

NorgesGruppens etiske retningslinjer for leverandører (Code of Conduct)

Introduksjon

NorgesGruppen er bevisst sitt sosiale ansvar. Vår målsetning er å kombinere sunn forretningsdrift med et tydelig ansvar for samfunn og miljø.

Et viktig aspekt ved sosial ansvarlighet er arbeidssituasjonen for arbeidstakerne som deltar i produksjonen av de produkter som selges av NorgesGruppen.

For å tydeliggjøre våre holdninger overfor våre leverandører, våre egne ansatte og for andre samarbeidsparter har NorgesGruppen vedtatt Etske retningslinjer for leverandører. Disse retningslinjene er basert på FN- og ILO konvensjoners krav til arbeids- og menneskerettigheter. Leverandør plikter videre å gjennomføre aktsomhetsvurderinger basert på OECDs retningslinjer. Leverandør skal med dette kartlegge, forebygge, begrense og gjøre rede for hvordan eventuell negativ påvirkning på arbeidstaker- og menneskerettigheter i egen virksomhet og i leverandørkjeden håndteres.

NorgesGruppens leverandører skal opptre i samsvar med våre Etske retningslinjer for leverandører. NorgesGruppen forventer også at våre leverandører forsikrer seg om at underleverandører til avtalt Sortiment, herunder leverandører og underleverandører bakover i distribusjonskjeden, opptre i samsvar med våre Etske retningslinjer for leverandører.

Dersom avvik oppstår, forventer vi at det iverksettes tiltak for utbedring av forholdene. Tidsrammen for gjennomføring av tiltakene avtales mellom leverandør og NorgesGruppen.

Ved gjentatte avvik eller dersom leverandøren ikke viser vilje til å utbedre forholdene vil NorgesGruppen vurdere å avvikle sitt kundeforhold til leverandøren.

Vår målsetning er å positivt påvirke arbeidet for menneskerettigheter, arbeidsrettigheter, dyrevelferd og vern av miljø, både i eget konsern og overfor våre handelspartnere.

Leverandør og leverandørens underleverandører skal minimum følge sine respektive lands lovgivning. I de tilfeller hvor det er motsetning mellom relevante lover og regler og NorgesGruppens Etske retningslinjer for leverandører, skal den strengeste regelen gjelde.

Forhold på arbeidsplassen

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

- 1.1 Det skal ikke foregå noen form for tvangsarbeid, slavearbeid eller ufrivillig arbeid.
- 1.2 Arbeiderne skal ikke måtte levere depositum eller identitetspapirer til arbeidsgiver og skal være fri til å avslutte arbeidsforholdet med rimelig oppsigelsestid.

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

- 2.1 Arbeiderne skal uten unntak ha rett til å slutte seg til eller etablere fagforeninger etter eget valg, og til å forhandle kollektivt.
- 2.2 Arbeidsgiveren skal ikke diskriminere fagforeningsrepresentanter, eller hindre dem i å utføre sitt fagforeningsarbeid
- 2.3 Dersom disse rettigheter er begrenset ved lov skal arbeidsgiveren legge til rette for, og ikke i noe tilfelle hindre, parallelle mekanismer for fri og uavhengig organisering og forhandling.

3. Barnearbeid (FNs barnekonvensjon, ILO konvensjoner nr 79, 138, 182 og ILO anbefaling nr 146)

3.1. Minstealder for arbeidere skal ikke være mindre enn 15 år og i tråd med

- i) nasjonal minstealder for ansettelse, eller;
- ii) 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 konvensjoner nr 100 og 111 og FN's Kvinnediskrimineringskonvensjon)

4.1 Det skal ikke foregå noen diskriminering i arbeidslivet basert på etnisk tilhørighet, religion, alder, uførhet, kjønn, ekteskapsstatus, seksuell orientering, fagforeningsmedlemskap 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

5.1 Fysisk mishandling eller avstraffing, eller trussel om fysisk mishandling skal være forbudt. Det samme gjelder seksuelt eller annet misbruk, og forskjellige former for ydmykelser.

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

6.1 Arbeiderne skal ha et sikkert og sunt arbeidsmiljø. Nødvendige tiltak skal iverksettes for å forhindre og minimere ulykker og helseskader som resultat av, eller relatert til forhold på arbeidsplassen.

6.2 Arbeiderne skal ha jevnlig og dokumentert opplæring i helse og sikkerhet. Helse og sikkerhetsopplæring skal gjentas for nyansatte.

6.3 Arbeiderne 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 stiller losji, skal dette være rent, sikkert og tilstrekkelig ventilert og med tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann.

7. Lønn (ILO konvensjon nr 131)

7.1 Lønn til arbeiderne skal minst være i tråd med nasjonale minstelønnsbestemmelser eller industriens standard, 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 arbeid påbegynnes. Avtalen skal være forståelig for arbeideren.

