

M E L  
B Y  
E

MELBYE GROUP AS

# CODE OF CONDUCT



# «De smarteste løsningene, til det beste for alle»



## Innholdsfortegnelse

Introduksjon	.....3
Retningslinjer for ansvarlig forretningsatferd	.....4
Krav - Egen virksomhet	.....4
Krav - Leverandører og partnere	.....5
Prinsipper for etiske retningslinjer (Code of Conduct)	.....6
Forhold på arbeidsplassen	.....6
Forhold utenfor arbeidsplassen	.....10
Etisk forretningspraksis	.....10



## Introduksjon

I Melbye så lever vi av slagordet vårt – «De smarteste løsningene, til det beste for **alle**». Alle våre medarbeidere, alle våre kunder, alle våre samarbeidspartnere, og alle mennesker! Hvorfor sier vi alle mennesker? Vi er bevisste på vårt samfunnsansvar og vårt miljøavtrykk, og som bedrift ønsker vi å bidra til å skape en bærekraftig verden.

Melbye har en lokal og en internasjonal tilstedeværelse, og vårt mål er å være en seriøs og ansvarlig leverandør inn i våre markeder. Vi gjør dette ved å påse at det vi utfører er i tråd med FNs bærekraftsmål. Gjennom kvalitetssikring av våre samarbeidspartnere, både med hensyn til ansvarlig forretningsførsel og etiske retningslinjer, så vel som rett produktkvalitet, har vi satt bærekraft som øverste prioritet.

Melbyes Code Of Conduct er vårt viktigste rammeverk for etikk, danner fundamentet for vår kultur, og fungerer som et grunnlag for å kunne ta riktige valg og beslutninger i tråd med FNs bærekraftsmål.

Ved å sette tydelige mål, og å vise ansvarlighet i holdning og handling, styrker vi Melbyes verdier - **Lagånd, Profesjonalitet og Nyskapning**. Våre verdier er, sammen med våre etiske retningslinjer, styrende for hvordan vi forvalter vårt samfunnsansvar.



# Retningslinjer for ansvarlig forretningsatferd.

Melbye Group AS med datterselskaper (Melbye) etterstreber en ansvarlig forretningsatferd som respekterer mennesker, samfunn og miljø. Dette policy-dokumentet, inkludert våre etiske retningslinjer (CoC), danner grunnlaget for vårt bærekraftsarbeid.

Melbye anser ansvarlig forretningsatferd som en forutsetning for bærekraftig utvikling, noe som betyr at dagens generasjon får dekket behovene sine uten å gå på kompromiss med fremtidige generasjoners evne til å dekke sine egne behov. Melbye støtter FNs bærekraftige utviklingsmål (SDGs), og bidrar til dette ved å jobbe for å nå utvalgte bærekraftsmål.

Melbye benytter Due Diligence som metode for ansvarlig forretningsførsel. Due Diligence for ansvarlig forretningsførsel er en risikobasert tilnærming til å analysere hvordan vi respekterer og ivaretar mennesker, samfunn og miljø i vår egen virksomhet og gjennom hele forsyningskjeden. Vi forventer at våre leverandører og partnere følger den samme tilnærmingen.

## Krav - Egen virksomhet

Melbye erkjenner at vår forretningsførsel kan ha potensielt negativ innvirkning på mennesker, samfunn og miljø. Samtidig ser vi potensialet til å bidra til positiv utvikling i forsyningskjeden. På bakgrunn av dette har vi samlet følgende prinsipper og kriterier som styrer vår egen virksomhet:

### Ansvarlig forretningsførsel

Melbye skal utføre aktsomhetsvurderinger (Due Diligence) for ansvarlig forretningsførsel med hensyn til mennesker, samfunn og miljø - for å redusere, eventuelt stoppe negativ innvirkning, og vi vil søke å gjenopprette skaden. Der leverandøren er ansvarlig for den negative påvirkningen/skaden er leverandøren også ansvarlig for gjenoppretting.

### Ansvarlig innkjøpspraksis

Melbye anser ansvarlig innkjøpspraksis som et av våre viktigste verktøy for ansvarlig forretningsførsel. Melbye skal tilpasse vår innkjøpspraksis for å styrke, og ikke undergrave, våre leverandørers evne til å leve opp til våre krav knyttet til mennesker, samfunn og miljø. Vi streber etter varige leverandørforhold med leverandører som viser en spesiell vilje og evne til å skape en positiv utvikling i forsyningskjeden.

