

COOP NORGES ETISKE RETNINGSLINJER FOR LEVERANDØRER (CODE OF CONDUCT)

Coop Norge skal drive en ansvarlig virksomhet. Dette innebærer å fremme gode arbeids- og miljøforhold våre verdikjeder. Coop Norge ønsker å utvikle effektive og lønnsomme samarbeidsrelasjoner med våre leverandører og sikre gode miljøforhold og arbeidsvilkår, både direkte og indirekte, ved produksjon av varer eller tjenester for Coop Norge.

Coop Norge er stifter og medlem av Initiativ for etisk handel (IEH) og er forpliktet i henhold til IEHs prinsipperklæring, som vi baserer våre etiske retningslinjer på.

Coop Norges etiske retningslinjer beskriver hvilke krav og standarder som vi forventer at leverandøren skal etterleve. Leverandørene skal drive kontinuerlige forbedringer i sin virksomhet for å tilfredsstille retningslinjene og sørge for at deres underleverandører også tilfredsstiller retningslinjene. Kontraktsarbeidere, korttidsansatte og dagarbeider hos leverandøren eller dennes underleverandører er også omfattet av disse retningslinjene.

Coop vil kunne kreve at leverandøren dokumenterer hvordan retningslinjene etterleves. Dokumentasjon kan være i form av tredjepartsrevisjon i henhold til internasjonalt anerkjente standarder, som SMETA, BSCI, SA8000, ISO 14001 e.l. Revisjonen dekkes av leverandøren, med mindre annet er avtalt. Ved brudd på retningslinjene skal Coop i samarbeid med leverandøren utarbeide en plan for å utbedre mangler.

Retningslinjer for etisk handel (Code of Conduct)

Retningslinjer for etisk handel er målsetningene med arbeidet. Retningslinjene er basert på internasjonalt anerkjente FN- og ILO-konvensjoner og angir minimums- og ikke maksimumsstandarder. Lovgivningen på produksjonsstedet skal respekteres. Der hvor nasjonale lover og reguleringer dekker samme tema som disse retningslinjene, skal den høyeste standarden gjelde.

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
 - 3.1.1. nasjonal minstealder for ansettelse, eller;
 - 3.1.2. 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.
 - 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 Kvinne-diskrimineringskonvensjon)
 - 4.1. Det skal ikke forekomme diskriminering når det gjelder ansettelse, avlønning, opplæring, forfremmelse, 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 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. 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 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
- 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.

13. Dyrevelferd

- 13.1. Leverandøren skal sikre god dyrevelferd både når det gjelder produksjon, transport og avlivning av dyr. Animalske produkter skal oppfylle kravene i norsk lovverk, eventuelt EUs regelverk og OIEs (Verdens dyrehelseorganisasjon (www.oie.int)) retningslinjer når arten ikke omtales i norsk lovverk.
- 13.2. Coop aksepterer ikke pels og skinn, mulesing av sau og fjær og dun fra levende fugl, i henhold til følgende:
 - 13.2.1. Pels og skinn skal kun være biprodukt fra slaktedyr, dvs. dyr som ikke er oppdrettet for pelsen eller skinnets skyld.
 - 13.2.2. Pels og skinn fra ville dyr må være fra dyr som er jaktet/fanget/avlivet på måter godkjent i Norge.
 - 13.2.3. Coop aksepterer ikke pels eller skinn fra kjæledyr (eks. kanin, katt, hund, marsvin), eksotiske dyr eller truede dyrearter i henhold til CITIS (Convention on International Trade in Endangered Species) til enhver til gjeldende lister.
 - 13.2.4. Coop aksepterer ikke ull fra sau som er utsatt for mulesing.
 - 13.2.5. Coop aksepterer ikke fjær eller dun plukket fra levende fugl, og kun fra godkjente slakterier.
- 13.3. Coop aksepterer ikke kosmetikk eller husholdningsprodukter fra leverandører som tester produkter eller ingredienser på dyr etter 11. mars 2014, eller betaler andre til å gjøre det for seg, jf. EUs kosmetikkdirektiv (Council Directive 76/768/EEC). Leverandøren skal stille det samme kravet overfor sine underleverandører. Kravet er også gjeldende for produksjon utenfor EU
- 13.4. Coop tillater ikke foie gras (gåselever), eller kjøtt fra storferasen Belgisk blå.
- 13.5. Leverandøren skal kunne framlegge dokumentasjon på ovenstående.