



**Etiske
retningslinjer**





Innhold

1. Våre verdier og vårt samfunnsansvar	06	4. Grunleggende menneske- og arbeiderrettigheter	24
2. Om de etiske retningslinjene	08	4.1 Overordnet	24
2.1 Vår etiske standard	08	4.2 Regulære ansettelser, arbeidstid og lønn	24
2.2 Etterlevelse	11	4.3 Tvangsarbeid/slavearbeid	27
2.3 Varsling og forbud mot gjengjeldelse	11	4.4 Brutal behandling	27
3. Adferd på arbeidsplassen vår	12	4.5 Barnearbeid	27
3.1 Overordnet	12	4.6 Fri fagorganisering og kollektive forhandlinger	27
3.2 Inkludering, likestilling og ikke-trakassering	12	4.7 HMS	28
3.3 HMS	15	4.8 Diskriminering	28
3.4 Rusmidler	16	4.9 Marginaliserte befolkningsgrupper	28
3.5 Taushetsplikt og beskyttelse av konfidensiell informasjon	16	5. Ansvarlig forretningspraksis	30
3.6 Uavhengighet og interessekonflikter	19	5.1 Overordnet	30
3.7 Gaver, fordeler og godtgjørelse til/fra forretningsforbindelser mv.	21	5.2 Aktsomhetsvurderinger	30
3.8 Arrangementer	23	5.3 Innkjøpspraksis, leverandørutvikling og partnerskap	30
3.9 Åpenhet og ytringsfrihet	23	5.4 Handelsboikott og sanksjoner	32
		5.5 Miljø	32
		5.6 Dyrevelferd	32
		5.7 Personvern	34
		5.8 Anti-hvitvasking	34
		5.9 Konkurranselovgivning	34
		6. Interne lenker	36



Kjære kollega

TINE Grappa har en sterk og tydelig tilstedeværelse, spesielt i Norge. I dette ligger et stort ansvar som krever at vi stiller enda høyere krav til oss selv enn omverdenen gjør. For å kunne innfri på samfunnsoppdraget vårt, må folk flest ha tillit til produktene vi lager, hvordan vi forvalter naturen og passer på dyrene våre og ikke minst til at vi som er en del av TINE Grappa, opptre på en god måte.

Mange av oss vil kunne oppleve situasjoner hvor det er vanskelig å vite hvordan vi skal eller bør opptre. Vi har derfor utarbeidet etiske retningslinjer som skal hjelpe oss til å ta de riktige valgene. Slik opprettholder vi tilliten vi har og vårt gode omdømme. En felles plattform og oppfatning av grunnleggende etiske prinsipper, er også med på å bygge den kulturen vi ønsker.

De etiske retningslinjene er også et uttrykk for hva våre medarbeidere, forretningspartnere og samfunnet ellers kan forvente av våre organisasjoner og hver enkelt av oss.

Våre etiske retningslinjer er noe som vi alle må ha et bevisst forhold til og

arbeide aktivt med. Ikke vær redd for å stille spørsmål rundt innholdet, diskuter med kollegaer og leder – å si ifra hvis du ser noe som ikke greit. Slik blir vi bedre.

I TINE skal vi, sammen, ta initiativ, ta ansvar og ta vare på hverandre.

Ann-Beth Freuchen, Konsernsjef



1.

Våre verdier og vårt samfunnsansvar

Vårt mål er å skape verdier for våre eiere og samfunnet rundt oss, samtidig som vi bidrar positivt til miljøet og våre sosiale omgivelser. Det er dette vi kaller bærekraftig verdiskaping.

Friske medarbeidere og stabil arbeidskraft i et trygt og sikkert arbeidsmiljø er en forutsetning for at vi skal oppnå effektiv drift og kunne levere produkter av topp kvalitet. Vi har et ansvar for at ingen av våre medarbeidere blir utsatt for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og at ingen blir skadet eller syke som følge av å arbeide hos oss. Vi jobber aktivt for å sikre et trygt og sikkert arbeidsmiljø i vår leverandørkjede.

Vår virksomhet er stor og omfangsrik. Det betyr at vi påvirker mange ulike deler av våre omgivelser. For å skape bærekraftige verdier blir det viktig å lykkes langs hele vår verdikjede, men samtidig retter vi oppmerksomheten spesielt mot utvalgte områder.

Vi ser på bærekraft som en integrert del av selskapets samlede virksomhet og rapporterer vårt arbeid med bærekraft som en del av årsrapporten. TINE Gruppa rapporterer bærekraft i henhold til Global Reporting Initiative (GRI) sine retningslinjer.



1. Vi er nære, engasjerte og bidrar til lokal verdiskaping. Vi jobber tett med våre produsenter for å sikre bærekraftig gårdsdrift med friske og sunne dyr.

