

Åpenhetsloven

Våre retningslinjer (code of conduct)

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

Åpenhetsloven skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og sikre allmenheten tilgang til informasjon. Iht. loven er Alta Skiferbrudd Sa pålagt en informasjonsplikt og en plikt til blant annet å gjennomføre aktsomhetsvurderinger.

Generelt beskrevet er en aktsomhetsvurdering er en prosess eller en arbeidsmetode for å kartlegge, forebygge, gjøre rede for og følge opp hvordan en virksomhet håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser av sin virksomhet.

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 videreforedlede 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 (ILO-konvensjon nr. 100 og 11 og FN's kvinnekongresskonvensjon)

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 barnearbeidere 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 barnearbeid 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 lov 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 ansettelse

Forpliktelser overfor arbeidere, i tråd med internasjonale konvensjoner, nasjonale lover og regler om regulære ansettelse skal ikke omgå 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.

Læringsprogram 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 forurensning, 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 utslippstillatelse skal innhentes.

Korrupsjon

Alle former for bestikkelse 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.

Redegjørelse for foretatt aktsomhetsvurdering

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 videreforedlede 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 forretningspraksis på alvor. Vårt mål er å bruke vår innflytelse til å arbeide for respekt for menneskerettigheter, etisk handel og bærekraftige produksjonsprosesser, både i selskapet og overfor våre forretningspartnere.

Vi 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 grunnleggende forutsetning for å lykkes med etisk handel.

Bærekraftig forretningspraksis

Våre prinsipper for bærekraftig forretningspraksis (code of conduct) forplikter våre ansatte, leverandører og samarbeidspartnere. Internasjonale standarder for menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, miljø, dyrevern og antikorrupsjon skal respekteres.

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

Arbeidsmetodikk for kartlegging av risiko:

Hovedfokus for Alta Skiferbrudd Sa i arbeidet med åpenhetsloven er å avdekke brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet, hos forretningsforbindelser og i leverandørkjedene.

Utgangspunktet for kartlegging av risiko er DFØs oversikt over områder med høy risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter med høyrisikolisten som inneholder veiledende informasjon om «høyrisikoprodukter». Høyrisikoprodukter er definert som varer hvor det er stor sannsynlighet for at det skjer brudd på grunnleggende menneskerettigheter i produksjonen.

I det forberedende arbeidet er følgende oppgaver gjennomført:

- Rapport fra vårt ERP system, Unimicro, med kjøp fra alle leverandører siste 12. måneder
- Leverandørene sorteres mht. land og omsetning
- Kartlegging av varer/tjenester og bransje for hver enkelt leverandør
- Foreløpig vurdering av risiko
- Evt. behov og forslag til oppfølging

Utvalget av leverandører som er vurdert i denne fasen er basert på følgende kriterier:

- Leverandører der det er gjort kjøp for over 300.000
- Risiko basert på land
- Type varer eller tjenester (bransje)
- I hvor stor grad kan leverandøren påvirkes

Med dette som utgangspunkt har vi basert på egen kunnskap og erfaring gjort en foreløpig vurdering av hver enkelt leverandør i utvalget. Selskapets videre arbeid med aktsomhetsvurderinger tar utgangspunkt i resultatet av dette arbeidet.

Gjennomførte aktsomhetsvurderinger:

Vi har i forbindelse med gjennomgang av innkjøpsområder med utgangspunkt i omsetning sammenholdt med DFØs liste over høyrisikoprodukter definert hvilke av selskapets leverandører som kan innebære forhøyet risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter.

Alta Skiferbrudd Sa har kontroll over hele verdikjeden for sine produkter, fra uttak av råvarer i eget brudd til foredling i egen fabrikk i Alta og salg/distribusjon fra eget lager samme sted. Det er ingen innkjøp av råvarer og halvfabrikat. I tillegg til råvarer fra eget brudd er den viktigste ressursen selskapets ansatte og drivere, lønnskostnader/utbetaling til drivere utgjør med enn 40% av selskapets driftskostnader. Leverandører ut over dette gjelder innkjøp av maskiner/produksjonsutstyr, verktøy/driftsrekvisita, strøm/drivstoff og data- og finansielle tjenester.

