AVINOR

ETISKE KRAV TIL KONTRAKTSPARTER

1 FORMÅLET MED AVINORS ETISKE KRAV

Avinor forvalter store verdier på vegne av samfunnet og samfunnsoppdraget skal utføres med hensyn til mennesker, samfunn og miljø. Avinor stiller derfor strenge krav til etikk, samfunnsansvar og ansvarlig forretningsførsel.

I tråd med internasjonale rammeverk og nasjonalt lovverk skal Avinor jobbe aktivt med aktsomhetsvurderinger. Avinors forpliktelser til ansvarlig forretningsførsel fordrer at aktører vi inngår kontrakter med (Kontraktsparter) også forplikter seg og tar ansvar.

Avinor forventer at våre Kontraktsparter respekterer grunnleggende krav til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og klima- og miljø. Vi forventer også at våre Kontraktsparter bidrar til etterlevelse av kravene hos sine underleverandører og i hele verdikjeden.

2 AKSEPT AV AVINORS ETISKE KRAV

Alle Avinors Kontraktsparter forplikter seg til å etterleve kravene som følger av dette dokumentet. Det skal sikres at kravene også følges av eventuelle underleverandører og leverandørkjeden for øvrig, så langt det med rimelighet kan kreves.

Gjennom påbegynt samarbeid eller leveranse til Avinor, anses Avinors Etiske Krav til Kontraktsparter som akseptert i sin helhet. Eventuelt brudd på disse kravene vil også anses som mislighold av eventuelle andre avtaler inngått med Avinor.

3 AKTSOMHETSVURDERINGER

Kontraktsparten skal gjennomføre aktsomhetsvurderinger i tråd med de prinsippene som følger av åpenhetsloven. Dette innebærer:

- Kontraktsparten må gjennomføre risikovurderinger for å identifisere potensiell negativ påvirkning på mennesker, samfunn, miljø og klima og for å stoppe, forhindre og redusere slik påvirkning.
- Tiltakene som settes inn må overvåkes og effekten vurderes.
- Tiltakene som iverksettes må kommuniseres til berørte parter.
- Hvis Kontraktsparten er ansvarlig for den negative påvirkningen/skaden, er Kontraktsparten ansvarlig for å stanse aktiviteten og bidra til gjenoppretting.
- Kontraktsparten må for øvrig vise vilje og evne til kontinuerlig forbedring for mennesker, samfunn og miljø gjennom samarbeid med Avinor.

4 GRUNNLEGGENDE MENNESKE- OG ARBEIDSTAKERRETTIGHETER

Følgende krav til ansvarlig og bærekraftig forretningsførsel skal alltid overholdes:

- Avinor støtter retten til *fri fagorganisering og kollektive forhandlinger*. Arbeidere skal minimum ha lønns- og arbeidsvilkår samt arbeidstidsordninger som innfrir nasjonale bestemmelser, bransjestandarder og/eller allmenngjorte tariffavtaler for den aktuelle bransjen som arbeidet gjelder.
- *Tvangsarbeid*, *slavearbeid* eller *ufrivillig arbeid* skal ikke forekomme i noen form. *Barnearbeid* er ikke tillatt.
- Det skal ikke forekomme *diskriminering* når det gjelder ansettelse, avlønning, opplæring, forfremmelse, oppsigelse eller pensjonering basert på etnisk tilhørighet, religion, alder, nedsatt funksjonsevne, kjønn, sivil status, seksuell orientering, fagforeningsarbeid eller politisk tilhørighet.
- *Brutal behandling*, seksuelt eller annet misbruk og andre former for ydmykelser er forbudt.

- Ansatte og arbeidere skal ha et *sikkert og sunt arbeidsmiljø* (HMS). Ansatte og arbeidere skal ha tilgjengelige kanaler for å si ifra om kritikkverdige forhold.
- *Regulære ansettelser* skal ikke omgås gjennom bruk av korttidsengasjementer.
- *Negativ miljøpåvirkning* skal reduseres i hele verdikjeden. Produksjon og bruk av naturressurser skal ikke bidra til å ødelegge ressurs- og inntektsgrunnlag for urfolk eller andre marginaliserte befolkningsgrupper.
- *Korrupsjon* og annen straffbar forretningspraksis, *hvitvasking*, *brudd på konkurranselovgivning, gaver og representasjon* er ikke tillatt.
- *Dyrevelferd* skal respekteres. Nasjonal og internasjonal dyrevelferdslovgivning og reguleringer skal overholdes.

