



Etiske retningslinjer for leverandører til Norgesmøllene AS

Bergen; februar 2026





ATFERDSKODEKS – ILO/UN-konvensjoner

FORHOLD PÅ ARBEIDSPLASSEN

1. Tvungen arbeid/slavearbeid (ILO-konvensjonene nr. 29 og 105)

Ingen form for tvangsarbeid, slavearbeid eller ufrivillig arbeid skal forekomme.

Ansatte skal ikke måtte betale depositum eller levere fra seg identifikasjonspapirer, og de skal kunne ha mulighet til å si opp arbeidsforholdet med rimelig varsel.

2. Organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger (ILO-konvensjonene nr. 87, 98 og 135)

2.1 Alle ansatte har rett til å organisere seg og delta i kollektive forhandlinger.

2.2 Arbeidsgiver skal ikke diskriminere fagforeningsrepresentanter eller hindre fagforeningsarbeid.

Hvis slike rettigheter begrenses av lovverket, skal arbeidsgiver legge til rette for alternative, frie forenings- og forhandlingsmekanismer.

3. Barnearbeid (FNs barnekonvensjon, ILO-konvensjonene nr. 138, 182 og anbefaling 146)

3.1 Barn under 18 år skal ikke utføre arbeid som er farlig for helse eller sikkerhet, inkludert nattarbeid.

3.2 Barn under 15 år (14 i enkelte land) skal ikke utføre arbeid som kan skade utdanningen deres.

3.3 Rekruttering av barnearbeid er uakseptabelt. Hvis barnearbeid eksisterer skal dette fases ut og opphøre umiddelbart, og barna skal sikres inntekt under utfasing, samt rett til utdanning.

4. Diskriminering (ILO-konvensjonene nr. 100 og 111)

4.1 Ingen diskriminering skal forekomme basert på etnisitet, religion, alder, funksjonshemming, kjønn, sivilstatus, seksuell orientering, fagforeningsmedlemskap eller politisk tilhørighet.



4.2 Det skal etableres tiltak som beskytter ansatte mot seksuelt krenkende, truende, nedsettende eller utnyttende atferd, og mot diskriminering eller oppsigelse på usaklig grunnlag, for eksempel ekteskap, graviditet, foreldreskap eller HIV-status.

5. Mishandling eller umenneskelig behandling

5.1 Fysisk mishandling eller avstraffelse, samt trusler om fysisk mishandling, skal være forbudt. Det samme gjelder seksuelle overgrep eller annen form for misbruk, samt enhver annen type ydmykende behandling.

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

6.1 Det skal gjøres tiltak for å sikre et trygt og helsefremmende arbeidsmiljø for de ansatte. Nødvendige tiltak skal iverksettes for å forebygge og minimere ulykker, skader og helseskader som følge av eller relatert til forhold på arbeidsplassen.

6.2 Ansatte skal motta regelmessig og dokumentert opplæring i helse, miljø og sikkerhet (HMS). HMS-opplæring skal gjentas for nye ansatte.

6.3 Ansatte skal ha tilgang til rene sanitæranlegg og rent drikkevann. Dersom nødvendig skal arbeidsgiver også sørge for tilgang til fasiliteter for trygg oppbevaring av mat

6.4 Dersom arbeidsgiver stiller bolig eller overnattingsfasiliteter til disposisjon, skal disse være rene, sikre og tilfredsstillende ventilert, samt ha tilgang til rene sanitæranlegg og rent drikkevann.

7. Lønn (ILO-konvensjon nr. 131)

7.1 Ansattes lønn skal som et minimum være i samsvar med nasjonale bestemmelser om minstelønn eller gjeldende industristandarder, og skal alltid være tilstrekkelig til å dekke grunnleggende behov

7.2 Lønnsforhold skal avtales skriftlig før arbeidet starter.

7.3 Lønnstrekk som disiplinærtiltak er ikke tillatt.



8. Arbeidstid (ILO-konvensjon nr. 1)

8.1 Arbeidstiden skal være i samsvar med nasjonal lovgivning eller gjeldende industristandarder, og skal ikke overstige den arbeidstid som er fastsatt i gjeldende internasjonale konvensjoner. Det anbefales at arbeidstiden ikke overstiger 48 timer per uke (8 timer per dag)

