

Retningslinjer og aktsomhetsvurdering for Hardanger Seafood

Åpenhetsloven og rapporteringskrav fra 1. juli 2023

Gjennom strengere krav til åpenhet og ansvarlighet skal åpenhetsloven bidra til å forebygge menneskerettighetsbrudd og uanstendige arbeidsforhold hos virksomhetene, virksomhetenes forretningsforbindelser og nedover i leverandørkjeden.

Lovkravet kommer som et resultat av økte forventninger til at virksomheter opptrer med økt ansvarlighet i sine verdikjeder. Åpenhetsloven skal, sammen med andre tiltak, bidra til Norges arbeid med å møte FNs bærekraftsmål nr. 8 om anstendig arbeid og økonomisk vekst, og mål nr. 12 om ansvarlig forbruk og produksjon.

Hardanger Seafood etterstreber ansvarlige retningslinjer som respekterer alle interessenter selskapet kommer i kontakt med. Disse retningslinjene er gjeldende for alle forretningspartnere av selskapet. Et tett og godt samarbeid er en forutsetning for å innfri FNs bærekraftsmål. Derfor søker vi langsiktige partnerskap for å jobbe mot felles målsetninger.

Våre leverandører og forretningspartnere kan forvente at Hardanger Seafood fortløpende styrker sine egne rutiner og tilrettelegger for andre kan imøtekomme våre krav til etisk forsvarlig drift når det gjelder mennesker, dyr, samfunn og miljø. Brudd på vår standard vil kunne medføre at vi avslutter samarbeidet.

Hardanger Seafoods drift

Hardanger Fiskeforedling AS slakter og pakker laks og ørret for selskapets eiere og andre oppdrettere. I tillegg fryser og pakker virksomheten laks og ørret for eksport. Selskapet driver sin virksomhet fra Langevåg, Bømlo.

Hardanger Seafood har juridiske avtaler med oppdretterne som igjen selger til eksportører. Selskapet eier ikke fisken som slaktes, selskapets eiendeler består hovedsakelig av bygninger og maskinpark.

Hardanger Seafoods leverandørkjede

Ved å kartlegge virksomhetens aktivitet og samarbeidspartnere, samt vurdere risiko og tiltak til samarbeidet, vil virksomheten få kontroll på de krav som stilles til virksomheten gjennom åpenhetsloven. Følgende retningslinjer er vedtatt:

- Ha fokus på menneskerettigheter før kontrakter inngås:
 - Risikovurdering i forkant av signering.
 - FNs medlemsland er lav-risiko land. Land av høy risiko for brudd på menneskerettigheter ligger tilgjengelige på nettet.
- Kontraktklausul:
 - Pålegge underleverandør å etterleve krav i henhold til FNs verdenserklæring om menneskerettigheter, samt sørge for anstendige arbeidsforhold for sine ansatte.
 - Pålegge underleverandør til å ha tilsvarende krav til sine samarbeidspartnere.
- Leverandørvurderinger og 2. parts revisjon:
 - Sende ut spørreskjema, evt. fysisk besøke lokaliteten og foreta en 2.parts revisjon.

- Behov for 2. parts revisjon vurderes ut fra risikovurdering og svar på leverandørvurdering.

ILO konvensjoner

Den internasjonale Arbeidsorganisasjonen (ILO) har vedtatt en rekke konvensjoner, nedenfor er et utvalg (på originalspråket engelsk) som representerer de viktigste for Hardanger Seafood å gjøre årlige aktsomhetsvurdering av.

1. Forced and compulsory labour (ILO Conventions Nos. 29 and 105)

1.1. There shall be no forced, bonded or involuntary prison labour.

1.2. Workers shall not be required to lodge deposits or identity papers with their employer and shall be free to leave their employer after reasonable notice.

2. Freedom of Association and the Right to Collective Bargaining (ILO Conventions Nos. 87, 98, 135 and 154)

2.1. Workers, without distinction, shall have the right to join or form trade unions of their own choosing and to bargain collectively. The employer shall not interfere with, obstruct, the formation of unions or collective bargaining.

