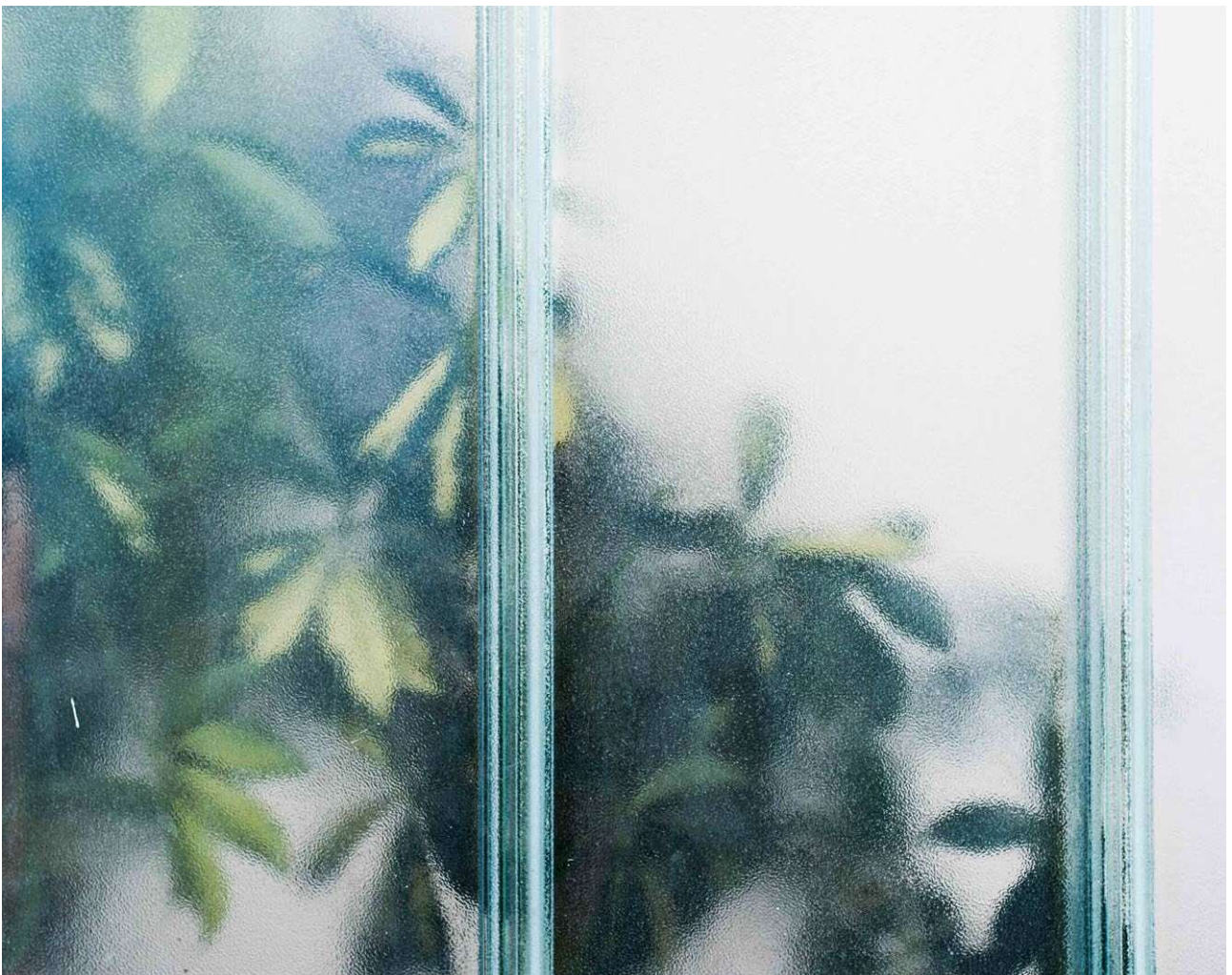


Policy og retningslinjer

Menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold



Innhold

1	Formål og omfang	1
1.1	Definisjoner	1
2	Ansvarsfordeling	2
3	Ansvarlighet i egen virksomhet	3
3.1	Risiko og risikovurdering	3
3.1.1	Trygge og rettferdige arbeidsforhold	3
3.1.2	Likestilling	4
3.2	Varsling	4
4	Ansvarlighet blant leverandører og forretningspartnere	6
4.1	Plan for aktsomhetsvurderinger	6
4.1.1	Forankre ansvarlighet	6
4.1.2	Kartlegge og vurdere	6
4.1.3	Stanse, forebygge eller redusere negativ påvirkning/skade	7
4.1.4	Overvåke gjennomføring og resultater	7
4.1.5	Kommunisere	7
4.1.6	Gjenoppretting og erstatning	8

I Formål og omfang

I Mr Elektro AS løser vi utfordringer som betyr noe, både for våre kunder og for samfunnet generelt. Vårt samfunnsoppdrag er å bidra til bærekraftig utvikling gjennom bedre prosjekter, virksomhetsutvikling og transformasjon.