TINE tar ansvar for at det kan drives melkeproduksjon i hele Norge slik at viktige ressurser blir brukt til å produsere mat. Vi er de mange små som blir til én stor som bidrar med lokal verdiskaping. Både melkebøndene og TINE har et ansvar for at kyr og geiter er sterke, friske og behandles godt.



2. Vi bruker våre ressurser optimalt og bærekraftig.

Det kreves mye ressurser i vår virksomhet, noe som også påvirker omgivelsene. Vi jobber aktivt for å redusere fotavtrykket vårt. Det blir derfor viktig at vi velger fornybare ressurser og tar vare på våre råvarer og innsatsfaktorer på en best mulig måte.



3. Vi bidrar til et sunt, variert og balansert kosthold i befolkningen.

Våre produkter skal være av høy kvalitet og trygge å spise. Vi har et ansvar og stor mulighet til å bidra positivt til den norske folkehelsen. Vi jobber kontinuerlig for å utvikle og levere produkter som bygger opp under et variert og sunt kosthold som dekker behovet for viktige næringsstoffer. Vi skal ha alternative produkter for de som ønsker mindre fett og sukker. Dette, sammen med daglig fysisk aktivitet, legger et godt grunnlag for en god helse.



4. Vi utvikler de menneskelige ressursene til det beste for hver enkelt av oss, og for virksomheten som helhet.

Medarbeiderne er det viktigste vi har. Alle som jobber hos oss, skal ha en trygg og sikker arbeidshverdag. Vi vil at arbeidsdagen skal oppleves meningsfylt og motiverende, og vi skal gi alle like utviklingsmuligheter.





2.

Om de etiske retningslinjene

2.1 Vår etiske standard

TINE SA og datterselskaper («TINE Grupp») utgjør et internasjonalt konsern med virksomhet og medarbeidere i ulike land. De etiske retningslinjene gjelder for alle selskaper i TINE Grupp. De internasjonale datterselskapene kan gjøre nødvendige tilpasninger for å opptre i samsvar med nasjonal lovgivning.

Vi skal etterleve både lovgivningen i de land der vi opererer og våre etiske retningslinjer. Vi tar ansvar utover det som følger av nasjonal og internasjonal lovgivning. Der våre retningslinjer er strengere enn lovgivningen, er det de etiske retningslinjene som skal følges.

Som medlem i Etisk handel Norge er vi forpliktet til å følge Etisk handel Norges prinsipper for bærekraftig forretningspraksis som bl.a. er basert på FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter fra 1966, FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter fra 1966 og ILOs kjernekonvensjoner om grunnleggende rettigheter og prinsipper i arbeidslivet. Våre etiske retningslinjer bygger også på anerkjente internasjonale avtaler og retningslinjer, herunder OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter.

De etiske retningslinjene gjenspeiler at vi anser en høy etisk standard som



respekterer mennesker, samfunn og miljø som en forutsetning for å lykkes nå og i fremtiden.

I tillegg til disse etiske retningslinjene, har vi [egne etiske retningslinjer for leverandører og andre forretningsforbindelser](#). Vi forventer at våre leverandører og andre forretningsforbindelser arbeider målrettet og systematisk for etterlevelse av disse retningslinjene. Brudd på våre retningslinjer for leverandører og andre forretningspartnere kan medføre konsekvenser for samarbeidet.

Melkeprodusentene benytter «Kvalitetssystem i landbruket» (KSL) som verktøy for internkontroll og kvalitetssikring. Gjennom KSL kan produsenten og TINE kontrollere at driften er i tråd med norske lover, forskrifter og øvrige krav. Oppfølging av KSL blir kontrollert gjennom egenrevisjon og eksternevisjon. I tillegg gjennomfører TINE en årlig «fjøsrunde» hos alle melkeprodusentene, hvor rådgivere går igjennom driften sammen med melkeprodusenten. Hvis det på fjøsrunnen blir oppdaget vesentlige avvik, blir disse fulgt opp videre.



2.2 Etterlevelse

Styremedlemmer, medarbeidere og andre som representerer TINE Gruppen, forventes å etterleve de etiske retningslinjene og de nasjonale og internasjonale lover og regler som er relevante for den enkeltes rolle. Hver og en har et personlig ansvar for å etterleve de etiske retningslinjene og gjeldende lovgivning.

Retningslinjene gjelder i arbeidstiden, på arrangementer i regi av selskaper i TINE Gruppen og i sammenhenger hvor den enkelte deltar eller opptre på vegne av selskaper i TINE Gruppen. På tjenestereise gjelder retningslinjene også utenfor arbeidstiden. De gjelder også i relasjonen mellom kollegaer utenfor arbeidstiden.

Alle ledere har ansvar for at deres medarbeidere er godt kjent med de etiske retningslinjene.

Brudd på de etiske retningslinjene kan få betydning for den enkeltes ansettelsesforhold eller verv.

