

BAMAs Etiske retningslinjer for leverandører og forretningspartnere

Dokumenteier og godkjenner:

CEO i BAMA Gruppen AS

Sist godkjent:

09.juni.2024

Innhold

1.	INNLEDNING	3
2.	RETNINGSLINJER FOR BÆREKRAFTIG FORRETNINGSPRAKSIS – CODE OF CONDUCT	3
2.1.	Tvangsarbeid	4
2.2.	Fagorganisering og kollektive forhandlinger	4
2.3.	Barnearbeid	4
2.4.	Diskriminering	5
2.5.	Brutal eller umenneskelig behandling	5
2.6.	Helse, miljø og sikkerhet	5
2.7.	Lønn	5
2.8.	Arbeidstid	6
2.9.	Krav til transport	6
2.10.	Regulære ansettelse	6
2.11.	Marginaliserte befolkningsgrupper	6
2.12.	Miljø og Klima	7
2.13.	Dyrevelferd	7
2.14.	Korrupsjon og bestikkelser	7
2.15.	Interessekonflikt	7
2.16.	Rettferdig konkurranse	8
2.17.	Hvitvasking og skatteunndragelse	8
2.18.	Sanksjoner	8
2.19.	Personvern	8
3.	VARSLINGSMEKANISMER	8
4.	STYRINGSSYSTEM, DOKUMENTASJONS- OG INFORMASJONSPLIKT	8
5.	KONTROLLER OG BAKGRUNNSSJEKKER	9
6.	KONSEKVENSER VED BRUDD PÅ RETNINGSLINJENE	9
7.	ENDRING AV RETNINGSLINJENE	9
8.	LOVVALG OG TVISTELØSNING	9

1. INNLEDNING

For BAMA er det viktig å ha en bærekraftig forretningspraksis som respekterer mennesker, samfunn og miljø. Vi driver vår virksomhet på en ansvarlig og transparent måte, i dialog med våre samarbeidspartnere, med ærlighet og gjensidig respekt i alle relasjoner. BAMA ser på samarbeid som en forutsetning for ansvarlig næringsliv, og avgjørende for å kunne nå FNs bærekraftsmål. Vi har derfor utarbeidet etiske retningslinjer som vi og våre ansatte må følge. Disse er tilgjengelige på bama.no.

BAMA har også utarbeidet etiske retningslinjer (dette dokumentet) som alle våre samarbeidspartnere, leverandører og forretningspartnere, inkludert deres ansatte, styremedlemmer, innleid personell, samt konsulenter som har oppdrag for en leverandør til BAMA (samlet **Leverandører**), skal følge. BAMA er medlem av Etisk handel Norge (EHN) og er forpliktet til å overholde EHNs prinsipperklæring, som vi baserer disse retningslinjene på.

BAMA forventer at samtlige Leverandører arbeider målrettet og systematisk for etterlevelse av retningslinjene slik de gjelder til enhver tid, og aktivt fremmer retningslinjene i egen virksomhet og i leverandørkjeden. Leverandørene må også påse og kunne dokumentere at deres underleverandører, inklusive underleverandører bakover i verdikjeden og forretningspartnere, jobber for å ivareta retningslinjene, eventuelt krav som tilsvarer disse.

BAMA jobber aktivt med aktsomhetsvurderinger i henhold til OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper for ansvarlig næringsliv¹, og foretar løpende kartlegging av risiko for negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø, i egen virksomhet og i leverandørkjeden. Der våre aktiviteter forårsaker eller medvirker til negativ påvirkning på mennesker, samfunn eller miljø, vil vi følge opp dette. Gjennom dialog og samarbeid vil vi iverksette og følge opp tiltak og søke gjenoppretting der hvor det er påkrevet. Der Leverandøren er ansvarlig for den negative påvirkningen er leverandøren også ansvarlig for gjenoppretting. Det forventes at BAMAs Leverandører arbeider aktivt med egne aktsomhetsvurderinger på tilsvarende måte.

Nasjonal lovgivning, politiske eller kulturelle omstendigheter kan i enkelte tilfeller gjøre det vanskelig å oppfylle bestemte standarder eller å identifisere eller få kontakt med alle underleverandører. I slike tilfeller må Leverandører se etter alternative måter å nå målene på, etter avtale med BAMA.

