

Policy for bærekraftig forretningspraksis – Infitum AS

Vedtatt av Infitum AS styre

Innledning

Infitum jobber for høy etisk forretningspraksis som respekterer enkeltmennesker, samfunn, natur og miljø. Selskapets policy, inkludert prinsipper for bærekraftig forretningspraksis, danner grunnlag for selskapets aktiviteter.

Infitum AS anser forretningspraksis av høy etisk standard som en forutsetning for bærekraftig utvikling og har definert følgende som sentrale verdier for selskapet, egne ansatte og våre forretningspartnere:

- Beskyttelse av natur og miljø
- Samfunnsnytte som rettesnor
- Ærlighet og respekt
- Likeverd
- Toleranse
- Høy kompetanse innen eget virkefelt

FNs bærekraftsmål er verdens felles handlingsplan for bærekraftig utvikling. Infitum jobber aktivt med bærekraftsmålene blant annet ved årlig gjennomgang i styret og administrasjon av vedtatte verdier og etiske retningslinjer. Målene skal kommuniseres til alle ansatte og holdes høyt oppe i bevisstheten.

Som medlem av Etisk handel Norge forplikter Infitum seg til å jobbe aktivt med aktsomhetsvurderinger for bærekraftig forretningspraksis.¹ Aktsomhetsvurderinger er en risikobasert tilnærming til å respektere og ivareta mennesker, samfunn, natur og miljø i egen virksomhet og i hele leverandørkjeden. Vi forventer at våre leverandører, kunder og samarbeidspartnere følger samme tilnærming.

Krav til egen virksomhet

Infitum erkjenner at vår forretningspraksis kan ha potensiell negativ påvirkning på mennesker, samfunn, natur og miljø. Samtidig har vi potensiale til å bidra til positiv utvikling i verdikjeden. Med bakgrunn i dette har vi utarbeidet følgende prinsipper og krav til vår egen virksomhet:

Aktsomhetsvurderinger

Infitum skal etablere og gjennomføre aktsomhetsvurderinger for bærekraftig forretningspraksis. Det betyr å kartlegge risiko for mulig negativ påvirkning på mennesker, samfunn, natur og miljø ved egen aktivitet, i vår verdikjede eller hos samarbeidspartnere. Vurderingene og tiltak sikter mot å forebygge, redusere og om mulig stanse slik påvirkning. Dersom tiltak gjennomføres skal de overvåkes, vurderes effekten av og kommuniseres til berørte parter. Hvis Infitums aktiviteter forårsaker eller medvirker til negativ påvirkning på mennesker, samfunn eller natur og miljø, skal vi vurdere å stanse nevnte aktivitet eller om mulig endre praksis i samsvar med etablerte retningslinjer. I tillegg må vi alltid søke å

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

gjenopprette påført skade. Hvis en leverandør er ansvarlig for den negative påvirkningen/skaden er leverandøren også ansvarlig for gjenoppretting.²

Ansvarlig innkjøpspraksis

Infinitem anser ansvarlig innkjøpspraksis som et viktig virkemiddel i arbeidet for bærekraftig forretningspraksis. Selskapet søker å tilpasse innkjøpspraksis slik at vi styrker, og ikke undergraver, leverandørenes mulighet til å levere på kravene vi stiller. Vi skal tilstrebe langvarige leverandørforhold med leverandører som viser særlig vilje- og evne til å jobbe med positiv utvikling i leverandørkjeden.

Fri fagorganisering og arbeiderepresentasjon

Infinitem støtter opp om retten til fri fagorganisering og andre former for demokratisk valgt arbeiderrepresentasjon og skal involvere medarbeidere og andre relevante interessenter i vårt arbeid en sunn og varig forretningspraksis.

Leverandørutvikling og partnerskap

I dialog med leverandører, kunder og samarbeidspartnere vil vi bidra med relevant kompetanseheving og ressurser som setter nevnte aktører i stand til å etterleve våre krav til kvalitet i verdikjeden og som sikrer etterlevelse av selskapets mål mot en bærekraftig forretningspraksis.

