

Duri Fagprofil AS – Etiske Retningslinjer

Forord

Duri Fagprofil AS er distributør og forhandler av byggematerialer, maskiner, verktøy og utstyr samt sikkerhetsutstyr for profesjonelle håndverkere. Vårt hovedkontor er i Oslo, Norge, og vi har varehus i Oslo, Billingstad, Fredrikstad og Bergen, Norge. De etiske retningslinjene beskriver retningslinjer som må følges nøye av alle enheter, ansatte, ledere og styremedlemmer i selskapet, i alle markeder og til enhver tid. Duri Fagprofil oppfordrer også sine underleverandører, rådgivere og andre forretningspartnere til å opprettholde samme etiske standard.

De etiske retningslinjene skal ses i sammenheng med den interne bedriftsbrosjyren (HEI-brosjyren), samt personal- og HMS-håndbøkene, som er tilgjengelige i vårt digitale system for alle ansatte i Duri Fagprofil.

Overholdelse av lovgivningen

Vi må til enhver tid og i alle sammenhenger operere innenfor gjeldende lover og forskrifter. Følgende prinsipper er ment å sikre at vårt selskap drives på en etisk, sosialt ansvarlig og bærekraftig måte på alle områder. Vi skal alltid søke og strebe etter å overholde følgende prinsipper.

Interessekonflikter

Alle ansatte, ledere og styremedlemmer er forpliktet til å ivareta selskapets interesser til enhver tid. Private eller andre eksterne aktiviteter og økonomiske interesser må ivaretas på en slik måte at de ikke er i konflikt med eller fremstår som en konflikt med konsernets interesser. Hvis en ansatt, leder eller styremedlem mener at de kan ha en direkte eller indirekte interessekonflikt med konsernet, må dette forklares til ledelsen. Om nødvendig må dette diskuteres med konsernets toppleder.

Ansvar overfor ledelse og ansatte

Ledelsen er ansvarlig for å iverksette og informere de ansatte om rettighetene, forpliktelsene og pliktene som følger av de etiske retningslinjene. Ledelsen må også oppmuntre ansatte og andre til å avdekke handlinger som kan være i strid med de etiske retningslinjene. Brudd kan rapporteres anonymt direkte til ledelsen. Dette vil ikke resultere i represalier eller negative konsekvenser for ansatte som rapporterer i god tro.

Menneskerettigheter

- **Prinsipp 1:** Bedrifter skal støtte og respektere beskyttelsen av internasjonalt anerkjente menneskerettigheter; og
- **Prinsipp 2:** Sørg for at de ikke medvirker til brudd på menneskerettighetene.

Arbeidskraft

- **Prinsipp 3:** Bedrifter skal opprettholde foreningsfrihet og den effektive anerkjennelsen av retten til kollektive forhandlinger.
- **Prinsipp 4:** Avskaffelse av alle former for tvangs- og obligatorisk arbeidskraft;
- **Prinsipp 5:** Effektiv avskaffelse av barnearbeid; og
- **Prinsipp 6:** Eliminering av diskriminering i ansettelse og yrke.

Miljø

- **Prinsipp 7:** Bedrifter skal støtte en føre-var-tilnærming til miljøutfordringer.
- **Prinsipp 8:** Iverksette tiltak for å fremme større miljøansvar; og
- **Prinsipp 9:** Oppmuntre til utvikling og spredning av miljøvennlige teknologier.

Anti-korrupsjon

- **Prinsipp 10:** Bedrifter skal arbeide mot korrupsjon i alle dens former, inkludert utpressing og bestikkelser.

Arbeidskraft

1. Ansettelse er frivillig valgt. Vi skal ikke bruke eller dra nytte av noen form for tvangsarbeid, gjeldsarbeid eller kontraktarbeid.
2. Foreningsfrihet og retten til kollektive forhandlinger respekteres. Vi skal respektere arbeidernes rett til fritt å organisere seg med, danne og bli medlem eller ikke bli medlem av fagforeninger eller lignende eksterne representasjonsorganisasjoner og forhandle kollektivt i samsvar med gjeldende lover og forskrifter.
3. Arbeidsforholdene er trygge og hygieniske. Vi skal tilby et sunt, hygienisk og trygt arbeidsmiljø for alle våre arbeidere i samsvar med gjeldende lover og forskrifter. Vi skal ta tilstrekkelige tiltak for å forhindre ulykker, skader eller arbeidsrelaterte sykdommer.
4. Lønn skal som minimum oppfylle nasjonale minstelønn eller bransjestandarder. Fast ansettelse gis hvor det er mulig. Som angitt i ILO-konvensjonene skal alle arbeidere gis en skriftlig og forståelig arbeidskontrakt på et språk de forstår, som beskriver deres lønnsvilkår og betalingsmetoder før de begynner i ansettelsen. Trekk fra lønn som et disiplinært tiltak er ikke tillatt.
5. Vi skal sikre at arbeidstiden ikke utgjør en fare for arbeidstakerens helse og sikkerhet gjennom gjeldende nasjonale lover. Arbeidstakere skal gis årlig permisjon og sykepermisjon, som de har rett til i henhold til nasjonal lovgivning, uten noen form for negative sanksjoner. Ved graviditet skal kvinnelige arbeidstakere gis svangerskapspermisjon i samsvar med nasjonal lovgivning. Arbeidstid og pauser skal overholde gjeldende nasjonale lover. Arbeidstid og overtidsarbeid skal utføres i samsvar med gjeldende nasjonale lover og forskrifter.

