

# **United Nordics**

## **ETISKE**

## **RETNINGSLINJER**

United Nordic omfatter Unil AS (Norge), Dagrofa ApS (Danmark) og Dagab Inköp & Logistik AB (Sverige) og tilknyttet selskap Martin & Servera AB

## INNHALDSFORTEGNELSE

DEL A – LOVER OG REGLER.....	4
1. JURIDISKE KRAV.....	4
DEL B - ARBEIDSFORHOLD .....	4
2. TVANGSARBEID .....	4
3. FORENINGSFRIHET OG KOLLEKTIVE FORHANDLINGER .....	5
4. BARNEARBEID.....	5
5. DISKRIMINERING .....	5
6. PERSONLIG INTEGRITET.....	6
7. ARBEIDSMILJØMESSIG HELSE OG SIKKERHET .....	6
8. KOMPENSASJON.....	7
9. ARBEIDSTID.....	7
10. ANSETTELSESVILKÅR.....	8
DEL C – MILJØ, LOKALSAMFUNN OG BRUK AV RESSURSER.....	8
11. BRUK AV RESSURSER OG INNVIRKNING PÅ LOKALSAMFUNNET .....	8
12. NASJONAL OG INTERNASJONAL MILJØLOVGIVNING .....	9
DEL D - DYREVELFERD.....	9
13. BESKYTTELSE AV DYR.....	9
DEL E - ETIKK .....	10
14. ETISKE KRAV, ETC.....	10
15. KORRUPSJON OG BESTIKKELSER .....	10
DEL F - STYRINGSSYSTEMER .....	11
16. STYRINGSSYSTEMER .....	11
DEL G - COMPLIANCE.....	11
17. TILLIT OG SAMARBEID .....	11
18. INSPEKSJONER .....	12
19. MANGLENDE ETTERLEVELSE .....	12

## INNLEDNING

United Nordic er bevisst vårt samfunnsansvar og vårt mål er å kombinere vår forretningsdrift med et sosialt- og miljømessig ansvar.

FNs "*Protect, Respect and Remedy*"-rammeverk og tilhørende veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UN Guiding Principles on Business and Human Rights), legger grunnlaget for virksomheters samfunnsansvar. United Nordic arbeider i samsvar med disse prinsippene, noe som innebærer at United Nordic er bevisst den potensielle risikoen for å krenke menneskerettighetene i våre leverandørkjeder, og at vi på samme måte anerkjenner vårt ansvar for å begrense og svare på disse risikoene ved å iverksette egnede tiltak. United Nordic styres av de samme prinsippene når det gjelder miljøansvar og anti-korrupsjon i våre leverandørkjeder; selskapet må være bevisst miljørisiko, risiko for korrupsjon og annen uetisk virksomhet, og begrense og svare på disse risikoene.

United Nordics etiske retningslinjer ("Code of Conduct") er harmonisert med Ethical Trade Initiative (ETI) sin Code of Conduct og er basert på amfori BSCI (Business Social Compliance Initiative) sin Code of Conduct versjon 1/2014 ("amfori BSCIs Code"). United Nordics etiske retningslinjer er også basert på FNs verdenserklæring om menneskerettigheter, FNs barnekonvensjon, FNs kvinnediskrimineringskonvensjon, den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) sine konvensjoner om arbeidstakerrettigheter, OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og andre relevante, internasjonalt anerkjente avtaler, inkludert internasjonal miljøregulering. United Nordic støtter prinsippene i FNs Global Compact. United Nordic har vedtatt amfori BSCIs etiske retningslinjer i sin helhet, men har valgt å integrere den i selskapets egne etiske retningslinjer.

Våre etiske retningslinjer understreker United Nordics standpunkt, våre krav til, og forpliktelser overfor våre leverandører, våre ansatte og våre andre samarbeidspartnere. United Nordics overordnede mål er å øke respekten for menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, beskyttelse av miljøet, anti-korrupsjon og etisk virksomhet, både internt i selskapsgruppen, og blant våre forretningspartnere.

