

A wide-angle photograph of a rural landscape. In the foreground, a herd of approximately 12 cows of various colors (black, white, brown, and spotted) are grazing in a lush green field. Long shadows are cast across the grass, indicating the sun is low in the sky. To the left, a wooden fence runs along the edge of the field, with a few bare trees and a small bush nearby. The middle ground shows a gentle slope leading up to a dense forest of evergreen and deciduous trees. In the background, rolling hills and mountains are visible under a clear blue sky with a few wispy clouds. The overall atmosphere is peaceful and natural.

**geno**

**Retningslinjer for  
bærekraftig og  
ansvarlig drift og  
forretningspraksis**

## Innholdsfortegnelse

1	Kjære kollega .....	4
2	Våre verdier og vår samfunnsrolle .....	4
3	Bærekraft.....	5
3.1	Generelt om bærekraft i Geno .....	5
3.2	Hvordan jobber vi med bærekraft.....	5
3.3	Fokusområder og målsettinger .....	5
4	Vår etiske standard.....	6
4.1	Etterlevelse og konsekvenser ved brudd .....	7
4.2	Varsling og forbud mot gjengjeldelse.....	7
5	Adferd på arbeidsplassen vår .....	7
5.1	Overordnet .....	7
5.2	Inkludering, likestilling og ikke-trakassering .....	7
5.3	Helse, miljø og sikkerhet .....	8
5.4	Rusmidler, reiser, representasjon mv. ....	8
5.5	Taushetsplikt og beskyttelse av konfidensiell informasjon.....	8
5.6	Uavhengighet, habilitet og interessekonflikter .....	9
5.7	Gaver, fordeler og godtgjørelse til/fra forretningsforbindelser mv.....	9
5.8	Åpenhet og ytringsfrihet .....	10
5.9	Dyrevelferd .....	10
5.10	Eiendom og eiendeler .....	10
6	Grunnleggende menneske- og arbeidstakerrettigheter .....	10
6.1	Overordnet .....	10
6.2	Ansettelse, arbeidstid og lønn .....	10
6.3	Tvangsarbeid/slavearbeid .....	11
6.4	Brutal behandling .....	11
6.5	Barnearbeid .....	11
6.6	Fagorganisering og kollektive forhandlinger .....	11
6.7	Helse, miljø og sikkerhet (HMS) .....	12
6.8	Diskriminering .....	12
6.9	Marginaliserte befolkningsgrupper .....	12
7	Ansvarlig forretningspraksis .....	12
7.1	Overordnet .....	12
7.2	Aktsomhetsvurderinger.....	12
7.3	Innkjøpspraksis, leverandørutvikling og partnerskap .....	13
7.4	Handelsboikott og sanksjoner .....	13

7.5	Miljø.....	13
7.6	Dyrevelferd.....	14
7.7	Personvern .....	14
7.8	Anti-hvitvasking og korrupsjon.....	14
7.9	Konkurranselovgivning.....	14
8	Spørsmål.....	15

# Genos retningslinjer for bærekraftig og ansvarlig drift og forretningspraksis (inkl. etiske retningslinjer)

## 1 Kjære kollega

Genos virksomhet favner om hele Norge, og også en rekke plasser internasjonalt. Vi har en tydelig og viktig rolle, og med denne rollen følger et stort ansvar. For at bransjen og samfunnet ellers skal ha tillit til oss og våre produkter og tjenester, må vi stille enda høyere krav til oss selv enn det omverdenen gjør. Gjennom disse retningslinjene for bærekraftig og ansvarlig drift og forretningspraksis, legger vi listen for hvilke holdninger vi skal ha og hvordan vi skal jobbe for å sørge for at vi blir den naturlige samarbeidspartneren og foretrukne leverandøren.



*Kristin Malonæs, administrerende direktør Geno SA  
(Foto: Rasmus Lang-Ree)*

I jobbsammenheng kan vi av og til oppleve situasjoner der det er vanskelig å vite hvordan vi bør opptre. Som en veiledning har vi utarbeidet noen retningslinjer som skal hjelpe oss til å ta de riktige valgene. Slik opprettholder vi tilliten og omdømmet både internt mellom oss som kollegaer, og overfor eksterne forretningsforbindelser og samarbeidspartnere. En felles plattform og oppfatning av grunnleggende etiske prinsipper er med på å bygge den kulturen vi ønsker.

Våre etiske retningslinjer må vi derfor alle ha et bevisst forhold til. Disse sier noe om hvordan vi skal opptre overfor hverandre – både internt og eksternt. Er det områder som er uklare, ikke vær redd for å diskutere dette med kollegaer og din leder. Si fra hvis det er noe du opplever som *ikke* er greit. Det er nettopp slik vi lærer og blir bedre.

## 2 Våre verdier og vår samfunnsrolle

Vår visjon er «Avler for bedre liv», og vårt mål er å skape verdier for våre eiere og samfunnet, samtidig som vi bidrar positivt til miljøet og ivaretar våre medarbeidere på en god måte. Dette kaller vi bærekraftig verdiskaping.