8.2 Ansatte skal ha minst én fridag per uke.

8.3 Overtid skal begrenses. Anbefalt max. grense for overtid timer pr uke.

8.4 Overtid skal alltid kompenseres i henhold til enhver gjeldende regelverk.

9. Fast ansettelse

9.1 Forpliktelser overfor ansatte i henhold til internasjonale konvensjoner og/eller nasjonal lovgivning og forskrifter om fast ansettelse skal ikke omgås ved bruk av korttidskontrakter (herunder kontraktsarbeid, midlertidig arbeid eller dagsarbeid), underleverandører eller andre former for arbeidsforhold.

9.2 Alle ansatte har rett til arbeidskontrakt på et språk de forstår.

9.3 Varighet og innhold i opplærings- og læreprogrammer skal være klart presist angitt.

FORHOLD UTENFOR ARBEIDSPLASSEN

10. Marginaliserte grupper

Produksjon og uttak av råmaterialer til produksjon skal ikke bidra til å ødelegge ressurs- og inntektsgrunnlaget for marginaliserte befolkningsgrupper, for eksempel ved å gjøre krav på store landområder eller andre naturressurser som disse gruppene er avhengige av.

11. Miljø

11.1 Miljøtiltak skal iverksettes der det er nødvendig i hele produksjons- og distribusjonskjeden, fra utvinning av råmaterialer til salg av ferdige produkter, og skal ikke begrenses til virksomhetens egne operasjoner og leverandører



11.2 Produksjonen skal ikke være i strid med nasjonal eller internasjonal miljølovgivning og tilhørende forskrifter

11.3 Nødvendige utslipps- og utslippstillatelser skal innhentes der dette kreves.

11.4 Farlige kjemikalier og andre skadelige stoffer skal ikke slippes ut eller deponeres i naturmiljøet.

12. Korrupsjon

Alle former for bestikkelser er uakseptable, herunder bruk av alternative kanaler for å oppnå illegitime private eller arbeidsrelaterte fordeler for kunder, agenter, entreprenører, leverandører eller deres ansatte.

13. Dyrevelferd (hvis relevant)

13.1 Leverandøren skal sikre god dyrevelferd i alle ledd av produksjon, transport og slakt av dyr. Animalske produkter skal være i samsvar med norsk lovgivning, relevante EU-regelverk samt OIEs (World Organisation for Animal Health) retningslinjer for arter som ikke er omfattet av norsk regelverk.

13.2 Norgesmøllene aksepterer ikke følgende:

13.2.1 Pels og skinn skal kun være et biprodukt fra slakt, det vil si fra dyr som ikke er avlet for sin pels eller sitt skinn.

13.2.2 Pels og skinn fra villfangede dyr skal stamme fra dyr som er jaktet, fanget eller avlivet på måter som er godkjent i Norge.

13.2.3 Norgesmøllene aksepterer ikke pels eller skinn fra kjæledyr (f.eks. kanin, katt, hund, marsvin), eksotiske dyr eller truede arter i henhold til CITES-konvensjonen og tilhørende lister.

13.2.4 Norgesmøllene aksepterer ikke ull fra sau som har vært utsatt for mulesing.

13.2.5 Norgesmøllene aksepterer ikke fjær eller dun som er plukket fra levende fugler, og kun produkter fra godkjente slakterier er tillatt.



13.3 Norgesmøllene aksepterer ikke kosmetikk eller husholdningsprodukter fra leverandører som tester produkter eller ingredienser på dyr etter 11. mars 2014, eller som får andre til å utføre slik testing på sine vegne, jf. EUs kosmetikkdirektiv (Rådskonklusjon 76/768/EØF). Leverandøren skal stille de samme kravene til sine underleverandører. Dette kravet gjelder også for produksjon utenfor EU.

Øvrig:

Leverandøren skal kunne fremlegge dokumentasjon som bekrefter etterlevelse av ovennevnte krav.

Varsling:

For varsling av kritikkverdige forhold hos aktører i verdikjeden som Norgesmøllene bør gjøres kjent med, skal varsel sendes til firmapost@norgesmollene.no "Innkjøpsavdeling".

Lest og godtatt av: _____ **Dato:** _____