

ETISKE RETNINGSLINJER

De etiske retningslinjene for selskapene i Senab Eikeland skal skape felles holdninger i organisasjonen – slik at eiere, medarbeidere, kunder, leverandører, offentlige myndigheter og andre interessenter til enhver tid har tillit til bedriftens profesjonalitet og integritet. Våre retningslinjer bygger på kravene i Åpenhetsloven, OECDs retningslinjer for aktsomhetsvurderinger og FNs prinsipper for bærekraftig forretningsdrift, og gir et rammeverk for hvordan vi tar ansvar, beskytter menneskerettigheter og opprettholder høy etisk standard i alt vi gjør.

For å sikre at vår forretningspraksis opprettholdes på en ansvarlig måte i alle deler av selskapsgruppen, har vi utarbeidet **Våre Etiske Retningslinjer (Code of Conduct)**. Formålet med disse retningslinjene er å fastsette vilkår innen menneskerettigheter, arbeidsstandarder, miljøstyring og antikorrupsjonskriterier som skal følges og respekteres av alle som arbeider for eller samarbeider med Senab Eikeland.

Våre Etiske Retningslinjer for Leverandører (Supplier Code of Conduct)

For å klargjøre våre forventninger til leverandører, har vi utarbeidet et sett retningslinjer som dekker grunnleggende krav til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, miljøvern og antikorrupsjon i leverandørkjeden. Disse retningslinjene er utformet for å sikre at alle aktører i verdikjeden handler i samsvar med våre etiske standarder.

Senab Eikeland forventer at leverandørene ikke bare overholder retningslinjene selv, men også formidler dem videre til sine underleverandører. Videre forventer vi at leverandørene tar ansvar for å sikre at underleverandørene følger kravene, og aktivt bidrar til å støtte deres etterlevelse.

I vårt arbeid med åpenhetsloven benytter vi Factlines som et verktøy for å kartlegge risiko og gjennomføre aktsomhetsvurderinger i leverandørkjeden, i samsvar med vår rutine 14.80 for leverandørvurdering og –kontroll.

Våre Etiske Retningslinjer i Senab Eikeland (Code of Conduct)

1. KRAV TIL EGEN VIRKSOMHET I SENAB EIKELAND

Alle medarbeidere skal gjøre seg kjent med og følge bedriftens etiske retningslinjer. Vi forventer at våre medarbeidere opptrer med integritet og ansvarlighet i alle sine handlinger. Dersom det oppstår usikkerhet rundt tolkningen av retningslinjene, skal medarbeidere konsultere nærmeste leder før de handler. Brudd på etiske retningslinjer kan resultere i konsekvenser for ansettelsesforholdet.

2. SAMFUNNSANSVAR

Vår selskapsgruppe og våre leverandører skal vise aktivt samfunnsansvar både lokalt og regionalt der vi er representert, ved å levere tjenester på en lønnsom, anstendig og bærekraftig måte. Med utspring i selskapets verdigrunnlag, som er ærlighet, hensynsfullhet og rettskaffenhet, skal dette kjennetegne bedriftens kultur og være førende for bedriftens avgjørelser og handlinger. På denne måten bidrar vi til å drive samfunnsutviklingen i en positiv retning.

Våre verdier – Offensiv, Stolt, Skikkelig - skal prege både vår egen virksomhet og forholdet til våre leverandører. Vi forplikter oss til å sikre at alle forretningsforhold er i tråd med disse verdiene og bidrar til bærekraftig utvikling. Vi legger vekt på sosial rettferdighet og likestilling, og vi forventer at alle medarbeidere tar ansvar for å fremme disse verdiene i sitt daglige arbeid.

3. BÆREKRAFTIG FORRETNINGSPRAKSIS

Senab Eikeland erkjenner at vår forretningsdrift kan påvirke mennesker, samfunn og miljø negativt. Samtidig ser vi vårt ansvar og mulighet til å bidra til positiv utvikling i leverandørkjeden. Bærekraftig forretningspraksis er derfor en grunnleggende forutsetning for å sikre en bærekraftig fremtid, der vi dekker dagens behov uten at det går på bekostning av fremtidige generasjoners muligheter. Vi vil kontinuerlig evaluere og forbedre våre prosesser for å sikre at vi reduserer vår klimapåvirkning og fremmer miljøvennlige løsninger.

