

Mestas etiske retningslinjer for innkjøp

1. Formål

Mesta erkjenner sitt ansvar som samfunnsaktør og arbeider aktivt for at vi selv og våre leverandører skal respektere grunnleggende etiske retningslinjer når det gjelder menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og miljø i egen virksomhet og hos våre leverandører.

For å tydeliggjøre hva vi forventer av våre leverandører, har Mesta utarbeidet «Etiske retningslinjer for innkjøp». Retningslinjene gjelder for Mestas leverandører hvor det foreligger en avtale om kjøp av varer og tjenester. Dersom leverandøren bruker underleverandører for å oppfylle en avtale, er leverandøren forpliktet til å videreføre og bidra til etterlevelse av kravene hos sine underleverandører.

2. Prinsipper

2.1. Valg av leverandør

Mesta vil ved valg av leverandører vurdere sosiale og miljømessige standarder, i tillegg til andre faktorer. Leverandørens etterlevelse og demonstrert vilje til å arbeide for forbedringer i forhold til de etiske retningslinjene satt i dette dokumentet, vil bli tatt med i vurderingen ved valg av leverandører.

2.2. Forbedringer

Arbeidet skal være prosessorientert, men med en klar målsetting om å oppnå forbedringer over tid. Det innebærer at eventuelle brudd på retningslinjene ikke automatisk medfører at avtalen med Mesta brytes umiddelbart eller utløser sanksjoner. Se også avsnitt 6.

2.3. Korrupsjon

Korrupsjon er forbudt i Norge. Mestas ansatte skal til enhver tid, uavhengig av hvilket land de befinner seg i eller opererer mot, som et minimum etterleve norsk korrupsjonslovgivnings formulering og formål.

3. Etiske retningslinjer

Retningslinjene er basert på internasjonalt anerkjente FN- og ILO-konvensjoner og angir minimumsstandarder. Arbeidslovgivningen på produksjonsstedet skal respekteres. Der hvor og nasjonal lover og reguleringer og disse retningslinjene omhandler samme tema, skal den høyeste standarden alltid gjelde.

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

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

3.1.2. Arbeiderne må ikke levere depositum eller identitetspapirer til arbeidsgiver og skal være fri til å avslutte arbeidsforholdet med rimelig oppsigelsestid.

ID: 172843	Versjon: 3	Revisjonsdato: 21.03.2024	Dokumenteier: Kjell-Viggo Løvhaug	Godkjent dato: 22.03.2024	Godkjent av: Camilla Wangberg Lundblad
---------------	---------------	------------------------------	--------------------------------------	------------------------------	---

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

3.2.1. Arbeiderne skal uten unntak ha rett til å slutte seg til eller etablere fagforeninger etter eget valg, og til å forhandle kollektivt.

3.2.2. Arbeidsgiveren skal ikke diskriminere fagforeningsrepresentanter, eller hindre dem i å utføre sitt fagforeningsarbeid.

3.2.3. Dersom disse rettigheter 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.

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

3.3.1. Barn under 18 år skal ikke utføre arbeid som setter helse eller sikkerhet i fare, inkludert nattarbeid.

3.3.2. Barn under 15 år (14 eller 16 år i visse land) skal ikke utføre arbeid som kan være til skade for deres utdanning.

3.3.3. Nyrekruttering av barnearbeidere i strid med ovennevnte konvensjoner er uakseptabelt. Dersom det allerede foregår slikt barnearbeid, skal det arbeides for snarlig utfasing. Det skal samtidig legges til rette for at barna gis mulighet til livsopphold og utdanning inntil barnet ikke lenger er i skolepliktig alder.

3.4. Diskriminering (ILO konvensjoner nr 100 og 111 og FNs Kvinnediskrimineringskonvensjon)

3.4.1. Det skal ikke foregå noen diskriminering i arbeidslivet basert på etnisk tilhørighet, religion, alder, uførhet, kjønn, ekteskapsstatus, seksuell orientering, fagforeningsmedlemskap eller politisk tilhørighet.

3.4.2. 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.

3.5. Brutal behandling

3.5.1. Fysisk mishandling eller avstraffing, eller trussel om fysisk mishandling skal være forbudt. Det samme gjelder seksuelt eller annet misbruk, og forskjellige former for ydmykkelser.

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

3.6.1. Det skal arbeides for å skaffe arbeiderne 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.

3.6.2. Arbeiderne skal ha jevnlig og dokumentert opplæring i helse og sikkerhet. Helse og sikkerhetsopplæring skal gjentas for nyansatte.

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

ID: 172843	Versjon: 3	Revisjonsdato: 21.03.2024	Dokumenteier: Kjell-Viggo Løvhaug	Godkjent dato: 22.03.2024	Godkjent av: Camilla Wangberg Lundblad
---------------	---------------	------------------------------	--------------------------------------	------------------------------	---

3.6.4. Hvis arbeidsgiver stiller losji, skal dette være rent, sikkert og tilstrekkelig ventilert og med tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann.