Alle selskaper som leverer produkter og tjenester til United Nordic selskapene, inkludert grossister, forhandlere, kommersielle agenter og andre, så vel som direkte produsenter og fabrikanter (heretter "Leverandøren") skal overholde gjeldende krav i våre etiske retningslinjer. Leverandøren skal sørge for at dens underleverandører, arbeidstakere, konsulenter og oppdragstakere i sin tur overholder kravene i UNs etiske retningslinjer. Gjennom United Nordic-selskapenes medlemskap i amfori BSCI, har United Nordic forpliktet seg til å jobbe med nøye oppfølging for å forsikre seg om Leverandørens etterlevelse av disse kravene.

Leverandøren forventes å kunne vise at den har gjort sitt ytterste for å etterleve våre etiske retningslinjer, og at dens underleverandører, i sin tur, gjør det samme. Leverandøren må være bevisst på hvor i leverandørkjeden det kan være risiko for avvik fra våre etiske retningslinjer, og må være i stand til å oppgi hvordan Leverandøren arbeider for å begrense og svare på disse risikoene. I områder med utbredt fattigdom eller andre utfordringer med å respektere menneskerettigheter og uetisk forretningsvirksomhet, forventer vi at Leverandøren jobber kontinuerlig med forbedringer, i samarbeid med både offentlige myndigheter og organisasjoner, så vel som med United Nordic og andre innkjøpere.

United Nordic gjennomfører løpende risikovurderinger og har prosedyrer for å oppdage og motvirke negative effekter på miljøet og menneskerettighetsbrudd, gjennom hele leverandørkjeden. Leverandøren forventes å undersøke rotårsakene til slike negative effekter på miljøet og menneskerettighetsbrudd.

En nøkkel til å forbedre arbeidsforholdene er dialog mellom arbeidstakere og arbeidsgivere samt effektive styringssystemer. Velfungerende kollektive forhandlinger og interne systemer for å opprettholde gode arbeidsforhold kan aldri erstattes av kontroller i form av sosiale revisjoner. Som følge av dette, og i tråd med amfori BSCI sine krav, oppfordrer derfor United Nordic til dialog mellom arbeidstakere og arbeidsgivere, og oppfølging for å bekrefte at Leverandøren har sine egne interne styringssystemer for å jobbe systematisk med ansvar for miljøet, arbeidsmiljø og arbeidsforhold.

United Nordic er overbevist om at vi, sammen med Leverandøren, kan bidra til mer etisk forretningsopptreden, bedre arbeidsforhold og ansvar for miljøet, og vi vil med glede samarbeide med Leverandøren om dette. Til gjengjeld forventer vi ærlighet og forpliktelse fra Leverandøren.

De særskilte kravene som United Nordic stiller til Leverandøren er beskrevet nedenfor. Alle krav skal også gjelde for sesongarbeidere, arbeidstakere ansatt gjennom mellommenn og migrantarbeidere.

## **DEL A: LOVER OG REGLER**

### **1. Juridiske krav**

1.1 En av United Nordics grunnleggende regler er at Leverandøren etterlever de nasjonale og internasjonale lover og regler som gjelder for deres forretningsvirksomhet i de land der Leverandøren driver virksomhet.

1.2 Dersom noen av kravene i UNs etiske retningslinjer er strengere enn det som gjelder under slik nasjonal lovgivning, skal UNs etiske retningslinjer gå foran.

## **DEL B: ARBEIDSFORHOLD**

### **2. Tvangsarbeid**

*ILO konvensjonene nr. 29 og 105*

Tvangsarbeid medfører at arbeidstakere er forpliktet til å jobbe under en form for fysisk, psykologisk eller økonomisk tvang. Bedrifter kan også holdes felles ansvarlige, dersom de drar nytte av en forretningspartners utnyttelse av tvangsarbeid. Migrantarbeidere eller ansettelsesformer gjennom mellommenn innebærer større risiko for tvangsarbeid og krever derfor spesiell forsiktighet.

2.1 Ingen form for tvangsarbeid, lønsslaveri eller ufrivillig arbeid skal finne sted. Disse nulltoleransene for tvangsarbeid omfatter alle arbeidstakere på Leverandørens arbeidssted, uansett ansettelsesform.

