



# ETISKE RETNINGSLINJER FOR FORRETNINGSPARTNERE

## Innledning

Samfunnsansvar er en integrert del av BN Banks (heretter kalt «banken») forretningsstrategi og verdier. Vi er opptatt av langsiktig verdiskaping og ønsker å bidra positivt til samfunnet. Vi vil samarbeide med forretningspartnere som deler disse verdiene, og banken vil ved valg av leverandører legge vekt på miljø, sosiale forhold og etisk forretningsvirksomhet.

Som et minimumskrav skal forretningspartnere følge bankens Etske retningslinjer for forretningspartnere (heretter kalt «Retningslinjene»).

Disse Retningslinjene er basert på internasjonale retningslinjer og konvensjoner, blant annet OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper, FNs Global Compact, FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og ILOs kjernekonvensjoner om barnearbeid (C138, C182), tvangsarbeid (C029, C105), diskriminering (C100, C111) og organisasjonsfrihet (C087, C098). Selv om Retningslinjene er basert på internasjonale rammeverk, skal forretningspartnere følge alle gjeldende lover og forskrifter i land der de har virksomhet og er registrert. Dersom lokale lovkrav og standarder enten er mindre strenge enn kravene beskrevet i disse Retningslinjene, eller tilsvarende ikke finnes, skal bankens forretningspartnere alltid oppfylle de strengeste kravene forutsatt at dette ikke er i strid med lover eller forskrifter.

## Hvem retningslinjene gjelder for

Retningslinjene gjelder for bankens Forretningspartnere. Med «Forretningspartner» menes leverandører av ulike produkter og tjenester som banken kjøper, samt andre kontraktspartnere som for eksempel agenter, distributører og ulike typer samarbeidspartnere.

Den enkelte Forretningspartner er ansvarlig for å påse at dens virksomhet følger de til enhver tid gjeldende Retningslinjene. Dette omfatter hele Forretningspartnerens leverandørkjede. Forretningspartneren skal videreformidle disse Retningslinjene (eller tilsvarende krav) til sine underleverandører og gjennomføre rimelige tiltak for å kontrollere og påse at kravene etterlevs. Ved behov kan vi kreve at Forretningspartneren innhenter bekreftelser fra sine underleverandører som yter en innsatsfaktor til banken, på at de også oppfyller kravene beskrevet i dette dokumentet eller tilsvarende krav.

Forretningspartnere må på forespørsel kunne framlegge informasjon om hvor ressursene som er involvert i leveransen er lokalisert eller produsert, samt kunne framlegge dokumentasjon på eventuelle bærekraftssertifikat og merkeordninger knyttet til leveransen.

## Bankens krav

Bank forventer at Forretningspartnere respekterer grunnleggende krav til miljø, sosiale forhold og etisk forretningsvirksomhet. Varer og tjenester som leveres til banken skal være framstilt under forhold som er forenlige med kravene i disse Retningslinjer. Vi forutsetter videre at våre Forretningspartnere innehar nødvendige konsesjoner og tillatelser, etterlever gjeldende lover og forskrifter i land der de har virksomhet og er registrert, og at dette kan dokumenteres.

Virksomheter er forskjellige og har ulik påvirkning på samfunnet. De fleste kravene i dette dokumentet er «skal»-krav, men vi åpner i noen tilfeller også for noe mer fleksibilitet avhengig av Forretningspartnerens størrelse, kontekst og påvirkning på samfunnet. «Bør»-krav er beste praksiskrav der vi, som et minimum, forventer at Forretningspartneren tilstreber etterlevelse av anbefalingene og arbeider med stadig forbedring av sin virksomhet

## Miljø

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 klimagassutslipp i produksjon og transport. Lokal-miljøet på produksjonsstedet skal ikke bli drevet rovdrift på eller skadet av forurensning.

Nasjonal og internasjonal miljølovgivning og -reguleringer skal overholdes og relevante utslippstillatelser skal innhentes. Banken ønsker ikke at forretningspartnere benytter stoffer med potensial for å gi alvorlige helseeffekter som kreft, mutasjoner, reproduksjons-skader og andre miljøskadelige stoffer.

Bankens forretningspartnere skal aktivt arbeide for å minimere den negative påvirkningen av det ytre miljø. Dette kan skje gjennom tiltak som redusert forbruk, økt gjenvinning og gjenbruk av ressurser, og innovasjon og implementering av mer miljøvennlig teknologi og prosesser. Forretningspartnere skal i størst mulig grad benytte produkter som kan gjenbrukes og har en livssyklus med lav miljø-påvirkning. Unødvendig emballasje skal unngås.

### Energiforbruk og klimagassutslipp

Forretningspartneren skal søke etter løsninger som forbedrer energieffektivitet og minimerer energiforbruk og klimarelaterte utslipp. Forretningspartneren bør etablere et mål for reduksjon av klimagassutslipp. Energiforbruket og klimagassutslipp bør måles, dokumenteres og rapporteres offentlig opp mot utslippsreduksjonsmålet.

## Sosiale forhold

Forretningspartneren skal utøve sin virksomhet på en måte som ivaretar menneskerettigheter, og skal følge alle gjeldende lover og forskrifter knyttet til menneskerettigheter som gjelder egen virksomhet, dens ansatte og virksomhetens verdikjeder.

Forretningspartneren skal, i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, gjennomføre risikobaserte aktsomhetsvurderinger. Med risikobaserte aktsomhetsvurderinger menes å kartlegge, forebygge og begrense faktiske og potensielle negative konsekvenser, og å gjøre rede for hvordan disse konsekvensene håndteres. Arten og omfanget av aktsomhetsvurderinger avhenger av den konkrete situasjonen. I tillegg skal Forretningspartneren, der Forretningspartneren selv har forårsaket eller bidratt til brudd på menneskerettigheter, sørge for eller samarbeide om gjenopp-retting.

Forretningspartneren skal ha en skriftlig policy, erklæring, personalhåndbok eller liknende som beskriver virksomhetens forpliktelse til å gjennomføre slike aktsomhetsvurderinger og virksomhetens holdning til relevante menneskerettighetsspørsmål. Policyen skal kommuniseres på en tydelig måte og være tilgjengelig for alle ansatte. Som et minimum forventes det at policyen dekker følgende temaer:

### Forbud mot barnearbeid

Forretningspartneren skal ikke benytte seg av barnearbeid. Med «barn» forstås en person som er under 15 år, under minimumsalderen for avslutning av obligatorisk skolegang eller under den lovlige sysselsetningsalderen i det aktuelle landet. Det høyeste av de foran-nevnte aldersalternativene skal gjelde. Aldersgrensen er ikke gjeldende for hensiktsmessige opplæringsprogrammer på arbeidsplassen som er i overensstemmelse med relevante lover og forskrifter. Ansatte under 18 år ("unge arbeidstakere") skal ikke utføre arbeid som kan være helseskadelig eller farlig, inkludert nattevakter og overtid.

### Fritt valgt arbeid

Tvangsarbeid, slaveri, inkludert gjeldsslaveri, eller ufrivillig eller utnyttelsespreget fangearbeid, psykisk eller fysisk tvang eller men-neskehandel tillates ikke. Ingen arbeidstaker skal måtte betale et pengebeløp eller gi fra seg originale legitimasjonsdokumenter for å få eller beholde jobben. Dersom det oppdages at slik betaling fra arbeidstakerne har funnet sted, skal beløpet tilbakebetales. Ansatte skal stå fritt til å slutte i jobben etter en rimelig oppsigelsestid. Forretningspartneren skal kunne gi en oversikt over de forskjellige an-settelsesforholdene blant sine arbeidstakere. Forretningspartneren skal sikre at alle arbeidstakere, inkludert innleide vikarer, ansettes på rettferdige vilkår, i tråd med lokale bestemmelser.

