



NORLED

De beste reiseopplevelser

Redegjørelse for 2022

Åpenhetsloven



Innholdsfortegnelse

1 Håndtering av Åpenhetsloven i Norled.....	1
1.1 Om Norled	1
1.2 Bakgrunn	1
2 Redegjørelse	2
2.1 Interne forhold i Norled.....	2
2.2 Analyse av leverandører	2
2.3 Aktsomhetsvurderinger, utvelgelse av kandidater	2
2.4 Utsending av aktsomhetsvurderinger	3
2.5 Resultat av Aktsomhetsvurdering	3
2.6 Avdekking av negative konsekvenser.....	3
2.7 Videre oppfølging av leverandører.....	3
3 Tiltak	5
3.1 Tiltak for å begrense og stoppe negative konsekvenser.....	5
3.2 Forventede resultater	5
4 Signaturer.....	6

1 Håndtering av Åpenhetsloven i Norled

1.1 Om Norled

Norled-konsernet, hvor Norled AS er morselskap, er et av landets største privateide rederi for transport av passasjerer. Hovedkontoret er i Stavanger. Norled AS har to datterselskaper som inngår i konsernet, Norled Drift AS og Lysefjord AS.

Norled eies av det kanadiske investeringsfondet CBRE Caledon Capital Management. Konsernets aktivitet er lokalisert i Troms, Nordland, Møre og Romsdal, Vestland, Rogaland, Oslo og Viken. Aktiviteten i konsernet er drift av ferjer og hurtigbåter med tilhørende cateringtilbud. I tillegg har selskapet aktivitet innenfor reiseliv ved tilrettelegging av pakketurer. All virksomhet foregår i Norge.

Norleds mål er å gi et betydelig bidrag til utviklingen av ferje- og hurtigbåtnæringen, gjennom innovasjon og miljøvennlige løsninger. Vår evne og vilje til å stimulere til denne utviklingen vil fortsatt posisjonere Norled som en ledende og lønnsom aktør i den norske ferje- og hurtigbåtbransjen. Selskapets visjon er å tilby de beste reiseopplevelser gjennom nyskapende og bærekraftige løsninger og stolte medarbeidere.

Selskapets redegjørelse etter Åpenhetsloven publiseres på selskapets nettsider; www.norled.no/om-norled/miljo-og-innovasjon-vare-kjerneverdier/norled-med-fokus-pa-miljo/apenhetsloven/

1.2 Bakgrunn

Norled startet allerede før Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022 med å forberede seg på prosessen. Det ble avklart at loven i utgangspunktet vil håndteres under bærekraft i selskapet. Det er derfor prosjektleder for bærekraft som holder i prosessene, med god involvering av innkjøpsavdelingen. Bærekraftsansvarlig i ledelsen er med på arbeidet, og beslutningene for hvordan Norled skal håndtere Åpenhetsloven har vært behandlet av ledelsen og styret.

Norled har allerede etiske retningslinjer og et arbeidsreglement som gjelder alle ansatte i bedriften. Alle som ansettes i bedriften skal orienteres om retningslinjene og reglementet, og sette seg inn i disse. Norled revideres årlig ihht ISO 9001 og 14001, samt ISM (Den internasjonale norm for sikkerhetsstyring). Kartlegging av arbeidsmiljøet gjøres jevnlig gjennom arbeidsmiljøundersøkelser.

Etter å ha sett gjennom regelverk rundt hva man kan forvente ble det klart at vi hadde behov for en tydeliggjøring av etiske retningslinjer for leverandører. Dette resulterte i et eget dokument «Etske retningslinjer for leverandører» (Code of Conduct for Suppliers). Disse ble etablert og godkjent av ledelsen i september 2022. Retningslinjene er distribuert til flere av våre eksisterende leverandører, samt er vedlegg til nye kontrakter. Resterende vil bli distribuert gjennom vårt innkjøpssystem.

For å effektivt kunne besvare henvendelser rundt Åpenhetsloven og vår håndtering av denne loven, ble det opprettet en egen epostadresse; apenhet@norled.no. Denne håndteres av prosjektleder for bærekraft. Det er også mulig å sende inn varslinger, anonymt eller ikke, gjennom vår portal for dette, som finnes på vår hjemmeside; [Norled hjelper deg](#)

Denne rapporten viser til regnskapsåret 2022, men selve arbeidet har også vært utført våren 2023. Dette fordi det er første gangen Norled utgir en redegjørelse for Åpenhetsloven, og det har vært nødvendig å bruke tiden også i 2023 til oppfølging og analyser.

