

ETISKE RETNINGSLINJER FOR FEIRING AS

Feiring vil gjennom sin kultur, verdier og daglige virke legge grunnlag for en bedre verden. Dette gjør vi ved å sette bærekraft i høysetet, og kreve høy etisk standard i relasjoner med våre ansatte, lokalmiljø og samfunnet for øvrig. Selskapet arbeider etter høye miljømessige og sosiale standarder med utgangspunkt i nasjonale og internasjonale retningslinjer og konvensjoner.

1. PRINSIPPENE

Vi i Feiring skal sikre at våre ansatte respekterer grunnleggende etiske retningslinjer tilknyttet menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og miljø. Dette har vi tydeliggjort ved å utarbeide Etiske retningslinjer for ansatte i konsernet.

1.1 Konsekvenser ved brudd på Feirings etiske retningslinjene:

Ved brudd på de etiske retningslinjene vil Feiring ha en prosessorientert tilnærming til utbedring og kreve forbedring av påpekte forhold innen rimelig tid. Ved vesentlige brudd på retningslinjene eller ved manglende forbedring, kan Feiring opprette personalsak/ disiplinærsak.

2. DISSE ETISKE RETNINGSLINJER

Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) er FNs organisasjon for arbeidslivet. ILO jobber med å sikre arbeideres rettigheter verden over. Man kan si at ILO er FNs vaktbikkje i arbeidslivet. Disse retningslinjene baserer seg på ILO sine prinsipper som minimumsstandard og danner også grunnlaget for Feirings holdninger og retningslinjer.

3. FORHOLD PÅ ARBEIDSPLASSEN

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

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

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

- 5.2.1 Ansatte skal uten unntak ha rett til å slutte seg til eller etablere fagforeninger etter eget valg, og rett til å forhandle kollektivt.
- 5.2.2 Feiring som arbeidsgiver skal ikke diskriminere fagforeningsrepresentanter, eller hindre dem i å utføre sitt fagforeningsarbeid.
- 5.2.3 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.

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

- 5.3.1 Barn under 18 år skal ikke utføre arbeid som setter helse eller sikkerhet i fare, inkludert nattarbeid.
- 5.3.2 Barn under 15 år skal ikke utføre arbeid som kan være til skade for deres utdanning.

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

- 5.4.1 Det skal ikke foregå noen diskriminering i/på arbeidsplassen basert på etnisk tilhørighet, religion, alder, uførhet, kjønn, ekteskapsstatus, seksuell orientering, fagforeningsmedlemskap eller politisk tilhørighet.
- 5.4.2 Det skal ikke foregå seksuelt påtrengende, truende, fornærmende eller utnyttende adferd og diskriminering eller oppsigelse på usaklig grunnlag, f.eks. ved ekteskap, graviditet, foreldrestand eller status som HIV smittet.

5.5 Brutal behandling

- 5.5.1 Fysisk mishandling, avstraffing eller trussel om fysisk mishandling er forbudt. Det samme gjelder seksuelt eller annet misbruk, og forskjellige former for ydmykelser.

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

- 5.6.1 Det jobbes kontinuerlig med at arbeiderne skal ha 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.
- 5.6.2 Ansatte skal ha jevnlig og dokumentert opplæring i helse og sikkerhet tilpasset arbeidsforholdene for den enkelte. Helse og sikkerhetsopplæring skal gjentas for nyansatte.
- 5.6.3 Ansatte skal ha tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann. Hvis relevant skal arbeidsgiver også besørge tilgang til fasiliteter for trygg oppbevaring av mat.
- 5.6.4 Hvis arbeidsgiver stiller losji, skal dette være rent, sikkert og tilstrekkelig ventilert og med tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann.

5.7 Lønn (ILO konvensjon nr. 131)

- 5.7.1 Lønn til ansatte skal minst være i tråd med nasjonale minstelønnsbestemmelser eller industriens standard, og alltid tilstrekkelig til å dekke grunnleggende behov.
- 5.7.2 Lønnsforhold og utbetaling av lønn skal være skriftlig avtalefestet før arbeid påbegynnes. Avtalen skal være forståelig for den ansatte.
- 5.7.3 Fratrekk i lønn som disiplinærreaksjon skal ikke tillates.

5.8 Arbeidstid (ILO konvensjon nr. 1 og 14)

- 5.8.1 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).
- 5.8.2 Ansatte skal ha minst 1 fridag pr 7 dager.
- 5.8.3 Overtid skal være begrenset. Det anbefales maksimum 12 timer per uke.
- 5.8.4 Arbeiderne skal alltid ha overtidstillegg, minimum i tråd med det til enhver tid gjeldende regelverk.
- 5.8.5 Arbeiderne skal ha avtalefestet ferie, mer informasjon om dette finnes i Feirings personalhåndbok.

5.9 Regulære ansettelser

- 5.9.1 Forpliktelser overfor de ansatte, 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.
- 5.9.2 Alle ansatte har krav på arbeidskontrakt på et språk de forstår.

- 5.9.3 Lærlingeprogram skal være klart definert med hensyn til varighet og innhold.
- 5.9.4 Innleie av arbeidstaker skjer i henhold til AML (arbeidsmiljøloven) og gjeldende endringer i dette lovverket fra 1. april 2023.

FORHOLD UTENFOR ARBEIDSPLASSEN

5.10 Marginaliserte befolkningsgrupper

- 5.10.1 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.

5.11 Miljø

- 5.11.1 Feiring har innført en rekke tiltak for å redusere negative effekter på helse og miljø i hele verdikjeden. Dette 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.
- 5.11.2 Nasjonal og internasjonal miljølovgivning og -reguleringer skal overholdes og relevante utslippstillatelser skal innhentes.
- 5.11.3 Skadelige kjemikalier og andre stoffer skal forvaltes på en forsvarlig måte.

5.12 Korrupsjon og Bestikkelser

- 5.12.1 Korrupsjon er forbudt i Norge.
- 5.12.2 Alle former for bestikkelser, er uakseptabelt, så som bruken av alternative kanaler for å sikre illegitime private eller arbeidsrelaterte fordeler.
- 5.12.3 Det kan ikke gis eller mottas goder som kan anses som uakseptabel belønning for å oppnå, beholde eller styre forretningsvirksomheten. Slike goder kan eksempelvis være kontanter, varer, reiser eller tjenester av andre slag.