

**Redegjørelse for 2023**

**Respekt for  
menneskerettigheter**

*Oppdatert 7. mai 2024*



**NORWEGIAN GROUP**



## Innledning

Norwegian Group har som mål å ivareta de ansatte på en forsvarlig og bestandig måte, i tråd med gjeldende krav og føringer. Det er en forventning om at de virksomheter vi kjøper produkter eller tjenester av har samme målsetting.

Åpenhetsloven, som retter fokus på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, trådte i kraft 1. juli 2022. Under finner du informasjon om konsernet og våre prosesser som skal sikre at vi overholder kravene i regelverket.

Gjennom å foreta aktsomhetsvurderinger vil vi øke bevisstheten og kunnskapen om den enkelte arbeidstakers rettigheter og ivaretagelsen av denne, både i egen virksomhet og blant våre leverandører av varer og tjenester.

## Om Norwegian Group og våre plikter etter åpenhetsloven

Norwegian Group er et globalt konsern og en leverandør av multidisiplinære tjenester innenfor tilkomstteknikk, inspeksjon, betongrehabilitering, vindturbin-service, stillas, bygg og anleggstjenester, bemanning, prosjektledelse, totalentreprise EKOM, elektroinstallasjon og utstyrsutleie.

Vi er ISO-sertifiserte etter standardene 9001, 14001 og 45001.

Norwegian Group består av 350 ansatte fordelt på flere datterselskap. Per i dag er det to av våre selskap har plikter etter åpenhetsloven: NOG Access og AAK Energy.

Norwegian Group har valgt å utføre en samlet vurdering og redegjørelse for hele konsernet. Bakgrunnen for dette er at alle selskapene har felles administrasjon, benytter mange av de samme leverandørene, og samarbeider tett i det daglige. Det vil fremkomme av rapporten hvilke deler av redegjørelsen som gjelder for det enkelte selskap. Dette vil i all hovedsak være relatert til funn og oppfølgende tiltak.

Mer informasjon om hvem vi er og hvordan vi er organisert er å finne på våre [nettsider](#).

## Vårt fundament

Norwegian Group har utarbeidet etiske retningslinjer for ansvarlighet (se lenke under). Dokumentet inneholder hvilke mål, interne strategier og forventninger vi har til eget selskap og våre leverandører når det gjelder å overholde menneskerettighetene. Retningslinjene er forankret hos ledelsen.

Lederne sitter med det hele og fulle ansvaret for iverksetting og oppfølging av tiltak for å sikre at kravene i åpenhetsloven blir fulgt. Arbeidet med å ivareta anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet og i leverandørkjeden vil være en kontinuerlig prosess, der en søker systematisk forbedring gjennom bevisstgjøring og handling.





## Regelverk og retningslinjer

- Åpenhetsloven
- OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper
- OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv
- Aktuelle konvensjoner knyttet til Den Internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO)
- FNs bærekraftsmål nr. 1, 3, 5, 8, 10, 12 og 17.

## Våre egne dokumenter som skal sikre anstendige arbeidsforhold

- [Vår policy](#)
- [Interne etiske retningslinjer](#)
- [Etiske retningslinjer for ansvarlighet](#)
- [Prosedyre for aktsomhetsvurdering](#)

## Vår definisjon på anstendige arbeidsforhold – kort oppsummert

### *Rettferdig behandling og ikke-diskriminering*

Vi ønsker ingen usaklig forskjellsbehandling på arbeidsplassen.

### *Trygge og sunne arbeids- og boforhold*

Alle ansatte skal ha det fysisk og psykisk bra og sikkerhetsmessig trygt der en oppholder seg i arbeidstida.

### *Rettmessig lønn og rimelig arbeidstid*

Arbeidsgiver må sørge for at de ansatte får en rettmessig og rettferdig lønn. Arbeidstiden skal være i tråd med nasjonale lover eller tariffavtale.

