

Code of Conduct

1. Omfang

I EnviDan forventer vi at alle medarbeidere:

- overholder nasjonal lovgivning
- overholder og handler i henhold til EnviDans Code of Conduct
- gjør leverandører kjent med EnviDans Code of Conduct

Medarbeidere i EnviDan er:

- alle medarbeidere i [EnviDan Gruppen](#).

Leverandører er:

- leverandører i prosjektrelaterte sammenhenger

2. Introduksjon

I EnviDan stiller vi krav til oss selv, vår måte å drive forretning på og vår evne til å løfte et felles ansvar. På bakgrunn av manglende lovgivning og andre kulturer vet vi imidlertid at vi, spesielt internasjonalt, kan stå overfor problemstillinger og utfordringer som ikke kan løses fra dag til dag. At det rundt om i verden finnes forskjellige syn på miljø, mennesker og livsvilkår og dermed også forskjellige verdier, ønsker og behov.

Derfor er EnviDans Code of Conduct vårt styringsverktøy, som hjelper oss med å identifisere aktuelle og mulige negative sosiale, miljømessige og økonomiske påvirkninger i arbeidsrelaterte samarbeid vi inngår i og i prosjekter vi løfter for våre kunder. Vår Code of Conduct gjør oss oppmerksomme og danner grunnlag for forbedringer og korrigerende og forebyggende handlinger i vår egen verdikjede og hos våre samarbeidspartnere.

For å sikre at vi i EnviDan handler i henhold til internasjonalt anerkjente prinsipper, bygger EnviDans Code of Conduct blant annet på FNs menneskerettighetserklæring, en rekke ILO-konvensjoner om arbeidstakerrettigheter, Agenda 21 og FNs antikorrupsjonskonvensjon.

I tillegg støtter EnviDan FNs 17 verdensmål for bærekraftig utvikling, og i EnviDan stiller vi krav til at verdensmålene aktivt innlemmes i våre samarbeid og prosjektløsninger. På den måten innlemmes verdensmålene som en naturlig del av det daglige arbeidet og våre løsninger.

3. Konsekvenser

Vi vet at vi, spesielt internasjonalt, kan møte motstand og brudd på vår Code of Conduct på grunn av manglende lovgivning, kulturforskjeller og annen kunnskap og forståelse. Vi løfter ikke vårt ansvar ved å

vende ryggen til og avbryte samarbeidet når der oppstår problemer, men derimot gjennom relasjoner til medarbeidere og samarbeidspartnere. Relasjoner hvor respekt og forståelse for hverandre og andre kulturer, utveksling av kunnskap og løpende utvikling og forbedring av samarbeidet står i sentrum.

Vi bestreber oss derfor på kontinuerlig å utvikle medarbeiderens og samarbeidspartnerens bevissthet og adferd for å innlemme hensynet til mennesker, miljø og økonomi i prosjektgjennomføringen.

I særlig grove tilfeller og ved manglende fremdrift i samarbeidet vil EnviDan avbryte samarbeidet umiddelbart. Dette vil også være gjeldende dersom medarbeidere i EnviDan forbryter seg mot vår Code of Conduct.

4. Kommunikasjon

Åpen dialog og samarbeid er prioriterte fokusområder i EnviDans arbeid med Code of Conduct. Vi bestreber oss på å gjøre alle medarbeidere og samarbeidspartnere bevisste om vårt felles ansvar, og vi oppfordrer til løpende dialog om problemstillinger, utfordringer og suksesshistorier.