### Rett til å organisere seg

Forretningspartneren skal respektere arbeidstakernes rett til å opprette, slutte seg til eller ikke slutte seg til fagforeninger og eventu-elt andre foreninger. Forretningspartneren skal respektere fagforeningenes og de ansattes rett til kollektive forhandlinger. Dersom nasjonal lovgivning begrenser retten til å organisere seg og/eller retten til kollektive forhandlinger, skal Forretningspartneren gi sine ansatte lov til fritt å velge representanter som kan føre en konstruktiv, systematisk dialog med ledelsen uten å frykte oppsigelse, dis-kriminering, trusler, trakassering eller andre represalier.

## Forbud mot diskriminering og trakassering

Forretningspartneren skal tilby en arbeidsplass som er uten diskriminering og trakassering. Diskriminering på grunnlag av, men ikke begrenset til, kjønn, kjønnsidentitet og -uttrykk, alder, nasjonalitet, etnisitet, religion, sosial tilhørighet, økonomisk status, fysisk utseende, funksjonshemming, medisinsk tilstand, seksuell legning, sivilstatus, svangerskap, familieansvar, medlemskap i fagforeninger, politisk ståsted eller ansettelsesforhold (for eksempel fastlønn eller timeansatt, full- eller deltidsstilling, sesongarbeid, vikariat) tillates ikke. Forretningspartneren skal behandle alle ansatte på en rettferdig måte og tilstrebe kjønnsbalanse, mangfold og inkludering gjennom hele virksomheten og på alle ledernivåer.

## Arbeidstid

Forretningspartneren skal sikre at maksimum arbeidstid, inklusiv overtid, som er tillatt i lokal lovgivning ikke overskrides, og at all lokal lovgivning vedrørende arbeidstid overholdes. Der lokal lovgivning ikke har bestemmelser som regulerer arbeidstid, bør en vanlig arbeidsuke ikke overstige 48 timer, og den totale arbeidstiden, inkludert overtid, skal ikke overstige 60 timer per uke, bortsett fra i nødstilfeller eller helt ekstraordinære situasjoner. Forretningspartneren skal sikre at ansatte samtykker til eventuelt overtidsarbeid og skal kunne dokumentere begrunnelsen for slikt overtidsarbeid. Forretningspartneren skal sørge for at alle ansatte har tilstrekkelig hviletid, med minst én (1) uavbrutt fridag per syvdagers uke, eller der dette tillates i henhold til lokal lovgivning, to (2) dager i løpet av en 14-dagers periode. Forretningspartneren skal gi sine ansatte rett til betalt ferie som minimum tilsvarer nasjonal/regional lovgivning. Forretningspartneren skal sørge for at hver ansatt har en skriftlig ansettelsesavtale skrevet på et språk den ansatte forstår, eller på det lokale språket på ansettelsesstedet. Avtalen skal inneholde all informasjon som er påkrevd i henhold til lokal lovgivning, og som et minimum omfatte stilling, arbeidssted, lønn, arbeidstid, ukentlige hverdager og lovmessig årlig ferie.

## Rettferdig lønn

Forretningspartneren skal betale sine ansatte rettferdig, rimelig lønn, basert på prinsippet "lik lønn for likt arbeid". Lønnen skal, som et minimum, være på linje med lovbestemte minimumskrav og bransjestandarder og være tilstrekkelig til at ansatte får dekket grunnleggende behov og samtidig har litt penger til overs. Lønn for overtidsarbeid bør gis etter en høyere sats. Forretningspartneren skal sørge for at alle ansatte får lønsslipp som tydelig oppgir lønnen, antall timer arbeidet, samt eventuelle lovpålagte eller berettigede fradrag. Forretningspartneren skal føre nøyaktig fortegnelse som viser lønnsutbetalinger til de enkelte ansatte, basert på hvor mange timer som er arbeidet og i samsvar med arbeidstakernes ansettelseskontrakter. Forretningspartneren skal ikke bruke trekk i lønn som disiplinærtiltak, og skal ikke foreta andre trekk som det ikke er adgang til i henhold til lokal lovgivning.

## Disiplinærtiltak

Forretningspartneren skal behandle alle ansatte med respekt, og skal sikre at ingen ansatte utsettes for fysisk eller psykologisk – herunder seksuell – trakassering eller misbruk, eller trusler om slik handling som disiplinærtiltak. Forretningspartneren skal sørge for at disiplinærsaker håndteres på en rettferdig måte i henhold til fastlagte prosedyrer der ansatte ivaretas og blir hørt.

## Helse, miljø og sikkerhet

Forretningspartneren skal tilrettelegge for et sunt og trygt arbeidsmiljø for alle ansatte i samsvar med lokale lover og forskrifter. Forretningspartneren skal foreta helse- og sikkerhetsmessige vurderinger for å avdekke vesentlige fysiske og psykososiale risikoer i virksomheten. Forretningspartneren skal ha en handlingsplan med konkrete tiltak for å redusere risikoen for ansatte og andre interessenter (for eksempel offentligheten og kunder). Forretningspartneren skal ha en skriftlig policy, erklæring, personalhåndbok eller liknende som dekker helse og sikkerhet, og som kommuniseres til og gjøres tilgjengelige for alle ansatte og relevante interessenter. Ansatte skal få helse- og sikkerhetsopplæring på den ansattes språk eller på et språk som den ansatte forstår, tilpasset risikoen de kan være utsatt for når de utfører arbeidsoppgaver. Forretningspartneren skal kunne dokumentere at slik opplæring er gitt. Skader og uhell på arbeidsplassen skal loggføres og etterforskes, og forebyggende tiltak skal iverksettes.

## Grunnleggende fasiliteter

Forretningspartneren skal, som et minimumskrav, sørge for at alle ansatte har tilgang til rene toaletter, rent vann, tilstrekkelig og hensiktsmessig personlig verneutstyr, nok lys, varme og ventilasjon og nødutganger.

## Bygningsikkerhet og innkvartering

Forretningspartneren skal, for bygg der den driver sin virksomhet, sikre at en full sikkerhetsvurdering av bygningsstruktur utføres eller har blitt utført (for eksempel hvis Forretningspartneren er leietaker i et betjent næringsbygg eller flerbruksnæringsbygg). Dersom Forretningspartneren tilbyr innkvartering for sine ansatte, skal lokalene holdes i god stand, være sikre, ha adskilte områder for menn og kvinner, gi ansatte tilstrekkelig privatliv og, først og fremst, møte de ansattes grunnleggende behov.

## Etisk forretningsvirksomhet

Forretningspartneren skal sikre at virksomheten drives i samsvar med relevante lover og regler for etisk forretningspraksis og skal proaktivt kartlegge og redusere risikoen for uetisk forretningspraksis i sin organisasjon.

Forretningspartnere skal unngå handelspartnere som har aktiviteter i land som er pålagt handelsboikott/ sanksjoner av FN og/eller norske myndigheter.

Forretningspartneren skal ha en skriftlig policy eller erklæring som oppsummerer virksomhetens standpunkt i forhold til sentrale problemstillinger knyttet til etisk forretningspraksis, der disse er relevante og vesentlige for Forretningspartneren. Forretningspartneren skal videre sørge for at alle ansatte har fått tilstrekkelig informasjon om og opplæring i Forretningspartnerens policy.

