



ETISKA RIKTLINJER FÖR LEVERANTÖRER

# Nordic Choice Hotels ETISKA RIKTLINJER

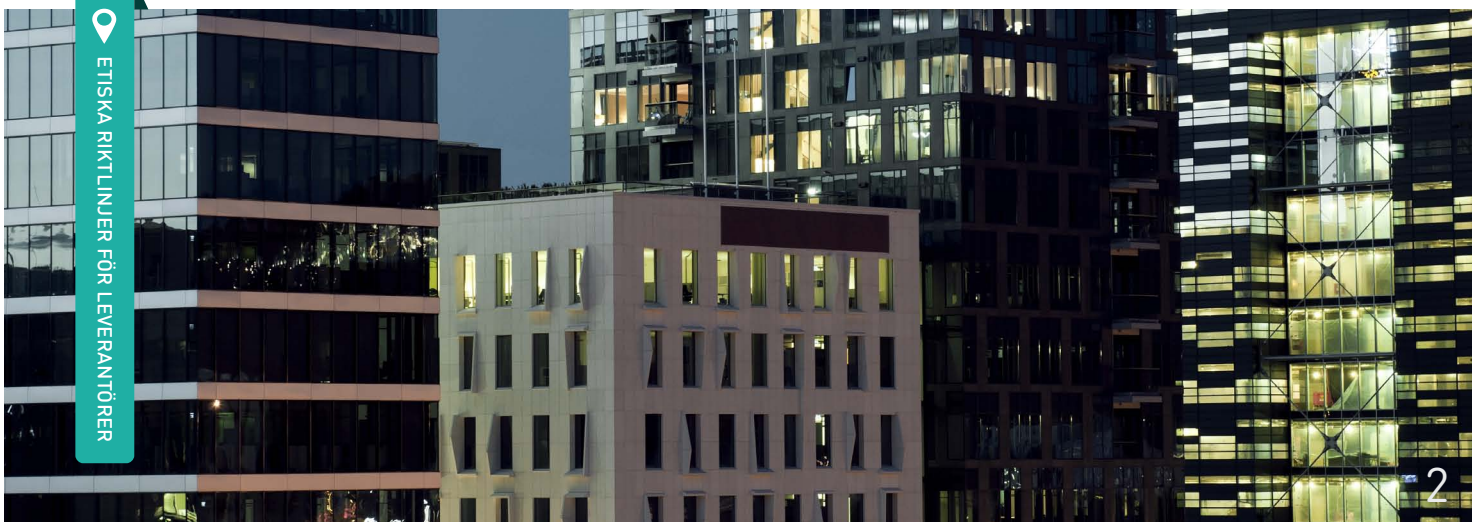
För våra leverantörer >



CHOICE.SE



NORDIC CHOICE HOTELS™



# NORDIC CHOICE HOTELS ETISKA RIKTLINJER FÖR LEVERANTÖRER

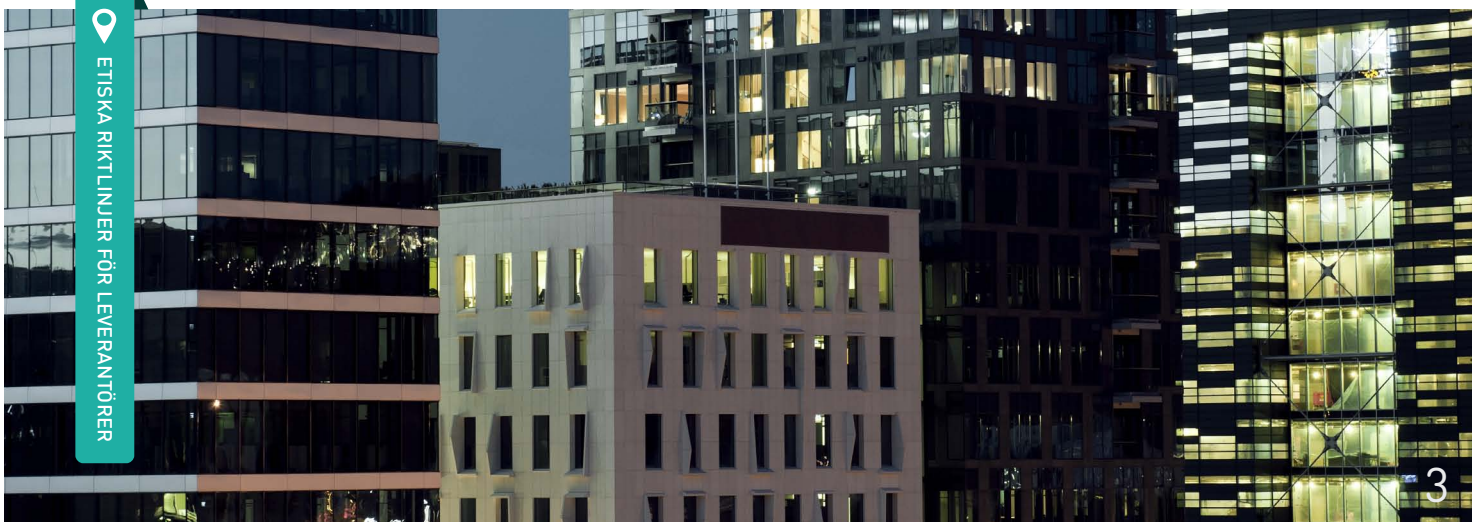
## VARFÖR ETISKA RIKTLINJER?