4. FORRETNINGSPRINSIPP OG STANDARDER

Vårt selskap skal administrere og gjennomføre forretninger på en rettferdig og etisk måte.

Habilitet

Styret og medarbeidere skal unngå å komme i situasjoner som kan medføre en konflikt mellom selskapets interesser og personlige interesser. Dersom personlige interesser

kan påvirke en avgjørelse, eller man kommer i en situasjon som kan tenkes å influere på personlig habilitet skal dette umiddelbart tas opp med overordnet.

Verv

Styreverv eller eierskap i kommersielle selskaper skal i hvert tilfelle avklares med konsernledelsen. En skal unngå bierverv som kan føre til lojalitetskonflikt.

Tillit, respekt, lojalitet

Bedriftens kultur skal være preget av ærlighet, hensynsfullhet og rettskaffenhet. Hver enkelt medarbeider plikter å unngå at personlige interesser står i veien for objektive avgjørelser i forbindelse med arbeidsoppgaver. Man er lojal mot formål og mål for bedriftens virksomhet, følger opp og iverksetter vedtak som blir fattet og etterkommer pålegg fra overordnet.

Anti-korrupsjon

Bedriften skal arbeide aktivt mot alle former for korrupsjon, inkludert utpressing og bestikkelser, i tråd med FNs konvensjon mot korrupsjon.

Gaver

Vi har nulltoleranse mot å tilby, gi, akseptere, be om eller motta bestikkelser eller andre utilbørlige fordeler. Vårt mål er å arbeide for å sikre en rettferdig konkurranse, unngå uetiske samarbeidspartnere, sikre personvern og forhindre alle former for svindel.

Medarbeidere i bedriften skal verken søke å oppnå eller tilby, gaver, ytelser eller andre fordeler som er upassende eller som kan skade bedriftens interesse eller omdømme. Det skal ikke gis fordeler som kan oppfattes som utilbørlige for mottaker, eller som kan så tvil om mottakers integritet. I forbindelse med forhandlinger eller bestemte kontrakter skal man avstå fra enhver form for påskjønnelse. Profileringsartikler med symbolsk verdi regnes imidlertid ikke som gaver.

Representasjon

Moderate former for gjestfrihet og representasjon hører med i bedriftens relasjonsarbeid og forretnings- / informasjonsutvikling. Graden av oppmerksomhet må derimot ikke utvikles slik at det skader bedriftens konkurranseevne og integritet. Reiseutgifter og opphold ved tjenestereiser dekkes av bedriften, eventuelt fagforening, offentlig instans eller ideelle organisasjoner.

Bedriftens medarbeidere forutsettes å opptre i henhold til etiske retningslinjer på tjenestereiser, kurs og andre arrangementer.

5. PERSONVERN, KONFIDENSIALITET OG TAUSHETSPLIKT

Vår bedrift skal ha prosedyrer og rutiner som sikrer samsvar med kravene i GDPR. Vår bedrift skal behandle sensitiv informasjon med aktsomhet og lojalitet, også når det ikke er underlagt taushetsplikt. Alle medarbeidere har taushetsplikt når det gjelder forretningshemmeligheter og opplysninger som er gitt i fortrolighet. Alle arbeidstakere skal være varsomme med hvordan man behandler sensitive opplysninger, også i forhold til kollegaer. Taushetsplikten gjelder også etter at en arbeidstaker har sluttet i selskapets tjeneste. Våre leverandørers og kunders etiske retningslinjer skal, når de er kjent for bedriften, håndteres etter fastlagt prosedyre, respekteres og overholdes.

6. HELSE OG SIKKERHET

Vår bedrift har etablert et web-basert HMS-system som er lagt opp iht. kravene i arbeidsmiljøloven og ISO 45001. Alle medarbeidere er tilknyttet systemet via PC og mobil-app. Vi har som mål å gjennomføre vår drift uten skade på mennesker, miljø og materielle verdier. HMS-risikoer i forbindelse med aktiviteter, produkter og tjenester i bedriften skal identifiseres og evalueres, og det skal utarbeides risikoreduserende tiltak. Bedriften har prosedyrer som sikrer HMS-opplæring for ledere og arbeidsledere. Øvrige medarbeidere skal sikres HMS-kompetanse i forhold til sine arbeidsoppgaver. Bedriften har prosedyrer som sikrer at HMS-instruks og informasjon formidles til berørt personell.