### Integritet

Forretningspartneren skal opptre etisk, forsvarlig, rettferdig og profesjonelt til enhver tid. Forretningspartneren skal sørge for at all informasjon den produserer eller forvalter, utarbeides, lagres, deles og rapporteres på en redelig, balansert og korrekt måte.

### Personvern

Forretningspartnere skal følge den til enhver tid gjeldende personverns- og informasjonssikkerhetslovgivningen, samt myndighetskrav ved innsamling, lagring, overføring, deling eller annen behandling av personopplysninger.

### Ingen korrupsjon

Alle former for bestikkelse, korrupsjon og bedrageri er strengt forbudt. Forretningspartneren skal følge alle gjeldende lover og forskrifter vedrørende korrupsjon og sørge for å ha policyer og prosedyrer for aktivt å forhindre brudd på disse. Forretningspartneren skal ikke tilby eller gi noen offentlig ansatt eller annen tredjepart noen form for utilbørlig fordel eller tjeneste, verken direkte eller via mellomledd. Forretningspartneren skal ikke gi eller tilby representanter for banken noen form for utilbørlig fordel i anledning utøvelsen av sin stilling eller verv eller utføringen av et oppdrag. Slik utilbørlig fordel kan blant annet være bestikkelse, bevertning, reiser, gave eller annen fordel. Forretningspartneren skal verken forlange eller motta bestikkløse eller annen utilbørlig fordel for å få utført eller la være å utføre sine ordinære oppgaver.

### Antihvitvasking og skatt

Forretningspartneren skal sikre etterlevelse av de til enhver tid gjeldende lover og forskrifter vedrørende skatt og hvitvasking, inkludert iverksettelse av rimelige tiltak for å forhindre tilrettelegging av skatteunndragelse og hvitvasking.

### Konkurransforhold

Forretningspartneren skal etterleve konkurranselovgivningen og skal ikke delta i noen form for ulovlig prissamarbeid, markedsdeling eller anbuds-samarbeid, misbruke en dominerende stilling eller være involvert i andre former for konkurransestridig adferd.

### Varsling

Forretningspartneren skal ha en varslingsprosess som er kjent for de ansatte, og der de ansatte skal kunne melde sine bekymringer uten frykt for represalier. Forretningspartneren skal sørge for anonymitet, fortrolighet og beskyttelse av varslerne og for hensiktsmessig undersøkelse, håndtering og oppklaring av varslede saker.

## Etterlevelse av retningslinjene

Forretningspartneren skal sikre etterlevelse av kravene i Retningslinjene. Retningslinjene, eller tilsvarende krav, skal implementeres og følges opp i Forretningspartnerens organisasjon gjennom et styringssystem (systematisk metode for planlegging, opplæring, implementering, oppfølging og evaluering) som er basert på relevant lovgivning og tilpasset Forretningspartnerens størrelse, kontekst og påvirkning. Forretningspartneren bør ha en kontinuitetsplan for å håndtere forhold som er forbundet med, påvirker eller skyldes problemstillinger beskrevet i dette dokumentet.

Forretningspartneren skal overholde lovpålagte krav om generell offentliggjøring av informasjon, og om offentliggjøring av informasjon om spesifikke temaer.

### Brudd på Retningslinjene

Blir Forretningspartneren kjent med eller får mistanke om et alvorlig brudd på disse Retningslinjene, skal Forretningspartneren uten ugrunnet opphold melde dette til Forretningspartnerens hovedkontakt i banken.

### Oppfølging og kontroll

På oppfordring fra banken må Forretningspartnere kunne dokumentere hvordan de selv, og eventuelt underleverandører, arbeider for å etterleve Retningslinjene og krav i øvrige avtaledokumenter, herunder etterlevelse av krav til internkontroll. Det kan gjøres ved oppfølgingsamtaler med banken og/eller kartlegging/inspeksjon av arbeidsforholdene på produksjonssted. Dersom banken ønsker å kartlegge/inspisere underleverandører med hensyn til etterlevelse av retningslinjene, plikter Forretningspartnere å tillate en slik kartlegging/inspeksjon og oppgi navn og kontaktopplysninger på underleverandørene.

Banken, Forretningspartneren og de aktuelle underleverandørene skal bære sine egne kostnader til utarbeidelse, gjennomføring og deltakelse i kontrollen, inkludert kostnadene til tredjepartsleverandører utnevnt av en av disse. Vi krever at Forretningspartneren samarbeider fullt ut ved slike kontroller. Dersom det blir oppdaget at Forretningspartneren ikke overholder et eller flere av kravene beskrevet i disse Retningslinjene, vil vi kreve at Forretningspartneren utbedrer forholdet. Hvis det ikke lar seg gjøre eller bruddet anses å være alvorlig vil det betraktes som et vesentlig mislighold som gir banken rett til å si opp avtalen med Forretningspartneren uten å tilby noen form for kompensasjon.



# ETISKE RETNINGSLINJER FOR FORRETNINGSPARTNERE

## Innledning

Samfunnsansvar er en integrert del av BN Banks (heretter kalt «banken») forretningsstrategi og verdier. Vi er opptatt av langsiktig verdiskaping og ønsker å bidra positivt til samfunnet. Vi vil samarbeide med forretningspartnere som deler disse verdiene, og banken vil ved valg av leverandører legge vekt på miljø, sosiale forhold og etisk forretningsvirksomhet.

Som et minimumskrav skal forretningspartnere følge bankens Etske retningslinjer for forretningspartnere (heretter kalt «Retningslinjene»).

Disse Retningslinjene er basert på internasjonale retningslinjer og konvensjoner, blant annet OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper, FNs Global Compact, FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og ILOs kjernekonvensjoner om barnearbeid (C138, C182), tvangsarbeid (C029, C105), diskriminering (C100, C111) og organisasjonsfrihet (C087, C098). Selv om Retningslinjene er basert på internasjonale rammeverk, skal forretningspartnere følge alle gjeldende lover og forskrifter i land der de har virksomhet og er registrert. Dersom lokale lovkrav og standarder enten er mindre strenge enn kravene beskrevet i disse Retningslinjene, eller tilsvarende ikke finnes, skal bankens forretningspartnere alltid oppfylle de strengeste kravene forutsatt at dette ikke er i strid med lover eller forskrifter.

## Hvem retningslinjene gjelder for

Retningslinjene gjelder for bankens Forretningspartnere. Med «Forretningspartner» menes leverandører av ulike produkter og tjenester som banken kjøper, samt andre kontraktspartnere som for eksempel agenter, distributører og ulike typer samarbeidspartnere.

Den enkelte Forretningspartner er ansvarlig for å påse at dens virksomhet følger de til enhver tid gjeldende Retningslinjene. Dette omfatter hele Forretningspartnerens leverandørkjede. Forretningspartneren skal videreformidle disse Retningslinjene (eller tilsvarende krav) til sine underleverandører og gjennomføre rimelige tiltak for å kontrollere og påse at kravene etterlevs. Ved behov kan vi kreve at Forretningspartneren innhenter bekreftelser fra sine underleverandører som yter en innsatsfaktor til banken, på at de også oppfyller kravene beskrevet i dette dokumentet eller tilsvarende krav.

Forretningspartnere må på forespørsel kunne framlegge informasjon om hvor ressursene som er involvert i leveransen er lokalisert eller produsert, samt kunne framlegge dokumentasjon på eventuelle bærekraftssertifikat og merkeordninger knyttet til leveransen.

