



# Prosedyre for ivaretagelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Dato	Versjon	Endring	Godkjenning
22.06.2023	1.0		Styret 22.06.2023

# 1. Formål

Hurum Energi bygger infrastruktur og tilrettelegger for elektrifiseringen av samfunnet. Hurum Energi ønsker å skape verdier for samfunnet, og å ha en positiv påvirkning på omgivelsene rundt oss. For Hurum Energi er det derfor naturlig å gjøre en innsats for å sikre at grunnleggende menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter respekteres i vår egen virksomhet samt i våre verdikjeder.

Dette dokument utgjør Hurum Energis Prosedyre for ivaretagelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i virksomheten. Dokumentet fastsetter rammene og de overordnede retningslinjer for Hurum Energis arbeid for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold - både i egen virksomhet, mot forretningspartnere og mot leverandører. Med forretningspartner menes enhver part som er registrert som leverandør i vårt ERP-system.

Dokumentet skal gi en klar beskrivelse av grunnleggende rammer og prinsipper for styring av risiko.

## 2. Menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Hurum Energi skal respektere internasjonalt anerkjente menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter både i egen virksomhet og i verdikjedene. Hurum Energi respekterer og arbeider aktivt med å fremme FNs grunnleggende menneskerettigheter og ILO (International Labour Organization) sine kjernekonvensjoner. For å sikre dette følger Hurum Energi FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper.

Hurum Energis virksomhet vil på flere måter kunne påvirke menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter, herunder blant annet:

- arbeidsforhold, helse og sikkerhet
- innvirkning på lokalsamfunn
- anstendige arbeidsforhold i leverandørkjedene

Ivaretagelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er derfor et grunnleggende fokusområde og en helt sentral del av våre styringssystemer. Herunder utgjør ivaretagelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold en viktig del av Hurum Energis etiske retningslinjer. Alle ansatte, herunder ledere og direktører, samt styremedlemmer, innleid personell, konsulenter og andre som utfører arbeid på vegne av eller som på annen måte representerer Hurum Energi skal sette seg inn i og etterleve standardene som fremgår av Personelhåndbokens kapittel 8 Etiske Retningslinjer.

Hurum Energi forventer at alle forretningspartnere og leverandører opptrer i tråd med denne prosedyren og respekterer alle internasjonalt anerkjente menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter i hele verdikjeden. I kontrakter med leverandører oppstilles det derfor krav til at innholdet i denne prosedyren og etiske retningslinjer skal etterleves.

### 3. Styringsdokumenter og virksomhetsprogram

Med styringsdokumenter menes i denne sammenheng alle dokumenter som beskriver og danner grunnlaget for hvordan Hurum Energis arbeid med å respektere menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold skal gjennomføres. Med virksomhetsprogram menes Hurum Energis helhetlige program, bestående av styringsdokumenter og operative dokumenter og prosesser for å håndtere risiko knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og sikre at vi hele tiden arbeider med positiv påvirkning på omgivelsene rundt oss.

Foretaket har etablert et effektivt og helhetlig virksomhetsprogram for håndtering av risiko knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som er forankret i alle delene av vår virksomhet:

#### A. Styringsdokumenter

- Prosedyre for ivaretagelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

#### B. Prosesser og systemer

- Rutiner for oppstart av nye forretningspartnere og leverandører, og for oppfølging av eksisterende tredjepartsforhold med fokus på å sikre ansvarlighet i verdikjedene.
- Jevnlig gjennomføring av aktsomhetsvurderinger av egen virksomhet og verdikjedene. Gjennom aktsomhetsvurderingene kartlegges både potensiell, faktisk og materialisert risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter som Hurum Energi har forårsaket, bidratt til eller er direkte knyttet til gjennom vår aktivitet i egen virksomhet og i verdikjedene.
- Basert på tilgjengelig informasjon gjennomfører Hurum Energi aktsomhetsvurderinger og risikoklassifisering. Ved behov iverksettes ulike former for tiltak for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, herunder å søke og påvirke tredjeparter til å bedre sitt eget arbeid med å ivareta ansvarlighet i virksomheten. Tiltakene har som formål å stanse, forebygge og/eller redusere den negative påvirkningen.
- Tiltakene overvåkes og vurderes løpende for å evaluere effekt.
- Offentlig tilgjengelig kanal for fremsetting av begjæringer om innsyn i Hurum Energis arbeid med risiko knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold og rutiner for rask håndtering av slike begjæringer.
- Etiske retningslinjer for ansatte og leverandører.
- Interne opplæringsprogrammer.
- Uavhengig varslingskanal for både ansatte og eksterne for varsling av kritikkverdige forhold.

