

Policy för mänskliga rättigheter

Februari 2024

”Respekten för mänskliga rättigheter är en grundläggande del i arbetet med att göra det möjligt för alla våra intressenter att leva fossilfritt.”

Anna Borg, VD för Vattenfall



VATTENFALL

Policy för mänskliga rättigheter

Februari 2024

Vårt åtagande

För att göra det möjligt att leva fossilfritt inom en generation krävs en omfattande omställning av energisystemet, en omställning som bara kan bli möjlig om det mänskliga perspektivet beaktas. Därför har vi på Vattenfall åtagit oss att respektera alla internationellt erkända mänskliga rättigheter hos alla rättighetsbärare längs hela vår värdekedja, och förväntar oss att våra leverantörer och partners¹ gör detsamma. Rättighetsbärare inkluderar, men är inte begränsat till, våra direkta medarbetare, leverantörers och entreprenörers medarbetare, kunder, miljö- och människorättsförsvare samt lokalsamhällen längs vår värdekedja.

Vi åtar oss att följa FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter² och OECD:s riktlinjer för multinationella företag³, samt att tillämpa principerna i FN:s Global Compact⁴, vilket inkluderar ett åtagande om att respektera de

rättigheter som uttrycks i det internationella regelverket för mänskliga rättigheter⁵ och ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet⁶.

I linje med FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter strävar vi efter att följa de högre standarderna samtidigt som vi följer lokala lagar i de fall där lokal lagstiftning och internationella standarder för mänskliga rättigheter skiljer sig åt. I situationer där det uppstår en direkt konflikt mellan dessa två kommer Vattenfall att följa lokal lagstiftning samtidigt som vi försöker hitta sätt att i möjligaste mån respektera mänskliga rättigheter.

Vi åtar oss även att utöka vår intressesfär genom att använda oss av vårt inflytande direkt och tillsammans med partners för att inte bara respektera mänskliga rättigheter utan också bidra till en positiv utveckling gällande dessa.

Hantering av våra risker och påverkan gällande mänskliga rättigheter

Vi åtar oss att regelbundet och systematiskt identifiera, utvärdera och hantera risker och påverkan gällande mänskliga rättigheter genom due diligence-processer som vanligtvis omfattar:

- **Riskbedömningar** för att proaktivt identifiera och utvärdera potentiell eller faktisk negativ påverkan i vår egen verksamhet, leverantörskedja och andra affärsförbindelser samt för att fastställa korrigerande åtgärder
- **Implementering** av åtgärder för att stoppa, förebygga eller mildra negativ påverkan
- **Övervakning och uppföljning** av implementering och resultat
- **Kommunikation** om hur påverkan har hanterats och lyfta fram framtida åtgärder

Våra processer är anpassade för att passa de operativa sammanhang och risker som är specifika för oss. De kommer att utvecklas över tid som svar på externa trender och förändrade sammanhang, liksom på intern utveckling baserat på tidigare lärdomar, information från experter och rättighetsbärare samt nya verktyg eller tjänster.

Även om alla risker kopplade till mänskliga rättigheter måste hanteras lägger vi extra stort fokus på Vattenfalls främsta risker kopplade till mänskliga rättigheter, vilka identifierades i samband med vår senaste riskbedömning gällande mänskliga rättigheter⁷ som utfördes av tredjepartsexperter. Risknivån fastställdes baserat på allvarlighetsgrad, sannolikhet och relevans för verksamhetens åtgärder.

Policy för mänskliga rättigheter

Februari 2024

Prioriterade områden

Våra främsta risker, tillsammans med våra åtaganden när det gäller anställningsförfaranden, utgör våra prioriterade områden. I följande avsnitt behandlas våra åtaganden och strategier på hög nivå för varje enskilt område. Utöver de delar som anges nedan använder vi generella och inriktade utbildningar inom varje område för att kontinuerligt höja organisationens förmåga att identifiera och hantera risker.

