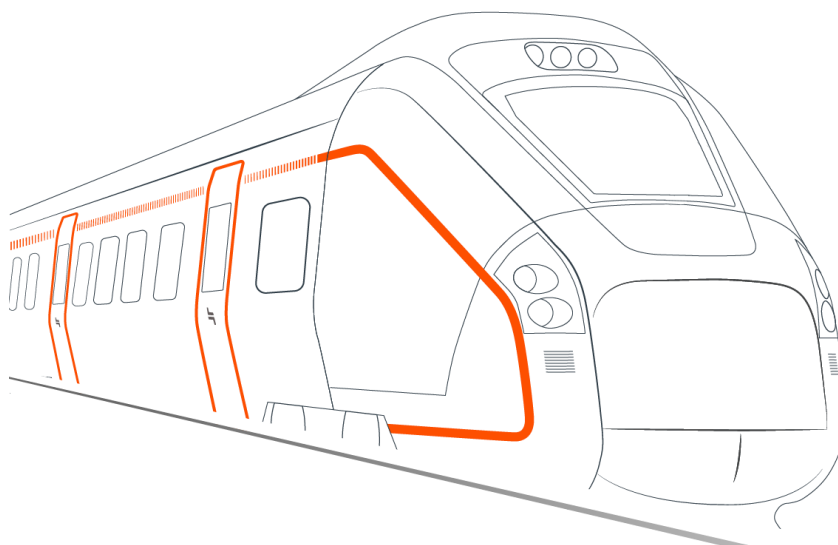
		Dokumenttype Retningslinjer	Ansvarlig enhet Adm	Dato 28.02.24
Utgitt av Dir. virksomhetsstyring	Godkjent av Adm. direktør	Versjon 06.01.24	Doc. nummer 48771	Sider 5
Tittel Flytogets etiske forventninger til samarbeidspartnere				



Innhold

1. Innledning	2
2. Samarbeidspartneres etiske ansvar	2
3. Krav til forsyningskjeden	2
3.1 Tvangsarbeid/slavearbeid	2
3.2 Fagorganisering og kollektive forhandlinger	2
3.3 Barnearbeid	2
3.4 Diskriminering	3
3.5 Brutal behandling	3
3.6 Helse, miljø og sikkerhet	3
3.7 Lønn	3
3.8 Arbeidstid	3
3.9 Regulære ansettelse	3
3.10 Marginaliserte befolkningsgrupper	3
3.11 Miljø	3
3.12 Korrupsjon og hvitvasking	4
3.13 Sanksjoner	4
3.14 Interessekonflikt og habilitet	4
3.15 Konkurransforhold	4
3.16 Dyrevelferd	4
3.17 Ledelsessystem hos samarbeidspartnere	4
3.18 Personvern	5
3.19 Aktsomhetsvurderinger	5
4. Revisjoner	5
5. Varsling og utbedring	5

1. Innledning

Flytoget jobber for å fremme gode arbeids- og miljøforhold i våre forsyningskjeder. Dette ønsker vi å gjøre i nært samarbeid med våre leverandører og andre samarbeidspartnere. For å tydeliggjøre hva vi forventer av våre samarbeidspartnere, har Flytoget utarbeidet retningslinjer med våre etiske forventninger. Retningslinjene dekker blant annet grunnleggende krav til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og miljø.

2. Samarbeidspartneres etiske ansvar

Våre samarbeidspartnere skal levere varer og tjenester til Flytoget i overensstemmelse med gjeldende lovgivning og Flytogets til enhver tid gjeldende etiske retningslinjer, samt respektere grunnleggende krav til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og miljø, og integrere slike hensyn i egen drift.

Samarbeidspartnere skal også sørge for at deres underleverandører er underlagt tilsvarende krav som følger av disse retningslinjene, samt gi tilstrekkelig informasjon om disse retningslinjene til ansatte og innleide konsulenter som samarbeidspartnere benytter for å utføre arbeid for Flytoget.

3. Krav til forsyningskjeden

Flytogets retningslinjer basert på lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven) av 18. juni 2021, samt internasjonalt anerkjente FN- og ILO-konvensjoner og OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv. Dette rammeverket 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.

3.1 Tvangsarbeid/slavearbeid

- Det skal ikke forekomme noen form for tvangsarbeid, slavearbeid eller ufrivillig arbeid.
- Arbeidere skal ikke måtte levere depositum eller identitetspapirer til arbeidsgiver og skal fritt kunne avslutte arbeidsforholdet med rimelig oppsigelsestid.

3.2 Fagorganisering og kollektive forhandlinger

- 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.
- Fagforeningsrepresentanter skal ikke diskrimineres eller hindres i å utføre sitt fagforeningsarbeid.
- 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.

