering til barnearbeid er uakseptabelt. Hvis det allerede forekommer barnearbeid, skal det iverksettes hjelpetiltak med sikte på å rette opp situasjonen så raskt som mulig.
- Unge personer under 18 år skal ikke engasjeres i arbeid som er farlig for helsen eller sikkerheten, inkludert nattarbeid.

2.5. Lønn og arbeidstid

- Lønn og godtgjørelser som utbetales, skal oppfylle kravene i nasjonale lover eller industristandarder (de som er strengest).
- Fradrag i lønn og godtgjørelser som disiplinærtiltak skal ikke forekomme.
- Arbeidere skal ha minst én fridag i uken.
- Normal arbeidstid skal overholde kravene i nasjonale lover og industristandarder (de som gir størst beskyttelse). Det anbefales at arbeidstiden ikke overstiger 48 timer per uke.
- Arbeidere skal motta overtidstillegg, minimum i samsvar med gjeldende lovgivning.

3. MILJØ

3.1. Minimere miljøpåvirkningen

- En forebyggende tilnærming overfor miljømessige utfordringer, tiltak for å fremme større miljøansvar og tiltak for å støtte utvikling og spredning av miljøvennlig teknologi skal iverksettes.
- Relevante utslippstillatelser må innhentes der det kreves.
- Tiltak for å minimere miljøpåvirkningen/fotavtrykket og kontinuerlig forbedring av miljøinnsatsen skal iverksettes (for eksempel systemer for avfallsbehandling, begrenset av forurensninger og skadelige utslipp, bærekraftig ressursforvaltning av fornybare naturressurser og bruk av miljøvennlige materialer og energikilder).



4. ANTIKORRUPSJON

4.1. Rutiner for regnskapsdokumentasjon og ettersyn

- For å sikre riktig godkjenning, registrering og rapportering av alle økonomiske transaksjoner, må følgende tiltak iverksettes og opprettholdes: (i) effektive prosedyrer vedrørende bokettersyn, (ii) regnskapsbøker, registreringer og regnskaper som rimelig detaljert, nøyaktig og korrekt reflekterer foretatte transaksjoner og disponering av aktiva, og (ii) interne regnskapskontrollsystemer.

4.2. Korrupsjon og bestikkelser

- Ingen urimelig fordel, tjeneste eller belønning skal tilbys, loves, gis eller mottas til/fra noen offentlig tjenestemann, internasjonal organisasjon eller annen tredjepart, inkludert representanter for GC Rieber.

4.3. Gaver, tjenester og utgifter

- Gaver skal verken direkte eller indirekte tilbys GC Riebers ansatte, personer som representerer GC Rieber, eller noen som er nært tilknyttet disse, med mindre gaven er av ubetydelig verdi.
- Gjestfrihet, for eksempel sosiale arrangementer, måltider eller underholdning, kan tilbys hvis det foreligger et legitimt forretningsformål og kostnadene holdes innenfor rimelighetens grenser.
- Reiseutgifter for den enkelte som representerer GC Rieber, skal betales av GC Rieber.
- Gjestfrihet, utgifter eller gaver skal ikke tilbys eller mottas i situasjoner tilknyttet kontraktsanbud, forhandlinger eller tildeling av kontrakter.

4.4. Konkurransen

- Direkte eller indirekte deltakelse i brudd på generelle eller spesielle konkurranseforskrifter og lover, for eksempel ulovlig prissamarbeid eller ulovlig markedsdeling, må ikke forekomme.

4.5. Politiske bidrag og forhold til offentlige tjenestemenn

- Bidrag til politiske partier eller politikere i forbindelse med kontrakter som er inngått med GC Rieber, skal ikke gis.
- Dersom en offentlig tjenestemann eier aksjer i en leverandør/investering/partner av GC Rieber eller vurderer et slikt engasjement, skal leverandøren/investeringen/partneren informere GC Rieber umiddelbart.