4.1 Intern

Alle medarbeidere i EnviDan skal til enhver tid ha tilgang til og være kjent med EnviDans Code of Conduct. Det betyr:

- at alle medarbeidere skal ha tilgang til Code of Conduct på intranettet
- at alle medarbeidere vet hvem de kan henvende seg til i tilfelle tvil eller forståelses- og anvendelsesproblemer

4.2 Ekstern

Alle samarbeidspartnere skal ha tilgang til og være kjent med EnviDans Code of Conduct. Det betyr:

- at alle samarbeidspartnere skal ha tilgang til Code of Conduct på EnviDans hjemmeside
- at alle samarbeidspartnere vet hvem de kan henvende seg til i tilfelle tvil eller forståelses- og anvendelsesproblemer

5. EnviDans Code of Conduct

5.1 Menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter

EnviDans arbeid med menneske- og arbeidstakerrettigheter bygger på prinsippene i FNs menneskerettighetserklæring og en rekke ILO-konvensjoner om arbeidstakerrettigheter.

I EnviDan støtter og respekterer vi internasjonalt anerkjente menneskerettigheter.

Vi mener at alle mennesker har rettigheter. Rett til ordnede ansettelses- og arbeidsforhold, rett til å føle seg

trygge og å bli behandlet med respekt og verdighet.

Vi forventer derfor at alle medarbeidere i EnviDan og våre samarbeidspartnere:

- Som minimum overholder nasjonal lovgivning.
- Anerkjenner og respekterer de i punkt 5.1.1-5.1.7 angitte menneske- og arbeidstakerrettighetene.

5.1.1 Ansettelsesforhold

Lønn og kontrakt

- Lønn skal utbetales i henhold til lokal lovgivning om minstelønn, lønn for overtidarbeid og lønnsutbetaling.
- Alle medarbeidere skal som minimum avlønnes med en regelmessig ubetalt levelønn som sikrer medarbeideren og pårørende en rimelig levestandard.
- Alle medarbeidere har rett til en fast og bindende ansettelseskontrakt.

Arbeidstid

- Den lokale lovgivningen om arbeidstid skal overholdes.
- En vanlig arbeidsuke skal ikke overstige 48 timer.
- Overtidsarbeid bør være frivillig og skal begrenses til 12 timer i uken over en kortere periode.
- For hver syv dagers arbeidsperiode har medarbeideren krav på minst 24 timers hviletid.
- Alle medarbeidere har rett til en halv times pause fra arbeidet hver fjerde time.

Ferie og permisjon

- Alle medarbeidere har rett til ferie og permisjon i henhold til lokal lovgivning.
- Gravide og medarbeidere i fødselspermisjon skal ikke avskjediges.

5.1.2 Arbeidsforhold

Sikkerhet og helse

- Det er arbeidsgiverens plikt å sikre at arbeidsmiljøet som minimum lever opp til den nasjonale lovgivningen.
- Alle medarbeidere skal beskyttes mot sikkerhets- og helserisiko i forbindelse med utførelsen av deres arbeidsfunksjoner.
- Ingen medarbeidere skal utsettes for skadelige påvirkninger i forbindelse med utførelsen av deres arbeidsfunksjoner.
- Alle medarbeidere skal være utstyrt med sikkerhetsutstyr, og arbeidsgiveren skal sikre at utstyret blir brukt der lovgivning foreskriver det.
- Alle medarbeidere skal være utdannet og/eller opplært i det arbeidet de utfører.

Hygiene og mat

- Alle medarbeidere skal ha tilgang til sunne og hygieniske toalettfasiliteter.
- Alle medarbeidere skal tilbys hygienisk og sunn oppbevaring og inntak av mat.

- Alle medarbeidere skal til enhver tid ha tilgang til sunt drikkevann.

Sykdom og vaksinasjoner

- Alle medarbeidere har ved akutt behov for legehjelp rett til å konsultere lege i arbeidstiden.
- Medarbeideren har krav på erstatning ved varige mén som følge av arbeidsulykker.
- Alle medarbeidere skal vaksineres i henhold til nasjonal lovgivning og lokale retningslinjer.

Spesielle behov

I EnviDan er det rom for medarbeidere med spesielle behov. Det tas hensyn til medarbeidere med spesielle behov i forbindelse med tilrettelegging av arbeidet. Spesielle behov kan være av mental, fysisk eller religiøs karakter mv.

