

## SAMFUNNSANSVAR: ETISKE RETNINGSLINJER – MILJØ - MATSIKKERHET

Vi definerer samfunnsansvar som en langsiktig forpliktelse til å lykkes forretningsmessig gjennom arbeidsmetoder som respekterer etiske verdier, mennesker, miljøet og naturen. Vi jobber for å gjøre samfunnsansvar til en integrert del av virksomheten i Enor og Culina inenen tre fokusområder:

ETISK HANDEL. MILJØ. MATSIKKERHET.

### Etisk handel

Culina aksepterer ikke tvangsarbeid, uverdige former barnearbeid eller andre arbeidsforhold som bryter med menneskerettighetene. Vi har en kontinuerlig dialog med våre hovedleverandører og produsenter om forholdene på arbeidsplassen. Les mer i vår [Årsrapport for etisk handel](#). Hos leverandører i Kina har vi de siste ti årene gjort årlige fabrikkbesøk og gjennomført tredjepartsrevisjoner av arbeidsforhold. I 2008 ble vi medlem i [Initiativ for Etisk Handel](#) (IEH), et forpliktende partnerskap mellom næringsliv, fagbevegelse, organisasjoner og offentlige instanser. Etisk handel innebærer at bedrifter og andre aktører bidrar til forbedringer når det gjelder arbeidsforhold og miljø i sin leverandørkjede. Enor og Culinas *Etiske Retningslinjer/Code of Conduct* er basert på internasjonale FN- og ILO-konvensjoner og blir forelagt Culina-kjedens hovedleverandør.

### Miljø


Miljøarbeidet har som mål at forretningsdriften skal medføre minst mulig påvirkning på det ytre miljø. Dette ivaretas gjennom vårt miljøstyringssystem som er sertifisert av det Norske Veritas i henhold til kravene i [ISO 14001](#) og dokumenterer at:

- Vi følger lovens miljøkrav til produkter og drift.
- Vi setter oss årlige miljømål – og dokumenterer at vi når dem.
- Vi kildesorterer papp, papir, plast og elektrisk avfall i samarbeid med [Franzefoss Gjenvinning](#).
- Vi er medlem av [Grønt Punkt Norge](#), som er næringslivets egen ordning for innsamling og gjenvinning av emballasje.

Mer informasjon om miljøvennlige produkter finner du under -symbolet på [culina.no](http://culina.no).

### Matsikkerhet

Vi etterkommer [Mattilsynets meldeplikt](#) for materialer og gjenstander i kontakt med næringsmidler. Dette er et lovpålagt krav fra norske myndigheter som gjelder alle storkjøkkenleverandører og andre som import og salg av ethvert materiale i kontakt med næringsmidler.

Vi har rutiner for dokumentasjon av matsikkerhet fra leverandører og gjennomfører i tillegg uavhengige, stikkprøvebaserte tester. Samsvarserklæring for matsikkerhet finner du under -symbolet på [culina.no](http://culina.no).

## Etiske retningslinjer / Code of Conduct for Enor AS og Culina

### Leverandører som tar samfunnsansvar blir foretrukket

Enor og Culinas samfunnsansvar baserer seg på bærekraftig verdiskaping og prinsippet om kontinuerlig forbedring som drivkraft i arbeidet. Leverandørens vilje til å forbedre standarden innenfor etisk handel, miljøhensyn og matsikkerhet er et konkurransefortrinn, og vil bli vurdert sammen med andre kriterier når Enor velger leverandører og samarbeidspartnere til Culina.

### Dokumentasjon, revisjoner og oppfølging

Enor og Culinas leverandører blir med jevne mellomrom presentert for en egenevaluering de må fylle ut. Ledelsen hos leverandøren skal aktivt ta initiativ til å innføre og revidere disse kriteriene som en integrert del av bedriftens filosofi og praktiske virksomhet. Ledelsen hos leverandøren skal kommunisere kriteriene til alle sine ansatte i en form som forstås lokalt. Vi vil ikke avslutte et leverandørforhold selv om kriteriene ikke er innfridd, men forventer at korrigerende tiltak blir startet innen rimelig tid, som avtalt mellom oss og leverandøren.

Culinas varer skal være sporbare i alle ledd bakover i produksjonskjeden og de etiske retningslinjene skal kommuniseres bakover til underleverandører.

For å evaluere leverandørens overensstemmelse med våre etiske retningslinjer forbeholder Enor seg muligheten til å gjennomføre annonserte eller uannonserte revisjoner, utført av eget personale eller uavhengige revisorer.

### Kriterier

Enor og Culinas etiske retningslinjer er forankret i internasjonalt anerkjente konvensjoner og standarder (som FN/ILOs menneskerettigheter og ISO-standarder) og nasjonal lovgivning (som norske og EUs lover for matsikkerhet).

Alle leverandører må følge de lokale arbeids- og miljølover som gjelder i landene de har virksomhet. Der nasjonal lovgivning og Enors etiske retningslinjer ikke samsvarer, er det den høyeste standarden som gjelder.