Menneskerettigheter

6. Barnearbeid skal ikke brukes. Minimumsalderen for enhver person ansatt skal overholde internasjonalt anerkjente standarder som UNICEF-retningslinjene og ILO-konvensjonene, samt nasjonale lover.
7. Alle arbeidere og kolleger skal behandles rettferdig og med respekt. Vi skal ikke tolerere noen former for diskriminering eller trakassering, inkludert, men ikke begrenset til alder, religion, kjønn, seksuell orientering, politisk oppfatning, etnisitet eller funksjonshemming.
8. Vi må sikre at ingen arbeidere blir utsatt for fysisk, seksuell eller psykisk trakassering eller annen mishandling, truende eller umenneskelig atferd. Vi skal gi arbeidere tilgang til klagemekanismer.
9. Arbeidere skal få relevant og dokumentert helse- og sikkerhetstrening, og slik opplæring skal gjentas regelmessig.
10. Egen produksjon skal ikke skade marginaliserte befolkninger eller deres evne til å få tilgang til og bruke land og naturressurser som er nødvendige for deres eksistens.

Anti-korrupsjon

11. Bestikkelser, korrupsjon og bedrageri, eller forsøk på det, er forbudt.
12. Upassende fordeler eller tjenester tilbudt til enhver offentlig tjenestemann eller annen tredjepart er uakseptabelt.
13. Vi forstår at gaver og gjestfrihet til Duri Fagprofil-representanter generelt bør unngås. Høflighetsgaver skal ha ubetydelig verdi. Gjestfrihet kan tilbys hvis det er en legitim forretningsmessig hensikt involvert, og kostnaden holdes på et rimelig nivå.

14. Vi respekterer at reiseutgifter for den enkelte som representerer Duri Fagprofil skal betales av Duri Fagprofil.
15. Gjestfrihet eller gaver skal ikke tilbys eller mottas i situasjoner med budgivning eller forhandlinger.
16. Vi skal overholde konkurransereglene og ikke være involvert i ulovlig prissamarbeid eller markedssamarbeid.
17. Duri Fagprofil vil gjøre sitt ytterste for å unngå å kjøpe fra land, industrier eller selskaper der det er bred internasjonal enighet om boikott. Vi vil iverksette en lignende policy.

Miljø

18. Miljøpåvirkning skal vurderes gjennom hele verdikjeden. Vi søker å arbeide i henhold til internasjonalt anerkjente prinsipper for miljøstyring og etablere en plan for reduksjon av miljøpåvirkninger, samt følge opp og dokumentere arbeidet.
19. Vi skal arbeide for å oppnå energi- og vann-effektivitet og minimere skadelig utslipp, utslipp og avfallsproduksjon sett fra et livssyklusperspektiv. Vi skal karakterisere og behandle avløpsvann og fast avfall på en hensiktsmessig måte i samsvar med gjeldende lover og forskrifter. Luftutslipp skal være i samsvar med eventuelle gjeldende nasjonale tillatelser og utslippsgrenser.
20. Vi skal identifisere farlige materialer, kjemikalier og stoffer og sikre deres trygge håndtering, lagring, bruk, bevegelse, gjenvinning eller gjenbruk og avhending.
21. Vi skal vurdere miljømessige egenskaper og ytelse til leverandører i vår verdikjede og kreve at de opererer i henhold til et minimum av standarder der det er relevant.

Våre standarder

Prinsipper angående kvalitet, miljø og etiske arbeidspraksiser er basert på følgende sentrale FN- og International Labour Organization-konvensjoner, slik de er endret eller omarbeidet fra tid til annen:

- Tvungen og obligatorisk arbeid (ILO-konvensjoner nr. 29 og 105)
- Foreningsfrihet og rett til kollektive forhandlinger (ILO-konvensjoner nr. 87, 98, 135 og 154)
- Barnearbeid (FNs konvensjon om barns rettigheter, ILO-konvensjoner nr. 138, 182 og 79, og ILO-anbefaling nr. 146)
- Diskriminering (ILO-konvensjoner nr. 100 og 111 og FNs konvensjon om diskriminering mot kvinner)
- Grov eller umenneskelig behandling
- Helse og sikkerhet (ILO-konvensjon nr. 155 og ILO-anbefaling nr. 164)
- Lønn (ILO-konvensjon nr. 131)
- Marginaliserte befolkningsgrupper (FN-pakten om sivile og politiske rettigheter, art. 1 og 2)
- Miljø
- Korrupsjon
- Arbeidstid (Den norske arbeidsmiljøloven)

Standardene gitt av International Labour Organization.
Vi henviser for ytterligere lesing til www.ilo.org.

Som leverandør og kunde vil vi være åpne og transparente og gå fritt inn i dialog om mulige utfordringer med å møte kravene i etiske retningslinjer.

Duri Fagprofil
Oslo, Norge
Juni 2025