Spørsmål knyttet til de etiske retningslinjene kan stilles til nærmeste leder eller HR.

2.3 Varsling og forbud mot gjengjeldelse

Vi har som mål å ha en åpen kultur og et godt yringsklima for bl.a. å skape og beholde en kultur for å stille spørsmål - også spørsmål om kritikkverdige forhold. Dette kan f.eks. knytte seg

til brudd på lover, etiske normer eller interne retningslinjer.

Det er viktig at alle følger de etiske retningslinjene, og alle har et ansvar for å forebygge og si ifra om brudd. Brudd og mulige brudd på de etiske retningslinjene skal varsles til nærmeste leder eller i samsvar med retningslinjene for varsling, som er utarbeidet for å legge til rette for varsling. For nærmere informasjon se retningslinjene for varsling (se side 36).

Gjengjeldelse mot medarbeidere som varsler er forbudt, og medarbeidere som i god tro varsler om mulige brudd på de etiske retningslinjene skal være trygge på at det ikke iverksettes noen ugunstig handling, praksis eller unnlattelse som er en følge av eller en reaksjon på at medarbeideren har varslet.

3.

Adferd på arbeidsplassen vår

3.1 Overordnet

Alle har et felles ansvar for å bidra til at vi har et godt arbeidsmiljø, preget av åpenhet, inkludering, respekt og involvering. Det skal være en trygg og sikker arbeidsplass, både psykososialt og fysisk. Alle medarbeidere skal utføre sine oppgaver og opptre i samsvar med arbeidsgivers krav og forventninger – og på en måte som ikke skader TINE Gruppas interesser eller omdømme.

Dette er vårt felles ansvar.

på arrangementer eller besøke steder som kan oppleves som støtende eller krenkende.

Alle ledere har et særlig ansvar for å følge opp at alle har et godt arbeidsmiljø og iverksette tiltak for å sikre det. Ledere skal også bidra til at alle medarbeidere får en rettferdig behandling og like muligheter når det gjelder ansettelse, lønn, utvikling og forfremmelser. Forskjellsbehandling tolleres ikke.

3.2 Inkludering, likestilling og ikke-trakassering

TINE Grappa aksepterer ingen form for upassende oppførsel, mobbing, trakassering eller diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder, funksjonsnedsettelse, etnisitet, religion/livssyn, fagforeningsmedlemskap, eller kombinasjoner av disse.

Dette omfatter blant annet uønsket seksuell kontakt eller oppmerksomhet, støtende kommentarer eller spøker knyttet til for eksempel etnisitet eller seksuell orientering, eller at noen behandles dårligere pga. sitt kjønn. Vi skal heller aldri kjøpe tjenester, delta

Hva bør du særlig tenke på:

- Bidra aktivt til et godt arbeidsmiljø uten forskjellsbehandling, diskriminering, mobbing eller trakassering.
- Tenke på hva du sier og hvordan du opptrer, og vær bevisst på at mottakeren kan oppfatte din opptreden på en annen måte enn deg selv.
- Hvis du blir kjent med at noen blir utsatt for upassende oppførsel, mobbing, trakassering eller diskriminering si ifra til din nærmeste leder eller varsle i henhold til retningslinjene for varsling.





3.3 HMS

Alle medarbeidere er ansvarlige for egen og andres sikkerhet, og skal bidra til å forebygge arbeidsulykker og skader. Det er derfor viktig at alle etterlever lover, regler og instruksjoner, samt kjenner til hvilke risikofaktorer og HMS-utfordringer som er knyttet til eget arbeid.

Ledere skal sikre at interne og eksterne krav til HMS blir overholdt, samt kontrollere og redusere risiko innenfor eget ansvarsområde. Alle ledere skal arbeide for å videreutvikle en bærekraftig HMS-kultur gjennom synlig og aktiv ledelse, engasjement for HMS og involvering av sine medarbeidere. De skal også påse at medarbeidere gjennomfører nødvendig opplæring.

Hva bør du særlig tenke på:

- Stopp all form for farlig/usikker handling.
- Påpek og rapporter farlige forhold, nesten-uhell og ulykker.
- Bidra aktivt i det forebyggende HMS-arbeidet gjennom bl.a. innrapportering av forbedringsforslag.

For ytterligere detaljer vises det til prinsippdokumentet «HMS-arbeidet i TINE Grappa» (se side 36).



3.4 Rusmidler

Vi skal ha en rus- og alkoholfri arbeidsplass. Det er ikke tillatt å bruke eller være påvirket av rusmidler eller alkohol på jobb. Alkohol kan likevel serveres i forbindelse med representasjon eller bedriftsarrangementer utenfor normal arbeidstid, i moderate mengder.

Med rusmidler menes alkohol, narkotika og legemidler med berusende eller bedøvende virkning.

For mer informasjon vises det til styringsdokument for håndtering av rusmiddelbruk mv. (se side 36).

