



ETISKE RETNINGSLINJER FOR LEVERANDØRER

Nordic Choice Hotels ETISKE RETNINGSLINJER

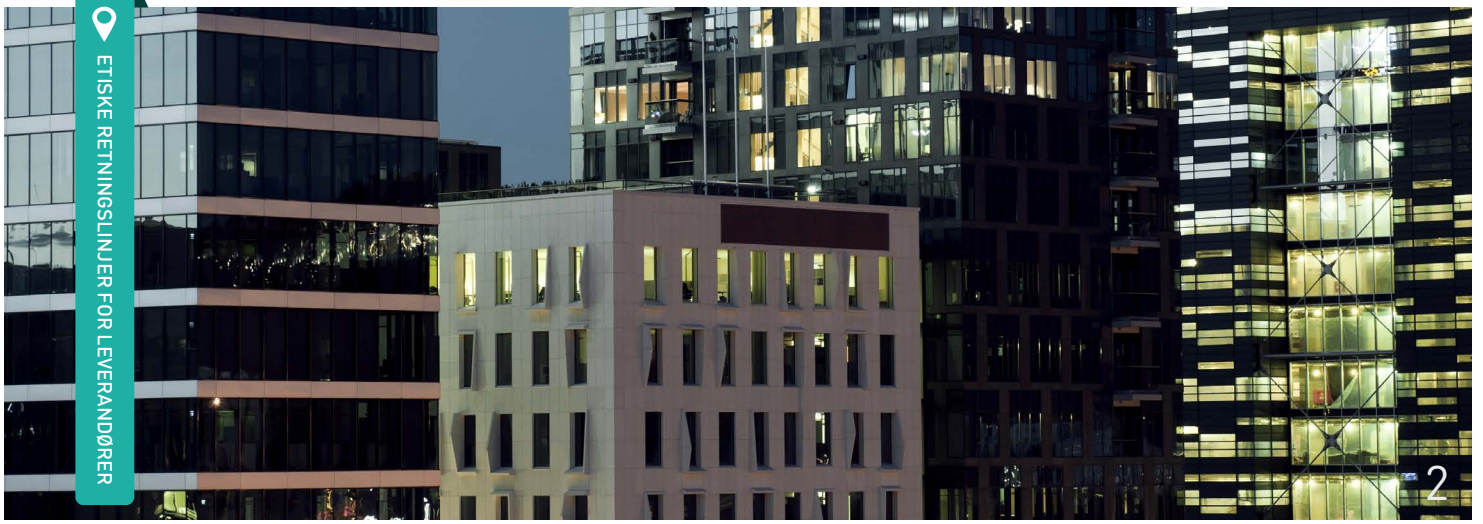
For våre leverandører >



CHOICE.NO



NORDIC CHOICE HOTELS™



NORDIC CHOICE HOTELS ETISKE RETNINGSLINJER FOR LEVERANDØRER

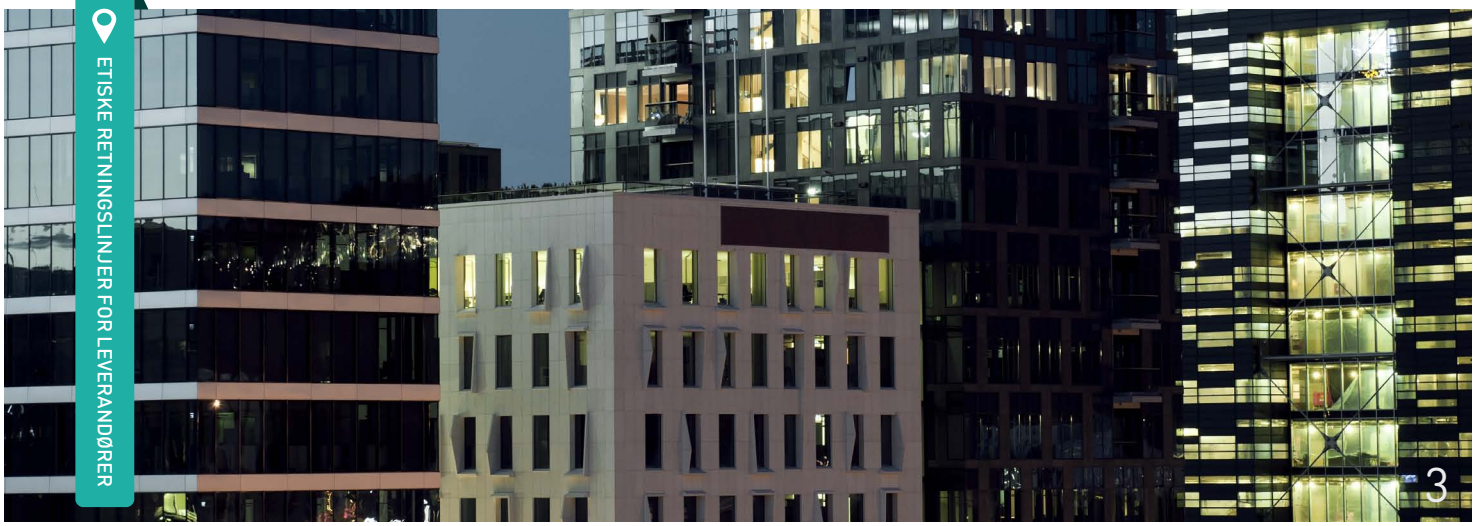
HVORFOR ETISKE RETNINGSLINJER

I Nordic Choice Hotels (NCH) ser vi at vår virksomhet påvirker arbeids- og miljøforhold i våre leverandørkjeder. Vi tror at langsiktige samarbeid og kontinuerlige forbedringer med våre leverandører kan skape en varig forskjell i våre leverandørkjeder og gi forretningsmessige fortrinn for både våre leverandører og oss selv.

For å tydeliggjøre hva vi forventer av våre leverandører i dette arbeidet, har NCH utarbeidet disse retningslinjene for etisk handel. Retningslinjene dekker grunnleggende krav