### *Regulære ansettelse*

De ansattes rettigheter og sosiale beskyttelse skal primært ligge til grunn ved ansettelse og utføring av arbeid.

### *Respekt for forsamlingsfrihet, organisasjonsfrihet og retten til å delta i kollektive forhandlinger*

Fagforeningsrepresentanter skal delta og i nødvendig grad bli lyttet til og respektert av ledere og ansatte på arbeidsplassen.

### *Respektere berørte lokalsamfunn*

Vi forventer at våre leverandører respekterer menneskerettighetene til medlemmer av lokalsamfunn som påvirkes av deres aktiviteter.



## Omfang og kartlegging

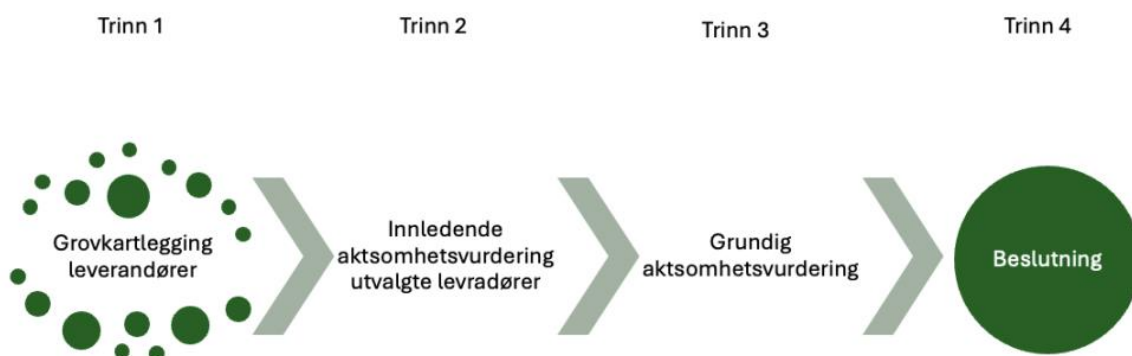
### Internt

Gjennomgang av vårt system for rapportering av hendelser i 2023.

### Eksternt

Konsernet har til sammen over 600 leverandører av varer og tjenester fordelt på våre datterselskap.

Prosess for informasjonsinnhenting:



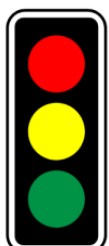
**Trinn 1:** Vi har som et utgangspunkt kartlagt og risikovurdert 29 virksomheter i 2023. Utvalget av bedrifter er basert på økonomisk kundeforhold og fordelt på ulike bransjer, bl.a. IT, transport, bemanning, reiseliv, kontor m.v.

**Trinn 2:** De faktorer og kriterier som ligger til grunn for risikovurderingen kan du se [her](#). Informasjonsinnhenting og vurdering er gjort ut ifra nettsøk og erfaringer med den enkelte bedrift og av bransjen i sin helhet.

**Trinn 3:** For virksomheter som havnet i gul eller rød kategori i risikomatriksen (totalt 19 stk.), ble det innhentet ytterligere informasjon om arbeidsforholdene ved hjelp av dette [skjemaet](#).

## Vurdering og virkemidler

Basert på tilbakemeldingene, og ut ifra en totalvurdering, har hver av de 19 virksomhetene fått en fargekode etter «trafikklysmodellen»:



**Høy risiko.** Manglende informasjon eller kritiske funn. Behov for granskning før evt. fornying av kontrakt.

**Middels risiko.** Manglende informasjon eller mindre kritiske funn. Behov for utfyllende opplysninger før evt. inngåelse av nye kontrakter.

**Lav risiko.** Ingen kritiske funn. Ikke behov for oppfølgingstiltak.



Ved negative observasjoner vil vi i første omgang legge press på at bedriften skal rydde opp og/eller dokumentere at driften ikke bryter grunnleggende krav til menneskerettigheter i hht. våre etiske retningslinjer for ansvarlighet før vi vil inngå et evt. forlenget samarbeid. Alternativt vil leverandørene bli erstattet. Alvorlighetsgraden vil i tilfelle bestemme tidsaspektet for oppfølging og tiltak.

