

Code of Conduct

1. Policyerklæring

Clas Ohlson forplikter seg til å være en ansvarlig arbeidsgiver og en bedrift som tar samfunnsansvar, med produkter og løsninger som bidrar til å hjelpe og inspirere mennesker og bedre deres dagligliv ved å tilby smarte og høyverdige praktiske løsninger. Alle våre aktiviteter – inklusive anskaffelse, distribusjon, salg, reparasjon og avfallsbehandling av produkter – skal utføres med respekt for og hensyntagen til menneskerettigheter, menneskers helse og sikkerhet samt miljø.

Clas Ohlsons etiske retningslinjer (heretter kalt "retningslinjene") er en integrert del av vår virksomhet og spesifiserer vilkår med hensyn til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, miljøet, innvirkning på barns rettigheter og forretningsetikk.

Retningslinjene bygger på FNs menneskerettigheter, ILOs konvensjon om grunnleggende prinsipper og rettigheter på arbeidsplassen, FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, OECDs prinsipper for flernasjonale selskaper og Prinsipper for barn og næringslivets samfunnsansvar. Clas Ohlson støtter FNs Global Compact.

2. Omfang

Retningslinjene gjelder hele verdikjeden til Clas Ohlsons produkter og tjenester, herunder alle våre forretningsaktiviteter, ansatte og "partnere". Partnere omfatter aktører i verdikjeden som leverandører av produkter og tjenester, kontrahenter, agenter og franchisetakere.

Avklaringer og spesifikasjoner av vilkårene i avsnitt 4 og 5 i retningslinjene er skissert i Clas Ohlsons standard (heretter kalt "standarden") som implementerer bestemmelsene i retningslinjene.

3. Ansvar

Det er ledelsens ansvar å implementere retningslinjene og påse at de overholdes.

Ledelsen skal lage en lokal språkversjon av retningslinjene som er tilgjengelig for ansatte engasjert i alle forretningsrelasjoner med Clas Ohlson.

Ansatte har ansvar for å opptre i henhold til disse retningslinjene.

Ansatte og ledere som bryter retningslinjene kan påregne disiplinære tiltak til og med oppsigelse, avhengig av kjensgjerningene og omstendighetene.

Clas Ohlsons partnere skal samtykke i å følge retningslinjene. Det er partnerens ansvar å kreve at dennes ansatte, leverandører og partnere overholder vilkårene i retningslinjene. På forespørsel skal Clas Ohlsons partner kunne informere Clas Ohlson om hvilke leverandører de benytter og påvise at disse har mottatt og forstått vilkårene i retningslinjene.

Ved alvorlige brudd på retningslinjene har Clas Ohlson rett til å treffe tiltak, herunder å terminere avtaler med partnere.

4. Vilkår

4.1 Juridiske vilkår

Alle Clas Ohlson-enheter og -partnere skal opptre i fullstendig samsvar med relevante lover og bestemmelser vedrørende virksomhet og ansettelsesforhold i landene de har virksomhet. Dette er et minstekrav i alle avsnitt i disse retningslinjene.

Dersom retningslinjene er i strid med nasjonal lov, er det et krav at man følger loven og underretter Clas Ohlson omgående.

4.2 Forretningsetikk

Clas Ohlson tolererer ikke noen som helst form for korrupsjon, bestikkelser eller uetisk forretningspraksis. Samtlige Clas Ohlson-enheter og -partnere og deres ansatte skal avstå fra å tilby, gi, kreve eller motta bestikkelser eller andre utilbørlige fordeler.

Clas Ohlsons ansatte og partnere skal følge gjeldende konkurranselovgivning.

Den fullstendige versjonen av vår forretningsetikk er å finne på <http://om.clasohlson.com>.

4.3 Helse og sikkerhet

Alle ansatte skal ha et sikkert og sunt arbeidsmiljø og, der det kommer til anvendelse, sikre og sunne boforhold, med gjeldende stedlig lov som et minimum. Det skal treffes formålstjenlige tiltak for å forebygge og håndtere potensielle ulykker på arbeidsplassen og sykdommer.

4.4 Likebehandling

Clas Ohlson verdsetter og respekterer mangfold og kulturforskjeller. Alle ansatte skal behandles ut fra sine evner og kvalifikasjoner i alle ansettelsesavgjørelser, herunder ansettelse, avansement, lønn, ytelser, opplæring, permittering og oppsigelse.

4.5 Trakassering og krenkelse

Ingen ansatt skal utsettes for fysisk, seksuell, psykisk eller verbal trakassering, trusler eller krenkelse.

4.6 Tvangsarbeid

Tvangsarbeid, ufrivillig eller ulønnet arbeid eller arbeid som følge av menneskehandel, tolereres ikke i noen som helst form. Dette omfatter enhver form for tvangsarbeid, slavearbeid, ikke-godkjent straffarbeid og andre former for arbeid mot den enkeltes vilje eller valg.