2.2 Arbeidstakere skal ikke være pålagt å betale depositum for sin ansettelse, inkludert betaling for gjenstander som verktøy eller arbeidsklær, eller å måtte gi fra seg identitetspapirer til arbeidsgiver. Arbeidstakere skal stå fritt til å avslutte ansettelsesforholdet etter en rimelig oppsigelsestid.

2.3 Arbeidstakere skal ha rett til å dra fra arbeidsstedet etter endt arbeidsdag.

### **3. Organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger**

*ILO konvensjonene nr. 87, 98, 135 og 154*

3.1 Arbeidstakere skal, uten unntak, ha rett til å organisere seg i fagforeninger og til kollektive forhandlinger.

3.2 Leverandøren skal ikke diskriminere fagforeningsrepresentanter eller forhindre dem i å utføre sitt fagforeningsarbeid, eller hindre deres tilgang til arbeidstakere på arbeidsstedet.

3.3 Dersom rettighetene som fremgår over er begrenset av nasjonal lovgivning, skal Leverandøren legge til rette for, og ikke under noen omstendigheter hindre, parallelle mekanismer for uavhengige foreninger og forhandling.

### **4. Barnearbeid**

*FNs Barnekonvensjon, ILO konvensjonene nr. 79, 738 og 182, ILO anbefaling nr. 146 og UNICEFs Barns rettigheter og prinsipper for næringslivet*

4.1 Barn under 18 år skal ikke delta i arbeid som kan være skadelig for deres helse, sikkerhet eller moral. Dette omfatter nattarbeid.

4.2 Barn under 15 år (14 eller 16 i visse land) skal ikke delta i arbeid på en måte som hindrer eller har en negativ innvirkning på deres obligatoriske skolegang. Dessuten skal deres rett til lek og fritid ikke hindres.

4.3 Rekruttering av arbeidskraft i strid med det ovenstående er uakseptabelt. Leverandøren skal ha på plass prosedyrer for å verifisere arbeidstakeres alder. Dersom ulovlig barnearbeid allerede forekommer, skal tiltak iverksettes umiddelbart. Slikt barnearbeid må avsluttes umiddelbart, og en handlingsplan i samsvar med anbefalinger fra UNICEF og Redd Barna som fokuserer på barnets beste, skal utarbeides. Barna det dreier seg om skal gis mulighet til å på skole så lenge de inngår obligatorisk skolegang. Der det er passende skal arbeidet tilbys et voksent familiemedlem av barnet.

4.4 Unge arbeidstakere mellom 15 og 18 år skal ha rett til særskilt beskyttelse. For eksempel skal de ikke utsettes for ubeleilig arbeidstid, eller være til stede i farlige eller skadelige arbeidsmiljøer. Deres arbeid skal ikke forringe deres mulighet for utdanning, de skal være beskyttet mot økonomisk utnyttelse, og deres rett til å benytte seg av klagemuligheter skal særlig ivaretas.

### **5. Diskriminering**

*ILO konvensjonene nr. 100, 111, 143, 169 og 183, og FNs Kvinnediskrimineringskonvensjon*

5.1 Arbeidstakere skal ikke diskrimineres på bakgrunn av deres etniske opprinnelse, nasjonalitet, religion, kaste, alder, funksjonshemming, kjønn, sivilstand, familieansvar, helsestatus, seksuelle legning, fagforeningsmedlemskap eller politiske tilknytning.

5.2 Det skal iverksettes tiltak for å beskytte arbeidstakere fra å bli seksuelt trakassert, ydmyket eller utnyttet, samt mot diskriminering eller oppsigelse av arbeidsforhold av urimelige grunner, for eksempel ekteskap, graviditet, ansvar for barn, eller HIV-status.

5.3 Alle arbeidstakere med samme erfaring og kvalifikasjoner skal motta lik lønn for likt arbeid. Lønn skal gjenspeile kompetanse og ferdigheter.

## 6. Personlig integritet

6.1 Fysisk avstraffelse eller fysiske overgrep, eller trusler om fysiske overgrep, skal være forbudt. Det samme gjelder seksuelle overgrep, samt muntlig trakassering og andre former for ydmykelse.

6.2 Alle disiplinære tiltak må dokumenteres skriftlig, og forklares muntlig til arbeidstakere på en klar og forståelig måte.

