



21.03.24, Lade Gaard
Chief ESG Officer, Reitan Eiendom

ANSVARLIG ARBEIDSGIVER- OG MENNESKERETTIGHETSPOLICY I REITAN EIENDOM

1. Bakgrunn og formål

Reitan Eiendom (eller Selskapet) har en grunnleggende respekt for menneskeverdet, og ønsker å fremme en kultur preget av respekt og omtanke. REITANs åtte verdigrunnlag ligger til grunn for Selskapets virksomhet. Reitan Eiendom ønsker å være et godt sted å jobbe og vil tilstrebe å utvikle talent, samarbeid og mangfold. Selskapet skal drive sin forretningsvirksomhet på en måte som er forenlig med FNs veiledende prinsipper for næringsliv samt menneskerettighetene. Reitan Eiendom respekterer alle internasjonalt anerkjente menneskerettigheter, inklusive de som er nedfelt i verdenserklæringen om menneskerettigheter, FN-konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter, FN-konvensjonen om sivile og politiske rettigheter og ILOs kjernekonvensjoner om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet.

Reitan Eiendom tar alltid hensyn til rettighetene og interessene til ansatte, kunder, lokalsamfunn og andre interessenter som berøres av Selskapets virksomhet. For Reitan Eiendom betyr dette å også ha et tydelig fokus på Selskapets leverandører gjennom verdikjedene. Dette er viktig for å kunne bidra til å oppnå REITANs visjon om å bli kjent som det mest verdidrevne selskapet.

Dette dokumentet beskriver Reitan Eiendom sine veiledende prinsipper for hvordan Selskapet behandler ansatte, innleid personell, leverandører, partnere og lokalsamfunn som er påvirket av Selskapets virksomhet. Reitan Eiendom skal unngå å innvirke negativt på andres menneskerettigheter og skal etterstrebe en korrekt håndtering av tilfeller hvor Selskapets virksomhet har negativ innvirkning på menneskerettighetene. Denne policyen gjelder for alle Reitan Eiendoms datterselskaper og selskapsfunksjoner.

2. Religions- og ytringsfrihet

REITANs verdigrunnlag nr. 6 er "Vi snakker med hverandre - ikke om hverandre".

I Reitan Eiendom verdsettes åpen, faktabasert, ærlig og respektfull kommunikasjon i egen organisasjon samt i dialog med eksterne interessenter. Reitan Eiendom vil etterstrebe å oppnå et arbeidsmiljø der ansatte føler de kan uttrykke sin mening uten frykt for represalier. Alle Reitan Eiendoms selskaper skal gjøre det enkelt for sine ansatte og eksterne interessenter å ta opp

bekymringer og sørge for at interessenters klager og innspill håndteres på en respektfull, rettferdig og profesjonell måte.

Reitan Eiendom respekterer religionsfriheten, og vil etterstrebe et arbeidsmiljø der alle ansatte føler seg inkludert, uavhengig av religiøs tro eller kulturell bakgrunn.

3. Retten til liv og sikkerhet

Reitan Eiendom vil gjøre sitt ytterste for å verne om helse og sikkerhet for ansatte, kunder og andre som er knyttet til Selskapets virksomhet. Alle Reitan Eiendoms selskaper skal forplikte seg til visjonen om null skade på mennesker, og skal arbeide målrettet for å skape trygge, sunne og attraktive arbeidsplasser i tråd med kravene beskrevet i Reitan Eiendoms HMS-policy.

Reitan Eiendom vil forhindre atferd eller arbeidsforhold som kan påvirke den psykiske og fysiske helsen til Selskapets ansatte og deres familier negativt. Ledere skal være oppmerksomme på deres ansvar for arbeidstakeres helse og sikkerhet og bruke sin myndighet til å fremme et positivt og sunt arbeidsmiljø. Reitan Eiendom tolererer ingen form for tvang, straff eller trakasserende oppførsel mot ansatte.

Alle Reitan Eiendoms selskaper skal forplikte seg til å sikre trygge produkter til kundene og brukerne, i tråd med kravene beskrevet i Reitan Eiendoms HMS-policy.

4. Retten til frihet og personvern

Arbeid i et Reitan Eiendom-selskap skal alltid være basert på en frivillig avtale. Reitan Eiendoms selskaper skal ikke ha interne rutiner eller utføre aktiviteter som forhindrer ansatte i å forlate selskapet etter eget ønske. Reitan Eiendom viser respekt for personvernet til ansatte, kunder og andre personer, og Reitan Eiendoms selskaper skal ha en restriktiv praksis knyttet til overvåkning eller inngripen i ansattes privatliv. Personopplysninger om ansatte eller kunder skal alltid samles inn og håndteres i samsvar med lovkravene, og data skal lagres på en måte som forhindrer uautorisert tilgang.

5. Kompetanseutvikling

REITANs verdigrunnlag nr. 4 er "Vi skal motivere til vinnerkultur". Reitan Eiendom ser ansattes utvikling som viktig for å oppnå Selskapets forretningsmål og for å kunne fremstå som et attraktivt arbeidssted. Reitan Eiendom vil at medarbeidere skal vokse og blomstre slik at de kan utnytte sitt fulle potensial. Videre ønsker Reitan Eiendom at Selskapets ansatte skal føle at deres innsats er verdsatt og brukt på en meningsfylt måte.