3.3 Barnearbeid

- Minstealder for arbeidere skal ikke være mindre enn 15 år og i tråd med
 - nasjonal minstealder for ansettelse, eller;
 - 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.
- Nyrekruttering av barnearbeidere i strid med ovennevnte minstealder skal ikke finne sted.
- Barn under 18 år skal ikke utføre arbeid som er til skade for deres helse, sikkerhet eller moral, inkludert nattarbeid.
- Samarbeidspartnere skal etablere 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.

3.4 Diskriminering

- 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.
- 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.

3.5 Brutal behandling

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

3.6 Helse, miljø og sikkerhet

- Samarbeidspartnere skal søke 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.
- Arbeidere skal ha jevnlig og dokumentert opplæring i helse og sikkerhet. Helse- og sikkerhetsopplæring skal gjentas for nyansatte og omplasserte arbeidere.
- Arbeidere skal ha tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann. Hvis relevant, skal arbeidsgiver også besørge tilgang til fasiliteter for trygg oppbevaring av mat.
- Hvis samarbeidspartnere tilbyr losji til arbeidere, skal dette være rent, sikkert, tilstrekkelig ventilert og med tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann.

3.7 Lønn

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

3.8 Arbeidstid

- 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. Arbeidere skal alltid ha overtidstillegg ved arbeidstid over normal arbeidstid, minimum i tråd med gjeldende lover
- Arbeidere skal ha minst én fridag per uke.
- 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.

3.9 Regulære ansettelser

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

3.10 Marginaliserte befolkningsgrupper

- 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.

3.11 Miljø

- Samarbeidspartnere skal gjennomføre tiltak for å redusere negative effekter på helse og miljø i hele verdikjeden gjennom minimering av utslipp, fremme effektiv og bærekraftig ressursbruk, inkludert

energi og vann, samt minimering av drivhusgassutslipp i produksjon og transport. Lokalmiljøet på produksjonsstedet skal drives bærekraftig, som innebærer at rovdrift og forurensing ikke aksepteres.

- Dersom virksomheten til samarbeidspartnere medfører risiko for miljøet, skal samarbeidspartnere etablere et effektivt system for å identifisere eventuelle skadevirkninger og så langt som mulig begrense disse.
- Samarbeidspartnere bør ha et dokumentert og iverksatt miljøstyringssystem som er tilpasset virksomhetens omfang, art og risikobilde, og som sikrer kontinuerlig forbedring når det gjelder å styre disse risikoene. Systemet bør være basert på internasjonalt anerkjente miljøstyringsprinsipper og gjeldende lovverk.
- Nasjonal og internasjonal miljølovgivning og -reguleringer skal overholdes og relevante utslippstillatelser skal innhentes.

3.12 Korrupsjon og hvitvasking

- Samarbeidspartnere skal aldri tilby eller motta ulovlige eller urettmessige pengegaver eller andre godtgjørelser til eller fra Flytoget, inkludert alle medarbeidere og styremedlemmer, for å oppnå forretningsmessige eller private fordeler for egen del eller fordeler for kunder, agenter eller leverandører.
- Alle andre former for bestikkelser er forbudt, 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.
- Samarbeidspartnere skal ta bestemt avstand fra enhver form for hvitvasking og ta nødvendige forholdsregler for å unngå at andre bruker virksomhetens økonomiske transaksjoner til å hvitvaske penger.

3.13 Sanksjoner

- Flytogets samarbeidspartnere skal unngå handelspartnere som har aktiviteter i land som er underlagt sanksjoner eller boikotter av FN, EU og/eller norske myndigheter.

3.14 Interessekonflikt og habilitet

- Samarbeidspartnere plikter å varsle Flytoget uten ugrunnet opphold om enhver eksisterende eller mulig konflikt mellom Flytogets interesser og personlige interesser eller mellom Flytogets interesser og interessene til en tredjepart som samarbeidspartnere har et forhold til. Dette gjelder tilfeller hvor samarbeidspartnere kan ha en økonomisk eller personlig særinteresse eller for øvrig hvor en slik situasjon kan være egnet til påvirke deres objektivitet og integritet på en slik måte at Flytogets interesser blir skadelidende.
- På skriftlig anmodning plikter samarbeidspartnere å signere Flytogets habilitetserklæring.

3.15 Konkurransforhold

- Samarbeidspartnere skal ikke på noe tidspunkt bryte generelle eller spesielle konkurranseregler, for eksempel når det gjelder ulovlig prissamarbeid og ulovlig markedsdeling, eller foreta andre handlinger som bryter med konkurranselovgivningen på det sted der samarbeidspartnere har virksomheten.

