

Etiske Retningslinjer for Leverandører

1. Formål

Som energikonsern og en viktig samfunnsaktør, erkjenner Glitre Energi sitt ansvar og konsekvenser i forhold til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og miljø. Glitre Energi vil kontinuerlig jobbe for å forbedre egen policy og praksis som kan bidra til at leverandørene etterlever våre retningslinjer.

2. Gjeldende prinsipper i Glitre Energi

2.1 Valg av leverandør

Sosiale og miljømessige standarder vil bli tillagt vekt ved valg av nye leverandører. Våre leverandører skal levere varer og tjenester til Glitre Energi som er produsert i overensstemmelse med retningslinjene. Leverandørene skal også videreformidle og følge opp retningslinjene hos sine underleverandører.

2.2 Korrupsjon

Korrupsjon er forbudt i Norge. 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. Leverandører skal ikke sette ansatte eller styrende medlemmer i Glitre Energi i en posisjon som kan stride mot dette.

2.3 Forbedringsarbeid

Arbeidet skal være prosessorientert, men med en klar målsetting om å oppnå forbedringer over tid. Det innebærer at eventuelle brudd på retningslinjene ikke automatisk medfører til opphør av avtale eller sanksjoneringsmen et kontinuerlig samarbeid og dialog som skal føre til forbedringer.

3. De etiske retningslinjene

Retningslinjene bygger på konvensjoner vedtatt av FN og den internasjonale arbeidsgiver organisasjonen ILO og angir minimumsstandarder. Arbeidslovgivningen på produksjonsstedet skal respekteres. Der hvor og nasjonal lover og reguleringer og disse retningslinjene omhandler samme tema, skal den høyeste standarden alltid gjelde.

3.1 Tvangsarbeid/slavearbeid (ILO konvensjon nr. 29 og 105)

3.1.1. Det skal ikke foregå noen form for tvangsarbeid, slavearbeid eller ufrivillig arbeid.

3.1.2. Arbeiderne må ikke levere depositum eller identitetspapirer til arbeidsgiver og skal være fri til å avslutte arbeidsforholdet med rimelig oppsigelsestid.

3.2 Fagorganisering og kollektive forhandlinger (ILO konvensjon nr. 87, 98 og 135 og 154)

3.2.1. 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.

3.2.2. Fagforeningsrepresentanter skal ikke diskrimineres eller hindres i å utføre sitt fagforeningsarbeid.

3.2.3. 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.

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

3.3.1. 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 - med høyeste alder som gjeldende. Dersom lokal minstealder er satt til 14 år i tråd med unntaket i ILO konvensjon 138, kan dette aksepteres.

3.3.2. Nyrekruttering av barnearbeidere i strid med ovennevnte minstealder skal ikke finne sted.

3.3.3. Barn under 18 år skal ikke utføre arbeid som er til skade for deres helse, sikkerhet eller moral, inkludert nattarbeid.

3.3.4. 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.

3.4. [Diskriminering \(ILO konvensjoner nr. 100 og 111 og FN's Kvinnediskrimineringskonvensjon\)](#)

Det skal ikke forekomme diskriminering når det gjelder ansettelse, avlønning, opplæring, forfremmelse, oppsigelse eller pensjonering basert på etnisk tilhørighet, kaste, religion, alder, uførhet, kjønn, sivil status, seksuell legning, fagforeningsarbeid eller politisk tilhørighet.

3.4.1. 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.

3.5. [Brutal behandling](#)

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

3.6. [Helse, miljø og sikkerhet \(ILO konvensjon nr. 155 og anbefaling nr. 164\)](#)

3.6.1. 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.

3.6.2. Arbeidere skal ha jevnlig og dokumentert opplæring i helse og sikkerhet. Helse- og sikkerhetsopplæring skal gjentas for nyansatte og omplasserte arbeidere.

3.6.3. Arbeidere skal ha tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann. Hvis relevant, skal arbeidsgiver også besørge tilgang til fasiliteter for trygg oppbevaring av mat.

3.6.4. Hvis arbeidsgiver tilbyr losji, skal dette være rent, sikkert, tilstrekkelig ventilert og med tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann.

3.7. [Lønn \(ILO konvensjon nr. 131\)](#)

3.7.1. 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.

3.7.2. Lønnsforhold og utbetaling av lønn skal være skriftlig avtalefestet før arbeidet påbegynnes. Avtalen skal være forståelig for arbeideren.