### Foreningsfrihet og arbeidstakerrepresentasjon

Melbye støtter retten til foreningsfrihet og andre former for demokratisk valgt arbeiderrepresentasjon. Vi skal involvere arbeidstakerrepresentanter og andre relevante interessenter i vårt arbeid med ansvarlig forretningsførsel.

### Leverandørutvikling og partnerskap

I dialog med leverandører vil vi, om nødvendig, vurdere å bidra med kunnskap og/eller informasjon som gjør det mulig for våre leverandører å følge Melbyes krav knyttet til ansvarlig forretningsførsel. På denne måten legger vi grunnlaget for samarbeid med leverandører som viser vilje og evne til å jobbe med positiv utvikling for mennesker, samfunn og miljø i forsyningskjeden.



### Antikorrupsjon

Melbye, inkludert alle arbeidstakere, skal aldri tilby eller motta ulovlige eller upassende pengegaver eller annen godtgjørelse for å oppnå private eller forretningsmessige fordeler i egen interesse eller i interessene til kunder, agenter eller leverandører.

### Land berørt av handelsboikott

Melbye, inkludert alle våre leverandører og partnere, skal unngå handel med partnere som har aktiviteter i land der det pålegges handelsboikott av FN og/eller myndighetene i Norge, Sverige, Danmark eller U.K.

## Krav - Leverandører og partnere

Vi forventer at våre leverandører og partnere jobber målrettet og systematisk for å overholde våre retningslinjer for leverandører, herunder våre prinsipper for ansvarlig forretningsførsel (CoC), som dekker grunnleggende krav til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, antikorrupsjon, dyrevelferd og miljø. På forespørsel fra Melbye skal leverandør/partner kunne dokumentere hvordan de og potensielle underleverandører jobber for å overholde retningslinjene.

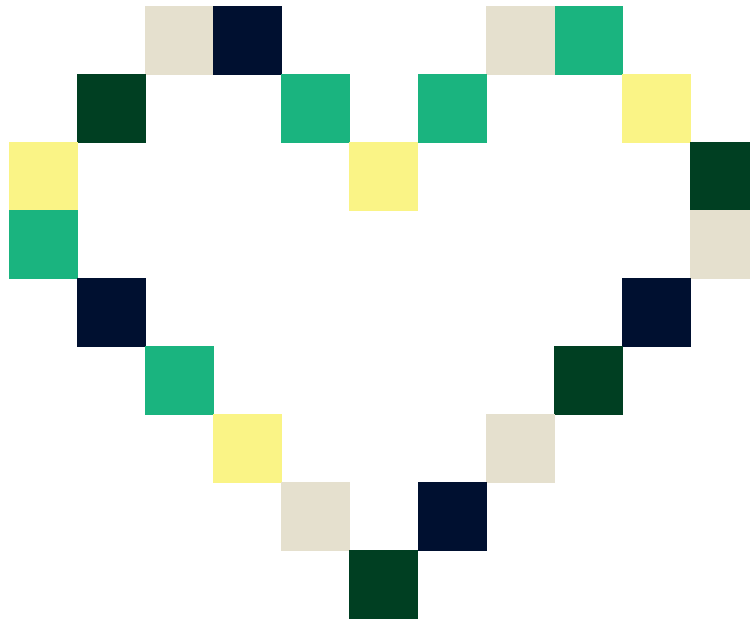
# Prinsipper for etiske retningslinjer (Code of Conduct)

Disse prinsippene for etiske retningslinjer er basert på FN- og ILO- konvensjoner, og angir våre minimumskrav til standard i de virksomheter Melbye Group AS med datterselskaper (Melbye) samarbeider med. De relevante juridiske rammene på produksjonsstedet skal respekteres. Når nasjonale lover og forskrifter omhandler de samme emnene som disse retningslinjene, gjelder de strengeste.

Dette er viktig for Melbyes fokus på bærekraftig utvikling, for mennesker, samfunn og miljø. Melbyes mål er å være en seriøs og ansvarlig leverandør inn i våre markeder.

