

# ResQ

ResQ retningslinjer for ansvarlig næringsliv

Aktsomhetsvurdering

Åpenhetsloven



RESQ®

# INNHOLDSFORTEGNELSE

<b>1. INNLEDNING .....</b>	<b>3</b>
<b>2. ÅPENHETSLOVEN.....</b>	<b>3</b>
<b>3. RETNINGSLINJER FOR BÆREKRAFTIG FORRETNINGSPRAKSIS – CODE OF CONDUCT .....</b>	<b>4</b>
3.1 OVERORDNET .....	4
3.2 TVANGSARBEID/SLAVEARBEID.....	4
3.3 FAGORGANISERING OG KOLLEKTIVE FORHANDLINGER.....	4
3.4 BARNEARBEID.....	5
3.5 DISKRIMINERING .....	5
3.6 HELSE, MILJØ OG SIKKERHET .....	5
3.7 LØNN.....	5
3.8 MILJØ OG KLIMA .....	5
<b>4. RESQ`S RUTINER OG PROSEDYRER FOR HÅNDTERING AV ÅPENHETSLOVEN.....</b>	<b>6</b>
4.1 STYRINGSdokumenter.....	6
4.2 OVERORDNEDE MÅL FOR ANSTENDIGE ARBEIDSFORHOLD OG MENNESKERETTIGHETER.....	6
4.3 RISIKOVURDERING .....	6
4.4 RISIKOANALYSE .....	6
4.5 ANALYSE .....	7
4.6 VESENTLIGHETSANALYSE.....	8
4.7 AKTSOMHETS VURDERING .....	9
4.8 VIDERE OPPFØLGING OG TILTAK .....	9

# 1. Innledning

Hensikten med åpenhetsloven er å fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold. Loven innebærer også at virksomheter må kunne gi allmennheten tilgang på informasjon om disse forholdene, og arbeidet virksomhetene gjør for å sikre dette.

Loven pålegger blant annet virksomhetene en informasjonsplikt og en plikt til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger (i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper), som skal redegjøres for i en rapport som legges frem. Informasjonsplikten er gjeldene fra loven trer i kraft, mens redegjørelsen for aktsomhetsvurderingen skal senest offentliggjøres 30. juni 2023.

## § 3 Definisjoner

### Grunnleggende menneskerettigheter

de internasjonalt anerkjente menneskerettighetene som følger av blant annet FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter fra 1966, FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter fra 1966 og ILOs kjernekonvensjoner om grunnleggende rettigheter og prinsipper i arbeidslivet.

### Anstendige arbeidsforhold

arbeid som ivaretar grunnleggende menneskerettigheter etter bokstav b og helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, og som gir en lønn å leve av

### Leverandørkjede

«enhver i kjeden av leverandører og underleverandører som leverer eller produserer varer, tjenester eller andre innsatsfaktorer som inngår i en virksomhets levering av tjenester eller produksjon av varer fra råvarestadiet til ferdig produkt.», jf. § 3

### Forretningspartner

«enhver som leverer varer eller tjenester direkte til virksomheten, men som ikke er en del av leverandørkjeden», jf. § 3.

# 2. Åpenhetsloven

Åpenhetsloven omfatter arbeids- og menneskerettigheter. De mest sentrale paragrafer i Åpenhetsloven, er gjengitt under:

## [Aktsomhetsvurderinger \(Aktsomhetsloven § 4\)](#)

Det skal utføres aktsomhetsvurderinger av leverandører iht Åpenhetsloven og i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper.

Aktsomhetsvurderinger omfatter:

1. Forankre ansvarlighet i virksomhetens retningslinjer.
2. Følge med på gjennomføring og resultater av tiltak etter punkt 3.
3. Iverksette tiltak for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser basert på virksomhetens prioriteringer og vurderinger etter punkt 2.
4. Kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som konsernet enten har forårsaket eller bidratt til, eller som er direkte knyttet til virksomhetens forretningsvirksomhet, produkter eller tjenester gjennom leverandørkjeder eller forretningspartnere.
5. Kommunisere med berørte interessenter og rettighetshavere om hvordan negative konsekvenser er håndtert etter punkt 3 og 4.

