

## **Innledning**

Triolab arbeider for en bærekraftig forretningspraksis som respekterer mennesker, samfunn og miljø. "Forretningspartner Code of Conduct", inkludert prinsipper for bærekraftig forretningspraksis, skisserer minimumskrav og forventninger og gjelder for alle våre partnere. Den er utviklet som et supplement til "Bærekraftig forretningspraksis (CoC)". Den danner grunnlaget for vårt bærekraftsarbeid.

Triolab eies av Addlife (Nasdaq Stockholm) og består av fem uavhengige selskaper i Norge, Sverige, Danmark, Finland og Baltikum.

FNs bærekraftsmål er verdens felles handlingsplan for at dagens generasjoner skal få dekket sine behov uten å ødelegge mulighetene for at fremtidige generasjoner skal få dekket sine. Triolab jobber aktivt med relevante bærekraftsmål og har implementert målene i selskapets bærekraftstrategi. Vi tar ikke bare ansvar for vår egen atferd og handlinger, men vi forventer også at våre forretningspartnere følger de samme normene og prinsippene.

Når det brukes i dette dokumentet, refererer "Partner" til alle forretningspartnere og leverandører av produkter og tjenester til og fra Triolab, uavhengig av hvor organisasjonen er lokalisert.

## **Krav - egen virksomhet – Triolab**

Vår "Bærekraftig forretningspraksis (CoC)". danner grunnlaget for vårt bærekraftsarbeid, inkludert i vår leverandørkjede.

Triolab jobber for å forbedre våre egne retningslinjer og praksis, som styrker vår innkjøpspraksis. I dialog med våre samarbeidspartnere vil vi støtte dem i å overholde våre retningslinjer og oppfylle våre krav knyttet til mennesker, samfunn og miljø; Prinsipper for Bærekraftig forretningspraksis - Code of Conduct.

Triolab skal etterstrebe langsiktige relasjoner med Partnere som viser godt samarbeid, særlig vilje og evne til å arbeide med positiv utvikling i leverandørkjeden.

## **Krav - forhold i leverandørkjeden**

Triolab bygger forretningsrelasjoner gjennom integritet og åpenhet, og med nulltoleranse for atferd som ikke er i samsvar med kravene. Vi forventer at våre Partnere og deres underleverandører opererer i full overensstemmelse med våre etiske retningslinjer, som omfatter grunnleggende krav til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, antikorrupsjon, dyrevelferd og miljø. Disse retningslinjene bygger på internasjonalt anerkjente standarder for å fremme sosiale- og miljømessige ansvar.

Ansaret som kan forventes av våre Partnere er som følger:

- Treffe alle nødvendige tiltak for å sikre samsvar med disse retningslinjene og Prinsipper for Bærekraftig forretningspraksis - Code of Conduct, uten unødig forsinkelse.
- Partnerne er ansvarlige for eventuelle kostnader forbundet med å overholde retningslinjene.
- Hvis Partnerne bruker underleverandører/distributører, skal de gjøre sitt ytterste for å sikre at de overholder retningslinjene i dette dokumentet.
- **Juridiske krav:** Partnere og deres underleverandører skal overholde alle gjeldende nasjonale, statlige og/eller lokale retningslinjer, lover og forskrifter som gjelder for deres forretningsvirksomhet. I land der nasjonale lover og forskrifter er i strid med, eller har en annen standard enn retningslinjene i dette dokumentet, oppfordrer vi Partneren til å forsøke å finne måter å følge de prinsippene som gir best beskyttelse for de ansatte og miljøet.
- **Monopol- og konkurranselovgivning:** Partnerne er forpliktet til å overholde monopol- og annen konkurranselovgivning. Selv oppfatningen av utilbørlig oppførsel bør unngås. Partnere må aldri gå med på å koordinere eller samarbeide med konkurrenter på noen måte for å fastsette priser, etablere et minsteprisnivå, forene andre vesentlige leveringsbetingelser eller på noen annen måte bryte prinsippene om fri konkurranse.