2. RETNINGSLINJER FOR BÆREKRAFTIG FORRETNINGSPRAKSIS – CODE OF CONDUCT

De etiske retningslinjene for Leverandører er basert på FN- og ILO konvensjoner og setter minimums- og ikke maksimumsstandarder. Der hvor nasjonale lover og reguleringer dekker samme tema som disse retningslinjene, skal den høyeste standarden gjelde.

Det forventes at Leverandører overholder alle gjeldende lover og forskrifter, inkludert, men ikke begrenset til punktene nedenfor, når det gjelder våre forretningsforhold. Det forventes videre at Leverandører varsler BAMA hvis det er mistanke om brudd på, eller annen manglende overholdelse av retningslinjene i egen eller underleverandørs virksomhet, se kapittel 4 under.

¹ OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct

2.1. Tvangsarbeid²

Det skal ikke forekomme noen form for tvangsarbeid, slavearbeid eller ufrivillig arbeid.

Arbeidere skal ikke måtte betale depositum eller levere fra seg identitetspapirer til arbeidsgiver og skal fritt kunne avslutte arbeidsforholdet med rimelig oppsigelsestid.

2.2. Fagorganisering og kollektive forhandlinger³

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.

Dersom retten til fri organisering og/eller kollektive forhandlinger er begrenset ved lov, skal arbeidsgiveren legge til rette for og ikke forhindre alternative mekanismer for fri og uavhengig organisering og forhandling.

Fagforeningsrepresentanter skal ikke diskrimineres eller hindres i å utføre sitt fagforeningsarbeid og skal ha mulighet til å utøve rollen som ansattrepresentant på arbeidsplassen.

2.3. Barnearbeid⁴

Minimumsalderen for arbeidere skal ikke være under 15 og skal overholde

- (i) den nasjonale minimumsalderen for sysselsetting, eller;
- (ii) minstealder for fullføring av skoleplikt, med høyeste alder som gjeldende.

Dersom lokal minstealder er satt til 14 år i henhold til unntak for utviklingsland under ILO-konvensjon 138, kan dette aksepteres.

Nyrekruttering av barnearbeid 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, moral eller skolegang, inkludert nattarbeid. Når personer under 18 år utfører arbeid, skal arbeidsgiver jevnlig foreta en vurdering av den risiko de utsettes for, herunder uheldige belastninger som arbeidet kan utføre.

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 livsopphold og utdanning så lenge barnet er i skolepliktig alder.

Leverandøren skal ha tilgjengelig offisiell dokumentasjon, digitalt eller fysisk, som bekrefter arbeiderens fødselsdato. I land hvor dette ikke er mulig, skal leverandøren implementere en egnet metode for verifisering av alderen på sine arbeidere.

² ILO-konvensjon nr. 29 og 105

³ ILO-konvensjon nr. 87, 98, 135 og 154

⁴ FNs barnekonvensjon, ILO-konvensjon nr. 138, 182 og 79 samt ILO-anbefaling nr. 146

2.4. Diskriminering⁵

Det skal ikke forekomme diskriminering i arbeidsforhold⁶ basert på etnisitet⁷, kaste, religion, alder, uførhet, kjønn, sivil status, seksuell orientering, fagforeningsmedlemskap/-arbeid eller politisk tilhørighet

Det skal etableres vern mot seksuelt påtrengende, truende, fornærmende eller utnyttende adferd, og mot diskriminering eller oppsigelse på usaklig grunnlag, for eksempel ekteskap, graviditet, foreldrestand eller status som HIV-smittet.

2.5. Brutal eller umenneskelig behandling⁸

Fysisk mishandling eller avstraffelse, eller trussel om fysisk mishandling, er forbudt. Det samme gjelder seksuelt eller annen trakassering/misbruk, samt andre former for ydmykninger. Trakassering er enhver uønsket oppførsel mot en annen person som skaper et fiendtlig, skremmende, ydmykende, nedverdiggende eller støtende arbeidsmiljø, og dermed påvirker en kollegas verdighet eller psykiske velvære.