til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og miljø og er basert på internasjonalt anerkjente FN- og ILO-konvensjoner. Det fundamentale ønsket som ligger bak retningslinjene, er **å opptre til det beste for barn, ansatte, omverden og miljø.**

Gjennom dette fokuset ønsker vi å bidra til at vår visjon «Med energi, mot og begeistring skaper vi en bedre verden. WeCare!» skal realiseres og håper at du som leverandør kan bidra i dette arbeidet.





Utgangspunktet for retningslinjene

Langsiktig samarbeid og kontinuerlige forbedringer er vår tilnærming til arbeidet med å skape varige endringer i vår leverandørkjede.

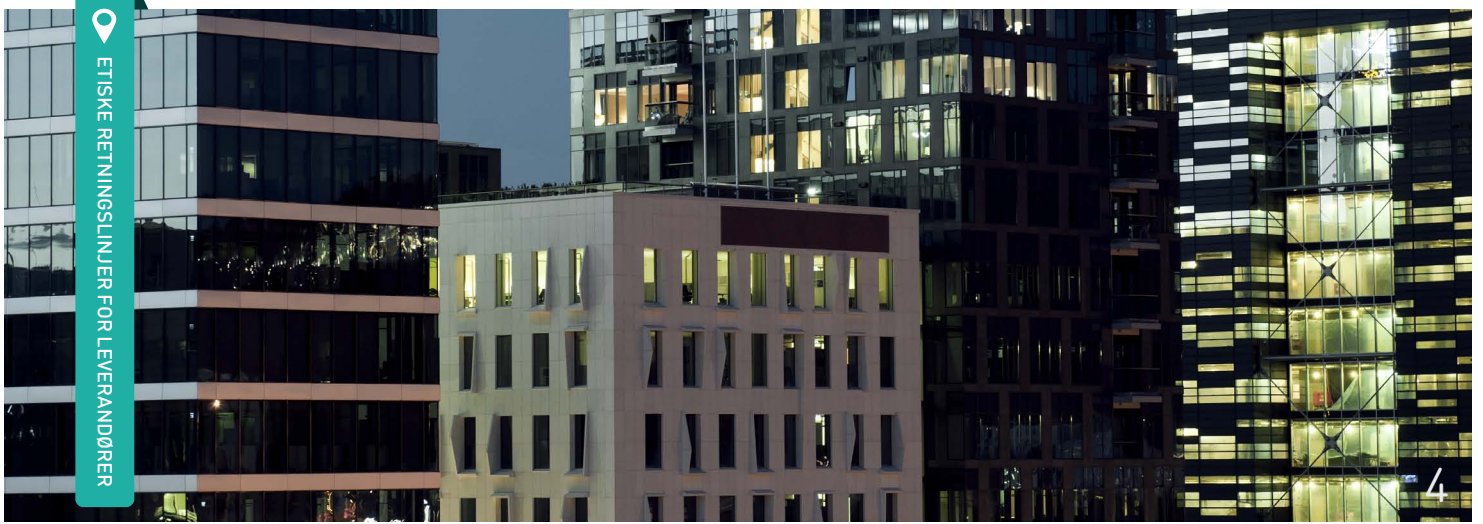
NCHs samarbeid med leverandører skal være basert på tillit, ærlighet og respekt, og alle parter skal opprettholde en åpen og konstruktiv dialog i samarbeidet.