På Nordic Choice Hotels (NCH) ser vi att vårt företag påverkar arbets- och miljöförhållanden hos våra leverantörskedjor. Vi tror att långsiktiga samarbeten och kontinuerliga förbättringar med våra leverantörer kan skapa bestående skillnader hos våra leverantörskedjor och ge affärsmässiga fördelar både för våra leverantörer och för oss själva.

För att tydliggöra vad vi förväntar oss av våra leverantörer i detta arbete har NCH utarbetat dessa riktlinjer för etisk handel. Riktlinjerna omfattar grundläggande krav på mänskliga rättigheter, arbetstagar rättigheter och miljö och bygger på internationellt erkända FN- och ILO-konventioner. Den grundläggande önskan som ligger bakom riktlinjerna är **att agera på bästa möjliga sätt för barn, medarbetare, omvärld och miljö.**

Genom denna fokus vill vi bidra till förverkligandet av vår vision, "Med energi, mod och entusiasm skapar vi en bättre värld. WeCare!" och vi hoppas att du som leverantör kan bidra till detta arbete.





### **Utgångspunkten för riktlinjerna**

Långsiktigt samarbete och kontinuerliga förbättringar är vår inställning till arbetet med att skapa bestående förändringar i vår leverantörskedja.

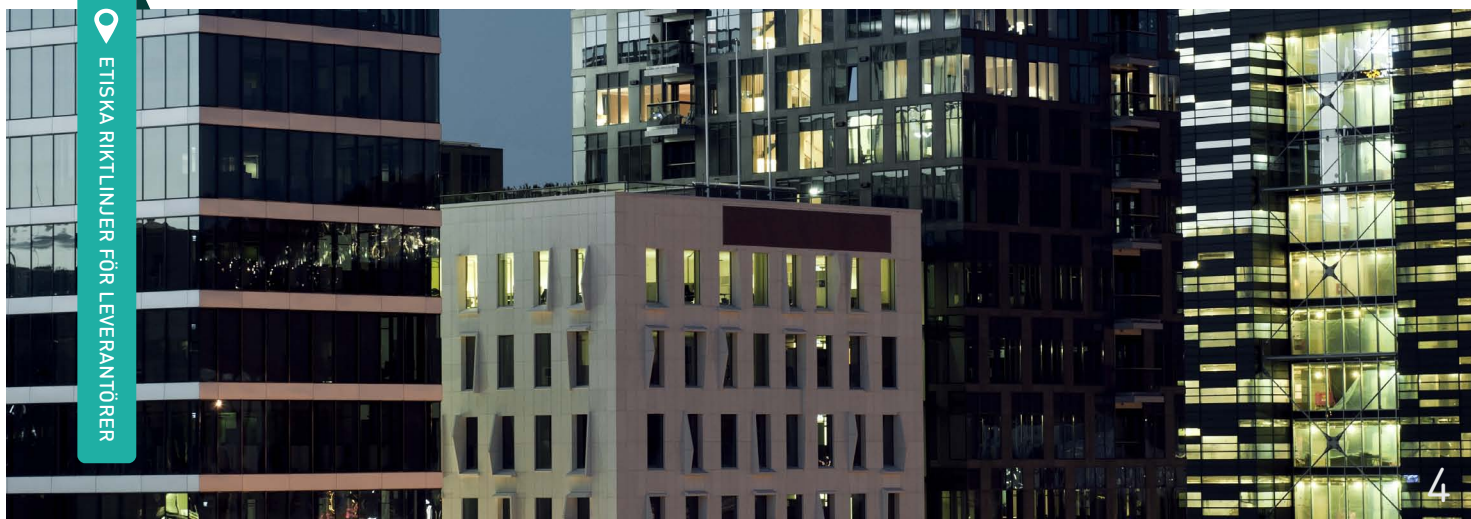
NCH:s samarbete med leverantörer ska baseras på tillit, ärlighet och respekt, och alla parter ska vinnlägga sig om en öppen och konstruktiv dialog i samarbetet.

