

ANSTENDIG ARBEID

En global pådriver

Vinmonopolet skal være en pådriver for anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter i vår bransje. Arbeidet er spisset innen fire temaer, og vi prioriterer tiltak i land der vi har definert en større risiko. I 2022 var vår oppmerksomhet rettet spesielt mot Italia og Sør-Afrika, samt sukkerindustrien i Mellom-Amerika.

FRA VESENTLIGHETS-ANALYSEN



Vinmonopolet er opptatt av at mennesker i vår leverandørkjede skal jobbe under anstendige forhold. Det er spesielt noen risikoer i vår bransje som vi jobber målrettet med:

- Helse og sikkerhet
- Diskriminering, vold og trakassering
- Tvangsarbeid og utnyttelse av sårbare grupper
- Arbeidernes mulighet til å fremme bekymringer på arbeidsplassen



LES MER OM ...

Nordisk samarbeid knyttet til anstendig arbeid



2022 var et år hvor kravene og forventningene til virksomheters arbeid med etisk handel i leverandørkjeden ble skjerpet. Gjennom Åpenhetsloven ble det lovpålagt for større virksomheter å fremme respekt for menneskerettigheter og anstendig arbeid i sin leverandørkjede, samt å redegjøre for dette arbeidet for allmennheten. I ny eierskapsmelding er krav og forventning til bærekraft i statlig eide selskaper tydeliggjort og forsterket.

Vi vil i dette kapitlet redegjøre for våre aktsomhetsvurderinger jf. § 5 i Åpenhetsloven og vårt arbeid med å sikre menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vinmonopolet har vurdert at de potensielt mest fremtredende negative konsekvenser er knyttet til vår leverandørkjede og våre forretningspartnere, og legger følgelig dette til grunn i vår redegjørelse.

Sikre anstendig arbeid i vår verdikjede

Vinmonopolet har et strategisk mål å være en pådriver for anstendige arbeidsforhold og respekt for menneskerettigheter i vår leverandørkjede. I dette arbeidet er ILOs kjernekonvensjoner, FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og FN Global Compacts prinsipper grunnleggende. Vinmonopolet er medlem av FN Global Compact, Amfori og Etisk Handel Norge. Alle våre leverandører er forpliktet å følge våre Etiske krav, som er basert på amfori Code of Conduct.

Vår tilnærming til arbeidet

Vi følger OECDs retningslinjer for å kartlegge faktiske – og potensielle brudd på våre Etiske krav. Vi retter særlig oppmerksomhet på å identifisere sårbare grupper som kan være utsatt for menneskerettighetsbrudd, og vi søker å sette i gang egne tiltak for å forebygge og begrense negativ innvirkning. Der hvor vi konstaterer faktiske brudd på menneskerettigheter

og anstendige arbeidsforhold, samarbeider vi med produsentene og grossistene med å sette i gang tiltak.

Vi innhenter informasjon om risiko fra blant annet det britiske selskapet VERISK Maplecroft og revisjonsrapporter fra medlemsorganisasjonen i Amfori.

I 2022 signerte de nordiske alkoholmonopolene en felles Human Rights Due Diligence Roadmap. Det nordiske samarbeidet effektiviserer og styrker arbeidet med risikokartlegging, forebygging og oppfølging i våre leverandørkjeder.

Prioriteringer i 2022

Sentralt for våre vurderinger i 2022 har vært Oxfams rapport (2021) om risiko for menneskerettighetsbrudd i den italienske vinindustrien, Fairfood Internationals rapport (2015) om helsefarlige arbeidsforhold i sukkerindustrien i Mellom-Amerika og vår egen rapport fra Sør-Afrika (2017), som blant annet avdekket verbal trakassering som en utfordring i den sør-afrikanske vinindustrien. Ved vurdering av kontrolltiltak ser vi på produsentenes egne aktsomhetsvurderinger og om de er tilknyttet sertifiseringer som minst dekker våre Etiske krav.

I nært samarbeid med vår innkjøpsavdeling ser vi på krav i anbud på nye produkter som et viktig virkemiddel til å sette fokus på anstendige arbeidsforhold internasjonalt. Vi har i 2022 både etterspurt produkter som er Sertifisert etisk og stilt strenge vilkår knyttet til ett eller flere av temaene i våre Etiske krav.