All informasjon fra leverandøren behandles konfidensielt av NCH, våre ansatte og eventuelle tredjeparter.

NCHs etiske retningslinjer gjelder alle sider ved vår virksomhet, alle våre leverandører og forretningspartnere.

Sosiale og miljømessige standarder vil bli tillagt vekt ved valg av nye leverandører.





Hvordan arbeide med retningslinjene

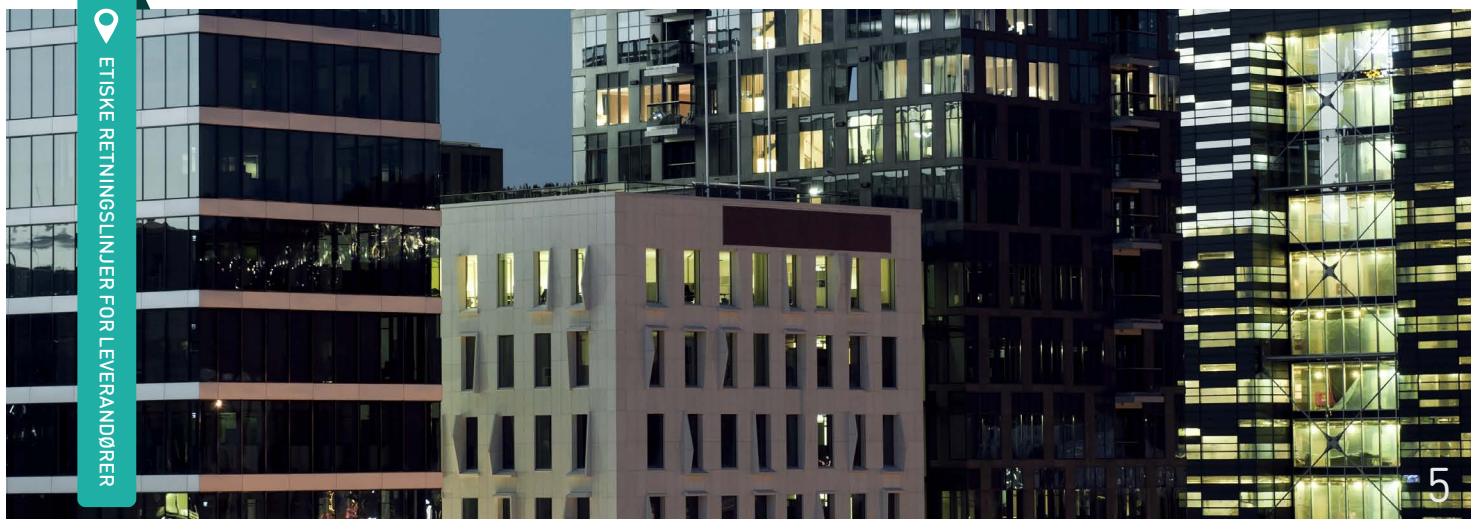
Våre leverandører skal levere varer og tjenester til NCH som er produsert i overensstemmelse med retningslinjene. Leverandørene skal videreformidle og følge opp overholdelse av retningslinjene hos sine underleverandører.

På oppfordring fra NCH må leverandøren kunne dokumentere at retningslinjene etterleves. Det kan gjøres ved egenerklæring, oppfølgingssamtaler med NCH og/eller kartlegging av arbeidsforholdene på produksjonssted. Dersom NCH ønsker å kartlegge underleverandør, plikter leverandøren å oppgi navn og kontaktopplysninger på denne.