Friske og kompetente medarbeidere som jobber i et trygt og sikkert arbeidsmiljø er en forutsetning for å oppnå effektiv drift og kunne levere produkter av topp kvalitet. Vi har et ansvar for at ingen av våre medarbeidere blir utsatt for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og at ingen blir skadet eller syke som følge av å arbeide hos oss. Vi jobber i tillegg for å sikre et trygt og sikkert arbeidsmiljø i vår leverandørkjede.

Vår virksomhet er omfangsrik, og vi påvirker mange ulike deler av våre omgivelser. For å skape bærekraftige verdier blir det viktig å lykkes langs hele verdikjeden, men samtidig retter vi oppmerksomheten spesielt mot utvalgte områder.

Vi ser på bærekraft og arbeidet opp mot åpenhetsloven som en integrert del av selskapets samlede virksomhet, og rapporterer vårt arbeid innen begge disse områdene som en del av årsrapporten.

## 3 Bærekraft

### 3.1 Generelt om bærekraft i Geno

Omverden, politiske føringer og EU krever handling og endring for at vi i fellesskap skal iverksette en handlingsplan for fremtiden, klima, miljø og de menneskene som bor her. Geno mener det er avgjørende å bidra aktivt inn i denne planen for fremtiden. Landbruket har forpliktet seg til en klimaplan om å kutte 4–6 millioner tonn CO<sub>2</sub>-ekvivalenter innen 2030. Geno skal jobbe aktivt for å bidra at landbruket totalt sett når disse målene.

### 3.2 Hvordan jobber vi med bærekraft

Geno har gjennom risiko- og vesentlighetsanalyser avdekket egne sol- og skyggesider tilknyttet vår virksomhet og vårt klimaavtrykk. For Geno står reduksjon av skyggesider sentralt i vårt bærekraftsarbeid. Samtidig skal vi fortsatt ha fokus på våre solsider og vår bærekraftige genetikk, som skaper klimakua. For at Geno skal lykkes med bærekraft er medarbeiderinvolvering sentralt. Med basis i ansattes analyser og nøkkeltall fra vårt klimaregnskap, har Geno valgt ut tre bærekraftsambisjoner som danner våre fokusområder.

### 3.3 Fokusområder og målsettinger

Geno har tre ambisjoner med tilhørende aktiviteter og mål som alle ansatte skal etterleve.

#### AMBISJON:

Geno sin virksomhet skal bidra i tråd med målene om klimanøytralt Norge innen 2050



Geno skal gjennom revisjoner stille krav til leverandørkjeden for å sikre ønskede samarbeidspartnere og optimalt innkjøp og forbruk av varer og tjenester.



Geno skal sørge for optimal distribusjon av alle våre produkter. Vi skal minimere bruk av fossilt drivstoff der vi kan.



Geno sin virksomhet skal være basert på klimavennlige løsninger, og selvforsynt og grønn energi. Det totale avfallet skal reduseres, og vi skal kildesortere alt avfall.

#### AMBISJON:

Å jobbe i Geno skal gi ansatte glede, trivsel, trygghet og stolthet



I Geno skal det være gøy å dra på jobb. Vi når våre mål sammen gjennom ansatte med rett kompetanse og faglige utfordringer, i et arbeidsmiljø preget av ønske om læring og forbedring.



Å være ansatt i Geno skal gi deg stolthet. Ved å jobbe aktivt med kulturfremmende tiltak, sosiale møteplasser og synlig, kulturbærende ledelse, skal vi jobbe for inkludering, mangfold og samarbeid.



Geno skal tilby fremtidsrettede og brukervennlige digitale systemer og plattformer, for å trygge beslutningstaking, styring og kontroll. Dette bidrar til optimal bruk av humankapital og økt verdiskapning.

## AMBISJON:

Geno skal levere verdens mest bærekraftige, friske og fruktbare storfeogenetikk



Geno skal bidra til å løse klimaproblemet gjennom intensivert forskning på og utvikling av klimakua. Med dette arbeidet skal Geno bidra til landbrukets kutt av CO<sub>2</sub>-ekvivalenter innen 2030, i henhold til landbruket klimaplan.



Geno skal fremskaffe data som bevis på at NRF er den beste rasen i klimavalget for kundene.



Geno skal med grunnlag i data kommunisere troverdige og målbare resultater som gir nødvendig bevis for at NRF nettopp er klimakua.

Ytterligere detaljer for tiltak og hvordan vi jobber med bærekraft i praksis, beskrives i egne dokumenter.

