

Åpenhetsloven



Søk i håndboken 0/1



INNHold

> [Åpenhetsloven](#)

ETISKE RETNINGSLINJER

Etiske retningslinjer for SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS (Code of Conduct)

Hensikt

De etiske retningslinjene skal sikre at bestemmelsene i lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold(åpenhetsloven) følges av SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS. Bakgrunnen for loven er ILO – konvensjonene 1, 14, 26, 29, 79, 87, 95, 98, 100, 105, 111, 131, 135, 138, 143, 154, 155, 158, 169, 175, 177, 181, 182, og 183, ILO-anbefaling 146 og 164, FN konvensjonen om diskriminering av kvinner og FNs pakt om sivile og politiske rettigheter artikkel 1, 2 og 7.

Ansvar

Det er styret i SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS som skal vedta de etiske retningslinjene, og daglig ledere som har det overordnede ansvaret for etterlevelsen av de etiske retningslinjene i det daglige, men samtlige ansatte må bidra til at SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS følger sine etiske retningslinjer.

Beskrivelse

Ethvert samfunn, organisasjon eller virksomhet har et ansvar for å bygge etiske retningslinjer som reflekterer disse prinsippene. Etiske retningslinjer som er basert på disse internasjonale standardene er et kraftig verktøy for å opprette og opprettholde en arbeidskultur som fremmer verdighet, rettferdighet og likestilling for alle. Ved å inkorporere prinsippene fra ILO-konvensjonene, ILO-anbefalingene og FN-konvensjonene i våre etiske retningslinjer, kan vi sikre at vi går utover det som er påkrevd av loven og handler i tråd med høyeste etiske standarder.

SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS forventer at alle ansatte og leverandører overholder våre etiske retningslinjer, men erkjenner at det å omfavne disse grunnleggende prinsippene er en dynamisk snarere enn statisk prosess, og oppfordrer våre ansatte og leverandører til å støtte opp om dette arbeidet med å hele tiden forsøke å forbedre seg.

For å demonstrere og kommunisere arbeid med og forbedringer mot prinsippene, forventes det at både SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører har de nødvendige ledelsessystemer for å følge opp dette arbeidet. SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS eller en tredjepart engasjert av SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS kan gjennomgå eller gjennomføre revisjoner enten dokumentbasert, eller på stedet, for å vurdere leverandørens status i forhold til retningslinjene. Alle SCHMITZ CARGOBULL NORGE ASs ansatte med leverandør-relasjoner skal sørge for at våre etiske retningslinjer er godt kjent og forstått av våre leverandører.

Arbeid og menneskerettigheter

SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører må sikre ansattes

menneskerettigheter og behandle dem med verdighet og respekt slik det er forstått av det internasjonale samfunnet.

Antidiskriminering

SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører skal ikke diskriminere noen ansatte basert på rase, hudfarge, alder, kjønn, kjønnsidentitet, seksuell legning, etnisitet, funksjonshemming, religion, politisk tilhørighet, fagforeningsmedlemskap, nasjonal opprinnelse eller sivilstand i ansettelses- og ansettelsespraksis som for eksempel søknader om ansettelse, forfremmelser, belønninger, tilgang til opplæring, jobboppdrag, lønn, fordeler, disiplin og oppsigelse. SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører skal i tillegg ikke kreve at ansatte eller potensielle ansatte gjennomgår medisinske tester som kan brukes på en diskriminerende måte (som graviditet, HIV-tester osv.) med mindre det er påkrevd av gjeldende lover eller forskrifter eller er nødvendig for sikkerhet på arbeidsplassen.

Rettferdig behandling

SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører skal forplikte seg til en arbeidsplass fri for trakassering og diskriminering. SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører skal ikke true ansatte med, eller utsette dem for hard eller umenneskelig behandling, inkludert, men ikke begrenset til, seksuell trakassering, mental og fysisk tvang og verbale overgrep.

Forebygging av ufrivillig arbeid og menneskehandel

SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører skal ikke handle med personer eller bruke noen form for slave-, tvangs-, kontrakts- eller fengselsarbeid. Dette inkluderer transport, innlosjering, rekruttering, overføring eller mottak av personer ved hjelp av trusler, makt, tvang, bortføring, svindel eller betalinger til enhver person som har kontroll over en annen person for utnyttelsesformål. Alt arbeid skal være frivillig og ansatte skal stå fritt til å forlate arbeidet, eller si opp med rimelig varsel. Ethvert potensielt eller bekreftet tilfelle av tvangs-, eller fengselsarbeid skal umiddelbart rapporteres til SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS. Ansatte må ikke levere fra seg offentlig utstedt identifikasjon, pass eller arbeidstillatelser som betingelse for ansettelse.

Forebygging av barnarbeid

Barnarbeid er strengt forbudt. SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører skal kun ansette arbeidere som er minst 15 år eller gjeldende lovlig minstealder, avhengig av hva som er høyest. SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører skal innhente dokumentasjon for å juridisk bevise fødselsdato for alle sine ansatte. Det skal føres et register som inneholder alle slike poster. Disse etiske retningslinjene forbyr ikke deltakelse i lovlige lærlingeprogrammer på arbeidsplassen som er i samsvar med artikkel 6 i ILOs minstealderskonvensjon nr. 138 eller lett arbeid i samsvar med artikkel 7 i ILOs minstealderskonvensjon nr. 138.