Vår åtgärdsplan för mänskliga rättigheter⁸ kompletterar denna policy och beskriver hur strävar efter att förbättra våra möjligheter att hantera dessa risker och bättre anpassa våra ledningssystem efter bästa praxis. I Vattenfalls utlåtande gällande slaveri och människohandel⁹ presenteras ytterligare information om vårt tillvägagångssätt för att hantera specifika risker i vår leveranskedja och med våra partners.

Vi förväntar oss generellt att leverantörer och partners lever upp till de åtaganden som anges nedan, även om de exakta kraven anges i uppförandekoden för leverantörer och partners¹⁰.

Anställningsförfaranden

- Vi åtar oss att tillhandahålla anständiga arbetsvillkor och att behandla alla på ett rättvist, värdigt och respektfullt sätt. Vi främjar rättvisa, mångfald och inkludering¹¹ och arbetar för att motverka alla former av barnarbete, modernt slaveri, kränkande särbehandling och trakasserier och diskriminering i vår verksamhet, i vår värdekedja och i samarbete med partners.
- Vi åtar oss att respektera och främja rätten till föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar längs hela värdekedjan.
- För att vägleda vårt arbete och se till att vi lever upp till våra åtaganden använder vi interna nyckeltal, medarbetarundersökningar, benchmarks för global mångfald, rättvisa och inkludering och flera olika policyer, däribland vår kod för uppförande och integritet och vår uppförandekod för leverantörer och partners.

Arbetsrelaterad hälsa och säkerhet

- Vi åtar oss att tillhandahålla en säker och hälsosam arbetsmiljö och strävar efter noll olyckor, skador eller arbetsrelaterad ohälsa. I vår arbetsmiljö och hälsopolicy¹² beskrivs de övergripande principerna för hälsa och arbetsmiljö inom Vattenfall.
- Vi arbetar förebyggande för att reducera risker och eliminera faror, och eftersträvar mer än bara juridisk efterlevnad samtidigt som vi alltid tillämpar relevanta industristandarder.
- Vår strategi för hälsa och säkerhet innebär att vi främjar ett beteendebaserat förhållningssätt till säkerhet med målinriktade nyckeltal, styrning av säkerhet för entreprenörer, lärdomar från tredjepartsrevisioner och ett program för förebyggande av dödsfall inom hela koncernen.

Samverkan med lokalsamhällen, försörjningsmöjligheter och kulturarv

- Vi åtar oss att respektera rättigheter, intressen, orosmoment och utvecklingsambitioner i de samhällen som påverkas av vår verksamhet, genom att involvera intressenter på ett meningsfullt sätt.
- Vi följer lokala regelverk när det gäller konsultation och bedömning av social påverkan, och vi strävar också efter att överträffa minimikraven, exempelvis när det gäller att stödja samhällsbaserade initiativ och engagera lokal arbetskraft och lokala verksamheter.
- Vi strävar efter att involvera intressenter så tidigt som möjligt, samtidigt som vi erbjuder för sammanhanget och intressenterna lämpliga kanaler via vilka det finns möjlighet att ta upp frågor och funderingar både under pågående projekt och efter slutförande. Särskild uppmärksamhet ägnas åt sällan hörda eller utsatta grupper.

Policy för mänskliga rättigheter

Februari 2024

Urfolk

- Vi åtar oss att bedriva vår verksamhet med särskild uppmärksamhet gentemot urfolks rättigheter, och att arbeta för att minimera negativ påverkan i största möjliga utsträckning.
- Vi åtar oss att utföra frivilliga, på förhand och informerade samrådsprocesser i samband med alla våra aktiviteter som kan påverka urfolk.
- Vi har tydligt definierade processer på plats gällande samverkan med intressenter för att minimera risken för negativ påverkan på urfolk, inklusive rennäringen, samt riktlinjer för bästa praxis¹³ för att respektera urfolks rättigheter.

