



2023

# Etiske retningslinjer for leverandører

## INTRODUKSJON

Moelvens etiske retningslinjer for leverandører skal sikre at våre leverandører respekterer grunnleggende menneske - og arbeidstakerrettigheter og bidrar til god ressursbruk som begrenser negativ påvirkning på miljø og klima. Varer som leveres til Moelven skal være fremstilt under forhold som er forenlige med kravene angitt i dette dokumentet.

Moelvens etiske retningslinjer for leverandører bygger på internasjonale rammeverk og konvensjoner om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet og andre tilsvarende føringer for miljø og klima, samt dyrevelferd (om relevant). Disse inkluderer [Verdenserklæringen om menneskerettigheter](#), [Den internasjonale arbeidsorganisasjonens \(ILO\) erklæringen om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet](#), [FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter \(UNGP, 2011\)](#), [OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper \(OECD 2011\)](#) og [FNs Bærekraftsmål](#) (om relevant) og [Dyrevelferd](#) (om relevant).

Moelven er omfattet av [Åpenhetsloven](#) og med det krav om at vi utfører aktsomhetsvurderinger, og redegjør for disse offentlig, i tråd med [OECDs metodikk for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv](#) (OECD, 2018).

## VÅRE FORVENTNINGER OG KRAV TIL LEVERANDØRER

Leverandøren plikter å følge Moelvens etiske retningslinjer og overholde nasjonal lovgivning i landene de har virksomhet i 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.

Vi forventer at våre leverandører og samarbeidspartnere arbeider målrettet og systematisk for etterlevelse av våre retningslinjer for leverandører som dekker grunnleggende krav til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, antikorrupsjon, dyrevelferd og miljø.

### Våre leverandører skal:

- Følge Moelvens etiske retningslinjer for menneskerettigheter, anstendig arbeidsforhold, miljø, anti-korrupsjon og dyrevelferd.
- Arbeide aktivt med aktsomhetsvurderinger, det vil si: gjøre egne risikokartlegginger for negativ påvirkning på mennesker, miljø og dyr, og stanse, forebygge og redusere slik påvirkning. Tiltakene skal overvåkes og effekten vurderes, og kommuniseres til de berørte. Der leverandøren er ansvarlig for den negative påvirkningen/skaden er leverandøren også ansvarlig for gjenoppretting.
- Vise vilje og evne til kontinuerlig forbedring for mennesker, samfunn, miljø og dyr gjennom samarbeid.
- På oppfordring fra Moelven kunne dokumentere hvordan de selv, og eventuelt underleverandører, arbeider for å etterleve retningslinjene.

Videre forventer vi av våre leverandører som omfattes av Åpenhetsloven, eller tilsvarende internasjonal lovgivning, at de:

- Gjennomfører aktsomhetsvurderinger i tråd med [OECDs metodikk for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv](#) (OECD, 2018) og [FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter \(UNGP, 2011\)](#). Dette innebærer; Gjennomføre risikovurderinger for å identifisere potensiell negativ påvirkning på mennesker, samfunn, miljø og klima og for å stoppe, forhindre og redusere slik påvirkning. Tiltakene som settes inn må overvåkes og effekten vurderes. Tiltakene som iverksettes må kommuniseres til berørte parter. Hvis leverandøren er ansvarlig for den negative påvirkningen/skaden, er de ansvarlige for å bidra til gjenoppretting. Vise vilje og evne til kontinuerlig forbedring for mennesker, samfunn og miljø gjennom samarbeid.
- På forespørsel fra Moelven kan dokumentere hvordan de, og potensielle underleverandører, jobber for å overholde etiske retningslinjer.
- Dersom leverandøren etter flere forespørsler fra Moelven ikke viser vilje eller evne til å følge retningslinjene for leverandører vist i punktene under, vil Moelven vurdere videre samarbeid.

### **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. Arbeidsgiver skal ikke blande seg inn i, hindre eller motarbeide fagorganisering eller kollektive forhandlinger.

2.2. Fagforeningsrepresentanter skal ikke diskrimineres eller hindres i å utføre sitt fagforeningsarbeid.

2.3. 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.