## Forhold på arbeidsplassen

- 1. Tvangsarbeid/slavearbeid**  
*ILO-konvensjoner nr. 29 og 105*
  - 1.1 Det skal ikke foregå noen form for tvangsarbeid, slavearbeid eller ufrivillig straffearbeid.
  - 1.2. Arbeidstakere skal ikke være pålagt å gi noen form for depositum eller gi fra seg identitetspapirer til arbeidsgiveren, og arbeidstaker skal stå fritt til å forlate arbeidsgiveren etter rimelig varsel.
- 2. Foreningsfrihet og retten til kollektive forhandlinger**  
*ILO -konvensjoner nr. 87, 98, 135 og 154*
  - 2.1 Arbeidstakere skal, uten unntak, ha rett til å slutte seg til eller danne fagforening er etter eget valg, og til å forhandle kollektivt. Arbeidsgiver skal ikke forstyrre eller hindre dannelse av fagforeninger eller kollektive forhandlinger.
  - 2.2 Arbeidstakerrepresentanter skal ikke diskrimineres og skal ha tilgang til å utføre sine representative funksjoner på arbeidsplassen.
  - 2.3 Når retten til foreningsfrihet og/eller kollektive forhandlinger er begrenset ved lov, skal arbeidsgiver legge til rette for, og ikke hindre, utvikling av alternative former for uavhengig og fri arbeidstakerrepresentasjon og forhandlinger.
- 3. Barnearbeid**  
*FNs barnekonvensjon, ILO -konvensjoner nr. 138, 182 og 79, ILO -anbefaling nr. 146*
  - 3.1 Minstealderen for arbeidstakere skal ikke være mindre enn 15 år, og skal overholde den nasjonale minstealderen for arbeid, eller alder for fullført obligatorisk utdanning, avhengig av hvilken av disse som er høyere. Hvis lokal minstealder er satt til 14 år i samsvar med utviklingslandets unntak under ILO -konvensjon 138, kan denne lavere alderen gjelde.
  - 3.2 Rekruttering av barnearbeidere i strid med ovennevnte minstealder(e), skal ikke finne sted.
  - 3.3 Ingen personer under 18 år skal utføre arbeid som er farlig for deres helse, sikkerhet, normer og verdier, inkludert nattarbeid.
  - 3.4 Retningslinjer og prosedyrer for utbedring av barnearbeid som er forbudt i henhold til ILO -konvensjoner nr. 138 og 182, skal etableres, dokumenteres og kommuniseres til personell og andre interesserte parter. Det skal gis tilstrekkelig støtte til at slike barn kan delta på og fullføre obligatorisk opplæring.



#### 4. Diskriminering

*ILO -konvensjoner nr. 100, 111, 143, 158, 159, 169, 183, FNs konvensjon om diskriminering av kvinner*

- 4.1 Det skal ikke være diskriminering på arbeidsplassen når det gjelder ansettelse, kompensasjon, tilgang til opplæring, forfremmelse, oppsigelse eller pensjonering basert på etnisk bakgrunn, kaste, religion, alder, funksjonshemming, kjønn, sivilstand, seksuell orientering, sosial bakgrunn, fagforeningsmedlemskap eller politisk tilhørighet.
- 4.2 Det skal iverksettes tiltak for å beskytte arbeidstakere mot seksuelt påtrengende, truende, fornærmende eller utnyttende atferd, og mot diskriminering eller opphør av ansettelse på uforsvarlig grunn, f.eks. ekteskap, graviditet, foreldreskap eller HIV -status.
- 4.3 Alle arbeidstakere med samme erfaring og kvalifikasjoner skal motta lik lønn for likt arbeid. Lønn skal gjenspeile utdanningsnivå og ferdigheter.

#### 5. Hard eller umenneskelig behandling og personlig integritet

*FNs pakt om sivile og politiske rettigheter, art. 7*

- 5.1 Psykiske eller fysiske overgrep og straff, trusler om overgrep eller andre former for trusler, seksuell eller annen trakassering og verbalt overgrep, er forbudt.
- 5.2 Alle disiplinære prosedyrer må være etablert skriftlig og skal forklares verbalt for arbeidstakere i klare og forståelige termer.
- 5.3 Innsamling og vedlikehold av informasjon fra underleverandører, kunder og arbeidstakere skal gjøres ved hjelp av forhåndsregler for å forhindre uautorisert avsløring eller skade. Personlig informasjon skal alltid administreres med respekt for personlig integritet.
- 5.4 Arbeidsmiljøet skal tilby tilfredsstillende personlig integritet. Løsningene kan variere, men eksempler kan inkludere skap for personlige eiendeler og separate hygienefasiliteter for menn og kvinner. I tillegg til det ovennevnte, er et privat område som bare kan brukes for den enkelte gjeldende for sovesaler.