Ved brudd på de etiske retningslinjene skal leverandøren så fort som mulig underrette NCH slik at NCH i samarbeid med leverandør kan lage en plan for utbedring av manglene. Utbedring skal skje innen rimelig tid. Heving av kontrakt kan forekomme dersom leverandør, etter gjentagende henvendelser, ikke viser vilje til å rette opp i forholdene.

NCH og NCHs leverandører skal unngå handelspartnere som har aktiviteter i land det er bred internasjonal oppslutning om at bør boikottes.

NCH vil kontinuerlig jobbe for å forbedre egen policy og praksis som kan bidra til at leverandørene etterlever våre retningslinjer for etisk handel og vil gjennomføre jevnlig dialog med NCHs leverandører for å skape forbedringer.



KRAV TIL VÅRE LEVERANDØRER

Retningslinjene angir minimumsstandarder.

1. Lover og reguleringer

- 1.1 Nasjonale lover og forskrifter relatert til leverandørens bransje samt internasjonale konvensjoner om sosiale forhold, arbeidsforhold, barnarbeid og beskyttelse av miljøet skal overholdes.
- 1.1 Arbeidslovgivningen på produksjonsstedet skal respekteres. Der hvor nasjonale lover og reguleringer dekker samme tema som disse retningslinjene, skal den høyeste standarden alltid gjelde.

2. Tvangsarbeid/slavearbeid

(ILO konvensjon nr 29 og 105)

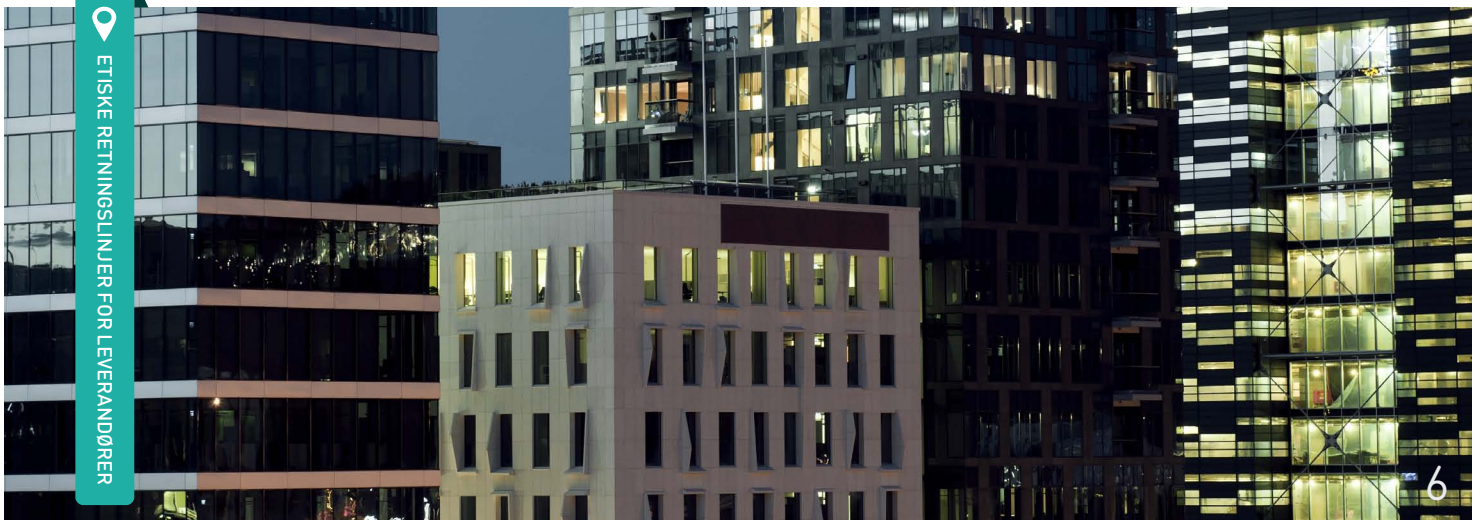
- 2.1 Det skal ikke foregå noen form for tvangsarbeid, slavearbeid eller ufrivillig arbeid.
- 2.2 Arbeiderne må ikke levere depositum eller identitetspapirer til arbeidsgiver og skal være fri til å avslutte arbeidsforholdet med rimelig oppsigelsestid.