Ungdomsansatte

Arbeidsmuligheter for unge arbeidstakere skal identifiseres og fremmes. I samsvar med ILO minstealderskonvensjon nr. 138, kan SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører ansette ungdommer som er eldre enn gjeldende lovbestemte minimumsalder for ansettelse, men er yngre enn 18 år, forutsatt at de ikke utfører arbeid som kan sette deres helse, sikkerhet eller moral i fare. Barn, enten de er unge arbeidere eller yrkesfaglærere, skal ikke utføre farlig arbeid eller nattarbeid.

Rekruttering og ansettelsespraksis

Honorarer og kostnader knyttet til rekrutterings-, ansettelses- eller oppsigelsesprosesser skal ikke belastes arbeidstakere. Arbeidstakere skal ikke bli bedt om å stille depositum. Arbeidstakere skal signere en skriftlig arbeidskontrakt så snart som mulig etter tiltredelse, seneste en måned etter tiltredelse. For arbeidsforhold kortere enn en måned, eller ved utleie av arbeidskraft, skal arbeidsavtalen signeres før arbeidsforholdet starter.

Arbeidstakerne skal motta en kopi av kontrakten og forstå vilkårene før de signerer. Vesentlige endringer i arbeidsvilkår avtales skriftlig. Nulltimers-kontrakter benyttes ikke. Regler om diskriminering, forretningsetikk, disiplinærtiltak og bruk av alkohol og narkotika skrives, implementeres og kommuniseres til arbeidstakerne. Disiplinære tiltak omfatter ikke bruk av psykisk eller fysisk tvang, inkludert fysisk avstraffelse, trusler om vold, offentlige advarsler eller straff, bøter eller fjerning av kontraktsmessige fordeler. Arbeidstakerne står fritt til å søke bistand og har rett til å klage på disiplinærvedtak.

Foreningsfrihet

SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører skal respektere de ansattes rett til fritt å danne, melde seg inn i og delta i ansattes organisasjoner etter eget valg, søke representasjon og forhandle kollektivt, i samsvar med gjeldende lover og forskrifter. Disse rettighetene skal utøves uten frykt for diskriminering, vold eller trakassering, enten det er fysisk eller psykisk. SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører skal beskytte sine ansatte mot handlinger som forstyrrer etablering, drift eller administrasjon av ansattes organisasjoner i samsvar med gjeldende lover og forskrifter.

Arbeidstid

Unntatt i nødssituasjoner eller uvanlige situasjoner skal en arbeidsuke begrenses til 60 timer, inkludert overtid, og ansatte skal ha minst én fridag hver sjuende dag. Arbeidstakere har minst en pause på 30 minutter etter hver 4,5 arbeidstime, med mindre annet er skriftlig avtalt gjennom tariffavtaler eller ansatterepresentasjon. All overtid skal være frivillig og arbeidere som nekter overtidstimer skal ikke straffes. Arbeidsuker skal under ingen omstendigheter overstige det maksimale som er tillatt i henhold til gjeldende lover og forskrifter. Under særlig spesielle omstendigheter, som er godt definert av gjeldende lovgivning, kan overtidstimer være obligatoriske for en kort periode hvis det er avtalt gjennom tariffavtaler eller ansatterepresentasjon.

Lønn og ytelser

Alle ansatte skal ha minst minimumslønnen som kreves av gjeldende lover og forskrifter og gi alle lovpålagte fordeler, dette gjelder også for våre leverandører. Lønn utbetales i henhold til kontraktmessige vilkår, til rett tid og minst månedlig. Arbeidstakere mottar en lønnslipp med fullstendig informasjon om lønn, ytelser og trekk som gjenspeiler mottatt lønn. Informasjon gitt i lønnslipp skal være forståelig for arbeiderne. I tillegg til kompensasjon for ordinær arbeidstid, skal ansatte kompenseres for overtidstimer etter satsen som kreves av gjeldende lover og forskrifter. SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører skal ikke bruke trekk i lønn som et disiplinært tiltak. SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører skal tilby fritid og ferier i samsvar med gjeldende lover og forskrifter. SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører skal ha et transparent og pålitelig system for registrering av arbeidstid og lønn, og tydelig formidle grunnlaget for lønn til ansatte. Arbeidstakere skal kompenseres for ekstra levekostnader dersom de må arbeide borte fra sin base. SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører skal sørge for ulykkesforsikring til alle arbeidere. Forsikringen skal dekke medisinsk behandling for arbeidsrelaterte skader og sykdommer som medfører varig uførhet eller død.

Helse, sikkerhet og trivsel

SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS erkjenner at integrering av god helse- og sikkerhetsledelsespraksis i alle aspekter av virksomheten er avgjørende for å opprettholde høy moral og produsere innovative produkter. Våre leverandører skal forplikte seg til å skape trygge arbeidsforhold og et sunt arbeidsmiljø for alle sine ansatte.

Yrkesskadeforebygging

SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører skal vurdere helse- og sikkerhetsrisikoer på arbeidsplassen, inkludert de som er knyttet til velvære og ergonomi, og tiltak skal iverksettes for å redusere dem. Ingen arbeidstakere skal

utsettes for alvorlige helse- og sikkerhetsfarer. Det skal implementeres gode arbeidsrutiner for å minimere risikoen forbundet med farlig arbeid. Arbeidsrelaterte dødsulykker hos våre leverandører skal umiddelbart meldes til SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og til enhver annen myndighet som kreves av lokal lov.