6.3 Data som samles inn fra underleverandører, kunder og arbeidstakere skal behandles ved bruk av sikkerhetsprosedyrer for å forhindre uautorisert deling og skade. Personopplysninger skal alltid behandles med respekt for personlig integritet i samsvar med gjeldende lovgivning og regulatorisk rammeverk.

6.4 Arbeidsmiljøet skal tilby muligheter og rom for privatliv. Løsningene kan variere, men kan eksempelvis omfatte skap for personlige eiendeler og adskilte hygienefasiliteter for kvinner og menn.

## 7. Helse, miljø og sikkerhet

*ILO konvensjonene nr. 155 og 184, og ILO anbefaling nr. 164*

7.1 Arbeidsmiljøet skal være trygt og fremme god helse, og hensynta generell kunnskap om bransjen og bransjespesifikk risiko.

7.2 Et klart sett av regler og prosedyrer må utarbeides og følges med hensyn til et trygt arbeidsmiljø, verneutstyr, brannvern og kriseberedskap. En representant for ledelsen som er ansvarlig for arbeidstakernes helse og sikkerhet skal oppnevnes. Systemer skal være på plass og anvendes for å oppdage, forebygge og respondere på potensielle trusler mot helse og sikkerhet, inkludert, men ikke begrenset til, risiko forbundet med operasjonelt arbeid og arbeid med maskiner, transport og levering av produkter og/eller tjenester, og skal dekke alle arbeidstakere.

7.3 Ivaretagelse av arbeidsmiljøet bør skje i samarbeid mellom ledelsen og de ansattes representanter, for å oppnå et trygt og sunt arbeidssted på lang sikt.

7.4 Alle arbeidstakere skal motta regelmessig og dokumentert opplæring i helse og sikkerhet. Slik opplæring må gjentas for nye eller gjeninnsatte arbeidstakere. Informasjon om helse og sikkerhet skal gjøres tilgjengelig på en måte og på et språk som kan forstås av alle arbeidstakere.

7.5 Arbeidstakere skal ha tilgang til rene sanitæranlegg og rent drikkevann. Dersom det er nødvendig skal Leverandøren også sikre tilgang til fasiliteter for trygg oppbevaring av mat. Dersom Leverandøren står for losji skal denne være ren, sikker, ha tilstrekkelig ventilasjon, og ha tilgang til rene sanitæranlegg og rent drikkevann. Brannsikkerhet, samt kriseberedskap og respons, skal være av samme standard som på arbeidsstedet.

7.6 Et særskilt trygt arbeidsmiljø og beskyttelse skal være på plass for sårbare individer, slik som unge arbeidstakere, gravide arbeidstakere og lærlinger.

7.7 Om nødvendig, skal egnet og effektivt personlig verneutstyr alltid tilbys til alle ansatte, kostnadsfritt.

7.8 Leverandøren skal registrere alle ulykker og skader som involverer de ansatte. Leverandøren skal sikre at arbeidstakere er dekket av obligatoriske forsikringer i samsvar med gjeldende nasjonal lovgivning. Ved ulykker og skader skal Leverandøren sikre den best mulige beskyttelsen for arbeidstakere. Ved tilfeller av overhengende fare, har arbeidstakere rett til å forlate arbeidsstedet uten å be om tillatelse.

7.9 Leverandøren skal sikre at relevant medisinsk hjelp er tilgjengelig på arbeidsstedet, for eksempel førstehjelp og/eller tilgang til en sykepleier eller lege.

## 8. Kompensasjon

*ILO konvensjonene nr. 26, 95 og 131*

8.1 Alle arbeidstakere har rett til å motta rimelig kompensasjon, som er tilstrekkelig for å dekke utgiftene til en anstendig levestandard for dem og deres familier, samt rett til de sosiale ytelsene som kreves i henhold til lov. Arbeidstakeres lønn skal, som et minimum, være i samsvar med lønnsnivå fastsatt gjennom nasjonal minstelønnslovgivning eller bransjestandarder basert på kollektive forhandlinger (den av disse som er høyest). Lønn skal alltid dekke levekostnader og gi noe rom for sparing. Lønnsnivået skal gjenspeile arbeidstakerens kompetanse og opplæring, og skal gjelde normal arbeidstid.