2.2 Workers' representatives shall not be discriminated and shall have access to carry out their representative functions in the workplace.

2.3 Where the right to freedom of association and/or collective bargaining is restricted under law, the employer shall facilitate, and not hinder, the development of alternative forms of independent and free workers representation and negotiations.

3. Discrimination (ILO Conventions Nos. 100 and 111 and the UN Convention on Discrimination Against Women)

3.1. There shall be no discrimination at the workplace in hiring, compensation, access to training, promotion, termination or retirement based on ethnic background, caste, religion, age, disability, gender, marital status, sexual orientation, union membership or political affiliation.

3.2. Measures shall be established to protect workers from sexually intrusive, threatening, insulting or exploitative behavior, and from discrimination or termination of employment on unjustifiable grounds, e.g. marriage, pregnancy, parenthood or HIV status.

4. Harsh or Inhumane Treatment (UN Covenant on Civil and Political Rights, Art. 7)

5.1. Physical abuse or punishment, or threats of physical abuse, sexual or other harassment and verbal abuse, as well as other forms of intimidation, is prohibited.

5. Health and Safety (ILO Convention No. 155 and ILO Recommendation No. 164)

5.1. The working environment shall be safe and hygienic, bearing in mind the prevailing knowledge of the industry and of any specific hazards. Hazardous chemicals and other substances shall be carefully managed. Adequate steps shall be taken to prevent accidents and injury to health arising out of, associated with, or occurring in, the course of work, by minimizing, so far as is reasonably practicable, the causes of hazards inherent in the working environment.

5.2. Workers shall receive regular and documented health and safety training, and such training shall be repeated for new or reassigned workers.

5.3. Access to clean toilet facilities and to potable water, and, if appropriate, sanitary facilities for food storage shall be provided.

5.4. Accommodation, where provided, shall be clean, safe and adequately ventilated, and shall have access to clean toilet facilities and potable water.

6. Wages (ILO Convention No. 131)

6.1. Wages and benefits paid for a standard working week shall as minimum meet national legal standards or industry benchmark standards, whichever is higher. Wages should always be enough to meet basic needs, including some discretionary income.

6.2. All workers shall be provided with a written and comprehensible contract outlining their wage conditions and method of payments before entering employment.

6.3. Deductions from wages as a disciplinary measure shall not be permitted.

7. Working Hours (ILO Convention No. 1 and 14)

7.1. Working hours shall comply with national laws and benchmark industry standards, and not more than prevailing international standards. Weekly working hours should not on a regular basis be more than 48 hours.

7.2. Workers shall be provided with at least one day off for every 7 days period.

7.3. Overtime shall be limited and voluntary. Recommended maximum overtime is 12 hours per week, i.e. that the total working week including overtime shall not exceed 60 hours. Exceptions to this are accepted when regulated by a collective bargaining agreement.

7.4. Workers shall always receive overtime pay for all hours worked over and above the normal working hours (see 8.1 above), minimum in accordance with relevant legislation.

8. Environment

8.1. Negative impact on the environment shall be reduced throughout the value chain. In line with the precautionary principle, measures shall be taken to continuously minimize greenhouse gas emissions and local pollution, the use of harmful chemicals, pesticides, and to ensure sustainable resource extraction and management of water, oceans, forest and land, and the conservation of biodiversity.

8.2. National and international environmental legislation and regulations shall be respected, and relevant discharge permits obtained.

9. Corruption

9.1. Corruption in any form is not accepted, including bribery, extortion, kickbacks and improper private or professional benefits to customers, agents, contractors, suppliers or employees of any such party or government officials.

10. Animal welfare

10.1 Animal welfare shall be respected.

13.2 National and international animal welfare legislation and regulations shall be respected.

Aktsomhetsvurdering 2023

Selskapet er ikke kjent med brudd på noen av konvensjonene over fra 2022 – 2023.