

## Retningslinjer for ansvarlig næringsliv

(oppdatert 24.10.24)

### Hvordan vi skal forebygge og unngå skade

#### Overordnede mål

I Barel har vi som mål ikke å forårsake, bidra til eller være knyttet til brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Åpenthetsloven § 3 b–c:

“b. Med grunnleggende menneskerettigheter menes de internasjonalt anerkjente menneskerettighetene som følger av blant annet FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter fra 1966, FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter fra 1966 og ILOs kjernekonvensjoner om grunnleggende rettigheter og prinsipper i arbeidslivet.”

c. Med anstendige arbeidsforhold menes arbeid som ivaretar grunnleggende menneskerettigheter etter bokstav b og helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, og som gir en lønn å leve av.”

Vi skal aktivt jobbe for å redusere klimautslipp, både fra egen virksomhet og våre leverandører, ved å velge leverandører som jobber for det samme samt påvirke nåværende leverandører.

#### Hvordan vi skal oppnå målene

- Vi skal følge de lover og regler som gjelder for norsk arbeidsliv.
- Vi skal oppfordre alle medarbeidere til å varsle om kritikkverdige forhold som angår menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold.
- Vi skal gjennomføre medarbeiderundersøkelser og pulsmålinger for å se hvordan medarbeiderne har det, og gjennomføre tiltak på bakgrunn av disse for å forbedre arbeidsmiljøet.
- Alle i Barel skal kjenne til og følge de etiske retningslinjene våre.
- Vi skal ikke bruke leverandører som bryter menneskerettigheter og ikke har anstendige arbeidsforhold.
- Vi skal holde alle leverandører ansvarlig ved bruk av egenerklærings skjema, der det bekreftes at de ikke bryter grunnleggende menneskerettigheter og at de har anstendige arbeidsforhold.
- Vi skal gjennomføre fysiske besøk hos utvalgte leverandører for å ettergå opplysninger i egenerklærings skjema
- Der mulig skal vi bruke leverandører som jobber med å redusere klimautslipp.
- Vi skal lage produkter som bidrar til lavere klimapåvirkning. Både i måten de produseres på og effekten de har i bruk. Dette gjør vi blant annet ved å redusere klimagassutslipp og energiforbruk i produksjonen, og utvikler nye produkter med fokus på sirkulærøkonomi, samt etablerer miljøvaredeklarasjoner for utvalgte produkter.

## Ansvarlighet i Barel

Barel plikter å overholde lover og regler for anstendige arbeidsforhold og grunnleggende menneskerettigheter, og andre lover som omhandler norsk arbeidsliv. Vi har en rutine for varsling om kritikkverdige forhold som er gjort kjent for alle medarbeiderne. Vi har også et skjema hvor medarbeiderne kan melde inn saker til Arbeidsmiljøutvalget (AMU). Både varsling og melding av saker til AMU kan gjøres anonymt.

Våre HMS-mål er:

- nullvisjon for skader
- maksimalt 3 % sykefravær
- ingen brantilløp
- ingen arbeidsmiljørelaterte fravær
- alle rapporter om uønskede hendelser, avvik og forbedringsforslag angående HMS skal behandles innen 5 arbeidsdager
- arbeidsmiljøundersøkelsen skal gi en bedring fra hvert år

For å oppnå målene får medarbeiderne opplæring i HMS og brannvern, og alle må lese HMS-håndboken.

Barels personalhåndbok inneholder regler, rutiner og bestemmelser for arbeidsforholdet, som er i henhold til arbeidsmiljøloven og andre relevante lover for norske arbeidsforhold.

Vi har nulltoleranse for diskriminering og mobbing. Medarbeiderne blir oppfordret til å melde fra om de opplever eller vet om andre som opplever diskriminering og/eller mobbing. Behandling av et varsel skal startes innen fem virkedager fra mottak. Varsel behandles av HR eller daglig leder.

## Forventninger til ansvarlighet hos leverandører og forretningspartnere

Barel har leverandører i store deler av verden, også i verdensdeler hvor en vet det forekommer brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Barel forplikter seg til å bruke leverandører som overholder grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette gjør vi ved at alle leverandører må fylle ut og signere Barels Code of Conduct, Supplier questionnaire and self-assessment for suppliers, sjekklister for leverandører og bekreftelse for deres leverandører, som blant annet inneholder krav til etikk, antikorrupsjon, å ikke bidra til barnearbeid, diskriminering, brudd på menneskerettigheter, å ha anstendige arbeidsforhold, å forholde seg til nasjonale lover, reguleringer og standarder for å beskytte miljøet.

## Planer for aktsomhetsvurderinger

Barel skal gjennomføre aktsomhetsvurderinger av de største leverandørene (innkjøp 100 000 NOK ++ siste tolv måneder) i henhold til OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv. Det er ledelsen som har det overordnede ansvar for aktsomhetsvurderingene. Styret i Barel er ansvarlig for å følge opp.