Antikorrupsjon

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

Land under handelsboikott

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

Krav til forhold i leverandørkjeden

Vi forventer at våre leverandører, kunder og samarbeidspartnere arbeider målrettet og systematisk for etterlevelse av våre retningslinjer, derunder prinsipper for bærekraftig forretningspraksis, som dekker grunnleggende krav til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, natur og miljø, antikorrupsjon og dyrevelferd. Våre leverandører skal:

- Følge retningslinjer for leverandører ([link til disse](#)) herunder prinsipper for bærekraftig forretningspraksis.
- Arbeide aktivt med aktsomhetsvurderinger, det vil si: gjøre egne risikokartlegginger for negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø, og stanse, forebygge og redusere slik påvirkning. Tiltakene må overvåkes og vurderes effekten av, og kommuniseres til de berørte. Der leverandøren er ansvarlig for den negative påvirkningen/skaden er leverandøren også ansvarlig for gjenoppretting.³
- Vise vilje og evne til kontinuerlig forbedring for mennesker, samfunn, natur og miljø gjennom samarbeid.
- På oppfordring fra *Infinitem*, kunne dokumentere hvordan de selv, og eventuelt underleverandører, arbeider for å etterleve retningslinjene.

² OECDs kontaktpunkt for ansvarlig næringsliv, «OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv – en innføring», 2018.

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

Dersom en leverandør, kunde eller samarbeidspartner, etter gjentatte henvendelser, ikke viser vilje eller evne til å etterleve Infinitums etablerte retningslinjer, kan heving av kontrakt og/eller opphør av samarbeid besluttes.

Prinsipper for bærekraftig forretningspraksis (Code of Conduct)

Disse prinsippene for bærekraftig forretningspraksis er basert på FN- og ILO-konvensjoner og angir minimums- og ikke maksimumsstandarder. Lovgivningen på produksjonsstedet skal respekteres. Der hvor nasjonale lover og reguleringer dekker samme tema som disse retningslinjene, skal den høyeste standarden gjelde.

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

- 1.1. Det skal ikke forekomme noen form for tvangsarbeid, slavearbeid eller ufrivillig arbeid.
- 1.2. Arbeidere skal ikke måtte levere depositum eller identitetspapirer til arbeidsgiver og skal fritt kunne avslutte arbeidsforholdet med rimelig oppsigelsestid.

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

- 2.1. Arbeidere skal uten unntak ha rett til å slutte seg til eller etablere fagforeninger etter eget ønske, og til å forhandle kollektivt. Arbeidsgiver skal ikke blande seg inn i, hindre eller motarbeide fagorganisering eller kollektive forhandlinger.
- 2.2. Fagforeningsrepresentanter skal ikke diskrimineres eller hindres i å utføre sitt fagforeningsarbeid.
- 2.3. Dersom retten til fri organisering og/eller kollektive forhandlinger er begrenset ved lov, skal arbeidsgiveren legge til rette for, og ikke hindre alternative mekanismer for fri og uavhengig organisering og forhandling.

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

- 3.1. Minstealder for arbeidere skal ikke være mindre enn 15 år og i tråd med nasjonal minstealder for ansettelse, eller; minstealder for obligatorisk skolegang, med høyeste alder som gjeldende. Dersom lokal minstealder er satt til 14 år i tråd med unntaket i ILO konvensjon 138, kan dette aksepteres.
- 3.2. Nyrekruttering av barnarbeidere i strid med ovennevnte minstealder skal ikke finne sted.
- 3.3. Barn under 18 år skal ikke utføre arbeid som er til skade for deres helse, sikkerhet eller moral, inkludert nattarbeid.
- 3.4. Det skal etableres handlingsplaner for snarlig utfasing av barnarbeid som er i strid med ILO-konvensjonene 138 og 182. Handlingsplanene skal dokumenteres og kommuniseres til relevant personale og andre interessenter. Det skal legges til rette for støtteordninger hvor barn gis mulighet til utdanning inntil barnet ikke lenger er i skolepliktig alder.

