



Etiske retningslinjer (Code of Conduct) for leverandører til Aquabyte AS

Alle Aquabytes aktiviteter skal være kjent for og holdes til en høy etisk standard.

1. Introduksjon

Aquabyte AS (Aquabyte) har som mål å kontinuerlig forbedre policy og praksis som støtter leverandører i å overholde disse retningslinjene. Det er derfor viktig å sikre at Aquabytes eget leverandørnettverk er informert om våre etiske retningslinjer, og at leverandørene godkjenner og etterlever innholdet i disse.

Reglene dekker menneske- og arbeidstakerrettigheter, miljø og antikorrupsjon.

Aquabyte bruker eget system for overvåking av leverandører: www.factlines.com

2. Prinsipper

Aquabytes leverandører bør levere varer og tjenester som er produsert i samsvar med våre etiske retningslinjer. Leverandørene bør også kommunisere lignende retningslinjer til sine underleverandører, og fremme overholdelse gjennom sine leverandørkontrakter.

En leverandør må kunne dokumentere overholdelse av retningslinjene på Aquabytes forespørsel. Dokumentasjon kan ha form av egenvurdering, oppfølgingsmøter og/eller inspeksjoner av arbeidsforholdene på produksjonssteder. Leverandøren vil være forpliktet til å navngi og oppgi kontaktinformasjon for enhver underleverandør som Aquabyte ønsker å inspisere.

Ved oppdaget brudd på retningslinjene vil Aquabyte og leverandøren i fellesskap utarbeide en plan for utbedring av bruddet. Utbedring må skje innen rimelig tid. Kontrakten heves kun dersom leverandøren fortsatt er uvillig til å avhjelpe misligholdet etter gjentatte henvendelser.

3. Krav knyttet til egen praksis

Leverandører blir evaluert og valgt i henhold til en definert prosedyre i Aquabytes kvalitetsstyringssystem. Sosiale og miljømessige standarder er viktige deler av denne evalueringen.

Verken Aquabyte eller noen av selskapets ansatte skal noen gang tilby eller motta ulovlige pengegaver eller andre former for godtgjørelse for å oppnå forretningsmessige eller private fordeler, eller fordeler for kunder, agenter eller leverandører.

3.1 Taushetsplikt

All informasjon knyttet til Aquabytes eller leverandørs forretningsdrift som kan representere konkurransemessig betydning skal behandles konfidensielt. En separat taushetserklæring er alltid signert av begge parter som en del av kontraktsinngåelse.

3.2 Forhold til forretningsforbindelser

Det er naturlig at det utvikles vennskap mellom Aquabyte-ansatte og leverandørene i langsiktige avtaler. Disse relasjonene må ikke påvirke beslutningsprosesser. Ekstra forsiktighet må utvises før og under samarbeidsprosessen.

4. Krav til leverandørkjeder

Disse kravene er basert på viktige konvensjoner og dokumenter fra FN og Den internasjonale arbeidsorganisasjonen. Nasjonale lover skal respekteres, og der bestemmelsene i loven og denne etiske retningslinjen omhandler samme tema, skal de strengeste gjelde.

4.1 Tvangsarbeid og pliktarbeid (ILO-konvensjoner nr. 29 og 105)

4.1.1 Det skal ikke være tvangsarbeid, gjeldsarbeid eller ufrivillig arbeid.

4.1.2 Arbeidstakere skal ikke være pålagt å legge inn depositum eller identitetspapirer hos sin arbeidsgiver og skal stå fritt til å forlate sin arbeidsgiver etter rimelig varsel.

4.2 Foreningsfrihet og rett til kollektive forhandlinger (ILO-konvensjoner nr. 87, 98, 135 og 154)

4.2.1 Arbeidere, uten diskriminering, skal ha rett til å danne eller slutte seg til fagforeninger etter eget valg og til å forhandle kollektivt. Arbeidsgiver skal ikke gripe inn i, eller hindre, etablering av fagforeninger eller kollektive forhandlinger.

4.2.2 Arbeidstakernes representanter skal ikke diskrimineres og skal ha tilgang til å utføre sine representasjonsoppgaver på arbeidsplassen.

4.2.3 Der retten til organisasjonsfrihet og/eller kollektive forhandlinger er begrenset i henhold til loven, skal arbeidsgiveren legge til rette for, og ikke hindre, utviklingen av alternative former for uavhengig og fri arbeiderrepresentasjon og forhandlinger.