Figur 1 Verdikjeden



Oversikten viser at selskapet har 55 leverandører i Norge der kjøp siste året har vært over kr. 300.000,-. Av disse har 7 leverandører forretningsadresse utenfor Norge. Innkjøp fra de fleste av leverandørene i utvalget er basert på langsiktig samarbeid, disse vil bli vurdert kontinuerlig mens leverandører der kjøp har vært engangstilfeller vil bli vurdert på nytt ved evt. nye kjøp.

Alta Skiferbrudd Sa har med sine erfaringer, kunnskap og undersøkelser ikke gjort noen funn som tyder på brudd på menneskerettighetene i dette arbeidet. Selskapets aktsomhetsvurderinger vil være en kontinuerlig prosess i den videre dialog med selskapets leverandører.

For å avdekke evt. negative konsekvenser og risiko er følgende vurderinger lagt til grunn:

Våre største leverandører i Norge er hovedsakelig:

- Skiferdrivere/andelseiere som leverer råvarer og ferdigvarer
- offentlige (stat/kommune)
- bank/finans/forsikring
- Eiendom
- lokalt forankret vare- og tjenesteleverandører
- produksjonsutstyr
- verktøyleverandører
- Utenlandske leverandører

Produksjonsutstyr og verktøy

Alta Skiferbrudd Sa har i sin vurdering tatt utgangspunkt i at den største risikoen er blant de utenlandske leverandørene og planlegger i den forbindelsen i sammenheng med nye kjøp å sende forespørsler om uttalelse fra disse leverandørene. Konklusjonen så langt ut fra undersøkelsene selskapet har gjort, er at det ikke kan påvises brudd på menneskerettighetene blant disse.

Tiltak

Alta Skiferbrudd Sa har hittil jobbet med kunnskapsoppdatering og innhenting av informasjon fra leverandører og har så langt ikke iverksatt tiltak som resultat av dette. Vår vurdering er at selskapet med utgangspunkt i størrelse på innkjøp har liten påvirkningsmulighet overfor de største leverandørene og anser samtidig at det for disse leverandørene er lav risiko. Det samme gjelder lokale leverandører som er godt kjent og enkelt å innhente informasjon fra. Fokus for aktsomhetsvurderinger vil derfor være små og mellomstore leverandører i Norge der selskapet kan ha påvirkningsmulighet samt utenlandske leverandører da risiko for avvik kan være størst der.

For å stanse faktiske negative konsekvenser eller begrense vesentlig risiko for negative konsekvenser har vi etablert følgende system for håndtering og gjennomføring av tiltak:

- Innhenting av informasjon direkte fra selskapet og via hjemmesider og andre sosiale media
- I forbindelse med innkjøps-/leverandøravtaler inkludere internasjonale konvensjoner og arbeidsmiljølovgivningen samt innhente leverandørens aktsomhetsvurdering
- Ved mottak av varsler eller annen informasjon om utfordringer skal avvik registreres i allerede etablert avvikssystem
- Registrerte avvik blir deretter håndtert og avklart ihht. Instruks
- Selskapets ledelse har ansvar for å rette opp evt. negative konsekvenser der det er påkrevd, og eventuelt avklare erstatning eller oppreisning

- Ved behov opprette dialog med leverandører og evt. andre involverte
- I tilfelle avvik på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er bekreftet skal det stilles krav til leverandøren om utbedring av avviket
- Hvis et evt. krav om utbedring av avvik ikke er bekreftet vil et evt. videre samarbeid med leverandøren bli vurdert

Med løpende og systematisk oppfølging ihht. etablert rutine gi organisasjonen bedre forutsetninger i forbindelse å avdekke avvik i leverandørkjedene dermed gi et bedre grunnlag i forbindelse med valg og oppfølging av leverandører.

Ekstern kommunikasjon

Du og alle har ved skriftlig forespørsel rett dra 1. juli 2022 på informasjon om hvordan vi håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser generelt og av enkeltvarer og tjenester.

Velkommen til å ta kontakt om dette! Du kommer lettest frem ved å sende e-post til post@altaskifer.com.

Vi vil som hovedregel besvare forespørselen din innen tre uker fra mottak.

Sted, Alta dato, 24 mai 2024

for styrene i selskapet



Terje Pettersen, styrets leder



Asbjørn Wang, daglig leder


FRODE ARILD



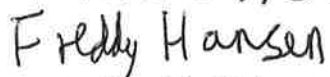
MARIANNE NIELSEN



GEIR PETTERSEN



BJARNE HEITMANN



FREDDY HANSEN