## 4 Vår etiske standard

Geno-konsernets virksomhet er avhengig av tillit fra ansatte, kunder, leverandører, myndigheter og samfunnet for øvrig. Tillit er ikke noe en kan beslutte å ville ha eller kreve, men noe en gjør seg fortjent til – hele tiden. Derfor må vi i vår virksomhet opptre med aktsomhet og redelighet. Din opptreden danner grunnlaget for bildet de du møter får av Geno-konsernet. Vi skal etterleve både lovgivningen i de land der vi opererer og våre etiske retningslinjer. Genos etiske retningslinjer er en sum av alle råd, retningslinjer og regler nevnt i dette dokumentet. Der våre retningslinjer er strengere enn lovgivningen, er det Genos retningslinjer som skal følges.

Våre retningslinjer skal sikre at Genos aktivitet gjennomføres innenfor rammen av offentlig lovverk og etiske regler i næringslivet, og gjelder for alle selskaper i Geno-konsernet. Med etikk forstår vi de normer og regler som må etterleves for at fellesskapsverdier skal kunne realiseres.

Samvirkeprinsippene legger til grunn at i tillegg til å fokusere på medlemmenes behov, arbeider samvirkeforetakene for en bærekraftig utvikling av samfunnet.

Retningslinjene gjenspeiler at vi anser en høy etisk standard som respekterer mennesker, samfunn og miljø som en forutsetning for å lykkes nå og i fremtiden. I tillegg til disse retningslinjene for ansatte, har vi egne etiske retningslinjer for leverandører og andre forretningsforbindelser. Vi forventer at våre leverandører og andre forretningsforbindelser arbeider målrettet og systematisk for etterlevelse av disse retningslinjene.

I tilfeller der vi er litt i tvil, kan det være greit å reflektere rundt spørsmålene under før vi bestemmer oss for hva vi gjør. Er du fortsatt i tvil, diskuter saken med din leder.

- Kan noens liv, helse eller sikkerhet komme i fare (inkl. dyr)?
- Kan miljøet bli skadelidende?
- Er det lovlig?
- Føles det riktig og ærlig?
- Går det på bekostning av tillit, integritet eller dyrevelferd?
- Kan jeg forsvare dette offentlig?

## 4.1 Etterlevelse og konsekvenser ved brudd

Styremedlemmer, medarbeidere og andre som representerer Geno, forventes å etterleve de etiske retningslinjene og de nasjonale og internasjonale lover og regler som er relevante for den enkeltes rolle. Hver og en har et personlig ansvar for å etterleve de etiske retningslinjene og gjeldende lovgivning.

Retningslinjene gjelder i arbeidstiden, på arrangementer i regi av Geno og i sammenhenger hvor den enkelte deltar eller opptre på vegne av Geno. På tjenestereise gjelder retningslinjene også utenfor arbeidstiden. De gjelder også i relasjonen mellom kollegaer utenfor arbeidstiden.

Alle ledere har ansvar for at deres medarbeidere er godt kjent med de etiske retningslinjene. Brudd på de etiske retningslinjene kan få betydning for den enkeltes ansettelsesforhold eller verv, og alvorlig brudd kan medføre oppsigelse eller avskjed. Spørsmål knyttet til de etiske retningslinjene kan stilles til nærmeste leder eller HR.

Dersom Genos samarbeidspartnere bryter våre retningslinjer for leverandører og andre forretningspartnere, kan det medføre konsekvenser for samarbeidet.

## 4.2 Varsling og forbud mot gjengjeldelse

I Geno skal vi ha en åpen kultur og et godt yringsklima der alle kan ta opp bekymringer og kritikk. Dette kan f.eks. knytte seg til brudd på lover, etiske normer eller interne retningslinjer. Varsling gjøres i henhold til [rutiner for varsling av kritikkverdige forhold](#) som beskrevet i personalhåndboken. Formålet med rutinen er å sikre at eventuelle kritikkverdige forhold i bedriften kommer frem i lyset, slik at det kan iverksettes korrigerende tiltak.

Arbeidstakere på alle nivåer skal kunne føle seg trygge på å varsle internt om slike forhold, uten at det får negative konsekvenser. Gjengjeldelse mot medarbeidere som varsler er forbudt, og medarbeidere som i god tro varsler om mulige brudd på de etiske retningslinjene eller andre forhold skal være trygge på at det ikke iverksettes noen ugunstig handling, praksis eller unnlattelse som er en følge av eller en reaksjon på at medarbeideren har varslet.

# 5 Adferd på arbeidsplassen vår

## 5.1 Overordnet

Alle har et felles ansvar for å bidra til at vi har et godt arbeidsmiljø, preget av åpenhet, inkludering, respekt og involvering. Geno skal være en trygg og sikker arbeidsplass, både psykososialt og fysisk. Alle medarbeidere skal utføre sine oppgaver og opptre i samsvar med arbeidsgivers krav og forventninger – og på en måte som ikke skader Geno-konsernets interesser eller omdømme. Dette er vårt felles ansvar!

## 5.2 Inkludering, likestilling og ikke-trakassering

Geno aksepterer ingen form for upassende oppførsel, mobbing, trakassering eller diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder, funksjonsnedsettelse, etnisitet, religion/livssyn, fagforeningsmedlemskap, eller kombinasjoner av disse.