- Offentliggjøring av vårt arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hvert år.

## 4. Overordnede retningslinjer

### 4.1 Prinsipper for risikostyring

Foretaket skal ha en helhetlig styring av risiko knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i sin virksomhet, og mot forretningspartnere og leverandører, som skal bygge på følgende overordnede prinsipper:

- Risikostyringen og foretakets arbeid med åpenhetsloven skal til enhver tid utføres i tråd med - og innenfor - de rammene som fastsettes i denne prosedyren.
- Hurum Energi skal bidra positivt og konstruktivt ved å påvirke arbeidet for menneskerettigheter og ivaretagelse av arbeidstakerrettigheter både i vår egen virksomhet og ovenfor våre forretningspartnere, leverandører og underleverandører.
- Risikostyringen skal ha en risikobasert tilnærming. Ressurser og tiltak skal prioritere områdene hvor risikoen for negativ påvirkning på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold er høyest, og der foretaket har størst mulighet for å påvirke.
- Styringsdokumenter og prosesser for risikohåndtering skal være tilpasset arten og kompleksiteten i vår virksomhet.
- Risikostyring skal være et kontinuerlig og transparent arbeid.

### 4.2 Risikovilje

Risikovilje er det aggregerte nivået på, og typer av risiko en virksomhet er villig til å ta, innenfor sin risikokapasitet og i samsvar med sin forretningsmodell. Risikoappetitten skal omsettes til konkrete styringsrammer.

Hurum Energi har lav risikovilje for å forårsake, bidra til eller på annen måte bli knyttet til negativ påvirkning på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. Dette innebærer at tiltak alltid skal iverksettes for å - så langt det er mulig - redusere risikoen til et akseptabelt nivå og det skal gjennomføres løpende måling av tiltakseffekten.

Der det ikke er mulig å fjerne risiko, vil ikke nødvendigvis stans av den aktuelle påvirkningen eller avslutning av kontraktsforhold med leverandører være mulig eller ønskelig. I enkelte tilfeller vil eksempelvis stans eller kontraktsterminering i seg selv kunne føre til negative konsekvenser for menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold. I slike tilfeller vil det kunne være en bedre tilnærming å arbeide aktivt med kontraktspartneren for å søke å bedre forholdene over tid.

## 4.3 Prosesser for risikostyring

Hurum Energis system for håndtering av risiko knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er summen av føringene i styringsdokumentene og i følgende prosesser for risikohåndtering:

### 4.3.1 Identifisering

Hurum Energis rutiner, prosesser og systemer for risikostyring i egen virksomhet og i innkjøpsprosesser skal sikre at risiko identifiseres tidlig slik at negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i størst mulig grad kan forebygges. For å sikre at risiko identifiseres tidlig i våre verdikjeder skal leverandører risikovurderes før det etableres et leverandørforhold og risikovurderingene skal oppdateres jevnlig for å gi uttrykk for risikoen.

### 4.3.2 Risikohåndtering og oppfølging

Hurum Energis rutiner, prosesser og systemer skal sikre at identifiserte potensielle og faktiske risikoer håndteres i henhold til prinsippene som fremgår av denne prosedyre. Tilfeller hvor faktiske negative konsekvenser kan konstateres eller hvor det er høy risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold, og i tilfeller der det identifiseres at Hurum Energi har stor mulighet for å påvirke tredjeparter i positiv retning, skal det alltid gjøres tiltak.

Dersom det konstateres at Hurum Energi gjennom sin egen virksomhet gjennomfører aktiviteter som forårsaker negative konsekvenser på menneskerettigheter eller arbeidstakerrettigheter, skal slike aktiviteter stanses og det skal søkes å gjenopprette påført skade. For tilfeller der det identifiseres en forhøyet potensiell risiko for negativ påvirkning gjennom egen virksomhet eller gjennom våre leverandører skal det settes inn tiltak som søker å forebygge/reducere risiko og påvirke til positiv endring.

