

RETNINGSLINJER FOR ANSVARLIG NÆRINGS LIV – CODE OF CONDUCT

INNLEDNING

Helgeland Kraft jobber for å fremme gode arbeids- og miljøforhold i egen virksomhet og hos våre leverandører og forretningspartnere. Begrepene "leverandør" og "forretningspartner" har den samme betydning i disse retningslinjene som i åpenhetsloven § 3.

Helgeland Kraft består av flere selskaper som sammen utgjør konsernet. Dette inkluderer Helgeland Kraft AS (morselskapet), Linea AS (nettselskapet), Helgeland Kraft Vannkraft AS (vannkraftselskapet), og Helgeland Kraft Strøm AS (strøm). Sammen jobber vi kontinuerlig for å forbedre egen policy og praksis som kan bidra til at vi og våre leverandører og forretningspartnere etterfølger disse retningslinjene for ansvarlig næringsliv. Retningslinjene dekker grunnleggende krav til menneskerettigheter, arbeidsforhold, miljø og ansvarlig virksomhetsstyring.

Dersom noen har mistanke om brudd på disse retningslinjene for ansvarlig næringsliv hos Helgeland Kraft eller i vår leverandørkjede, anmoder vi om at dette varsles til firmapost@helgelandkraft.no.

Helgeland Kraft stiller også krav til egne ansatte om ansvarlig næringsvirksomhet gjennom våre interne etiske plakat. Dette omfatter blant annet krav til eierinteresser i virksomheter som har kunde- eller leverandørforhold til Helgeland Kraft. Vår etiske plakat uttrykker også konsernets samfunnsengasjement og stiller forventninger til ansatte om korrekt og lojal holdning utad. Vi forventer at våre leverandører og forretningspartnere har på plass tilsvarende interne krav og forventninger til egne ansatte.

FORSIKRING AV ETTERLEVELSE I LEVERANDØRKJEDEN OG HOS VÅRE FORRETNINGSPARTNERE

Vi ønsker å fremme gode arbeids- og miljøforhold i nært samarbeid med leverandører og forretningspartnere. For å tydeliggjøre hva vi forventer skal disse retningslinjene for ansvarlig næringsliv vedlegges alle nye kontrakter som inngås med leverandører og forretningspartnere.

På oppfordring fra Helgeland Kraft må leverandører og forretningspartnere kunne dokumentere at retningslinjene etterleves. Det kan gjøres ved egenerklæring, oppfølgingssamtaler med Helgeland Kraft og/eller kartlegging av arbeidsforholdene på produksjonssted. Dersom Helgeland Kraft ønsker å kartlegge underleverandører plikter leverandører og forretningspartnere å oppgi navn og kontaktopplysninger om slike.

Ved brudd på disse retningslinjene vil Helgeland Kraft i samarbeid med leverandør og/eller forretningspartner lage en plan for utbedring av manglene. Utbedring skal skje innen rimelig tid. Heving av kontrakt vil kun forekomme dersom leverandør eller forretningspartner, etter gjentagende henvendelser, ikke viser vilje til å rette opp i forholdene.

Sosiale og miljømessige standarder vil bli tillagt vekt ved valg av nye leverandører og forretningspartnere.

RETNINGSLINJER FOR ANSVARLIG NÆRINGS LIV

Helgeland Krafts retningslinjer for ansvarlig næringsliv er basert på internasjonalt anerkjente FN- og ILO-konvensjoner og angir minimums- og ikke maksimumsstandarder. Lovgivningen på produksjonsstedet skal respekteres. Der hvor nasjonale lover og reguleringer dekker samme tema som disse retningslinjene, skal den høyeste standarden gjelde.

1 TVANGSARBEID/SLAVEARBEID

- 1.1 Det skal ikke forekomme noen form for tvangsarbeid, slavearbeid eller ufrivillig arbeid.
- 1.2 Arbeidere skal ikke måtte levere depositum eller identitetspapirer til arbeidsgiver og skal fritt kunne avslutte arbeidsforholdet med rimelig oppsigelsestid.

2 FAGORGANISERING OG KOLLEKTIVE FORHANDLINGER

- 2.1 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.
- 2.2 Fagforeningsrepresentanter skal ikke diskrimineres eller hindres i å utføre sitt fagforeningsarbeid.
- 2.3 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.

3 BARNEARBEID

- 3.1 Minstealder for arbeidere skal ikke være mindre enn 15 år og i tråd med
 - a) nasjonal minstealder for ansettelse, eller;
 - b) minstealder for obligatorisk skolegang, med høyeste alder som gjeldende. Dersom lokal minstealder er satt til 14 år i tråd med unntaket i ILO konvensjon 138, kan dette aksepteres.
- 3.2 Nyrekruttering av barnearbeidere i strid med ovennevnte minstealder skal ikke finne sted.
- 3.3 Barn under 18 år skal ikke utføre arbeid som er til skade for deres helse, sikkerhet eller moral, inkludert nattarbeid.

4 DISKRIMINERING

- 4.1 Det skal ikke forekomme diskriminering når det gjelder ansettelse, avlønning, opplæring, forfremmelse, oppsigelse eller pensjonering basert på etnisk tilhørighet, religion, alder, uførhet, kjønn, sivil status, seksuell legning, fagforeningsarbeid eller politisk tilhørighet.
- 4.2 Det skal etableres vern mot seksuelt påtrengende, truende, fornærmende eller utnyttende adferd og mot diskriminering eller oppsigelse på usaklig grunnlag, f. eks ekteskap, graviditet, foreldrestand eller status som HIV-smittet.