2.6. Helse, miljø og sikkerhet⁹

Det skal arbeides for å sikre arbeidere et sikkert og sunt arbeidsmiljø, med referanse til rådende kunnskap om industrien og eventuelle kjente risikoer. Farlige kjemikalier og andre stoffer skal håndteres forsvarlig. Nødvendige tiltak skal iverksettes for å forhindre og minimere ulykker og helseskader som oppstår som følge av, forbundet med eller oppstår i løpet av arbeidet. Dette skal gjøres ved å minimere, så langt det er praktisk mulig, årsakene til farer som er resultat av, eller relatert til, forhold på arbeidsplassen.

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

Arbeiderne skal ha tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann. Hvis relevant, skal arbeidsgiver også besørge tilgang til fasiliteter for trygg oppbevaring og tilberedning av mat.

Hvis arbeidsgiver tilbyr losji, skal dette være rent, sikkert, tilstrekkelig ventilert og med tilgang til rene sanitærfasiliteter, rent drikkevann og fasiliteter for å tilberede og oppbevare mat på en trygg måte.

2.7. Lønn¹⁰

Lønn og andre arbeidsvilkår for en normal arbeidsuke skal som minimum innfri nasjonale minstelønnsbestemmelser, bransjestandarder og/eller allmenngjorte tariffavtaler, avhengig av hvilken som er høyest, og 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. Fratrukk i lønn som disiplinærreaksjon skal ikke tillates.

⁵ ILO-konvensjon nr. 100 og 111, FNs Kvinnediskrimineringskonvensjon

⁶ Med arbeidsforhold omfatter blant annet utlysning av stilling, ansettelse, omplassering og forfremmelse, opplæring og kompetanseutvikling, lønns- og arbeidsvilkår og opphør.

⁷ Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk.

⁸ FN-konvensjonen om sivile og politiske rettigheter, art. 7

⁹ ILO-konvensjon nr. 155 og ILO-anbefaling nr. 164

¹⁰ ILO-konvensjon nr. 131

2.8. Arbeidstid¹¹

Arbeidstiden skal være i tråd med nasjonale lover, eventuelle allmenngjorte tariffavtaler eller bransjestandarder, 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, minimum i tråd med gjeldende lover.

2.9. Krav til transport

Kabotasje og internasjonal transport

Leverandører av transporttjenester må gjøre seg kjent med og etterleve relevante kabotasjeregler, både lokale og internasjonale. Sjåførere skal ikke under noen omstendighet pålegges kjøring som strider mot kabotasjeregler.

Trafikksikkerhet

En sjåfør skal ikke pålegges kjøring med utstyr og materiell som setter sjåførens eller andre trafikanter liv i fare. Lokale og internasjonale krav må innfris.

2.10. Regulære ansettelser¹²

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.

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

2.11. Marginaliserte befolkningsgrupper¹³

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

Ved konflikter med lokalsamfunn angående bruken av land eller andre naturressurser, må partene gjennom forhandling sikre respekt for individuelle eller kollektive rettigheter til områder eller ressurser basert på sedvane/praksis. Dette gjelder også i tilfeller der rettighetene ikke er formalisert.

¹¹ ILO-konvensjon nr. 1 og 14

¹² ILO-konvensjon nr. 95, 158, 175, 177 og 181

¹³ FN-konvensjonen om sivile og politiske rettigheter, art. 1 og 2, ILO-konvensjon nr. 169

2.12. Miljø og Klima

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 forurensing, bruk av skadelige kjemikalier, plantevernmidler, og for å sikre bærekraftig ressursuttak og forvaltning av energi, vann, hav, skog og land, og bevaring av biologisk mangfold.

For leverandører av konsumvarer skal det iverksettes tiltak for å redusere svinn/matsvinn etter innhøsting og i verdikjeden, herunder sikre forsvarlig avfallshåndtering. All emballering skal være optimert.

Leverandører skal tilstrebe å gjøre miljøvennlige valg i hele verdikjeden, inklusiv i forbindelse med transport, samt søke å benytte miljøvennlig teknologi. Nasjonal og internasjonal miljølovgivning og -reguleringer skal overholdes og relevante utslippstillatelser skal innhentes.

2.13. Dyrevelferd

Dyrevelferd skal respekteres. Dyr skal behandles godt og beskyttes mot fare for unødige påkjenninger og belastninger. Det skal iverksettes tiltak for å minimere negativ påvirkning på produksjons- og arbeidsdyrs velferd.