2 Redegjørelse

2.1 Interne forhold i Norled

Internt i Norled fokuseres det på at det skal være anstendige arbeidsforhold for egne ansatte og innleide, og det er en selvfølge at menneskerettigheter skal overholdes. Dette gjøres først og fremst ved å forholde seg til gjeldende lover og regelverk.

HR avdelingen har ansvaret for oppfølging av ansattkontrakter, og de ansatte har flere kanaler man kan varsle gjennom. Den første kanalen er gjennom egen leder, men det finnes også anonyme varslingsystemer, verneombud, tillitsvalgte og utpekt person, som alle kan være mellomledd i saker på sikkerhet, personalsaker etc. De sjøansatte som ikke bor hjemme sikres gode boforhold i arbeidsperiodene, og en komite sørger for gode uniformer som dekker både sikkerhet og komfort. Egne uniformer tilpasset kvinner finnes. Det gjøres jevnlig arbeidsmiljøundersøkelser og gis ledertrening for å sikre at lederne i selskapet er skikket for å gjøre en god jobb.

2.2 Analyse av leverandører

Det ble gjort en intern første analyse av våre leverandører for å få en oversikt over de med størst risiko for eventuelle brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Ledergruppen, samt representanter for innkjøp og bærekraft, var med på denne gjennomgangen. Gjennomgangen ble basert på de 14 kategoriene vi har klassifisert våre innkjøp inn under, og de 10 største leverandører i hver kategori basert på omsetning. Vi vurderte også bedriftene ut fra hvilket land de er etablert i. Sannsynligheten for brudd ble klassifisert i tre kategorier, der grønt tilsier lite sannsynlig, gult tilsier noe sannsynlig og rødt er sannsynlig.

Resultatet ble at de aller fleste leverandørene våre ligger i grønn kategori. De som vi kategoriserte som gule var verft utenfor Europa (inkludert Tyrkia) og leverandører av redningsflåter på bakgrunn av produksjonsland.

Det ble besluttet å benytte seg av en modul i vårt innkjøpssystem for å gjøre videre analyse og aktsomhetsvurderinger. Dette er en effektiv måte å få oversikt blant de mange leverandørene. Her kan man også sende ut Aktsomhetsvurderinger og hente inn svar på disse, og likedan for etiske retningslinjer for leverandører; de kan sendes ut og spores på hvorvidt de er signert av mottager.

Spørsmålene som stilles under aktsomhetsvurderingen er basert dels på anbefalinger fra leverandøren av innkjøpsmodulen og samarbeidende advokatfirma, og dels på de punktene som dekkes i våre etiske retningslinjer for leverandørene.

2.3 Aktsomhetsvurderinger, utvelgelse av kandidater

For å gjøre en beslutning på hvem som skulle motta en aktsomhetsvurdering benyttet vi oss av den første screeningen vi hadde gjort av leverandører, og kombinerte dette med resultater fra innkjøpssystemet. I dette systemet er alle leverandører knyttet opp mot land og type transaksjon/innkjøp (kategori), og ut fra internasjonale databaser (IUTC/NACE-koder) kan man få vurdering av hvilken risiko man bør legge til grunn. Systemet kan kombinere dette med hvor mye penger vi har brukt på den enkelte leverandør hvert år, og ut fra dette har vi kommet opp med en liste over hvem som skal motta aktsomhetsvurderinger.

Kriteriet for å motta en aktsomhetsvurdering fra Norled for 2022 er derfor at man faller inn under en eller flere av følgende kategorier:

- Bedriften kommer fra et land med generell høy risiko for menneskerettighetsbrudd
- Bedriften er av en type industri med generell høy risiko for menneskerettighetsbrudd
- Norled har brukt mye penger på bedriften de siste årene

Noen bedrifter er utelukket i denne runden, til tross for potensiell høy risiko eller høyt forbruk mot disse, da vi anser det som lite sannsynlig at vi kommer til å inngå nye kontrakter med bedriften.