3.16 Dyrevelferd

- Avl, levemiljø, transport og avlivning skal oppfylle kravene i norsk lovverk for arten, eventuelt EUs regelverk og OIE¹s retningslinjer når arten ikke omtales i norsk lovverk. Alternativer til animalske produkter skal vurderes, og velges ved etisk uakseptable driftsformer.

3.17 Ledelsessystem hos samarbeidspartnere

Ledelsessystem er sentralt for implementering av egne etiske retningslinjer. Flytoget understreker viktigheten av at samarbeidspartnere har systemer som støtter implementeringen av slike retningslinjer og har følgende forventninger til samarbeidspartneres ledelsessystem:

- Samarbeidspartnere bør utpeke en ansvarlig, sentralt i organisasjonen, for implementering av de etiske retningslinjene i egen virksomhet.
- Samarbeidspartnere skal gjøre retningslinjene kjent i alle relevante deler av sin organisasjon.

¹ OIE: World organisation for animal health

- Samarbeidspartnere skal innhente samtykke fra Flytoget før produksjon eller deler av produksjon settes ut til en underleverandør/kontraktør der dette ikke er avtalt på forhånd.
- Samarbeidspartnere skal kunne gjøre rede for hvor varer som er bestilt av Flytoget blir produsert.

3.18 Personvern

- Samarbeidspartnere skal ivareta personvernet til arbeidstakere og andre registrerte og behandle deres personopplysninger i tråd med den til enhver tid gjeldende lovgivning. Behandling av personopplysninger på vegne av Flytoget er betinget av at partene har inngått en databehandleravtale og at personopplysninger ikke vil overføres utenfor EU/EØS, med mindre annet er uttrykkelig og skriftlig avtalt med angivelse av de land som opplysningene vil overføres til.

3.19 Aktsomhetsvurderinger

- Samarbeidspartnere skal påse at de opptre i tråd med de krav som følger av Flytogets retningslinjer og annen relevant lovgivning. Dette medfører også krav til å kartlegge risiko og mulige brudd, samt iverksette egnede tiltak til å motvirke brudd på og/eller risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. OECDs retningslinjer for retningslinjer for flernasjonale selskaper og ansvarlig næringsliv skal være retningsgivende for aktsomhetsvurderingen til samarbeidspartnere.² Denne overholdelses- og utredningsplikten skal også gjelde for samarbeidspartnerens partnere, underleverandører og dets forsyningskjede. I slike sammenhenger kan tredjeparts-programmer og tjenester bli anvendt som primærverktøy for rapportering i slike sammenhenger.

4. Revisjoner

Flytoget kan når som helst kreve informasjon om at samarbeidspartneres overholdelse av krav etter disse retningslinjene, samt opplysninger om brudd på og/eller risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og tiltak som er iverksatt eller vurdert for å stanse, forebygge eller begrense slike konsekvenser. Slik informasjon kan blant annet gis i form av dokumentasjon, bevis på relevante sertifiseringer, oppfølgingssamtaler eller inspeksjon i samarbeidspartneres- eller deres underleverandørers produksjons- eller lagerlokaler. Hvis samarbeidspartnere ønsker å fremlegge en ekstern rapport om overholdelse, skal Flytoget gis informasjon om inspeksjonsmetode og identiteten til revisjonsselskapet. Samarbeidspartnere skal besvare Flytogets henvendelser innen rimelig tid og senest innen to uker, med mindre annet er avtalt.

Samarbeidspartnere er innforstått med at Flytoget kan benytte uavhengige tredjeparter til å vurdere samarbeidspartnere overholdelse av disse etiske retningslinjene eller tredjepartsverktøy for ikke-finansiell rapportering, samt at Flytoget vil kunne dele informasjon knyttet til samarbeidspartnere arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold med offentligheten i tråd de krav som følger av åpenhetslovens §§ 6 og 7.

5. Varsling og utbedring

Flytoget skal varsles uten ugrunnet opphold dersom samarbeidspartnere avdekker eller mistenker brudd på disse retningslinjene eller for øvrig avdekker alvorlig risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidstakerrettigheter.

Brudd på retningslinjene betraktes som et kontraktsbrudd. Samarbeidspartnere plikter å utbedre slike brudd innen ugrunnet opphold etter at samarbeidspartnere selv har blitt kjent med bruddet eller etter at Flytoget har varslet om det. Er bruddet vesentlig eller påfører eller er ventet å påføre Flytoget et betydelig omdømmetap, kan Flytoget heve avtalen med den aktuelle samarbeidspartneren

² <https://www.responsiblebusiness.no/oecd-retningslinjer/>