

Innledning

ErgoLine AS jobber for å fremme gode arbeids- og miljøforhold hos våre produsenter. Dette ønsker vi å gjøre i nært samarbeid med våre produsenter og samarbeidspartnere. For å tydeliggjøre hva vi forventer av våre produsenter, har **ErgoLine** tilsluttet seg til FNs – The Global Compact prinsipper for ansvarlig næringsliv. FNs Global Compact baserer seg på ti prinsipper på områdene menneskerettigheter, arbeidslivsstandarder, miljø og antikorrupsjon – som alle bedrifter bør følge. Tilslutning til Global Compact sine retningslinjer, betyr at man gjør sitt beste for å drive sin virksomhet i tråd med de ti prinsippene.

FNs Global Compact har to hovedmålsettinger:

- Gjøre de ti prinsippene til en del av forretningsvirksomheten i bedrifter og hele verden
- Fremme aktiviteter og partnerskap som bidrar til å innfri FNs mål om en bærekraftig utvikling.

Se mer info om FNs Global Compact:

<https://globalcompact.no/un-global-compact-10-prinsipper-for-ansvarlig-naeringsliv/>

ErgoLine ser en sammenheng mellom vårt miljø- og samfunnsmessige engasjement og bedriftens langsiktige fortjeneste. Vi ønsker at vårt samfunnsansvar styrker vår risikostyring og troverdighet, redusere kostnader som følge av lavere energiforbruk og øker tilfredsheten blant våre kunder og medarbeidere. Alle i **ErgoLine** skal kjenne til FNs Global Compacts ti prinsipper og vår holdning til samfunnsansvar og dermed bidra til at vi styrker vårt omdømme.

ErgoLine vil kontinuerlig arbeide for å forbedre vår egen policy og praksis som kan bidra til at produsenter etterfølger våre etiske retningslinjer.

FNs Global Compacts 10 prinsipper

Menneskerettigheter

- 1 Bedrifter skal støtte og respektere vern om internasjonalt anerkjente menneskerettigheter, og
- 2 påse at de ikke medvirker til brudd på menneskerettighetene.

Arbeidsliv

- 3 Bedrifter skal holde organisasjonsfriheten i hevd og sikre at retten til å føre kollektive forhandlinger anerkjennes i praksis,

4 sikre at alle former for tvangsarbeid avskaffes,

5 sikre at barnarbeid reelt avskaffes, og

6 sikre at diskriminering i arbeidslivet avskaffes.

Miljø

7 Bedrifter skal støtte en føre-var-tilnærming til miljøutfordringer,

8 ta initiativ til fremme av økt miljøansvar, og

9 oppmuntre til utvikling og spredning av miljøvennlig teknologi.

Bekjempelse av korrupsjon

10 Bedrifter skal bekjempe enhver form for korrupsjon, herunder utpressing og bestikkelser.

Våre etiske retningslinjer

Våre produsenter skal levere varer og tjenester til **ErgoLine** som er produsert i overensstemmelse med retningslinjene. Produsentene skal også videreformidle og følge opp prinsippene hos sine underleverandører.

På oppfordring fra **ErgoLine** må produsenter kunne dokumentere at retningslinjene etterleves. Det kan gjøres ved egenerklæring, oppfølgingssamtaler med **ErgoLine** og/eller kartlegging av arbeidsforholdene på produksjonssted. Dersom **ErgoLine** ønsker å kartlegge underleverandør, plikter Produsenten å oppgi navn og kontaktopplysninger på denne.

- Produsenten skal informere ErgoLine før produksjon eller deler av produksjon settes ut til en underleverandør/kontraktør der dette ikke er avtalt/belyst på forhånd
- Produsenten skal kunne gjøre rede for hvor varer som er bestilt av ErgoLine blir produsert.

Ved brudd på de etiske retningslinjene vil **ErgoLine** i samarbeid med produsent, lage en plan for utbedring av manglene. Utbedring skal skje innen rimelig tid. Heving av kontrakt vil kun forekomme dersom produsenten, etter gjentagende henvendelser, ikke viser vilje til å rette opp i forholdene.

Sosiale og miljømessige standarder vil bli tillagt vekt ved valg av nye produsenter.

Krav til egen virksomhet

ErgoLine vil kontinuerlig jobbe for å forbedre egen policy og praksis som kan bidra til at produsenter etterfølger våre retningslinjer for etisk handel.

ErgoLine 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 produsenter.

ErgoLine sine produsenter skal unngå handelspartnere som har aktiviteter i land som er pålagt handelsboikott av FN og/eller Norske myndigheter.

ErgoLine jobber kontinuerlig med Miljø og har vært et **Miljøfyrtårn bedrift** siden 2010, med resertifisering hvert 3 år. **ErgoLine** var en av de første bedriftene i Bærum til å oppnå denne godkjenningen, og første i sin bransje.

Krav til Produsenter

ErgoLine etiske retningslinjer er basert på internasjonalt anerkjente FN- og ILO konvensjoner og angir minimums- og ikke maksimumsstandarder. Lovgivningen på produksjonsstedet skal respekteres. Der hvor nasjonale lover og reguleringer dekker samme tema som disse retningslinjene, skal den høyeste standarden gjelde.

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

- 1.1. Det skal ikke forekomme noen form for tvangsarbeid, slavearbeid eller ufrivillig arbeid.
- 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 i) nasjonal minstealder for ansettelse, eller; ii) 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.
- 3.2. Nyrekruttering av barnearbeidere i strid med ovennevnte minstealder skal ikke finne sted.

- 3.3. Barn under 18 år skal ikke utføre arbeid som er til skade for deres helse, sikkerhet eller moral, inkludert nattarbeid.
- 3.4. Det skal etableres handlingsplaner for snarlig utfasing av barnarbeid 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, forfremmelse, oppsigelse eller pensjonering basert på etnisk tilhørighet, 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

- 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 ta hånd om 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. Fratrekk 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 ansettelser

- 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.
- 9.2. Alle arbeidere har krav på arbeidskontrakt på et språk de forstår.
- 9.3. Lærling program skal være klart definert med hensyn til varighet og innhold.

10. Marginaliserte befolkningsgrupper

- 10.1. 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.

11. Miljø

- 11.1. 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.
- 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.

ErgoLine AS

Jan Erik Prince

Daglig leder