

## SAMFUNNSANSVAR: ETISKE RETNINGSLINJER – MILJØ - MATSIKKERHET

Vi definerer samfunnsansvar som en 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 innen tre fagfelt:

### MILJØ - ETISK HANDEL – MATSIKKERHET

#### Miljø

Miljøarbeidet har som mål å påvirke det ytre miljø minst mulig. Vårt miljøstyringssystem, som er sertifisert av det Norske Veritas i henhold til kravene i [ISO 14001](#), 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](#) og [Renas](#).
- Vi er medlem av [Grønt Punkt Norge](#), næringslivets egen ordning for gjenvinning av emballasje.
- Vi oppfordrer kundene våre til miljøvennlig drift og miljøbevisste innkjøp.
- Miljøinformasjon for utvalgte produkter finner du under ♻️-symbolet på [culina.no](#).
- Vi er en del av det internasjonale konsernet [Bunzl](#), med tydelige ambisjoner for miljø- og bærekraft.

#### Etisk handel

Etisk handel innebærer at bedriftene bidrar til å forbedre arbeidsforhold og miljø i leverandørkjeden. Det gjør vi nært samarbeid med våre leverandører og kunder. Enor og Culinas *Etiske retningslinjer/Code of Conduct* (side 2-4) er basert på internasjonale FN- og ILO-konvensjoner og må aksepteres av Culina-kjedens hovedleverandører som en del av leverandøravtalen. Kort fortalt:

- Vi aksepterer ikke tvangsarbeid, uverdige former barnarbeid eller andre arbeidsforhold som bryter med menneskerettighetene, arbeidstakerrettighetene eller antikorrupsjonslovene.
- Vi har en kontinuerlig dialog med våre hovedleverandører og produsenter om forholdene på arbeidsplassen. Vi har lang tradisjon for å besøke mange av fabrikkene i risikoland.
- Arbeidet med systematiske fabrikkrevisjoner ble i 2019 trappet opp i samarbeid med kolleger i Bunzl Shanghai som har god kompetansen på lokale forhold og regelverk. Les mer i konsernets [Bærekraftsrapport 2019, side 36-37](#).
- Bestiklinger og andre virkemidler for å oppnå ulovlige private eller arbeidsrelaterte fordeler for seg selv eller andre er forbudt for ansatte i Enor og Culinas medlemsbedrifter.
- Vi oppfordrer kundene våre til å handle fra etisk bevisste leverandører.

#### Matsikkerhet

Vi etterkommer [Mattilsynets meldeplikt](#) for materialer og gjenstander i kontakt med mat. Dette er et lovpålagt krav fra norske myndigheter og gjelder alle storkjøkkenleverandører og andre som selger utstyr som kommer i kontakt med næringsmidler.

- Vi har rutiner for dokumentasjon av matsikkerhet fra leverandører og gjennomfører i tillegg uavhengige, stikkprøvebaserte tester.
- Vi oppfordrer kundene våre til å bruke kjøkkenutstyr som ivaretar matsikkerheten.
- Samsvarserklæring for matsikkerhet finner du under 🍷-symbolet på [culina.no](#).



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

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 forskrifter og EUs lover for matsikkerhet).

### Leverandører som tar samfunnsansvar blir foretrukket

Enor og Culinas leverandører skal respektere grunnleggende menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, krav til miljø og antikorrupsjon og levere helsemessig trygge produkter. Der nasjonal lovgivning og Enors etiske retningslinjer ikke samsvarer, er det den høyeste standarden som gjelder. Leverandørenes vilje til å forbedre standarden for samfunnsansvar er et konkurransefortrinn, og vil bli vurdert sammen med andre kriterier når Enor velger leverandører og samarbeidspartnere til Culina.

### Etterlevelse, dokumentasjon og oppfølging

Enor og Culinas hovedleverandører må gjennomføre en egenevaluering av kriteriene for akseptable arbeidsforhold på fabrikken. Ledelsen hos leverandøren skal aktivt ta initiativ til å innføre og revidere disse kriteriene som en integrert del av bedriftens filosofi og praktiske virksomhet og presentere dem for alle ansatte i en form som forstås lokalt.