#### 1. Tvangsarbeid/slavearbeid (ILO-konvensjon nr. 29 og 105)

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

#### 2. Fagorganisering og kollektive forhandlinger (ILO-konvensjon nr. 87, 98, 135 og 154)

Arbeiderne skal uten unntak ha rett til å slutte seg til eller etablere fagforeninger etter eget valg, og til å forhandle kollektivt. Arbeidsgiveren skal ikke diskriminere fagforeningsrepresentanter, eller hindre dem i å utføre sitt fagforeningsarbeid. 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.

#### 3. Barnearbeid (FNs konvensjon om barnets rettigheter, ILO-konvensjon nr. 138, 182 og 79, ILO anbefaling nr. 146)

Barn under 18 år skal ikke utføre arbeid som setter helse eller sikkerhet i fare, inkludert nattarbeid. Barn under 15 år (14 eller 16 år i visse land) skal ikke utføre arbeid som kan være til skade for deres utdanning. Nyrekruttering av barnearbeidere i strid med ovennevnte konvensjoner er uakseptabelt. Dersom det allerede foregår slikt barnearbeid, skal det arbeides for snarlig utfasing. Det skal samtidig legges til rette for at barna gis mulighet til livsopphold og utdanning inntil barnet ikke lenger er i skolepliktig alder.

#### 4. Diskriminering (ILO-konvensjon nr. 100 og 111 og FNs kvinnediskrimineringskonvensjon)

Det skal ikke foregå noen diskriminering i arbeidslivet basert på etnisk tilhørighet, livssyn og religion, kaste, alder, uførhet, kjønn, ekteskapsstatus, seksuell orientering, fagforeningsmedlemskap eller politisk tilhørighet. Det skal etableres vern mot seksuelt påtrengende, truende, fornærmende eller utnyttende adferd, og mot diskriminering eller oppsigelse på usaklig grunnlag, f. eks. ekteskap, graviditet, forelderstand eller status som HIV smittet.

## 5. Brutal behandling (ILO-konvensjon nr. 155 og anbefaling nr. 164)

Fysisk mishandling og fysisk straff, eller trussel om dette, skal være forbudt. Det samme gjelder seksuelt misbruk og andre former for ydmykelser.

## 6. Helse, miljø og sikkerhet (ILO-konvensjon nr. 155 og anbefaling nr. 164)

Arbeidsgivere skal skaffe ansatte et sikkert og sunt arbeidsmiljø. Nødvendige tiltak skal iverksettes for å forhindre og minimere ulykker og helseskader som er resultat av, eller relatert til, forhold på arbeidsplassen. Ansatte skal ha jevnlig og dokumentert opplæring i helse og sikkerhet. Helse- og sikkerhetsopplæring skal gjentas for nyansatte.

Ansatte skal ha tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann. Hvis relevant, skal arbeidsgiver også besørge tilgang til fasiliteter for helsesikker oppbevaring av mat.

Hvis arbeidsgiver stiller losji, skal dette være rent, sikkert og tilstrekkelig ventilert og med tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann.

## 7. Lønn (ILO-konvensjon nr. 131)

Lønn til ansatte skal minst være i tråd med nasjonale minstelønnsbestemmelser eller industriens standard, og alltid tilstrekkelig til å dekke grunnleggende behov.

Lønnsforhold og utbetaling av lønn skal være skriftlig avtalefestet før arbeid påbegynnes. Avtalen skal være forståelig for den ansatte.

Trekk i lønn som disiplinærreaksjon skal ikke tillates.

## 8. Arbeidstid (ILO-konvensjon nr. 1 og 14)

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).

Ansatte skal ha minst én fridag per syv arbeidsdager. Overtid skal være begrenset. Det anbefales maksimum 12 timer per uke. Ansatte skal alltid ha overtidstillegg, minimum i tråd med gjeldende lover.

## 9. Regulære ansettelser

Forpliktelser overfor arbeiderne, i tråd med internasjonale konvensjoner og/eller 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.

Alle ansatte har krav på arbeidskontrakt på et språk de forstår.

Lærlingeprogram skal være klart definert med hensyn til varighet og innhold.

## 10. Marginaliserte befolkningsgrupper

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.

## 11. Miljø

Miljøtiltak vurderes i hele produksjons- og distribusjonskjeden, fra råvareproduksjon til utsalg. Både lokale, regionale og globale miljøaspekter skal søkes ivaretatt. Lokalmiljøet på produksjonsstedet skal ikke bli drevet rovdrift på, eller skadet av forurensning.

Nasjonal og internasjonal miljølovgivning og -reguleringer skal overholdes.

Relevante utslippstillatelser skal innhentes der det er nødvendig.

Skadelige kjemikalier og andre stoffer skal forvaltes på en forsvarlig måte.

## 12. Korrupsjon

Alle former for bestikkelser og virkemidler for å oppnå ulovlige private eller arbeidsrelaterte fordeler for seg selv eller andre, er forbudt for ansatte i Enor og Culinas medlemsbedrifter.

Etiske retningslinjer for Enor og Culina er også tilgjengelig på engelsk og kinesisk. For ytterligere informasjon kontakt: Enor AS (Culina hovedkontor), Holmaveien 20, 1339 Vøyenenga. Tel: +47 67171050. E-post: enor@culina.no Hjemmeside: www.culina.no