8.2 Overtid skal kompenseres med en høyere sats, i samsvar med gjeldende nasjonal lov, og skal aldri være mindre enn 1,25 ganger den ordinære satsen.

8.3 Lønn, samt prosedyrer for hvordan og når lønn skal utbetales, skal avtales skriftlig før arbeidet begynner.

8.4 Lønn skal betales regelmessig, i tide, og gjennom lovlige kanaler.

8.5 Det er ikke tillatt å bruke lønnstrekk som et disiplinært tiltak. Trekk er kun tillatt i samsvar med bestemmelser i gjeldende lovgivning eller kollektive avtaler.

## 9. Arbeidstid

*ILO konvensjonene nr. 1 og 14, og ILO anbefaling nr. 116*

9.1 Leverandøren skal sikre at arbeidstakere ikke jobber mer enn 48 timer i løpet av en normal arbeidsuke. Gjeldende nasjonale lover, bransjestandarder eller kollektive avtaler skal tolkes i henhold til det internasjonale rammeverket som er fastsatt av ILO.

9.2 Unntak fra den ovennevnte grensen for arbeidstimer per uke er kun tillatt i samsvar med unntakene spesifisert av ILO. I tilfeller med eksepsjonell arbeidsmengde, skal maksimal arbeidstid bestemmes etter rådføring med arbeidstakerorganisasjonen eller de berørte arbeidstakerne. Anbefalt maksimal arbeidstid, inkludert overtid, er 60 timer i uken.

9.3 Overtid skal kun benyttes unntaksvis, skal være frivillig, og skal aldri medføre at arbeidstakere blir eksponert for større arbeidsmiljøfarer enn i ordinær arbeidstid.

9.4 Leverandøren skal garantere sine arbeidstakere rett til hvilepauser i løpet av hver arbeidsdag og rett til minst én fridag i uken, med mindre unntak er fastsatt i kollektive avtaler. Nasjonale helligdager skal respekteres i samsvar med lovgivning eller kollektive avtaler.

## 10. Ansettelsesvilkår

*ILO konvensjon nr. C175*

10.1 Forpliktelser overfor arbeidstakere i samsvar med internasjonale konvensjoner og/eller nasjonal lovgivning og reguleringer om ansettelsesforhold kan ikke omgås ved bruk av korttidsansettelser (slik som korttids arbeidskraft, midlertidige ansettelser eller dagarbeidere), arbeidskraft fra vikarbyråer, eller andre former for ansettelse.

10.2 Hver ansatt har rett til en arbeidskontrakt, som er skrevet på et språk og formulert på en måte som arbeidstakeren forstår. Arbeidskontrakten skal som et minimum inneholde følgende: arbeidstid, kompensasjon for overtid, oppsigelsestid, månedlig lønn, samt beregningsmetode og betalingstidspunkt for lønn.

10.3 Lengden og innholdet av lærlingordninger må være klart spesifisert og i henhold til formål og rettigheter beskrevet i nasjonal lovgivning. Lærlingordninger og lærlinger skal ikke erstatte arbeid for vanlig personell.

10.4 Leverandøren skal ta hensyn til arbeidstakere som har barn, spesielt sesongarbeidere og migrantarbeidere med barn som befinner seg et annet sted, slik at disse arbeidstakerne har mulighet for å kombinere arbeid med det å være forelder.

## DEL C – MILJØ, LOKALSAMFUNN OG BRUK AV RESSURSER

*ILO konvensjon nr. C169*

### 11. Bruk av ressurser og innvirkning på lokalsamfunnet

11.1 Leverandøren skal vurdere sin innvirkning på lokalbefolkningen og lokalsamfunnet, og skal foreta nødvendige tiltak for å unngå negativ innvirkning. Det umiddelbare nærområdet rundt Leverandørens produksjonssted skal ikke bli overdrevet utnyttet eller forringes av forurensning.

