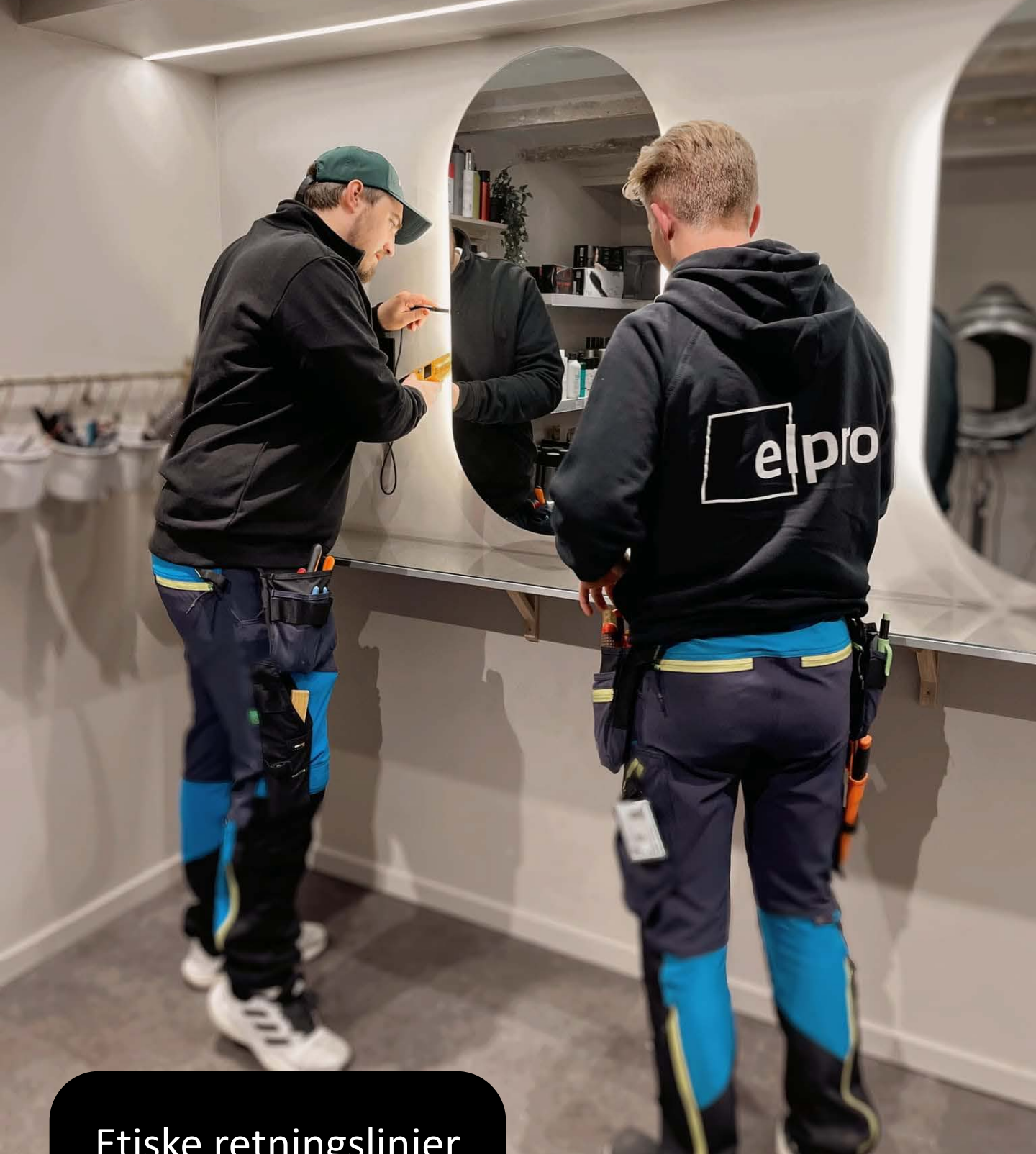




Etiske retningslinjer Elpro Group AS

2025



respekt kvalitet fleksibel fremtidsrettet



Våre etiske retningslinjer gjelder for alle selskaper i Elpro Group AS

Etiske retningslinjer for Elpro konsern

Retningslinjene gjelder for alle selskapene i Elpro Group AS samt leverandører, underleverandører og samarbeidspartnere.

Formålet med retningslinjene er å fremme bærekraftig forretningspraksis i leverandørkjeder slik at de bidrar til å ivareta menneske- og arbeidstakerrettigheter, samfunn, dyr og miljø.

Vi forplikter oss til FNs bærekraftsmål, og arbeider målrettet med å integrere bærekraftsmålene inn i Elpro Groups styrende dokumenter og strategi.

Våre leverandører skal levere varer og tjenester til Elpro Group AS som er produsert i overensstemmelse med retningslinjene. Leverandørene skal også videreformidle og følge opp retningslinjene hos sine underleverandører. Sosiale og miljømessige standarder vil bli tillagt vekt ved valg av nye leverandører.

