

# Åpenhetsloven

## Våre retningslinjer (code of conduct)

Dette dokumentet er en beskrivelse på hvordan Alta Skiferbrudd Sa ivaretar åpenhetsloven.

## Prinsipperklæring for Alta Skiferbrudd Sa

Alta Skiferbrudd Sa produserer, markedsfører og selger Altaskifer. Vår visjon: Gjennom å produsere verdens beste skifer med det minste klimafotavtrykket, skal vi bidra til å skape mer bærekraftige og vakrere omgivelser for alle. Vår misjon: Vi skal rekruttere og beholde de beste skiferprodusentene gjennom å tilby eierskap og deling av virksomhetens overskudd. Vi skal investere i teknologi som reduserer klimafotavtrykket i produksjonen av videreforedledede produkter, og vi skal utvikle produkter som gir bedre utnyttelse av skiferblokkene, og mest mulig verdiskaping per tonn uttatt masse.

Alta Skiferbrudd Sa er en virksomhet som tar bærekraftig forretningsvirksomhet på alvor. Vårt mål er å bruke innflytelsen vår til å arbeide for menneskerettigheter, etisk handel og bærekraftige produksjonsprosesser, både i selskapet og overfor våre forretningspartnere.

Alta Skiferbrudd Sa har i forbindelse med produksjon og salg av skifer full kontroll på hele verdikjeden. Selskapet driver utvinning av råvarer til produksjonen fra egne skiferbrudd i Alta. 100% av produksjon og foredling av skiferen skjer i regi av andelslaget i Alta, og ferdige produkter selges fra egen salgsavdeling i Alta via forhandlere i Norge og i utlandet.

### Bærekraftig forretningspraksis

Bærekraftig forretningspraksis, også kalt etisk handel, er forretningspraksis som bidrar til å ivareta menneske- og arbeidstakerrettigheter, samfunn og miljø, og en forutsetning for å nå FN's bærekrafts mål. Bærekraftig utvikling innebærer at dagens generasjoner får dekket sine behov uten å ødelegge fremtidige generasjoners mulighet for å få dekket sine.

Basert på anerkjente internasjonales standarder, de veiledende prinsippene fra Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling (OECD), verdenserklæringen om menneskerettighetene fra FN (UNO) og de åtte kjernekonvensjonene fra Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) reflekterer disse retningslinjene våre forventninger til HMS, etikk, menneskerettigheter og arbeidsvilkår.

### Aktsomhetsvurderinger

Alta Skiferbrudd Sa jobber for en bærekraftig forretningspraksis gjennom aktsomhetsvurderinger. Aktsomhetsvurderinger er metoden for bærekraftig forretningspraksis. Det er en risikobasert tilnærming for å respektere og ivareta mennesker, samfunn og miljø i egen virksomhet og i hele verdikjeden. Å stanse, redusere eller forebygge negative konsekvenser for mennesker, samfunn og miljø er en grunnleggende forutsetning for å lykkes med etisk handel.

### Aktsomhetsvurderinger

- Er forebyggende
- Er risikobaserte og innebærer prioritering av alvorlige og sannsynligvis negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø
- Er dynamiske
- Blir styrket gjennom involvering av interessenter
- Flytter ikke ansvar

- Samsvarer med internasjonale standarder for bærekraftig forretningspraksis
- Avhenger av omstendigheten., for eksempel forretningsmodell, produktvalg, størrelse, posisjon i leverandørkjeden etc.
- Inkluderer kontinuerlig kommunikasjon

### **Bærekraftig forretningspraksis**

Alta Skiferbrudd Sa prinsipper for bærekraftig forretningspraksis er basert på FN- og ILO-konvensjoner og angir minimums-, ikke maksimumsstandarder. Lovgivning på produksjonsstedet skal respekteres. Der hvor nasjonale lover og reguleringer dekker samme tema som disse retningslinjene, skal den høyeste standarden gjelde.

Våre retningslinjer er utarbeidet i henhold til disse prinsippene, og våre krav knytter seg til følgende områder:

#### **Tvangsarbeid/slavearbeid (ILO-konvensjon nr. 29 og 105)**

Det skal ikke forekomme noe 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.