Vi innhenter først informasjon om hvem leverandørene er, hvilke varer eller tjenester de leverer, hvilke land varene er produsert i og hvor mye vi har kjøpt for hos hver leverandør de siste 12 måneder. For underleverandører vil vi sjekke med vår leverandør om de har

gjort aktsomhetsvurderinger for disse, eventuelt har annen informasjon vi kan nyttiggjøre oss av. Vi skriver også i Barel's Code of Conduct at leverandørene våre er ansvarlige for å sikre at deres leverandører også følger denne.

Videre vil vi kartlegge og prioritere faktiske og mulige negative påvirkninger/skade som finnes og hvordan vi skal håndtere disse. Dette gjelder negativ påvirkning/skade fra egen virksomhet og fra leverandører og forretningsforbindelser. Vi vil se på bransjespesifikk, geografisk, produkt- og virksomhetsspesifikk risiko og tre ulike ansvarsforhold: forårsake, medvirke til og være direkte forbundet med negativ påvirkning/skade.

Ved prioritering av risikofaktorer vurderer vi følgende:

Skala – hvor alvorlig er den negative påvirkningen/skaden?

Omfang – hvor mange gjelder det, eller hvor omfattende er den negative påvirkningen/skaden?

Mulighet for gjenoppretting – kan det rettes opp igjen?

Deretter vil vi lage en tiltaksplan for hvordan vi kan stanse, forebygge eller redusere negativ påvirkning/skade, og overvåke gjennomføring og resultater.

På Barel's nettside kan interessenter og andre sende inn klager og tilbakemeldinger som gjelder virksomheten. Vi forplikter oss til å behandle alle innkomne klager og tilbakemeldinger.

## Risikoer

### *Innad i virksomheten*

For egen virksomhet er det konkludert med lav risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Identifiserte risikoer er mangfold, diskriminering og balanse mellom privatliv og arbeidsliv.

Når det gjelder mangfold og diskriminering blir det gjennomført en årlig arbeidstilfredshetsundersøkelse og jevnlig pulsmålinger. Barel har medarbeidere med ulike nasjonaliteter. Flere av disse kan ikke norsk og får nå norskkurs for bedre å kunne inkluderes i arbeidsliv og sosialt.

Barel har også varslingskanaler hvor diskriminering kan meldes inn. Det er per dags dato ikke mottatt noen slike saker.

Barel har pendlere som jobber 12-timers skift i en 15-20 ordning – 15 dager på jobb og 20 dager fri hjemme. Det er sett på balanse mellom privatliv og arbeidsliv for blant annet disse, og konkludert med at dette er en god løsning som ivaretar en fin balanse. Tiltak for å følge dette opp er dialog med pendlere, både i medarbeidersamtaler og fortløpende. HR har ansvaret for dette.

Det er ellers lite bruk av overtid. Medarbeiderne har mulighet til å opparbeide plusstid, som de senere kan avspasere eller få utbetalt. Plusstid skal ikke opparbeides utover arbeidsmiljølovens regler for arbeidstid.

### *Leverandører og forretningspartnere*

Risikoene som er identifisert er gjort ut fra landtilhørighet. De fleste av Barels leverandører holder til i Europa og fra land som er klassifisert med svært lav eller lav risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Ved svært lav og lav risiko innhentes Code of Conduct enten Barels eller leverandørens egen.

For de land som er klassifisert med høy eller svært høy risiko er risikoene knyttet til manglende grunnleggende rettigheter, som diskriminering, yrings-, forsamlings- og bevegelsesfrihet, tvangsarbeid, barnarbeid vold og henrettelser. Per i dag er tiltak å innhente Code of Conduct, samt gjøre en skjønnsmessig vurdering av leverandør. Dette gjøres gjerne ved å undersøke navnet hos andre aktører i markedet. Barel forsøker også å møte leverandører på ulike konferanser/messer der det er hensiktsmessig. I regnskapsåret 2024 vil det vurderes andre tiltak som ytterligere undersøkelser av og fysiske besøk hos leverandører.

## Kontinuerlig arbeid

Barel vil jobbe kontinuerlig med oppdatering av rutiner og prosesser i virksomheten og mot leverandørkjeden. Aktsomhetsvurderinger vil bli gjort jevnlig. Der våre leverandører har gjort aktsomhetsvurderinger for underleverandører, vil det forsøkes å få til et samarbeid med disse slik at det ikke gjøres flere vurderinger for samme leverandørkjede. Hvis leverandører har gjennomført aktsomhetsvurderinger av underleverandører, vil Barel legge disse til grunn.

Menneskerettigheter og risikovurderinger vil bli fulgt opp knyttet til hvor i leverandørkjeden størst risiko for menneskerettighetsbrudd ligger.

Hvis det fremkommer negative konsekvenser vil vurderinger gjennomføres og tiltak bli gjort for å stanse/begrense konsekvensene.