Hva bør du særlig tenke på:

- Vær trygg på at du ikke er påvirket av alkohol eller narkotika når du møter på jobb.
- Vis måtehold og vær bevisst på din opptreden hvis det serveres alkohol i jobbsammenheng.

3.5 Taushetsplikt og beskyttelse av konfidensiell informasjon

Alle medarbeidere er forpliktet til å beskytte konfidensiell informasjon (herunder personopplysninger) og forretningshemmeligheter, enten opplysningene tilhører TINE Gruppas eller TINE Gruppas samarbeidspartnere. Forretningshemmeligheter vil f.eks. kunne være produktinformasjon, resepter, metoder, pris- og kostnadsinformasjon, kunde- og leverandørliste, strategier, og andre kommersielle eller tekniske opplysninger.

Plikten til å holde slik informasjon hemmelig innebærer blant annet at slike opplysninger skal oppbevares sikkert og ikke skal deles med tredjeparter uten at mottaker har forpliktet seg til å beskytte informasjonen tilsvarende. Plikten gjelder også etter at arbeidsforholdet er opphørt.

Dersom en medarbeider får kunnskap eller mistanke om at konfidensiell informasjon eller forretningshemmeligheter har kommet på avveie eller på annen måte er gjort tilgjengelig for uautoriserte, skal nærmeste leder varsles umiddelbart.

For mer informasjon vises til medarbeiders arbeidsavtale, retningslinje for forretningshemmeligheter, og informasjonssikkerhetsbestemmelser (se side 36).

Hva bør du særlig tenke på:

- Vær bevisst på hvilke typer konfidensiell informasjon og forretningshemmeligheter du har tilgang til i forbindelse med arbeidet.
- Utvis varsomhet ved deling eller omtale av sensitive opplysninger, og tenk igjennom om informasjonen kan misbrukes på en måte som skader TINE Gruppas interesser. Det bør utvises særlig varsomhet ved omtale av sensitive opplysninger på offentlige steder (kollektivtransport, sosiale sammenhenger osv.).
- Avklar med nærmeste leder om det finnes særlige krav for oppbevaring og/eller deling av konfidensiell informasjon og forretningshemmeligheter.





3.6 Uavhengighet og interessekonflikter

Alle beslutninger den enkelte tar som medarbeider skal være tatt på bakgrunn av hva som er best for arbeidsgiver.

Den enkelte medarbeider er selv ansvarlig for at det ikke kan stilles spørsmål ved den personlige uavhengigheten (habiliteten) til de beslutninger/handlinger som foretas på vegne av arbeidsgiver og sikre at det ikke foreligger interessekonflikter.

En interessekonflikt eller inhabilitet kan foreligge hvor det er, eller kan være, en konflikt mellom interessene til medarbeideren, eller noen den har en nær personlig relasjon til, og arbeidsgivers interesser. Det kan f.eks. være i forbindelse med inngåelse av avtaler, ved ansettelse eller bierverv/ arbeid for andre virksomheter eller grunnet eierinteresser i andre selskaper.

En medarbeider skal ikke være med å fatte beslutninger i de tilfellene det kan

stilles spørsmål ved uavhengigheten (habilitet) eller der det kan foreligge en interessekonflikt.

Inhabilitet hos en medarbeider i en lederrolle, vil som hovedregel medføre at direkte underordnede også er inhabile.

Du skal informere din nærmeste overordnede dersom det kan stilles spørsmål ved din personlige uavhengighet (habilitet) i beslutninger/handlinger som foretas på vegne av arbeidsgiver.

Hva bør du særlig tenke på:

- Unngå situasjoner hvor det kan stilles spørsmål ved din uavhengighet.
- Hvis du er usikker, skal du avstå fra videre arbeid med saken inntil spørsmålet er avgjort av din nærmeste leder.



3.7 Gaver, fordeler og godtgjørelse til/fra forretningsforbindelser mv.

TINE Grappa, inkludert alle medarbeidere, skal aldri tilby, gi eller motta (penge)gaver eller andre fordeler/godtgjørelser som kan påvirke måten vi gjør jobben vår på eller avgjørelser som blir tatt. Alle former for bestikkelser er uakseptabelt.

Gaver som skal tilbys, gis eller mottas må:

- ha ubetydelig verdi (f.eks. reklamegjester, konfekt) eller blomster,
- gis eller mottas i full åpenhet,
- ha begrenset hyppighet, og
- ha en passende anledning (f.eks. i forbindelse med en markering, høytid, besøk e.l.)

I forbindelse med enkeltstående arbeidsprestasjoner, f.eks. et foredrag, kan det gis eller mottas en gave eller annen fordel til en verdi av inntil 500 kr.

Det er ikke tillatt å tilby, gi eller motta alkohol som gave.

Ved interne gaver skal rutinene for dette følges (se side 36).