11.2 I tilfeller av konflikt med lokalsamfunnet om bruk av landområder eller andre naturressurser, skal Leverandøren, gjennom forhandlinger, sikre at størst mulig grad av respekt vises for individuelle og kollektive rettigheter til landområder og andre ressurser basert på skikker og tradisjoner, inkludert tilfeller der slike rettigheter ikke er formelt registrert. I prosesser der det er en risiko for å kompromittere urfolks rettigheter, forventes det at Leverandøren etterlever prinsippet om retten til fritt informert forhåndssamtykke (*Free, Prior and Informed Consent – FPIC*) i samsvar med FNs erklæring om urfolks rettigheter.

11.3 Produksjon og utvinning av råvarer for produksjon skal ikke bidra til ødeleggelse av naturressurser eller inntekt for marginaliserte befolkningsgrupper, for eksempel ved å gjøre krav på store landområder eller andre naturressurser som slike befolkningsgrupper er avhengige av.



## 12. Nasjonal og internasjonal miljølovgivning

12.1 Produksjon og transport skal ikke være i strid med nasjonal lovgivning eller internasjonale bestemmelser, slik som den globale bevaringskonvensjonen CITES (*konvensjon om internasjonal handel med truede arter av vill fauna og flora/Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna and Flora*).

12.2 Alle nødvendige miljørelaterte tillatelser, godkjenninger og registreringer for forretningsaktivitetene skal innhentes, vedlikeholdes og holdes oppdatert, og drifts- og rapporteringskravene angitt i disse skal følges.

12.3 Det skal gjennomføres tiltak for å redusere og unngå negativ innvirkning på helse, naturressurser og miljøet gjennom hele verdikjeden, ved å minimere utslipp/avløp til luft, jord og vann, og for å fremme effektiv og bærekraftig ressursbruk, inkludert bruk av energi og vann. Biologisk mangfold og miljøvernede områder skal beskyttes.

12.4 Ingen form for ulovlig miljøaktivitet eller hensynsløs utnyttelse av naturressurser skal finne sted i forbindelse med Leverandørens virksomhet.

12.5 Det skal etableres rutiner for å minimere eller eliminere utslipp av klimagasser samt forurensning og avfall i produksjon og transport. Lokale, regionale og globale miljøspørsmål skal tas i betraktning.

12.6 Bruk av kjemikalier, insektmiddel/plantevernmidler og annet materiale som utgjør en fare for mennesker eller miljøet skal identifiseres, evalueres, merkes og håndteres med forsiktighet for å sikre trygg håndtering, flytting, lagring, bruk, resirkulering, eller gjenbruk og fjerning. Bruken av slikt materiale skal minimeres.

## DEL D – DYREVELFERD

### 13. Beskyttelse av dyr

13.1 Dyrevelferd skal ivaretas i alle ledd i Leverandørens leverandørkjede, for eksempel i primærproduksjon, dyrehold, produksjon og transport. Som et minimum skal dyr behandles i samsvar med nasjonal lovgivning om dyrevelferd i det landet der dyrene holdes og håndteres.

13.2 Alle dyr i Leverandørens leverandørkjede skal være sunne, gis godt stell og et egnet oppholdssted. Ved sykdom skal det gis medisinsk behandling og bruk av antibiotika skal være restriktiv og fornuftig.

13.3 De fem friheter for dyrevelferd er grunnleggende, og derfor skal dyr, som et minimum, ha:

- frihet fra sult og tørst;
- frihet fra ubehag;
- frihet fra smerte, skade og sykdom;
- frihet fra frykt og stress; og
- frihet til å uttrykke normal og naturlig atferd.

13.4 Alle dyr skal bedøves før slakting.

## DEL E – ETIKK

### 14. Etiske krav, etc.

14.1 Leverandøren skal utøve sin virksomhet i samsvar med de høyeste gjeldende etiske standardene. Leverandørens forretningsforhold skal være preget av uavhengighet og integritet.

14.2 Leverandøren skal overholde gjeldende konkurranse- og markedsføringslovgivning, og skal anvende god forretningskikk.