Videre, i tillegg til nasjonal lovgivning, skal føringene i følgende konvensjoner, resolusjoner og protokoller overholdes:

- FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter
- FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter
- Arbeidsmiljølovgivningen i produksjonsland. Av særlige relevante forhold fremheves:
    - Arbeidstidsbestemmelser
    - Helse, miljø og sikkerhet
    - Regulære ansettelsesforhold, inklusive arbeidskontrakter
    - Lovfestede forsikringer og sosiale ordninger
- ILOs kjernekonvensjoner for rettigheter i arbeidslivet:
    - forbud mot tvangsarbeid (29, 105)
    - forbud mot barnearbeid (138, 182 og 79, samt anbefaling 146)
    - forbud mot diskriminering (100, 111)
    - helse, miljø og sikkerhet (155, 187)
    - organisasjonsfrihet, fagforeningsrettigheter og retten til kollektive forhandlinger (87, 98, 135 og 154). Der hvor konvensjon 87 og 98 er begrenset ved nasjonal lov, skal arbeidsgiveren legge til rette for, og ikke hindre, alternative mekanismer for fri og uavhengig organisering og forhandling.
- ILO konvensjon 169 om urfolks rettigheter, FNs erklæring om nasjonale minoriteters rettigheter; FNs erklæring om urfolks rettigheter.
- ILO-konvensjon nr. 190 om vold og trakassering i arbeidslivet; FNs kvinnekonvensjon.
- ILO-konvensjon nr. 131 om fastsettelse av lønn som sikrer at arbeidere får en lønn som dekker deres grunnleggende behov og definisjon av levelønn/leveinntekt fra uttalelse fra ILOs styre, godkjent 13. mars 2024: “En lønn som er nødvendig for å sikre en anstendig levestandard for arbeidere og deres familier, tatt i betraktning landets omstendigheter og beregnet for arbeid utført i normale arbeidstimer.”
- FNs konvensjon mot korrupsjon; Europarådets konvensjon mot korrupsjon.
- Internasjonal humanitærrett, inkludert Genèvekonvensjonene.
- FNs konvensjon om biologisk mangfold (CBD) og relevante avtaler under denne, FNs resolusjon om retten til å leve i et rent, sunt, og bærekraftig miljø; FNs protokoll om vann og helse.

Kontraktsparten plikter å respektere relevante sanksjoner eller handelsrestriksjoner overfor tredjeland, gitt av nasjonale myndigheter eller overnasjonale organer som EU/EØS.

Hvor internasjonale konvensjoner og nasjonal lovgivning omhandler samme tema, skal den høyeste standarden alltid gjelde. Krav som stilles i disse prinsippene er for øvrig minimumskrav. Dersom strengere krav følger av lov, forskrift eller bindende avtaler, skal disse følges.

5 OPPFØLGING OG DOKUMENTASJON AV ETTERLEVELSE

Avinor, eller tredjepart engasjert av oppdragsgiver, skal ha rett til å gjennomføre de oppfølgingstiltak hos Kontraktsparten og dennes underleverandører som er nødvendig for å sikre at etiske krav etterleves. Kontraktsparten skal på oppfordring fra Avinor dokumentere hvordan de selv, og eventuelt underleverandører, arbeider for å etterleve retningslinjene. Kontraktsparten eller samarbeidspartneren skal påse at Avinor, så langt som mulig, får samme rettigheter til å føre inspeksjon i øvrig leverandørkjede.

Aktuelle oppfølgingstiltak Avinor kan benytte kan omfatte, men er ikke begrenset til:

- Bruk av egenrapporteringsskjema og oppfølgingssamtaler,
- Dokumentasjon av produksjonsenheter i leverandørkjeden for utvalgte risikoprodukter, - komponenter og/eller råvarer,
- Dokumentasjon av risikoanalyser og oppfølgingstiltak i leverandørkjeden, og
- Inspeksjon/revisjon i leverandørkjeden. Dette inkluderer stedlig revisjon hos leverandør eller i leverandør sin leverandørkjede.

6 BRUDD PÅ DE ETISKE KRAVENE

Kontraktsparten er pliktig til umiddelbart å melde fra om brudd på Avinors etiske krav som Kontraktsparten oppdager i egen virksomhet eller hos underleverandører. Kontraktsparten skal umiddelbart iverksette nødvendige aksjoner for å rette de aktuelle brudd. Avinor kan kreve at det legges fram en tiltaksplan for når og hvordan bruddene skal rettes.

Brudd på Avinors etiske krav vil kunne anses som vesentlig mislighold av kontraktens forpliktelser, og vil kunne medføre at Avinor:

- Iverksetter midlertidig stans i leveransen. Avinor vil under midlertidig stans ha anledning til å foreta erstatningskjøp hos annen leverandør.
- Krever at Kontraktsparten bytter underleverandør. Dette skal skje uten kostnad for Avinor.
- Hever kontrakten med Kontraktsparten, jf. også kontraktens bestemmelser.
- Ikke kvalifiserer Kontraktsparten til nye konkurranser om kontrakter i Avinor.