



## ÅPENHETSLOVEN BERRY PACKAGING NORWAY AS

### INNHold

1 INNLEDNING .....	2
2 REDEGJØRELSE ÅPENHETSLOVEN BERRY PACKAGING NORWAY AS .....	2
3 ORGAINSERING AV BERRY PACKAGING NORWAY AS .....	3
3 MENNESERETTIGHETER OG ARBEIDSTAKERRETTIGHETER .....	3
3.1 Organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger (ILO1 konvensjon nr. 87, 98, 135 og 154) .....	3
3.2 Tvangsarbeid (ILO konvensjon nr. 29 og 105) .....	4
3.3 Barnarbeid (FNs konvensjon om barnets rettigheter, ILO konvensjoner Nr. 138, 182 og 79, ILO anbefaling nr. 146) .....	4
3.4 Forbud mot diskriminering og trakassering (ILO konvensjoner nr. 100 og 111 og FNs Kvinnediskrimineringskonvensjon) .....	4
3.5 Ansettelsesvilkår .....	4
3.6 Arbeidstid (ILO-konvensjon nr. 1 og 14) .....	4
3.7 Helse, miljø og sikkerhet .....	5
4 OPPFØLGING OG AVVIK .....	5
5 KONTAKTPERSON .....	5



## 1 INNLEDNING

Berry Packaging Norway AS tar sitt samfunnsansvar på alvor. Sosiale, miljømessige og kvalitetsmessige forhold skal være integrert i våre forretningsmessige transaksjoner. Vårt mål er å sørge for et ryddig og ordentlig forhold til våre ansatte, samarbeidspartnere, miljøet og samfunnet generelt.

Vårt arbeid er forankret i vår kvalitet – og miljøledelse, og vi er sertifiserte etter ISO 9001 og BRC.

Berry Packaging Norway AS har valgt ut fire av FNs bærekraftsmål for vår egen virksomhet. Disse er:

- Stoppe klimaendringene (bærekraftsmål 13)
- Ansvarlig forbruk og produksjon (bærekraftsmål 12)
- Anstendig arbeid og økonomisk vekst (bærekraftsmål 8)
- Likestilling mellom kjønnene (bærekraftsmål 5)

Berry Packaging Norway AS leverandører, forretnings- og samarbeidspartnere er sentrale for evnen til å utføre vår virksomhet. Vi ønsker at våre forretningsforhold skal være basert på tillit og åpenhet, og at våre leverandører deler vår holdning til etikk og etterlevelse.

## 2 REDEGJØRELSE ÅPENHETSLOVEN BERRY PACKAGING NORWAY AS

Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (Åpenhetsloven) trådte i kraft 01. juli 2022. Åpenhetsloven gir blant annet forbrukere og andre rett til informasjon om virksomheters håndtering av forhold knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

I henhold til åpenhetsloven skal Berry Packaging Norway AS utføre aktsomhetsvurderinger i forhold til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i hele vår leverandørkjede. Vi skal vurdere hvor og hos hvilke leverandører og underleverandører det foreligger risiko for brudd på menneskerettighetene. Disse aktsomhetsvurderingene skal vi redegjøre for i en årlig rapport.