Fysiske farer skal elimineres der det er mulig. Der fysiske farer ikke kan elimineres, skal det sørges for passende tekniske kontroller som fysiske vakter, nødstopper og/eller barrierer. Der hensiktsmessige tekniske kontroller ikke er mulig, skal det etableres rutiner for å sikre de ansatte. Nødvendig personlig verneutstyr skal i alle tilfeller være tilgjengelig for ansatte. Utstyret skal være godkjent og brukes i henhold til instruks. Personlig verneutstyr og arbeidsklær skal være gratis, fungerende og passende for den identifiserte risikoen. Arbeidsklær/verneutstyr skal rengjøres/vedlikeholdes for arbeidsgivers regning. Advarselsskilt og sikkerhetsinformasjon skal være synlig. Ansatte skal ikke disiplineres for å ta opp sikkerhetshensyn og skal ha rett til å nekte å utføre farlige arbeidsoppgaver, uten frykt for represalier, inntil ledelsen gjennomfører nødvendige tiltak for å sikre arbeiderne.

Kjemikaliehåndtering og forebygging av kjemisk eksponering

Kjemikalier som kjøpes inn av SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører skal lagres, transporteres, håndteres og brukes på en måte som beskytter arbeidstakernes helse og sikkerhet og miljøet. Der kjemiske farer ikke kan elimineres, skal det installeres tekniske løsninger for å redusere eksponeringsfaren. Der tekniske løsninger ikke er mulig, skal det etableres rutiner for å trygge de ansatte. Ved arbeid med kjemikalier skal alle ansatte bruke egnet personlig verneutstyr.

Helse- og sikkerhetskommunikasjon

For å fremme et trygt arbeidsmiljø, skal de ansatte få nødvendig helse- og sikkerhetsinformasjon og opplæring på arbeidsplassen, inkludert skriftlig helse- og sikkerhetsinformasjon og advarsler, på de ansattes primærspåk. SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører skal legge ut sikkerhetsdatablad for alle farlige eller giftige stoffer som brukes på arbeidsplassen, på hovedspråket til sine ansatte, og gi opplæring til ansatte som kan komme i kontakt med slike stoffer. Opplæringen skal dokumenteres med navn på deltakere, datoer for opplæringen og oversikt over opplæringens innhold.

Ansattes involvering i helse- og sikkerhetsarbeidet

SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS skal involvere de ansatte i arbeidet med helse- og sikkerhetsarbeidet i bedriften ved å opprette utvalg der de ansatte kan komme med innspill angående helse- og sikkerhetsspørsmål på arbeidsplassen. SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS oppfordrer våre leverandører til å gjøre det samme.

Ulykkesforebygging og beredskap

SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører skal identifisere, vurdere og forhindre farlige situasjoner og hendelser, og minimere deres innvirkning ved å utarbeide beredskapsplaner og prosedyrer, herunder rutiner for ulykkesrapportering. Det skal utarbeides varslings- og evakueringsprosedyrer og gjennomføres opplæring av og øvelser for de ansatte. Det skal være tilgjengelig førstehjelpsutstyr og branndeteksjons- og sløkkeutstyr skal være installert og i orden. Alle arbeidslokaler skal ha tilstrekkelige rømningsveier som er merket.

Det skal jevnlig utføres evakueringsøvelser for å teste evakueringsplanene hvor så mange ansatte som mulig skal delta. Resultatene av evakueringsøvelsene skal dokumenteres. Brann/evakueringsalarm skal være hørbar og/eller synlig for alle ansatte. Alarmen skal kunne løses ut manuelt og alarmknapper skal være godt synlige og merket. Ansatte skal ha opplæring i hvordan de skal håndtere nødssituasjoner og kjenne til risikoer knyttet til deres arbeidsoppgaver. Ansatte skal få opplæring som gjør at de kan utføre sine oppgaver trygt.

Arbeidssikkerhetsprosedyrer og systemer

SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører skal etablere prosedyrer og systemer for å identifisere, spore og rapportere yrkesskader og yrkessykdommer. Prosedyrer og systemer skal oppmuntre ansatte til å rapportere skader og sykdomstilfeller som er yrkesrelatert. Ulykker og nestenulykker knyttet til ansattes helse og sikkerhet skal rapporteres, analyseres og følges opp av ledelsen. Ulykker og nestenulykker skal dokumenteres i HMS/ledelsessystemet.

Ergonomi

SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører skal identifisere og risikovurdere de ansattes eksponering for fysisk krevende oppgaver og/eller miljøer. Tiltak skal settes inn for å redusere belastningene.

Arbeidsforhold

SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører skal ha arbeidsplasser som er rene, godt vedlikeholdt og har tilstrekkelig lys, ventilasjon og oppvarming. Det skal være spiserom tilgjengelige for de ansatte. Toaletter skal være tilgjengelige i arbeidstiden for de ansatte. Det skal være drikkevann gratis for de ansatte. Dersom det stilles overnattingsfasiliteter tilgjengelig for de ansatte skal de være rene og trygge, ha godkjente rømningsveier, tilstrekkelig varme og ventilasjon, rimelig personlig plass og mulighet for tilberedning av mat eller tilgang på kantine.

Bygg- og elsikkerhet

Bygninger som benyttes av SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører skal utformes, konstrueres, vedlikeholdes og modifiseres på en måte som sikrer strukturell integritet. Elektriske ledninger, belysning og gassarmaturer skal være riktig installert og vedlikeholdt.