Vi skal være en positiv samfunnsaktør og følger OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsvirksomhet. Retningslinjene har forventninger til aktsomhet på områder som menneske- og arbeidstakerrettigheter, miljø, antikorrupsjon og åpenhet. Policy for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er et styrende dokument for vår virksomhet og er overordnet dokumentet etiske retningslinjer for leverandører og forretningspartnere.

Policyen er vedtatt av styret i Mr Elektro AS og forankret i toppledelsen.

Det er obligatorisk for alle ansatte å kjenne innholdet i policy for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og dokumentet er tilgjengelig i selskapets kvalitetssystem. Policyen ligger også offentlig tilgjengelig på våre nettsider.

I.I Definisjoner

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

Med anstendige arbeidsforhold menes arbeid som ivaretar grunnleggende menneskerettigheter som definert over, helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, og som gir en lønn å leve av.

Med leverandørkjede menes enhver i kjeden av leverandører og underleverandører som leverer eller produserer varer, tjenester eller andre innsatsfaktorer som inngår i en virksomhets levering av tjenester eller produksjon av varer fra råvarestadiet til ferdig produkt.

Med forretningspartner menes enhver som leverer varer eller tjenester direkte til virksomheten, men som ikke er en del av leverandørkjeden.

2 Ansvarsfordeling

Ansvarsområde	Ansvarlig	Utførende
Policy og retningslinjer for menneskerettigheter og anstendige ansvarsforhold	Styret i Mr Elektro AS Ledergruppen	
Gjennomføring av aktsomhetsvurderinger	DL	
Kartlegge og vurdere leverandører og forretningspartnere	DL	Kartlegging koordineres av RL Avdelingsledere vurderer løpende sine leverandører og forretningspartnere iht. oppsatte kriterier
Risiko og risikovurdering	DL	
Egen virksomhet		DL
Driftsleverandører		DL
Forretningspartnere og underleverandører		Relevante avdelings- og funksjonsledere
Overvåke gjennomføring og resultater	Ledergruppen	DL
Ekstern kommunikasjon	DL	DL (redegjørelse) Marked (øvrige ekstern kommunikasjon)
Gjenoppretting og erstatning	DL	Relevante avdelings- og funksjonsledere
Besvarelse av henvendelser	DL	DL

3 Ansvarlighet i egen virksomhet

I Mr Elektro AS AS respekteres og overholdes de grunnleggende menneskerettighetene, slik de kommer frem i internasjonale konvensjoner jfr. definisjonen over og norske lover. Vi respekterer menneskerettighetene til alle som påvirkes eller kan bli påvirket av vår virksomhet. Dette gjelder egne og tilknyttede medarbeidere og dem som bidrar til å produsere varene og tjenestene vi kjøper.

3.1 Risiko og risikovurdering

For kartlegging av vår virksomhet benyttes Ansvarlighetskompasset. Dette er et verktøy utviklet av Norges kontaktpunkt for ansvarlig næringsliv for å teste i hvilken grad virksomheten etterlever OECDs retningslinjer for et ansvarlig næringsliv på følgende områder:

- Menneskerettigheter
- Sysselsetting
- Miljø og klima
- Antikorrupsjon
- Forbrukerinteresser
- Konkurransen og skatt

Det er resultatet av kartleggingen på områdene menneskerettigheter og sysselsetting som legges til grunn for vårt arbeid for å sikre menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt i Mr Elektro AS AS.