Hva bør du særlig tenke på:

- Mottar du gave eller andre fordeler utenfor disse rammene, takker du høflig nei og henviser til at det er i strid med de etiske retningslinjene å akseptere gaven.
- Nærmeste overordnede skal alltid informeres om gaver eller andre fordeler som enten er gitt, mottatt eller takket nei til.

Hvis det skal gjøres unntak fra disse bestemmelsene, må det skriftlig forhåndsgodkjennes av konserndirektør/øverste leder for det aktuelle funksjonsområdet i de ulike selskapene i TINE Grappa. Skal konserndirektøren/øverste leder for funksjonsområdet selv gi eller motta gave utenfor disse bestemmelsene skal konsernsjefen i TINE/administrerende direktør i datterselskapet forhåndsgodkjenne dette.



3.8 Arrangementer

Arrangementer er aktiviteter som skiller seg fra vanlige forretningsmøter, f.eks. seminarer, samlinger, fester, turer, lunsjer, middager, forestillinger eller sportsarrangementer.

Arrangementer for kunder, leverandører eller andre interessenter skal:

- alltid være faglig eller forretningsmessig forankret,
- ha moderat verdi samt begrenset omfang og hyppighet,
- alltid være innenfor statens satser for representasjon, og
- alltid skje i full åpenhet.

Sosialt program på arrangementer skal være av underordnet karakter og ha begrenset verdi.

Eksterne deltakere på arrangementer i regi av selskaper i TINE Grappa må selv betale for eventuell reise og overnatting.

De samme prinsippene gjelder for medarbeidere som deltar på arrangementer i regi av leverandører og andre samarbeidspartnere.

TINE Grappa skal ikke invitere til eller delta på arrangementer hos eller med noen vi er i en forhandlingssituasjon med.

Nærmeste overordnede skal forhåndsgodkjenne programmet for våre arrangementer og deltakelse på eksterne arrangementer.

I sammenhenger der flere medarbeidere deltar på jobberelaterede aktiviteter eller arrangementer, skal alle utlegg betales av deltaker på høyeste ledernivå.

Hvis det skal gjøres unntak fra bestemmelsene må det skriftlig forhåndsgodkjennes av konserndirektør/øverste leder for det aktuelle funksjonsområdet i de ulike selskapene i TINE Grappa. Skal konserndirektøren/øverste leder for funksjonsområdet selv delta på arrangement utenfor disse bestemmelsene skal konsernsjefen/administrerende direktør i datterselskapet forhåndsgodkjenne dette.

Hva bør du særlig tenke på:

- Vil noen kunne stille spørsmål ved min deltakelse på arrangementet?
- Hvem dekker utgiftene mine med arrangementet?

3.9 Åpenhet og ytringsfrihet

Alle medarbeidere har en grunnleggende rett til å ytre seg og dette er viktig for å sikre åpenhet. Ytringsfriheten gjelder ytringer på egne vegne og medarbeideren må gjøre det klart at det gis uttrykk for personlige synspunkt hvis det kan fremstå som tvilsomt. Arbeidsgiver har full frihet til å avgjøre hvem som skal uttale seg på bedriftens vegne.

Ytringsfriheten gjelder ikke ubegrenset, og er blant annet innskrenket av taushets- og lojalitetsplikten. Den enkelte har et selvstendig ansvar for og må passe på at en ikke ytrer seg slik at det kan skade TINE Grappas interesser og omdømme, eller i strid med taushetsplikten.

Hva bør du særlig tenke på:

- Tenk deg om før du ytrer deg, også på sosiale medier.

4.

Grunnleggende menneske- og arbeiderrettigheter

4.1 Overordnet

TINE Grappa respekterer og vil fremme internasjonalt anerkjente menneske- og arbeiderrettigheter i all vår virksomhet, herunder i leverandørkjeden og hos forretningspartnere. Dette inkluderer bl.a. de internasjonalt anerkjente menneskerettighetene som følger av FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter fra 1966, FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter fra 1966, ILOs kjernekonvensjoner om grunnleggende rettigheter og prinsipper i arbeidslivet, FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper.

Vi arbeider kontinuerlig og systematisk for å støtte og håndheve prinsipper knyttet til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette arbeidet omfatter bl.a. følgende forhold:

4.2 Regulære ansettelser, arbeidstid og lønn

Utført arbeid skal så langt det er mulig være basert på anerkjente arbeidsrelasjoner som ivaretar medarbeiderens rettigheter og sosiale beskyttelse i tråd med nasjonal lovgivning og praksis. Forpliktelser overfor arbeidere skal ikke omgås gjennom å bruk av ulovlige korttidsengasjementer, underkontraktører eller andre arbeidsrelasjoner.

Alle medarbeidere, både faste og midlertidige ansatte, skal ha en skriftlig arbeidsavtale.