5 TVANG OG TRAKASSERING

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

6 HELSE, MILJØ OG SIKKERHET

- 6.1 Det skal arbeides for å sikre arbeidere et sikkert og sunt arbeidsmiljø. Farlige kjemikalier og andre stoffer skal håndteres forsvarlig. Nødvendige tiltak skal iverksettes for å forhindre og minimere ulykker og helseskader som resultat av, eller relatert til, forhold på arbeidsplassen.

6.2 Arbeidere skal ha tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann. Hvis relevant, skal arbeidsgiver også sørge for tilgang til fasiliteter for trygg oppbevaring av mat.

6.3 Hvis arbeidsgiver tilbyr losji, skal dette være rent, sikkert, tilstrekkelig ventilert og med tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann.

7 LØNN

7.1 Lønn til arbeidere for en normal arbeidsuke skal minst være i tråd med nasjonale minstelønnsbestemmelser eller bransjestandard, den høyeste gjelder. Lønn skal alltid være tilstrekkelig til å dekke grunnleggende behov, inkludert noe sparing.

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

7.3 Fratrek i lønn som disiplinærreaksjon tillates ikke.

8 ARBEIDSTID

8.1 Arbeidstiden skal være i tråd med nasjonale lover eller bransjestandard, og ikke overstige arbeidstid i samsvar med gjeldende internasjonale konvensjoner. Normal arbeidstid per uke skal vanligvis ikke overstige 48 timer.

8.2 Arbeidere skal ha minst én fridag per 7 dager.

8.3 Overtid skal være begrenset og frivillig. Anbefalt maksimum overtid er 12 timer per uke, dvs. samlet arbeidstid på 60 timer per uke. Unntak fra dette kan aksepteres dersom det er regulert av en kollektiv avtale eller nasjonal lov.

8.4 Arbeidere skal alltid ha overtidstillegg ved arbeidstid over normal arbeidstid (se punkt 8.1 over), minimum i tråd med gjeldende lover.

9 REGULÆRE ANSETTELSE

9.1 Forpliktelser overfor arbeidere, i tråd med internasjonale konvensjoner, nasjonale lover og regler om regulære ansettelser skal ikke omgås gjennom bruk av korttidsengasjementer (som bruk av kontraktsarbeidere, løsarbeidere og dagarbeidere), underkontraktører eller andre arbeidsrelasjoner.

9.2 Alle arbeidere har krav på arbeidskontrakt på et språk de forstår.

9.3 Læringsprogram skal være klart definert med hensyn til varighet og innhold.

10 MARGINALISERTE BEFOLKNINGSGRUPPER

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

11 MILJØ

11.1 Tiltak for å redusere negative effekter på helse og miljø i hele verdikjeden skal gjennomføres gjennom minimering av utslipp, fremme effektiv og bærekraftig ressursbruk, inkludert energi og vann og minimering av drivhusgassutslipp i produksjon og transport. Lokalmiljøet på produksjonsstedet skal ikke bli drevet rovdrift på eller skadet av forurensning.

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

12 KORRUPSJON

12.1 Helgeland Kraft, leverandører og forretningspartnere skal overholde alle gjeldende lover og forskrifter mot korrupsjon, og skal spesielt ikke (i) prøve å oppnå utilbørlig fordel (dvs. en fordel de ikke har rett til) ved å love, tilby, gi eller akseptere noe av verdi, direkte eller indirekte, til eller fra enhver offentlig tjenestemann eller annen tredjepart eller (ii) delta i enhver annen form for korrupsjon, bestikkelser, tilretteleggingsbetaling, underslag, utpressing, eller svindel som søker å urettmessig oppnå upassende fordeler eller på annen måte påvirke resultatet av sine forretningsforbindelser. Leverandører må sikre at alle relevante ansatte og tredjeparter har kunnskap om og overholder gjeldende antikorrupsjonslover og -forskrifter.

12.2 Helgeland Kraft, leverandører og forretningspartnere skal avstå fra å tilby finansiering, donasjoner, overdådige gaver og ekstravagant underholdning eller gjestfrihet for å påvirke forretningsbeslutninger. Leverandører og forretningspartnere skal sørge for at alle gaver og underholdning som tilbys til Helgeland Kraft-ansatte er transparente, beskjedne, sjelden, hensiktsmessige og forretningsrelevante. Gaver og underholdning kan aldri tilbys i retur for noe, være i form av kontanter eller kontantekvivalenter eller inneholde underholdning av seksuell eller tilsvarende upassende karakter.

13 PUBLISERING OG KOMMUNIKASJON AV DISSE RETNINGSLINJENE TIL ANSATTE

13.1 Helgeland Kraft, leverandører og forretningspartnere skal tilgjengeliggjøre disse retningslinjene for ansatte i egne virksomheter og kommunisere hvor retningslinjene er tilgjengeliggjort.

14 ÅPENHETSLOVEN

14.1 For å sikre etterlevelse av Åpenhetsloven skal Helgeland Kraft gjennomføre aktsomhetsvurderinger om menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold for ansatte i både Helgeland Kraft og hos leverandører og forretningspartnere. Leverandører og forretningspartnere skal etter skriftlig anmodning fra Helgeland Kraft informere Helgeland Kraft om nødvendig informasjon for å gjennomføre slike aktsomhetsvurderinger. Sammendrag av aktsomhetsvurderinger skal gjøres tilgjengelig på Helgeland Kraft nettsider.

14.2 Konsernledelsen i Helgeland Kraft AS er ansvarlige for at Åpenhetslovens forpliktelser etterleves.

Kristine A. Nicolaisen
Signatur:

16.5.2023
Dato:

HELGELAND KRAFT AS
På vegne av: Konsernledelsen