Dette gjelder både overfor kolleger og andre du forholder deg til som Geno-ansatt, og omfatter blant annet uønsket seksuell kontakt eller oppmerksomhet, støtende kommentarer knyttet til for eksempel etnisitet eller seksuell orientering, eller at noen behandles dårligere pga. sitt kjønn. Vi skal heller aldri kjøpe tjenester, delta på arrangementer eller besøke steder som kan oppleves som støtende eller krenkende.

Alle ledere har et særlig ansvar for å følge opp at alle har et godt arbeidsmiljø og iverksette tiltak for å sikre det. Ledere skal også bidra til at alle medarbeidere får en rettferdig og lik behandling og like muligheter når det gjelder ansettelse, lønn, utvikling og forfremmelser.

### 5.3 Helse, miljø og sikkerhet

Alle medarbeidere er ansvarlige for egen og andres sikkerhet, og skal bidra til å forebygge arbeidsulykker og skader. Det er derfor viktig at alle etterlever lover, regler og instruksjoner, samt kjenner til hvilke risikofaktorer og HMS-utfordringer som er knyttet til eget arbeid.

Ledere skal sikre at interne og eksterne krav til HMS blir overholdt, samt kontrollere og redusere risiko innenfor eget ansvarsområde. Alle ledere skal arbeide for å videreutvikle en bærekraftig HMS-kultur gjennom synlig og aktiv ledelse, engasjement for HMS og involvering av medarbeiderne. De skal også påse at medarbeidere gjennomfører nødvendig opplæring, og at avvik og forbedringsforslag rapporteres og følges opp.

### 5.4 Rusmidler, reiser, representasjon mv.

Vi skal ha en rus- og alkoholfri arbeidsplass. Det er ikke tillatt å bruke eller være påvirket av rusmidler eller alkohol i arbeidstiden (inkl. hjemmekontor). Med rusmidler menes alkohol, narkotika og legemidler med berusende eller bedøvende virkning.

#### Interne arrangementer

Det skal ikke serveres eller benyttes alkohol ved arrangementer i normalarbeidstid. Alkohol kan likevel serveres i moderate mengder i forbindelse med bedriftsarrangementer utenfor normal arbeidstid.

#### Eksterne arrangementer, konferanser, reiser og representasjon

Representasjon for Geno-konsernet skal være preget av nøkternhet. Ingen må arrangere eller delta i bevertning eller annen representasjon som kan oppfattes som uforholdsmessig.

Ansatte som representerer Geno-konsernet skal opptre tillitvekkende og verdig. I arbeidstiden ved representasjon, reisevirksomhet, deltakelse på kurs, konferanser o.l. kan begrensede mengder alkohol nytes når anledningen tilsier det. Det forventes at alle som representerer Geno viser måtehold og har en atferd som støtter opp under arrangementets formål.

I representasjonssammenheng skal Geno-ansatte hensynta den kleskode som forventes i den enkelte situasjon.

Ansatte kan ikke delta på reiser eller arrangementer betalt av leverandører, samarbeidende organisasjoner eller konkurrenter uten at dette er klarert med leder.

I land hvor service er inkludert i for eksempel restaurant- og drosjeregninger, kan det gis tips etter lokal standard.

### 5.5 Taushetsplikt og beskyttelse av konfidensiell informasjon

Alle medarbeidere er forpliktet til å beskytte konfidensiell informasjon (herunder personopplysninger) og forretningshemmeligheter, enten opplysningene tilhører Geno eller Genos samarbeidspartnere. Forretningshemmeligheter kan f.eks. være produktinformasjon/-beskrivelser, metoder, pris- og kostnadsinformasjon, kunde- og leverandørlistene, strategier og andre kommersielle eller tekniske opplysninger.



Plikten til å holde slik informasjon hemmelig innebærer blant annet at slike opplysninger skal oppbevares sikkert og ikke deles med tredjeparter uten at mottaker har forpliktet seg til å beskytte informasjonen tilsvarende. Plikten gjelder også etter at arbeidsforholdet er opphørt.

Dersom en medarbeider får kunnskap eller mistanke om at konfidensiell informasjon eller forretningshemmeligheter har kommet på avveie eller på annen måte er gjort tilgjengelig for uautoriserte, skal nærmeste leder varsles umiddelbart.

## 5.6 Uavhengighet, habilitet og interessekonflikter

Alle beslutninger den enkelte medarbeider tar, skal være tatt på bakgrunn av hva som er best for arbeidsgiver. Den enkelte er selv ansvarlig for at det ikke kan stilles spørsmål ved den personlige uavhengigheten (habiliteten) til de beslutninger/handlinger som gjøres på vegne av arbeidsgiver, og sikre at det ikke foreligger interessekonflikter.

Søsken, foreldre og barn, ektefeller, samboer eller kjærester skal som hovedregel ikke arbeide i samme faglige hjem/avdeling, i samme team, under samme leder eller sitte i samme ledergruppe. Personer med slike relasjoner skal heller ikke inneha stillinger der hen har mulighet for å godkjenne, bedømme, hindre, revidere eller på annen måte påvirke den andres arbeid.