- **Interessekonflikter:** Partnere oppfordres til aktivt å forhindre enhver interessekonflikt i sine forretningsforhold. Vi forventer at Partnerne identifiserer og unngår situasjoner der det foreligger en faktisk, oppfattet eller potensiell interessekonflikt.
- **Regnskap og dokumentasjon:** Det er et absolutt krav at alle transaksjoner og utgifter som påløper på vegne av Triolab, blir nøyaktig registrert og vedlikeholdt i Partnerens regnskaper til rett tid og i rimelig detalj i samsvar med allment aksepterte regnskapsprinsipper. Falske, villedende, ufullstendige, dupliserte, unøyaktige eller kunstige oppføringer i Partnerens regnskap er strengt forbudt.
- **Eksportkontroll og handelsrestriksjoner:** Partnere må overholde alle gjeldende nasjonale og internasjonale lover om kontroll av utenrikshandel knyttet til forretningstransaksjoner med land, selskaper og personer (sanksjoner) og overføring av varer og tjenester mellom land (eksportkontroll) når de handler med Triolab.
- **Datasikkerhet og personvern:** Partnere må respektere retten til personvern og datasikkerhet for sine ansatte, kunder og andre personer de samarbeider med. De må overholde alle relevante personvernlover og oppfylle kontraktsmessige krav til konfidensialitet og informasjonssikkerhet.
- **Immaterielle rettigheter:** Partnere skal respektere Triolabs immaterielle rettigheter, beskytte Triolabs forretningshemmeligheter og informasjon om forretningspartnere.
- **Lojalitet:** Hver Partner til Triolab skal opptre lojalt og ærlig overfor Triolab. Forslag til forbedringer av Triolab-organisasjonen eller Triolabs virksomhet skal kommuniseres til riktig funksjon i Triolab.
- **Aktsomhetsvurderinger:** Gjennomføre aktsomhetsvurdering for bærekraftig forretningspraksis. Dette innebærer å gjennomføre risikovurderinger for å kartlegge negative konsekvenser av virksomheten på mennesker, samfunn og miljø, for så å iverksette forebyggende tiltak. Tiltakene som iverksettes, må overvåkes og effekten av dem evalueres. De må i tillegg kommuniseres til dem som berøres av handlingene. Hvis Partneren er ansvarlig for den negative påvirkningen/skaden, er de ansvarlig for å gjenopprette den.
- Vise vilje og evne til kontinuerlig forbedring for mennesker, samfunn og miljø gjennom samarbeid.
- På forespørsel fra Triolab kunne dokumentere hvordan de, og eventuelle underleverandører, arbeider for å overholde retningslinjene i dette dokumentet.
- Ha et system for å håndtere klager knyttet til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, miljø og korrupsjon.
- Unngå å handle med Partnere som har virksomhet i land som er pålagt handelsboikott av FN eller norske myndigheter.

Dersom Partneren etter flere henvendelser fra Triolab ikke viser vilje eller evne til å følge retningslinjene for Partnere, kan kontrakten heves.

Standardene i denne Forretningspartner Code og Conduct er generelle og tar ikke for seg alle situasjoner som et selskap eller en person kan komme opp i på markeder rundt om i verden. Ved behov bør Triolab kontaktes for veiledning om anvendelsen av retningslinjene i spesifikke situasjoner.

## **Forventet oppfølging og veiledning av Partnernes etterlevelse**

Det underliggende målet med retningslinjene er å etablere et grunnlag for positiv utvikling av bærekraftig forretningspraksis gjennom regelmessige dialoger og løpende samarbeid.

På forespørsel fra Triolab skal Partnerne kunne dokumentere sin og sine underleverandørers innsats for å sikre etterlevelse av denne Code of Conduct. Slik dokumentasjon kan skje i form av oppfølgingsmøter, inspeksjoner eller andre metoder for å kartlegge arbeidsforholdene på produksjonsstedene.

Manglende etterlevelse av denne Code of Conduct vil bli rapportert til Partnerens ledelse for å informere og om nødvendig for korrigerende tiltak. Manglende etterlevelse kan imidlertid betraktes som et vesentlig brudd på avtalen med Partnerne og kan føre til oppsigelse av avtalen.

En slik oppsigelse av forretningsforholdet mellom Triolab og Partneren anses som en saklig oppsigelse og gir ikke Partneren rett til noen form for kompensasjon.

En slik oppsigelse av forretningsforholdet mellom Triolab og Partneren anses som en saklig oppsigelse og gir ikke Partneren rett til noen form for kompensasjon.

Triolab kan gjennomføre annonserte revisjoner hos Partnere for å verifisere etterlevelse av Code of Conduct. Revisjoner kan utføres enten av Triolab-ansatte eller av en tredjepartsrevisor valgt av Triolab.

Bekymringer eller manglende etterlevelse av denne Code of Conduct skal umiddelbart rapporteres gjennom varslingsystemet whistleblower.