- Det er arbeidsgiverens plikt å sikre at alle medarbeidere med spesielle behov, uansett årsak, imøtekommes best mulig i tilretteleggelsen av arbeidet.
- Det er den enkelte medarbeiders ansvar å opplyse arbeidsgiveren om spesielle behov, såfremt medarbeideren ønsker at arbeidsgiveren skal ta hensyn til disse i tilretteleggelsen av arbeidet.
- Medarbeiderens fravær, grunnet spesielle behov, skal skje under hensyntagen til arbeidets utførelse.

5.1.3 Tvangsarbeid og avstraffelse

EnviDan tolererer ingen form for tvangsarbeid eller fysisk og psykisk avstraffelse.

Tvangsarbeid er arbeid som utføres ufrivillig eller under trussel om straff.

Tvunget overtidsarbeid

- Ingen medarbeidere skal tvinges til å utføre overtidsarbeid ved for eksempel å bli låst inne eller truet med å bli trukket i lønn, fysisk avstraffelse eller oppsigelse.

Menneskehandel og fri bevegelse

- EnviDan tolererer ingen form for slaveri eller trafficking, hvor mennesker bortføres eller rekrutteres på bakgrunn av trusler, vold eller gjeldsavvikling.
- Alle medarbeidere skal ha fri bevegelse og skal ikke holdes tilbake gjennom inndragelse og tilbakeholdelse av ID-papirer.

Vold og trakassering

- EnviDan tolererer ikke fysisk eller psykisk avstraffelse av medarbeidere, og alle medarbeidere skal beskyttes mot enhver form for fysisk og psykisk vold, trusler og seksuell trakassering.
- Ved disiplinærbrudd skal sanksjoner i form av bøter eller trekk i lønn ikke brukes.

5.1.4 Seksuelle tjenester

EnviDan tolererer ingen form for deltagelse i eller kjøp av seksuelle tjenester i arbeidsøyemed.

Med seksuelle tjenester menes kjøp og salg av sex, stripping, massasje og eskorte, annet pornografisk

materiale, internetperformances mv.

- Alle medarbeidere i EnviDan er forpliktet til å ta avstand fra kjøp og/eller deltagelse i seksuelle tjenester i arbeidsøyemed.
- Alle medarbeidere i EnviDan er forpliktet til å ta avstand fra kjøp og/eller deltagelse i seksuelle tjenester som foretas av kunder, samarbeidspartnere og leverandører.
- Alle medarbeidere i EnviDan er forpliktet til å orientere nærmeste overordnede i EnviDan om overtredelser av slike forhold.

5.1.5 Diskriminering

Diskriminering av medarbeidere i forbindelse med ansettelse, arbeid eller avskjedigelse er ikke tillatt.

- Alle grupper medarbeidere skal behandles likt og skal ikke bli utsatt for diskriminering på bakgrunn av religion, nasjonalitet, politisk mening, kaste, seksuell legning, familiemessige forpliktelser, tilknytning til fagforening, alder, kjønn eller funksjonshemning.
- Lønn, godtgjørelser og goder skal være likt for arbeid av samme verdi.
- Medarbeidere skal ikke tvinges til å handle i strid med sin religion, politiske mening, kaste, seksuelle legning, familiemessige forpliktelser eller tilknytning til fagforening.

5.1.6 Organisasjons- og ytringsfrihet

Alle medarbeidere skal uten frykt for represalier ha rett til organisasjons- og ytringsfrihet.