Miljø

Hos SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS er miljøhensyn en integrert del av vår forretningspraksis. Leverandører skal forplikte seg til å redusere miljøpåvirkningen av deres design, produksjonsprosesser og avfallsutslipp.

Håndtering av kjemikalier

SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører skal overholde alle gjeldende lover og forskrifter som REACH og RoHS som forbyr eller begrenser bruk eller håndtering av spesifikke stoffer. For å sikre sikker håndtering, flytting, lagring, resirkulering, gjenbruk og avhending, skal SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandørene identifisere og liste opp bekymringsfulle kjemikalier (enhver tilstedeværelse av slike stoffer skal dokumenteres og rapporteres via foreskrevet svarskjema) og overholde gjeldende merkelover og forskrifter for design, produksjon, resirkulering og avhending.

Avfallshåndtering

SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører håndterer og kvitter seg med farlig og ikke-farlig avfall fra driften i henhold til gjeldende lover og forskrifter. Avfall skal lagres, håndteres, transporteres og deponeres på en måte som beskytter arbeidstakernes helse og sikkerhet og miljøet. Det skal ikke deponeres avfall på stedet. Farlig og ikke-farlig avfall oppbevares separat. Avfall skal ikke brennes på stedet, med mindre det er for å gjenvinne energi. Det skal på forespørsel gjøres tilgjengelig journal over hvordan, hvor, hvor mye og av hvem avfallet behandles. Muligheter for å avvise, redusere, gjenbruke og resirkulere avfall skal identifiseres og implementeres.

Vannforvaltning

SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører skal ha informasjon om hvilken type innkommende vann som brukes og hvordan, hvor og av hvem avløpsvannet renses. SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører skal overvåke, kontrollere og

behandle avløpsvann generert fra drift i henhold til gjeldende lover og forskrifter. SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører skal ta nødvendige forholdsregler for å hindre forurensning av overvannsavrenning fra deres anlegg.

Luftutslippsstyring

SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører skal overvåke, kontrollere og behandle luftutslipp av flyktige organiske forbindelser, etsende stoffer, partikler, ozonnedbrytende kjemikalier og forbrenningsbiprodukter generert fra drift i henhold til gjeldende lover og forskrifter før utslipp.

Grunnforurensning

SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører skal sikre at gjeldende lover og forskrifter vedrørende grunnforurensning følges. Risikoen for grunnforurensning på grunn av nåværende eller tidligere virksomhet skal utredes, vurderes og handles. Miljørisikoer og miljøpåvirkninger skal identifiseres og vurderes for å finne måter å forbedre miljøytelsen på. Miljøforbedringsplaner skal implementeres, gjennomgås og oppdateres årlig.

Miljøtillatelser og rapportering

SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører må innhente, vedlikeholde og holde oppdatert alle nødvendige miljøtillatelser, samt dokumentere og følge drifts- og rapporteringskravene som tillatelsene krever.

Forurensningsforebygging og ressursreduksjon

Det skal ikke være noen alvorlig miljøforurensning. Ethvert tilfelle av alvorlig miljøforurensning skal umiddelbart meldes til SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og til enhver annen myndighet som kreves i henhold til gjeldende lover og forskrifter. Miljøklager skal registreres og behandles. SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører må bestrebe seg på å redusere eller eliminere avløpsvann, fast avfall og luftutslipp.

Energieffektivitet

SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører må bestrebe seg på å bruke energi mer effektivt og unngå energisløsing. SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS oppfordrer leverandører til å sette energieffektivitetsmål og overvåke strøm- og energiforbruk, slå av utstyr som ikke er nødvendig, og å redusere energiforbruket der det er mulig. Leverandører skal proaktivt støtte SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS i å utvikle energieffektive produkter og løsninger og redusere karbonutslipp av SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS produkter. Underleverandører skal proaktivt tilby SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS mer energieffektive produkter og løsninger for å sette SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS i stand til å redusere energiforbruket og karbonutslippene. Energieffektivitet vil i økende grad bli et utvalgs-kriterie ved siden av kvalitet, pris og leveringstid.

Bevaring og biologisk mangfold

SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører driver ikke næringsvirksomhet i områder med høy verneverdi, med mindre området er sertifisert etter et system anerkjent av SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS.

Landrettigheter for lokalsamfunn

SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører respekterer individets, urbefolkningens og lokalsamfunnenes rettigheter og eiendomsrett til land og eiendom. Alle forhandlinger angående land eller eiendom, inkludert bruk av og overføringer av det, skal følge prinsippene om fritt, forhånds- og informert samtykke, kontrakttransparens og offentliggjøring. Leverandører er på forespørsel fra SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS pålagt å demonstrere lovlig bruksrett til grunnen.

Etikk

SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører må forplikte seg til å følge de høyeste standarder for etisk oppførsel ovenfor sine ansatte og underleverandører.

Forretningsintegritet

SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører skal ikke bryte noen internasjonale antikorrupsjonskonvensjoner og de til en hver tid gjeldende antikorrupsjonslover og -forskrifter i landene de opererer i, og de skal ikke delta i korrupsjon, utpressing eller underslag i noen form. SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører skal opprettholde rettferdige forretningsstandarder innen annonsering, salg og konkurranse. SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører skal opprettholde god forretningspraksis og høy etisk standard, fremfor alt i samsvar med disse etiske retningslinjene. Forsøk på å bryte loven, forfalske dokumenter eller begå korrupsjon aksepteres ikke. SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS forventer at våre leverandører unngår interessekonflikter som kan kompromittere leverandørens troverdighet hos SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS eller andre eksterne parters tillit til SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS. Et eksempel på slike interessekonflikter kan være medlemskap i en forening hvis kjerneverdier er i strid med SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS sine verdier.

