

POLICY FOR BÆREKRAFTIG FORRETNINGSPRAKSIS

Inkludert våre etiske retningslinjer (The SKOGSTAD Code of Conduct)



Versjon 1.0. Vedtatt av Skogstads styre 13.10.2022. Sist endret 08.03.2025.

*Dette dokumentet er tilgjengelig på følgende språk: Norsk, Engelsk, Kinesisk.

Innledning

SKOGSTAD forplikter seg gjennom sin policy for bærekraftig forretningspraksis til en forretningspraksis som respekterer mennesker, samfunn og miljø.

Som medlem av Etisk handel Norge er SKOGSTAD forpliktet til å arbeide med aktsomhetsvurderinger for bærekraftig forretningspraksis.¹ Aktsomhetsvurderinger er en risikobasert tilnærming til å respektere og ivareta mennesker, samfunn og miljø i egen virksomhet og i hele leverandørkjeden. SKOGSTAD skal jobbe målrettet for at vår innkjøpspraksis skal styrke, og ikke undergrave, leverandørers mulighet til å bedre egen forretningspraksis, og vi forventer at leverandører og samarbeidspartnere følger samme tilnærming.

SKOGSTAD anser bærekraftig forretningspraksis som en forutsetning for bærekraftig utvikling, noe som innebærer at dagens generasjoner får dekket sine behov uten å ødelegge framtidige generasjoners mulighet til å få dekket sine.² I SKOGSTAD har vi forankret fire bærekraftsmål i vår strategi for bærekraftig forretningspraksis. Dette er bærekraftsmål nummer 8 (Anstendig arbeid og økonomisk vekst), 12 (Ansvarlig forbruk og produksjon), 13 (stoppe klimaendringene), og 17 (samarbeid for å nå målene). Målene er nøye

¹ UN OHCHR, *Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)*, 2011; OECD, «*Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*», 2018.

² Brundtland-kommisjonen, «*Vår felles framtid*», 1987

utvalgt på bakgrunn av hvilke områder vår virksomhet berører og hvor vi har forutsetninger for å gjøre en forskjell.

Dette policy-dokumentet, inkludert SKOGSTAD sine etiske retningslinjer for ansvarlig forretningspraksis (The SKOGSTAD Code of Conduct), danner grunnlaget for SKOGSTAD sitt kontinuerlige arbeid for å bedre egen forretningspraksis - et arbeid vi tar på høyeste alvor.

Krav til egen virksomhet

SKOGSTAD erkjenner at vår virksomhet potensielt kan ha negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø. Samtidig ser vi vårt potensiale til å bidra til en positiv utvikling i leverandørkjeden. Med bakgrunn i dette har vi utarbeidet følgende prinsipper og krav til egen virksomhet:

Aktsomhetvurderinger

Skogstad skal hver dag jobbe for å kartlegge eventuelle negative påvirkninger og risikoer gjennom aktsomhetvurderinger, og sørge for at respekten for mennesker, samfunn og miljø blir ivaretatt både i egen virksomhet og i hele leverandørkjeden. Å gjennomføre aktsomhetvurderinger for bærekraftig forretningspraksis vil si å gjøre egne risikokartlegginger av negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø, og eventuelt stanse, forebygge og redusere slik påvirkning. Tiltakene skal overvåkes og vurderes effekten av, og kommuniseres til de berørte. Dersom avvik blir oppdaget i strid med våre prinsipper og krav vil vi omgående sørge for, eller samarbeide om, gjenoppretting/erstatning der dette er påkrevd og i verste fall avslutte samarbeidet. Der leverandøren er ansvarlig for den negative påvirkningen/skaden er leverandøren også ansvarlig for gjenoppretting.³

Ansvarlig innkjøpspraksis

SKOGSTAD anser ansvarlig innkjøpspraksis som et viktig virkemiddel i arbeidet mot en mer bærekraftig forretningspraksis. Vår innkjøpspraksis skal styrke, og ikke undergrave, leverandørers mulighet til å bedre sin forretningspraksis. Dette innebærer at vi skal legge til rette for at leverandørene skal ha nok forutsigbarhet og stabilitet til å kunne ta gode valg i sin forretningshverdag.

