

Etiske krav til leverandører

Innledning

Olav Thon Gruppen jobber systematisk med bærekraft og samfunnsansvar som en del av våre forpliktelser til FNs Global Compact, FNs bærekraftsmål, og rapportering i henhold til GRI Standards. Gjennom dette arbeidet stiller Olav Thon Gruppen krav til våre leverandører, for å ivareta vårt arbeid i alle ledd. Vi oppfordrer våre leverandører til å knytte seg til Global Compact og GRI for å jobbe systematisk med bærekraft og samfunnsansvar.

Olav Thon Gruppen skal respektere grunnleggende krav til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, miljø og antikorrupsjon i hele vår virksomhet og i leverandørkjeden. Dette ønsker vi å gjøre i nært samarbeid og i dialog med våre leverandører og samarbeidspartnere. For å tydeliggjøre hva vi forventer av våre leverandører, har vi utarbeidet krav for etisk handel. Disse dekker grunnleggende krav til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, miljø og antikorrupsjon i leverandørkjeden.

Olav Thon Gruppen forventer at våre leverandører videreformidler disse kravene, eller krav minst like omfattende, til sine underleverandører og bidrar til deres etterlevelse av dem, i tillegg til å jobbe for å etterleve kravene på egne vegne.

Krav til egen virksomhet

Olav Thon Gruppen jobber kontinuerlig for å forbedre egen policy og praksis, blant annet innkjøpspraksis, som kan bidra til at leverandørene etterfølger våre krav for etisk handel i dialog med leverandører og andre interessenter.

Olav Thon Gruppen, inkludert alle ansatte, skal aldri tilby eller motta ulovlige eller urettmessige pengegaver eller andre godtgjørelser for å oppnå forretningsmessige eller private fordeler for egen del eller fordeler for kunder, agenter eller leverandører.

Olav Thon Gruppen og Olav Thon Gruppens leverandører skal unngå handelspartnere som har aktiviteter i land som er pålagt handelsboikott av FN og/eller norske myndigheter.

Olav Thon Gruppen skal kontinuerlig jobbe med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i henhold til Åpenhetsloven.

Oppfølging av etterlevelse av kravene

Olav Thon Gruppen gjør jevnlig risikovurderinger og aktsomhetsvurderinger av sine leveransekjeder, og vil følge opp bransjer, land og underleverandører vi anser som nødvendig for å sikre etisk praksis i hele kjeden. Leverandøren plikter å samarbeide om slike oppfølginger, og svare ærlig om egne rutiner og kunnskap om egen leveransekjede.

På oppfordring fra Olav Thon Gruppen må leverandøren kunne dokumentere hvordan de selv, og eventuelt underleverandører, arbeider for å etterleve kravene. Det kan gjøres ved spørreundersøkelser,



oppfølgingssamtaler med Olav Thon Gruppen og/eller kartlegging av arbeidsforholdene på produksjonssted. Dersom Olav Thon Gruppen ønsker å kartlegge underleverandører med hensyn til etterlevelse av kravene for etisk handel, plikter leverandøren å tillate en slik kartlegging og oppgi navn og kontaktopplysninger på disse.

Ved brudd på de etiske kravene skal leverandøren, i samarbeid med Olav Thon Gruppen lage en plan for utbedring av manglene. Utbedring skal skje innen rimelig tid, men Olav Thon Gruppen kan også sette en frist for utbedring.

Våre leverandører skal ha et velfungerende system for håndtering av klager knyttet til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, miljø og korrupsjon. Leverandøren skal sørge for at slike klager kan fremsettes av arbeidere og eksterne parter så som lokalsamfunn og sivilsamfunnsorganisasjoner.

Krav til forhold i leverandørkjeden

Våre leverandører og avtalepartnere skal respektere grunnleggende krav til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, miljø og antikorrupsjon. Varer som leveres til Olav Thon Gruppen, skal være fremstilt under forhold som er forenlige med kravene angitt nedenfor. Kravene bygger på sentrale OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper, FN-konvensjoner, ILO-konvensjoner og nasjonal arbeidslovgivning på produksjonsstedet. Der hvor nasjonale lover og reguleringer dekker samme tema som disse retningslinjene, skal den høyeste standarden gjelde.

1. Verne menneskerettigheter (OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper IV. 1-6)

- 1.1. Menneskerettigheter skal respekteres. Man skal unngå å krenke andres menneskerettigheter og skal håndtere negative konsekvenser man er innblandet i.
- 1.2. Leverandøren skal ikke forårsake eller medvirke til negative konsekvenser på menneskerettighetsområdet i egen virksomhet, og håndtere slike konsekvenser når de måtte komme.
- 1.3. Leverandøren skal forebygge eller begrense negative konsekvenser på menneskerettighetsbrudd som er direkte knyttet til egen virksomhet, varer eller tjenester gjennom forretningsforbindelser.

2. Tvangsarbeid/slavearbeid (ILO konvensjon nr. 29 og 105, OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper V. 1d)

- 2.1 Det skal ikke forekomme noen form for tvangsarbeid, slavearbeid eller ufrivillig arbeid.
- 2.2 Arbeidere skal ikke måtte levere depositum eller identitetspapirer til arbeidsgiver og skal fritt kunne avslutte arbeidsforholdet med rimelig oppsigelsestid.
- 2.3 Leverandøren skal bidra til avskaffing av alle former for tvangsarbeid og treffe tilstrekkelige tiltak for å sikre at tvangsarbeid ikke forekommer i deres virksomhet.