Vi legger vekt på å kommunisere med berørte interessenter og rettighetshavere i vår kartlegging av risiko, og vi søker å være en aktiv veileder og støttepartner for leverandørene og grossistene i deres aktsomhetsvurderinger og utbedringsarbeid. I 2022 har vi hatt særlig fokus på å bygge kompetanse hos våre grossister, for å øke deres forutsetning for å gjennomføre egne aktsomhetsvurderinger.

VÅRE ETISKE KRAV



Vinmonopolets Etiske krav er en del av våre generelle innkjøpsbetingelser og plikter alle aktører til å ta ansvar.

Våre leverandører er norske grossistbedrifter og det er dem Vinmonopolet har en avtale med. Grossistene skal passe på at deres

leverandører og underleverandører følger våre Etiske krav.

Vinmonopolet legger Amfori BSCI Code of Conduct til grunn som våre etiske krav. De bygger på FNs og andre internasjonale konvensjoner om menneskerettigheter. Alle de nordiske polene bruker Amfori code of conduct i sine innkjøpsbetingelser.



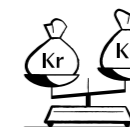
Beskyttelse av miljøet



Ingen diskriminering



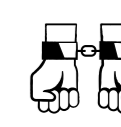
Beskyttelse av unge arbeidstakere



Etisk forretningsadferd



Rettferdig lønn



Fravær av tvangsarbeid



Fravær av barnarbeid



Forsvarlige arbeidstider



Ansvarlige ansettelsesforhold



Ivaretagelse av helse og sikkerhet



Fagforeningsfrihet og forhandlingsfrihet

Mest frem-tredende risikoer i vår leverandørkjede

Mange av våre leverandører er del av jordbrukssektoren som tradisjonelt har vært forbundet med utfordringer knyttet til menneskerettigheter og arbeidsforhold. Flere av disse utfordringene er globale, for eksempel utnyttelse av sesong- og migrantarbeidere og diskriminering, men vi er også stilt overfor utfordringer av mer regional karakter. Her følger en vurdering av de fire mest fremtredende risikoene i vår leverandørkjede og hvilke tiltak vi har gjennomført for å adressere disse i 2022.

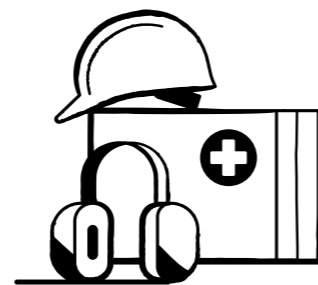
↓ Helse og sikkerhet

Alle skal ha rett til en arbeidsplass hvor deres helse og sikkerhet er ivaretatt. Et aktivt samarbeid mellom ledelse og arbeidstakere er avgjørende for å utvikle og implementere systemer for å oppdage, vurdere, forhindre og reagere på potensielle trusler mot arbeidernes helse og sikkerhet. Temaet kommer høyt opp på våre risikovurderinger og vi har i 2022 derfor gjennomført flere tiltak.

Ivaretagelse av helse og sikkerhet er ett av våre Etske krav og blir følgelig monitorert i samtlige revisjoner. I 2022 rullet vi ut nye «Multi-tier Audits», som i større grad er tilpasset jordbrukssektoren og blant annet rettet direkte mot HMS-rutiner. Eventuelle avvik blir fulgt opp gjennom handlingsplaner og oppfølgingsrevisjoner, i tett dialog med grossistene og produsentene. Gjennom programmet Arbeiderens stemme spør vi arbeiderne direkte om ivaretagelse av helse og sikkerhet på deres arbeidsplass. Der vi registrerer utfordringer jobber vi aktivt med produsenten og grossisten med å utbedre forholdene.

Sukkerindustrien

Vinmonopolet rettet også i 2022 en spesiell oppmerksomhet mot utfordringene i sukkerindustrien i Mellom-Amerika, hvor det tidligere er blitt påvist sammenheng mellom Heat Stress og tøffe arbeidsforhold i sterk sol og høy temperatur, og med manglende tilgang



til drikkevann og sanitærfasiliteter. Det anslås at over 20 000 mennesker i Mellom-Amerika er døde av nyresykdommen CKDu det siste ti-året, som igjen kan relateres til heat stress. På verdensbasis er tallet enda høyere.