Culina vil ikke uten videre 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.

### Kriteriene for akseptable arbeidsforhold hos i egne bedrift og hos våre leverandører

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

Det skal ikke foregå noen form for tvangsarbeid, slavearbeid eller ufrivillig arbeid. Ansatte skal ikke måtte betale depositum eller gi fra seg 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)

Ansatte skal uten unntak ha rett til å slutte seg til eller etablere fagforeninger etter eget ønske, og til å forhandle kollektivt. Arbeidsgiveren skal ikke diskriminere fagforeningsrepresentanter, eller hindre dem i å utføre sitt fagforeningsarbeid. Dersom disse rettighetene er begrenset ved lov, skal arbeidsgiveren legge til rette for, og ikke i noe tilfelle 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)

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 medarbeidere 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.

Det skal etableres handlingsplaner for snarlig utfasing av barnarbeid 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 kvinnediskrimineringskonvensjon)**

Det skal ikke forekomme diskriminering når det gjelder ansettelse, avlønning, opplæring, forfremmelse, oppsigelse eller pensjonering basert på etnisk tilhørighet, kaste, livssyn, 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, livssyn, foreldreansvar eller status som HIV-smittet.

#### **5. Brutal behandling (FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter, art. 7)**

Fysisk mishandling og fysisk straff, eller trussel om dette, er 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. Farlige kjemikalier og andre stoffer skal håndteres forsvarlig. 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 og ansatte som bytter jobb.

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

Hvis arbeidsgiver tilbyr 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 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.

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 bransjestandard, og ikke overstige arbeidstid definert i gjeldende internasjonale konvensjoner. Normal arbeidstid per uke skal vanligvis ikke overstige 48 timer.

Ansatte skal ha minst én fridag per syv dager.

Overtid skal være begrenset. Anbefalt maksimum 12 timer per uke, dvs. en samlet arbeidstid på 60 timer per uke. Unntak fra dette kan aksepteres dersom det er regulert av en kollektiv avtale eller nasjonal lov. Ansatte skal alltid ha overtidstillegg ved arbeidstid over normal arbeidstid (ref. ovenstående), minimum i tråd med gjeldende lover.

### **9. Regulære ansettelser** (ILO-konvensjon nr. 95, 158, 175, 177, 181)

Forpliktelser overfor ansatte, 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** (FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter, art. 1 og 2)

Produksjonen, og bruk 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 skal vurderes i hele produksjons- og distribusjonskjeden, fra råvareproduksjon til slutt salg. Lokale, regionale og globale miljøaspekter skal søkes ivare tatt gjennom å minimere utslipp, fremme effektiv og bærekraftig ressursbruk, inkludert energi og vann, og minimere drivhusgassutslipp i produksjon og transport. Lokalmiljøet på produksjonsstedet skal ikke bli drevet rovdrift på, eller bli 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, leverandører, kunder, andre forretningsforbindelser eller privatpersoner, er forbudt for ansatte i Enor og Culinas medlemsbedrifter.

### **13. Matsikkerhet** (Matkontaktforskriften EC 1935/2004 og Plastforordningen EU 10/2011)

Enor og Culinas leverandører skal kunne dokumentere at produkter som er ment å komme i kontakt med mat følger kravene i *Forskrift om materialer og gjenstander i kontakt med næringsmidler (Matkontaktforskriften)* og *Plastforordningen*.

Enor og Culinas medlemsbedrifter skal være registrert hos Mattilsynet og kunne skaffe tilveie samsvarserklæring for matsikkerhet til sine slutt kunder.

For ytterligere informasjon kontakt: Culina hovedkontor/Enor AS, Holmaveien 20, 1339 Vøyenenga.

Tel: +47 67171050. E-post: enor@culina.no Hjemmeside: www.culina.no