3.7. Lønn (ILO konvensjon nr 131)

3.7.1. Lønn til arbeiderne skal minst være i tråd med nasjonale minstelønnsbestemmelser eller industriens standard, og alltid tilstrekkelig til å dekke grunnleggende behov.

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

3.7.3. Fratrett i lønn som disiplinærreaksjon skal ikke tillates.

3.8. Arbeidstid (ILO konvensjon nr 1 og 14)

3.8.1. Arbeidstiden skal være i tråd med nasjonale lover eller industriens standard, og ikke overstige arbeidstid i samsvar med gjeldende internasjonale konvensjoner. Det anbefales at arbeidstid per uke ikke overstiger 48 timer (8 timer per dag).

3.8.2. Arbeiderne skal ha minst 1 fridag i uken.

3.8.3. Overtid skal være begrenset. Det anbefales maksimum 12 timer per uke.

3.8.4. Arbeiderne skal alltid ha overtidstillegg, minimum i tråd med gjeldende lover.

3.9. Regulære ansettelser

3.9.1. Forpliktelser overfor arbeiderne, i tråd med internasjonale konvensjoner og/eller 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.

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

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

3.10. Krav til betaling til bank

3.10.1 Lønn og annen godtgjørelse til egne ansatte, ansatte hos underleverandører og innleide, skal utbetales til konto i bank.

Forhold utenfor arbeidsplassen

3.11. Marginaliserte befolkningsgrupper

3.11.1. Produksjonen, og uttaket av råvarer til produksjonen, skal ikke bidra til å ødelegge ressurs- og inntektsgrunnlag for marginaliserte befolkningsgrupper, for eksempel ved å beslaglegge store landarealer eller andre naturressurser som disse befolkningsgruppene er avhengig av.

ID:	Versjon:	Revisjonsdato:	Dokumenteier:	Godkjent dato:	Godkjent av:
172843	3	21.03.2024	Kjell-Viggo Løvhaug	22.03.2024	Camilla Wangberg Lundblad

3.12. Miljø

3.12.1. Miljøtiltak vurderes i hele produksjons- og distribusjonskjeden, fra råvareproduksjon til utsalg. Både lokale, regionale og globale miljøaspekter skal søkes ivaretatt. Lokalmiljøet på produksjons-stedet skal ikke bli drevet rovdrift på, eller skadet av forurensning.

3.12.2. Nasjonal og internasjonal miljølovgivning og -reguleringer skal overholdes.

3.12.3. Relevante utslippstillatelser er innhentet der det er nødvendig.

3.12.4. Skadelige kjemikalier og andre stoffer skal forvaltes på en forsvarlig måte.

4. Ledelsessystem hos leverandør

Ledelsessystem er sentralt for implementering av etiske retningslinjer. Mesta forventer derfor at leverandøren har systemer som støtter implementeringen av disse. Forventningene er tydeliggjort ved at:

- Leverandøren skal utpeke en person som ansvarlig for implementering av de etiske retningslinjene i egen virksomhet
- Leverandøren skal gjøre retningslinjene kjent i alle relevante deler av sin organisasjon
- Leverandøren skal innhente samtykke fra Mesta før produksjon eller deler av produksjon settes ut til en underleverandør/kontraktør der dette ikke er avtalt på forhånd
- Leverandøren skal kunne gjøre rede for hvor varer som er bestilt av Mesta blir produsert

5. Oppfølging av leverandør

Leverandøren skal søke å etterleve disse etiske retningslinjene i egen virksomhet, samt bidra til etterlevelse hos sine underleverandører. På oppfordring fra Mesta skal leverandøren stille seg villig til å dokumentere at dette skjer ved en eller flere av følgende:

- Egenerklæring fra leverandør og eventuelt underleverandør
- Oppfølgingssamtaler med Mesta
- Kontroll av arbeidsforholdene på produksjonssted, utført av en uavhengig part

Mesta eller den Mesta bemyndiger, forbeholder seg retten til å gjennomføre anmeldte eller uanmeldte kontroller på relevant produksjonssted. I tilfelle kontroll plikter leverandøren å oppgi navn og kontaktopplysninger på underleverandører. Kontaktopplysninger behandles konfidensielt.

6. Brudd på retningslinjene

Ved brudd på de etiske retningslinjene vil Mesta ha en prosessorientert tilnærming til utbedring, og kreve forbedring av de påpekte forhold innen rimelig tid. Ved vesentlige brudd på retningslinjene eller ved manglende forbedring, kan Mesta heve avtalen.

Leverandøren plikter å informere Mesta om eventuelle brudd på de etiske retningslinjene, og presentere en plan for hvordan det skal arbeides for å komme i overensstemmelse med retningslinjene. Denne planen må være akseptert av Mesta for at avtalen mellom partene skal fortsette.

ID: 172843	Versjon: 3	Revisjonsdato: 21.03.2024	Dokumenteier: Kjell-Viggo Løvhaug	Godkjent dato: 22.03.2024	Godkjent av: Camilla Wangberg Lundblad
---------------	---------------	------------------------------	--------------------------------------	------------------------------	---