Senab Eikeland bruker Backfeed for kvalitetssikring og forbedring.

7. SOSIALT ANSVARLIG PRODUKSJON

Vår bedrift skal støtte og respektere vernet om internasjonalt anerkjente menneskerettigheter og sørge for ikke å medvirke til brudd på disse. Bedriftens retningslinjer for sosialt ansvarlig produksjon er basert på internasjonale FN- og ILO-konvensjoner og setter minimumsstandarder på bedriften og våre leverandører. Lovgivningen på produksjonsstedet skal respekteres, og den høyeste standarden skal gjelde der nasjonale lover og våre retningslinjer overlapper.

7.1 Forbud mot barnearbeid

FNs barnekonvensjon artikkel 32 og ILO-konvensjon nr. 138 og 182

- Minstealder for arbeid skal være i tråd med nasjonale lover, med en minstealder på 15 år. Dersom lokal minstealder er satt til 14 år i tråd med unntaket i ILO konvensjonen 138, kan dette aksepteres.
- Ingen barn under 18 år skal utføre farlig arbeid som kan skade deres helse og sikkerhet.
- Det skal være en klar plan for å utfase barnearbeid i strid med disse konvensjonene.

7.2 Forbud mot tvangsarbeid/slavearbeid

ILO-konvensjon nr. 29 og 105

- Det skal ikke forekomme noen form for tvangsarbeid, slavearbeid eller ufrivillig arbeid.

- Arbeidere skal ikke levere depositum eller identitetspapirer til arbeidsgiver, og de skal kunne avslutte arbeidsforholdet med rimelig varsel.

7.3. Forbud mot diskriminering

ILO-konvensjon nr. 100 og 111 og FNs Kvinnediskrimineringskonvensjon

- Diskriminering basert på kjønn, rase, religion, seksuell orientering eller andre beskyttede karakteristika er forbudt.
- 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 om HIV-smittet.

7.4. Rett til organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger

ILO-konvensjon nr. 87 og 98

- Arbeidere skal ha rett å organisere seg og forhandle kollektivt.
- Fagforeningsrepresentanter skal ikke diskrimineres for sitt arbeid.
- Dersom retten til fri organisering og/eller kollektive forhandlinger er begrenset ved lov, skal arbeidsgiveren tilrettelegge for alternative mekanismer som sikrer fri og uavhengig organisering og forhandling.

7.5. Lønn og arbeidsvilkår

ILO-konvensjon nr. 94 og 131

- Lønn skal være i samsvar med nasjonale minstelønnsbestemmelser eller bransjestandarder, den høyeste gjelder. Lønn skal alltid være tilstrekkelig til å dekke grunnleggende behov, inkludert noe sparing (ILO-konvensjon nr. 131).
- Arbeidsforholdene skal sikre at alle arbeidstakere mottar lønn i samsvar med gjeldende lønnsnivåer og har rett til gjengs lønnsnivå (ILO-konvensjon nr. 94).
- Arbeidsforholdene skal være i tråd med gjeldende arbeidsrett i produksjonslandet, inkludert lovfestede forsikringer og sosiale ordninger.
- Fratrekk i lønn som disiplinærreaksjon tillates ikke.
- Arbeidere med samme erfaring og kvalifikasjoner skal motta lik lønn for likt arbeid.

7.6. Arbeidstid

ILO-konvensjon nr. 1 og 14

- 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.

- Arbeidere skal ha minst én fridag per 7 dager.
- 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.
- Arbeidere skal alltid ha overtidstillegg ved arbeidstid over normal arbeidstid, minimum i tråd med gjeldende lover.

7.7 . Marginaliserte befolkningsgrupper

FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter, artikkel 1 og 2

Produksjon og utnyttelse av naturressurser skal ikke true livsgrunnet eller inntektskildene til urfolk eller andre sårbare befolkningsgrupper. Dette inkluderer å unngå å beslaglegge store landområder og å sikre ansvarlig bruk av vann og andre nødvendige naturressurser som disse gruppene er avhengig av.