Nasjonal og internasjonal dyrevelferdslovgivning og -reguleringer skal overholdes.

2.14. Korrupsjon og bestikkelser

BAMA har nulltoleranse for enhver form for korrupsjon, bestikkelser og tilretteleggingshonorarer («facilitation payments»). Alle transaksjoner med BAMA skal være avtalefestede, lovlige og av normal forretningsmessig art.

Leverandøren skal ikke tilby, gi, be om, godta eller ta imot noen form for bestikkelse, tilretteleggingshonorarer eller utilbørlig fordel, ytelse eller tjeneste til/fra BAMA, offentlige tjenestemenn, internasjonale organisasjoner eller en annen tredjepart i privat eller offentlig sektor. Denne bestemmelsen skal ikke omgås gjennom bruk av mellommenn eller alternative kanaler.

Høflighetsgaver og reklameartikler av beskjeden verdi kan unntaksvis godtas. Pengegaver eller gavekort som kan konverteres til kontanter er aldri akseptable som høflighetsgaver. Vareprøver skal kun tilbys med det formål å la BAMA undersøke og skaffe kunnskap om produktet. Leverandøren har ansvar for å sikre at antall enheter og mottaker er relevant og nødvendig for formålet. Vareprøver utover dette regnes som gaver og aksepteres ikke.

Beverting i form av måltider, sosiale arrangementer og underholdning skal kun tilbys i forbindelse med legitime forretningsaktiviteter, og skal ha en begrenset økonomisk verdi og holdes innenfor rimelighetens grenser. Utgifter til reise og opphold for BAMAs ansatte og representanter skal dekkes av BAMA.

2.15. Interessekonflikt

BAMA forventer at Leverandører umiddelbart skal informere om og håndtere situasjoner der det er reelt, potensielt eller oppfattet interessekonflikt. Interessekonflikt kan for eksempel foreligge dersom det oppstår konflikt mellom en persons egne personlige og/eller økonomiske interesser og Leverandørens interesser.

2.16. Rettferdig konkurranse

Leverandører skal støtte fri og rettferdig konkurranse og skal ikke inngå, søke å inngå eller på annen måte delta i avtaler, arrangementer eller aktiviteter som vil være et brudd på gjeldende konkurranselover og forskrifter, slik som ulovlig prissamarbeid eller ulovlig markedsdeling. Leverandører skal ikke avsløre konkurransesensitiv informasjon om BAMA med konkurrenter av BAMA eller vice versa.

2.17. Hvitvasking og skatteunndragelse

Leverandøren skal avstå fra alle former for hvitvasking av penger, finansiering av terror, skatteunndragelse eller annen ulovlig virksomhet, og skal ta nødvendige skritt for å forhindre at egne finansielle transaksjoner blir misbrukt av andre til å hvitvaske penger, finansiere terror eller å unndra skatt.

2.18. Sanksjoner

Leverandører skal overholde EUs sanksjonsregler og andre relevante sanksjonsregler som måtte gjelde for Leverandørens virksomhet eller Leverandørens leveranser til BAMA, og iverksette nødvendige tiltak for å forhindre brudd på slik sanksjonslovgivning.

2.19. Personvern

Leverandører skal overholde gjeldende personvernlovgivning. Dersom Leverandøren behandler personopplysninger på vegne av BAMA, skal det inngås en skriftlig databehandleravtale.

3. VARSLINGSMEKANISMER

Leverandører skal sørge for å etablere rapporteringsmekanismer og prosesser/rutiner for at arbeidstakere og eventuelt berørte interessenter, skal kunne varsle om/ta opp bekymringer.

Leverandører skal tilrettelegge for at varsling av kritikkverdige forhold kan skje uten risiko for gjengjeldelse.

4. STYRINGSSYSTEM, DOKUMENTASJONS- OG INFORMASJONSPLIKT

Leverandører skal ha tilfredsstillende styringssystemer for å dokumentere og overvåke overholdelse av lovkrav, retningslinjer, produktkvalitet og andre forretningsprosesser.

Leverandører må kunne dokumentere hvordan de arbeider for å etterleve retningslinjene, og skal være i stand til å fremlegge rimelig informasjon på forespørsel fra BAMA. Dette kan gjøres gjennom oppfølgingsmøter eller at Leverandører må besvare en spørsmålsliste fra BAMA skriftlig innen en nærmere angitt frist.