#### **Fagorganisering og kollektive forhandlinger (ILO-konvensjon nr. 87, 98, 135 og 154)**

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 arbeidsgivere legge til rette for, og ikke hindre alternative mekanismer for fri og uavhengig organisering og forhandling.

#### **Brutal behandling (Menneskerettighetserklæringen/UDHR)**

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

#### **Diskriminering (IL-konvensjon nr. 100 og 11 og FN's kvinnediskrimineringskonvensjon)**

Det skal ikke forekomme diskriminering når det gjelder ansettelse, avlønning, opplæring, forfremmelse, oppsigelse eller pensjonering basert på etnisk tilhørighet, kaste, religion, alder, uførhet, kjønn, sivil status, seksuell legning, fagforeningsarbeid eller politisk tilhørighet.

Det skal etableres vern mot seksuelt påtrengende, truende, fornærmelse eller utnyttede adferd, og mot diskriminering eller oppsigelse på usaklig grunnlag., f. eks ekteskap, graviditet, foreldrestand eller status som HIV-smittet.

#### **Barnearbeid (FNs konvensjon om barnets rettigheter, ILO-konvensjon nr. 138, 182 og 79, ILO-anbefaling nr. 146)**

Minstealder for arbeidere skal ikke være mindre enn 15 år og i tråd med 5.1.1. nasjonal minstealder for ansettelse, eller; 5.1.3. minstealder for obligatorisk skolegang, med høyeste alder som gjeldende. Dersom lokal minstealder er satt til 14 år i tråd med unntaket i LØO konvensjon 138, kan dette

aksepteres. Nyrekruttering av barnarbeidere er i strid med ovennevnte minstealder skal ikke finne sted. Barn under 18 år skal ikke utføre arbeid som er til skade for deres helse, sikkerhet eller moral, inkludert nattarbeid.

Det skal etableres handlingsplaner for snarlig utfasing av barnarbeid som er i strid med ILO-konvensjonene 138 og 182. Handlingsplanene skal dokumenteres og kommuniseres til relevant personale og andre interessenter. Det skal legges til rette for støtteordninger hvor barn gis mulighet til utdanning inntil barnet ikke lever er i skolepliktig alder.

#### **Helse, miljø og sikkerhet (ILO-konvensjon nr. 155 og anbefaling nr. 164)**

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.

Arbeidere skal ha jevnlig og dokumentert opplæring i helse og sikkerhet. Helse- og sikkerhetsopplæring skal gjentas for nyansatte og omplasserte arbeidere.,

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

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

#### **Lønn (ILO-konvensjon nr. 1 og 14)**

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

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

Fratrekk i lønn som disiplinæraksjon tillates ikke.

#### **Arbeidstid (ILO-konvensjon nr 1 og 14)**

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

Arbeidere skal ha minst en fridag per 7 dager.

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 kollektiv avtale eller nasjonal lov.

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

#### **Regulære ansettelser**

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.

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

Lærlingeprogram skal være klart definert med hensyn til varighet og innhold.

### **Marginale 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.

### **Miljø**

Negativ miljøpåvirkning skal reduseres i hele verdikjeden. I tråd med føre var-prinsippet skal det gjennomgås 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.

### **Korrupsjon**

Alle former for bestikkelser er uakseptabelt, så som bruken av alternative kanaler for å sikre illegitime eller arbeidsrelaterte fordeler til kunder, agenter, kontraktører, leverandører eller deres tilsatte samt offentlige tjenestemenn/-kvinner.

### **Ekstern kommunikasjon**

Et vesentlig element i lovverket er informasjonskravet, som krever åpenhet om de aktuelle temaene. Det innebærer at du kan be oss redegjøre for det arbeidet vi gjør for å sikre grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i alle ledd av vår virksomhet. Det kan du gjøre ved å sende en e-post til [post@altaskifer.com](mailto:post@altaskifer.com).

Loven har som utgangspunkt at du skal få svar på disse spørsmålene i løpet av tre uker.

I tillegg finner du aktuell informasjon på vår nettside [www.altaskifer.com](http://www.altaskifer.com).

Alta 30 juni 2023

Asbjørn Wang, daglig leder