SKOGSTAD skal stille tydelige krav til leverandører og underleverandører for å sikre gode forhold for mennesker, samfunn og miljø, og søke stabile og langvarige leverandørforhold.

Fri fagorganisering og arbeiderepresentasjon

SKOGSTAD støtter opp om retten til fri fagorganisering og andre former for demokratisk valgt arbeiderrepresentasjon. Vi skal involvere arbeiderrepresentanter og andre relevante interessenter i vårt arbeid med å gjøre vår forretningspraksis mer bærekraftig.

Leverandørutvikling og partnerskap

I dialog med leverandører vil SKOGSTAD vurdere behovet for å bidra med relevant kompetanseheving og ressurser for å sette våre leverandører i stand til å etterleve SKOGSTAD sine krav til forhold i leverandørkjeden. På denne måten legger vi grunnlaget for godt samarbeid med leverandører som viser særlig vilje og evne til å jobbe med positiv utvikling for mennesker, samfunn og miljø.

Antikorrupsjon

SKOGSTAD, inkludert alle ansatte, skal aldri tilby eller motta ulovlige eller urettmessige pengegaver eller andre godtgjørelser for å oppnå forretningsmessige eller private fordeler for egen del eller fordeler for kunder, agenter eller leverandører.

³ *OECDs kontaktpunkt for ansvarlig næringsliv, «OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv – en innføring», 2018.*

Land under handelsboikott

SKOGSTAD, inkludert våre leverandører og samarbeidspartnere, skal unngå handelspartnere som har aktiviteter i land som er pålagt handelsboikott av FN og/eller norske myndigheter.

Krav til forhold i leverandørkjeden

Vi forventer at våre leverandører og samarbeidspartnere jobber målrettet og systematisk for etterlevelse av SKOGSTAD sine etiske retningslinjer, som dekker grunnleggende krav til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, antikorrupsjon, dyrevelferd og miljø. Våre leverandører skal:

- Følge retningslinjer for leverandører, herunder The SKOGSTAD Code of Conduct
- Arbeide aktivt med aktsomhetsvurderinger, det vil si: gjøre egne risikokartlegginger for negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø, og stanse, forebygge og redusere slik påvirkning. Tiltakene må overvåkes og vurderes effekten av, og kommuniseres til de berørte. Der leverandøren er ansvarlig for den negative påvirkningen/skaden er leverandøren også ansvarlig for gjenoppretting.⁴
- Ha et system på plass for å håndtere klager knyttet til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, miljø og korrupsjon, og gi oss en kontaktperson for spørsmål rundt dette.
- Vise vilje og evne til kontinuerlig forbedring for mennesker, samfunn og miljø gjennom samarbeid og en åpen og konstruktiv dialog mellom leverandøren og SKOGSTAD.
- På oppfordring fra SKOGSTAD kunne dokumentere hvordan de selv, og eventuelt underleverandører, arbeider for å etterleve retningslinjene, og forbedre seg på områder som er påpekt til forbedring gjennom aktsomhetsvurderinger og kontroller
- Unngå handel med partnere som har aktiviteter i land der en handelsboikott er pålagt av FN og/eller norske myndigheter.

Skogstad har nulltoleranse på brudd av våre mange krav og retningslinjer. For det første, innebærer dette at dersom leverandøren, etter gjentatte henvendelser, ikke viser vilje eller evne til å etterleve retningslinjer for leverandører, at heving av kontrakt kan forekomme. For det andre, innebærer dette at Skogstad dersom det blir oppdaget avvik i strid med våre prinsipper, omgående vil sørge for, eller samarbeide om, gjenoppretting/erstatning der dette er påkrevd og i verste fall avslutte samarbeidet.

Våre etiske retningslinjer (The SKOGSTAD Code of Conduct)

Prinsippene i våre etiske retningslinjer for ansvarlig forretningspraksis er basert på FN- og ILO-konvensjoner, samt retningslinjer for etisk handel. De angir minimums- og ikke maksimumsstandarder, og der hvor nasjonale lover og reguleringer dekker samme tema som disse retningslinjene, skal den høyeste standarden gjelde. Lovgivningen på produksjonsstedet skal alltid respekteres.