14.3 Dersom Leverandøren leverer eller håndterer tinn, tantal, wolfram, gull og/eller andre mineraler som kan anses som såkalte konfliktmineraler, skal Leverandøren ha klare retningslinjer på plass for å håndtere konfliktmineraler, og være i stand til å dokumentere mineralenes opprinnelsesland. Slike retningslinjer skal også omfatte kobolt. En due diligence-prosess skal være på plass for å overvåke og spore leverandørkjeden for mineralene, med det formål å verifisere at mineralene ikke direkte eller indirekte finansierer væpnede grupper i Den demokratiske republikken Kongo eller nærliggende land. Leverandøren skal være i stand til å dokumentere sin due diligence-prosess på forespørsel.

14.4 Immaterielle rettigheter skal respekteres. Overføring av teknologi og ekspertise skal skje på en måte som beskytter immaterielle rettigheter. Kunde- og leverandørinformasjon skal beskyttes.

14.5 Leverandøren skal ikke delta i, bistå eller tilrettelegge for noen form for hvitvasking av penger eller annen økonomisk kriminalitet. Alle rimelige tiltak skal tas for å sikre at finansielle transaksjoner som Leverandøren er involvert i ikke brukes for å hvitvaske utbytte fra ulovlig aktivitet.

14.6 Leverandøren skal overholde gjeldende økonomiske sanksjoner, og lover om eksport- og importkontroll. Leverandører skal gjøre alle rimelige tiltak for å sikre at de ikke gjør forretninger i eller med et sanksjonert land, område, gruppe, organisasjon eller individ. Dersom Leverandøren blir kjent med at en person eller enhet i deres leverandørkjede eller bredere forretningsdrift er, eller kan bli, gjenstand for økonomiske sanksjoner, skal Leverandøren umiddelbart varsle den relevante parten i United Nordic for å diskutere passende håndtering. Leverandøren skal også vurdere om autorisasjon fra myndigheter er påkrevd før deltakelse i aktiviteter som involverer gjenstander som er underlagt restriksjoner, og vil innhente og overholde alle nødvendige autorisasjoner.

### 15. Korrupsjon og bestikkelser

#### *FNs konvensjon mot korrupsjon*

15.1 United Nordic har nulltoleranse for korrupsjon og bestikkelser i noen form. Korrupsjon omfatter bestikkelser, tilretteleggingsbetalinger ("facilitation payments") og påvirkningshandel, og forbudet gjelder uavhengig om slike handlinger foregår direkte eller gjennom tredjeparter.

15.2 Leverandøren skal overholde alle gjeldende anti-korrupsjonslover og forskrifter, og ta aktive steg for å sikre at korrupsjon ikke forekommer i tilknytning til forretningsvirksomheten. Leverandøren skal etablere og følge en anti-bestikkelse/anti-korrupsjonspolicy i all forretningsvirksomhet.

15.3 Leverandøren og dens ledelse og ansatte skal ikke direkte eller indirekte være involvert i noen form for korrupsjon, og skal ikke direkte eller indirekte tilby, love, kreve, forlange eller akseptere utilbørlige fordeler, for eksempel ved å gi eller motta bestikkløser i form av pengegaver eller andre typer av fordeler. Dette omfatter også invitasjoner, reiser og deltakelse i arrangementer med leverandører eller forretningsforbindelser uten godkjenning fra linjelederen. United Nordic anerkjenner også at definisjonen av korrupsjon dekker utilbørlig fordel, uavhengig av om det gis noen kommersiell gevinst i retur i den forbindelse.

15.4 Leverandøren skal utvise transparens og skal alltid kunne redegjøre for leverandørkjeden i den grad det er mulig. United Nordic tolererer ikke villedende eller falsk informasjon.

## **DEL F – STYRINGSSYSTEMER**

### **16. Styringssystemer**

16.1 Leverandøren skal definere og implementere en policy for sosialt ansvar, inkludert regler om barnearbeid, tvangsarbeid, diskriminering, trakassering, korrupsjon, klager og alle de øvrige kravene i amfori BSCI og UNs etiske retningslinjer. Policyen skal kommuniseres og være tilgjengelig for alle arbeidstakere.

16.2 Leverandørens øverste ledelse skal definere og implementere et styringssystem for å sikre at kravene i denne UNs etiske retningslinjer overholdes.

16.3 Ledelsen skal være ansvarlig for effektiv implementering og kontinuerlige forbedringer gjennom å gjøre korrigerende tiltak og gjennomføre periodisk gjennomgang av kravene i UNs etiske retningslinjer. Ledelsen er også ansvarlig for å kommunisere kravene til alle arbeidstakere.