Alle Reitan Eiendoms selskaper skal etablere formaliserte rutiner for medarbeiderevaluering og gi ansatte muligheten til å utvikle sin faglige og personlige kompetanse over tid, i tråd med selskapets kompetansebehov. Selskapets ansatte skal få regelmessig tilbakemelding på kvaliteten og utførelsen av sitt arbeid og ha mulighet til å diskutere relevante personlige utviklingsaktiviteter.

6. Medvirkning og medarbeiderinvolvering

God intern kommunikasjon og samarbeid mellom ledelse og ansatte anses som avgjørende for Selskapets evne til å lykkes og for de ansattes trivsel. Reitan Eiendoms selskaper skal la ansatte bli hørt i beslutningsprosesser som har relevans for dem selv og arbeidsplassen, for eksempel relatert til arbeidsmiljø, helse og sikkerhet. Reitan Eiendoms ansatte skal også ha mulighet til å bli informert om Selskapets strategi og utvikling, for eksempel gjennom bruk av intranett og allmøter.

Reitan Eiendom respekterer retten til organisering (og kollektive forhandlinger) og ønsker å fremme en respektfull og konstruktiv dialog mellom ledelse og fagforeninger. Retten til å organisere seg er en

grunnleggende menneskerettighet, som også slås fast i artikkel 8 i FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter. For Reitan Eiendom er retten Selskapets ansatte har til å organisere seg og fritt slutte seg til en fagforening etter eget valg, grunnleggende.

7. Mangfold og ikke-diskriminering

Reitan Eiendom mener mangfold er viktig for å ta gode beslutninger, fremme kreativitet og generelt bidra til forbedringer i virksomheten. Reitan Eiendoms selskaper skal arbeide systematisk for å fremme mangfold på arbeidsplassen og forhindre diskriminering basert på kjønn, religion, rase, nasjonal eller etnisk opprinnelse, kulturell bakgrunn, kaste, sosial gruppe, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, HIV-status, sivilstatus, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, alder eller politisk mening.

Selskapene skal fremme en kultur der personlige forskjeller blir respektert og verdsatt, og fremme like muligheter, særlig i forbindelse med rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, goder, forfremmelse, tilrettelegging og utviklingsmuligheter. Derfor legges det stor vekt på å ha et godt samarbeid med fagforeninger hvor ansatte eventuelt er medlemmer.

8. Rettferdige arbeidsvilkår

Reitan Eiendom ønsker å gi rettferdige og gode arbeidsforhold for Selskapets ansatte. Reitan Eiendoms selskaper skal sørge for at alle ansatte, inkludert deltidsansatte og midlertidige ansatte, har en skriftlig arbeidsavtale. Arbeidstiden skal være i samsvar med nasjonal lovgivning og relevante bransjestandarder, avhengig av hva som gir best beskyttelse, og med fremforhandlede avtaler mellom de ansatte og Selskapet. Arbeidet skal organiseres på en måte som gjør det mulig for arbeidstakere å håndtere sine tildelte ansvarsoppgaver innenfor normal arbeidstid, og det skal gjennomføres rimelige tiltak for å forhindre en usunn arbeidsbelastning. Bruk av overtid skal være i samsvar med nasjonal lovgivning.

Alle Reitan Eiendoms selskaper skal ha arbeidsvilkår som gjør det mulig for ansatte å kombinere arbeid og familieliv, inkludert hensyn til foreldreansvar. Ansatte skal gis minst en fridag for hver syv-dagers periode. Alle heltidsansatte skal som et minimum motta lønn og tilleggsgoder som er tilstrekkelige til å dekke deres grunnleggende behov for mat, klær og husvære.

9. Respekt for barns rettigheter

Reitan Eiendom erkjenner barns sårbarhet og vil gjøre sitt ytterste for å beskytte barn mot fysisk, mental eller moralsk skade. Reitan Eiendom vil respektere barns rettigheter i Selskapets aktiviteter og forretningsforhold i tråd med UNICEFs Children's Rights and Business Principles.

Ingen av Reitan Eiendoms selskaper skal ansette personer med alder lavere enn normal alder for fullføring av obligatorisk skolegang, eller yngre enn 15 år, avhengig av hvilken alder som er høyest. Unge arbeidstakere, definert som ansatte over skolepliktig alder, men under 18 år, skal ikke utføre farlig arbeid eller arbeide i en grad som påvirker evnen til å delta i utdanningsaktiviteter negativt.

Alle Reitan Eiendoms selskaper må oppfylle strenge krav til helse og sikkerhet i tråd med Selskapets HMS-policy. Ved utvikling av prosjekter eller produkter rettet mot barn (skoler, parker, lekeplasser, idrettsanlegg mv.), vil Reitan Eiendom være ekstra forsiktige for å sikre at Selskapet ikke utsetter barn for skade eller uønsket påvirkning på noen måte. Markedskommunikasjon må etterleve alle relevante lover og forskrifter i det lokale landet. Når kriteriene definert i lokale eller regionalt avtalte retningslinjer er strengere, bør disse brukes.