All information från leverantören behandlas konfidentiellt av NCH, våra anställda och eventuella tredje parter.

NCH:s etiska riktlinjer gäller alla delar av vår verksamhet, alla våra leverantörer och affärspartner.

Sociala och miljömässiga standarder kommer att tillmätas vikt genom val av nya leverantörer.





### Hur ska man arbeta med riktlinjerna?

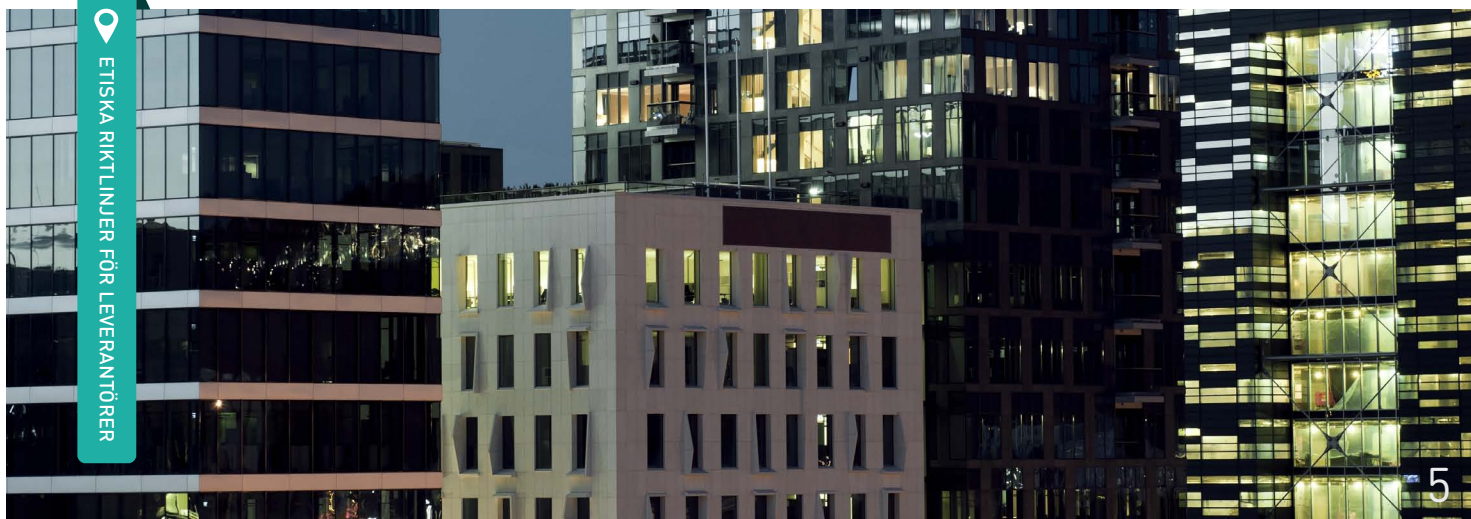
Våra leverantörer ska leverera varor och tjänster som är tillverkade i överensstämmelse med riktlinjerna. Leverantörerna ska vidareförmedla och följa upp efterlevanden av riktlinjerna hos sina underleverantörer.

På uppmaning av NCH måste leverantören kunna dokumentera att riktlinjerna efterlevs. Detta kan göras genom egendeklaration, uppföljningssamtal med NCH och/eller kartläggning av arbetsförhållanden på produktionsplatsen. Om NCH vill kartlägga en underleverantör, är leverantören skyldig att uppges namn på och kontaktuppgifter till denna.

Vid brott mot de etiska riktlinjerna ska leverantören snarast möjligt underrätta NCH så att NCH i samarbete med leverantören kan skapa en plan för att åtgärda bristerna. Åtgärder som avhjälpas bristerna måste ske inom rimlig tid. Hävande av kontrakt kan bli aktuellt om leverantören efter upprepade kontakter i ärendet inte visar någon vilja att åtgärda missförhållandena.

I fall där det råder en bred internationell uppslutning om att ett land bör bojkottas ska NCH och NCH:s leverantörer undvika handelspartners som har verksamhet i det aktuella landet.

NCH vill arbeta kontinuerligt med att förbättra företagets policy och praxis som kan bidra till att leverantörerna följer våra riktlinjer för etisk handel. NCH kommer dessutom att föra en regelbunden dialog med sina leverantörer för att skapa förbättringar.