Etter å ha gjennomført en omfattende webinarserie for romprodusenter de to foregående årene, valgte vi i 2022 å dedikere tre webinarer til sertifiseringsorganisasjonen Bonsucro og deres medlemsbedrifter, for derved å bidra til å fremme anstendig arbeidsforhold i større deler av industrien. Webinarene fokuserer på hvordan man med enkle grep kan forebygge heat stress gjennom å styre hyppigheten og lengden på arbeidernes pauser, organisering av pause-ene med flyttbare telt som gir ly mot den sterke sola, og anbefalt mengde drikkevann. Totalt deltok 107 representanter fra både myndigheter, sukkermøller og sivilsamfunn på webinarne.

Cuba og Jamaica

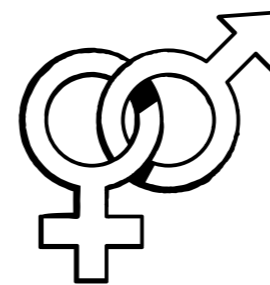
I 2022 startet vi et Water, Rest, Shade & Sanitation implementeringsprogram for romprodusenter fra Cuba og Jamaica. Gjennom programmet får produsentene aktiv veiledning i konkrete tiltak som kan forhindre heat stress. Vi besøkte i 2022 produsenter på Jamaica for å styrke dialogen med sukkerindustrien og rulle ut implementeringsprogrammet. Besøkene avdekket behov for ytterligere HMS-/verneutstyr. Dette ble inkludert i implementeringsprogrammet.

Parallelt gjennomførte vi revisjoner for å kartlegge etterlevelse av våre Etske krav. Produsentene har jobbet med å forbedre forhold som tidligere er avdekket gjennom revisjoner, og vi følger opp dette med oppfølgingsrevisjoner i 2023. Vinmonopolet har fått tilbakemelding fra sentrale aktører i industrien at vi har bidratt til en positiv utvikling av sukkerindustrien på Cuba. Når det gjelder Jamaica erfarer Vinmonopolet mindre grad av modenhet knyttet til fokus på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, noe vi ser kan skyldes liten involvering fra andre internasjonale aktører. Vi har derfor måttet bruke mye ressurser på å motivere – og å legge forholdene til rette for våre tiltak.

De aller fleste som jobber i vår verdikjede har anstendige arbeidsforhold. Her er en gruppe kvinnelige arbeidere på en vingård i Sør-Afrika.



↓ Diskriminering, vold og trakassering



Diskriminering basert på kjønn, rase, sosial bakgrunn, etnisk og nasjonal opprinnelse eller medlemskap i fagforeninger skal ikke forekomme, og ingen arbeidere skal utsettes for umenneskelig og nedverdiggende behandling, vold eller trakassering. Dårlig kommunikasjon mellom ledere og arbeidere, og hvor det enkelte steder også forekommer vold og verbal trakassering, er en utfordring vi har avdekket i vinindustrien i Sør-Afrika og som vi har jobbet aktivt med å adressere de senere årene.

Dialog og kurs

Utfordringene ble først observert gjennom et omfattende inspeksjonsprogram Vinmonopolet gjennomførte hos sørafrikanske produsenter og underleverandører i 2017. I etterkant har vi gjennom dialog med sentrale interessenter søkt å avdekke bakenforliggende årsaker til utfordringene knyttet til trakassering. I 2019 satte vi i gang et kursprogram som retter seg mot både ledelse og arbeidere på vinfarmer. Kursene gjennomføres av vår

sørafrikanske samarbeidspartner Procare, og adresserer utfordringer knyttet til kommunikasjon, verbal trakassering og vold i nære relasjoner (særlig mot kvinner). I 2022 har vi gjennomført 29 kurs over fire moduler hvor mer enn 550 arbeidere og ledere har deltatt. Som de tre foregående årene har kursene fått svært gode tilbakemeldinger. Deltakerne mener kursene danner en konstruktiv plattform for videre engasjement på farmene. Noen produsenter ser så store positive effekter disse kursene har på arbeidsmiljøet og relasjonen mellom ansatte og ledere, at de har valgt å videreføre jobben Vinmonopolet har satt i gang med egne kurs gjennom Procare.

Verbal trakassering

Til tross for dette viser resultatene fra «arbeideres stemme» programmet i Sør-Afrika at 24 prosent opplever verbal trakassering. Dette viser at verbal trakassering fortsatt er en stor utfordring i sørafrikansk vinindustri som vi vil måtte jobbe aktivt med også i tiden fremover.

