



Etiske retningslinjer for leverandører

1. Formål og prinsipper

Formålet med de etiske retningslinjene for leverandører er å sikre at Interflora Norge sine leverandører har en forretningspraksis som er i samsvar med våre standarder for bærekraft. Interflora Norges etiske retningslinjer for leverandører «Retningslinjene» er en del av vårt rammeverk som skal sikre at leverandørene i innkjøps samarbeidet vi fasiliteter, i hele forsyningskjeden, opptrer i samsvar med lover og regler, med respekt og på en ansvarlig måte. Interflora Norge SA anser ansvarlig innkjøpspraksis som et av våre viktigste virkemidler i arbeidet for bærekraftig forretningspraksis, og vi skal tilstrebe langvarige leverandørforhold med leverandører som viser særlig vilje og evne til å jobbe med positiv utvikling i leverandørkjeden

2. Regler og forordninger

Disse Retningslinjene definerer minimumsstandardene som Interflora Norge ber leverandørene om å respektere når de gjør forretninger med oss. Retningslinjene omfatter følgende bærekraftsområder; menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, miljø og korrupsjonsbekjempelse, og er basert på internasjonalt anerkjente FN- og ILO konvensjoner og angir minimums- og ikke maksimums standarder. Lovgivningen på produksjonsstedet skal respekteres. Der hvor nasjonale lover og reguleringer dekker samme tema som disse retningslinjene, skal den høyeste standarden gjelde. Leverandøren er ansvarlig for å sikre at leverandørene i sin forsyningskjede oppfyller kravene beskrevet i disse Retningslinjene.

3. Omfang

Disse Retningslinjene gjelder for leverandører som Interflora Norge SA gjør forretninger med, inkludert datterselskaper og underleverandører («Leverandøren»/«Leverandørene»). Retningslinjene gjelder også for alle Leverandørenes ansatte, både fast ansatte og midlertidig ansatte («ansatte»/«arbeidere»).

4. Ansvarsområder

4.1 Menneskerettigheter

Rettferdig og lik behandling

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.

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.

Brutal behandling

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

4.2 Arbeidstakerrettigheter

Barnearbeid

Minstealder for arbeidere skal ikke være mindre enn 15 år og i tråd med nasjonal minstealder for ansettelse, eller; 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.

Nyrekuttering av barnearbeidere i strid med ovennevnte minstealder skal ikke finne sted.

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

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.

Tvangsarbeid

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

Ansettelsesvilkår

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.

Alle arbeidere har krav på arbeidskontrakt på et språk de forstår.

Lærlingeprogram skal være klart definert med hensyn til varighet og innhold.

Fagorganisering og kollektive forhandlinger

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. 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.

Arbeidstider

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.

Arbeidere skal ha minst én fridag per 7 dager.

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. Arbeidere skal alltid ha overtidstillegg ved arbeidstid over normal arbeidstid (se punkt 8.1 over), minimum i tråd med gjeldende lover.

Lønn

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.

Lønnsforhold og utbetaling av lønn skal være skriftlig avtalefestet før arbeidet påbegynnes. Avtalen skal være forståelig for arbeideren.

Fratrekk i lønn som disiplinærreaksjon tillates ikke.

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, uforvarslig bruk av vann eller andre naturressurser som befolkningsgruppene er avhengig av.

Helse og sikkerhet

Leverandøren skal gi de ansatte et trygt og sunt arbeidsmiljø gjennom systematisk arbeid med helse og sikkerhet. Risikovurderinger skal gjennomføres regelmessig for å identifisere helseserisiko, etterfulgt av implementering av tiltak for å forhindre identifiserte farer.

Leverandøren skal for eksempel sørge for at det er tilstrekkelig brannvern i arbeidslokalene, at maskiner er utstyrt med sikkerhetsanordninger, og at de ansatte får personlig verneutstyr dekket av selskapet. Alle fasiliteter skal være konstruert og vedlikeholdes på en trygg måte og være utstyrt med tilstrekkelig belysning, ha en behagelig temperatur og godt fungerende ventilasjonssystemer.

Regelmessig opplæring om arbeidstakerrettigheter og helse og sikkerhet skal gis til de ansatte. Arbeidsrelaterte ulykker skal rapporteres og etterforskes, og forebyggende tiltak skal innføres.

Dyrevelferd

Dyrevelferd skal respekteres. Tiltak bør iverksettes for å minimere negativ påvirkning på produksjonsdyr og arbeidsdyrs velferd.

Nasjonal og internasjonal dyrevelferdslovgivning og –reguleringer skal overholdes.

4.3 Miljø

Føre var-tilnærming

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 forurensning, bruk av skadelige kjemikalier, sprøytamidler 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.

4.4 Korrupsjonsbekjempelse

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.

Interessekonflikter

Forretningsbeslutninger skal ikke være motivert eller påvirket av personlige forhold eller interesser. Leverandøren skal ikke inngå finansielle eller andre forhold med parter som skaper eller gir inntrykk av en interessekonflikt. Leverandøren skal identifisere hvor interessekonflikter kan oppstå, dokumentere situasjoner og tiltak for håndtering av identifiserte situasjoner. Ved interessekonflikter skal Leverandøren ta forholdsregler og informere Interflora Norge SA om situasjonen.

Rettferdig konkurranse

Leverandøren skal respektere konkurranselovgivningen, hvilket betyr at det er strengt forbudt å delta i karteller for prisjusteringer, konkurransevridning eller fordeler. Leverandøren skal sørge for at alle skatter og avgifter betales i alle lokale land de opererer i, og at ikke manipulasjon eller misbruk av internprising forekommer. Leverandøren skal ikke betale eller motta returprovisjon eller smøring og må forebygge direkte eller indirekte økonomisk kriminalitet, som hvitvasking, svindel eller underslag, ved å ha en prosess for å identifisere og håndtere slike hendelser

5. Kommunikasjon og rapportering

Leverandøren skal gi både ansatte og forretningspartnere muligheten til å varsle om bekymringer anonymt. Hvis Leverandøren oppdager brudd på prinsippene i disse Retningslinjene, i selskapet eller blant sine Leverandører, skal Leverandøren informere Interflora Norge SA umiddelbart.

6. Implementering og samsvar

Interflora Norge SA forbeholder seg retten til å be Leverandøren om å svare på en spørreundersøkelse for egenrevisjon som Leverandøren skal delta i. Interflora Norge SA forbeholder seg også retten til å samle inn bærekraftsdata fra Leverandøren samt gjennomføre revisjoner og besøk ved anlegg for å observere Leverandørens virksomhet og arbeid for bærekraft. Leverandøren skal sørge for at denne retten kan håndheves blant underleverandører.

Ved identifiserte avvik fra Retningslinjene vil Leverandøren bli bedt om å fremskaffe en handlingsplan som Interflora Norge SA skal godkjenne.

Interflora Norge SA forbeholder seg retten til å si opp kontrakten med Leverandøren ved vesentlige brudd på forpliktelsene beskrevet i disse Retningslinjene og underliggende konvensjoner og erklæringer