I vår bransje og virksomhet vurderer vi at det er særlig nødvendig å vurdere risiko på følgende områder:

- Trygge og rettferdige arbeidsforhold
- Likestilling

3.1.1 Trygge og rettferdige arbeidsforhold

Vi sikrer at vår arbeidsplass er sikker og trygg for den enkelte ved at:

- Vi har et imøtekommande og inkluderende arbeidsmiljø og vi tolererer ingen form for mobbing eller trakassering på arbeidsplassen. Dette følges opp gjennom en større medarbeiderundersøkelse hvert 2. år.
- Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen gjennomgås i toppledergruppen og i alle divisjoner. Det gjøres prioriteringer og utarbeides tiltak for forbedring. Prosessen drives av HR og linjeledelsen har ansvar for implementering av tiltak, avhengig av hvor utfordringene ligger. Hovedundersøkelsen suppleres med mindre undersøkelser ved behov for tettere oppfølging av utviklingen
- Våre ansettelsesforhold er i tråd med menneskerettighetene. Våre ansatte arbeider etter rimelige timer og etter rettferdig lønn, i tråd med nasjonal og lokal lovgivning og relevante ILO-konvensjoner. Rettferdig lønn sikres videre gjennom den årlige lønnsprosessen der vårt lønnsnivå ses opp mot bl.a. Tekna og SSB.

- Vi respekterer og beskytter våre kunders og ansattes personopplysninger ved å sørge for at all håndtering gjøres etter gjeldene lover og regler (GDPR). Vi har en egen policy for GDPR som også er en del av vår internrevisjon.

3.1.2 Likestilling

Mr Elektro AS jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

I Mr Elektro AS tror vi på at vår suksess er avhengig av et likestilt og ikke-diskriminerende arbeidsmiljø.

Beskrivelsen av Mr Elektro ASs holdninger er utgangspunktet for den kulturen vi ønsker å ha. De fem holdningene er derfor noe vi setter søkelys på både i rekruttering, i arbeidshverdagen og i videreutvikling av ansatte. «Vi er sterkere sammen» er en av våre fem holdninger som omhandler likestilling og ikke-diskriminering:

- Vi respekterer hverandre og verdsetter forskjeller og andres potensial og bidrag
- Vi får frem det beste i hverandre og forutsetter gode intensjoner
- Vi tar ansvar både for egen og andres trivsel og sikkerhet
- Vi tar eierskap til egen utvikling og vokser sammen med andre

Ledelsen har funnet følgende mulige årsaker til risikoer og hindre for likestilling:

- Det er større andel menn enn kvinner som viser interesse for vår konsulentvirksomhet
- En stor andel av våre kunder er offentlige. Disse har krav om gode skriftlige og muntlige norskkunnskaper. Dette kan være et hinder for en mangfoldig arbeidsplass, særlig for utenlandske jobbsøkere

En gruppe med ansatte fra ulike divisjoner identifiserer tiltak og oppfølging for å sikre at ønsket resultat oppnås. Man ønsker å se en økning i antall kvinnelige søkere til våre konsulentstillinger og flere kvinner som har opparbeidet erfaring og motivasjon for lederroller i selskapet.

Arbeidsmiljøutvalget i Mr Elektro AS arbeider for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget møtes fire ganger i året der de følger opp verne- og miljøarbeidet, og utviklingen av arbeidsmiljøet. Utvalget består av hovedverneombud, tillitsvalgt og to representanter fra ledelsen. Ansatte kan melde inn saker før hvert møte.

3.2 Varsling

I henhold til selskapets personalhåndbok samt prosedyre for avviksmeldinger, oppfordres alle ansatte til å varsle om avvik eller kritikkverdige forhold til nærmeste leder.

Formålet er at det skal oppleves trygt å varsle internt, uten å frykte negative konsekvenser for seg selv.

Nærmeste overordnede skal vurdere om tiltak kan iverksettes direkte. Dersom det gjelder HMS-relaterte avvik, skal kvalitetsleder informeres via en avviksmelding i kvalitetsportalen og se til at eventuelle behov for tiltak blir iverksatt.

Brudd på personvernbestemmelser skal på samme måte meldes i kvalitetsportalen. Personvernansvarlig vil motta avviksmeldingen og er ansvarlig for at gjeldende prosedyrer for håndtering av brudd på personvernbestemmelser følges.

4 Ansvarlighet blant leverandører og forretningspartnere

4.1 Plan for aktsomhetsvurderinger

I vårt arbeid med å sikre menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold blant våre leverandører og forretningspartnere gjennomføres årlig aktsomhetsvurderinger etter OECDs retningslinjer.

Aktsomhetsvurdering



4.1.1 Forankre ansvarlighet

Vi har utviklet policy og retningslinjer for ansvarlighet i Mr Elektro AS (dette dokumentet), vedtatt av styret og forankret i selskapets øverste ledelse. Policy og retningslinjer er tilgjengelige i vårt kvalitetssystem og inngår som et av de obligatoriske dokumentene ansatte skal kjenne innholdet i.