## KRAV PÅ VÅRA LEVERANTÖRER

Riktlinjerna anger minimistandarder.

### 1. Lagar och föreskrifter

- 1.1 Nationella lagar och föreskrifter gällande leverantörens bransch samt internationella konventioner om sociala förhållanden, arbetsförhållanden, barnarbete och miljöskydd måste efterlevas.
- 1.2 Arbetslagstiftningen på produktionsplatsen måste respekteras. Där nationella lagar och föreskrifter täcker samma område som dessa riktlinjer, ska alltid den högsta standarden gälla.

### 2. Tvångsarbete/slavarbete

(ILO:s konvention 29 och 105)

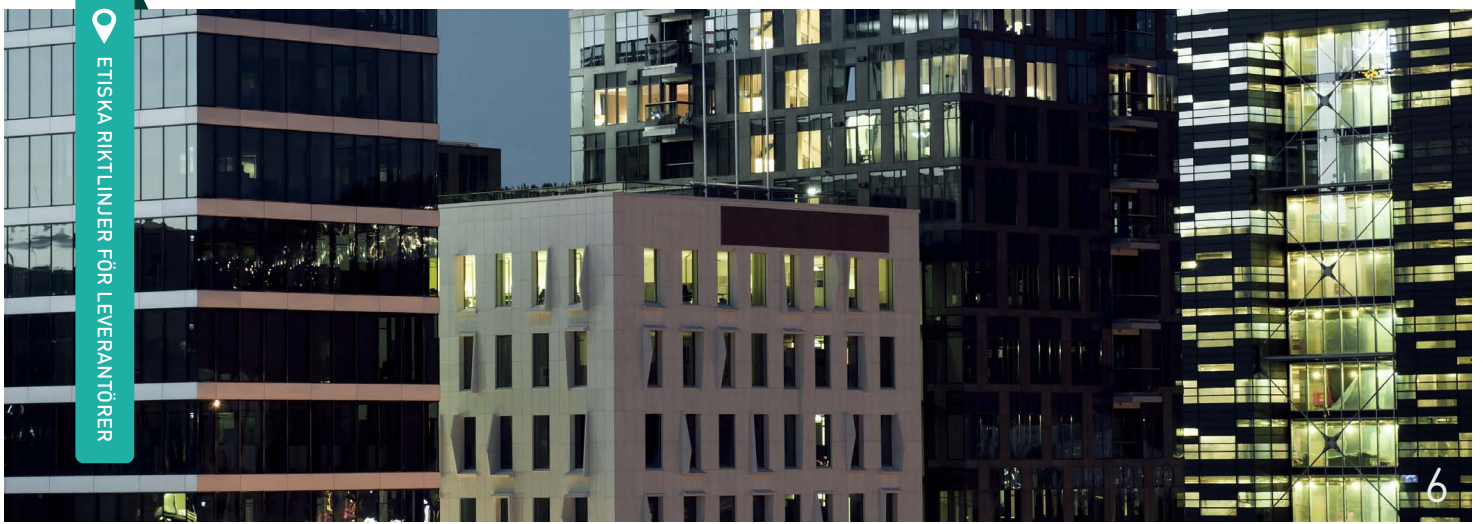
- 2.1 Det får inte förekomma någon form av tvångsarbete, slavarbete eller ofrivilligt arbete.
- 2.2 Arbetsgivaren får inte ställa krav på att arbetstagaren erlägger deposition eller identitetshandlingar. Arbetstagaren ska vara fri att avsluta sin anställning med rimlig uppsägningstid.

### 3. Föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar

(ILO:s konvention 87, 98, 135 och 154)

- 3.1 Arbetstagare ska utan åtskillnad ha rätt att efter eget val ansluta sig till eller bilda egna fackföreningar samt att förhandla kollektivt. Arbetsgivare får inte förhindra eller motarbeta facklig organisering eller kollektiva förhandlingar.
- 3.2 Fackföreningsrepresentanter får inte diskrimineras eller på annat sätt förhindras att utföra sitt fackföreningsarbete.
- 3.3 Om rätten till fri organisering och/eller kollektiva förhandlingar är begränsad genom lag, ska arbetsgivaren inom ramen för gällande lagar och regler underlätta och under inga omständigheter förhindra alternativa åtgärder för fri och oberoende organisering och förhandling.