7.8 . Menneskehandel

Nasjonale og internasjonale lover mot menneskehandel overholdes.

7.9 . Konfliktmineraler

Senab Eikeland skal innhente opplysninger om bruk av konfliktmineraler hos leverandører og iverksette nødvendige tiltak for å unngå handel med produkter som inneholder konfliktmineraler.

7.10 Korrupsjon

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.

7.11 Miljø

Negativ miljøpåvirkning skal reduseres i alle trinn i verdikjeden. I tråd med føre-var prinsippet skal det iverksettes tiltak for kontinuerlig å minimere utslipp av klimagasser og lokal forurensning, samt bruk av skadelige kjemikalier og sprøytemidler. Det skal også legges vekt på bærekraftig utnyttelse og forvaltning av naturressurser som vann, hav, skog og land, samtidig som biologisk mangfold bevares.

7.12 Dyrevelferd

Dyr har egenverdi uavhengig av den nytteverdien de måtte ha for mennesker. Dyrevelferd skal respekteres og dyr skal beskyttes mot fare for unødige påkjenninger og belastninger. Ved produksjon av animale produkter skal dyreetiske hensyn ivaretas i hele verdikjeden og skal minimum behandles i henhold til nasjonal og internasjonal dyrevelferdslovgivning.

8. MILJØVERN OG BÆREKRAFT

Hos Senab Eikeland er vi forpliktet til å integrere miljøvern og bærekraft i alle våre prosesser. Vårt dokumenterte og sertifiserte miljøledelsessystem er fundamentert på bl.a. FN's bærekraftsmål, som retningsstyrer vår innsats mot en mer bærekraftig fremtid.

Våre mål inkluderer:

- Anstendig arbeid og økonomisk vekst (Mål 8)
- Ansvarlig forbruk og produksjon (Mål 12)
- Stoppe klimaendringene (Mål 13)
- Samarbeide for å nå målene (Mål 17)

Vi vil kontinuerlig arbeide for å redusere vår klimapåvirkning gjennom et fokus på elementer som; energi-effektivitet, materialeffektivitet, miljøskadelig produktinnhold, avfallsreduksjon, biologisk mangfold, forvaltning av vannressurser og samarbeid med andre. I dette skal bedriften, der det kreves, gi miljømessig opplæring for alle medarbeidere. Medarbeidere skal, der det kreves, være bevisst de konsekvenser adferd og beslutninger kan få for miljøet. Miljøvurderinger og miljøkostnader skal inkluderes i våre beslutninger.

Som en del av vårt miljøansvar skal vi kontinuerlig oppmuntre til utvikling og bruk av miljøvennlige teknologier sammen med våre partnere og leverandører. Samtidig skal nasjonal og internasjonal miljølovgivning – og reguleringer overholdes.

9. VARSLING

Varsling skal gjøres på en forsvarlig måte, som ikke oppleves trakasserende eller skaper unødig belastning for arbeidsmiljøet. Dette skal gjøres iht. arbeidstilsynets rutiner for avvikshåndtering. Den som varsler om kritikkverdige forhold skal ikke bli utsatt for noen form for gjengjeldelse på grunn av varslingen, og identitet skal holdes konfidensielt.

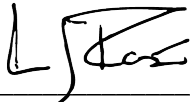
Senab Eikeland har etablert en anonym og sikker varslingskanal for medarbeidere gjennom verktøyet Winningtemp.

Alle interessenter har mulighet å varsle om kritikkverdige forhold via varslings skjemaet tilgjengelig på Senab Eikeland sin nettside. Alle henvendelser blir behandlet konfidensielt og i samsvar med gjeldende retningslinjer for varsling.

Lenke til skjema:

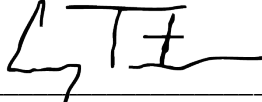
[Varsling](#)

Revidert og godkjent av styret og ledelsen i Senab Eikeland Gruppen



Leif Arne Rosèn

Styreleder



Hans Conny Torstensson

Styremedlem



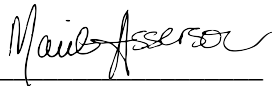
Staffan Pehrson

Styremedlem



Bjarte Bergsagel

Adm.dir / CEO



Marit Christin Asserson

Viseadm. Direktør / COO