3. Fagorganisering og kollektive forhandlinger

(ILO konvensjon nr 87, 98 og 135 og 154)

- 3.1 Arbeiderne skal uten unntak ha rett til å slutte seg til eller etablere fagforeninger etter eget valg, og til å forhandle kollektivt. Arbeidsgivere skal ikke stille seg til hinder for eller motarbeide fagorganisering eller kollektive forhandlinger.
- 3.2 Fagforeningsrepresentanter skal ikke diskrimineres eller hindres i å utføre sitt fagforeningsarbeid.





- 3.3 Dersom retten til fri organisering og/eller kollektive forhandlinger er begrenset ved lov, skal arbeidsgiveren innenfor gjeldende lover og regler legge til rette for, og ikke hindre alternative mekanismer for fri og uavhengig organisering og forhandling.

4 Barnearbeid

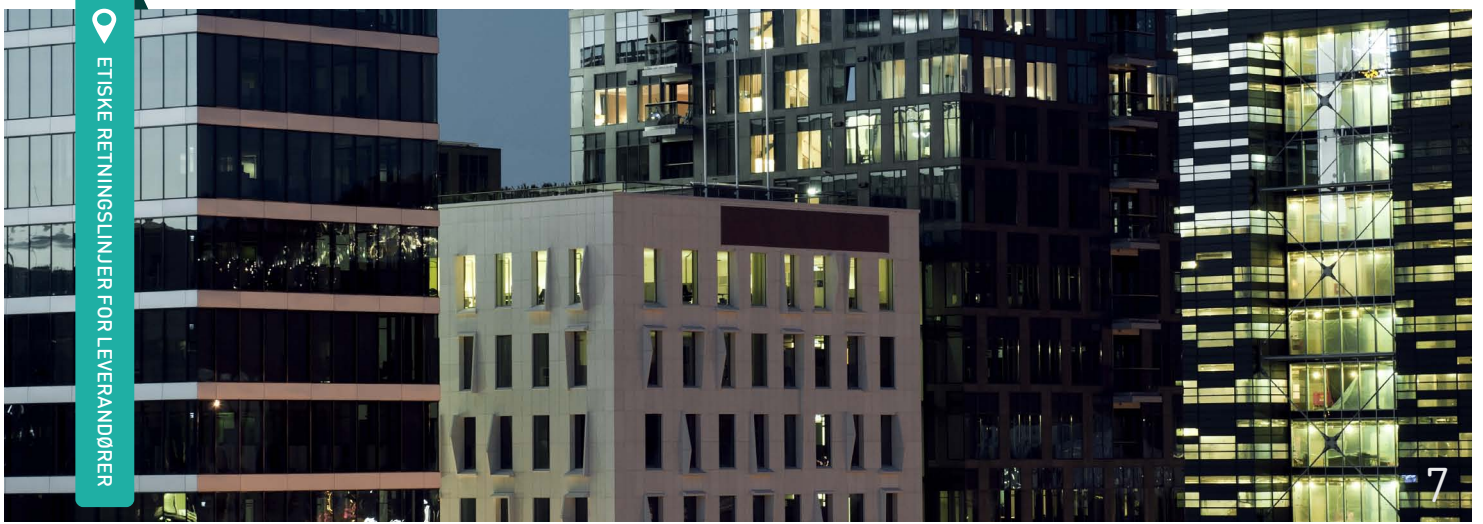
(FNs konvensjon om barnets rettigheter, ILO konvensjoner nr 138, 182 og 79, ILO anbefaling nr 146)

- 4.1 Minstealder for arbeidere skal ikke være mindre enn 15 år og i tråd med
- i) nasjonale minstealder for ansettelse, eller
 - ii) minstealder for ferdigstillelse av obligatorisk skolegang
- med høyeste alder som gjeldende. Dersom lokal minstealder er satt til 14 år i tråd med unntaket i ILO konvensjon nr 138, kan dette aksepteres.
- 4.2 Nyrekruttering av barnearbeider i strid med ovennevnte minstealder skal ikke forekomme.
- 4.3 Barn under 18 år skal ikke utføre arbeid som er til skade for deres helse, sikkerhet eller moral, inkludert nattarbeid.
- 4.4 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.