## Bankens krav

Bank forventer at Forretningspartnere respekterer grunnleggende krav til miljø, sosiale forhold og etisk forretningsvirksomhet. Varer og tjenester som leveres til banken skal være framstilt under forhold som er forenlige med kravene i disse Retningslinjer. Vi forutsetter videre at våre Forretningspartnere innehar nødvendige konsesjoner og tillatelser, etterlever gjeldende lover og forskrifter i land der de har virksomhet og er registrert, og at dette kan dokumenteres.

Virksomheter er forskjellige og har ulik påvirkning på samfunnet. De fleste kravene i dette dokumentet er «skal»-krav, men vi åpner i noen tilfeller også for noe mer fleksibilitet avhengig av Forretningspartnerens størrelse, kontekst og påvirkning på samfunnet. «Bør»-krav er beste praksiskrav der vi, som et minimum, forventer at Forretningspartneren tilstreber etterlevelse av anbefalingene og arbeider med stadig forbedring av sin virksomhet

## Miljø

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 klimagassutslipp i produksjon og transport. Lokal-miljøet på produksjonsstedet skal ikke bli drevet rovdrift på eller skadet av forurensning.

Nasjonal og internasjonal miljølovgivning og -reguleringer skal overholdes og relevante utslippstillatelser skal innhentes. Banken ønsker ikke at forretningspartnere benytter stoffer med potensial for å gi alvorlige helseeffekter som kreft, mutasjoner, reproduksjons-skader og andre miljøskadelige stoffer.

Bankens forretningspartnere skal aktivt arbeide for å minimere den negative påvirkningen av det ytre miljø. Dette kan skje gjennom tiltak som redusert forbruk, økt gjenvinning og gjenbruk av ressurser, og innovasjon og implementering av mer miljøvennlig teknologi og prosesser. Forretningspartnere skal i størst mulig grad benytte produkter som kan gjenbrukes og har en livssyklus med lav miljø-påvirkning. Unødvendig emballasje skal unngås.

### Energiforbruk og klimagassutslipp

Forretningspartneren skal søke etter løsninger som forbedrer energieffektivitet og minimerer energiforbruk og klimarelaterte utslipp. Forretningspartneren bør etablere et mål for reduksjon av klimagassutslipp. Energiforbruket og klimagassutslipp bør måles, dokumenteres og rapporteres offentlig opp mot utslippsreduksjonsmålet.

## Sosiale forhold

Forretningspartneren skal utøve sin virksomhet på en måte som ivaretar menneskerettigheter, og skal følge alle gjeldende lover og forskrifter knyttet til menneskerettigheter som gjelder egen virksomhet, dens ansatte og virksomhetens verdikjeder.

Forretningspartneren skal, i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, gjennomføre risikobaserte aktsomhetsvurderinger. Med risikobaserte aktsomhetsvurderinger menes å kartlegge, forebygge og begrense faktiske og potensielle negative konsekvenser, og å gjøre rede for hvordan disse konsekvensene håndteres. Arten og omfanget av aktsomhetsvurderinger avhenger av den konkrete situasjonen. I tillegg skal Forretningspartneren, der Forretningspartneren selv har forårsaket eller bidratt til brudd på menneskerettigheter, sørge for eller samarbeide om gjenopp-retting.

Forretningspartneren skal ha en skriftlig policy, erklæring, personalhåndbok eller liknende som beskriver virksomhetens forpliktelse til å gjennomføre slike aktsomhetsvurderinger og virksomhetens holdning til relevante menneskerettighetsspørsmål. Policyen skal kommuniseres på en tydelig måte og være tilgjengelig for alle ansatte. Som et minimum forventes det at policyen dekker følgende temaer:

### Forbud mot barnearbeid

Forretningspartneren skal ikke benytte seg av barnearbeid. Med «barn» forstås en person som er under 15 år, under minimumsalderen for avslutning av obligatorisk skolegang eller under den lovlige sysselsetningsalderen i det aktuelle landet. Det høyeste av de foran-nevnte aldersalternativene skal gjelde. Aldersgrensen er ikke gjeldende for hensiktsmessige opplæringsprogrammer på arbeidsplassen som er i overensstemmelse med relevante lover og forskrifter. Ansatte under 18 år ("unge arbeidstakere") skal ikke utføre arbeid som kan være helseskadelig eller farlig, inkludert nattevakter og overtid.

### Fritt valgt arbeid

Tvangsarbeid, slaveri, inkludert gjeldsslaveri, eller ufrivillig eller utnyttelsespreget fangearbeid, psykisk eller fysisk tvang eller men-neskehandel tillates ikke. Ingen arbeidstaker skal måtte betale et pengebeløp eller gi fra seg originale legitimasjonsdokumenter for å få eller beholde jobben. Dersom det oppdages at slik betaling fra arbeidstakerne har funnet sted, skal beløpet tilbakebetales. Ansatte skal stå fritt til å slutte i jobben etter en rimelig oppsigelsestid. Forretningspartneren skal kunne gi en oversikt over de forskjellige an-settelsesforholdene blant sine arbeidstakere. Forretningspartneren skal sikre at alle arbeidstakere, inkludert innleide vikarer, ansettes på rettferdige vilkår, i tråd med lokale bestemmelser.

### Rett til å organisere seg

Forretningspartneren skal respektere arbeidstakernes rett til å opprette, slutte seg til eller ikke slutte seg til fagforeninger og eventu-elt andre foreninger. Forretningspartneren skal respektere fagforeningenes og de ansattes rett til kollektive forhandlinger. Dersom nasjonal lovgivning begrenser retten til å organisere seg og/eller retten til kollektive forhandlinger, skal Forretningspartneren gi sine ansatte lov til fritt å velge representanter som kan føre en konstruktiv, systematisk dialog med ledelsen uten å frykte oppsigelse, dis-kriminering, trusler, trakassering eller andre represalier.

## Forbud mot diskriminering og trakassering

Forretningspartneren skal tilby en arbeidsplass som er uten diskriminering og trakassering. Diskriminering på grunnlag av, men ikke begrenset til, kjønn, kjønnsidentitet og -uttrykk, alder, nasjonalitet, etnisitet, religion, sosial tilhørighet, økonomisk status, fysisk utseende, funksjonshemming, medisinsk tilstand, seksuell legning, sivilstatus, svangerskap, familieansvar, medlemskap i fagforeninger, politisk ståsted eller ansettelsesforhold (for eksempel fastlønn eller timeansatt, full- eller deltidsstilling, sesongarbeid, vikariat) tillates ikke. Forretningspartneren skal behandle alle ansatte på en rettferdig måte og tilstrebe kjønnsbalanse, mangfold og inkludering gjennom hele virksomheten og på alle ledernivåer.