I ansettelsesprosesser er rekrutterende leder i Geno som hovedregel fri til å innkalle de man ønsker til intervju, og også å ansette den man vurderer som beste kandidat, men ovennevnte regler skal legges til grunn. Være likevel oppmerksom på at valget kan begrenses av diskrimineringsloven.

Dersom det oppstår kjærlighetsforhold mellom to ansatte som er i et direkte over- eller underordningsforhold i faglige hjem/avdeling, i samme team eller i en ledergruppe, skal de så snart som mulig orientere nærmeste leder eller HR for å få hjelp til å iverksette nødvendige endringer.

## 5.7 Gaver, fordeler og godtgjørelse til/fra forretningsforbindelser mv.

Det skal utvises varsomhet med å gi og ta imot gaver eller andre ytelser som kan påvirke forretningsmessige beslutninger. Alminnelige høflighetsgester/-gaver er tillatt. Vær aktsom for lokale skikker, noe som innebærer at det kan være riktig å ta imot mindre gaver for ikke å oppfattes som uhøflig. I slike tilfeller skal nærmeste overordnede konfereres og det vurderes i hvert enkelt tilfelle om gaven kan beholdes eller returneres. Dersom gaven har en verdi på mer enn kr 500 skal man alltid avklare med nærmeste leder på forhånd om gaven kan mottas/gis.

I Geno-konsernet gir vi ikke og tar ikke imot bestiktelser. Bestikkelse foreligger når noen i sin stilling, verv eller oppdrag søkes påvirket ved at det ytes en utilbørlig fordel. Vi skal ikke la oss påvirke til å utføre visse oppdrag eller fatte spesielle beslutninger mot å få en fordel. Ansatte skal ikke oppta lån eller motta andre goder hos Geno-konsernets forbindelser som en har kontakt med gjennom sitt arbeid, med unntak av vanlige private kundeforhold til banker.

Forbudet mot bestiktelser og påvirkningshandel rammer både den som gir, den som tilbyr og den som krever, mottar eller aksepterer en utilbørlig fordel. For at forholdet skal være ulovlig, er det tilstrekkelig at det fremsettes et krav eller tilbud om en utilbørlig fordel. Det er ikke noe krav om at den utilbørlige fordel skal gå til den som søkes påvirket.

Forbudet mot bestiktelser og påvirkningshandel gjelder både offentlig og privat virksomhet, og brudd rammes av straffeloven.

## 5.8 Åpenhet og ytringsfrihet

Alle medarbeidere har en grunnleggende rett til å ytre seg. Dette er viktig for å sikre åpenhet. Ytringsfriheten gjelder ytringer på egne vegne, og medarbeideren må gjøre det klart at det gis uttrykk for personlige synspunkter hvis det kan framstå som tvilsomt. Arbeidsgiver har full frihet til å avgjøre hvem som skal uttale seg på bedriftens vegne.

Ytringsfriheten gjelder ikke ubegrenset, og er blant annet innskrenket av taushets- og lojalitetsplikten. Den enkelte har et selvstendig ansvar for og må passe på at en ikke ytrer seg slik at det kan skade Geno-konsernets interesser og omdømme, eller er i strid med taushetsplikten.

## 5.9 Dyrevelferd

I all vår håndtering av dyr skal Geno-ansatte være aktsomme slik at lovens krav til dyrevelferd overholdes. Dersom det i Geno sine anlegg, eller på transportmidler oppdages at disse hensyn ikke ivaretas, skal dette rapporteres til nærmeste overordnede.

## 5.10 Eiendom og eiendeler

Den enkelte skal beskytte Geno-konsernets materielle og immaterielle eiendom mot tap, skade og misbruk. Eiendommer og driftsmidler skal kun benyttes i forbindelse med Geno-konsernets virksomhet. Eventuell privat bruk av eiendommer og driftsmidler skal klareres med nærmeste overordnet og den enkelte ansatte er ansvarlig for å dekke variable kostnader og eventuelle skader som mot formodning måtte oppstå. Driftsmidler som krever spesiell opplæring skal ikke benyttes av ansatte som ikke har nødvendige opplæring eller godkjenninger.

# 6 Grunnleggende menneske- og arbeidstakerrettigheter

## 6.1 Overordnet

Geno respekterer og vil fremme internasjonalt anerkjente menneske- og arbeiderrettigheter i all vår virksomhet, herunder i leverandørkjeden og hos forretningspartnere. Dette inkluderer bl.a. de internasjonalt anerkjente menneskerettighetene som følger av FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter fra 1966, FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter fra 1966, ILOs kjernekonvensjoner om grunnleggende rettigheter og prinsipper i arbeidslivet, FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper.