Ansatte skal ikke måtte levere depositum eller identitetspapirer til arbeidsgiver og skal fritt kunne avslutte arbeidsforholdet med rimelig oppsigelsestid.

4.7 Sikkerhetstiltak

Sikkerhetspraksis skal til enhver tid følge menneskerettighetene og gjeldende lovgivning fullt ut. Tvangsforanstaltninger skal holdes på et minimum.

4.8 Barnearbeid og bemyndigede mindreårige

Barnearbeid tillates ikke i noen som helst form. Med mindre en høyere aldersgrense er fastsatt i stedlig lov, skal ingen person under minstealder for obligatorisk skolegang eller under 15 år ansettes.

Når det gjelder bemyndigede mindreårige, er ledelsen ansvarlig for å besørge alderstilpassede arbeidsforhold, arbeidstid og lønn i henhold til gjeldende stedlig lov.

Hvis det viser seg at et barn arbeider på et sted der det produseres Clas Ohlson-produkter eller -komponenter, skal alle tiltak iverksettes til beste for barnet, og alle støttetiltak må treffes for å opprettholde eller bedre barnets sosiale situasjon.

Dersom korrigerende tiltak og enighet om støttetiltak ikke er i henhold til Clas Ohlsons krav, vil Clas Ohlson slutte å gjøre forretninger med partneren.

4.9 Brudd på menneskerettigheter i konfliktutsatte risikoområder

Clas Ohlson aksepterer ikke at anskaffelse av materialer i produkter, deler eller komponenter direkte eller indirekte bidrar til brudd på menneskerettigheter i konfliktutsatte områder og høyrisikoområder.

4.10 Disiplinærpraksis

Disiplinærtiltak skal gjennomføres på en måte som sikrer rettferdig og human behandling av ansatte. Ingen ansatt skal utsettes for fysisk avstraffelse eller noen form for fysisk, seksuell eller psykisk avstraffelse, trakassering eller tvang.

Det skal ikke foretas trekk i lønn av disiplinære grunner, med mindre dette er regulert av kollektiv avtale eller tillatt i henhold til lov.

Det skal tas i bruk progressive disiplinærtiltak.

4.11 Ansettelseskontrakt

Alle ansatte har rett til en skriftlig ansettelseskontrakt.

4.12 Arbeidstid

Clas Ohlson anerkjenner behovet for en sunn balanse mellom arbeid og fritid for alle ansatte. Ansatte skal ikke på regelmessig basis ha en standard arbeidsuke på mer enn 48 timer per uke eller en total arbeidsuke på mer enn 60 timer (inklusive overtid).

Bortsett fra ved ekstraordinære forretningsforhold skal alle ansatte ha rett til minst én fridag per 7 dager.

4.13 Lønn

Lønn, inklusive overtidsgodtgjørelse og tillegg skal minst være i tråd med gjeldende minstelønnsbestemmelser. Clas Ohlson oppfordrer til at det tas hensyn til kostnadene til å dekke arbeidernes og deres familiers grunnleggende behov ved fastsettelse av lønnsnivåer.

4.14 Fagorganisering og kollektive forhandlinger

Alle ansatte skal stå fritt til å etablere, slutte seg til eller avstå fra å slutte seg til organisasjoner som representerer deres interesser som ansatte.

Dersom retten til fri organisering er begrenset eller forbudt ved lov, skal ikke arbeidsgiver hindre alternative former for uavhengig og fri representasjon av arbeidere.

De ansattes rett til kollektive forhandlinger skal respekteres.

Ingen ansatt skal utsettes for trusler eller trakassering i dennes fredelige utøvelse av disse rettighetene.

4.15 Miljøhåndtering

Alle Clas Ohlson-enheter og -partnere skal operere i fullstendig samsvar med gjeldende miljølovgivning og krav som er spesifikke for Clas Ohlson. Relevante miljøspørsmål skal identifiseres, og det skal treffes egnede tiltak for å ta tak i disse, inklusive ressursforbruk, utslipp, kjemikalier og avfall.

5. Overvåking, overholdelse og klager

Ledelsen er ansvarlig for jevnlig og dokumentert overvåking og gjennomgang av at dens enhet overholder disse retningslinjene. Ledelsen er også ansvarlig for å sørge for adekvat dokumentasjon som viser partnernes overholdelse.

Det er et vilkår for å gjøre forretninger med Clas Ohlson at leverandører tillater Clas Ohlson og deres utpekte representanter (herunder tredjepart) å foreta revisjoner, herunder konfidensielle intervjuer med ansatte.

Clas Ohlsons ansatte og partnere oppfordres til og forventes å rapportere tilfeller av manglende overholdelse av retningslinjene. Rapportert informasjon vil bare bli behandlet i den grad det er rimelig nødvendig for undersøkelsen. Det vil ikke medføre represalier eller andre negative konsekvenser for enkeltpersoner som melder fra om slike hendelser.

Vedtatt av styret i Clas Ohlson 25. juni 2014.

I tilfeller med avvik mellom norsk og engelsk versjon er det den engelsk versjonen som er gjeldende.