## 6. Helse og sikkerhet

*ILO -konvensjon nr. 155 og ILO, Anbefaling nr. 164*

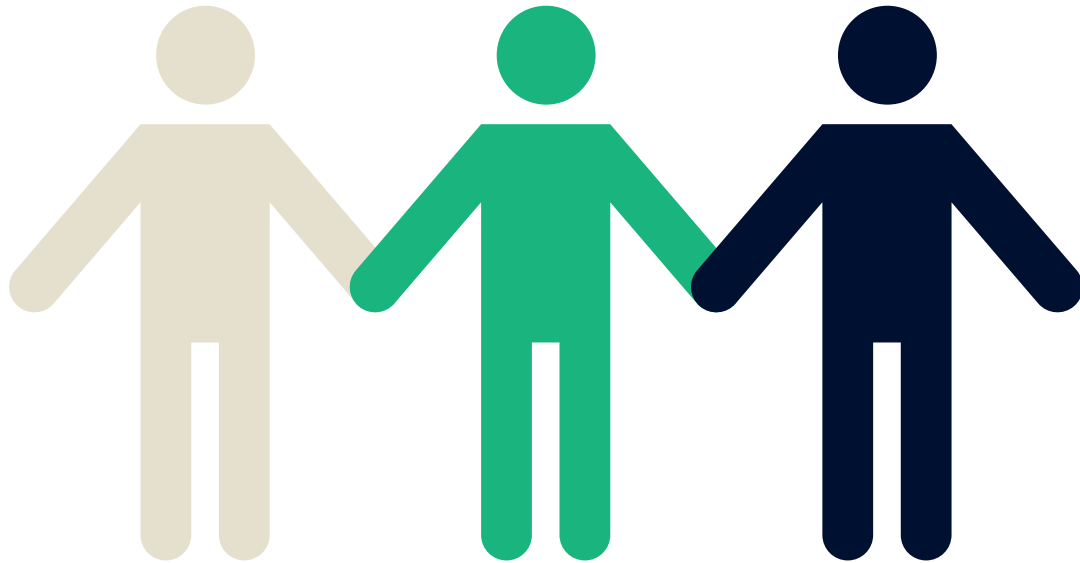
- 6.1 Arbeidsmiljøet skal være trygt og hygienisk, med tanke på den rådende kunnskapen om bransjen og eventuelle spesifikke farer.
- 6.2 Et tydelig regelverk og prosedyrer må etableres og følges når det gjelder helse og sikkerhet på arbeidsplassen, brannvern og beredskap. Det skal oppnevnes en lederrepresentant som er ansvarlig for helse og sikkerhet for alle arbeidstakere. Systemer for å oppdage, unngå eller svare på potensielle trusler mot helse og sikkerhet for alle arbeidstakere skal etableres.
- 6.3 Tilstrekkelige skritt skal iverksettes for å forhindre ulykker og helseskader som følge av, forbundet med eller oppstår i løpet av arbeidet, ved å minimere årsakene til farer i arbeidsmiljøet så langt det er praktisk mulig.
- 6.4 Arbeidet med helse og sikkerhet på arbeidsplassen skal utføres i samarbeid mellom ledelsen og arbeidstakeres representanter for å nå en langsiktig trygg og sunn arbeidsplass.
- 6.5 Arbeidstakere skal få regelmessig og dokumentert helse- og sikkerhetsopp læring, og slik opplæring skal gjentas for nye eller omplasserte arbeidstakere.
- 6.6 Det skal gis tilgang til rene toalettfasiliteter og drikkevann, og eventuelt egnede fasiliteter for oppbevaring av mat.
- 6.7 Spesiell beskyttelse og et trygt arbeidsmiljø skal være på plass for sårbare personer, for eksempel unge eller gravide arbeidstakere.
- 6.8 Ved behov skal effektivt personlig verneutstyr gis alle arbeidstakere gratis.
- 6.9 Arbeidsgiver skal sikre at tilstrekkelig medisinsk hjelp er tilgjengelig på arbeidsplassen, for eksempel førstehjelpsutstyr, personell utdannet i førstehjelp, eller tilgang til sykepleier eller lege.
- 6.10 Hvis arbeidsgiveren tilbyr overnatting, skal det være i rene, trygge omgivelser som er tilstrekkelig ventilert, med tilgang til rene sanitæranlegg og rent drikkevann. Brannsikkerhets- og nødevakueringsplaner i sovesaler skal ha samme standard som i arbeidsmiljøet.

