

MOOD COMMUNICATION AS
VÅRE ETISKE RETNINGSLINJER FOR LEVERANDØRER OG FORRETNINGSPARTNERE

1. Innledning

Mood Communication tar sitt samfunnsansvar på alvor. Av den grunn er det viktig for oss i Mood Communication at både vi, og alle våre leverandører og forretningspartnere, bidrar til et ansvarlig næringsliv. Dette innebærer at vi i Mood Communication krever at våre leverandører og forretningspartnere gjennomfører aktsomhetsvurderinger og bidrar til å redusere risiko for brudd på anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter, samt bidrar til minst mulig klimaavtrykk.

Vi forventer høy etisk standard internt i virksomheten, og forventer også dette av våre forretningspartnere og leverandører.

2. Åpenhetsloven

Ansatte i Mood Communication, leverandører og forretningspartnere skal etterleve de krav som stilles i åpenhetsloven, og slik jobbe for å redusere risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette gjelder også dersom virksomheten ikke selv er direkte omfattet av åpenhetsloven.

Åpenhetsloven trådte i kraft 1.7.2022 og stiller krav til at næringsdrivende som er omfattet av loven utfører aktsomhetsvurderinger relatert til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Mood Communication er omfattet av loven, og er dermed pålagt å utføre aktsomhetsvurderinger for Mood Communications leverandørkjeder og forretningspartnere. Dette innebærer at også leverandører og forretningspartnere må bidra ved å utføre aktsomhetsvurderinger for egen virksomhet og leverandørkjede/forretningspartnere.

Med aktsomhetsvurderinger menes å

- a) forankre ansvarlighet i virksomhetens retningslinjer
- b) kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som virksomheten enten har forårsaket eller bidratt til, eller som er direkte knyttet til virksomhetens forretningsvirksomhet, produkter eller tjenester gjennom leverandørkjeder eller forretningspartnere.
- c) iverksette egnede tiltak for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser basert på virksomhetens prioriteringer og vurderinger etter bokstav b.
- d) følge med på gjennomføring og resultater av tiltak etter bokstav c.
- e) kommunisere med berørte interessenter og rettighetshavere om hvordan negative konsekvenser er håndtert etter bokstav c og d.
- f) sørge for eller samarbeide om gjenoppretting og erstatning der dette er påkrevd.

Aktsomhetsvurderingene skal utføres regelmessig og stå i forhold til virksomhetens størrelse, art, konteksten virksomheten finner sted innenfor, og alvorlighetsgraden av og sannsynligheten for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold vises det blant annet til:

- Barnearbeid

Barnearbeid er forbudt, jf FNs barnekonvensjon og ILO konvensjon art. 138. Dette betyr at minstealderen for ansettelse er 18 år i stillinger som «etter sin natur eller de forhold det utføres under, sannsynligvis vil kunne sette unge menneskers helse, sikkerhet eller moral i fare (...)» Det er imidlertid ikke til hinder for å ansette barn fra 16-årsalderen «under forutsetning av at vedkommende unge menneskers helse, sikkerhet og moral får fullgodt vern, og at de har fått fullgodt spesialopplæring eller yrkesopplæring innen det arbeidsområdet det gjelder.»

Barns grunnleggende menneskerettigheter skal bli ivaretatt.

- Lønnsforhold og arbeidstid

Lønn skal være representativt for den ansattes stilling og utdanningsnivå. Alle har krav på arbeidskontrakt og forutsigbar arbeidstid.

- Helse og sikkerhet

Det skal være utarbeidet rutiner for helse, miljø og sikkerhet for å sikre de ansattes hverdag både fysisk og psykisk. Dersom noe uforutsett skjer, skal det være rutiner for å varsle om brudd.

- Likestilling og diskriminering

Ansatte og forretningspartnere skal ikke diskriminere på bakgrunn av kjønn, alder, legning, religion, nasjonalitet eller politisk tilhørighet. Alle skal bli respektert for den de er, og det bør jobbes mot større inkludering av ulike grupper i virksomheten.

Som et minstekrav stiller Mood Communication krav om at våre leverandører og forretningspartnere:

- Minimum implementerer tilsvarende retningslinjer i sin organisasjon.
- Kartlegger og vurderer risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet, samt i leverandørkjeder og hos forretningspartnere.
- Sørger for opplæring relatert til åpenhetsloven internt i virksomheten, særlig for ansatte i ledende stillinger samt innkjøpsansvarlige.
- Har rutiner for å sikre etisk innkjøp av varer og tjenester.
- Videreføre tilsvarende krav og forventninger som her omfattet til leverandører og forretningspartnere, samt krav om at disse også viderefører tilsvarende krav og forventninger til sine leverandører og forretningspartnere.

Det forventes imidlertid at hver enkelt aktør gjør en vurdering av egen risiko internt, hos sine forretningspartnere og i sine leverandørkjeder, og iverksetter de tiltak som er nødvendige.

3. Klima og miljø

Mood Communications leverandører og forretningspartnere forplikter seg til å ivareta klima og miljø i sine rutiner og strategiske beslutninger.

4. Behandling av personopplysninger/GDPR

Leverandører og forretningspartnere skal behandle personopplysninger i tråd med personopplysningsloven og personvernforordningen.

5. Dokumentasjon og kontrolladgang

Mood Communication kan enten selv, eller via en tredjepart som er utnevnt spesifikt for dette, gå igjennom og kontrollere at leverandører og forretningspartnere overholder de etiske retningslinjene som er satt, og da spesielt opp mot åpenhetsloven. Leverandører og forretningspartnere skal tillate og tilgjengeliggjøre opplysninger for en slik gjennomgang. En slik gjennomgang kan ta plass hos leverandøren/ forretningspartneren og vil varsles med minst 48 timer.

På etterspørsel skal leverandører og forretningspartnere kunne dokumentere etterlevelse av retningslinjer, herunder, men ikke begrenset til, dokumentasjon relatert til negativ påvirkning, risikovurderinger, iverksatte og planlagte risikoreducerende tiltak, samt resultat og forventet resultat av disse tiltakene knyttet til menneskerettigheter og arbeidsforhold både internt i virksomheten og hos leverandører, underleverandører og forretningspartnere. Etterspurt dokumentasjon skal fremlegges innen 10 virkedager med mindre annet er avtalt skriftlig.

Kontroll og dokumentasjonsforespørsler kan også omhandle klima og miljø, personvern, eller andre forhold omhandlet i disse retningslinjene.

Begrunnelsen for ovennevnte frister følger av de frister som er bestemt i åpenhetsloven, hvor det også er hensyntatt at Mood Communication må ha tid til å gjennomgå dokumentasjon mv før eventuelle henvendelser fra tredjeparter skal besvares.

6. Varsling

Dersom dere oppdager eller mistenker forhold som innebærer faktisk eller risiko for brudd på disse retningslinjene, enten internt i virksomheten eller hos forretningspartnere/i leverandørkjeder, skal Mood Communication umiddelbart varsles om dette. I et slikt tilfelle skal partene samarbeide så godt som mulig for å redusere risiko samt gjenopprette der det er nødvendig.

7. Kontakt

Dersom dere har spørsmål relatert til hvordan Mood Communication etterlever kravene i åpenhetsloven ta kontakt med oss og hvis til dette skrivet. Alle henvendelser besvares så raskt som mulig og senest innen lovens frister for informasjonskrav.