6. Sørge for eller samarbeide om gjenoppretting eller erstatning der dette er påkrevd.

Aktsomhetsvurderingene skal utføres regelmessig og stå i forhold til virksomhetens størrelse, virksomhetens art, rammevilkår, og alvorlighetsgraden av og sannsynligheten for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

#### Redegjøre for aktsomhetsvurderinger (Aktsomhetsloven § 5)

Det skal offentliggjøre en redegjørelse for aktsomhetsvurderinger som skal omfatte:

1. En generell beskrivelse av virksomhetens organisering, forretningsområder, retningslinjer og rutiner for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.
2. Opplysninger om faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser som virksomheten har avdekket gjennom sine aktsomhetsvurderinger.
3. Opplysninger om tiltak som virksomheten har iverksatt eller planlegger å iverksette for å stanse faktiske negative konsekvenser eller begrense vesentlig risiko for negative konsekvenser, samt resultat eller forventet resultat av tiltakene.

Redegjørelsen skal oppdateres og offentliggjøres hvert år og ellers ved vesentlige endringer i virksomhetens risikovurderinger.

#### Informasjonsplikt (Åpenhetsloven § 6 og § 7)

Enhver har ved skriftlig forespørsel rett på informasjon om hvordan virksomheten håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser mht gjennomføring av aktsomhetsloven. Dette omfatter både generell informasjon og informasjon knyttet til en særskilt vare eller tjeneste som virksomheten tilbyr. Informasjon skal gis skriftlig og være dekkende og forståelig. Informasjonen skal gis innen rimelig tid og senest innen tre uker etter at informasjonskravet er mottatt. Dersom omfanget av informasjon som etterspørres, gjør det uforholdsmessig arbeidskrevende å besvare informasjonskravet innen tre uker, skal informasjonen gis inne to måneder etter at kravet er mottatt.

## **3. RETNINGSLINJER FOR BÆREKRAFTIG FORRETNINGSPRAKSIS – CODE OF CONDUCT**

### **3.1 Overordnet**

Retningslinjene for bærekraftig forretningspraksis angir minimums- og ikke maksimumsstandarder. Gjeldende lover og forskrifter skal alltid respekteres. Der hvor nasjonale lover og reguleringer dekker samme tema som disse retningslinjene, skal den høyeste standarden gjelde.

### **3.2 Tvangsarbeid/slavearbeid**

Det skal ikke forekomme noen form for tvangsarbeid, slavearbeid eller ufrivillig arbeid.

### **3.3 Fagorganisering og kollektive forhandlinger**

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.

### **3.4 Barnearbeid**

Minstealder for arbeidere skal ikke være mindre enn 15 år.

Barn under 18 år skal ikke utføre arbeid som er til skade for deres helse, sikkerhet eller moral, inkludert nattarbeid.

### **3.5 Diskriminering**

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 være etablert vern mot diskriminering.

### **3.6 Helse, miljø og sikkerhet**

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.

### **3.7 Lønn**

Lønn til arbeidere for en normal arbeidsuke skal minst være i tråd med nasjonale minstelønnsbestemmelser eller bransjestandard skal være gjeldende.

Lønnsforhold og utbetaling av lønn skal være skriftlig avtalefestet før arbeidet påbegynnes.

### **3.8 Miljø og klima**

Negativ miljøpåvirkning skal reduseres i hele verdikjeden. I tråd med føre var-prinsippet skal det gjennomføres tiltak for kontinuerlig å minimere utslipp av klimagasser og lokal forurensing.

Nasjonal og internasjonal miljølovgivning og -reguleringer skal overholdes og relevante utslippstillatelser skal innhentes

## 4. ResQ`s Rutiner og prosedyrer for håndtering av åpenhetsloven

### 4.1 Styringsdokumenter

De mest sentrale styringsdokumentene er:

- ResQs etiske retningslinjer
- Personell håndbok
- ResQ ACT
- Bærekraft Prosedyre & Policy
- Retningslinjer for menneskerettigheter og arbeidsforhold i ResQ

### 4.2 Overordnede mål for anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter

Dette er ResQ overordnede mål:

- ResQ skal fremme respekt for menneske rettigheter, mangfold og anstendige arbeidsforhold
- ResQ skal utføre etiske handel og ansvarlig næringsliv
- ResQ skal opptre ansvarlig gjennom aktsomhetsvurdering

### 4.3 Risikovurdering

Basert på erfaring og kunnskap om leverandører, bransjer, geografi og konkrete risikobetraktninger, er følgende risiko- og fokusområder identifisert som de mest vesentlige:

#### Menneskerettigheter:

- Likestilling mellom kjønnene, herunder lik lønn for likt arbeid av lik verdi.
- Ingen diskriminering uansett grunnlag.
- Rett til sosial sikkerhet.
- Øke andel kvinnelige ledere.