4.3 Barnearbeid (FN-konvensjonen om barnets rettigheter, ILO-konvensjonene nr. 138, 182 og 79, og ILO-anbefaling nr. 146)

4.3.1 Minimumsalderen for arbeidere skal ikke være lavere enn 15 år og overholde:

- a) den nasjonale minstealderen for arbeid, eller;
- b) alderen for fullført obligatorisk opplæring,

hvilken av disse som er høyest. Hvis lokalt minimum er satt til 14 år i samsvar med unntak fra utviklingsland under ILO-konvensjon 138, kan denne lavere alderen gjelde.

4.3.2 Det skal ikke være rekruttering av barnarbeid definert som noe arbeid utført av et barn yngre enn alderen(e) spesifisert ovenfor.

4.3.3 Ingen personer under 18 år skal være engasjert i arbeid som er farlig for deres helse, sikkerhet eller moral, inkludert nattarbeid.

4.3.4 Retningslinjer og prosedyrer for utbedring av barnarbeid forbudt i henhold til ILO-konvensjoner nr. 138 og 182, skal etableres, dokumenteres og kommuniseres til personell og andre interesserte. Det skal gis tilstrekkelig støtte for at slike barn skal kunne delta på og fullføre obligatorisk opplæring.

4.4. Diskriminering (ILO-konvensjonene nr. 100 og 111 og FN-konvensjonen om diskriminering av kvinner)

4.4.1 Det skal ikke forekomme diskriminering på arbeidsplassen ved ansettelse, kompensasjon, tilgang til opplæring, forfremmelse, oppsigelse eller pensjonering basert på etnisk bakgrunn, religion, alder, funksjonshemming, kjønn, sivilstatus, seksuell legning, fagforeningsmedlemskap eller politisk tilhørighet.

4.4.2 Det skal etableres tiltak for å beskytte arbeidstakere mot seksuelt påtrengende, truende, fornærmende eller utnyttende atferd, og mot diskriminering eller oppsigelse av arbeidsforhold på uforsvarlige grunner, f.eks. ekteskap, graviditet, foreldreskap eller HIV-status.

4.5. Hard eller umenneskelig behandling

Fysisk mishandling eller straff, eller trusler om fysisk mishandling, seksuell eller annen trakassering og verbal mishandling, samt andre former for trusler, er forbudt.

4.6. Helse og sikkerhet (ILO-konvensjon nr. 155 og ILO-anbefaling nr. 164)

4.6.1 Arbeidsmiljøet skal være trygt og hygienisk, tatt i betraktning den rådende kunnskapen om bransjen og eventuelle spesifikke farer. Farlige kjemikalier og andre stoffer skal håndteres nøye. Det skal iverksettes tilstrekkelige tiltak for å forhindre ulykker og helseskader som oppstår som følge av, assosiert med eller oppstår i løpet av arbeidet, ved å minimere, så langt det er rimelig praktisk mulig, årsakene til farer som er iboende i arbeidsmiljøet.

4.6.2 Arbeidstakere skal motta regelmessig og dokumentert helse- og sikkerhetsopplæring, og slik opplæring skal gjentas for nye eller omplasserte arbeidere.

4.6.3 Tilgang til rene toalettfasiliteter og drikkevann, og, dersom det er relevant, hygieniske fasiliteter for oppbevaring av mat, skal være tilgjengelig.

4.6.4 Innkvartering, der det tilbys, skal være ren, trygg og tilstrekkelig ventilert, og skal ha tilgang til rene toalettfasiliteter og drikkevann.

4.7 Lønn (ILO-konvensjon nr. 131)

4.7.1 Lønn og goder utbetalt for en standard arbeidsuke skal som et minimum oppfylle nasjonale juridiske standarder eller industristandarder, avhengig av hva som er høyest. Lønn skal alltid være nok til å dekke grunnleggende behov, inkludert en viss skjønnsmessig inntekt.

4.7.2 Alle arbeidere skal ha en skriftlig og forståelig kontrakt som beskriver deres lønnsbetingelser og betalingsmåte før de begynner i ansettelse.

4.7.3 Lønnstrekk som disiplinærtiltak skal ikke tillates.

4.8 Arbeidstid (ILO-konvensjon nr. 1 og 14)

4.8.1 Arbeidstiden skal være i samsvar med nasjonale lover og standard industristandarder, og ikke mer enn gjeldende internasjonale standarder. Ukentlig arbeidstid bør ikke på regelmessig basis være mer enn 48 timer.