Lønn til medarbeiderne for en normal arbeidsuke skal minst være i tråd med nasjonale minstelønnsbestemmelser eller bransjestandard, hvor den høyeste gjelder. Lønn ved fulltidsansettelse skal alltid være tilstrekkelig til å dekke grunnleggende behov.

Lønnsforhold og utbetaling av lønn skal være skriftlig avtalefestet før arbeidet påbegynnes. Avtalen skal være forståelig for arbeideren.

Trekk i lønn som disiplinærreaksjon tillates ikke.

Arbeidstiden skal være i tråd med nasjonale lover eller bransjestandard, og ikke overstige arbeidstid eller fritid i samsvar med gjeldende internasjonale konvensjoner. Dette omfatter også rett til sammenhengende friperioder i samsvar med gjeldende lovverk/standard.

Bruk av overtid skal være i samsvar med gjeldende nasjonal lovgivning og eventuelle tariffavtaler, og skal være begrenset. Arbeidere skal alltid ha overtidstillegg ved overtidarbeid, minimum i tråd med gjeldende lover.





4.3 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.

4.4 Brutal behandling

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

4.5 Barnearbeid

Minstealder for arbeidere skal ikke være lavere enn 15 år og i tråd med nasjonal minstealder for ansettelse, eller minstealder for obligatorisk skolegang, hvor høyeste alder er 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 eller sikkerhet, inkludert nattarbeid.

Dersom vi blir kjent med at det foregår barnearbeid i strid med ILO-konvensjonene 138 og 182 i vår verdikjede skal det aktivt arbeides for at barnet blir ivarettatt og at slikt arbeid umiddelbart opphører. Det skal legges til rette for støtteordninger hvor barnet gis mulighet til utdanning inntil barnet ikke lenger er i skolepliktig alder.

4.6 Fri fagorganisering og kollektive forhandlinger

TINE Grappa støtter opp om retten til fri fagorganisering og andre former for demokratisk valgt arbeiderrepresentasjon. Vi skal involvere arbeiderrepresentanter og andre relevante interessenter i vårt arbeid med bærekraftig forretningspraksis.

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.



4.7 HMS

HMS skal være en integrert del av hverdagen til alle. TINE Grappa skal ha en kultur der HMS ligger i «ryggraden» hos samtlige. Arbeidsmiljøet skal kjennetegnes ved trivsel, inkludering, tillit og engasjement. Helse- og sikkerhetsarbeidet skal bidra til friske medarbeidere og stabil arbeidskraft i et fullt forsvarlig fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. Alle skal ha tilgang til fasiliteter og utstyr i samsvar med gjeldende lovgiving.

Ingen personer skal bli skadet eller syke som følge av arbeid i våre virksomheter, og arbeidet skal tilrettelegges slik at menneskene ikke utsettes for uheldige fysiske og psykiske belastninger. Vi mener at alle ulykker kan forebygges. Derfor er vårt mål null personskader på både medarbeidere, innleide og tredjepart. Nødvendige tiltak skal iverksettes for å forhindre ulykker og helseskader på arbeidsplassen.

Medarbeidere skal før de begynner å arbeide, og løpende i arbeidsforholdet, ha gjennomgått nødvendig dokumentert opplæring.

4.8 Diskriminering

Vi skal arbeide aktivt og systematisk for å fremme mangfold, likeverd og hindre diskriminering basert på etnisk tilhørighet, kaste, religion, alder, funksjonsnedsettelse, kjønn, sivil status, seksuell legning, fagforeningsarbeid eller politisk tilhørighet i vår virksomhet.

Det skal ikke forekomme diskriminering grunnet nevnte forholdene i noen deler av arbeidsforholdet, herunder ved utlysning av stilling, ansettelse, omplassering, forfremmelse, ved fastsettelsen av lønns- og arbeidsvilkår, opplæring/kompetanseutvikling, eller ved opphør av arbeidsforholdet.

4.9 Marginaliserte befolkningsgrupper

Produksjon og bruk av naturressurser skal ikke bidra til å ødelegge ressurs- og inntektsgrunnlag for urfolk eller andre marginaliserte befolkningsgrupper, for eksempel ved å beslaglegge store landarealer, uforsvarlig bruk av vann eller andre naturressurser som befolkningsgruppene er avhengig av.



5.