5 Diskriminering

(ILO konvensjoner nr 100 og 111 og FNs Kvinnediskrimineringskonvensjon)

- 5.1 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.



- 5.2 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.

6 Brutal behandling

- 6.1 Fysisk mishandling eller avstraffing, eller trussel om fysisk mishandling skal være forbudt. Det samme gjelder seksuelt eller annet misbruk og andre former for ydmykelser.

7 Sunt og trygt arbeidsmiljø

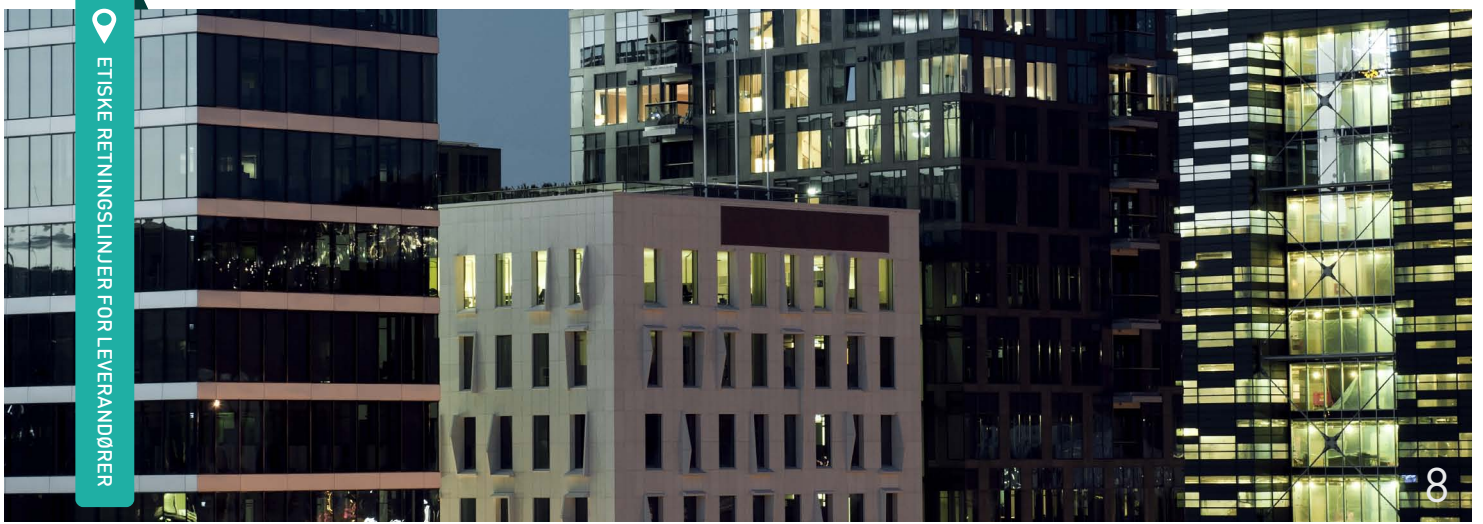
(ILO konvensjon nr 155 og anbefaling nr 164)

- 7.1 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.
- 7.2 Arbeiderne skal ha jevnlig og dokumentert opplæring i helse og sikkerhet. Helse og sikkerhetsopplæring skal gjentas for nyansatte og omplasserte arbeidere.
- 7.3 Arbeiderne skal ha tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann. Hvis relevant skal arbeidsgiver også besørge tilgang til fasiliteter for trygg oppbevaring av mat.
- 7.4 Hvis arbeidsgiver stiller losji, skal dette være rent, sikkert og tilstrekkelig ventilert og med tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann.

8 Lønn

(ILO konvensjon nr 131)

- 8.1 Lønn til arbeiderne 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.



- 8.2 Lønnsforhold og utbetaling av lønn skal være skriftlig avtalefestet før arbeid påbegynnes. Avtalen skal være forståelig for arbeideren.
- 8.3 Fratrekk i lønn som disiplinærreaksjon skal ikke tillates.