## Arbeidstid

Forretningspartneren skal sikre at maksimum arbeidstid, inklusiv overtid, som er tillatt i lokal lovgivning ikke overskrides, og at all lokal lovgivning vedrørende arbeidstid overholdes. Der lokal lovgivning ikke har bestemmelser som regulerer arbeidstid, bør en vanlig arbeidsuke ikke overstige 48 timer, og den totale arbeidstiden, inkludert overtid, skal ikke overstige 60 timer per uke, bortsett fra i nødstilfeller eller helt ekstraordinære situasjoner. Forretningspartneren skal sikre at ansatte samtykker til eventuelt overtidsarbeid og skal kunne dokumentere begrunnelsen for slikt overtidsarbeid. Forretningspartneren skal sørge for at alle ansatte har tilstrekkelig hviletid, med minst én (1) uavbrutt fridag per syvdagers uke, eller der dette tillates i henhold til lokal lovgivning, to (2) dager i løpet av en 14-dagers periode. Forretningspartneren skal gi sine ansatte rett til betalt ferie som minimum tilsvarer nasjonal/regional lovgivning. Forretningspartneren skal sørge for at hver ansatt har en skriftlig ansettelsesavtale skrevet på et språk den ansatte forstår, eller på det lokale språket på ansettelsesstedet. Avtalen skal inneholde all informasjon som er påkrevd i henhold til lokal lovgivning, og som et minimum omfatte stilling, arbeidssted, lønn, arbeidstid, ukentlige hverdager og lovmessig årlig ferie.

## Rettferdig lønn

Forretningspartneren skal betale sine ansatte rettferdig, rimelig lønn, basert på prinsippet "lik lønn for likt arbeid". Lønnen skal, som et minimum, være på linje med lovbestemte minimumskrav og bransjestandarder og være tilstrekkelig til at ansatte får dekket grunnleggende behov og samtidig har litt penger til overs. Lønn for overtidsarbeid bør gis etter en høyere sats. Forretningspartneren skal sørge for at alle ansatte får lønsslipp som tydelig oppgir lønnen, antall timer arbeidet, samt eventuelle lovpålagte eller berettigede fradrag. Forretningspartneren skal føre nøyaktig fortegnelse som viser lønnsutbetalinger til de enkelte ansatte, basert på hvor mange timer som er arbeidet og i samsvar med arbeidstakernes ansettelseskontrakter. Forretningspartneren skal ikke bruke trekk i lønn som disiplinærtiltak, og skal ikke foreta andre trekk som det ikke er adgang til i henhold til lokal lovgivning.

## Disiplinærtiltak

Forretningspartneren skal behandle alle ansatte med respekt, og skal sikre at ingen ansatte utsettes for fysisk eller psykologisk – herunder seksuell – trakassering eller misbruk, eller trusler om slik handling som disiplinærtiltak. Forretningspartneren skal sørge for at disiplinærsaker håndteres på en rettferdig måte i henhold til fastlagte prosedyrer der ansatte ivaretas og blir hørt.

## Helse, miljø og sikkerhet

Forretningspartneren skal tilrettelegge for et sunt og trygt arbeidsmiljø for alle ansatte i samsvar med lokale lover og forskrifter. Forretningspartneren skal foreta helse- og sikkerhetsmessige vurderinger for å avdekke vesentlige fysiske og psykososiale risikoer i virksomheten. Forretningspartneren skal ha en handlingsplan med konkrete tiltak for å redusere risikoen for ansatte og andre interessenter (for eksempel offentligheten og kunder). Forretningspartneren skal ha en skriftlig policy, erklæring, personalhåndbok eller liknende som dekker helse og sikkerhet, og som kommuniseres til og gjøres tilgjengelige for alle ansatte og relevante interessenter. Ansatte skal få helse- og sikkerhetsopplæring på den ansattes språk eller på et språk som den ansatte forstår, tilpasset risikoen de kan være utsatt for når de utfører arbeidsoppgaver. Forretningspartneren skal kunne dokumentere at slik opplæring er gitt. Skader og uhell på arbeidsplassen skal loggføres og etterforskes, og forebyggende tiltak skal iverksettes.

## Grunnleggende fasiliteter

Forretningspartneren skal, som et minimumskrav, sørge for at alle ansatte har tilgang til rene toaletter, rent vann, tilstrekkelig og hensiktsmessig personlig verneutstyr, nok lys, varme og ventilasjon og nødutganger.

## Bygningssikkerhet og innkvartering

Forretningspartneren skal, for bygg der den driver sin virksomhet, sikre at en full sikkerhetsvurdering av bygningsstruktur utføres eller har blitt utført (for eksempel hvis Forretningspartneren er leietaker i et betjent næringsbygg eller flerbruksnæringsbygg). Dersom Forretningspartneren tilbyr innkvartering for sine ansatte, skal lokalene holdes i god stand, være sikre, ha adskilte områder for menn og kvinner, gi ansatte tilstrekkelig privatliv og, først og fremst, møte de ansattes grunnleggende behov.

## Etisk forretningsvirksomhet

Forretningspartneren skal sikre at virksomheten drives i samsvar med relevante lover og regler for etisk forretningspraksis og skal proaktivt kartlegge og redusere risikoen for uetisk forretningspraksis i sin organisasjon.

Forretningspartnere skal unngå handelspartnere som har aktiviteter i land som er pålagt handelsboikott/ sanksjoner av FN og/eller norske myndigheter.

Forretningspartneren skal ha en skriftlig policy eller erklæring som oppsummerer virksomhetens standpunkt i forhold til sentrale problemstillinger knyttet til etisk forretningspraksis, der disse er relevante og vesentlige for Forretningspartneren. Forretningspartneren skal videre sørge for at alle ansatte har fått tilstrekkelig informasjon om og opplæring i Forretningspartnerens policy.

### Integritet

Forretningspartneren skal opptre etisk, forsvarlig, rettferdig og profesjonelt til enhver tid. Forretningspartneren skal sørge for at all informasjon den produserer eller forvalter, utarbeides, lagres, deles og rapporteres på en redelig, balansert og korrekt måte.

### Personvern

Forretningspartnere skal følge den til enhver tid gjeldende personverns- og informasjonssikkerhetslovgivningen, samt myndighetskrav ved innsamling, lagring, overføring, deling eller annen behandling av personopplysninger.

### Ingen korrupsjon

Alle former for bestikkelse, korrupsjon og bedrageri er strengt forbudt. Forretningspartneren skal følge alle gjeldende lover og forskrifter vedrørende korrupsjon og sørge for å ha policyer og prosedyrer for aktivt å forhindre brudd på disse. Forretningspartneren skal ikke tilby eller gi noen offentlig ansatt eller annen tredjepart noen form for utilbørlig fordel eller tjeneste, verken direkte eller via mellomledd. Forretningspartneren skal ikke gi eller tilby representanter for banken noen form for utilbørlig fordel i anledning utøvelsen av sin stilling eller verv eller utføringen av et oppdrag. Slik utilbørlig fordel kan blant annet være bestikkelse, bevertning, reiser, gave eller annen fordel. Forretningspartneren skal verken forlange eller motta bestikkløse eller annen utilbørlig fordel for å få utført eller la være å utføre sine ordinære oppgaver.

### Antihvitvasking og skatt

Forretningspartneren skal sikre etterlevelse av de til enhver tid gjeldende lover og forskrifter vedrørende skatt og hvitvasking, inkludert iverksettelse av rimelige tiltak for å forhindre tilrettelegging av skatteunndragelse og hvitvasking.

### Konkurransforhold

Forretningspartneren skal etterleve konkurranselovgivningen og skal ikke delta i noen form for ulovlig prissamarbeid, markedsdeling eller anbuds-samarbeid, misbruke en dominerende stilling eller være involvert i andre former for konkurransestridig adferd.

### Varsling

Forretningspartneren skal ha en varslingsprosess som er kjent for de ansatte, og der de ansatte skal kunne melde sine bekymringer uten frykt for represalier. Forretningspartneren skal sørge for anonymitet, fortrolighet og beskyttelse av varslerne og for hensiktsmessig undersøkelse, håndtering og oppklaring av varslede saker.