LES MER OM ...
Programmet «Arbeidernes stemme»



Gjennom våre samarbeidspartnere gjennomføres kurs, blant annet for å styrke relasjoner mellom arbeidere og deres ledere. Her fra Mendoza i Argentina.



KRAV TIL ANSTENDIG ARBEIDSVILKÅR I VÅRE OFFENTLIGE ANSKAFFELSER



Vinmonopolet er en stor innkjøper også av varer og tjenester vi bruker til å drifte butikkene våre. Ved slike innkjøp følger vi lov og forskrift om offentlige anskaffelser.

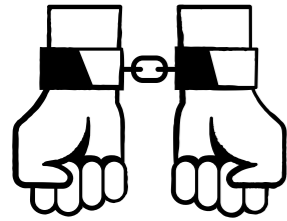
Vinmonopolet har utviklet en egen prosessbeskrivelse for risikovurdering og oppfølging av leverandører av driftsmidler og tjenester og stiller sosiale og miljømessige krav i våre anbud der det er relevant. Vi jobber tverrfaglig og sørger for at relevante fagpersoner er involvert, både ved konkurranseutforming og i oppfølging av våre krav.

I 2022 har vi stilt krav til anstendige arbeidsforhold i 45 av 81 anbud. Kravene omfattet DFØ og Etsk Handel Norges «Kontraktsvilkår for ivaretagelse av grunnleggende menneskerettigheter i leverandørkjeden», og særskilte krav til lønns- og arbeidsvilkår. Dette gjelder blant annet flere alkoholfrie produkter, sval- og kjøleskap, renholdstjenester, elektrotjenester og ombygging av flere butikker.

I tillegg har vi i 2022 utarbeidet en ny rutine for ivaretagelse av påseplikten. Det innebærer at vi nå i alle Vinmonopolets kontrakter informerer om at «arbeidstakere minst skal ha de lønns- og arbeidsvilkår som følger av allmenngjøringsforskrifter, og at dette kan følges opp gjennom innhenting av dokumentasjon på arbeidstakeres lønns- og arbeidsvilkår».

På slutten av året gjennomførte vi en revisjon av lønns og arbeidsvilkår for de som leverer varer kjøpt via nettbutikken hjem til kundene. Dokumentasjonsgjennomgang og intervjuer med flere sjåfører viste at lønns- og arbeidsvilkår var i tråd med arbeidsmiljøloven, gjeldene tariffavtaler og Vinmonopolets etiske kontraktskrav.

↓ Tvangsarbeid – utnyttelse av sårbare grupper



Tvangsarbeid og trafficking med utnyttelse av sårbare grupper er et globalt problem, særlig knyttet til rekruttering av migrantarbeidere i jordbrukssektoren. Temaet kommer høyt opp på våre risikovurderinger, og i 2021 påpekte Oxfam en særskilt risiko for tvangsarbeid i den italienske vinindustrien grunnet rekruttering av migrantarbeidere. Vi har stort søkelys på dette temaet i de landene hvor risikoen anses å være høyest, og vi har i 2022 gjennomført flere tiltak for å øke bevisstheten om utfordringene hos våre grossister og leverandører under vårt program Ansvarlig rekruttering.

Krav om ansvarlig rekruttering

Fravær av tvangsarbeid er ett av våre Etske krav, og leverandører som rekrutterer migrantarbeidere plikter å vise særlig aktsomhet. For å sette fokus på dette temaet løftet vi i 2022 kravet om ansvarlig rekruttering ved anbud på nye produkter fra Italia, inkludert strenge krav til dokumentasjon og oppfølging.

Stronger together

Vinmonopolet er Business Partner med den britiske organisasjonen Stronger Together og deres program i Sør-Afrika. I

2021 utviklet Stronger Together også et spesialprogram for Vinmonopolet i Italia som vi videreførte i 2022. Stronger Together bistår selskaper med å adressere risikoen for moderne slaveri, spesielt tvangsarbeid, menneskehandel og annen skjult tredjeparts utnyttelse av arbeidere i sin leverandørkjede gjennom veiledning, opplæring og ulike type verktøy. Stronger Together er en viktig partner for Vinmonopolet i vårt arbeid med å forebygge tvangsarbeid og utnyttelse av sårbare grupper – særlig i Sør-Afrika og Italia.