7.3 Fratrekk i lønn som disiplinærreaksjon skal ikke tillates.

7.4 Arbeidere med samme erfaring og kvalifikasjoner skal motta lik lønn for likt arbeid.

8. Arbeidstid (ILO konvensjon nr 1 og 14)

8.1 Arbeidstiden skal være i tråd med nasjonale lover eller industriens standard, og ikke overstige arbeidstid i samsvar med gjeldende internasjonale konvensjoner Normal arbeidstid per uke skal vanligvis ikke overstige 48 timer

8.2 Arbeiderne skal ha minst én fridag per syv 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 Arbeiderne skal alltid ha overtidstillegg, ved arbeidstid over normal arbeidstid (se punkt 8.1 over), minimum i tråd med gjeldende lover.

9. Regulære ansettelse

9.1 Forpliktelser overfor arbeiderne, i tråd med internasjonale konvensjoner og/eller nasjonale lover og regler om regulære ansettelse skal ikke omgå 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 Læringsprogram skal være klart definert med hensyn til varighet og innhold.

Forhold utenfor arbeidsplassen

10. Ressursbruk og påvirkning av lokalmiljøet

10.1 Det skal ikke foregå noen form for miljøkriminalitet eller rovdrift på ressurser hverken i lokalmiljøet eller i produktets verdikjede

10.2 Lokalmiljøet på produksjonsstedet skal ikke skades av forurensning. Skadelige kjemikalier og andre stoffer skal forvaltes på en forsvarlig måte.

10.3 Ved konflikt med lokalsamfunn om bruk av landarealer eller andre naturressurser, skal partene gjennom forhandlinger sikre respekt for individuelle og kollektive rettigheter til arealer og ressurser basert på sedvane/hevd, også dersom rettighetene ikke er formalisert.

10.4 Produksjonen, og uttaket av råvarer til produksjonen, skal ikke bidra til å ødelegge ressurs- og inntektsgrunnlag for marginaliserte befolkningsgrupper, for eksempel ved å beslaglegge store landarealer eller andre naturressurser som disse befolkningsgruppene er avhengig av.

Miljø og dyrevelferd

11. Nasjonal og internasjonal miljø- og dyrevelferdslovgivning og -regulering.

11.1 Produksjonen skal ikke være i konflikt med nasjonal eller internasjonal lovgivning og regulering med hensyn til miljø og dyrevelferd.

11.2 Relevante utslippstillatelse skal være innhentet der det er nødvendig.

11.3 Tiltak for å redusere negative effekter på helse og miljø i hele verdikjeden skal gjennomføres gjennom minimering av utslipp, fremme effektiv og bærekraftig ressursbruk, inkludert energi

og vann, og minimering av drivhusgassutslipp i produksjon og transport. Lokalmiljøet på produksjonsstedet skal ikke bli drevet rovdrift på eller skadet av forurensning.

- 11.4 Dyrevelferd. Dyr har egenverdi uavhengig av den nytteverdien de måtte ha for mennesker. Dyr skal behandles godt og beskyttes mot fare for unødige påkjenninger og belastninger. Ved produksjon av animale produkter skal dyreetiske hensyn ivaretas i hele verdikjeden og skal minimum behandles i henhold til nasjonal dyrevelferdslovgiving. Medisinsk behandling skal gis dersom dyr er behandlingstrengende og antibiotika skal brukes restriktivt. Alle dyr skal bedøves før avlivning.

Korrupsjon

12. Nulltoleranse

- 12.1 NorgesGruppen har nulltoleranse for korrupsjon og har implementert krav til ansatte og leverandører som overstyrer all tidligere praksis.
- 12.2 Alle transaksjoner med NorgesGruppen skal være avtalefestede, lovlige og av normal forretningsmessig art. Ansatte i NorgesGruppen skal aldri tilbys eller gis bestikkelser, gaver, ytelser, tjenester eller andre begunstigelser utover dette og heller aldri kreve, tilby eller gi dette selv.
- 12.3 Det er nedfelt i konsernets retningslinjer for antikorrupsjon at NorgesGruppen og virksomheter i NorgesGruppen skal kun gjøre forretninger med seriøse aktører. Dette medfører at det kan gjøres bakgrunnsjekk på leverandører og samarbeidspartnere og at disse kan bli spurt om å redegjøre for sines systemer og rutiner for antikorrupsjon, internkontroll og risikostyring
- 12.4. Ved arrangementer skal ansatte alltid dekke kostnad til egen reise og opphold. Normal bespisning og moderate sosiale aktiviteter aksepteres. Høflighetsgaver kan unntaksvis utveksles med forutsatt verdi under 300 NOK. Vareprøver skal kun utleveres der antall enheter og mottakere er relevant og nødvendig for formålet.