Vi arbeider kontinuerlig og systematisk for å støtte og håndheve prinsipper knyttet til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

## 6.2 Ansettelse, arbeidstid og lønn

Ansettelsesforhold skal så langt det er mulig være basert på anerkjente arbeidsrelasjoner som ivaretar medarbeiderens rettigheter og sosiale beskyttelse i tråd med nasjonal lovgivning og praksis. Forpliktelser overfor arbeidere skal ikke omgås gjennom å bruk av ulovlige korttidsengasjementer, underkontraktører eller andre arbeidsrelasjoner. Alle medarbeidere, både faste og midlertidige ansatte, skal ha en skriftlig arbeidsavtale.

Lønn til medarbeiderne for en normal arbeidsuke skal minst være i tråd med nasjonale minstelønnsbestemmelser eller bransjestandard, hvor den høyeste gjelder. Lønn ved fulltidsansettelse skal alltid være tilstrekkelig til å dekke grunnleggende behov.

Lønnsforhold og utbetaling av lønn skal være skriftlig avtalefestet før arbeidet påbegynnes. Avtalen skal være forståelig for arbeideren. Trekk i lønn som disiplinærreaksjon tillates ikke.

Arbeidstiden skal være i tråd med nasjonale lover eller bransjestandard, og ikke overstige rammer for arbeidstid eller fritid i gjeldende internasjonale konvensjoner. Dette omfatter også rett til sammenhengende friperioder i samsvar med gjeldene lovverk/standard.

Bruk av overtid skal være i samsvar med gjeldende nasjonal lovgivning og eventuelle tariffavtaler, og skal være begrenset. Arbeidere skal alltid ha overtidstillegg ved overtidsarbeid, minimum i tråd med gjeldende lover.

I Norge har Geno SA inngått og er bundet av flere tariffavtaler som regulerer bl.a. ovennevnte forhold, og disse går enda lenger enn de minimumskrav vi stiller til våre forretningsforbindelser.

### 6.3 Tvangsarbeid/slavearbeid

Det skal ikke forekomme noen form for tvangsarbeid, slavearbeid eller ufrivillig arbeid.

Arbeidere skal ikke måtte betale depositum eller levere fra seg identitetspapirer til arbeidsgiver, og skal fritt kunne avslutte arbeidsforholdet med rimelig oppsigelsestid.

### 6.4 Brutal behandling

Fysisk mishandling eller avstraffelse, eller trusler om dette, er forbudt. Det samme gjelder seksuelt eller annet misbruk, og andre former for ydmykelser.

### 6.5 Barnearbeid

Minstealder for arbeidere skal ikke være lavere enn 15 år og i tråd med nasjonal minstealder for ansettelse, eller minstealder for obligatorisk skolegang, hvor høyeste alder er gjeldende. Dersom lokal minstealder er satt til 14 år i tråd med unntaket i ILO-konvensjon 138, kan dette aksepteres. Nyrekruttering av barnearbeidere i strid med nevnte minstealder skal ikke finne sted.

Barn under 18 år skal ikke utføre arbeid som er til skade for deres helse eller sikkerhet, inkludert nattarbeid.

Dersom vi blir kjent med at det foregår barnearbeid i strid med ILO-konvensjonene [138](#) og [182](#) i vår verdikjede, skal det aktivt arbeides for at slikt arbeid umiddelbart opphører og at barnet blir ivaretatt. Så langt det er praktisk mulig skal Geno jobbe aktivt for å påvirke vår stedlige forretnings-/samarbeidspartner til å legges til rette for støtteordninger med mulighet for utdanning inntil barnet ikke lenger er i skolepliktig alder.

### 6.6 Fagorganisering og kollektive forhandlinger

Geno støtter opp om retten til fri fagorganisering og andre former for demokratisk valgt arbeiderrepresentasjon. Vi skal involvere arbeiderrepresentanter og andre relevante interessenter i vårt arbeid med bærekraftig forretningspraksis.

Arbeidstakere 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.

Fagforeningsrepresentanter skal ikke diskrimineres eller hindres i å utføre sitt fagforeningsarbeid.

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.

## 6.7 Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

HMS skal være en integrert del av hverdagen, og Geno skal ha en kultur der HMS ligger i «ryggraden» hos alle. Arbeidsmiljøet skal kjennetegnes ved trivsel, inkludering, tillit og engasjement. Helse- og sikkerhetsarbeidet skal bidra til friske medarbeidere og stabil arbeidskraft i et fullt forsvarlig fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. Alle skal ha tilgang til fasiliteter og utstyr i samsvar med gjeldende lovgiving.

Ingen skal bli skadet eller syke som følge av arbeid i våre virksomheter, og arbeidet skal tilrettelegges slik at den enkelte ikke utsettes for uheldige fysiske og psykiske belastninger. I prinsippet kan alle ulykker forebygges. Derfor er vårt mål null personskader på både medarbeidere, innleide og tredjepart. Nødvendige tiltak skal iverksettes for å forhindre ulykker og helseskader på arbeidsplassen.

Medarbeidere skal før de begynner å arbeide, og løpende i arbeidsforholdet, ha gjennomgått nødvendig opplæring.