16.4 Leverandøren skal undersøke og svare på tilbakemeldinger fra arbeidstakerne om hvordan selskapet overholder sin policy og/eller oppfyller kravene i UNs etiske retningslinjer, og skal rette opp eventuelle mangler.

16.5 Leverandøren skal etablere eller delta i etableringen av en klagemekanisme på arbeidsstedet. En slik klagemekanisme tar sikte på å sikre at arbeidstakere på arbeidsstedet eller andre berørte individer i lokalsamfunnet kan få sine klager hørt og korrigert. Disse klagemekanismene skal ikke erstatte gjeldende systemer etter loven, men er et supplement for å løse konflikter på arbeidsstedet før de eskaleres.

16.6 Leverandøren skal avstå fra å disiplinere, si opp eller diskriminere ansatte som informerer om manglende etterlevelse av de gjeldende UNs etiske retningslinjer.

## **DEL G – COMPLIANCE**

### **17. Tillit og samarbeid**

17.1 United Nordic forventer at Leverandøren skal være transparent, respektere våre etiske retningslinjer, og aktivt gjøre sitt ytterste for å oppfylle kravene og målene i våre etiske

retningslinjer.

17.2 Leverandøren skal kartlegge sin leverandørkjede og foreta en risikovurdering av hvor det kan foreligge risiko for å bryte UNs etiske retningslinjer og/eller de underliggende prinsippene, og skal gjøre tiltak for å unngå disse risikoene. Denne risikovurderingen skal oppdateres kontinuerlig.

17.3 United Nordic forstår at det kan ta tid å korrigere noen tilfeller av manglende etterlevelse, siden de underliggende årsakene delvis kan stamme fra det omkringliggende samfunnet. United Nordic tror på samarbeid, og er villige til å samarbeide med Leverandøren, myndigheter, fagforeninger og bransjeorganisasjoner for å finne løsninger i hvert enkelt tilfelle.

## 18. Inspeksjoner

18.1 Leverandøren kan bli bedt om å delta i egenvurderingsprosess eller en evalueringsprosess, hvor Leverandøren forplikter seg til å samarbeide og gi full transparens.

18.2 United Nordic arbeider også med samfunnsansvarsrevisjoner og oppfølgingstiltak, inkludert innenfor rammen av amfori BSCIs system, for å verifisere at Leverandøren og dens underleverandører oppfyller kravene i våre etiske retningslinjer. Ved mistanke om avvik eller manglende etterlevelse av UNs etiske retningslinjer, forbeholder United Nordic seg retten til å foreta uanmeldte besøk hos Leverandøren og alle fabrikker som produserer varer/tjenester for United Nordic. United Nordic forbeholder seg også retten til å utpeke en uavhengig tredjepart (for eksempel ikke-statlige organisasjoner eller konsulentfirmaer) til å gjennomføre inspeksjoner for å sikre etterlevelse av UNs etiske retningslinjer.

## 19. Manglende etterlevelse

19.1 Hvert enkelt tilfelle av brudd på UNs etiske retningslinjer vil bli evaluert og håndtert basert på alvorlighetsgraden av bruddet. United Nordic har (gjennom det kontraherende selskapet) rett til å si opp kontrakten og samarbeidet med Leverandøren i tilfeller av gjentatte brudd på de etiske retningslinjene.

19.2 Videre, dersom Leverandøren begår et vesentlig brudd på UNs etiske retningslinjer, har United Nordic (gjennom det kontraherende selskapet) rett til å si opp kontrakten og samarbeidet med Leverandøren. Slike eksempler inkluderer, men er ikke begrenset til:

- Å oppgi falsk informasjon.
- Å tilby eller akseptere bestiktelser eller å være skyldig i annen form for korrupsjon.
- Å ikke implementere forbedringer i et tilfelle med avvik fra UNs etiske retningslinjer innen en avtalt tid, uten en rimelig forklaring.
- På andre måter vise at de ikke deler United Nordics syn på bærekraftig virksomhet, og dermed ikke respekterer våre etiske retningslinjer.

-----