#### Arbeidsrettigheter:

- Rett til foreningsfrihet og å organisere seg.
- Gode muligheter for faglig og personlig utvikling.
- Gode og trygge arbeidsforhold, helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen.
- Rimelige begrensninger i arbeidstid.
- Arbeide for å øke mangfoldet

### 4.4 Risikoanalyse

Det skal gjennomføres en risikoanalyse for å kartlegge de vesentligste risikoer for utvalgte risiko-fokusområder.

Kartleggingen av risiko baseres på kvantitative og kvalitative vurderinger. Forhold som vektlegges ift vesentlig risiko er:

- hvilke risiko og konsekvenser er forbundet med risikoområdet internt i egen organisasjon
- hvilke risiko og konsekvenser er forbundet med risikoområdet ift samfunnet generelt

- er risikoområdet et område det er forbedringspotensiale på, også i forhold til bransjen og nasjonale forhold
- hvor lett/vanskelig er det å iverksette forbedringer på risikoområdet.

Risikoanalysen vil bli utført med utgangspunkt i risikobasert prioritering. Det betyr at omfanget av kartlegging og oppfølging tilpasses vurderte risiko samt ResQ's mulighet for påvirkning.

Med utgangspunkt i risikoanalysen skal risikoområder med vesentlig risiko kartlegges i forhold til videre oppfølging av arbeids- og menneskerettigheter.

## **4.5 Analyse**

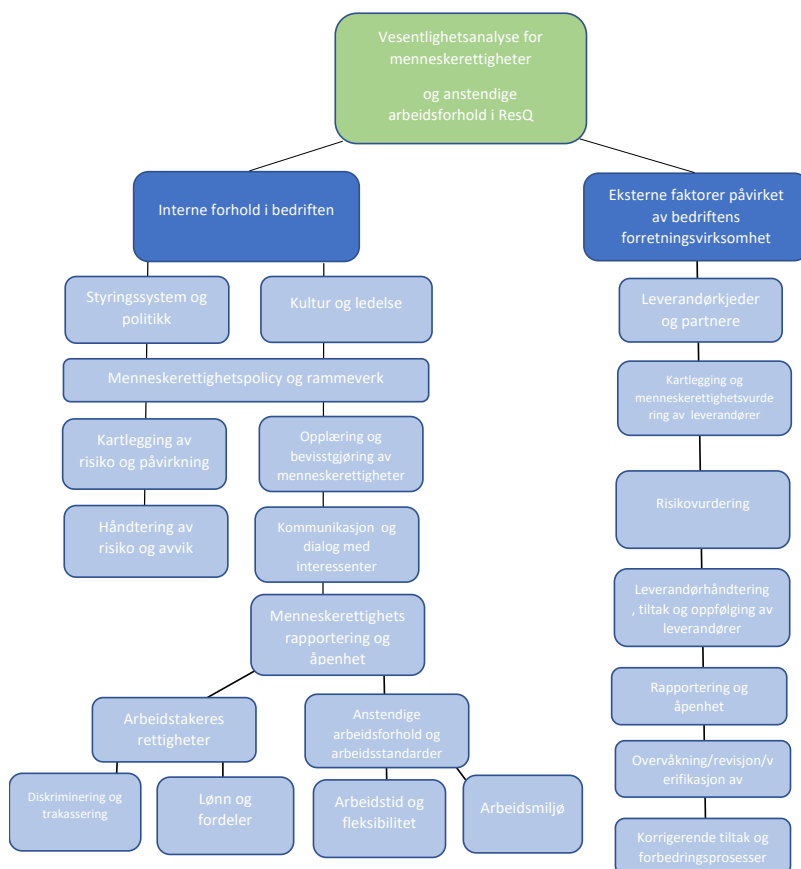
Det skal gjøres en analyse av risiko- og fokusområder som er definert å utgjøre en vesentlig risiko.

Risiko- og fokusområder som er vurdert å utgjøre vesentlig risiko for potensielle negative konsekvenser eller brudd på arbeids- og menneskerettigheter, skal følges tett opp og tiltak skal iverksettes. Risiko- og fokusområder som er vurdert å ikke utgjøre vesentlig risiko for potensielle negative konsekvenser eller brudd på arbeids- og menneskerettigheter, skal følges opp gjennom overvåking og risikoanalyser.