#### 4 **Barnarbete**

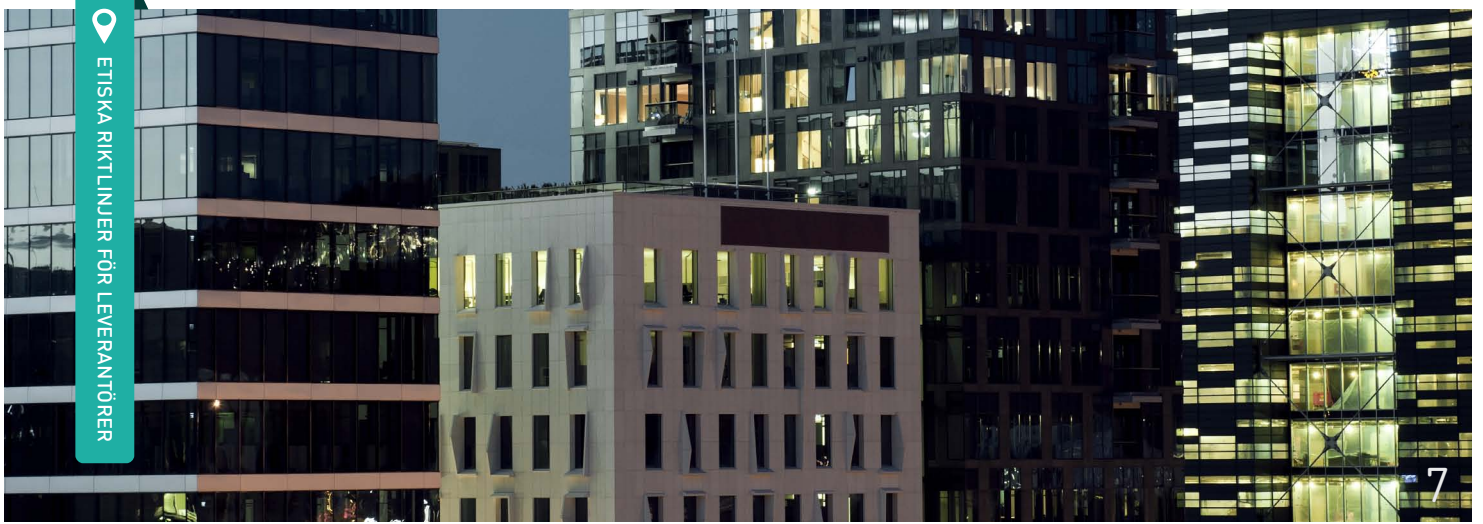
(FN:s konvention om barns rättigheter, ILO:s konventioner 138, 182 och 79, ILO:s rekommendation 146)

- 4.1 Minimiålder för arbetare ska inte vara lägre än 15 år och vara i enlighet med
  - i) nationell minimiålder för anställning eller
  - ii) minimiålder för avslutande av obligatorisk skolgångmed högsta ålder som gällande. Om lokal minimiålder är fastställd till 14 år i enlighet med undantaget i ILO:s konvention 138, kan detta accepteras.
- 4.2 Nyrekrytering av barnarbetare i strid med ovanstående minimiålder får inte förekomma.
- 4.3 Barn under 18 år får inte utföra arbete som kan vara skadligt för deras hälsa, säkerhet eller moral, däribland nattarbete.
- 4.4 Om barnarbete som strider mot ILO:s konventioner 138 och 182 redan har förekommit, ska åtgärder för utfasning påbörjas så snart som möjligt. Handlingsplanerna ska dokumenteras och kommuniceras till relevant personal och andra intressenter. Stödprogram som ger barnet möjlighet till utbildning tills det inte längre är underkastat skolplikt måste anordnas.

#### 5 **Diskriminering**

(ILO:s konventioner 100 och 111 och FN:s kvinnodiskrimineringskonvention)

- 5.1 Det ska inte förekomma någon diskriminering i arbetslivet när det gäller anställning, lön, utbildning, befordran, uppsägning eller pensionering baserat på etnisk tillhörighet, religion, ålder, handikapp, kön, civilstånd, sexuell läggning, fackföreningsmedlemskap eller politisk tillhörighet.
- 5.2 System ska upprättas för skydd mot sexuellt påträngande, hotande, förolämpande och kränkande uppträdande eller handlingar som innebär utnyttjande samt även mot diskriminering eller obefogad uppsägning på osaklig grund, t.ex. äktenskap, graviditet, föräldraskap eller HIV-positiv status.



## 6 Brutal behandling

- 6.1 Fysisk misshandel eller bestraffning och hot om fysisk misshandel är förbjuden. Detsamma gäller för sexuella eller andra trakasserier liksom alla andra former av förnedrande eller förödmjukande behandling.