5. SYSTEMER FOR ADMINISTRASJON OG LEDELSE

5.1. Oppfølging og etterlevelse

- Det skal iverksettes aktive tiltak for å gjennomføre kravene i denne standarden, integrere standarden i all virksomhet og etablere standarden som en integrert del av den samlede forretningsfilosofien.
- En topplerer skal tildeles ansvaret for alle saker som gjelder denne CoC.
- Den øverste ledelse skal med jevne mellomrom og systematisk gjennomgå hvordan egen virksomhet etterlever kravene i denne CoC.
- Straffesanksjoner, oppsigelse eller andre disiplinære eller diskriminerende handlinger mot ansatte som gir informasjon om etterlevelse av denne standarden, må ikke forekomme.
- Det skal utarbeides og oppbevares egnet dokumentasjon for å godtgjøre at kravene i denne standarden er oppfylt, og den skal gi relevant informasjon til og være tilgjengelig for parter som GC Rieber har godkjent for å kontrollere at kravene er oppfylt.
- Rapportering om etterlevelse av samfunnsansvar og overholdelse av denne CoC skal være på dagsordenen minst én gang i året i et kundemøte eller lignende.
- Aktive tiltak skal iverksettes for å bidra til at egne underleverandører overholder de samme standardene.

5.2. Inspeksjoner og overvåking

- GC Rieber kan foreta inspeksjoner på driftsstedene til de aktuelle leverandørene/investeringene/partnerne for å vurdere om disse Code of Conduct retningslinjene blir etterlevd. Vi forbeholder oss retten til å overvåke etterlevelsen av denne CoC ved hjelp av systematiske, forhåndsvarslede eller uanmeldte inspeksjoner utført av GC Riebers personell eller uavhengige, tredjeparts inspektører. Leverandøren/investeringen/partneren kan også bli anmodet om å foreta egne evalueringer av virksomheten basert på denne CoC.

5.3. Korrigerende tiltak og manglende etterlevelse

- Denne CoC angir minimumsstandarder som forventes oppfylt av alle leverandører/investeringer/partnere i hele verdikjeden. Vi er oppmerksomme på det faktum at enkelte krav ikke kan oppfylles umiddelbart, men slike skal løses gjennom åpen dialog og korrigerende tiltak utført av leverandøren/investeringen/partneren. Dersom det oppdages at leverandøren/investeringen/partneren har begått alvorlige eller gjentatte overtredelser og ingen relevante korrigerende tiltak iverksettes innen rimelig tid, kan GC Rieber avslutte forretningsforholdet uten at leverandøren/investeringen/partneren skal ha rett til erstatning eller andre former for kompensasjon. Dersom det forekommer alvorlige brudd på denne CoC, er leverandøren/investeringen/partneren også forpliktet til å gjøre sitt ytterste for å begrense eventuelle skadevirkninger som følge av bruddet, blant annet ved å samarbeide med relevante offentlige myndigheter og andre relevante private aktører.



5.4. Kontinuerlig evaluering og forbedring av interne retningslinjer og praksis

- GC Rieber vil kontinuerlig evaluere og eventuelt forbedre egne retningslinjer og egen innkjøpspraksis for å lette leverandørens/investeringens/partnerens etterlevelse av intensjonene i denne CoC.

ERKLÆRING FRA LEVERANDØR/INVESTERING/PARTNER

Som eksisterende eller potensiell leverandør/investering/partner for GC Rieber bekrefter vi at vi vil støtte og etterleve disse retningslinjene. Vi godtar også at GC Rieber har rett til, ved vesentlige brudd på denne CoC, å iverksette hensiktsmessige rettslige tiltak, for eksempel avslutte kontraktsforholdet eller avbestille en ordre, på vilkårene som fremgår av punkt 5.3, med mindre egnede korrigerende tiltak iverksettes i løpet av rimelig tid.

Sted og dato:

Selskapets navn:

.....

.....

Navn:

Stilling:

Underskrift:

.....

.....

.....

E-post:

Telefon:

.....

.....