3.7.3. Fratrekk i lønn som disiplinærreaksjon tillates ikke.

3.8. [Arbeidstid \(ILO konvensjon nr. 1 og 14\)](#)

3.8.1. Arbeidstiden skal være i tråd med nasjonale lover eller bransjestandard, og ikke overstige arbeidstid i samsvar med gjeldende internasjonale konvensjoner. Normal arbeidstid per uke skal vanligvis ikke overstige 48 timer.

3.8.2. Arbeidere skal ha minst én fridag per 7 dager.

3.8.3. 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.

3.8.4. Arbeidere skal alltid ha overtidstillegg ved arbeidstid over normal arbeidstid (se punkt 8.1 over), minimum i tråd med gjeldende lover.

3.9. [Regulære ansettelser](#)

3.9.1. 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.

3.9.2. Alle arbeidere har krav på arbeidskontrakt på et språk de forstår.

3.9.3. Læringsprogram skal være klart definert med hensyn til varighet og innhold.

4. [Forhold utenfor arbeidsplassen](#)

4.1. [Marginaliserte befolkningsgrupper](#)

4.1.1. 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.

4.2. [Miljø](#)

4.2.1. 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.

4.2.2. Nasjonal og internasjonal miljølovgivning og -reguleringer skal overholdes og relevante utslippstillatelser skal innhentes.

4.3. [Påseplikten \(gjelder hovedsakelig for renhold, bygg- og elektrofag\)](#)

4.3.1. Leverandøren skal bekrefte at de er kjent med Påseplikten for seg og sine underleverandører. (Forskrift 2008-02-22 nr. 166), samt bestemmelsene i Allmenngjøringsloven.

4.3.2. Leverandører til Glitre Energi plikter på forespørsel å utlevere opplysninger om lønns og arbeidsvilkår for egne arbeidstakere og arbeidstakere hos eventuelle kontraktsmedhjelpere i alle underliggende ledd i kontraktskjeden. Opplysningene skal dokumenteres ved kopi av arbeidsavtale, lønnslipp og timelister.

4.4. Begrensning i antall kontaktledd

4.4.1 Leverandører gis kun anledning til å kontrahere inn ett underforliggende ledd.

Det vil si at valgt leverandør ikke kan kontrahere inn oppgaver mer enn ett ledd fra seg selv med mindre det foreligger skriftlig godkjenning fra Glitre Energi.

5. Krav til etterlevelse hos Leverandøren

Leverandøren skal søke å etterleve disse etiske retningslinjene i egen virksomhet, samt bidra til etterlevelse hos sine underentreprenører. På oppfordring fra Glitre Energi må leverandøren kunne:

5.1.1 Dokumentere arbeidet som sikrer etterlevelse av våre retningslinjer. Dokumentasjonsplikten gjelder som hovedregel til og med produksjonsstedet for den aktuelle varen, eller det ledd i leverandørkjeden som er relevant for den aktuelle leveransen

5.1.2 Tillate kartlegging, kontroll av underleverandører med hensyn til etterlevelse av de etiske retningslinjene

5.1.3 Kunne gjøre rede for hvor varer blir produsert

5.1.4 Innhente samtykke fra Glitre Energi før produksjon eller deler av produksjon settes ut til en underleverandør/kontraktør, der dette ikke er avtalt på forhånd

5.1.5 Egenerklæring fra leverandør (signering av dette dokumentet)

6. Brudd på betingelsene

Ved brudd på de etiske retningslinjene vil Glitre Energi ha en prosessorientert tilnærming til utbedring og kreve forbedring av de påpekte forhold innen rimelig tid.

6.1.1 Leverandøren plikter å informere Glitre Energi om eventuelle brudd på de etiske retningslinjene, og presentere en plan for hvordan det skal arbeides for å komme i overensstemmelse med retningslinjene. Denne planen må være akseptert av Glitre Energi for at avtalen mellom partene skal fortsette.

6.1.2 Heving av kontrakt vil forekomme dersom leverandør, etter gjentagende henvendelser, ikke viser vilje til å rette opp i forholdene.

7. Underskrift av daglig leder hos leverandør:

Jeg har lest og akseptert Glitre Energi sine etiske retningslinjer

.....
Selskapsnavn

.....
Dato

.....
Organisasjons nr.

.....
Signatur (daglig leder)