Innhenting av mineraler

SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS unngår innkjøp av høyrisiko mineraler som tinn, tantal, wolfram, gull (3TG-ene) og kobolt, fra konfliktrammede og høyrisikoområder (som definert og listet opp av OECD). Leverandører skal utvise due diligence på kilden til disse mineralene som finnes i produktene deres i hele forsyningskjeden og gjøre sine tiltak tilgjengelige på forespørsel.

Gaver og gjestfrihet

Ansatte og våre leverandører forventes ikke å gi eller motta utilbørlige fordeler eller goder som kan anses som utilbørlig godtgjørelse for å få eller beholde kontrakter eller for å sikre annen utilbørlig fordel i leverandørens virksomhet med SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS. Slike upassende fordeler omfatter kontanter, gjenstander, fornøyelsesturer, ekstravagante måltider eller tjenester av annen art.

En ytelse må oppfylle følgende krav:

- Fordelen må være tillatt av lokale lover, forskrifter og retningslinjer.
- Ytelsen skal ha et klart og legitimt forretningsformål.
- Det må ikke gis i bytte mot en utilbørlig fordel.
- Ytelsens art, verdi og hyppighet må være tilpasset anledningen den gis.
- Ytelsen skal gis på en transparent måte.

Offentliggjøring av informasjon

SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører skal registrere og og på forespørsel gi informasjon om forretningsaktiviteter, struktur, økonomiske situasjon og ytelse i samsvar med gjeldende lover og forskrifter og gjeldende bransjepraksis.

Varslerbeskyttelse og anonyme klager

SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører skal sørge for å ha en rutine for varsling av kritikkverdige forhold på arbeidsplassen og brudd på lokale lover og forskrifter. Beskyttelse og konfidensialitet for varslere skal sikres, og gjengjeldelse skal være forbudt.

Samfunnsengasjement

SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS skal engasjere seg i lokalsamfunnet for å bidra til å fremme sosial og økonomisk utvikling og bidra til bærekraften til lokalsamfunnene vi opererer i. SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS oppfordrer våre leverandører til å gjøre det samme.

Personvern, åndsverk og konfidensialitet

Personvern og immaterielle rettigheter skal respekteres. SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører må kun gjøre hensiktsmessig bruk av konfidensiell informasjon. SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører må implementere og vedlikeholde tilstrekkelige tiltak for å beskytte konfidensialitet, integritet og tilgjengelighet av konfidensiell informasjon og personopplysninger. Overføring av teknologi og kunnskap må gjøres på en måte som beskytter immaterielle rettigheter.

Ledelsens forpliktelse

SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS forventer av våre leverandører har et styringssystem tilsvarende vårt som er utformet for å sikre overholdelse av disse etiske retningslinjene og gjeldende lover og forskrifter, at de aktivt arbeider med å identifisere og redusere risikoer ved sin produksjon og legger til rette for kontinuerlig forbedring. Sertifiseringer etter ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 og EMAS revisjonsskjema kan være nyttige ressurser i dette arbeidet.

Selskaps erklæring

SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS forventer at våre leverandører gir en erklæring om deres samfunns- og miljøansvar som bekrefter deres forpliktelse til å jobbe for kontinuerlig forbedring av sin virksomhet, som skal legges ut på det primære lokale språket på alle leverandørens arbeidssteder og/eller nettsted. SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS sin redegjørelse ligger tilgjengelig på vårt nettsted.

Ledelsens ansvar og ansvar

SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS har tydelige definerte roller for hvem som er ansvarlige for å sikre implementering av, og periodisk gjennomgang av statusen til, styringssystemet til leverandøren.

- Risikovurdering og styring
En prosess for å identifisere risikoer knyttet til miljø, helse og sikkerhet, forretningsetikk, arbeidskraft, menneskerettigheter og overholdelse av lover knyttet til deres virksomhet; bestemme den relative betydningen av hver risiko; og implementere passende prosedyrer og kontroller for å redusere identifiserte risikoer.
- Resultatmål med gjennomføringsplaner og tiltak
Skriftlige standarder, ytelsesmål, mål og implementeringsplaner, inkludert en periodisk vurdering av leverandørens ytelse i forhold til disse målene.
- Revisjon og vurderinger
Periodiske evalueringer på plass for å sikre at leverandøren, dens underleverandører og dens neste leverandør overholder gjeldende lover og forskrifter.

Dokumentasjon

SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører skal ha prosesser for å identifisere, overvåke og forstå gjeldende lover og forskrifter og samt tilleggskravene disse etiske retningslinjene pålegger. Leverandører skal innhente, oppdatere og dokumentere opplysninger om hvordan de etterlever våre etiske retningslinjer.

Opplæring og kommunikasjon

SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører skal lære opp de ansatte til å følge de etiske retningslinjene og oppfylle å nå forbedringsmål. SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører skal ha en prosess for å kommunisere tydelig og nøyaktig informasjon om forretningspraksis og forventninger til ansatte og leverandører.