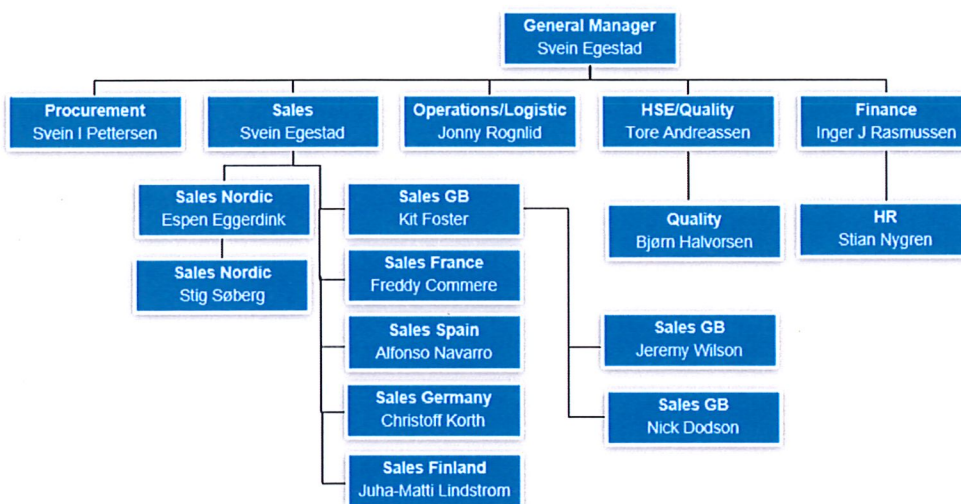
Vi forventer at våre leverandører, forretnings- og samarbeidspartnere til enhver tid følger gjeldende lovgivning, respekterer internasjonale anerkjente menneskerettigheter og krav til anstendige arbeidsforhold. Leverandører skal også sørge for at tilsvarende videreføres til underleverandører som medvirker til arbeid for Berry Packaging Norway AS.

Berry Packaging Norway AS skal også følge og ha full til transparenss mot myndigheter og samarbeidspartnere på samtlige punkter.



### 3 ORGAINSERING AV BERRY PACKAGING NORWAY AS

## Organisation / Management Team



Berry Packaging Norway AS produserer emballasje til matvareproduksjon, industri og hjemmemarkedet. Fabrikken ligger i Kristiansand.

Berry Packaging Norway AS er en del av det USA baserte og børsnoterte Berry Global, som på verdensbasis har 265+ lokasjoner, 46.000+ ansatte, en produktportefølje på 100.000+ og 18.000+ kunder.

### 3 MENNESERETTIGHETER OG ARBEIDSTAKERRETTIGHETER

Berry Packaging Norway AS leverandører skal respektere grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

3.1 Organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger (ILO1 konvensjon nr. 87, 98, 135 og 154)  
Våre leverandører skal sikre og anerkjenne retten til organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger. Leverandører skal respektere arbeidstakernes rett til å etablere eller slutte seg til fagforeninger eller ansattorganisasjoner.

Ansatte skal ha rett til å forhandle kollektivt, uten frykt for trusler eller represalier. Leverandører skal ikke diskriminere de ansattes representanter eller fagforeningsmedlemmer, som skal ha adgang til å utføre sitt arbeid som representanter på arbeidsplassen.

I de tilfeller hvor organisasjonsfrihet og kollektive lønnsforhandlinger er begrenset av nasjonal lovgivning, skal leverandører sikre at ansatte fritt kan velge sine egne representanter.



### 3.2 Tvangsarbeid (ILO konvensjon nr. 29 og 105)

Berrys` leverandører skal ikke bruke noen form for tvang i forbindelse med ansettelse eller arbeidsforhold. Leverandører skal sikre at arbeidsforholdet mellom den ansatte og leverandør er basert på frivillighet og uten trusler av noen form. Leverandørene skal sikre at alle ansatte står fritt til å forlate arbeidsplassen eller avslutte arbeidsforholdet etter å ha meddelt leverandøren om dette på en rimelig måte.

Ansatte skal ikke behøve å deponere penger, identitetspapirer eller lignende i den hensikt å bli ansatt eller opprettholde et ansettelsesforhold.

### 3.3 Barnearbeid (FNs konvensjon om barnets rettigheter, ILO konvensjoner Nr. 138, 182 og 79, ILO anbefaling nr. 146)

Leverandører skal ikke benytte seg av barnearbeid. Med «barn» skal forstås en person som er under 15 år, under minimumsalder for avslutning av obligatorisk skolegang eller under den lovlige sysselsetningsalderen i det aktuelle landet. Den høyeste av de forannevnte aldersalternativene skal gjelde.

Hvis leverandører benytter arbeidere yngre enn 18 år, skal leverandøren kunne dokumentere at arbeideren ikke utfører helseskadelig eller farlig arbeid, inkludert overtid og nattskift.