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

3.1. Minstealder for arbeidere skal ikke være mindre enn 15 år og i tråd med 3.1.1. nasjonal minstealder for ansettelse, eller;

3.1.2. 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 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 besørge 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.

#### **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. Forpliktelse 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.

## **10. Marginaliserte befolkningsgrupper. International Labor Organization (ILO) C169 - Indigenous and Tribal Peoples Convention (1989) & United nations declaration on the rights of indigenous peoples.**

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

## **11. Miljø**

11.1. Negativ miljøpåvirkning skal reduseres i hele verdikjeden. I tråd med føre varprinsippet skal det gjennomføres tiltak for kontinuerlig å minimere utslipp av klimagasser og lokal forurensing, bruk av skadelige kjemikalier, sprøytemidler og for å sikre bærekraftig ressursuttak og forvaltning av vann, hav, skog og land, og bevaring av biologisk mangfold.

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

## **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.

12.2. Moelven tillater ikke at ansatte tar imot gaver eller deltar i arrangementer som er egnet til å påvirke objektivitet og uavhengighet, med unntak av:

- Gaver: en enkel oppmerksomhet uten betydelig verdi kan imidlertid gis og mottas under eksisterende samarbeidsforhold (innenfor gyldige avtaleperioder). Eksempler på gaver uten betydelig verdi kan være blomster, sjokolade, eller en moderat priset vin.
- Det skal utvises særlig aktsomhet ved forespørselsrunder eller ved reforhandling av eksisterende avtale hva angår middager og møtebevertning dekket av leverandør. I slike arbeidsprosesser er gaver ikke tillatt, heller ikke ubetydelige gaver.

## **13. Dyrevelferd**

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

13.2. Nasjonal og internasjonal dyrevelferdslovgivning og -reguleringer skal overholdes.

## **Implementering og brudd på etiske retningslinjer**

Leverandørens implementering av Moelvens Etiske Retningslinjer skal dokumenteres eksempelvis gjennom en eller flere av følgende: egenerklæringsskjema, oppfølgingsmøter, revisjonsrapporter eller inspeksjoner av arbeidsforhold.

Dersom leverandøren identifiserer avvik eller brudd på kravene i de etiske retningslinjer skal leverandøren rapportere dette til Moelven uten ugrunnet opphold. Det kan rapporteres i skriftlig form til leverandørens ordinære kontaktperson hos Moelven, alternativt til [varsling@moelven.com](mailto:varsling@moelven.com). Ved avvik plikter leverandøren å rette bruddene innen den tidsfrist som Moelven bestemmer, så fremt denne ikke er usaklig kort. Rettelsene skal dokumenteres skriftlig og på den måten Moelven bestemmer.

Vesentlig mislighold av kontraktsforpliktelsene kan påberopes av Moelven 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 Etiske retningslinjer for leverandører

Moelven kreve at leverandøren skifter ut underleverandør(er). Dette skal i så tilfelle skje uten kostnad for Moelven.

Leverandøren oppfordres også til å rapportere Moelvens faktiske eller mistenkte brudd på disse etiske retningslinjene. Dersom det ikke er ønskelig å være åpen med sin identitet har Moelven etablert <https://whistleblowing.moelven.com>, som muliggjør anonym rapportering av alvorlige uregelmessigheter.

Det forventes også at leverandøren etablerer tilsvarende rutiner for varsling internt i sin organisasjon. Inkludert muligheten for anonym varsling.

\*\*\*\*\*

Disse etiske retningslinjer for leverandører kan inngå som et vedlegg til en avtale mellom leverandøren og Moelven, eller de kan henvises til i en avtale mellom leverandøren og Moelven. Begge tilfeller representerer leverandørens samtykke og forpliktelse for å overholde disse etiske retningslinjer for leverandører.

Dersom disse retningslinjene inkorporeres i en allerede eksisterende og signert avtale mellom leverandøren og Moelven så bes leverandøren signere i feltet nedenfor.

Selskap:	
Dato og sted:	
Navn på person:	
Tittel:	
Signatur:	