## Etterlevelse av retningslinjene

Forretningspartneren skal sikre etterlevelse av kravene i Retningslinjene. Retningslinjene, eller tilsvarende krav, skal implementeres og følges opp i Forretningspartnerens organisasjon gjennom et styringssystem (systematisk metode for planlegging, opplæring, implementering, oppfølging og evaluering) som er basert på relevant lovgivning og tilpasset Forretningspartnerens størrelse, kontekst og påvirkning. Forretningspartneren bør ha en kontinuitetsplan for å håndtere forhold som er forbundet med, påvirker eller skyldes problemstillinger beskrevet i dette dokumentet.

Forretningspartneren skal overholde lovpålagte krav om generell offentliggjøring av informasjon, og om offentliggjøring av informasjon om spesifikke temaer.

### Brudd på Retningslinjene

Blir Forretningspartneren kjent med eller får mistanke om et alvorlig brudd på disse Retningslinjene, skal Forretningspartneren uten ugrunnet opphold melde dette til Forretningspartnerens hovedkontakt i banken.

### Oppfølging og kontroll

På oppfordring fra banken må Forretningspartnere kunne dokumentere hvordan de selv, og eventuelt underleverandører, arbeider for å etterleve Retningslinjene og krav i øvrige avtaledokumenter, herunder etterlevelse av krav til internkontroll. Det kan gjøres ved oppfølgingsamtaler med banken og/eller kartlegging/inspeksjon av arbeidsforholdene på produksjonssted. Dersom banken ønsker å kartlegge/inspisere underleverandører med hensyn til etterlevelse av retningslinjene, plikter Forretningspartnere å tillate en slik kartlegging/inspeksjon og oppgi navn og kontaktopplysninger på underleverandørene.

Banken, Forretningspartneren og de aktuelle underleverandørene skal bære sine egne kostnader til utarbeidelse, gjennomføring og deltakelse i kontrollen, inkludert kostnadene til tredjepartsleverandører utnevnt av en av disse. Vi krever at Forretningspartneren samarbeider fullt ut ved slike kontroller. Dersom det blir oppdaget at Forretningspartneren ikke overholder et eller flere av kravene beskrevet i disse Retningslinjene, vil vi kreve at Forretningspartneren utbedrer forholdet. Hvis det ikke lar seg gjøre eller bruddet anses å være alvorlig vil det betraktes som et vesentlig mislighold som gir banken rett til å si opp avtalen med Forretningspartneren uten å tilby noen form for kompensasjon.



# ETISKE RETNINGSLINJER FOR FORRETNINGSPARTNERE

## Innledning

Samfunnsansvar er en integrert del av BN Banks (heretter kalt «banken») forretningsstrategi og verdier. Vi er opptatt av langsiktig verdiskaping og ønsker å bidra positivt til samfunnet. Vi vil samarbeide med forretningspartnere som deler disse verdiene, og banken vil ved valg av leverandører legge vekt på miljø, sosiale forhold og etisk forretningsvirksomhet.

Som et minimumskrav skal forretningspartnere følge bankens Etske retningslinjer for forretningspartnere (heretter kalt «Retningslinjene»).

Disse Retningslinjene er basert på internasjonale retningslinjer og konvensjoner, blant annet OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper, FNs Global Compact, FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og ILOs kjernekonvensjoner om barnearbeid (C138, C182), tvangsarbeid (C029, C105), diskriminering (C100, C111) og organisasjonsfrihet (C087, C098). Selv om Retningslinjene er basert på internasjonale rammeverk, skal forretningspartnere følge alle gjeldende lover og forskrifter i land der de har virksomhet og er registrert. Dersom lokale lovkrav og standarder enten er mindre strenge enn kravene beskrevet i disse Retningslinjene, eller tilsvarende ikke finnes, skal bankens forretningspartnere alltid oppfylle de strengeste kravene forutsatt at dette ikke er i strid med lover eller forskrifter.

## Hvem retningslinjene gjelder for

Retningslinjene gjelder for bankens Forretningspartnere. Med «Forretningspartner» menes leverandører av ulike produkter og tjenester som banken kjøper, samt andre kontraktspartnere som for eksempel agenter, distributører og ulike typer samarbeidspartnere.

Den enkelte Forretningspartner er ansvarlig for å påse at dens virksomhet følger de til enhver tid gjeldende Retningslinjene. Dette omfatter hele Forretningspartnerens leverandørkjede. Forretningspartneren skal videreformidle disse Retningslinjene (eller tilsvarende krav) til sine underleverandører og gjennomføre rimelige tiltak for å kontrollere og påse at kravene etterlevs. Ved behov kan vi kreve at Forretningspartneren innhenter bekreftelser fra sine underleverandører som yter en innsatsfaktor til banken, på at de også oppfyller kravene beskrevet i dette dokumentet eller tilsvarende krav.

Forretningspartnere må på forespørsel kunne framlegge informasjon om hvor ressursene som er involvert i leveransen er lokalisert eller produsert, samt kunne framlegge dokumentasjon på eventuelle bærekraftssertifikat og merkeordninger knyttet til leveransen.

## Bankens krav

Bank forventer at Forretningspartnere respekterer grunnleggende krav til miljø, sosiale forhold og etisk forretningsvirksomhet. Varer og tjenester som leveres til banken skal være framstilt under forhold som er forenlige med kravene i disse Retningslinjer. Vi forutsetter videre at våre Forretningspartnere innehar nødvendige konsesjoner og tillatelser, etterlever gjeldende lover og forskrifter i land der de har virksomhet og er registrert, og at dette kan dokumenteres.

Virksomheter er forskjellige og har ulik påvirkning på samfunnet. De fleste kravene i dette dokumentet er «skal»-krav, men vi åpner i noen tilfeller også for noe mer fleksibilitet avhengig av Forretningspartnerens størrelse, kontekst og påvirkning på samfunnet. «Bør»-krav er beste praksiskrav der vi, som et minimum, forventer at Forretningspartneren tilstreber etterlevelse av anbefalingene og arbeider med stadig forbedring av sin virksomhet

## Miljø

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 klimagassutslipp i produksjon og transport. Lokal-miljøet på produksjonsstedet skal ikke bli drevet rovdrift på eller skadet av forurensning.

Nasjonal og internasjonal miljølovgivning og -reguleringer skal overholdes og relevante utslippstillatelser skal innhentes. Banken ønsker ikke at forretningspartnere benytter stoffer med potensial for å gi alvorlige helseeffekter som kreft, mutasjoner, reproduksjons-skader og andre miljøskadelige stoffer.

Bankens forretningspartnere skal aktivt arbeide for å minimere den negative påvirkningen av det ytre miljø. Dette kan skje gjennom tiltak som redusert forbruk, økt gjenvinning og gjenbruk av ressurser, og innovasjon og implementering av mer miljøvennlig teknologi og prosesser. Forretningspartnere skal i størst mulig grad benytte produkter som kan gjenbrukes og har en livssyklus med lav miljø-påvirkning. Unødvendig emballasje skal unngås.

### Energiforbruk og klimagassutslipp

Forretningspartneren skal søke etter løsninger som forbedrer energieffektivitet og minimerer energiforbruk og klimarelaterte utslipp. Forretningspartneren bør etablere et mål for reduksjon av klimagassutslipp. Energiforbruket og klimagassutslipp bør måles, dokumenteres og rapporteres offentlig opp mot utslippsreduksjonsmålet.