Ansvarlig forretningspraksis

5.1 Overordnet

Som en stor og internasjonal næringsmiddelaktør erkjenner vi at vår forretningspraksis kan ha potensiell negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø. Samtidig ser vi vårt potensiale til å bidra til positiv utvikling i verdikjeden. Med bakgrunn i dette har vi utarbeidet og arbeider målrettet med følgende prinsipper:

5.2 Aktsomhetsvurderinger

TINE Grappa arbeider aktivt med aktsomhetsvurderinger av egne virksomheter, leverandørkjeder og andre forretningsforbindelser i tråd med OECD retningslinjer for flernasjonale selskaper. Dette er en viktig del av vårt arbeid med en bærekraftig forretningspraksis og innebærer blant annet regelmessige risikokartlegginger av negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter,

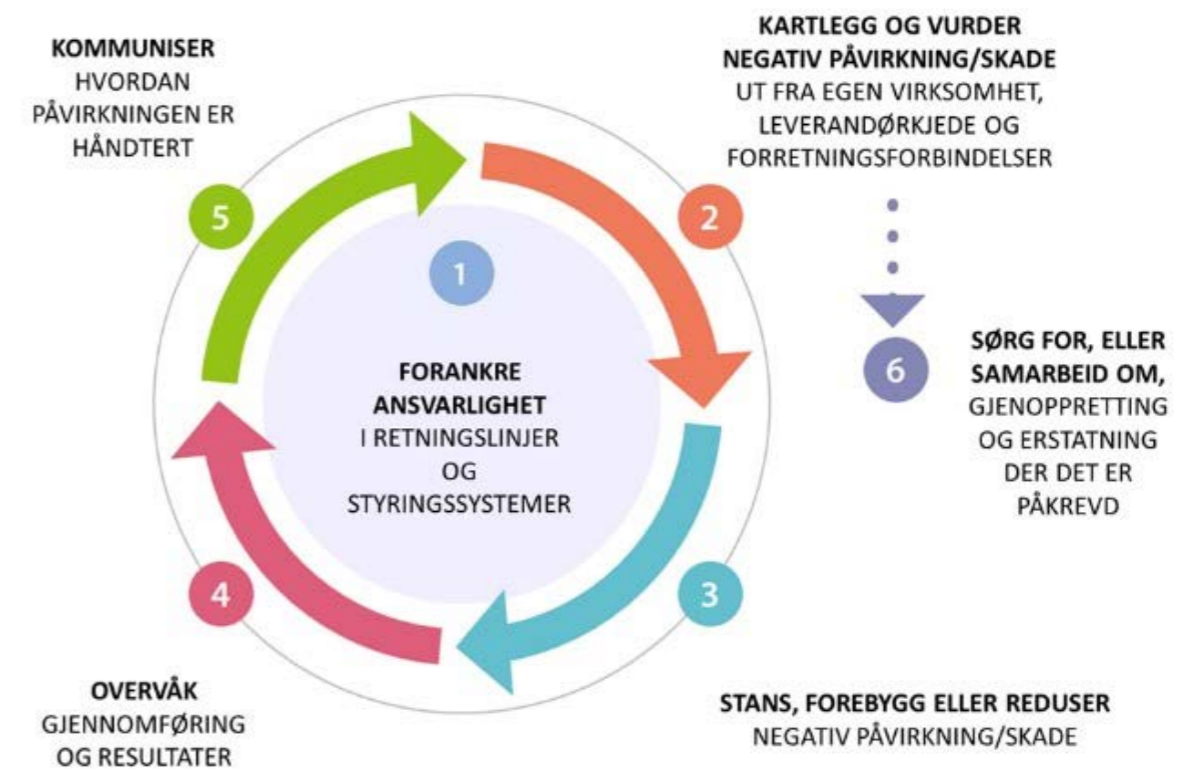
anstendige arbeidsforhold, samfunn og miljø. Basert på funn i risikokartleggingen arbeider vi kontinuerlig med å stanse, forebygge og redusere negativ påvirkning. Der våre aktiviteter forårsaker eller medvirker til negativ påvirkning på mennesker, samfunn eller miljø vil søke å gjenopprette skaden.

Gjennom våre [retningslinjer for leverandører](#) stiller vi krav til at også våre leverandører og andre forretningsforbindelser skal arbeide målrettet og systematisk med aktsomhetsvurderinger i henhold til OECDs retningslinjer. På oppfordring skal leverandører og deres underleverandører dokumentere hvordan de selv, og eventuelt underleverandører, arbeider for å etterleve retningslinjene. Brudd på retningslinjer for leverandører og andre forretningspartnere kan bl.a. medføre oppsigelse av avtalen.

5.3 Innkjøpspraksis, leverandørutvikling og partnerskap

Vi anser ansvarlig innkjøpspraksis som et av våre viktigste virkemidler i arbeidet for bærekraftig forretningspraksis. Vi tilpasser egen innkjøpspraksis for å styrke leverandørers mulighet til å levere på kravene som stilles for å sikre gode forhold for mennesker, samfunn og miljø.

I dialog med leverandører vil vi ved behov vurdere å bidra med relevant kompetanseheving eller ressurser som setter våre leverandører i stand til å etterleve TINE Gruppas krav til forhold i leverandørkjeden. På denne måten legger vi grunnlaget for godt samarbeid med leverandører som viser særlig vilje og evne til å jobbe med positiv utvikling for mennesker, samfunn og miljø i leverandørkjeden.



