

DYNATEC SMV AS

BÆREKRAFTSRAPPORT

Prinsipper for bærekraftig forretningspraksis

FNs bærekraftsmål:



Dynatec SMV har nå hovedfokus på FNs bærekraftsmål nr. 4, 9, 12 og 13



Dynatec SMV er en langsiktig og solid maskinleverandør til industrien i Norge og Sverige, med faglig dyktig, ambisiøs og ærlig som grunnverdier. Vi ønsker et seriøst arbeidsliv med trygge rammer for ansatte, utvikling av den enkelte og selskapets kunnskap og en åpen bedriftskultur. Vi skal ha høy etisk standard i all vår forretningsvirksomhet og alle våre innkjøp. Vår visjon er «Sammen gjør vi en forskjell» og alt vi gjør skal kjennetegnes av langsiktighet og bærekraft.

Dynatec SMV jobber for å ha en bærekraftig forretningspraksis som respekterer mennesker, samfunn og miljø og vi har derfor utarbeidet disse retningslinjene. Våre leverandører og samarbeidspartnere kan forvente av oss at vi samarbeider for etterlevelse av kravene i dette dokumentet. Retningslinjene bygger på FNs bærekraftsmål med hovedfokus på noen av målene.

Bærekraftsvisjon

- Utvikle løsninger som gjør en positiv forskjell for vår generasjon og kommende generasjoner
- Bidra til å gjøre norsk industri konkurransedyktig hjemme og ute
- De som jobber i Dynatec SMV skal oppmuntres til kontinuerlig å utvikle sine evner
- *Sette mål som lever lenger enn oss selv*

Bærekraftsvisjon

- Dynatec SMV jobber etter FNs bærekraftsmål
- Dynatec SMV har hovedfokus på følgende punkter:





Bærekraftsmål 4

Dynatec SMV jobber for god utdanning på mange nivåer og samarbeider med skoler og studiesteder:

- Arbeidsuker for grunnskole og yrkesutdanning
- Lærlinger
- Relevant fysisk konkurranse for studiespesialiserende videregående elever
- Sommeroppgaver for studenter
- Bacheloroppgaver
- Masteroppgaver
- Kurs/videreutdanning av ansatte



Bærekraftsmål 9

Dynatec SMV jobber for utvikling av industri- og innovasjonsløsninger som sikrer bærekraftig økonomi og miljø:

- Økonomisk gode løsninger for våre kunder
- Løsninger som reduserer risiko og belastning på operatører.
- Kontinuerlig pågående utviklingsprosjekter for industrien.



Bærekraftsmål 12

Dynatec SMV jobber for ansvarlig forbruk og produksjon:

- Gjenbruk internt og for kunder
- Energieffektive løsninger
- Løsninger for redusert bruk av plast og annen emballasje
- Løsninger som holder lenge og kan rehabiliteres når de blir gamle.



Bærekraftsmål 13

Dynatec SMV jobber for å stoppe klimaendringene:

- Kildesortering
- Økende andel el-biler
- Mindre reising ved hjelp av digitale møter
- Strømsparende tiltak i egne lokaler
- Deltar i grønne prosjekter som for eksempel for solcellebransjen.

Krav til leverandører i verdikjeden

Dynatec SMV's leverandører skal samarbeide for etterlevelse av kravene i dette dokumentet for å oppnå bærekraftig forretningspraksis.

Våre leverandører skal kartlegge og kunne dokumentere etterlevelse av retningslinjene i hele verdikjeden uten kostnader for Dynatec SMV.

Leverandør som er omfattet av åpenhetsloven plikter å gjennomføre aktsomhetsvurderinger og redegjøre for disse på eget nettsted. På forlangende skal leverandøren gi Dynatec SMV tilgang til selve aktsomhetsvurderingene.

Leverandør som ikke er omfattet av åpenhetsloven plikter, på Dynatec SMV forlangende, å levere informasjon om varekjøp og leverandørkjeder.

Innholdet i dette dokumentet skal formidles til alle underliggende ledd i verdikjeden.

