

Retningslinjer for ivaretagelse av grunnleggende menneskerettigheter i leverandørkjeden og forretningspartnere

SpareBank 1 Gruppen AS forventer at alle tilknyttede leverandører og samarbeidspartnere skal respektere grunnleggende krav til miljø, sosiale forhold og etisk i all sin forretningsvirksomhet. Sparebank 1 Gruppen AS pålegger tilknyttede leverandører og forretningspartnere til å fastsette egne retningslinjer og prinsipper for utøvelsen av virksomheten slik at alle forhold forbundet med grunnleggende menneskerettigheter og ansvarlige arbeidsforhold, ivaretas.

Sparebank 1 Gruppen AS forventer videre at leverandørene videreformidler disse retningslinjer til sine underleverandører og bidrar til deres etterlevelse av dem, i tillegg til å jobbe for å etterleve kravene på egne vegne. Retningslinjene gjelder i hele avtaleforholdets varighet.

Disse retningslinjene bygger på FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP) og OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv med aktsomhetsvurderinger som metode. Begge rammeverkene anbefaler aktsomhetsvurderinger som foretrukket metode for å kartlegge, forebygge, begrense og gjøre rede for hvordan virksomheter håndterer eventuell negativ påvirkning på arbeidstaker- og menneskerettigheter i egen virksomhet og i leverandørkjeden.

Dersom leverandøren bruker underleverandører for å oppfylle denne kontrakt, er leverandøren forpliktet til å videreføre og bidra til etterlevelse av kravene i leverandørkjeden.

1. Overholdelse av internasjonale konvensjoner og arbeidsmiljølovgivningen i produksjonsland

Alle varer og tjenester som leveres til SpareBank 1 Gruppen AS skal være fremstilt under forhold som er i overenstemmelse med kravene i konvensjonene og lovgivningen angitt nedenfor. Kravene gjelder i leverandørens egen virksomhet og i leverandørkjeden og omfatter:

- ILOs kjernekonvensjoner om tvangsarbeid, barnarbeid, diskriminering, fagforeningsrettigheter og retten til kollektive forhandlinger: nr. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 og 182.
 - Der hvor konvensjon 87 og 98 er begrenset ved nasjonal lov skal arbeidsgiveren legge til rette for, og ikke hindre alternative mekanismer for fri og uavhengig organisering og forhandling.
- FNs barnekonvensjon, artikkel 32.
- Arbeidsmiljølovgivningen i produksjonsland¹. Av særlige relevante forhold fremheves 1) lønns- og arbeidstidsbestemmelser, 2) helse, miljø og sikkerhet, 3) regulære ansettelsesforhold, inklusive arbeidskontrakter, samt 4) lovfestede forsikringer og sosiale ordninger.

Der hvor internasjonale konvensjoner og nasjonal lovgivning omhandler samme tema, skal den høyeste standarden alltid gjelde.

¹ Her menes alle produksjonsland i leverandørkjeden der utvinning og produksjon av råvare og/eller komponent/halvfabrikata og/eller ferdigvare, inklusive distribusjon og transport, skjer.

2. Krav til leverandører og forretningspartnere

SpareBank 1 Gruppen AS sine leverandører og forretningspartnere skal respektere grunnleggende krav til miljø, sosiale forhold og etisk forretningsvirksomhet. Varer og tjenester som leveres til Sparebank 1 Gruppen AS skal være fremstilt under forhold som er forenlige med kravene angitt nedenfor.

2.1 Miljømessige forhold

- 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 klimagassutslipp i produksjon og transport. Lokalmiljøet på produksjonsstedet skal ikke bli drevet rovdrift på eller skadet av forurensning.
- Nasjonal og internasjonal miljølovgivning og -reguleringer skal overholdes og relevante utslippstillatelser skal innhentes.
- Sparebank 1 Gruppen AS ønsker ikke at leverandørene benytter stoffer med potensial for å gi alvorlige helseeffekter som kreft, mutasjoner, reproduksjonsskader og andre miljøskadelige stoffer.
- Sparebank 1 Gruppen AS sine leverandører skal i størst mulig grad benytte produkter som kan gjenbrukes og har en livssyklus med lav miljøpåvirkning. Unødvendig emballasje skal unngås.
- Sparebank 1 Gruppen AS sine leverandører skal aktivt arbeide for å minimere den negative påvirkningen av det ytre miljø.