4.1.2 Kartlegge og vurdere

Vi kartlegger våre leverandører og forretningspartnere og vedlikeholder oversikten løpende. Gjennom kartleggingen får vi et overordnet risikobilde av vår portefølje, og kan prioritere risikoområder for grundigere kartlegging og eventuelle tiltak.

4.1.2.1 Risiko og risikovurdering

Mr Elektro AS driver tjenesteytende virksomhet, og våre leverandører og forretningspartnere er i all hovedsak norske virksomheter. Mange av disse omfattes selv av åpenhetsloven og har et redegjørelsesansvar for egen leverandørkjede og forretningspartnere. I vår aktsomhetsvurdering

legges redegjørelsene disse har utarbeidet til grunn, og undersøkes ikke videre av oss med mindre det er særskilte grunner til det.

De viktigste risikoområdene for vår virksomhet anses å ligge i våre anskaffelser av varer og tjenester, og [DFØs høyrisikoliste](#) er lagt til grunn i vår prioritering av forretningspartnere som a) ikke selv er omfattet av åpenhetsloven og b) leverer varer og/eller tjenester som er oppført på høyrisikolisten, dvs. har en iboende bransje- og/eller produktrisiko.

Følgende produkter relevante for vår virksomhet er omfattet:

- Elektronikk og IKT
- Kjøp av mat og drikke
- Kjøp av kontorrekvisita
- Kjøp av møbler

I tillegg prioriterer vi leverandør av renholdstjenester i vår risikovurdering.

Eksisterende og nye leverandører av disse produktkategoriene undersøkes ut fra følgende parametere:

- Geografisk risiko
- Risiko på virksomhetsnivå knyttet til styring, kjent historikk mht. menneske- eller arbeidstakerrettigheter, informasjon om retningslinjer for ansvarlig næringsliv mv.

4.1.3 Stanse, forebygge eller redusere negativ påvirkning/skade

Mr Elektro AS AS har et avvikssystem som del av virksomhetens kvalitetssystem. Systemet skal sikre at vi har oversikt over de avvik og behov for forbedringer som oppleves eller observeres av de ansatte. Alle ansatte oppfordres til å varsle om avvik eller kritikkverdige forhold i tillegg til skader, ulykker eller nestenulykker og brudd på personvernbestemmelsene. Selskapet har en prosedyre for innmelding og behandling av varslinger.

Dersom våre aktsomhetsvurderinger avdekker mulig eller faktisk negativ påvirkning eller skade, skal dette meldes inn i vårt kvalitetssystem slik at det kan håndteres iht. vår etablerte prosess for avvikshåndtering.

Våre krav og forventninger til leverandører og forretningspartnere er fremstilt i dokumentet «Etske retningslinjer for leverandører og forretningspartnere». Både eksisterende og nye leverandører og forretningspartnere mottar retningslinjene og bes om å signere på disse.

4.1.4 Overvåke gjennomføring og resultater

Kartlegging av våre leverandører og forretningspartnere er en kontinuerlig prosess. Resultatene av risikovurderingene dokumenteres i en liste tilgjengelig for alle relevante medarbeidere.

4.1.5 Kommunisere

I henhold til Åpenhetsloven, har Mr Elektro AS en informasjonsplikt. Informasjonsplikten innebærer at vi skal publisere en redegjørelse for vårt arbeid med å fremme menneskerettighetene og anstendige arbeidsforhold. Redegjørelsen publiseres innen 30. desember hvert år og inngår som en del av årsrapporten sammen med redegjørelse for samfunnsansvar.

Selskapets «Etske retningslinjer for leverandører og forretningspartnere» ligger også tilgjengelig på våre nettsider.

Med Åpenhetsloven kan alle kreve å få informasjon fra vår virksomhet om hvordan vi håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser som er vurdert i aktsomhetsvurderingene. Dersom vi mottar henvendelser om dette, er det selskapets kvalitetsleder som er ansvarlig for å besvare henvendelsen iht. det som er registrert i avvikssystemet (se 4.1.3). Henvendelsen loggføres i kvalitetssystemet.

4.1.6 Gjenoppretting og erstatning

Dersom det oppdages at vi har forårsaket eller medvirket til faktisk skade, vil skaden håndteres ved å sørge for, eller samarbeide om, gjenoppretting og erstatning.