### **Prinsipper for bærekraftig forretningspraksis (Code of Conduct)**

Triolab er en del av AddLife, som har undertegnet FNs Global Compact. Dette betyr at Triolab aktivt støtter menneskerettighetene og driver virksomheten på en måte som er sosialt bærekraftig i samsvar med disse prinsippene. Triolab og AddLife krever at alle Partnere, inkludert underleverandører, følger og lever opp til alle gjeldende lover, forskrifter og internasjonale standarder knyttet til arbeidspraksis og beskyttelse av menneskerettigheter. Disse prinsippene for bærekraftig forretningspraksis er basert på FN- og ILO-konvensjoner, og lovgivningen på produksjonsstedet skal respekteres. Der nasjonale lover og forskrifter omhandler de samme temaene som disse retningslinjene, skal de strengeste 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
  - i) nasjonal minstealder for ansettelse, eller
  - ii) 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, forfremmelse, 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 ydmykkelser.

#### **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 (ILO konvensjon nr. 95, 158, 175, 177 and 181)**

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 (FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter, art. 1 og 2)**

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, uforvarlig 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 lokal forurensing, bruk av skadelige kjemikalier, sprøytemidler og for å sikre bærekraftig ressursuttak og forvaltning av vann, hav, skog og land, og 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, så som bruken av alternative kanaler for å sikre illegitime private eller arbeidsrelaterte fordeler til kunder, agenter, kontraktører, leverandører eller deres tilsatte samt offentlige tjenestemenn/-kvinner.

**13. Dyrevelferd**

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

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

**Vedlegg: Egenerklæring av Triolab Partner**

Triolab er forpliktet til de høyeste normer for forretningspraksis. Hos Triolab tar vi ikke bare ansvar for vår egen atferd og våre egne handlinger, men vi forventer også at våre forretningspartnere følger de samme normene og prinsippene. Denne egenerklæringen er en del av vår aktsomhetsvurdering av [Åpenhetsloven](#) og vil bli dokumentert. Åpenhet er et nøkkelement. All informasjon vil bli behandlet strengt konfidensielt.

<b>MILJØ Generelt</b>	
Har dere en miljøpolicy?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei
<b>MILJØ Bærekraftig innkjøp</b>	
Har dere miljøkrav til underleverandørene deres?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei
<b>MILJØ Klimapåvirkning</b>	
Har bedriften kartlagt sine miljøutslipp?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei
<b>SOSIALE FORHOLD Generelt</b>	
Har bedriften en arbeids- og etikkpolicy som fremmer respekt for arbeidstakernes rettigheter i bedriftens virksomhet og/eller leverandørkjede?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei
<b>SOSIALE FORHOLD Arbeidsstyrke</b>	
Forbyr bedriften noen form for tvangsarbeid/slavearbeid (ILO konvensjon nr. 29 og 105)?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei
<b>SOSIALE FORHOLD Fagorganisering og kollektive forhandlinger</b>	
Har de ansatte lov til å melde seg inn i en fagforening?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei
<b>SOSIALE FORHOLD Arbeidsforhold</b>	
Tilbys det et trygt og hygienisk arbeidsmiljø, inkludert tilstrekkelige sanitæranlegg i tråd med lokal nasjonal lovgivning og bransjestandarder?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei
<b>SOSIALE FORHOLD Minstelønn</b>	
Oppfylles standardene for minstelønn for en standard arbeidsuke på lokalt, nasjonalt eller bransjenivå?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei
<b>SOSIALE FORHOLD Arbeidstid</b>	
Er arbeidstiden i samsvar med nasjonal lovgivning?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei
<b>SOSIALE FORHOLD Diskriminering og trakassering</b>	
Sørger bedriften for at ingen diskriminering forekommer på grunnlag av rase, religion, opprinnelse, funksjonshemming, kjønn, sivilstand, graviditet, seksuell legning, politisk eller fagforeningstilhørighet?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei
<b>STYRESETT Etske retningslinjer for god forretningskikk - Code of Conduct (CoC)</b>	
Følger din CoC de 13 prinsippene for bærekraftig forretningspraksis basert på FN- og ILO-konvensjoner?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei
<b>STYRESETT Åpenhetsloven</b>	
Har dere gjennomført og offentliggjort en aktsomhetsvurdering i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper ( <a href="#">Les om Åpenhetsloven her</a> )?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei
Selskapet skal svare på spørreundersøkelser som sendes ut i forbindelse med åpenhetsloven, og skal gi informasjon om sin leverandørkjede på forespørsel.	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei

**Forretningspartner Code of Conduct – Bekreftelse på samsvar**

Autorisert representant for Partner bekrefter herved overholdelse og etterlevelse av denne Code of Conduct i sin helhet ved hjelp av en utviklingsorientert tilnærming og uten endringer eller avvik.

Dato ..... Organisasjon .....

Signatur ..... Tittel .....

Navn .....