## 7 Sund och trygg arbetsmiljö

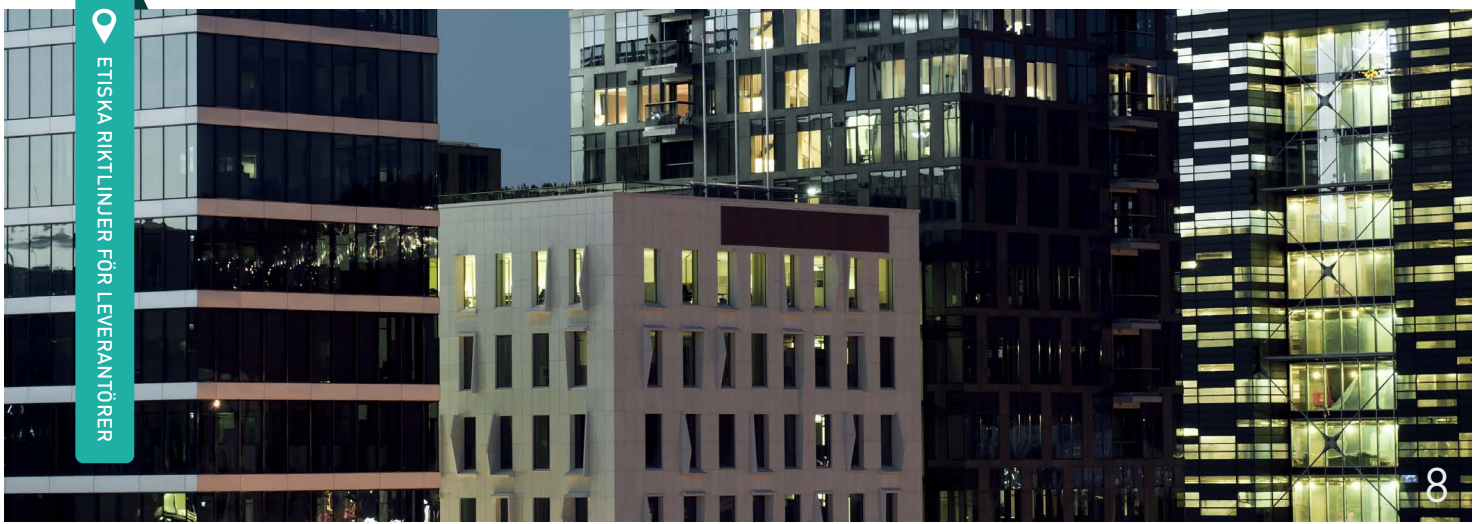
(ILO:s konvention 155 och rekommendation 164)

- 7.1 Arbetsgivaren ska tillhandahålla en säker och sund arbetsmiljö för arbetstagarna. Nödvändiga åtgärder ska vidtas för att förhindra och minimera antalet olyckor och hälso-skador som ett resultat av, eller med koppling till, förhållandena på arbetsplatsen.
- 7.2 Arbetstagarna ska regelbundet få dokumenterad utbildning i hälsa och säkerhet. För nyanställda och omplacerade medarbetare ska utbildningen i hälsa och säkerhet upprepas.
- 7.3 Arbetstagarna ska ha tillgång till rena sanitetsutrymmen och rent dricksvatten. När så är relevant ska arbetsgivaren även tillhandahålla utrymmen för hälsosäker förvaring av mat.
- 7.4 Om arbetsgivaren tillhandahåller husrum ska detta vara rent, säkert och tillräckligt ventilerat samt inkludera tillgång till rena sanitetsutrymmen och rent dricksvatten.

## 8 Lön

(ILO:s konvention 131)

- 8.1 Lön till arbetstagarna för en normal arbetsvecka ska som ett minimum uppfylla nationella bestämmelser om minimilön eller branschstandard, den högsta gäller. Lön ska alltid varit tillräcklig för att täcka grundläggande behov, inklusive ett visst sparande.
- 8.2 Lönevillkor och utbetalning av lön ska avtalas skriftligen innan arbetet påbörjas. Avtalet ska vara begripligt för arbetstagaren.
- 8.3 Löneavdrag som disciplinär åtgärd är inte tillåten.