Dersom Leverandører blir oppmerksom på manglende overholdelse av retningslinjene, eller for øvrig vesentlige endringer i virksomhetens risikovurderinger knyttet til forhold angitt i retningslinjene, skal BAMA informeres umiddelbart.

Leverandører skal videre besvare enhver henvendelse fra BAMA knyttet til de varer eller tjenester Leverandører leverer til BAMA, herunder spørsmål knyttet til potensiell eller faktisk negativ påvirkning på forhold angitt i retningslinjene, og hvordan dette håndteres. Skriftlig, forståelig og utfyllende svar skal gis senest innen to uker etter at forespørsel er mottatt fra BAMA. Dersom nasjonal lov gir rettslig grunnlag for å avslå informasjonshenvendelsen fra BAMA, skal Leverandører begrunne dette.

BAMA skal også kunne be om informasjon som omhandler opprinnelsesland til alle råvarer/ingredienser som er benyttet i produktene BAMA kjøper av Leverandører; hvert produkt og deres ingredienser må derfor kunne spores. Leverandører skal også ved forespørsel oppgi navn og kontaktinformasjon til underleverandører og forretningspartnere, med mindre det ikke er tillatt iht. lov eller avtale.

5. KONTROLLER OG BAKGRUNNSSJEKKER

Leverandøren skal gjøre tilgjengelig for BAMA all informasjon som er nødvendig for å påvise at forpliktelsene i disse Retningslinjene er oppfylt, samt muliggjøre og bidra til revisjoner og kontroller.

Kontrollretten innebærer at BAMA også skal ha rett til å gjennomføre stedlige kontroller og bakgrunnsjekker (Kontroller) av Leverandører og deres underleverandører og forretningspartnere som er involvert i leveransen til BAMA, for å sikre overholdelse av disse retningslinjene. Det forventes at Leverandører samarbeider om slike Kontroller. Eventuelle stedlige kontroller skal så langt det er mulig gjennomføres innenfor normal arbeidstid og etter skriftlig forutgående varsel.

Ved gjennomføring av slike Kontroller kan BAMA bruke eget personell eller eksterne konsulenter. Leverandører skal gi tilgang til og informere BAMA eller dets konsulenter om eventuelle lokaler der Leverandører utfører arbeid, og fremlegge dokumenter som er relevante for disse retningslinjene. Den informasjon og dokumentasjon som fremlegges til BAMA eller BAMAs eksterne konsulenter, vil benyttes for å vurdere overholdelse av retningslinjene og for å oppfylle BAMAs lovpålagte plikter, og skal ikke benyttes for andre formål. Leverandører skal videre sikre og bidra til at BAMA eller Leverandører kan gjøre tilsvarende Kontroller av og hos underleverandørene og/eller forretningspartnere sine.

6. KONSEKVENSER VED BRUDD PÅ RETNINGSLINJENE

Alvorlige eller gjentatte brudd på disse retningslinjene vil kunne anses som vesentlig mislighold og gir BAMA rett til å heve eksisterende eller fremtidige kontrakter med Leverandører og/eller avslutte forretningsforhold eller andre former for samarbeid. BAMA kan imidlertid isteden velge å fortsette samarbeidet med Leverandører med sikte på å gjøre forbedringer, herunder at berørte parter får gjenoppretting. Engasjement og innsats for å tilfredsstille disse kravene vil være en grunnforutsetning for at samarbeidet med BAMA skal kunne videreføres.

7. ENDRING AV RETNINGSLINJENE

BAMA står fritt til å endre retningslinjene til enhver tid. De til enhver tid gjeldende retningslinjer for Leverandører vil være tilgjengelige på bama.no

8. LOVVALG OG TVISTELØSNING

For spørsmål knyttet til overholdelse av Retningslinjene, skal lovvalg og tvisteløsning reguleres av kontrakt inngått mellom BAMA og Leverandør. Der hvor lovvalg og tvisteløsning ikke er regulert i kontrakt, skal spørsmål knyttet til overholdelse av retningslinjer reguleres av norsk rett, og tvister skal løses ved de ordinære domstoler med Oslo tingrett som avtalt verneting.