- Alle medarbeidere har rett til å organisere seg og/eller slutte seg til en forening etter eget valg for å ivareta medarbeiderens ansettelsesrettigheter.
- Arbeidsgiveren skal ikke påvirke medarbeideren til å velge en bestemt fagforening.
- Foreningsrepresentanter skal ha adgang til arbeidsplassen og mulighet for åpen dialog med medarbeideren.
- Hvis organisasjonsfriheten er begrenset ved lov i det pågjeldende land, skal arbeidsgiveren sikre åpne kommunikasjonskanaler og mulighet for forhandlinger mellom arbeidsgiver og medarbeidere på annen måte.
- Alle medarbeidere har rett til kollektive forhandlinger og har rett til å uttrykke sin mening om arbeidsforhold gjennom åpen dialog.
- Arbeidsgiveren forplikter seg til å reagere på eventuelle innsigelser og forhandlinger.
- Alle medarbeidere har plikt/rett til å ytre seg uten konsekvens for ansettelsesforhold eller karriere dersom medarbeideren opplever overtredelser vedrørende lovgivningsforhold, avtaler, Code of Conduct, korrupsjonsforhold og samarbeidspartneres og kunders handlinger mv.
- Ytringer om mulige overtredelser skal i størst mulig grad søkes avklart internt i organisasjonen, mellom arbeidsgiveren og medarbeideren.
- Medarbeiderens uttalelser kan skje til nærmeste leder (over den personen henvendelsen gjelder), Styreleder, Direktør, HR-organisasjon, arbeidsmiljørepresentant, VG/FK m.fl.

5.1.7 Barnearbeid

I EnviDan tolererer vi ingen former for tvangs- eller slavearbeid, psykisk eller fysisk avstraffelse eller salg, økonomisk utnyttelse eller misbruk av barn.

Barnearbeid defineres her som arbeid utført av barn under 18 år, og som går ut over barnets helse, utvikling

og/eller skolegang.

EnviDan ønsker ikke at barn skal presses ut i arbeid, men vi må erkjenne at det i noen land kan være en nødvendig forutsetning for overlevelse og et bedre liv. Ved å forby barn å arbeide, risikerer vi at barnet ender i en langt verre situasjon. At barnets familie sulter, eller at barnet skyves ut i verre og ofte skjulte erverv hvor barnet utnyttes og ingen ivaretar barnets rettigheter. Dette vil vi ikke bidra til.

I EnviDan mener vi derfor at et totalt forbud mot at barn arbeider ikke er den mest ansvarlige løsningen. Vi vil i stedet sikre at barnets familie ikke mister en livsviktig inntekt, samtidig med at barnet i størst mulig grad får lov til å være barn og utvikle seg.

Arbeidsgiveren forplikter seg derfor til å føre nøye tilsyn med barnet, beskytte barnet og å sette barnets beste i sentrum.

- Hvis den nasjonale lovgivningen tillater det, kan barn i alderen 12-15 år utføre lett og enkelt arbeid et par timer om dagen.
- Barnet skal sikres en ordentlig lønn.
- Barnet skal beskyttes mot farlig og helseskadelig arbeid.
- Arbeidet må ikke skade barnets helse og utvikling.
- Arbeidet må ikke forhindre barnets mulighet til skolegang og utdanning.
- Barnearbeidere skal ikke avskjediges uten ytterligere foranstaltninger og uten å sikre best mulige vilkår for barnet i fremtiden.
- Dersom det er mulig, skal et eldre familiemedlem tilbys arbeidet i stedet for barnet.

5.2 Samarbeidspartnere og kunder

EnviDan inngår i mange forskjellige samarbeid og partnerskap og løser mange forskjellige oppgaver for en lang rekke kunder, herunder kommuner, forsyninger og industrier.

I EnviDan er vi derfor forpliktet til løpende å overveie om det er hensiktsmessig å inngå i disse samarbeidene og partnerskapene, og om det er hensiktsmessig i forhold til vårt image og i overensstemmelse med god forretningspraksis å løse oppgaver for alle typer kunder.

Vi krever derfor at alle medarbeidere i EnviDan:

- tar stilling til om det er hensiktsmessig å inngå i det gitte samarbeidet med den/de øvrige parter
- tar stilling til om det er hensiktsmessig å inngå i det gitte samarbeidet med den aktuelle kunden
- ved tvil om hensiktsmessigheten av det gitte samarbeidet forelegger saken for nærmeste overordnede, som kan bistå med avklaring av dette, om nødvendig på toppledelsesnivå

5.3 Miljø

EnviDans innsats i forhold til miljømessige påvirkninger og utfordringer tar utgangspunkt i og bygger på prinsippene i den internasjonale erklæringen og handlingsplanen Agenda 21.