2.2 Sosiale forhold

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)

- 1.1. Minstealder for arbeidere skal ikke være mindre enn 15 år og i tråd med
 - i) nasjonal minstealder for ansettelse, eller;
 - ii) 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.

- 1.2. Nyrekruttering av barnarbeidere i strid med ovennevnte minstealder skal ikke finne sted.
- 1.3. Barn under 18 år skal ikke utføre arbeid som er til skade for deres helse, sikkerhet eller moral, inkludert nattarbeid.
- 1.4. Det skal etableres handlingsplaner for snarlig utfasing av barnarbeid 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, 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 (FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter, art. 7)

- 5.1. Fysisk mishandling eller avstraffelse, eller trussel om fysisk mishandling er forbudt. Det samme gjelder seksuelt eller annet misbruk og andre former for ydmykkelser.

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. Arbeidstidene skal være i tråd med nasjonale lover eller bransjestandard, og skal 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 arbeidstidstid over normal arbeidstid (se punkt 8.1 over), minimum i tråd med gjeldende lover.

9. Regulære ansettelser (ILO konvensjon nr. 95, 158, 175, 177, 181)

- 9.1. 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.
- 9.2. Alle arbeidere har krav på arbeidskontrakt på et språk de forstår.
- 9.3. Lærlingprogram skal være klart definert med hensyn til varighet og innhold.

10. Marginaliserte befolkningsgrupper (FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter, art. 1 og 2)

- 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.

Etisk forretningsvirksomhet

Leverandøren skal opptre etisk korrekt i enhver sammenheng i forbindelse med produksjon og leveranser til SpareBank 1 Gruppen AS. Følgende punkter blir særlig vektlagt:

- SpareBank 1 Gruppen AS godtar ikke at ansatte i selskapet tilbys eller mottar gaver eller andre fordeler som kan oppfattes som bestikkelser. Leverandøren skal heller ikke akseptere slik praksis i forhold til sine egne ansatte.
- Leverandøren skal aktivt sikre at SpareBank 1 Gruppen AS ikke blir medskyldig i korrupsjon. Leverandøren skal ikke betale bestikkelser på vegne av selskapet, og Leverandøren skal også påse at SpareBank 1 Gruppen AS ikke nyter godt av korrupsjon utført bakover i verdikjeden.
- Leverandører som deltar i tilbudskonkurranser skal overholde retningslinjene for rettfærdig konkurranse, herunder sørge for at konfidensiell informasjon holdes hemmelig.
- Leverandøren skal ta bestemt avstand fra enhver form for hvitvasking og ta nødvendige forhåndsregler for å unngå at andre bruker leverandørens økonomiske transaksjoner til å hvitvaske penger.
- Leverandøren skal ikke på noe tidspunkt bryte konkurranseregler, for eksempel knyttet til ulovlig prissamarbeid og ulovlig markedsdeling, eller foreta andre handlinger som bryter med konkurranselovgivningen.
- SpareBank 1 Gruppen AS sine leverandører skal unngå handelspartnere som har aktiviteter i land som er pålagt handelsboikott av FN og/eller norske myndigheter.
- SpareBank 1 Gruppen AS forventer åpenhet fra leverandører, blant annet knyttet til utveksling av informasjon som omhandler miljø, sosiale forhold og etisk forretningsvirksomhet.
- SpareBank 1 Gruppen sine leverandører skal ikke undra skatter eller avgifter, og skal følge skatteregler og internasjonale konvensjoner i de land leverandøren har virksomhet.