## 6.8 Diskriminering

Vi skal jobbe aktivt og systematisk for å fremme mangfold, likeverd og hindre diskriminering basert på etnisk tilhørighet, kaste, religion, alder, funksjonsnedsettelse, kjønn, sivil status, seksuell legning, fagforeningsarbeid eller politisk tilhørighet i vår virksomhet.

Det skal ikke forekomme diskriminering grunnet de nevnte forholdene i noen deler av arbeidsforholdet, herunder ved utlysning av stilling, ansettelse, omplassering, forfremmelse, ved fastsettelsen av lønns- og arbeidsvilkår, opplæring/kompetanseutvikling, eller ved opphør av arbeidsforholdet.

## 6.9 Marginaliserte befolkningsgrupper

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.

# 7 Ansvarlig forretningspraksis

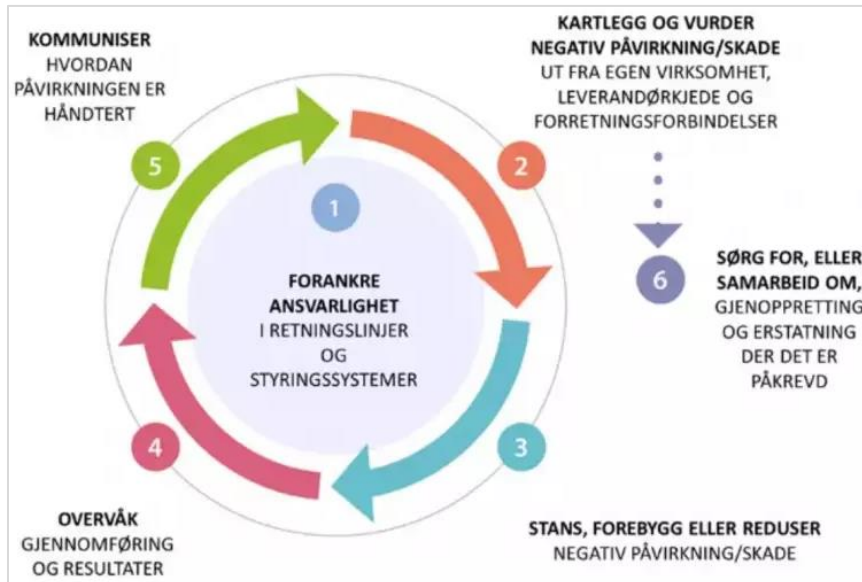
## 7.1 Overordnet

Som en mellomstor aktør som også driver betydelig internasjonal handel og virksomhet, erkjenner vi at vår forretningspraksis kan ha potensiell negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø. Samtidig ser vi vårt potensial til å bidra til positiv utvikling i verdikjeden. Med bakgrunn i dette jobber vi målrettet og aktivt med prinsippene og områdene nevnt i de etterfølgende punkter.

## 7.2 Aktsomhetsvurderinger

Geno-konsernet jobber aktivt med aktsomhetsvurderinger av egne virksomheter, leverandørkjeder og andre forretningsforbindelser i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper (omfatter *ikke* nedstrøms verdikjede som f.eks. kunder). Dette er en viktig del av vårt arbeid med en bærekraftig og ansvarlig forretningspraksis, og innebærer blant annet risikokartlegginger av negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold og miljø. Basert på funn i risikokartleggingen arbeider vi kontinuerlig med å stanse, forebygge og redusere negativ påvirkning. Der våre aktiviteter forårsaker eller medvirker til negativ påvirkning på mennesker, samfunn eller miljø, søke vi å gjenopprette skaden.

Gjennom retningslinjer for leverandører stiller vi krav til at også våre leverandører og andre forretningsforbindelser skal arbeide målrettet og systematisk med aktsomhetsvurderinger i henhold til retningslinjene. På oppfordring skal leverandører og deres underleverandører dokumentere hvordan de selv, og eventuelt underleverandører, arbeider for å etterleve retningslinjene. Brudd på retningslinjer for leverandører og andre forretningspartnere kan bl.a. medføre oppsigelse av avtalen.



Figur: Gjennomføring av aktsomhetsvurderinger (kilde: etiskhandel.no)

### 7.3 Innkjøpspraksis, leverandørutvikling og partnerskap

Vi anser ansvarlig innkjøpspraksis som et av våre viktigste virkemidler i arbeidet for bærekraftig og ansvarlig forretningspraksis. Vi tilpasser egen innkjøpspraksis for å styrke leverandørers mulighet til å levere på kravene som stilles for å sikre gode forhold for mennesker, samfunn og miljø.

I dialog med leverandører vil vi ved behov vurdere å bidra med relevant kompetanseheving eller ressurser som setter våre leverandører i stand til å etterleve Geno-konsernets krav til leverandørkjeden. På denne måten legger vi grunnlaget for godt samarbeid med leverandører som viser særlig vilje og evne til å jobbe med positiv utvikling for mennesker, samfunn og miljø i leverandørkjeden.