I EnviDan ønsker vi å være et miljøflaggskip som bidrar til bedre livsbetingelser for mennesker, planter og dyr i så vel Danmark som internasjonalt.

I EnviDan forplikter vi oss derfor til å ta et felles ansvar og å integrere hensynet til miljøet i vår overordnede strategi, vår rådgivning og vårt daglige arbeid og adferd.

Vi bestreber oss på å minimere påvirkninger, å forebygge miljø- og klimaproblemer og å fremme bærekraftig utvikling og miljøvennlige løsninger.

Vi forventer derfor at alle medarbeidere i EnviDan og våre samarbeidspartnere:

- Som minimum overholder nasjonal lovgivning.
- Anerkjenner og respekterer de i punkt 5.3.1-5.3.2 angitte miljøkravene.

5.3.1 Beskyttelse av miljøet og klimaet

Det skal kontinuerlig foretas vurdering av miljø- og klimapåvirkninger i alt vi foretar oss med henblikk på å avdekke muligheter for reduksjon.

Aktiviteter skal iverksettes for å identifisere og minimere negative miljøpåvirkninger. Herunder forbruket av ressurser med særlig fokus på ikke-fornybare ressurser, utslipp til omgivelsene og ved å bruke den beste tilgjengelige teknologien (BAT).

5.3.2 Industrielle ulykker og utslipp

Det omkringliggende samfunnet skal informeres om sikkerhets- og helseproblemer ved ulykker og utslipp og kompenseres for eventuelle negative følger.

5.4 Antikorrupsjon

EnviDans holdning til antikorrupsjon tar utgangspunkt i prinsippene i FNs antikorrupsjonskonvensjon. EnviDans antikorrupsjonspolicy er nærmere beskrevet på ConnectED (innsettes: [lenke til antikorrupsjonspolicy på ConnectED](#)).

I EnviDan støtter vi internasjonal korrupsjonsbekjempelse.

I EnviDan forventer vi derfor at alle medarbeidere og samarbeidspartnere unngår alle former for innflytelse som urettmessig påvirker holdninger, beslutninger og adferd og overholder de i pkt. 5.4.1-5.4.5 angitte antikorrupsjonskravene.

5.4.1 Bestikkelser og gaver

Pengebeløp og gaver skal mottas og gis i henhold til EnviDans retningslinjer. Pengebeløp og gaver med det formål å påvirke beslutningsprosesser skal ikke gis eller mottas.

5.4.2 Økonomisk utroskap, underslag og bedrageri

Urettmessig tilegnelse eller misbruk av betroede midler, som penger og eiendom, skal ikke finne sted.

Personer eller organisasjoner skal ikke villedes til å handle uhensiktsmessig og mot eget ønske for å fremkalle

et uberettiget økonomisk tap.

5.4.3 Utpressing

Det skal ikke utøves makt i form av tvang, vold eller trusler.

5.4.4 Interessekonflikter og favorisering

Interessekonflikter som påvirker den profesjonelle arbeidsinnsatsen uhensiktsmessig bør unngås.

Venner og familie skal ikke tilgodeses uten en vurdering av evner, egenskaper og faglig kompetanse.

5.4.5 Økonomisk kriminalitet

I EnviDan tolererer vi ingen former for økonomisk kriminalitet, herunder bevisst skatteunndragelse eller medvirkning dertil.

Vi forventer derfor at alle medarbeidere i EnviDan med kjennskap til økonomisk kriminalitet og skatteunndragelse internt i organisasjonen, hos samarbeidspartnere eller hos vår kunder, forelegger saken for den nærmeste overordnede i EnviDan, om nødvendig på toppledelsesnivå, som så treffer beslutning om den videre prosessen.