- SpareBank 1 Gruppen AS sine leverandører skal etterleve lover, regler og interne retningslinjer, samt opptre i samsvar med god forretningsskikk slik at interessenter får tillit til virksomheten.

3 Valg av leverandører

SpareBank 1 Gruppen AS vil ved valg av leverandører legge vekt på miljø, sosiale forhold og etisk forretnings-virksomhet.

På forespørsel kan Sparebank 1 kreve at Leverandører viser til dokumentasjon på sin miljøprestasjon/miljøledelsessystem gjennom f.eks. tredjepartsverifikasjon, sertifikat.

Ved evaluering av tilbud i forbindelse med tilbudsforespørsler, vil Sparebank 1 Gruppen AS legge vekt på om leverandøren har et miljøledelsessystem (tilsvarende ISO 14001, Miljøfyrtårn, EMAS).

Sparebank 1 Gruppen AS sine leverandører skal ha et velfungerende system for håndtering av klager knyttet til miljø, sosiale forhold og etisk forretningsvirksomhet. Leverandørene skal sørge for at slike klager kan fremsettes av arbeidere og eksterne parter så som lokalsamfunn og sivilsamfunnsorganisasjoner.

4 Oppfølging og revisjon

På oppfordring fra SpareBank 1 Gruppen AS må leverandørene kunne dokumentere hvordan de selv, og eventuelt underleverandører, arbeider for å etterleve retningslinjene beskrevet her og i øvrige avtaledokumenter, herunder etterlevelse av krav til internkontroll.

Det kan gjøres ved oppfølgingssamtaler med SpareBank 1 Gruppen AS og/eller kartlegging/inspeksjon av arbeidsforholdene på produksjonssted. Dersom selskapet ønsker å kartlegge/inspisere underleverandører med hensyn til etterlevelse av retningslinjene, plikter leverandøren å tillate en slik kartlegging/inspeksjon og oppgi navn og kontaktopplysninger på underleverandørene.

5 Sanksjoner og hevingsadgang

Brudd på bestemmelser i dette dokument om bærekraft innebærer et kontraktsbrudd.

SpareBank 1 Gruppen AS utøver virksomhet som i stor grad er underlagt nasjonale og internasjonale regler og krav. Av hensyn til Sparebank 1 Gruppen AS sin forretningsdrift og forholdet til selskapets kunder, er det avgjørende at selskapet opprettholder et godt omdømme. Ved vurderingen av hva som utgjør et vesentlig avtalebrudd, skal det derfor blant annet legges vekt på alvorlighetsgraden av selve bruddet og om bruddet medfører tap av omdømme eller fare for tap av omdømme for SpareBank 1 Gruppen AS.

Ved vesentlig brudd på bestemmelsene i dette dokumentet fra leverandøren, dens underleverandører og/eller samarbeidspartner, har Sparebank 1 Gruppen AS rett til å heve avtaleforholdet med umiddelbar virkning. Dersom retting etter Sparebank 1 Gruppen AS sin vurdering er mulig og/eller ønskelig, skal selskapet skriftlig varsle leverandørens representant og sette en rimelig frist for retting av forholdet før heving skjer.

Følgende tre tilfeller er eksempler på forhold som vil representere vesentlig kontraktsbrudd, dersom de ikke er rettet innen 30 dager etter at selskapet har sendt skriftlig varsel med krav om retting:

- a) Leverandøren ikke gir tilstrekkelig informasjon for å sikre/dokumentere at bærekraftvedlegget etterleves.
- b) Leverandøren etter forespørsel fra Sparebank 1 Gruppen AS ikke utviser tilstrekkelig aktivitet for å avdekke mistanker om brudd på bærekraftvedlegget.
- c) Sparebank 1 Gruppen AS påpeker ett eller flere ikke-vesentlige brudd på bærekraftvedlegget som bes rettet, og Leverandøren ikke retter slike brudd.

Denne bestemmelsen gjelder i tillegg til og/eller går foran eventuelt avvikende misligholds bestemmelser i Avtalen.