I 2022 har om lag 50 deltakere fra våre leverandører eller underleverandører i Sør-Afrika, samt arbeidere og fagforeningsrepresentanter deltatt på Stronger Together sine webinarer om ansvarlig rekruttering. Programmene er åpne også for andre deler av jordbrukssektoren og en samlet evaluering viser at 97 prosent av deltakerne mener programmet har økt deres innsikt rundt tvangsarbeid og hvilken risiko dette representerer for virksomheten. Vi har også gjennomført webinarer om ansvarlig rekruttering for våre norske grossister.

I Italia har Stronger Together gjennomført webinarer for produsenter som leverer varer til Vinmonopolet. I forkant gjennomførte vi to webinarer for våre norske grossister med totalt 43 deltagere.

Et stort flertall av grossistene mener webinarne gir en økt bevissthet rundt tvangsarbeid og ansvarlig rekruttering. Videre oppgir grossistene at de vil ha økt fokus på ansvarlig rekruttering og anstendige arbeidsforhold i sin dialog med italienske produsenter i fremtiden.

Vi gjennomførte i tillegg fem webinarer for de nordiske monopolenes felles leverandører og underleverandører. Webinarne gikk over to moduler med henholdsvis 89 og 33 deltakere. Det ble ikke foretatt detaljert evaluering, men overordnet ga deltakerne veldig gode tilbakemeldinger.

Arbeidernes stemme

I 2022 rullet vi ut programmet Arbeidernes stemme for 21 produsenter og underleverandører i Italia. Gjennom programmet har produsentene fått direkte tilbakemeldinger om arbeidsforhold fra sine ansatte, og har kunnet gjennomføre tiltak for å bedre forholdene der dette har vært påkrevd. Vinmonopolet har hatt tett dialog med produsentene og grossistene i dette arbeidet.

I Norge har vi i 2022 fortsatt å støtte Gartnerforbundets kurs om ansvarlig rekruttering i jordbrukssektoren og oppfordret våre norske produsenter til å delta på kursene.

Ansvarlig faghandel siden 1922

De nordiske monopolene i Norge, Sverige, Finland, Island og Færøyene har i stor grad felles leverandørkjeder og er samlet en av verdens største innkjøpere av alkoholholdig drikke. I 2008 gikk monopolene sammen og bestemte seg for å jobbe for å bedre arbeidsforholdene til menneskene i vår leverandørkjede. Det begynte med arbeidsmøter, studieturer til vinproduserende land og ulike former for egenrapportering. Etter hvert ble

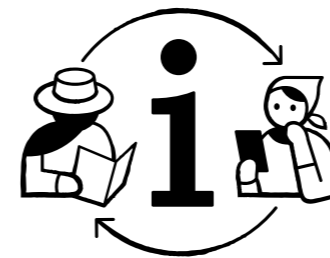
alle monopolene medlem av amfori, vi stiller felles krav til alle produsenter og samarbeider om oppfølging i form av revisjoner og ulike typer opplæringsprogrammer. Samarbeidet ble ytterligere forsterket gjennom undertegnelsen av et felles veikart for ivaretagelse av menneskerettigheter i 2022. De nordiske monopolene har samlet en betydelig innkjøpermakt og kan virkelig gjøre en forskjell globalt.

TILBAKEBLIKK ↘

2008

Nordisk samarbeid om forbedring av arbeidsvilkår

↓ Arbeidernes mulighet til å fremme bekymringer



Arbeidernes mulighet til å involvere seg i forhold som vedrører arbeidsmiljøet og muligheten til å si fra om uønskede forhold på arbeidsplassen er sentrale prinsipper i våre Etske krav. Konkret skal alle arbeidere bli gjort oppmerksomme på deres rettigheter og plikter og alle leverandører skal respektere de ansattes fagforeningsfrihet og etablere klageordninger. Til tross for dette ser vi at mangel på varslingsystemer, manglende respekt for fagforeninger og diskriminering av fagforeningsmedlemmer, makt-ubalanse mellom ledelse og arbeidere og frykt for represalier enkelte steder utgjør en risiko for at de ansattes mulighet til å involvere seg i forhold som har betydning for deres arbeidssituasjon er hindret eller begrenset – enten direkte eller indirekte.