## Sosiale forhold

Forretningspartneren skal utøve sin virksomhet på en måte som ivaretar menneskerettigheter, og skal følge alle gjeldende lover og forskrifter knyttet til menneskerettigheter som gjelder egen virksomhet, dens ansatte og virksomhetens verdikjeder.

Forretningspartneren skal, i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, gjennomføre risikobaserte aktsomhetsvurderinger. Med risikobaserte aktsomhetsvurderinger menes å kartlegge, forebygge og begrense faktiske og potensielle negative konsekvenser, og å gjøre rede for hvordan disse konsekvensene håndteres. Arten og omfanget av aktsomhetsvurderinger avhenger av den konkrete situasjonen. I tillegg skal Forretningspartneren, der Forretningspartneren selv har forårsaket eller bidratt til brudd på menneskerettigheter, sørge for eller samarbeide om gjenopp-retting.

Forretningspartneren skal ha en skriftlig policy, erklæring, personalhåndbok eller liknende som beskriver virksomhetens forpliktelse til å gjennomføre slike aktsomhetsvurderinger og virksomhetens holdning til relevante menneskerettighetsspørsmål. Policyen skal kommuniseres på en tydelig måte og være tilgjengelig for alle ansatte. Som et minimum forventes det at policyen dekker følgende temaer:

### Forbud mot barnearbeid

Forretningspartneren skal ikke benytte seg av barnearbeid. Med «barn» forstås en person som er under 15 år, under minimumsalderen for avslutning av obligatorisk skolegang eller under den lovlige sysselsetningsalderen i det aktuelle landet. Det høyeste av de foran-nevnte aldersalternativene skal gjelde. Aldersgrensen er ikke gjeldende for hensiktsmessige opplæringsprogrammer på arbeidsplassen som er i overensstemmelse med relevante lover og forskrifter. Ansatte under 18 år ("unge arbeidstakere") skal ikke utføre arbeid som kan være helseskadelig eller farlig, inkludert nattevakter og overtid.

### Fritt valgt arbeid

Tvangsarbeid, slaveri, inkludert gjeldsslaveri, eller ufrivillig eller utnyttelsespreget fangearbeid, psykisk eller fysisk tvang eller men-neskehandel tillates ikke. Ingen arbeidstaker skal måtte betale et pengebeløp eller gi fra seg originale legitimasjonsdokumenter for å få eller beholde jobben. Dersom det oppdages at slik betaling fra arbeidstakerne har funnet sted, skal beløpet tilbakebetales. Ansatte skal stå fritt til å slutte i jobben etter en rimelig oppsigelsestid. Forretningspartneren skal kunne gi en oversikt over de forskjellige an-settelsesforholdene blant sine arbeidstakere. Forretningspartneren skal sikre at alle arbeidstakere, inkludert innleide vikarer, ansettes på rettferdige vilkår, i tråd med lokale bestemmelser.

### Rett til å organisere seg

Forretningspartneren skal respektere arbeidstakernes rett til å opprette, slutte seg til eller ikke slutte seg til fagforeninger og eventu-elt andre foreninger. Forretningspartneren skal respektere fagforeningenes og de ansattes rett til kollektive forhandlinger. Dersom nasjonal lovgivning begrenser retten til å organisere seg og/eller retten til kollektive forhandlinger, skal Forretningspartneren gi sine ansatte lov til fritt å velge representanter som kan føre en konstruktiv, systematisk dialog med ledelsen uten å frykte oppsigelse, dis-kriminering, trusler, trakassering eller andre represalier.

## Forbud mot diskriminering og trakassering

Forretningspartneren skal tilby en arbeidsplass som er uten diskriminering og trakassering. Diskriminering på grunnlag av, men ikke begrenset til, kjønn, kjønnsidentitet og -uttrykk, alder, nasjonalitet, etnisitet, religion, sosial tilhørighet, økonomisk status, fysisk utseende, funksjonshemming, medisinsk tilstand, seksuell legning, sivilstatus, svangerskap, familieansvar, medlemskap i fagforeninger, politisk ståsted eller ansettelsesforhold (for eksempel fastlønn eller timeansatt, full- eller deltidsstilling, sesongarbeid, vikariat) tillates ikke. Forretningspartneren skal behandle alle ansatte på en rettferdig måte og tilstrebe kjønnsbalanse, mangfold og inkludering gjennom hele virksomheten og på alle ledernivåer.

## Arbeidstid

Forretningspartneren skal sikre at maksimum arbeidstid, inklusiv overtid, som er tillatt i lokal lovgivning ikke overskrides, og at all lokal lovgivning vedrørende arbeidstid overholdes. Der lokal lovgivning ikke har bestemmelser som regulerer arbeidstid, bør en vanlig arbeidsuke ikke overstige 48 timer, og den totale arbeidstiden, inkludert overtid, skal ikke overstige 60 timer per uke, bortsett fra i nødstilfeller eller helt ekstraordinære situasjoner. Forretningspartneren skal sikre at ansatte samtykker til eventuelt overtidsarbeid og skal kunne dokumentere begrunnelsen for slikt overtidsarbeid. Forretningspartneren skal sørge for at alle ansatte har tilstrekkelig hviletid, med minst én (1) uavbrutt fridag per syvdagers uke, eller der dette tillates i henhold til lokal lovgivning, to (2) dager i løpet av en 14-dagers periode. Forretningspartneren skal gi sine ansatte rett til betalt ferie som minimum tilsvarer nasjonal/regional lovgivning. Forretningspartneren skal sørge for at hver ansatt har en skriftlig ansettelsesavtale skrevet på et språk den ansatte forstår, eller på det lokale språket på ansettelsesstedet. Avtalen skal inneholde all informasjon som er påkrevd i henhold til lokal lovgivning, og som et minimum omfatte stilling, arbeidssted, lønn, arbeidstid, ukentlige hverdager og lovmessig årlig ferie.

## Rettferdig lønn

Forretningspartneren skal betale sine ansatte rettferdig, rimelig lønn, basert på prinsippet "lik lønn for likt arbeid". Lønnen skal, som et minimum, være på linje med lovbestemte minimumskrav og bransjestandarder og være tilstrekkelig til at ansatte får dekket grunnleggende behov og samtidig har litt penger til overs. Lønn for overtidsarbeid bør gis etter en høyere sats. Forretningspartneren skal sørge for at alle ansatte får lønsslipp som tydelig oppgir lønnen, antall timer arbeidet, samt eventuelle lovpålagte eller berettigede fradrag. Forretningspartneren skal føre nøyaktig fortegnelse som viser lønnsutbetalinger til de enkelte ansatte, basert på hvor mange timer som er arbeidet og i samsvar med arbeidstakernes ansettelseskontrakter. Forretningspartneren skal ikke bruke trekk i lønn som disiplinærtiltak, og skal ikke foreta andre trekk som det ikke er adgang til i henhold til lokal lovgivning.

## Disiplinærtiltak

Forretningspartneren skal behandle alle ansatte med respekt, og skal sikre at ingen ansatte utsettes for fysisk eller psykologisk – herunder seksuell – trakassering eller misbruk, eller trusler om slik handling som disiplinærtiltak. Forretningspartneren skal sørge for at disiplinærsaker håndteres på en rettferdig måte i henhold til fastlagte prosedyrer der ansatte ivaretas og blir hørt.