Våre etiske retningslinjer er obligatoriske og ikke-diskuterbare krav som alle våre ansatte og leverandører, inkludert underleverandører og forretningsforbindelser, må følge.

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

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

⁴ OECDs kontaktpunkt for ansvarlig næringsliv, «OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv – en innføring», 2018

1.2. Arbeidere skal ikke måtte levere depositum eller identitetspapirer til arbeidsgiver og skal fritt kunne avslutte arbeidsforholdet med rimelig oppsigelsestid.

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

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.

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

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. Barnearbeid (FNs konvensjon om barnets rettigheter, ILO konvensjon nr. 138, 182 og 79, ILO anbefaling nr. 146)

3.1. Minstealder for arbeidere skal ikke være mindre enn 15 år og i tråd med nasjonal minstealder for ansettelse, eller; 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. Nyrekruttering av barnearbeidere i strid med ovennevnte minstealder skal ikke finne sted.

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

3.5. 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.

4. Diskriminering (ILO konvensjon nr. 100 og 111 og FNs Kvinnediskrimineringskonvensjon)

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

4.2. 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.

5. Brutal behandling (Menneskerettighetserklæringen/UDHR, Art. 7)

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.

6. Helse, miljø og sikkerhet (ILO konvensjon nr. 155 og anbefaling nr. 164)

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.

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

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.

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

7. Lønn (ILO konvensjon nr. 131)

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.

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

7.3. Fratrett i lønn som disiplinærreaksjon tillates ikke.

8. Arbeidstid (ILO konvensjon nr. 1 og 14)

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.

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

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.

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

9. Regulære ansettelse (ILO konvensjon nr. 95, 158, 175, 177 og 181)

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

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

9.3. Lærlingeprogram skal være klart definert med hensyn til varighet og innhold.

10. Marginaliserte befolkningsgrupper (FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter, art. 1 og 2)

10.1. Produksjon og bruk av naturressurser skal ikke bidra til å ødelegge ressurs- og inntektsgrunnlag for urfolk eller andre marginaliserte befolkningsgrupper, for eksempel ved å beslaglegge store

landarealer, uforsvarlig bruk av vann eller andre naturressurser som befolkningsgruppene er avhengig av.

11. Miljø

11.1. Negativ miljøpåvirkning skal reduseres i hele verdikjeden. I tråd med føre var-prinsippet skal det gjennomføres tiltak for kontinuerlig å minimere utslipp av klimagasser og lokal forurensing, bruk av skadelige kjemikalier, sprøytemidler og for å sikre bærekraftig ressursuttak og forvaltning av vann, hav, skog og land, og bevaring av biologisk mangfold.

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

12. Korrupsjon

12.1. 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.

13. Dyrevelferd

13.1 SKOGSTAD og deres leverandører skal sikre god dyrevelferd, og sørge for at dyr under noen omstendigheter ikke lider som følge av prosessen med å fremskaffe eventuelle biprodukter fra dyr.

13.2 SKOGSTAD aksepterer ikke bruk av pels og skinn, mulesing av sau og fjær eller dun plukket fra levende fugl. Dette betyr følgende:

- SKOGSTAD aksepterer kun bruk av syntetisk fremstilt, dvs etterligninger av pels o.l og aksepterer ikke noen form for bruk av pels eller skinn fra dyr og kjæledyr (eks. kanin, katt, hund, marsvin), eksotiske dyr eller truede dyrearter i henhold til CITES (Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna and Flora) sin liste.

- SKOGSTAD aksepterer ikke fjær eller dun plukket fra levende fugl, og jobber kun med godkjente slakterier. Fjær og dun skal kun være biprodukt fra slaktedyr, dvs. dyr som ikke er oppdrettet for fjær eller dunens skyld.

- SKOGSTAD aksepterer ikke ull fra sau som er utsatt for mulesing.

13.3 SKOGSTAD sine leverandører skal kunne framlegge dokumentasjon på ovenstående.

For generelle spørsmål knytt til menneskerettigheter, sporbarhet i leverandørkjeden, eller informasjon om hvordan vi jobber med FNs bærekraftsmål, kontakt oss på sustainability@skogstadspport.no