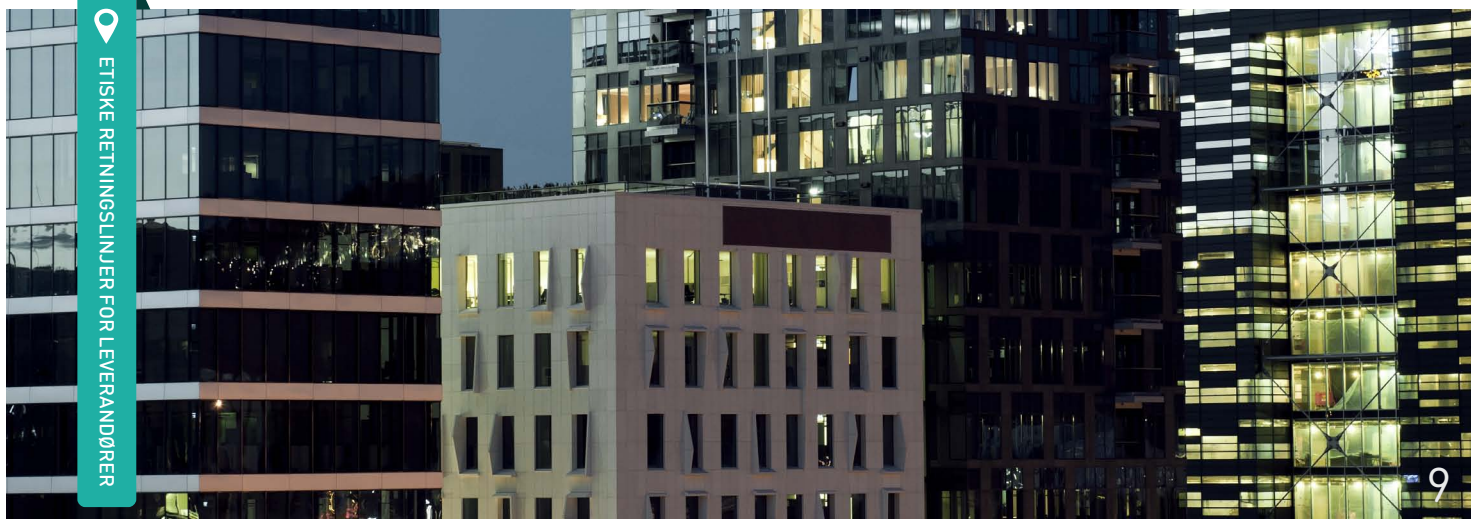
9 Arbeidstid

(ILO konvensjon nr 1 og 14)

- 9.1 Arbeidstiden skal være i tråd med nasjonale lover eller bransjestandard, og ikke overstige arbeidstid i samsvar med gjeldende internasjonale konvensjoner. Det anbefales at arbeidstid per uke ikke overstiger 48 timer.
- 9.2 Arbeiderne skal ha minst 1 fridag per 7 dager.
- 9.3 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.
- 9.4 Arbeidere skal alltid ha overtidstillegg ved arbeidstid over normal arbeidstid (se punkt 9.1 over), minimum i tråd med gjeldende lover.

10 Regulære ansettelser

- 10.1 Forpliktelser overfor arbeiderne, 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.
- 10.2 Alle arbeidere har krav på arbeidskontrakt på et språk de forstår.
- 10.3 Læringsprogram skal være klart definert med hensyn til varighet og innhold.