Tilbakemelding fra ansatte

SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører skal ha en pågående prosess for å få tilbakemelding på prosesser fra egne ansatte og etablere rutiner for å fremme kontinuerlig forbedring.

Korrigerende handlingsprosess

SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS og våre leverandører skal ha en prosess for å korrigere eventuelle avvik som identifiseres av en intern eller ekstern revisjon, inspeksjon, undersøkelse eller gjennomgang.

Åpenhet

SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS vil gjennomføre aktsomhetsvurderinger jevnlig for å ta vurdere våre leverandørers etterlevelse av internasjonale konvensjoner.

RUTINE FOR GJENNOMFØRING AV AKTSOMHETSVURDERINGER

Hensikt

Sikre at SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS gjennomfører aktsomhetsvurderinger i tråd med [Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold \(åpenhetsloven\).§4](#)

Ansvarlig

Styre og daglig ledere

Gjennomføring

Rutinen baserer seg på OECD sin veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv. SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS må gjennomføre aktsomhetsvurderinger for å kartlegge, forebygge, avbøte og redegjøre for hvordan de håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser av sin egen virksomhet, leverandørkjede og sine forretningsforbindelsers virksomhet, som anbefalt i retningslinjene.

For at aktsomhetsvurderingene skal være effektive bør prinsipper for ansvarlig næringsliv integreres i policy og styringssystemer, for å hjelpe bedriftene å gjenopprette skade den har forårsaket eller bidratt til.

Prosessen der ulike trinnene i en aktsomhetsvurderingsprosess gjennomgås:

1. forankre ansvarlighet i bedriftens retningslinjer og styringssystemer
2. foreta aktsomhetsvurderinger ved å kartlegge og vurdere faktisk eller potensiell negativ påvirkning på ansvarlig næringsliv
3. stanse, forebygge og redusere disse
4. overvåke gjennomføring og resultater
5. kommunisere hvordan påvirkningen er håndtert
6. sørge for gjenoppretting der det er påkrevd



1. Forankring i styret

Pliktene etter åpenhetsloven må forankres i styret i virksomheten. Dette innebærer at styret vedtar at retningslinjer for ansvar innen menneskerettigheter og arbeidsforhold er gjort gjeldende for alle ansatte.

Retningslinjene bør sette søkelys på det som er SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS sine største risikoområder.

Videre bør dokumentet beskrive hvordan SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS skal opptre ansvarlig. Dette inkluderer å uttrykke klare forventninger til ansvarlighet hos leverandører og andre forretningsforbindelser. I retningslinjene må det være klart hvem som har ansvaret og hvordan de ansatte skal forholde seg til dem.

2. Få oversikt over egne aktiviteter og leverandører

Start med å lage en full oversikt over selskapets egne aktiviteter, leverandører og forretningspartnere. Det kan også være greit å be leverandørene komme med en liste over sine underleverandører. For hver leverandør bør det oppgis hvilke typer varer, løsninger og tjenester de leverer.

Loven setter de samme kravene til menneskerettigheter og arbeidsforhold i bedriftens egen virksomhet. Dersom man har all aktivitet i Norge og følger loven, blir det enkelt. Mer utfordrende er det når bedriften har aktiviteter i utlandet. Da må de samme handlinger gjennomføres der som det gjøres overfor leverandørene. Når vi har mottatt informasjon fra leverandører, starter kartlegging av svarene. Kartlegging er grunnleggende for å starte på jobben med risikoanalysen.

Begynn med å få en full oversikt over selskapets egne aktiviteter og underleverandører. Blant disse skal dere kartlegge og vurdere alle eksisterende eller potensielle negative konsekvenser for menneskerettighetene og arbeidsforhold som de kan være innblandet i.

Overfor leverandører i Norge blir det viktigste å sikre at medarbeidere betales i henhold til gjeldende regelverk, tariffavtaler og andre normer. I utlandet kan det bli mer omfattende undersøkelser som må gjøres.

Regjeringen anbefaler at bedriften benytter seg av interne og/eller uavhengige eksterne menneskerettighetsekspertiser. Vurderingen bør også inkludere «meningsfylte konsultasjoner med grupper som kan bli berørt» og andre aktuelle parter. Hvem som velges avhenger av forholdets størrelse, art og kontekst.

3. Aktsomhetsvurderinger

Aktsomhetsvurderinger er et viktig begrep i åpenhetsloven og er summen av retningslinjer, risikoanalyser, kartlegging og tiltak.

Dette er det som blir den årlige offentlige redegjørelsen som skal publiseres.

Aktsomhetsvurderingen skal ifølge loven utføres i tråd med OECDs retningslinjer. Under har vi delt opp aktsomhetsvurderinger i 3 trinn.

- Risikovurdering
Bedriften skal kartlegge og vurdere mulige "negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som virksomheten enten har forårsaket eller bidratt til, eller som er direkte knyttet til virksomhetens forretningsvirksomhet, produkter eller tjenester gjennom leverandørkjeder eller forretningspartnere."
Legg særlig vekt på de leverandørene som er av stor betydning for SCHMITZ

CARGOBULL NORGE AS, spesielt fra land og bransjer som har kjente utfordringer. For å få en oversikt over produkter som har høy risiko har direktoratet for forvaltning og økonomistyring laget [en liste](#) som kan brukes.

