



Retningslinjer for leverandører- Jan F. Andersen AS

Code of Conduct

Jan F. Andersen AS har en målsetning om å ha en sunn forretningspraksis som også tar ansvar for samfunnet og miljøet. Vi har utarbeidet retningslinjer for leverandører for å tydeliggjøre våre holdninger ovenfor våre leverandører og andre samarbeidspartnere. Retninglinjene er basert på FN- og ILO konvensjoners krav til arbeids- og menneskerettigheter.

Leverandører skal gjennomføre aktsomhetsvurderinger basert på OECDs retningslinjer og kartlegge, forebygge, begrense og redegjøre for hvordan eventuell negativ påvirkning på arbeidstaker- og menneskerettigheter i egen virksomhet og underleverandører håndteres. Vi satser på langsiktige samarbeid med våre leverandører og samarbeidspartnere der det er mulig.

Vi forventer at våre leverandører og samarbeidspartnere opptrer i samsvar med disse retningslinjene, og at de skal kunne dokumentere hvordan de selv og deres leverandører arbeider for å etterleve retningslinjene. Dersom avvik oppstår, forventer vi at det blir satt i gang tiltak for å utbedre det aktuelle avviket. Hvordan dette håndteres avtales mellom Jan F. Andersen AS og den aktuelle andrepart etter alvorlighetsgrad. Dersom avvik gjentar seg og/eller ikke blir utbedret, vil Jan F. Andersen AS vurdere å avslutte samarbeidet med denne part.

Vi ønsker å bidra til en positiv og bærekraftig utvikling for menneskerettigheter, arbeidsrettigheter, miljø og dyrevelferd.

Våre leverandører og deres underleverandører skal som minimum følge lovgivningen for sitt land, men der hvor det er motsetning mellom de relevante lover og våre retningslinjer, skal den høyeste standarden gjelde.

Sentrale ILO konvensjoner:

- 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 identitetspapper 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 forhandle kollektivt.
 - 2.2 Arbeidsgiveren skal ikke diskriminere fagforeningsrepresentanter, eller hindre dem i å utføre sitt fagforeningsarbeid.
 - 2.3 Dersom disse rettighetene 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 ansettelse skal ikke være mindre enn 15 år og i tråd med

- i) Nasjonal minstealder for ansettelse, eller;
- ii) Minstealder for obligatorisk skolegang, med høysete alder som gjeldene.

Dersom lokal minstealder er satt til 14 år i tråd med unntaket i ILO konvensjon nr. 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 ikke 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 FNs 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 (Menneskerettighetserklæringen)

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 ydmykkelser.

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 på rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann. Hvis relevant skal arbeidsgiver også sørge for tilgang til fasiliteter for trygg oppbevaring av mat.

6.4 Hvis arbeidsgiver stiller kost og 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 og industriens standard, og ikke overstige arbeidstid i samsvar med gjeldene nasjonale 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 ansettelser

- 9.1 Forpliktelser overfor arbeiderne, i tråd med internasjonale konvensjoner og/eller nasjonale lover og regler om regulære ansettelser 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 en arbeidskontrakt på et språk de forstår.
- 9.3 Lærlingeprogram skal være klart definert med hensyn til varighet og innhold.

10. Ressursbruk og påvirkning av lokalmiljøet

- 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 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 Negativ miljøpåvirkning skal reduseres i hele verdikjeden, gjennom minimering av utslipp og fremme effektiv og bærekraftig ressursbruk.

12. Korrupsjon

- 12.1 En hver form for bestikkelse er uakseptabel, så som bruken av alternative kanaler for å sikre legitime private eller arbeidsrelaterte fordeler til kunder, agenter, kontraktører, leverandører eller deres tilsatte, samt offentlige tjenestemenn/-kvinner.