I 2022 satte vi derfor søkelys på krav til fagforeningsfrihet ved anbud på nye produkter fra Sør-Afrika og USA. Dette måtte dokumenteres og ble fulgt opp gjennom programmet Arbeidernes stemme. Vi søker også å kartlegge arbeidernes opplevelse av fagforeningsfrihet, om de opplever noen form for diskriminering på bakgrunn av medlemskap av fagforeninger og hvorvidt arbeidsgiver følger opp forhold som arbeidere tar opp med arbeidsgiver gjennom programmet Arbeidernes stemme, som vi i 2022 rullet ut i Sør-Afrika og Italia. Der tilbakemeldingene viser at arbeidernes mulighet til fremme bekymringer er hindret eller mangelfulle, jobber vi sammen med produsenten og grossisten i å gjennomføre tiltak for å utbedre forholdet.

Fremover

Åpenhetsloven og ny amfori Code of Conduct som trer i kraft i 2023 stiller nye og strengere krav til oss. Vi hilser dette velkommen og møter dette med konkrete tiltak.

Viktigheten av å kommunisere med interessenter og berørte rettighetshavere påpekes i Åpenhetsloven og for første gang omtales en lønn å leve av i definisjonen av anstendige arbeidsforhold. Ifølge FN er det veldokumentert at kvinner og jenter er særlig utsatt for negativ påvirkning på menneskerettigheter og arbeidsforhold og møter samtidig barrierer i muligheten til gjenoppretting. ILO (International Labour Organisation) retter søkelyset på både myndigheters og selskapers ansvar knyttet til ansvarlig rekruttering for å unngå menneskehandel og tvangsarbeid, og amfori knytter dette særlig opp mot migrantarbeidere som gruppe. I ny amfori Code of Conduct rettes det en særlig oppmerksomhet mot disse sårbare gruppene som potensielt

særlig utsatt for menneskerettighetsbrudd. Både Åpenhetsloven og våre etiske krav legger vekt på at prosessen med aktsomhetsvurderinger skal være i tråd med FNs veiledende prinsipper og OECDs rammeverk.

Bedre oversikt

Retten enhver har gjennom Åpenhetsloven til å søke informasjon om hvordan vi utfører aktsomhetsvurderinger og håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, stiller større krav til at vi har oversikt over risikobildet, våre leverandørkjeder og leverandørenes etterlevelse av vår Code of Conduct. Vi vil i 2023 derfor innføre systemer som gir

oss bedre oversikt over dette. Vi vil i tiden fremover også vektlegge å utvikle enda mer robuste programmer for å identifisere vesentlige risikoområder i vår leverandørkjede, bygge relasjoner med samarbeidspartnere som kan bistå oss å heve kompetansen til våre grossister og leverandører for å være i forkant av disse risikoene, og fremme sporbarhet og transparens i vår leverandørkjede. Videre vil vi legge vekt på å kommunisere med interessenter og berørte rettighetshavere, både med tanke på å identifisere sårbare grupper og vesentlige risikoer, og i gjennomføring av gjenopprettende tiltak der vi konstaterer brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Sammen med de andre nordiske alkoholmonopolene vil vi videreføre arbeidet som ble startet i 2022 med utarbeidelse av en felles Living Wage Roadmap for vår leverandørkjede.

Libanon, Spania og USA

I 2023 vil vi utvide vår innsikt om risikobildet i tre produsentland vi har begrenset risikoinformasjon om knyttet til vår industri: Libanon, Spania og USA. Tiltaket er avledet av The Nordic Alcohol Monopolies Human Rights Due Diligence Roadmap, og de nordiske monopolene deler på ansvaret med å gjennomføre denne kartleggingen. Vinmonopolet har ansvar for Libanon. Det er et spesifikt mål å inkludere berørte rettighetshavere i alle tre rapportene – særlig knyttet til de to mest sårbare gruppene; kvinner og migrantarbeidere.

VEIEN VIDERE ↓

Strategiske mål

En ansvarlig aktør og en pådriver for anstendig arbeidsforhold og respekt for menneskerettigheter i vår leverandørkjede.

KPI
Andel vesentlige risikoer i leverandørkjeden som er adressert med oppfølgingsprogram innen 6 mnd. etter risikoen er kartlagt.

MÅL 2023
100%

MÅL 2030
100%

KPI
Andel kartlagte brudd på vår Code of Conduct som er utbedret innen 12 mnd.

MÅL 2023
100%

MÅL 2030
100%