## 9 Arbetstid

(ILO:s konventioner 1 och 14)

- 9.1 Arbetstiden ska vara i överensstämmelse med nationell lagstiftning eller branschstandard och får inte överskrida den arbetstid som anges i internationella konventioner. Rekommendationen är att arbetstiden inte ska överstiga 48 timmar per vecka.
- 9.2 Arbetstagarna ska ha minst en dags ledighet per vecka.
- 9.3 Övertid ska vara begränsad och frivillig. Den rekommenderade maximala övertiden är 12 timmar per vecka, d.v.s. en total arbetstid på 60 timmar per vecka. Undantag från detta kan accepteras om det regleras av kollektivavtal eller nationell lagstiftning.
- 9.4 Arbetstagare ska alltid erhålla övertidersättning vid arbete utöver normal arbetstid (se punkt 9.1 ovan), som minimum i enlighet med gällande lag.

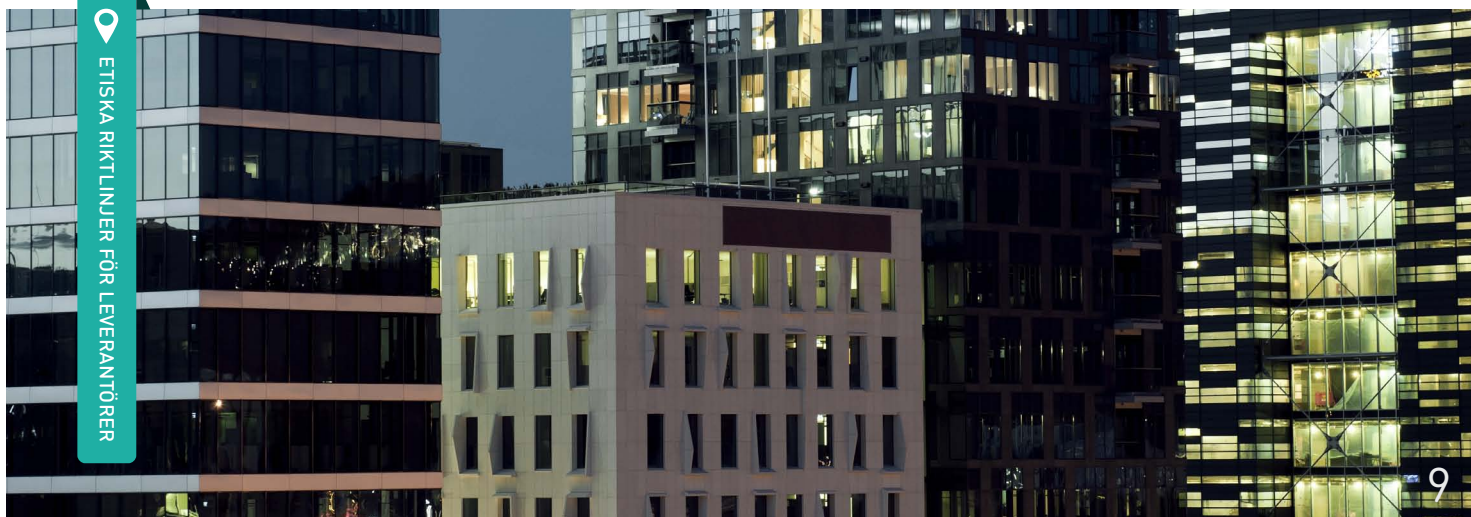
## 10 Etablerade anställningsförhållanden

- 10.1 Förpliktelser gentemot arbetstagarna i linje med internationella konventioner, nationell lagstiftning och nationella regler om att etablerade anställningsförhållanden ska inte kringgås genom användning av korttidsanställning (t.ex. användning av kontraktsarbetare, tillfälliga arbetare och dagarbetare), underleverantörer eller andra arbetsrelaterade kontrakt.
- 10.2 Alla arbetstagare har rätt till ett anställningskontrakt på ett språk de förstår.
- 10.3 Lärlingsprogram ska vara tydligt definierade gällande varaktighet och innehåll.

## 11 Marginaliserade befolkningsgrupper

- 11.1 Produktion och användning av naturresurser får inte bidra till att förstöra resurs- och inkomstunderlaget för marginaliserade befolkningsgrupper, t.ex. genom beslagtagning av stora landområden eller andra naturresurser som dessa befolkningsgrupper är beroende av.



