

OSNES

Osnes Nordic Group AS etterlever høye forretningsetiske retningslinjer. Disse omfatter både interne forhold og krav til leverandører.

Osnes Nordic Group AS er et tradisjonsrikt selskap med over 60 års drift. Kjernen i våre forretningsetiske retningslinjer bygger på langsiktighet og fremragende service. Disse to forhold danner utgangspunktet for våre grunnverdier, og beskriver hvilke holdninger som skal kjennetegner Osnes og hvordan vi jobber sammen for å bygge et verdifullt og givende fellesskap.

Grunnverdiene er:

- Åpen og ærlig
- Tydelig
- Initiativrik
- Omtenkksom

Vår Code of Conduct tar oss videre fra grunnverdiene og over i den konkrete forretningsverdenen der alle medarbeiderne skal ha et likt grunnlag for å kunne gjøre trygge og riktige valg. Osnes Nordic Group AS er en del av en nordisk gruppering dvs; Norge, Sverige, Danmark og Finland. I tillegg har gruppen egen virksomhet i Kina, samt medarbeidere og showrom i mange europeiske land. Samtlige instanser jobber etter de samme etiske retningslinjer og god forretningskikk.

Osnes Nordic Group - Retningslinjer for etisk handel

Innledning

Osnes Nordic Group, (heretter Osnes) jobber for å fremme gode arbeids- og miljøforhold i våre leverandørkjeder. Dette ønsker vi å gjøre i nært samarbeid med våre leverandører og samarbeidspartnere. For å tydeliggjøre hva vi forventer av våre leverandører, har Osnes utarbeidet retningslinjer for etisk handel. Retningslinjene dekker grunnleggende krav til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og miljø. Osnes følger prinsipper for ansvarlig næringsvirksomhet. Det baserer seg på ti prinsipper på områdene menneskerettigheter, arbeidslivsstandarder, miljø og anti-korrupsjon – som alle ansvarlige bedrifter bør følge. Våre retningslinjer er utarbeidet i henhold til disse prinsippene, i tillegg til gjeldene ILO standarder.

Prinsipper

Våre leverandører skal levere varer og tjenester til Osnes som er produsert i overensstemmelse med retningslinjene. Leverandørene skal også videreformidle og følge opp retningslinjene hos sine underleverandører. På oppfordring fra Osnes må leverandøren kunne dokumentere at retningslinjene etterleves. Det kan gjøres ved egenerklæring eller oppfølgingsamtaler med Osnes.

Våre leverandører skal alltid følge gjeldene lover og regler nasjonalt eller internasjonalt, disse har forrang for våre retningslinjer om disse tolkes strengere. Osnes anser etterlevelsen av disse retningslinjene for å være viktig i et hvert leverandørforhold. Ved brudd på disse retningslinjene kan Osnes si opp avtalen. Det er opp til Osnes å vurdere alvorlighetsgraden av eventuelle avvik og hvorvidt man skal si opp avtalen, legge en plan for å forbedre avviket, eventuelt heve avtalen dersom avviket er svært alvorlig.

Krav til egen virksomhet

Osnes vil kontinuerlig jobbe for å forbedre egen policy og praksis som kan bidra til at leverandørene etterfølger våre retningslinjer for etisk handel. Våre leverandører skal behandles upartisk og rettferdig. Ved inngåelse av nye leverandøravtaler skal våre etiske retningslinjer presenteres.

Osnes, inkludert alle ansatte, skal aldri tilby eller motta ulovlige eller urettmessige pengegaver - eller andre godtgjørelser - for å oppnå forretningsmessige eller private fordeler for egen del eller fordeler for kunder eller leverandører.

Osnes og leverandører til Osnes skal unngå handelspartnere som har aktiviteter i land som er pålagt handelsboikott av FN og/eller norske myndigheter.

Krav til forhold i leverandørkjeden

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 nasjonal minstealder for ansettelse, eller minstealder for obligatorisk skolegang, med høyeste alder som gjeldende.

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, fremmelse, oppsigelse eller pensjonering basert på etnisk tilhørighet, 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

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 avtalesfestet 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. Forpliktelser overfor arbeidere, i tråd med internasjonale konvensjoner, 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 arbeidskontrakt på et språk de forstår.

9.3. Lærling program skal være klart definert med hensyn til varighet og innhold.

10. Marginaliserte befolkningsgrupper

10.1. Produksjon og bruk av naturressurser skal ikke bidra til å ødelegge ressurs- og inntektsgrunnlag for 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. Tiltak for å redusere negative effekter på helse og miljø i hele verdikjeden skal gjennomføres gjennom minimering av utslipp, fremme effektiv og bærekraftig ressursbruk, inkludert energi og vann og minimering av drivhusgassutslipp i produksjon og transport. Lokalmiljøet på produksjonsstedet skal ikke bli drevet rovdrift på eller skadet av forurensning.

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