Krav til forhold i leverandørkjeden

Kravene bygger på sentrale FN-konvensjoner, ILO-konvensjoner og nasjonal arbeidslovgivning på produksjonsstedet.

Der hvor nasjonale lover og reguleringer dekker samme tema som disse retningslinjene, skal den høyeste standarden gjelde.

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

- 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.
- Fagforeningsrepresentanter skal ikke diskrimineres eller hindres i å utføre sitt fagforeningsarbeid.

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

- 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.
- Arbeidere skal ha jevnlig og dokumentert opplæring i helse og sikkerhet. Helse- og sikkerhetsopplæring skal gjentas for nyansatte og omplasserte arbeidere.
- Arbeidere skal ha tilgang til rene sanitærfasiliteter, rent drikkevann og tilgang til fasiliteter for trygg oppbevaring av mat.
- Hvis arbeidsgiver tilbyr losji, skal dette være rent, sikkert, tilstrekkelig ventilert og med tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann.

3. Lønn (ILO konvensjon nr. 131)

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

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

Fratrekk i lønn som disiplinærreaksjon tillates ikke.



3. Lønn (ILO konvensjon nr. 131)

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

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

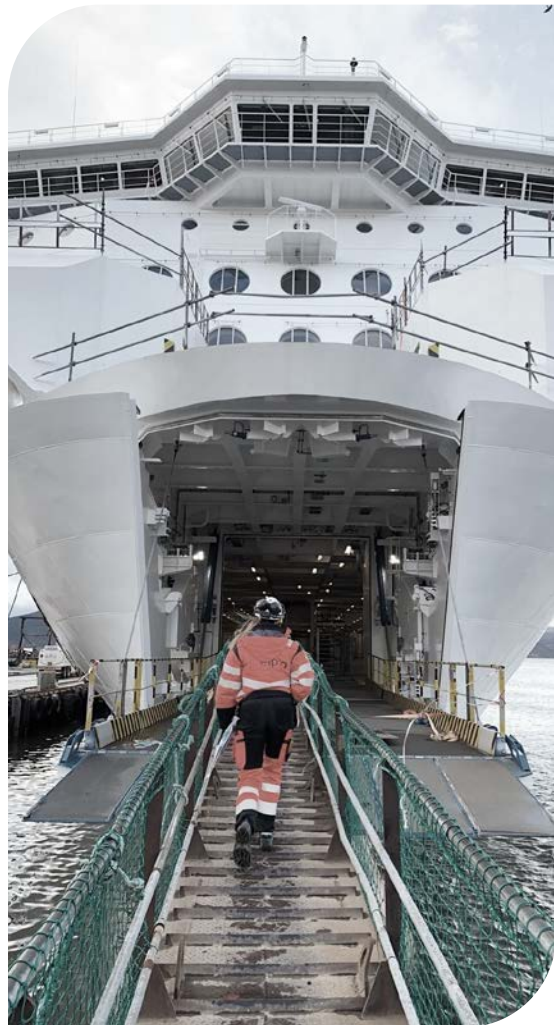
Fratrekk i lønn som disiplinærreaksjon tillates ikke.

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

- 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 40 timer.
- Arbeidere skal ha minst én fridag per 7 dager.
- Overtid skal være begrenset og frivillig. Anbefalt maksimum overtid er 10 timer per uke, dvs. samlet arbeidstid på 50 timer per uke. Unntak fra dette kan aksepteres dersom det er regulert av en kollektiv avtale eller nasjonal lov.
- Arbeidere skal alltid ha overtidstillegg ved arbeidstid over normal arbeidstid, minimum i tråd med gjeldende lover.
- Det skal foreligge en oversikt som viser hvor mye den enkelte arbeidstaker har arbeidet.

5. Diskriminering (ILO konvensjon nr. 100, 111 og 190)

- Varslingsrutiner for vold, trakassering og diskriminering skal være kjent for alle faste og midlertidige arbeidstakere. Rutiner og prosedyrer for håndtering av varsler skal være kjent for alle faste og midlertidige ansatte.
- Jevnlig kartlegging av arbeidsmiljøet skal avdekke vold, trakassering og diskriminering. Ledelse, i samarbeid med tillitsvalgte og verneombud, skal søke etter årsaker gjennom analyser av det psykososiale arbeidsmiljøet, og deretter iverksette adekvate tiltak.
- Likestilling og kjønnsbalanse ivaretas ved at
 - o alle har, uavhengig av kjønn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet / kjønnsuttrykk, religion / livssyn, etnisitet, omsorgsoppgaver og graviditet / foreldrepermisjon / adopsjon, samme muligheter for ansettelse, utvikling karriere.
 - o alle ansatte i samme fagkategori har samme lønn uavhengig av kjønn og bakgrunn.
 - o kvinner oppfordres til å søke på ledige stillinger, og spesielt lærlingestillinger.



respekt kvalitet fleksibel fremtidsrettet