## 7. Kompensasjon / Lønn

*ILO -konvensjon nr. 26, 95, 131*

- 7.1 Arbeidstakere skal ha rett til å motta rimelig godtgjørelse som er tilstrekkelig til å gi dem et anstendig levebrød for seg selv og familien, samt de sosiale fordelene som er lovlig gitt. Lønnsnivået skal som minimum være i tråd med myndighetenes lov om minstelønn, eller bransjestandarder som er godkjent på grunnlag av kollektive forhandlinger, avhengig av hvilken som er høyest. Lønn skal alltid være tilstrekkelig til å dekke levekostnader og gi en disponibel inntekt.
- 7.2 Alle arbeidstakere skal, før de begynner i arbeid, ha en skriftlig og forståelig kontrakt som beskriver lønnsbetingelsene og utbetaling av lønn. Lønn skal utbetales til rett tid, regelmessig og i en lovlig valuta.
- 7.3 Fradrag i lønn som disiplinærtiltak er ikke tillatt.





## 8. Arbeidstid

*ILO -konvensjon nr. 1 og 14*

- 8.1 Arbeidstiden skal være i samsvar med nasjonale lover og standarder for industrien, og ikke mer enn gjeldende internasjonale standarder. Ukentlig arbeidstid bør ikke regelmessig overstige 48 timer.
- 8.2 Arbeidstakere skal ha minst én fridag for hver 7-dagers periode.
- 8.3 Overtid skal være begrenset og frivillig. Anbefalt maksimal overtid er 12 timer per uke, dvs. at den totale arbeidsuken inkludert overtid ikke skal overstige 60 timer. Unntak fra dette godtas når det er regulert av tariffavtale.
- 8.4 Arbeidstakere skal alltid motta overtidsbetaling for alle arbeidstimer utover normal arbeidstid (se 8.1 ovenfor), minimum i henhold til relevant lovgivning.

## 9. Vanlig ansettelse

*ILO -konvensjon nr. 95, 158, 175, 177 og 181*

- 9.1 Forpliktelser overfor arbeidstakere i henhold til internasjonale konvensjoner, nasjonal lovgivning og forskrifter om vanlig ansettelse, skal ikke unngås ved bruk av korttidsavtaler (for eksempel kontraktarbeid, tilfeldig arbeid eller dagarbeid), underleverandører eller andre arbeidsforhold.
- 9.2 Alle arbeidstakere har rett til en arbeidsavtale på et språk de forstår.
- 9.3 Dersom det finnes et lærlingeprogram skal varighet og innhold være klart definert.
- 9.4 Arbeidsgiver skal ta spesielt hensyn til arbeidstakere som har barn, spesielt sesongarbeidstakere og arbeidsinnvandrere med barn som befinner seg langt borte, slik at disse arbeidstakere kan kombinere arbeid med foreldreskap.

## Forhold utenfor arbeidsplassen

### 10. Marginaliserte befolkninger

*FNs pakt om sivile og politiske rettigheter, art. 1 og 2*

10.1 Produksjon og bruk av naturressurser skal ikke bidra til ødeleggelse og/eller forringelse av ressursene og inntektsgrunnlaget for marginaliserte befolkninger, for eksempel ved å kreve store landområder, bruk av vann eller andre naturressurser som disse populasjonene er avhengige av.

### 11. Miljøet

11.1 Negativ påvirkning av miljøet skal reduseres gjennom hele verdikjeden. I tråd med føre-var-prinsippet skal det iverksettes tiltak for å kontinuerlig minimere klimagassutslipp og lokal forurensning, bruk av skadelige kjemikalier, plantevernmidler og sikre bærekraftig ressursutvinning og -forvaltning av vann, hav, skog og land, samt bevaring av biologisk mangfold.