Aktsomhetsvurdering, etiskhandel.no



5.4 Handelsboikott og sanksjoner

Vi skal overholde gjeldende sanksjonslover og forskrifter. TINE Gruppen, våre leverandører og andre forretningsforbindelser, skal unngå sanksjonerte handelspartnere og handelspartnere som har aktiviteter i land som er pålagt handelsboikott av FN og/eller norske myndigheter.

5.5 Miljø

Negativ miljøpåvirkning skal reduseres i hele verdikjeden. I tråd med føre var-prinsippet skal det gjennomføres tiltak for kontinuerlig å minimere utslipp av klimagasser og lokal forurensing, bruk av skadelige kjemikalier, sprøytemidler og for å sikre bærekraftig ressursuttak og forvaltning av vann, hav, skog og land, og bevaring av biologisk mangfold.

Nasjonal og internasjonal miljølovgivning og -reguleringer skal overholdes og relevante utslippstillatelser skal innhentes.

For mer om hvordan TINE Gruppen jobber for å ivareta miljøet, [se vår bærekraftstrategi](#).

5.6 Dyrevelferd

Dyrevelferd skal respekteres og nasjonal og internasjonal dyrevelferdslovgivning og -reguleringer skal alltid overholdes.

For oss handler god dyrevelferd om at dyrene alltid skal ha tilgang på nok mat, drikke og riktig ernæring. De skal trives, ha frihet til å utøve naturlig atferd og ikke bli utsatt for frykt og stress. Dyrenes helse skal alltid være den øverste prioriteringen og de skal få rask og riktig behandling ved smerter,

skader eller sykdom. Dette er i tråd med Barmbell-komiteens "Husdyras 5 friheter" som legger et grunnlag for hva god dyrevelferd er:

God dyrevelferd

1. Frihet fra sult, tørst og feilernæring
2. Frihet fra vantrivsel
3. Frihet fra frykt og stress
4. Frihet fra smerte, skade og sykdom
5. Frihet til å utøve naturlig atferd

[Les mer om vårt standpunkt til dyrevelferd her.](#)





5.7 Personvern

Med personopplysninger menes alle opplysninger om identifiserte eller identifiserbare personer. Vi behandler personopplysninger om våre medarbeidere, kunder, samarbeidspartnere og andre, og skal sørge for at all behandling av personopplysninger skjer i henhold til den til enhver tid gjeldende personvernlovgivning og interne retningslinjer.

Dette innebærer blant annet at personopplysninger kun skal behandles (dvs. brukes, lagres, overføres etc.) når vi har rettslig grunnlag for behandlingen, og at vi skal sørge for at sikkerheten knyttet til personopplysninger er godt ivare tatt ved å ha iverksatt egnede tekniske og organisatoriske tiltak.

For mer informasjon se prinsippdokumentet «Personvern i TINE Grappa» (se side 36).

5.8 Anti-hvitvasking

Hvitvasking er handlinger som på ulike måter bidrar til sikre utbyttet fra straffbare handlinger ved å skjule hvor det blir av eller hvem som har rådigheten over det, eller som tilslører inntekter eller eiendelers ulovlige opphav.

Vi skal vi sørge for å ta rimelige steg for å forhindre og oppdage ulovlige betalinger, og forhindre at selskaper i TINE Grappa benyttes av andre til hvitvasking.

Vi skal sørge for å innhente, oppbevare

og registrere nødvendige opplysninger om selskaper i TINE Grappa i tråd med lov om register over reelle rettighetshavere.

5.9 Konkurranselovgivning

Vi skal overholde gjeldende konkurranselovgivning og bidra til effektiv konkurranse i markedet til det beste for forbrukerne.

TINE Grappa skal tilby produkter og beslutte priser basert på egne forretningsstrategier. Vi skal ikke inngå avtaler med andre aktører som er egnet til å begrense konkurransen i markedet, slik som f.eks. avtaler om prissamarbeid eller markedsdeling.

Konkurranseskadelig adferd, som misbruk av markedsrett, skal alltid unngås.

Konkurransesensitiv informasjon skal ikke deles med konkurrenter ut over det som er nødvendig for et lovlig samarbeid. Med konkurransesensitiv informasjon menes all hemmelig kommersiell informasjon som er egnet til å redusere usikkerheten knyttet til fremtidig markedsadferd, slik som priser og prisendringer, kostnader, forretningsstrategier, deltakelser i anbud, o.l. Medarbeidere som mottar eller får tilgang til konkurransesensitiv informasjon fra konkurrenter, skal umiddelbart søke råd hos juridisk avdeling i TINE.

Ved mistanke om brudd på konkurranselovgivningen skal juridisk avdeling i TINE kontaktes umiddelbart.





TINE
GRUPPA

2022