Disse prinsippene for bærekraftig forretningspraksis er basert på FN- og ILO-konvensjoner og angir minimumsstandarder. Lovgivningen på produksjonsstedet skal respekteres. Der hvor nasjonale lover og reguleringer dekker samme tema som disse retningslinjene, skal den høyeste standarden gjelde.

Dersom leverandører avdekker kritikkverdige forhold knyttet til samarbeidet med Dynatec SMV ber vi om at dette tas opp med Dynatec SMV. Dynatec SMV har også etablert en varslingskanal som kan benyttes for anonyme henvendelser: varsling@dynatecsmv.no.

1. **Tvangsarbeid/slavearbeid (ILO konvensjon nr. 29 og 105)**

- 1.1 Det skal ikke forekomme noen form for tvangsarbeid, slavearbeid eller ufrivillig arbeid.
- 1.2 Arbeidere skal ikke måtte levere depositum eller identitetspapirer til arbeidsgiver og skal fritt kunne avslutte arbeidsforholdet med rimelig oppsigelsestid.

2. **Fagorganisering og kollektive forhandlinger (ILO konvensjon nr. 87, 98, 135 og 154)**

- 2.1 Arbeidere skal uten unntak ha rett til å slutte seg til eller etablere fagforeninger etter eget ønske, og til å forhandle kollektivt. Arbeidsgiver skal ikke blande seg inn i, hindre eller motarbeide fagorganisering eller kollektive forhandlinger.
- 2.2 Fagforeningsrepresentanter skal ikke diskrimineres eller hindres i å utføre sitt fagforeningsarbeid.
- 2.3 Dersom retten til fri organisering og/eller kollektive forhandlinger er begrenset ved lov, skal arbeidsgiveren legge til rette for, og ikke hindre alternative mekanismer for fri og uavhengig organisering og forhandling.

3. **Barnearbeid (FNs konvensjon om barnets rettigheter, ILO konvensjon nr. 138, 182 og 79, ILO anbefaling nr. 146)**

- 3.1 Minstealder for arbeidere skal ikke være mindre enn 15 år og i tråd med
 - 3.1.1 nasjonal minstealder for ansettelse, eller;
 - 3.1.2 minstealder for obligatorisk skolegang, med høyeste alder som gjeldende. Dersom lokal minstealder er satt til 14 år i tråd med unntaket i ILO konvensjon 138, kan dette aksepteres.
- 3.2 Nyrekruttering av barnearbeidere i strid med ovennevnte minstealder skal ikke finne sted.
- 3.3 Barn under 18 år skal ikke utføre arbeid som er til skade for deres helse, sikkerhet eller moral, inkludert nattarbeid.
- 3.4 Det skal etableres handlingsplaner for snarlig utfasing av barnearbeid som er i strid med ILO- konvensjonene 138 og 182. Handlingsplanene skal dokumenteres og kommuniseres til relevant personale og andre interessenter. Det skal legges til rette for støtteordninger hvor barn gis mulighet til utdanning inntil barnet ikke lenger er i skolepliktig alder.

4. Diskriminering (ILO konvensjon nr. 100 og 111 og FNs Kvinnediskrimineringskonvensjon)

- 4.1 Det skal ikke forekomme diskriminering når det gjelder ansettelse, avlønning, opplæring, forfremmelse, oppsigelse eller pensjonering basert på etnisk tilhørighet, kaste, religion, alder, uførhet, kjønn, sivil status, seksuell legning, fagforeningsarbeid eller politisk tilhørighet.
- 4.2 Det skal etableres vern mot seksuelt påtrengende, truende, fornærmende eller utnyttende adferd, og mot diskriminering eller oppsigelse på usaklig grunnlag, f. eks ekteskap, graviditet, foreldrestand eller status som HIV-smittet.

5. Brutal behandling (Menneskerettighetserklæringen/UDHR)

- 5.1 Fysisk mishandling eller avstraffelse, eller trussel om fysisk mishandling er forbudt. Det samme gjelder seksuelt eller annet misbruk og andre former for ydmykelser.