10. Beskyttelse av marginaliserte befolkninger

Alle Reitan Eiendoms selskaper skal sørge for at deres virksomhet ikke forstyrrer selvbestemmelsesretten til urfolk, for eksempel knyttet til landområder eller andre naturressurser som de er avhengige av. Dersom Reitan Eiendom eller et datterselskap har forretningsplaner som kan påvirke en marginalisert befolkning, skal Selskapet etablere en dialog med representanter for befolkningsgruppen for å finne en løsning som er tilfredsstillende for begge parter.

11. Gjennomføring og oppfølging

Alle Reitan Eiendoms selskaper skal ta nødvendige skritt for å etterleve prinsippene beskrevet ovenfor.

Spesielt forventer Reitan Eiendom at selskapene

- Kommuniserer Reitan Eiendoms Ansvarlig arbeidsgiver- og menneskerettighetspolicy til alle ledere og fagforeningsrepresentanter.
- Med jevne mellomrom vurderer risikoen for å være involvert i krenkelser av menneskerettighetene og tar rimelige skritt for å redusere identifisert risiko.
- Integrerer prinsippene i relevante interne prosedyrer.
- Har en skriftlig prosedyre for hvordan potensielle klager og bekymringer fra ansatte og eksterne interessenter skal håndteres eller opplyser alle ansatte om Reitan Eiendoms sentrale varslingsystem.

Reitan Eiendom vil følge opp etterlevelsen av kravene gjennom sin bærekraftsrapportering. Reitan Eiendom vil vurdere fremdriften i Reitan Eiendom-selskapenes menneskerettighetsaktiviteter.

12. Selskapets leverandører og samarbeidspartnere

Reitan Eiendom forventer at Selskapets leverandører og samarbeidspartnere respekterer menneske- og arbeidstakerrettigheter og etablerer retningslinjer/policyer for menneskerettigheter som ivaretar bedriftens ansvar slik det er beskrevet i FNs retningslinjer for næringsliv og menneskerettigheter, UN Guiding Principles for Business and Human Rights. Hvis Reitan Eiendom oppdager at leverandører eller samarbeidspartnere er involvert i brudd på menneskerettighetene, vil Reitan Eiendom formidle sine bekymringer og oppfordre leverandøren eller forretningspartneren til å starte en prosess for å få krenkelsen/bruddet til å opphøre, samt gjenopprette skade de har forårsaket eller bidratt til. Hvis korrigerende tiltak ikke gjennomføres og krenkelsene vedvarer, vil Reitan Eiendom revurdere det aktuelle forretnings samarbeidet.

Gjennom åpenhetsloven er Reitan Eiendom forpliktet til å utføre regelmessige aktsomhetsvurderinger av sine verdikjeder, leverandører og forretningspartnere. Med aktsomhetsvurdering menes her lovens definisjon av begrepet (åpenhetsloven § 4). Loven har som formål å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester. Reitan Eiendom vil jobbe kontinuerlig med aktsomhetsvurderinger, en internasjonalt anerkjent metode for å kartlegge, forebygge, begrense og gjøre rede for hvordan virksomheter håndterer eventuell negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø i egen virksomhet og i leverandørkjeden.

Reitan Eiendom tar sitt ansvar som byggherre alvorlig. I dette ligger også at Selskapet overholder sine forpliktelser som byggherre ved innkjøp av entreprisetjenester omfattet av allmenngjorte lønns- og arbeidsforhold. I praksis innebærer dette særlig at Reitan Eiendom oppfyller sine forpliktelser knyttet til informasjons- og påseplikter overfor kontraktsparter. Forpliktelsene bør nedfelles i avtaledokumenter og være et tema i møter med- og løpende oppfølging av entreprenør(er).

Mer detaljerte retningslinjer for håndtering av menneskerettigheter i leverandørkjeden er beskrevet i Reitan Eiendoms policy for ansvarlige innkjøp, Reitan Eiendoms etiske retningslinjer for leverandører,

Reitan Eiendoms Supplier Code of Conduct (SCoC) samt Reitan Eiendoms HMS-Policy.

13. Roller og ansvar

Administrerende direktør har ansvaret for å implementere Reitan Eiendoms Ansvarlig arbeidsgiver- og menneskerettighetspolicy.

Øverste leder for hvert av datterselskapene har tilsvarende ansvar i sine respektive selskap.

Direktør Bærekraft i Reitan Eiendom er ansvarlig for å oppdatere policyen og utvikle relevant støttemateriale. Denne funksjonen kan også bistå selskapene med opplæring og bevisstgjøring.

Reitan Eiendoms Ansvarlig arbeidsgiver- og menneskerettighetspolicy gir ikke kunder, leverandører, konkurrenter, aksjonærer eller andre personer eller enheter noen juridiske rettigheter utover de som følger av gjeldende juridiske rettsregler.

14. Godkjenning og revidering

Policyen ble vedtatt av styret 21.03.24. Policyen gjennomgås for eventuelle revisjoner og justeringer annethvert år.