Genos krav til leverandørene er beskrevet i «[Etiske retningslinjer for leverandører og samarbeidspartnere](#)».

### 7.4 Handelsboikott og sanksjoner

Vi skal overholde gjeldende sanksjonslover og forskrifter. Geno, våre leverandører og andre forretningsforbindelser, skal unngå sanksjonerte handelspartnere og handelspartnere som har aktiviteter i land som er pålagt handelsboikott av FN og/eller norske myndigheter.

### 7.5 Miljø

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. Nasjonal og internasjonal miljølovgivning og reguleringer skal overholdes og relevante utslippstillatelser skal innhentes.

For mer informasjon om hvordan Geno-konsernet jobber med bærekraft og for å ivareta miljøet, se kapittel 3 i disse retningslinjene.

## 7.6 Dyrevelferd

Dyrevelferd skal respekteres, og nasjonal og internasjonal dyrevelferdslovgivning og reguleringer skal alltid overholdes.

For oss handler god dyrevelferd om at dyrene alltid skal ha tilgang på nok mat, drikke og riktig ernæring. Dyrenes helse skal alltid være den øverste prioriteringen og de skal få rask og riktig behandling ved smerter, skader eller sykdom.

## 7.7 Personvern

Med personopplysninger menes alle opplysninger om identifiserte eller identifiserbare personer. Vi behandler personopplysninger om våre medarbeidere, kunder, samarbeidspartnere og andre, og skal sørge for at all behandling av personopplysninger skjer i henhold til den til enhver tid gjeldende personvernlovgivning og interne retningslinjer.

Dette innebærer blant annet at personopplysninger kun skal behandles (dvs. brukes, lagres, overføres etc.) når vi har rettslig grunnlag for behandlingen, og at vi skal sørge for at sikkerheten knyttet til personopplysninger er godt ivaretatt ved å ha iverksatt egnede tekniske og organisatoriske tiltak. Dette er nærmere beskrevet i «[Retningslinjer for behandling av personopplysninger i Geno](#)».

## 7.8 Anti-hvitvasking og korrupsjon

Hvitvasking er handlinger som på ulike måter bidrar til sikre utbyttet fra straffbare handlinger ved å skjule hvor det blir av eller hvem som har rådigheten over det, eller som tilslører inntekter eller eiendelers ulovlige opphav.

Et korrupsjonsforhold kan blant annet kjennetegnes av misbruk av den makt som posisjonen i Geno-konsernet gir, at den som begår misbruket tilbys uberettigede fordeler (bestikkelser) og/eller at avtalen mellom de involverte er hemmelig.

Vi skal vi sørge for å ta rimelige steg for å forhindre og oppdage ulovlige betalinger, og forhindre at selskaper i Geno-konsernet benyttes av andre til hvitvasking. Vi skal sørge for å innhente, oppbevare og registrere nødvendige opplysninger om selskaper i Geno-konsernet i tråd med lov om register over reelle rettighetshavere. Geno-konsernet tar avstand fra alle former for korrupsjon, og vil arbeide aktivt for at dette ikke skal forekomme i vår forretningsvirksomhet.

## 7.9 Konkurranselovgivning

Geno-konsernet vil konkurrere rettferdig, etisk og forsvarlig innenfor rammene av gjeldende konkurranselovgivning. Vi vil ikke hindre andre fra å konkurrere med oss.

Geno-konsernet skal tilby produkter og beslutte priser basert på egne forretningsstrategier. Vi skal ikke inngå avtaler med andre aktører som er egnet til å begrense konkurransen i markedet, slik som f.eks. avtaler om prissamarbeid eller markedsdeling. Konkurranseskadelig adferd, som misbruk av markedsrett, skal unngås.

Konkurransesensitiv informasjon skal ikke deles med konkurrenter ut over det som er nødvendig for et lovlig samarbeid. Med konkurransesensitiv informasjon menes all hemmelig kommersiell informasjon som er egnet til å redusere usikkerheten knyttet til fremtidig markedsadferd, slik som priser og prisendringer, kostnader, forretningsstrategier, deltakelser i anbud o.l. Medarbeidere som mottar eller får tilgang til konkurransesensitiv informasjon fra konkurrenter, skal umiddelbart søke råd hos juridisk avdeling i Geno.

Ved mistanke om brudd på konkurranselovgivningen skal administrerende direktør i Geno kontaktes umiddelbart.

## 8 Spørsmål

Hver enkelt av oss kan havne i situasjoner der vi er usikre på hvordan vi bør forholde oss. I [kapittel 4](#) er det beskrevet noen spørsmål det kan være greit å stille seg og reflektere rundt hvis vi er usikre. Er du fortsatt i tvil etter å ha sjekket hva som er beskrevet i Genos retningslinjer, kontakter du din leder eller HR for å diskutere saken.



**geno**

[www.geno.no](http://www.geno.no)

Geno SA, 2023