6. Helse, miljø og sikkerhet (ILO konvensjon nr. 155 og anbefaling nr. 164)

- 6.1 Det skal arbeides for å sikre arbeidere et sikkert og sunt arbeidsmiljø. Farlige kjemikalier og andre stoffer skal håndteres forsvarlig. Nødvendige tiltak skal iverksettes for å forhindre og minimere ulykker og helseskader som resultat av, eller relatert til, forhold på arbeidsplassen.
- 6.2 Arbeidere skal ha jevnlig og dokumentert opplæring i helse og sikkerhet, både i henhold til myndighetskrav og krav fra Dynatec. Helse- og sikkerhetsopplæring skal gjentas for nyansatte og omplasserte arbeidere.
- 6.3 Arbeidere skal ha tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann. Hvis relevant, skal arbeidsgiver også besørge tilgang til fasiliteter for trygg oppbevaring av mat.
- 6.4 Hvis arbeidsgiver tilbyr losji, skal dette være rent, sikkert, tilstrekkelig ventilert og med tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann.
- 6.5 Alle samarbeidspartnere skal kunne dokumentere oppfyllelse av myndighets- og kontraktskrav for helse, miljø og sikkerhet.

7. Lønn (ILO konvensjon nr. 131)

- 7.1 Lønn til arbeidere for en normal arbeidsuke skal minst være i tråd med nasjonale minstelønnsbestemmelser eller bransjestandard, den høyeste gjelder. Lønn skal alltid være tilstrekkelig til å dekke grunnleggende behov, inkludert noe sparing.
- 7.2 Lønnsforhold og utbetaling av lønn skal være skriftlig avtalefestet før arbeidet påbegynnes. Avtalen skal være forståelig for arbeideren.
- 7.3 Fratrekk i lønn som disiplinærreaksjon tillates ikke.

8. Arbeidstid (ILO konvensjon nr. 1 og 14)

- 8.1 Arbeidstiden skal være i tråd med nasjonale lover eller bransjestandard, og ikke overstige arbeidstid i samsvar med gjeldende internasjonale konvensjoner. Normal arbeidstid per uke skal vanligvis ikke overstige 48 timer.
- 8.2 Arbeidere skal ha minst én fridag per 7 dager.
- 8.3 Overtid skal være begrenset og frivillig. Anbefalt maksimum overtid er 12 timer per uke, dvs. samlet arbeidstid på 60 timer per uke. Unntak fra dette kan aksepteres dersom det er regulert av en kollektiv avtale eller nasjonal lov.
- 8.4 Arbeidere skal alltid ha overtidstillegg ved arbeidstid over normal arbeidstid (se punkt 8.1 over), minimum i tråd med gjeldende lover.

9. Regulære ansettelser

- 9.1 Forpliktelser overfor arbeidere, i tråd med internasjonale konvensjoner, nasjonale lover og regler om regulære ansettelser skal ikke omgås gjennom bruk av korttidsengasjementer (som bruk av kontraktsarbeidere, løsarbeidere og dagarbeidere), underkontraktører eller andre arbeidsrelasjoner.
- 9.2 Alle arbeidere har krav på arbeidskontrakt på et språk de forstår.
- 9.3 Lærlingeprogram skal være klart definert med hensyn til varighet og innhold.

10. Marginaliserte befolkningsgrupper

10.1 Produksjon og bruk av naturressurser skal ikke bidra til å ødelegge ressurs- og inntektsgrunnlag for urfolk eller andre marginaliserte befolkningsgrupper, for eksempel ved å beslaglegge store landarealer, uforsvarlig bruk av vann eller andre naturressurser som befolkningsgruppene er avhengig av.

11. Miljø

- 11.1 Negativ miljøpåvirkning skal reduseres i hele verdikjeden. I tråd med føre-var prinsippet skal det gjennomføres tiltak for kontinuerlig å minimere utslipp av klimagasser og lokal forurensing, bruk av skadelige kjemikalier, sprøytemidler og for å sikre bærekraftig ressursuttak og forvaltning av vann, hav, skog og land, og bevaring av biologisk mangfold.
- 11.2 Nasjonal og internasjonal miljølovgivning og -reguleringer skal overholdes og relevante utslippstillatelser skal innhentes.