Miljöpåverkan

- Vi åtar oss att bedriva verksamhet på ett ansvarsfullt sätt i förhållande till miljön och arbetar aktivt med att minska miljömässiga risker och påverkan förknippade med vår verksamhet.
- I enlighet med vår miljöpolicy åtar vi oss att bli klimatneutrala, att värna om naturen och den biologiska mångfalden och att använda resurser på ett hållbart sätt¹⁴.
- Vårt miljöarbete bygger på en stark och ansvarsfull miljökultur med certifierade ledningssystem, risk- och möjlighetsanalyser och en miljöåtgärdsplan¹⁵ som vägleder och förbättrar vårt miljöresultat.

Inköp från konflikttrabbade- eller högriskområden, arbetsvillkor hos leverantörer och entreprenörer samt människorättsförsvare*

- Vi åtar oss att samverka med leverantörer och entreprenörer genom samtal, introduktionsprocesser, revisioner, utvärderingar och korrigerande åtgärdsplaner för att säkerställa att vi inte bara förhindrar negativ påverkan, utan också samarbetar för att skapa positiv påverkan.
- I vår uppförandekod för leverantörer och partners beskriver vi våra förväntningar på dessa motparter i fråga om mänskliga rättigheter, och vi kräver att våra leverantörer och partners efterlever koden eller en likvärdig standard i överenskommelse med Vattenfall.

- Vi utvärderar kontinuerligt huruvida våra leverantörer eller partners befinner sig i konflikttrabbade- eller högriskområden och vidtar i sådana fall due diligence-åtgärder anpassade till det specifika sammanhanget i enlighet med Vattenfalls utlåtande gällande slaveri och människohandel.

Rättvis omställning och ansvarsfull avveckling

- Vi åtar oss att ge lämpligt stöd till de av våra medarbetare som påverkas av omställningen, exempelvis i form av omskolning, kompetensutveckling, omplacering och åtgärder för social skydd.
- Vi åtar oss att på ett transparent sätt utföra och uppmuntra social dialog och samverkan med intressenter när det gäller arbetskraft samt samhälls- och miljöfrågor.
- Vi identifierar, utvärderar och hanterar påverkan på människor längs hela vår värdekedja som en konsekvens av vår omställning mot att bli fossilfria, med fokus där vårt inflytande är som störst, för att på så vis maximera positiv och minimera negativ påverkan på våra intressenter och miljön.

Klagomålsmekanismer och tillgång till gottgörelse

- Vi är medvetna om vikten av tillgång till klagomålsmekanismer och gottgörelse, och har ett oberoende whistleblowing-system¹⁶ där alla intressenter kan rapportera upplevda oegentligheter som rör Vattenfall. Alla rapporter som kommer in tas på allvar och vi vidtar lämpliga åtgärder utifrån varje enskild rapport.
- Alla som rapporterar via systemet kan välja att vara anonyma. Det är strängt förbjudet för alla Vattenfall-medarbetare och andra företrädare att försöka fastställa en visselblåsares identitet. Vattenfall förbjuder även alla typer av repressalier gentemot en visselblåsare som i god tro har framfört en misstanke.
- Vi åtar oss att erbjuda lämpliga former av gottgörelse i de fall där Vattenfall direkt orsakat eller bidragit till negativ påverkan på mänskliga rättigheter.

*Dessa tre främsta risker är kopplade till Vattenfalls leveranskedja och har grupperats som en gemensam prioritet eftersom vi har ett gemensamt förhållningssätt till våra leveranskedjerutiner, även om mer specifika implementeringsåtgärder kan se olika ut

Policy för mänskliga rättigheter

Februari 2024

Vi håller oss uppdaterade

Vår ambition är att kontinuerligt förbättra, övervaka, följa upp och på ett transparent sätt rapportera om vår förmåga att hantera risker gällande mänskliga rättigheter och ha en positiv påverkan. Detta är en resa som inte minst drivs genom att öka medvetenheten bland våra medarbetare, leverantörer och andra intressenter. Vi är medvetna om att förändringar i verksamheten, platser,

produkter och motparter kan resultera i en förändrad riskprofil. Utöver våra regelbundna due diligence-processer håller vi oss uppdaterade genom att varje år internt ompröva vår påverkan, och vart tredje till vart femte år gör vi bedömningar kopplade till mänskliga rättigheter längs hela vår värdekedja med stöd av tredjepartsexperten.