4.8.2 Arbeidere skal ha minst én fridag for hver 7-dagers periode

4.8.3 Overtid skal være begrenset og frivillig. Anbefalt maksimal overtid er 12 timer per uke, dvs. at samlet arbeidsuke inkludert overtid ikke skal overstige 60 timer. Unntak fra dette aksepteres når det er regulert i tariffavtale.

4.8.4 Arbeidstakere skal alltid motta overtidsgodtgjørelse for alle timer arbeidet utover normal arbeidstid (se 4.8.1 ovenfor), minimum i samsvar med relevant lovgivning.

4.9 Vanlig ansettelse

4.9.1 Forpliktelser overfor ansatte i henhold til internasjonale konvensjoner, nasjonale lover og forskrifter som gjelder vanlig ansettelse skal ikke unngås ved bruk av korttidskontrakter (som kontraktarbeid, tilfeldig arbeidskraft eller dagarbeid), underleverandører eller andre arbeidsforhold.

4.9.2 Alle arbeidstakere har rett til en arbeidskontrakt på et språk de forstår.

4.9.3 Varighet og innhold i lærlingkontrakter skal være klart definert.

4.10 Marginalisert befolkning

Produksjon og bruk av naturressurser skal ikke bidra til ødeleggelse og/eller forringelse av ressurs- og inntektsgrunnlaget for marginaliserte befolkningsgrupper, for eksempel ved å gjøre krav på store landområder, bruke vann eller andre naturressurser som disse befolkningsgruppene er avhengige av.

4.11 Miljø

4.11.1 Tiltak for å minimere skadevirkninger på menneskers helse og miljø skal iverksettes gjennom hele verdikjeden. Dette inkluderer å minimere forurensning, fremme en effektiv og bærekraftig bruk av ressurser, inkludert energi og vann, og minimere klimagassutslipp i produksjon og transport. Nærmiljøet på produksjonsstedet skal ikke utnyttes eller forringes.

4.11.2 Nasjonale og internasjonale miljølover og forskrifter skal respekteres og relevante utslippstillatelser innhentes.

4.12. Korrupsjon

4.12.1 Korrupsjon i enhver form aksepteres ikke, inkludert bestikkelser, utpressing, returprovisjoner og urettmessige private eller profesjonelle fordeler til kunder, agenter,

entreprenører, leverandører eller ansatte hos slike parter, eller til offentlige tjenestepersoner.

4.12.2 Korrupsjon er misbruk av tillit for personlig vinning. Korrupsjon oppstår når en person ber om, mottar eller aksepterer et tilbud om en utilbørlig fordel eller belønning i kraft av stillingen, vervet eller oppdraget hen har. Både giveren og mottakeren av slike ytelser kan bli dømt for korrupsjon.

4.12.3 Handel med innflytelse er også straffbart etter loven. Handel med innflytelse skjer når en person, for seg selv eller andre, ber om, mottar eller aksepterer et tilbud om en utilbørlig fordel i bytte mot å påvirke utførelsen av en stilling, et verv eller et oppdrag – eller gir eller tilbyr noen en utilbørlig fordel for å påvirke utførelsen av en stilling, et verv eller et oppdrag.

4.12.4 Korrupsjon og handel med innflytelse er straffbare handlinger og kan straffes etter norsk straffelov. Både enkeltpersoner og organisasjoner som blir funnet skyldige i korrupsjon eller handel med innflytelse, kan straffes med fengsel eller bøter.

4.13 Ledelsessystemer for leverandører

Styringssystemet er nøkkelen til implementeringen av etiske retningslinjer. Aquabyte understreker viktigheten av at leverandørene har systemer som støtter slik implementering.

1. Leverandøren bør gjøre en sentralt plassert medarbeider ansvarlig for implementeringen av etiske retningslinjer i leverandørens virksomhet.
2. Leverandøren skal gjøre retningslinjene kjent i alle relevante deler av sin organisasjon.
3. Leverandøren må innhente Aquabytes samtykke før utkontraktering av produksjon eller deler av produksjon til underleverandør/entreprenør, dersom dette ikke er avtalt på forhånd.
4. Leverandøren skal kunne redegjøre for hvor varer bestilt av Aquabyte produseres.

4.14. Lojalitet til avtaler

Alle ansatte i Aquabyte og alle som opptrer på vegne av vårt selskap er pålagt å overholde kontraktene som er signert for kjøp av varer eller tjenester. Kjøp av varer utenfor kontraktene kan undergrave Aquabytes omdømme.

Bergen, mai 2025

