

Etiske retningslinjer for leverandører / «Code of Conduct»

Innledning

Søndre Helgeland Miljøverk (SHMIL) ønsker å ivareta og fremme grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold både i egen virksomhet og hos våre leverandører og samarbeidspartnere. SHMIL ønsker videre å bidra til god ressursbruk som begrenser negativ påvirkning på miljø og klima.

For å tydeliggjøre våre holdninger overfor egne ansatte, leverandører og samarbeidspartnere, har SHMIL utarbeidet *Etiske retningslinjer for leverandører*. Disse bygger på internasjonale rammeverk og konvensjoner om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet og andre tilsvarende føringer for miljø og klima. SHMIL slutter seg til FNs prinsipper for ansvarlig næringsliv som gir føringer for hvordan bedriften sikrer ansvarlig drift innen menneskerettigheter, arbeidsliv, antikorrupsjon og miljø (*Kilde: UN Global Compact*).

Våre forventninger og krav

Leverandører plikter å følge våre etiske retningslinjer og overholde nasjonal lovgivning i landene de har virksomhet og hvor produksjon forekommer, samt opptre i tråd med internasjonalt anerkjente konvensjoner. Der konvensjoner, lover og reguleringer omhandler samme tema, skal den strengeste standarden gjelde. Dette gjelder også tilfeller der våre etiske retningslinjer er i konflikt med nasjonal lovgivning. Våre etiske retningslinjer for leverandører angir minimum, ikke maksimumskrav.

Dersom leverandøren bruker underleverandører for å oppfylle kontrakten, er leverandøren ansvarlig for å videreføre kravene i leverandørkjeden.

- Leverandører som er direkte forpliktet gjennom åpenhetsloven plikter å gjennomføre aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs metodikk for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv (OECD, 2018) og FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP, 2011).
- På forespørsel fra SHMIL skal leverandør kunne dokumentere hvordan de, og potensielle underleverandører, jobber for å overholde etiske retningslinjer.
- Dersom avvik avdekkes/oppstår forventer vi at det iverksettes tiltak for utbedring av forholdene. Tidsramme for gjennomføring av tiltak avtales mellom leverandør og SHMIL.
- Vesentlig mislighold av kontraktsforpliktelsene kan påberopes av SHMIL som grunnlag for heving av kontrakten selv om leverandøren retter forholdene. Alvorlige og/eller vedvarende brudd på retningslinjene ansees som vesentlig mislighold. Dersom brudd skjer i leverandørkjeden kan SHMIL kreve at leverandøren skifter ut underleverandør(er). Dette skal skje uten kostnad for SHMIL.

Forhold på arbeidsplassen

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

- 1.1. Det skal ikke forekomme noen form for tvangsarbeid, slavearbeid eller ufrivillig arbeid.
- 1.2. Arbeidere skal ikke måtte levere depositum eller identitetspapirer til arbeidsgiver og skal fritt kunne avslutte arbeidsforholdet med rimelig oppsigelsestid.

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

- 2.1. Arbeidere skal uten unntak ha rett til å slutte seg til eller etablere fagforeninger etter eget ønske, og til å forhandle kollektivt.
- 2.2. Arbeidsgiver skal ikke blande seg inn i, hindre eller motarbeide fagorganisering eller kollektive forhandlinger.
- 2.3. Fagforeningsrepresentanter skal ikke diskrimineres eller hindres i å utføre sitt fagforeningsarbeid.
- 2.4. 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.

3. Barnearbeid (FNs konvensjon om barnets rettigheter (ILO konvensjon nr. 79, 138 og 182, ILO anbefaling nr. 146)

- 3.1. Minstealder for arbeidere skal ikke være mindre enn 15 år
- 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.

4. Diskriminering (ILO konvensjon nr. 100 og 111 og FNs Kvinnediskrimineringskonvensjon)

- 4.1. 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 legning, fagforeningsarbeid 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 (Menneskerettighetserklæringen/UDHR)

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

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

- 6.1. 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.
- 6.2. Arbeidere skal ha jevnlig og dokumentert opplæring i helse og sikkerhet. Helse- og sikkerhetsopplæring skal gjentas for nyansatte og omplasserte arbeidere.

- 6.3. Arbeidere skal ha tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann. Hvis relevant, skal arbeidsgiver også sørge for tilgang til fasiliteter for trygg oppbevaring av mat.
- 6.4. Hvis arbeidsgiver tilbyr losji, skal dette være rent, sikkert, tilstrekkelig ventilert og med tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann.

7. Lønn (ILO konvensjon nr. 131)

- 7.1. 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.
- 7.2. Lønnsforhold og utbetaling av lønn skal være skriftlig avtalefestet før arbeidet påbegynnes. Avtalen skal være forståelig for arbeideren.
- 7.3. Fratrekk i lønn som disiplinærreaksjon tillates ikke.
- 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 bransjestandard, og ikke overstige arbeidstid i samsvar med gjeldende internasjonale konvensjoner. Normal arbeidstid per uke skal vanligvis ikke overstige 48 timer.
- 8.2. Arbeidere skal ha minst én fridag per 7 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. Arbeidere skal alltid ha overtidstillegg ved arbeidstid over normal arbeidstid (se punkt 8.1 over), minimum i tråd med gjeldende lover.

9. Regulære ansettelser

- 9.1. 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.
- 9.2. Alle arbeidere har krav på arbeidskontrakt på et språk de forstår.
- 9.3. Lærlingeprogram 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 Produksjonen, og uttaket av råvarer til produksjonen, skal ikke bidra til å ødelegge ressurs- og inntektsgrunnlaget for marginaliserte befolkningsgrupper, for eksempel ved å beslaglegge store landarealer eller andre naturressurser som disse befolkningsgruppene er avhengig av.

11 Miljø og dyrevelferd

- 11.1* Produksjonen skal ikke være i konflikt med nasjonal eller internasjonal lovgivning og regulering med hensyn til miljø og dyrevelferd.
- 11.2* Relevante utslippstillatelser 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. Lokalmiljø 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 unødvendige påkjenninger og belastninger.

12 Korrupsjon

- 12.1* 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. SHMIL har nulltoleranse for korrupsjon og har implementert krav til ansatte og leverandører gjennom selskapets etiske retningslinjer for ansatte.
- 12.2* Alle transaksjoner med SHMIL skal være avtalefestede, lovlige og av normal forretningsmessig art.
- 12.3* SHMIL skal kun gjøre forretninger med seriøse aktører. Dette medfører at det kan gjøres bakgrunnssjekk på leverandører og samarbeidspartnere og at disse kan bli spurt om å redegjøre for sine systemer og rutiner for antikorrupsjon, internkontroll og risikostyring.