11.2 Nasjonal og internasjonal miljølovgivning og forskrifter skal respekteres, og relevante utslippstillatelser innhentes.

11.3 Dyrevelferd skal respekteres. Nasjonal og internasjonal dyrevelferdslovgivning og reguleringer skal overholdes.

## Etisk forretningspraksis

### 12. Bestikkelser og korrupsjon

12.1 Det godtas ingen form for korrupsjon, inkludert bestikkelse, utpressing, kickback og upassende private eller profesjonelle fordeler for kunder, agenter, entreprenører, leverandører eller arbeidstakere hos en slik part eller myndighetspersoner.

12.2 Arbeidsgiver skal overholde alle gjeldende lover og forskrifter mot korrupsjon, og ta aktive skritt for å sikre at korrupsjon ikke oppstår i forbindelse med forretningsvirksomheten. Arbeidsgiver skal også etablere og følge en politikk mot bestikkelse / antikorrupsjon i all sin virksomhet.

### 13. Ledelsessystemer

13.1 Topplederen skal ha et styringssystem for å sikre at kravene i disse etiske retningslinjene implementeres og operasjonaliseres.

13.2 Ledelsen er ansvarlig for korrekt implementering og kontinuerlig forbedring ved å ta korrigerende tiltak og periodisk gjennomgang av etiske retningslinjer, samt kommunikasjon av kravene i etiske retningslinjer til alle arbeidstakere.

13.3 Arbeidsgiver skal undersøke, adressere og svare på bekymringer fra arbeidstakere med hensyn til overholdelse av arbeidsgivers retningslinjer og/eller kravene i disse etiske retningslinjene.

13.4 Arbeidsgiver skal etablere eller delta i effektive klagemekanismer på operativt nivå for enkeltpersoner og lokalsamfunn som kan bli påvirket negativt. En slik klagemekanisme tar sikte på å sikre rettighetene til effektiv behandling av arbeidstakere på arbeidsplassen eller andre berørte individer i lokalsamfunnet. Disse klagemekanismene skal ikke erstatte relevante rettsystemer, men skal utgjøre midler for å løse konflikter på arbeidsplassen før de eskalerer.



13.5 Arbeidsgiver skal avstå fra å disiplinere, avskjedige eller diskriminere enhver ansatt for å gi informasjon om overholdelse av disse retningslinjene.

#### 14. Inspeksjon/ Kontroller

14.1 Melbye forbeholder seg retten til å gjennomføre uanmeldte besøk til de fabrikker/leverandører/partnere som produserer varer eller på annen måte samarbeider med Melbye. Vi forbeholder oss også retten til å oppnevne uavhengige tredjeparter (for eksempel ikke-statlige organisasjoner eller konsulentfirmaer) til å utføre inspeksjoner (Due Diligence for ansvarlig forretningsførsel) for å sikre overholdelse av Melbyes retningslinjer for ansvarlig forretningsførsel og etiske retningslinjer.

14.2 Alle våre leverandører/partnere er forpliktet til å samarbeide om slike inspeksjoner, og til å gi Melbye eller den utpekte uavhengige tredjepart all forespurt informasjon og dokumentasjon i den forbindelse.

14.3 Vi godtar ikke følgende fra våre leverandører/partnere:

- Presentere falsk informasjon muntlig eller skriftlig.
- Å tilby eller godta bestikkelser eller å være skyldig i andre former for korrupsjon.
- Å ikke korrigere avvik innen den avtalte tidsrammen uten en rimelig forklaring.
- Andre måter som viser mangel på respekt for Melbyes retningslinjer for ansvarlig forretningsførsel.

14.4 Samtlige av de ovennevnte tilfellene gir tilstrekkelige grunner til å avslutte forretningsforholdet til våre leverandører/partnere.

# M E L B Y E

## Kontaktperson för bærekraft



**Aina-Lena Pohl**  
*Sustainability Manager*

+47 954 49 730

aip@melbye.no

**We hereby confirm that we have a  
continuous commitment:**

Supplier name:

Name:

Title:

Date:

Signature:

MELBYE GROUP AS – 933 124 258

[www.melbye.no](http://www.melbye.no)