### 3.4 Forbud mot diskriminering og trakassering (ILO konvensjoner nr. 100 og 111 og FNs Kvinnediskrimineringskonvensjon)

Leverandører skal fremme likestilling i ansettelsesforhold og skal ha nulltoleranse for direkte og indirekte diskriminering og trakassering samt forhindre oppsigelse på usaklig grunnlag.

Leverandører skal behandle alle ansatte på en rettferdig måte og tilstrebe kjønnsbalanse, mangfold og inkludering gjennom hele virksomheten og i alle ledernivåer. Leverandører skal handle aktivt dersom avvik fra dette observeres.

### 3.5 Ansettelsesvilkår

Leverandører skal avlønne sine arbeidstakere i samsvar med enhver nasjonal lovmessig standard for minimumslønn. Lønnen skal være skriftlig avtalefestet og overføres til de ansatte til avtalt tid.

Leverandører skal sikre at alle ansatte har skriftlige arbeidsavtaler som beskriver ansettelsesvilkårene på et språk den ansatte forstår. Avtalen skal inneholde informasjon som er påkrevd i henhold til nasjonal lovgivning og som et minimum inneholde informasjon om stilling, arbeidssted, lønn, arbeidstid, ukentlige hviledager og lovmessig ferie.

### 3.6 Arbeidstid (ILO-konvensjon nr. 1 og 14)

Leverandører skal sikre at lovpålagte arbeidstidsbestemmelser overholdes og arbeidstiden skal være i tråd med nasjonale lover eller tariffavtale. Pålagt overtidarbeid skal være begrenset og leverandører skal sikre at ansatte samtykker til eventuelt overtidarbeid.

Leverandører skal respektere og etterleve gjeldende lovgivning, internasjonale konvensjoner og kollektive overenskomster, hvis aktuelt, om arbeidstid og pauser, inkludert overtidarbeid samt ferier, sykefravær og foreldrefravær og andre gjeldende fraværsbestemmelser.

Leverandører skal respektere ansattes behov for restitusjon og sikre at alle ansatte har rett til tilfredsstillende ferie med lønn som minimum tilsvarer nasjonal/internasjonalt lovgivning.



### 3.7 Helse, miljø og sikkerhet

Leverandører skal sørge for, og opprettholde et sikkert arbeidsmiljø i samsvar med gjeldende lovgivning, og oppmuntre til god praksis innen helse og sikkerhet.

Leverandører forventes å etablere forsvarlige tiltak for å forhindre ulykker og yrkesmessige sykdommer, herunder å tegne alle lovpålagte forsikringer. Arbeidsrelaterte ulykker skal rapporteres til relevante myndigheter, undersøkes og forebyggende tiltak skal innføres.

Leverandører forventes å ha en skriftlig policy, personalhåndbok, erklæring eller lignende som dekker helse og sikkerhet og som kommuniseres og gjøres tilgjengelig for alle ansatte og tilgjengelige interessenter.

## 4 OPPFØLGING OG AVVIK

Vi er avhengige av å foreta direkte oppfølging av leverandører, særlig med tanke på produkter som produseres i såkalte høyrisikoland.

Et produkt som omsettes i Berry Packaging Norway AS skal kunne fremvise dokumentasjon og sertifiseringer som viser til at produktet er produsert i tråd med gjeldene regler og krav som gjelder i det norske markedet.

Ved manglende etterlevelse eller brudd på menneskerettigheter eller krav til anstendige arbeidsforhold, vil Berry Packaging Norway AS as fortrinnsvis be leverandøren rette opp forholdet og dokumentere dette innen en nærmere fastsatt frist.

Ved manglende retting eller grove brudd, forbeholder vi oss retten til å gjøre alle tilgjengelige kontraktsmessige beføyelser gjeldende, eksempelvis stans av leveranse, heving av kontrakt og krav om erstatning mv.

## 5 KONTAKTPERSON

Ved spørsmål om innholdet i dette brev eller om åpenhetsloven, ber vi deg kontakte

Tore Andreassen

HR/HMS/QA-manager

Tlf: +47 99 48 900 5

Mail: [toreandreassen@berryglobal.com](mailto:toreandreassen@berryglobal.com)