2.4 Utsending av aktsomhetsvurderinger

Basert på kriteriene beskrevet over ble det sendt ut aktsomhetsvurderinger til 28 leverandører.

Disse fikk en måned svarfrist, og de som ikke hadde svart ble purret opp. Et par uker etter dette var svarandelen at 2 av 6 utenlandske hadde svart, og 14 av 22 norske hadde svart. I alt 16 av 28, tilsvarende 57 % svaropptakelse.

Norled vurderte hvorvidt vi skulle purre igjen, og besluttet å kjøre en runde med påminnelse. Dette økte ikke svarprosenten hos de utenlandske selskapene, men vi fikk inn ytterligere svar fra tre av de norske selskapene. Dette gir en svaropptakelse på 19 av 28, eller 68%.

2.5 Resultat av Aktsomhetsvurdering

Etter innhenting av svar, der 19 av 28 spurte svarte, gikk vi gjennom svarene.

Maksimal mulig poengopptakelse var 22 poeng, fordelt på tre kategorier med flere underspørsmål. Disse kategoriene var «Arbeidsrettigheter», «Leverandørkjede» og «Helse og sikkerhet» .

Av våre norske leverandører var poengopptakelsen mellom 7 og 18 poeng, der 14 bedrifter scoret 14-18 poeng, og tre scoret 7-12 poeng. Den ene bedriften med lavest score forklarer dette med at de er veldig små bedrifter med få ansatte og at de derfor ikke har sett samme behov for eksempel retningslinjer. Den andre med tilsvarende lav score jobber mot ISO 26000 sertifisering, som går på samfunnsansvar.

Våre to utenlandske leverandører som svarte fikk en score på hhv 11 og 18 poeng.

2.6 Avdekking av negative konsekvenser

Det ble ikke avdekket noen direkte negative konsekvenser gjennom aktsomhetsvurderingene, men det ble avdekket noen steder med risiko for negative konsekvenser. Dette må avklares mer gjennom videre oppfølging.

De potensielle negative konsekvensene går på manglende rutiner og interne regler, som kan føre til ulykker grunnet manglende risikovurderinger og fokus på HMS. Det er heller ikke bra at det mangler regler for arbeidsforhold, som trusler, minimumsalder for ansatte og organisasjonsfrihet. De viser heller ikke at de har noe forhold til menneskerettigheter, noe man kan forvente at norske bedrifter skal ha.

2.7 Videre oppfølging av leverandører

Basert på de innkomne svarene vil vi gjøre en oppfølging mot de som scoret lavest. Forklaringen i undersøkelsen på at de svarer mye «nei» er at de er små bedrifter, men selv små bedrifter kan forventes å ha

policyer og regelverk på plass når de omsetter for såpass store beløp som det er snakk om her (over 20 MNOK per år). Det blir derfor sendt tilbakemeldinger til de fire som scoret lavest.

For de med høyere score ser vi ikke at vi trenger noen umiddelbar oppfølging, men de vil bli spurt igjen neste år, og vi vil kontrollere at de ikke utvikler seg negativt.

3 Tiltak

3.1 Tiltak for å begrense og stoppe negative konsekvenser

For å begrense de negative konsekvensene er det opprettet videre kontakt med de selskapene som fikk lavest score i vår undersøkelse. Formålet er å bedre forstå hva som ligger bak besvarelsen og å kunne bidra til at de gjør forbedringstiltak.

For de selskapene som ikke har besvart henvendelsene våre vet vi ikke hva som ligger bak at de ikke har besvart. Dette gjelder 9 bedrifter, der fire av disse er lokalisert i utlandet. Ved videre kontakt med disse leverandørene vil det vektlegges å få inn besvarelser og derfra videre oppfølging.

3.2 Forventede resultater

Det er å forvente at vi gjennom dialog med leverandørene kan bidra til at de ved neste undersøkelse vil få en høyere poengscore enn hva de fikk i år. Dette gjelder spesifikt de som hadde lavest score i år. Dette vil også bidra til en bevisstgjørelse rundt anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter, og en økt forståelse for hvorfor dette er viktig for å fortsatt kunne være en leverandør for Norled.

4 Signaturer

Signaturer i henhold til firmaattest for Norled AS.



Elisabeth Grieg

Styreleder



Heidi Wolden

Administrerende Direktør