12. Korrupsjon

12.1 Alle former for bestikkelser er uakseptabelt, så som bruken av alternative kanaler for å sikre illegitime private eller arbeidsrelaterte fordeler til kunder, agenter, kontraktører, leverandører eller deres tilsatte samt offentlige tjenestemenn/-kvinner.

13. Dyrevelferd

- 13.1 Dyrevelferd skal respekteres. Tiltak bør iverksettes for å minimere negativ påvirkning på produksjonsdyrs og arbeidsdyrs velferd.
- 13.2 Nasjonal og internasjonal dyrevelferdslovgivning og -reguleringer skal overholdes.

14. Etterlevelse

- 14.1 Vi oppfordrer samarbeidspartnere til å bidra til våre forbedringsprosesser gjennom å gi oss tilbakemelding om forbedringsmuligheter i Dynatec.
- 14.2 Vi kan til enhver tid foreta revisjoner av våre samarbeidspartnere ivaretagelse av kravene i dette dokument, samt øvrige myndighets-, kontrakts- og andre krav til våre samarbeidspartnere.

Hva er varsling?

Varsling er å melde fra om kritikkverdige forhold til noen som kan gjøre noe med det. Kritikkverdige forhold er brudd på lover, interne regler eller etiske normer, herunder Dynatec SMV's krav til etisk adferd/code of conduct for leverandører.

Varsling er lojalt

Dynatec SMV ønsker at det varsles om eventuelle kritikkverdige forhold. Gjennom varsling kan kritikkverdige forhold rettes opp. Varsling er derfor lojalt mot både virksomheten og samfunnet.

Hvem kan varsle?

Ansatte har rett til å varsle om kritikkverdige forhold, og Dynatec SMV oppfordrer til slik varsling fordi det kan bidra til å utvikle Dynatec SMV på en positiv måte. Dynatec SMV's leverandører og samarbeidspartnere oppfordres også til å varsle om kritikkverdige forhold.

Hva kan det varsles om?

De kritikkverdige forholdene det er lojalt å varsle om kan blant annet være:

- Korrupsjon eller andre former for økonomiske misligheter som underslag, tyveri, bedrageri, økonomisk utroskap
- Feilrapportering eller manipulering av finansiell rapportering
- Brudd på lover, interne regler eller etiske normer

Plikt til å varsle?

Ansatte har plikt til å varsle arbeidsgiver om blant annet: Feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse Feilrapportering eller manipulering av finansiell rapportering
Brudd på lover, interne regler eller etiske normer

Anonymitet og vern mot gjengjeldelse

Du kan varsle anonymt, men normalt vil åpenhet sikre en bedre saksgang og et bedre resultat for involverte parter. Gjengjeldelse, eller annen straff, mot den som varsler om kritikkverdige forhold er forbudt. Dersom du opplever dette må daglig leder, eller styreleder kontaktes.

Personvern

All behandling av personopplysninger skjer i samsvar med vilkår og reglene som følger av personopplysning-sloven med tilhørende forskrift. Forespørsler om innsyn, retting eller sletting av personopplysninger rettes til daglig leder i Dynatec SMV

Oppfølging av varsling

Ledelsen må ta stilling til hvordan det skal ryddes opp i saker som er varslet.

Det skal ryddes opp i det som er kritikkverdig. Varsleren skal ha tilbakemelding innen en uke

Viser det seg at kritikken er grunnløs eller baserer seg på en misforståelse, skal varsleren få en ordentlig forklaring. Ledelsen har også et ansvar for å ta vare på personer som har blitt utsatt for grunnløs kritikk

Hvordan kan jeg varsle?

Send en e-post til varsling@dynatecsmv.no

Varsler sendt til denne e-postadressen håndteres av dagligleder og styreformann.

Varsling i linjen

Ansatte kan varsle til nærmeste leder eller daglig leder. Leverandører og samarbeidspartnere kan varsle til sin kontaktperson i Dynatec SMV eller daglig leder/styreleder.