11 Marginaliserte befolkningsgrupper

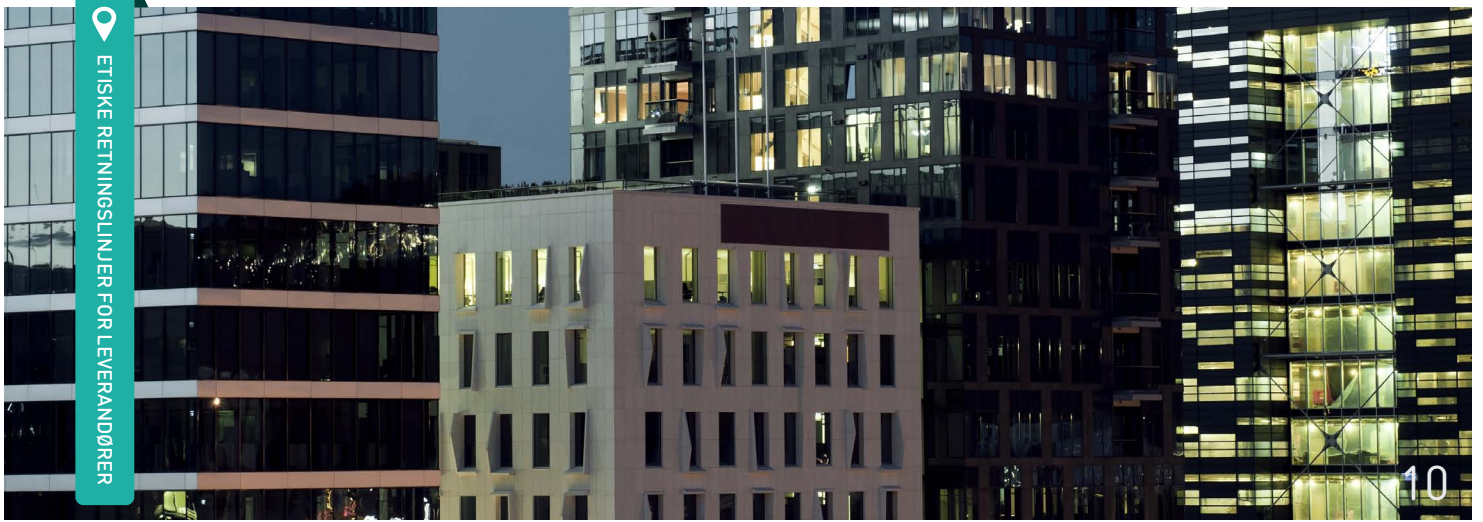
- 11.1 Produksjon og bruk av naturressurser skal ikke bidra til å ødelegge ressurs- og inntektsgrunnlag for marginaliserte befolkningsgrupper, for eksempel ved å beslaglegge store landarealer eller andre naturressurser som disse befolkningsgruppene er avhengig av.

12 Miljø

- 12.1 Miljøtiltak skal vurderes i hele produksjons- og distribusjonskjeden og for hele produktets livssyklus, fra råvareproduksjon til avhending. Dette inkluderer tiltak for å redusere påvirkning på biologisk mangfold, redusere klimagassutslipp, sikre mer bærekraftig ressursbruk, redusere bruk av miljøgifter samt redusere utslipp til jord, luft og vann. Både lokale, regionale og globale miljøaspekter skal søkes ivaretatt.
- 12.2 Nasjonal og internasjonal miljølovgivning og -reguleringer skal overholdes, og relevante utslippstillatelser skal innhentes der det er nødvendig.
- 12.3 Alvorlig miljøforurensning skal unngås, og skadelige kjemikalier og andre stoffer skal forvaltes på en forsvarlig måte.
- 12.4 Det skal ikke benyttes trevirke av tropisk tømmer verken til bruk i bygninger eller produkter til NCH.

13 Dyrevelferd

- 13.1 Etske forhold som sporbarhet, bærekraft, sikkerhet og dyrevelferd gjennom hele dyrets levetid skal tas hensyn til i framstilling av produkter til NCH.
- 13.2 Matprodukter skal ikke bestå av produkter/arter spesifisert på vår Rødliste. NCH skal sørge for at leverandører av matprodukter til NCH til enhver tid har fått tilsendt gjeldende versjon av Rødlisten.
- 13.3 Pels fra dyr som er oppdrettet eller fanget vesentlig for pelsens skyld, skal ikke brukes i framstilling av produkter til NCH.



- 13.4 Dun-, lær- og skinnprodukter skal bare framstilles av biprodukter fra matproduksjon.
- 13.5 Ull fra sauer som har vært utsatt for mulesing skal ikke brukes i framstillingen av produkter til NCH.
- 13.6 Dyretesting under framstilling av kosmetiske produkter, hudpleieprodukter og husholdningsprodukter til NCH skal ikke forekomme.

14 **Korrupsjon**

Alle former for bestiktelser, 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.

Jeg bekrefter med dette at jeg har lest og forstått NCH sine etiske retningslinjer og samtykker i å etterfølge disse.

.....

Dato

.....

Navn (med blokkbokstaver)

.....

Signatur

Nordic Choice Hotels er medlem av [Initiativ for Etisk handel](#), som har utarbeidet utgangspunktet for disse retningslinjene.