Styringsdokumentene fastsetter rutiner for oppfølging av:

- Materialisert risiko
- Høy potensiell risiko
- Øvrig risiko
- Brudd på internt og eksternt regelverk

### 4.3.3 Rapportering

Hurum Energi har prosedyrer for jevnlig intern rapportering av arbeidet med menneskerettigheter og arbeidsforhold. Det skal blant annet rapporteres om:

- Faktiske negative konsekvenser på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter kan konstateres i egen virksomhet eller gjennom våre verdikjeder.
- Høy risiko identifisert gjennom aktsomhetsvurderingene.
- Beskrivelse av tiltak som er eller planlegges igangsatt for å stanse, forebygge eller redusere negativ påvirkning. For hvert tiltak skal det beskrives faktiske eller forventede resultater. Dersom det er identifisert faktisk negativ påvirkning gjennom Hurum Energis egen virksomhet skal det rapporteres inn oversikt over utførte eller planlagte gjenopprettningstiltak.
- Status på fastsatte mål under arbeidet med menneskerettigheter og arbeidsforhold.

I tillegg til intern rapportering har Hurum Energi prosedyrer som sikrer ekstern rapportering i form av en årlig offentlig redegjørelse av arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og oppfølging av eksterne henvendelser og forespørsler om informasjon om arbeidet under åpenhetsloven.

## 5. Roller og ansvar

Hurum Energi skal sikre en organisering av roller og ansvar i forbindelse med arbeidet med ivaretagelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som er tilpasset vår virksomhet. Organiseringen skal sikre etterlevelse av internt og eksternt regelverk, og bidra til effektiv gjennomføring av arbeidet under åpenhetsloven.

Foretakets organisasjon på området for åpenhetsloven omfatter:

- Styret og daglig leder
- Økonomisjef
- Foretakets operative innkjøpsmedarbeidere

### 5.1 Styret og daglig leder

Styret har sammen med daglig leder det overordnede ansvaret for å fastsette rammer og retningslinjer for konsernets arbeid under åpenhetsloven. Styret skal minimum årlig vurdere denne prosedyren. Videre skal styret gjennom løpende rapporter fra administrasjonen påse at prosedyren er iverksatt og at styringsdokumentene etterleveres. Styret skal også ta beslutninger i saker som omhandler materialisert risiko eller andre saker som har stor betydning for Hurum Energis arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Daglig leder skal - sammen med administrasjonen - ha et særskilt ansvar for å følge opp arbeidet under åpenhetsloven, at Hurum Energi ivaretar sitt samfunnsansvar ved å sikre aktsomhet i egen virksomhet, mot forretningspartnere og mot leverandører, og at tiltak som iverksettes har ønsket effekt holdt opp mot Hurum Energis fastsatte risikovilje og ambisjonsnivå. Daglig leder er ansvarlig for å sikre at alle medarbeidere i Hurum Energi har inngående kunnskap om Hurum Energis etiske retningslinjer som er en del av Personalhåndboka.

Daglig leder skal se til at det utføres internkontroll med Hurum Energis arbeid med menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter, og etterlevelse av åpenhetsloven.

## 5.2 Økonomisjef

Økonomisjef er ansvarlig for gjennomføringen av aktsomhetsvurderinger mot forretningspartnere og leverandører. Herunder skal det sikres at Hurum Energi til enhver tid har nødvendige risikobaserte rutiner på plass for å håndtere risiko og at nødvendige tiltak iverksettes og følges opp i henhold til identifisert risiko og påvirkningskraft i aktsomhetsvurderingene. Økonomisjefen skal samarbeide tett med resten av ledelsen for å sikre at aktsomhetsvurderingene mot forretningspartnere og leverandører inngår i Hurum Energis helhetlige virksomhetsprogram for ivaretagelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

## 5.3 Foretakets operative innkjøpsmedarbeidere

Foretaket har et operativt innkjøpsteam som utfører det operative innkjøpsarbeidet i henhold til fastsatte rutiner og retningslinjer. Dette innebærer:

- Ved anskaffelser og avtaleinngåelse kontraktsfestes krav til leverandører knyttet til etterlevelse av gjeldende lovkrav for etiske retningslinjer og anstendige arbeidsforhold
- Løpende leverandørøppfølging og overvåking av leverandørrisiko
- Nominerer leverandører for revisjon
- Gjennomfører aktsomhetsvurderinger og undersøker mulige brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.
- Gjennomføring av tiltak ved identifisert risiko i samarbeid med ledelsen

De som utfører innkjøp, rapporterer til daglig leder og økonomisjef løpende.