## Helse, miljø og sikkerhet

Forretningspartneren skal tilrettelegge for et sunt og trygt arbeidsmiljø for alle ansatte i samsvar med lokale lover og forskrifter. Forretningspartneren skal foreta helse- og sikkerhetsmessige vurderinger for å avdekke vesentlige fysiske og psykososiale risikoer i virksomheten. Forretningspartneren skal ha en handlingsplan med konkrete tiltak for å redusere risikoen for ansatte og andre interessenter (for eksempel offentligheten og kunder). Forretningspartneren skal ha en skriftlig policy, erklæring, personalhåndbok eller liknende som dekker helse og sikkerhet, og som kommuniseres til og gjøres tilgjengelige for alle ansatte og relevante interessenter. Ansatte skal få helse- og sikkerhetsopplæring på den ansattes språk eller på et språk som den ansatte forstår, tilpasset risikoen de kan være utsatt for når de utfører arbeidsoppgaver. Forretningspartneren skal kunne dokumentere at slik opplæring er gitt. Skader og uhell på arbeidsplassen skal loggføres og etterforskes, og forebyggende tiltak skal iverksettes.

## Grunnleggende fasiliteter

Forretningspartneren skal, som et minimumskrav, sørge for at alle ansatte har tilgang til rene toaletter, rent vann, tilstrekkelig og hensiktsmessig personlig verneutstyr, nok lys, varme og ventilasjon og nødutganger.

## Bygningsikkerhet og innkvartering

Forretningspartneren skal, for bygg der den driver sin virksomhet, sikre at en full sikkerhetsvurdering av bygningsstruktur utføres eller har blitt utført (for eksempel hvis Forretningspartneren er leietaker i et betjent næringsbygg eller flerbruksnæringsbygg). Dersom Forretningspartneren tilbyr innkvartering for sine ansatte, skal lokalene holdes i god stand, være sikre, ha adskilte områder for menn og kvinner, gi ansatte tilstrekkelig privatliv og, først og fremst, møte de ansattes grunnleggende behov.

## Etisk forretningsvirksomhet

Forretningspartneren skal sikre at virksomheten drives i samsvar med relevante lover og regler for etisk forretningspraksis og skal proaktivt kartlegge og redusere risikoen for uetisk forretningspraksis i sin organisasjon.

Forretningspartnere skal unngå handelspartnere som har aktiviteter i land som er pålagt handelsboikott/ sanksjoner av FN og/eller norske myndigheter.

Forretningspartneren skal ha en skriftlig policy eller erklæring som oppsummerer virksomhetens standpunkt i forhold til sentrale problemstillinger knyttet til etisk forretningspraksis, der disse er relevante og vesentlige for Forretningspartneren. Forretningspartneren skal videre sørge for at alle ansatte har fått tilstrekkelig informasjon om og opplæring i Forretningspartnerens policy.

### Integritet

Forretningspartneren skal opptre etisk, forsvarlig, rettferdig og profesjonelt til enhver tid. Forretningspartneren skal sørge for at all informasjon den produserer eller forvalter, utarbeides, lagres, deles og rapporteres på en redelig, balansert og korrekt måte.

### Personvern

Forretningspartnere skal følge den til enhver tid gjeldende personverns- og informasjonssikkerhetslovgivningen, samt myndighetskrav ved innsamling, lagring, overføring, deling eller annen behandling av personopplysninger.

### Ingen korrupsjon

Alle former for bestikkelse, korrupsjon og bedrageri er strengt forbudt. Forretningspartneren skal følge alle gjeldende lover og forskrifter vedrørende korrupsjon og sørge for å ha policyer og prosedyrer for aktivt å forhindre brudd på disse. Forretningspartneren skal ikke tilby eller gi noen offentlig ansatt eller annen tredjepart noen form for utilbørlig fordel eller tjeneste, verken direkte eller via mellomledd. Forretningspartneren skal ikke gi eller tilby representanter for banken noen form for utilbørlig fordel i anledning utøvelsen av sin stilling eller verv eller utføringen av et oppdrag. Slik utilbørlig fordel kan blant annet være bestikkelse, bevertning, reiser, gave eller annen fordel. Forretningspartneren skal verken forlange eller motta bestikkløse eller annen utilbørlig fordel for å få utført eller la være å utføre sine ordinære oppgaver.

### Antihvitvasking og skatt

Forretningspartneren skal sikre etterlevelse av de til enhver tid gjeldende lover og forskrifter vedrørende skatt og hvitvasking, inkludert iverksettelse av rimelige tiltak for å forhindre tilrettelegging av skatteunndragelse og hvitvasking.

### Konkurransforhold

Forretningspartneren skal etterleve konkurranselovgivningen og skal ikke delta i noen form for ulovlig prissamarbeid, markedsdeling eller anbuds-samarbeid, misbruke en dominerende stilling eller være involvert i andre former for konkurransestridig adferd.

### Varsling

Forretningspartneren skal ha en varslingsprosess som er kjent for de ansatte, og der de ansatte skal kunne melde sine bekymringer uten frykt for represalier. Forretningspartneren skal sørge for anonymitet, fortrolighet og beskyttelse av varslerne og for hensiktsmessig undersøkelse, håndtering og oppklaring av varslede saker.

## Etterlevelse av retningslinjene

Forretningspartneren skal sikre etterlevelse av kravene i Retningslinjene. Retningslinjene, eller tilsvarende krav, skal implementeres og følges opp i Forretningspartnerens organisasjon gjennom et styringssystem (systematisk metode for planlegging, opplæring, implementering, oppfølging og evaluering) som er basert på relevant lovgivning og tilpasset Forretningspartnerens størrelse, kontekst og påvirkning. Forretningspartneren bør ha en kontinuitetsplan for å håndtere forhold som er forbundet med, påvirker eller skyldes problemstillinger beskrevet i dette dokumentet.

Forretningspartneren skal overholde lovpålagte krav om generell offentliggjøring av informasjon, og om offentliggjøring av informasjon om spesifikke temaer.

### Brudd på Retningslinjene

Blir Forretningspartneren kjent med eller får mistanke om et alvorlig brudd på disse Retningslinjene, skal Forretningspartneren uten ugrunnet opphold melde dette til Forretningspartnerens hovedkontakt i banken.

### Oppfølging og kontroll

På oppfordring fra banken må Forretningspartnere kunne dokumentere hvordan de selv, og eventuelt underleverandører, arbeider for å etterleve Retningslinjene og krav i øvrige avtaledokumenter, herunder etterlevelse av krav til internkontroll. Det kan gjøres ved oppfølgingsamtaler med banken og/eller kartlegging/inspeksjon av arbeidsforholdene på produksjonssted. Dersom banken ønsker å kartlegge/inspisere underleverandører med hensyn til etterlevelse av retningslinjene, plikter Forretningspartnere å tillate en slik kartlegging/inspeksjon og oppgi navn og kontaktopplysninger på underleverandørene.

Banken, Forretningspartneren og de aktuelle underleverandørene skal bære sine egne kostnader til utarbeidelse, gjennomføring og deltakelse i kontrollen, inkludert kostnadene til tredjepartsleverandører utnevnt av en av disse. Vi krever at Forretningspartneren samarbeider fullt ut ved slike kontroller. Dersom det blir oppdaget at Forretningspartneren ikke overholder et eller flere av kravene beskrevet i disse Retningslinjene, vil vi kreve at Forretningspartneren utbedrer forholdet. Hvis det ikke lar seg gjøre eller bruddet anses å være alvorlig vil det betraktes som et vesentlig mislighold som gir banken rett til å si opp avtalen med Forretningspartneren uten å tilby noen form for kompensasjon.