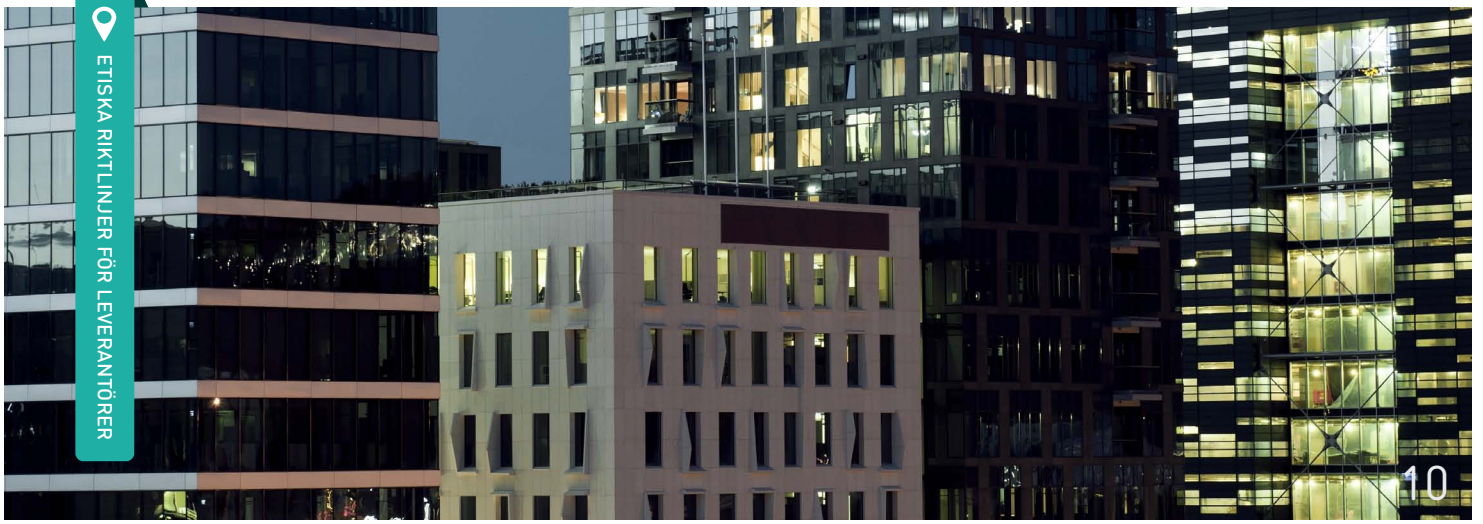


## 12 Miljö

- 12.1 Miljöåtgärder ska bedömas i hela produktions- och distributionskedjan och för hela produktens livscykel, från råvaruproduktion till försäljning. Detta inkluderar åtgärder för att minska påverkan på biologisk mångfald, minska utsläppen av växthusgaser, säkerställa mer hållbar resursförbrukning, minska användningen av miljögifter samt minska utsläppen i jord, luft och vatten. Strävan ska vara att ta hänsyn till både lokala, regionala och globala miljöaspekter.
- 12.2 Nationell och internationell miljölagstiftning och motsvarande regler ska följas och relevanta utsläppsrätter inhämtas när så är nödvändigt.
- 12.3 Allvarliga miljöföroreningar ska undvikas och skadliga kemikalier och andra ämnen ska förvaras och användas på ett ansvarsfullt sätt.
- 12.4 Virke från tropiska regnskog får inte användas vare sig i byggnader eller i produkter till NCH.

## 13 Djurvälstånd

- 13.1 Hänsyn ska tas till etiska förhållanden som spårbarhet, hållbarhet, säkerhet och djurvälstånd under djurets hela livstid, vid tillverkningen av produkter till NCH.
- 13.2 Livsmedelsprodukter ska inte bestå av produkter/arter specificerade på vår Rödlista. NCH ska ansvara för att leverantörer av livsmedelsprodukter till NCH alltid har fått den senaste gällande versionen av Rödlistan.
- 13.3 Päls från djur som är uppfödda eller fångade i huvudsak för pälsens skull ska inte användas vid tillverkning av produkter till NCH.
- 13.4 Dun-, läder- och skinnprodukter ska bara tillverkas av biprodukter från livsmedelsproduktion.
- 13.5 Ull från får som har utsatts för mulesing får inte användas vid tillverkningen av produkter till NCH.
- 13.6 Djurförsök vid tillverkning av kosmetika, hudvårdsprodukter och hushållsprodukter till NCH får inte förekomma.



## 14. Korruption

Alla former av mutor är oacceptabla, såsom användningen av alternativa kanaler för att säkerställa olagliga privata eller arbetsrelaterade förmåner för kunder, agenter, entreprenörer, leverantörer eller deras anställda samt offentliganställda tjänstemän/-kvinnor.

Genom min underskrift bekräftar jag att jag har läst och förstått NCH:s etiska riktlinjer och samtycker till att följa dessa.

.....  
Datum

.....  
Namn (textat)

.....  
Signatur

Nordic Choice Hotels är medlem i den norska organisationen "Initiativ for Etisk handel" som har utarbetat underlaget för dessa riktlinjer.