- Kartlegging av faktiske forhold

Når hele leverandørkjeden er kartlagt og risikoområder er definert, skal vi se etter hvilke forhold hos hver enkelt aktør som bryter eller har brutt med menneskerettigheter og/eller anstendige arbeidsvilkår. For anstendige arbeidsvilkår er det ILOs konvensjoner som gjelder.

En naturlig del av arbeidet er å be leverandørene om bekreftelser på tilsvarende forhold i egen virksomhet og aktsomhetsvurderinger gjort mot egne leverandører. Dette arbeidet bør systematiseres, slik at det blir enklere å følge opp over tid.

- Beskrive tiltak

Aktsomhetsvurderinger første to trinn består av både risikovurderingen og kartleggingen av de faktiske forhold.

Funnene i de to punktene skal føre til handling i bedriften. Tiltakene som gjennomføres skal beskrives i den offentlige redegjørelsen: Hvilke tiltak er gjort for å stanse, forebygge eller begrense de negative forholdene?

Skal vi videreføre samarbeidet for mest effektivt å kunne påvirke leverandøren, avbryte forholdet midlertidig mens igangsatte risikoreducerende tiltak videreføres eller bare trekke oss ut av samarbeidet?

Nødvendige tiltak er avhengig av hvilken påvirkningskraft vi har på de negative konsekvensene.

4. Overvåke gjennomføring og resultater

Hvis vi velger å videreføre samarbeidet med leverandøren hvor vi har avdekket faktiske eller potensielle negative forhold så må vi arbeide for å få leverandøren til å endre sin praksis. De tiltakene som vi iverksetter må følges opp, og leverandøren skal kunne bevise at både tiltak og oppfølging er gjennomført. Hvilke resultater vi har oppnådd i møte med leverandøren – inkludert hvordan vi har forsøkt å påvirke skal beskrives.

Når vi har definert hvem som har ansvaret for å forebygge og begrense negative konsekvenser på menneskerettighetsområdet, må rammeverket for å følge opp dette arbeidet over tid på plass. Medfører kontrollene at negative konsekvenser på menneskerettighetsområdet faktisk blir utbedret? Fører tiltakene til at forholdene endres? Det handler om så vel overvåking som dokumentasjon. For overvåkingen anbefales å bruke både kvalitative og kvantitative metoder, samt å få tilbakemeldinger fra berørte parter og andre kilder.

5. Kommunisere hvordan påvirkningen er håndtert

Åpenhetsloven setter krav om at det skal utarbeides en offentlig tilgjengelig redegjørelse for arbeidet, og denne skal publiseres hvert år innen 30. juni. Redegjørelsen skal minst inneholde:

- en generell beskrivelse av virksomhetens organisering, driftsområde, retningslinjer og rutiner for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold
- opplysninger om faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser som virksomheten har avdekket gjennom sine aktsomhetsvurderinger
- opplysninger om tiltak som virksomheten har iverksatt eller planlegger å iverksette for å stanse faktiske negative konsekvenser eller begrense vesentlig risiko for negative konsekvenser, og resultatet eller forventede resultater av disse tiltakene.

6. Sørge for gjenoppretting der det er påkrevd

Finnes det ordninger for at ansatte, kunder eller publikum kan klage dersom de oppdager brudd på de vedtatte retningslinjene. Hvordan følges slike varslinger og klager opp? Finnes det aktører vi kan samarbeide med for å sikre at klager leder frem til forbedringer hos oss eller underleverandørene?

En klageordning kan innebære å sette opp en prosess for håndtering av klager. En slik prosess bør inkludere en plan for gjenoppretting, en tidsplan for å løse klager, samt oppfølgingsprosesser dersom man ikke kommer til enighet.

RUTINE FOR INNSYN ETTER ÅPENHETSLOVEN

Hensikt

Sikre at SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS overholder informasjonsplikten i tråd med [Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold \(åpenhetsloven\) §6 og §7](#)

Ansvarlig

Daglig ledere

Gjennomføring

Som en del av åpenhetsloven har alle som ønsker en rett til innsyn i hvordan SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS etterlever loven. Med alle menes alle mennesker, men det er sannsynlig at journalister og frivillige organisasjoner er de som vil komme med informasjonskrav, men det kan også hende at enkeltpersoner som engasjerer seg kommer med informasjonskrav.

For at SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS skal være bundet av kravet til å besvare spørsmålene så må henvendelsen må være skriftlig og kravet om innsyn gjelder kun de aktsomhetsvurderingene og prioriteringene som virksomheten har gjort.

Retten til informasjon omfatter både generell informasjon om hvordan virksomheten håndterer negative konsekvenser, og spesifikk informasjon knyttet til varer og tjenester, men ikke informasjon som er gradert etter sikkerhetsloven eller beskyttet etter åndsverkloven.

Henvendelsene som kommer inn skal i utgangspunktet besvares så snart som mulig og senest innen tre uker. Dersom mengden eller typen informasjon som etterspørres gjør det uforholdsmessig byrdefullt å svare innen 3 uker er det anledning til å utsette svaret, men i så fall må det innen tre uker meldes tilbake til den som sendte henvendelsen om hvorfor det trengs mer tid (inntil to måneder) og når svaret vil foreligge.

Svaret skal gis skriftlig og være dekkende og forståelig. Definisjonen på dette vil variere utifra våre forutsetninger og hvem forespørselen kommer fra. Arbeidsbyrden må veies mot hensynet til allmennhetens behov for informasjon.