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

- 3.1 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.
- 3.2 Fagforeningsrepresentanter skal ikke diskrimineres eller hindres i å utføre sitt fagforeningsarbeid.
- 3.3 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.



4. Barnarbeid (FNs konvensjon om barnets rettigheter, ILO konvensjon nr. 138, 182 og 79, ILO anbefaling nr. 146, OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper V. 1c)

- 4.1 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.
- 4.2 Nyrekruttering av barnarbeidere i strid med ovennevnte minstealder skal ikke finne sted.
- 4.3 Barn under 18 år skal ikke utføre arbeid som er til skade for deres helse, sikkerhet eller moral, inkludert nattarbeid.
- 4.4 Det skal etableres handlingsplaner for snarlig utfasing av barnarbeid 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.
- 4.5 Dette skal bidra til effektiv avskaffing av barnarbeid og treffe effektive tiltak for å sikre at de verste former for barnarbeid snarest mulig blir forbudt og avskaffet.

5. Diskriminering (ILO konvensjon nr. 100 og 111 og FNs Kvinnediskrimineringskonvensjon, OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper V. 1e)

- 5.1 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 orientering, fagforeningsarbeid eller politisk tilhørighet.
- 5.2 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.

6. Brutal behandling (FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter, art. 7)

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

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

- 7.1 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.
- 7.2 Arbeidere skal ha jevnlig og dokumentert opplæring i helse og sikkerhet. Helse- og sikkerhetsopplæring skal gjentas for nyansatte og omplasserte arbeidere.
- 7.3 Arbeidere skal ha tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann. Hvis relevant, skal arbeidsgiver også besørge tilgang til fasiliteter for trygg oppbevaring av mat.
- 7.4 Hvis arbeidsgiver tilbyr losji, skal dette være rent, sikkert, tilstrekkelig ventilert og med tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann.

8. Lønn (ILO konvensjon nr. 131)

- 8.1 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.



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

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

- 9.1 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.
- 9.2 Arbeidere skal ha minst én fridag per 7 dager.
- 9.3 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.
- 9.4 Arbeidere skal alltid ha overtidstillegg ved arbeidstid over normal arbeidstid (se punkt 8.1 over), minimum i tråd med gjeldende lover.

10. Regulære ansettelser (ILO konvensjon nr. 95, 158, 175, 177, 181, OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper V. 5)

- 10.1 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.
- 10.2 Alle arbeidere har krav på arbeidskontrakt på et språk de forstår.
- 10.3 Lærlingprogram skal være klart definert med hensyn til varighet og innhold.
- 10.4 Så langt det lar seg gjøre skal det brukes og læres opp lokal arbeidskraft slik at de kan bedre sine kvalifikasjoner.

11. Arbeidstakere i andre land (OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper V. 4)

- 11.1 Standarder for arbeidsforhold og forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker skal ikke være mindre gunstige enn dem som følger av tilsvarende arbeidsgivere i vertslandet.
- 11.2 Flernasjonale selskaper som driver virksomhet i utviklingsland, der det ikke nødvendigvis finnes tilsvarende arbeidsgivere, skal sørge for best mulige lønninger, goder og arbeidsforhold, i samsvar med myndighetenes politikk.
- 11.3 Det skal innføres tilstrekkelige tiltak for å sikre helse og sikkerhet på arbeidsplassen der de driver virksomhet.

12. Marginaliserte befolkningsgrupper (FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter, art. 1 og 2)

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

13. Miljø

- 13.1 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.
- 13.2 Nasjonal og internasjonal miljølovgivning og -reguleringer skal overholdes og relevante utslippstillatelser skal innhentes.



- 13.3 Leverandøren plikter for egen regning å gi miljøinformasjon som er nødvendig for at Olav Thon Gruppen kan oppfylle rapporteringsplikten i henhold til regnskapsloven. For de av Olav Thon Gruppens selskaper som er Miljøfyrtårn-sertifisert, plikter leverandøren å sørge for at alle deler av leveransen er i henhold til de krav som sertifiseringen stiller.
- 13.4 Det kreves at de leverandører som leverer emballerte varer er medlem av materialselskapenes ordninger, som Grønt Punkt Norge, eller er tilknyttet eller selv driver annen tilsvarende godkjent ordning for innsamling og gjenvinning av emballasjeavfall. Dersom leverandøren hevder at bedriften ikke har slik virksomhet at medlemskap i materialselskapenes ordninger er nødvendig, kan Olav Thon Gruppen kreve at det blir fremlagt skriftlig erklæring fra leverandøren om dette.

14. Korrupsjon

- 14.1 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.
- 14.2 Leverandøren skal på forespørsel legge frem sine policyer på mottak og utgivelser av gaver, turer, etc. samt sine rutiner for varsling av kritikkverdige forhold.
- 14.3 Olav Thon Gruppen forskjellsbehandler ikke i sine utvelgelsesprosesser, og det skal heller ikke leverandøren gjøre ovenfor sine underleverandører.
- 14.4 Leverandøren skal skille klart mellom bedrift og ansatt, og med mindre annet er avtalt skal denne avtalen ikke forplikte leverandøren ovenfor ansatte i Olav Thon Gruppen. Olav Thon Gruppen vil aldri betinge et fortsatt avtaleforhold på leverandørens vilje til å tilby gunstige priser til Olav Thon Gruppens ansatte.

15. Dyrevelferd

- 15.1 Ved produksjon av animalske produkter skal dyrevelferd ivaretas i hele verdikjeden.