## 4.6 Vesentlighetsanalyse

Vesentlighetsanalyse fokuserer på å identifisere og prioritere viktige temaer og problemstillinger, mens aktsomhetsvurdering fokuserer på å identifisere og håndtere risikoer og implementere tiltak for ansvarlig og bærekraftig drift. Begge prosessene er viktige verktøy for å sikre at en virksomhet tar hensyn til viktige faktorer som påvirker menneskerettigheter, arbeidsforhold og andre aspekter av bærekraft i sin virksomhet

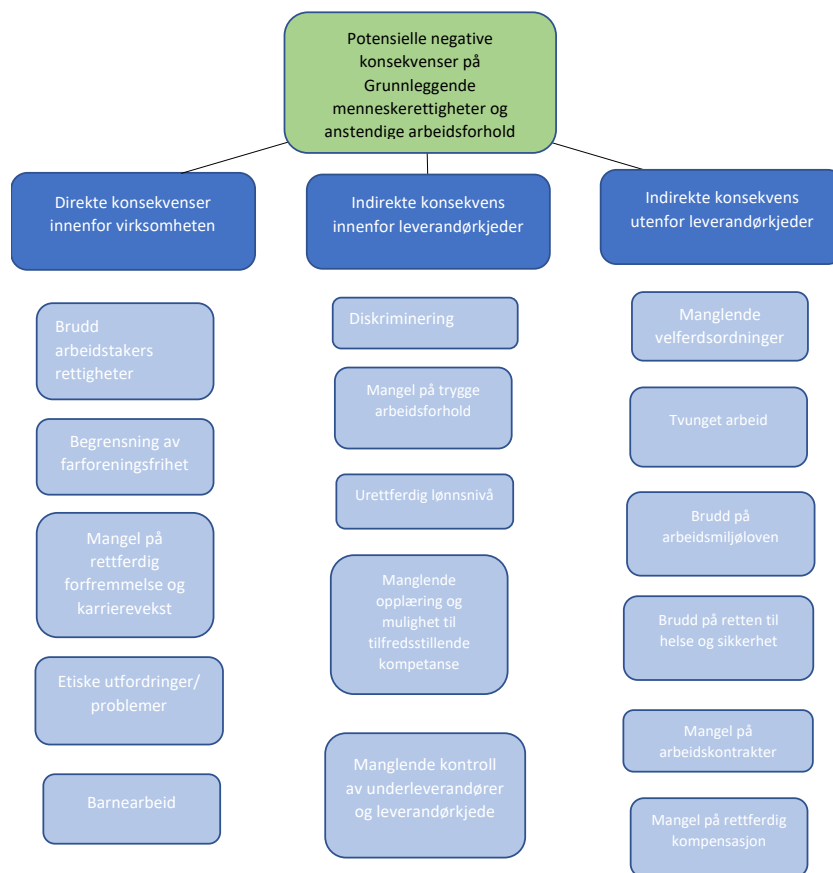
Under vises en vesentlighetsanalyse for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår bedrift. Analyseprosessen tar hensyn til både interne forhold i bedriften og eksterne faktorer påvirket av bedriftens forretningsvirksomhet. De interne forholdene inkluderer styringssystemer og politikk, menneskerettighetspolicy og -rammeverk, kartlegging av risiko og påvirkning, håndtering av risiko og avvik, samt rapportering og åpenhet. De eksterne faktorene inkluderer bedriftens kultur og ledelse, leverandørkjeder og partnere, opplæring og bevisstgjøring av menneskerettigheter, kommunikasjon og dialog med interessenter, samt samfunnsengasjement og partnerskap. Videre er det lagt vekt på arbeidstakers rettigheter, inkludert områder som diskriminering og trakassering, lønn og fordeler, arbeidstid og fleksibilitet, samt arbeidsmiljø. Gjennom denne tankekartet har vi identifisert og vurdert vesentlige aspekter knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.





## 4.7 Aktsomhetsvurdering

Kartlegging av potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt og eksternt i vår leverandørkjede.



I årlig rapporter vil det fremkomme risikovurdering av aktuelle elementer i aktsomhetsvurderingen.

## 4.8 Videre oppfølging og tiltak

Risikoområder som er vurdert å utgjøre vesentlig risiko for potensielle negative konsekvenser eller brudd på arbeids- og menneskerettigheter, skal følges tett opp mht å reparere, redusere eller eliminere risiko.

ResQ skal når slike forhold er avdekket:

- Iverksette egnede tiltak for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser.
- Følge med på gjennomføring og resultater av tiltak.
- Kommunisere med berørte interessenter og rettighetshavere hvordan negative konsekvenser er håndtert.
- Sørge for eller samarbeide om gjenoppretting og erstatning der dette er påkrevd.

ResQ gjennomfører en rekke forbedringstiltak innenfor arbeids- og menneskerettigheter, herunder utvalgte risiko- fokusområder, selv om det ikke foreligger risiko for negative konsekvenser eller brudd på arbeids- og menneskerettigheter. Hensikten med dette er å ha kontinuerlig fokus på forbedringer.