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

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

4.2. Det skal etableres vern mot seksuelt påtrengende, truende, fornærmende eller utnyttende adferd, og mot diskriminering eller oppsigelse på usaklig grunnlag, f. eks ekteskap, graviditet, foreldrestand eller status som HIV-smittet.

5. Brutal behandling (Menneskerettighetserklæringen/UDHR)

5.1. Fysisk mishandling eller avstraffelse, eller trussel om fysisk mishandling er forbudt. Det samme gjelder seksuelt eller annet misbruk og andre former for ydmykelser.

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

6.1. Det skal arbeides for å sikre arbeidere et sikkert og sunt arbeidsmiljø. Farlige kjemikalier og andre stoffer skal håndteres forsvarlig. Nødvendige tiltak skal iverksettes for å forhindre og minimere ulykker og helseskader som resultat av, eller relatert til, forhold på arbeidsplassen.

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

6.3. Arbeidere skal ha tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann. Hvis relevant, skal arbeidsgiver også besørge tilgang til fasiliteter for trygg oppbevaring av mat.

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

7. Lønn (ILO konvensjon nr. 131)

7.1. Lønn til arbeidere for en normal arbeidsuke skal minst være i tråd med nasjonale minstelønnsbestemmelser eller bransjestandard, den høyeste gjelder. Lønn skal alltid være tilstrekkelig til å dekke grunnleggende behov, inkludert noe sparing.

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

7.3. Fratrekk i lønn som disiplinærreaksjon tillates ikke.

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

8.1. Arbeidstiden skal være i tråd med nasjonale lover eller bransjestandard, og ikke overstige arbeidstid i samsvar med gjeldende internasjonale konvensjoner. Normal arbeidstid per uke skal vanligvis ikke overstige 48 timer.

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

8.3. Overtid skal være begrenset og frivillig. Anbefalt maksimum overtid er 12 timer per uke, dvs. samlet arbeidstid på 60 timer per uke. Unntak fra dette kan aksepteres dersom det er regulert av en kollektiv avtale eller nasjonal lov.

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

9. Regulære ansettelser

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

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

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

10. Marginaliserte befolkningsgrupper

10.1. Produksjon og bruk av naturressurser skal ikke bidra til å ødelegge ressurs- og inntektsgrunnlag for urfolk eller andre marginaliserte befolkningsgrupper, for eksempel ved å beslaglegge store landarealer, uforsvarlig bruk av vann eller andre naturressurser som befolkningsgruppene er avhengig av.

11. Miljø

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

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

12. Korrupsjon

12.1. Alle former for bestikkelser er uakseptabelt. Alle transaksjoner med Infinitum skal være lovlige og av normal forretningsmessig art. Ansatte i Infinitum skal aldri tilbys eller gis bestikkelser, gaver, ytelser, tjenester eller andre begunstigelser utover dette og heller aldri kreve, tilby eller gi dette selv.

13. Dyrevelferd

13.1. Dyrevelferd skal respekteres. Tiltak skal iverksettes for å minimere negativ påvirkning på produksjonsdyrs, arbeidsdyrs og ville dyrs velferd.

13.2. Nasjonal og internasjonal dyrevelferdslovgivning og -reguleringer skal overholdes.

Infinitum AS



Kjell Olav A. Maldum (15. mai, 2023 10:14 GMT+2)

Kjell Olav A. Maldum
Adm. direktør

Svein Sollie

Svein Sollie (15. mai, 2023 10:37 GMT+2)

Svein Sollie
Styrets leder



Svein Serck-Hanssen

Tore Nygaardsmoen

Tore Nygaardsmoen (16. mai, 2023 13:03 GMT+2)

Tore Nygaardsmoen



HELGE HASSELGÅRD (16. mai, 2023 17:10 GMT+2)

Helge Hasselgård

Hans Petter Fossum-Piene

Hans Petter Fossum-Piene (15. mai, 2023 17:54 GMT+2)

Hans Petter Fossum-Piene

Synnøve Gautesen Berg

Synnøve Gautesen Berg (16. mai, 2023 12:45 GMT+2)

Synnøve Gautesen Berg