Policyn för mänskliga rättigheter har utvecklats i enlighet med riktlinjerna från FN:s Global Compact, efter genomgång av bästa praxis och flertalet konsultationer med interna och externa sakkunniga, och fungerar som utgångspunkt för vårt arbete med mänskliga rättigheter. Den uppdateras varje år och godkänns av styrelsen. Den ska läsas tillsammans med Vattenfalls övriga policyer. Alla Vattenfalls policyer är öppna, tillgängliga för alla samt gäller inom hela koncernen och för alla medarbetare. Vattenfalls koncernchef har tillsammans med koncernledningen det övergripande ansvaret för mänskliga rättigheter inom Vattenfall.

¹ Partners inkluderar, men är inte begränsat till, underleverantörer, konsortiepartners, partners i samriskföretag etc. För att undvika tveksamheter är Vattenfalls kunder för närvarande undantagna från denna grupp.

² FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter

https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

³ OECD:s riktlinjer för multinationella företag: <https://mneguidelines.oecd.org/mneguidelines/>

⁴ De tio principerna i FN:s Global Compact: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

⁵ Internationella regelverket för mänskliga rättigheter <https://www.ohchr.org/en/what-are-human-rights/international-bill-human-rights>

⁶ ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716594.pdf

⁷ Vattenfalls bedömning och gapanalys med avseende på mänskliga rättigheter:

https://group.vattenfall.com/siteassets/corporate/who-we-are/sustainability/doc/human_rights_assessment_summary.pdf

⁸ Vattenfalls åtgärdsplan för mänskliga rättigheter <https://group.vattenfall.com/globalassets/corporate/who-we-are/sustainability/human-rights-action-plan-vattenfall.pdf>

⁹ Vattenfalls utlåtande gällande slaveri och människohandel: <https://group.vattenfall.com/siteassets/corporate/who-we-are/sustainability/doc/vattenfall-modern-slavery-statement-2023.pdf>

¹⁰ Vattenfalls uppförandekod för leverantörer och partners: https://group.vattenfall.com/siteassets/corporate/who-we-are/about_us/suppliers/code-of-conduct-for-suppliers-and-partners-23-04.pdf

¹¹ Vilka är vi - mångfald och inkludering: <https://group.vattenfall.com/se/om-oss/mangfald-och-inkludering/mangfaldsstrategi>

¹² Vattenfalls policy avseende hälsa och arbetsmiljö <https://group.vattenfall.com/se/siteassets/sverige/om-oss/hallbarhet/rapporter/arbetsmiljo-halsopolicy-2021.pdf>

¹³ Ansvar gentemot ursprungsbefolkningar - Vattenfalls bästa praxis inom områden där ursprungsbefolkningar bor och arbetar i Sverige: <https://group.vattenfall.com/siteassets/corporate/who-we-are/sustainability/doc/bestpractice.eng.pdf>

¹⁴ Vattenfalls miljöpolicy: <https://group.vattenfall.com/se/siteassets/sverige/om-oss/hallbarhet/rapporter/vattenfalls-miljopolicy-juni-2021.pdf>

¹⁵ Miljöansvar - Vattenfall: <https://group.vattenfall.com/se/om-oss/hallbarhet/vart-miljoansvar>

¹⁶ Vattenfalls whistleblowing-kanal: <https://group.vattenfall.com/se/om-oss/bolagsstyrning/intern-styrning/whistleblowing>