Dersom bedriften ikke besvarer informasjonskrav, kan Forbrukertilsynet straffe SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS. Vi er pålagt å gi Forbrukertilsynet informasjon dersom de ber om det.

RUTINE FOR KONTROLL AV LEVERANDØRKJEDEN

Hensikt

Gjennom oppfølging av gjeldende lovverk å sikre at SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS har kontroll på vår leverandørkjede

Ansvarlig

Daglig ledere

Gjennomføring

Kartlegging av våre største leverandører

Start med å kartlegge og få oversikt over hvem som er våre største leverandører. Vår påvirkningskraft vil ofte være størst overfor leverandører hvor vi er en stor og/eller viktig kunde.

Gjennomfør en risikokartlegging av leverandørene

Hvilke råvarer bruker våre leverandører for å produsere varen som vi kjøper og/eller selger? Benytt [listen over produkter med høy risiko](#) fra direktoratet for forvaltning og økonomistyring som støtte. Har produktet komponenter med en særlig høy risiko, for eksempel produkter som inneholder konfliktmaterialer?

Hvor er produsere våre leverandør varene vi kjøper? Identifiser mulig risiko ut ifra hvor leverandørene har produksjonen sin. Noen områder utgjør høyere risiko for ulike typer menneskerettighetsbrudd. Eksempelvis er land i Midtøsten og Nord-Afrika knyttet til høy risiko for brudd på anstendige arbeidsvilkår. Her er det derfor større sannsynlighet for at retten til kollektiv forhandling og retten til å streike ikke respekteres.

Hvordan produseres vår leverandør varene vi kjøper? Produksjon av varer som krever mye manuell arbeidskraft er ofte knyttet til større sannsynlighet for menneskerettighetsbrudd enn automatiserte produksjonsprosesser.

Er vår bransje særlig utsatt for menneskerettighetsbrudd? Eksempelvis er tekstilbransjen i deler av Asia knyttet til høy risiko for tvangsarbeid og barnearbeid. Bransjespesifikke risikoer bør tas i særlig betraktning når risikokartleggingen gjennomføres.

Det kan være utfordrende å skaffe data eller dokumentasjon fra noen land på menneskerettighetsbrudd, dette betyr imidlertid ikke at risikoen er lavere, kanskje snarere tvert imot, noe som bør tas høyde for i risikokartleggingen.

Kategoriser leverandørene etter risiko

Se risikokartleggingen og kartlegging av bedriftens større leverandører i sammenheng.

I risikovurderingen er det viktig at det tas høyde for alvorlighetsgrad og sannsynlighet for at risikoen inntreffer, muligheten for å rette opp skade og for hvilken tilknytning bedriften har til risikoen.

Kategoriser informasjonen som bedriften har innhentet. Nå skal det være mulig å si noe om hvor det på nåværende tidspunkt er størst risiko for brudd på grunnleggende

menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden.

Gjør en grundigere undersøkelse av utvalgte leverandører

Hvis det nå har blitt identifisert at noen leverandører utgjør høy risiko så må en grundigere undersøkelse av disse utvalgte leverandørene eller grupper av leverandører være nødvendig.

Bruk både offentlig tilgjengelig informasjon og den kjennskapen vi har internt til leverandørene. Det kan være aktuelt å be om informasjon om hvordan de forholder seg til risikoene bedriften har identifisert. Det kan også være aktuelt å gjøre en grundigere undersøkelse fra bedriftens side. Dette kan for eksempel gjøres i samarbeid med lokale organisasjoner eller representanter.

Hvilke tiltak bør iverksettes?

Gå i dialog med leverandøren og vis til bedriftens retningslinjer for ansvarlighet. Iverksett nødvendige og meningsfulle tiltak og følg opp med leverandøren. Samarbeid med en leverandør bør ikke umiddelbart avsluttes dersom en risiko er identifisert, eller dersom dere avdekker at menneskerettigheter har blitt brutt. Bedriften bør heller iverksette tiltak for å stoppe eventuelle brudd, bedre situasjonen og redusere risikoen.

Det er viktig at bedriften dokumenterer arbeidet med disse stegene og vurderingene som blir gjort underveis slik at bedriften kan svare ut informasjonsforespørsler som kan komme fra allmenheten. Arbeidet med leverandørene bør også være kontinuerlig og en integrert prosess i virksomheten.

RUTINE FOR OFFENTLIGGJØRING AV REDEGJØRELSE FOR AKTSOMHETSVURDERINGER

Hensikt

Sikre at SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS redegjør for aktsomhetsvurderinger i tråd med [Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold \(åpenhetsloven\).](#) §5

Ansvar

Daglig ledere

Gjennomføring

Som en del av åpenhetsloven skal SCHMITZ CARGOBULL NORGE AS offentliggjøre en redegjørelse for aktsomhetsvurderingene etter åpenhetslovens § 4.

Redegjørelsen skal minst inneholde

1. en generell beskrivelse av virksomhetens organisering, driftsområde, retningslinjer og rutiner for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold
2. opplysninger om faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser som virksomheten har avdekket gjennom sine aktsomhetsvurderinger
3. opplysninger om tiltak som virksomheten har iverksatt eller planlegger å iverksette for å stanse faktiske negative konsekvenser eller begrense vesentlig risiko for negative konsekvenser, og resultatet eller forventede resultater av disse tiltakene.

Redegjørelsen kan gjøres tilgjengelig på nettsiden eller som en del av årsrapporten.