## Funn av faktiske og potensielt negative konsekvenser og beskrivelse av tiltak

### Internt

	Hendelse (H1-skade)	Iverksette/planlagte tiltak	Resultat/forventede resultat
<b>Norwegian Group konsernet</b>	Én arbeidsrelatert fraværsskade: Forslått halebein som følge av en arbeidsoperasjon.	Iverksetting av HMS-kampanje som omhandlet ergonomi.	Økt bevissthet hos de ansatte på ergonomi og riktig arbeidsstilling under utføring av ulike operasjoner.
<b>AAK Energy</b>	Én arbeidsrelatert fraværsskade: Brannskade av én ansatt etter gassartet eksplosjon hos kunde.	Fellesgranskning sammen med kunde og eiere.  Økt internt fokus på risikovurdering. Distribusjon av lesson learned (LL) med sikkerhet som tema.  Oppgradering av ulike arbeidsprosesser med tilhørende prosedyrer.	Erfaringsutveksling mellom NOG, og våre kunder og leverandører.  Økt kunnskap og bevisstgjøring blant våre egne ansatte og ledere, samt våre kunder.
<b>NOG Access</b>	Ingen registrerte arbeidsrelaterte fraværsskader	-	-

### Eksternt (leverandører)

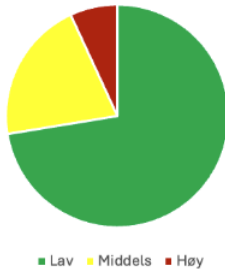
Under vises et utdrag av våre resultater fra undersøkelsen med leverandører. Som diagrammene viser havner majoriteten av våre utvalgte virksomheter i grønn sone. Tre leverandører er imidlertid kategorisert som røde/«orange», her under to virksomheter som vi ikke har lyktes å komme i kontakt med. Fire virksomheter er risikovurdert som gul.

Risikobildet ble noe endret for enkelte av virksomhetene som følge av den grundigere aktsomhetsvurderingen (trinn 3).

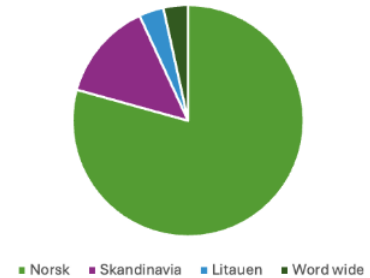


## NORWEGIAN GROUP

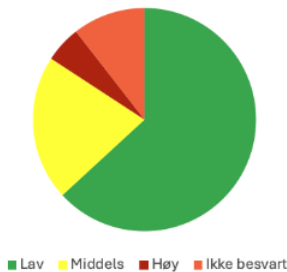
Fordeling funn risikoaspekt ÅHL 2023  
Innledende undersøkelse 29 leverandører



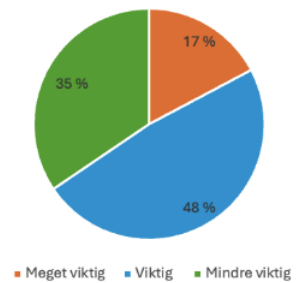
Fordeling leverandører geografi  
Totalt 29 leverandører vurdert iht ÅHL 2023



Fordeling funn Risikoaspekt ÅHL 2023  
Grundig aktsomhetsvurdering 19 leverandører



Fordeling leverandører på hvor viktige de er  
Totalt 29 leverandører vurdert i ÅHL 2023



Her følger en nærmere beskrivelse av de funnene med vesentlig risiko som ble avdekket hos våre leverandørkjeder:

Aktivitet, produkt, tjeneste	Selskap	Land	Beskrivelse av vesentlig risiko og tilknytning	Vurdering av alvorlighetsgrad	Vurdering av sannsynlighetsgrad	Kommentar
IT, programmering	NOG People	Norsk	Risikoen er knyttet til leverandøren. Virksomheten omfattes ikke av åpenhetsloven. Besvarelsen var noe mangelfull. Den beskrev også enkelte arbeidsrelaterte forhold som vi ønsker utdypende informasjon om før evt. inngåelse av ny avtale.	Middels	Middels	Er ISO-sertifiserte etter 27001-standarden.
Transport, spedisjon	NOG Access og AAK Energy	Svensk og dansk	Risikoen er knyttet til leverandøren. Vi har ikke mottatt tilbakemelding fra virksomheten, og ønsker utfyllende informasjon om ivaretagelse av arbeidstidsordninger, ergonomi m.m. utover det vi finner på nettsidene, for å vurdere ansettelsesforholdene nærmere.	?	?	Er ISO-sertifiserte etter 9001 og 14001-standarden.
Rekruttering, bemanning innen bygg og anlegg	NOG Access	Norsk	Risikoen er knyttet til leverandøren. Vi har ikke mottatt tilbakemelding fra virksomheten, og ønsker utfyllende informasjon om ivaretagelse av arbeidstidsordninger, lønn m.m. utover det vi finner på nettsidene, for å vurdere ansettelsesforholdene nærmere.	?	?	To rekrutteringskontor i Polen. Finner ikke at virksomheten er ISO-sertifisert på nettsidene.





## Tiltak og veien videre

Resultatene av risikokartleggingen vil påvirke vårt syn på og vår oppfølging av leverandører i hht. de virkemidler som er omtalt over. Vi ser viktigheten av et kontinuerlig, fremoverlent og kollektivt fokus på menneskerettigheter i egen bedrift og hos våre leverandører av tjenester og utstyr.

Erfaringene fra aktsomhetsvurderingen i 2023, tilsier at vi har enkelte forbedringspunkter når det gjelder innhenting av tilstrekkelig informasjon. Dette er noe vi vil legge til grunn i fremtidige kartlegginger, slik at vi får et bedre vurderings- og beslutningsgrunnlag.

Som tidligere nevnt, og som et korrigerende tiltak, vil vi granske de virksomheter som havner i rød sone, før evt. fornying av kontrakten. Vi vurderer ikke våre funn som såpass kritiske at det krever umiddelbar handling fra vår side. For de virksomheter som ble kategorisert som gule vil vi vurdere behovet for utfyllende opplysninger før eventuell forlenging av avtale. Det vil i tillegg bli stilt tydeligere krav til våre leverandører i kontraktsammenheng med konkrete forventninger og krav til overholdelse av lovverk.

Selv om vi har lagt mye arbeid og innsats i å kartlegge, vurdere og følge opp våre leverandører erkjenner vi at det er svært krevende å skulle gjøre en grundig nok vurdering. Det er utfordrende å verifisere at alle opplysninger vi får tilgang på og innsyn i stemmer, og at eksterne og interne krav følges opp i praksis. Vurderingen har imidlertid gitt verdifulle indikasjoner på hvilke virksomheter som er seriøse, og hvem vi i fremtiden bør granske/revidere før eventuell fornying av avtaler, eller helt styre unna. Når det gjelder de leverandører som har havnet inn under grønn risikokategori vil våre antakelser om at virksomhetene har gode nok systemer for å ivareta menneskerettigheter i egen bedrift og sine eventuelle underleverandører bero på tillit.

Norwegian Group vil i 2023/2024 definere tydeligere roller og struktur på innkjøpssiden. Hvert av selskapene har utpekt en egen innkjøpsansvarlig som skal ha overordnet kontroll med og ansvar for at vi ivaretar relevante lovkrav og andre viktige hensyn ved inngåelse av nye rammeavtaler. Innkjøpsansvarlig vil være i tett dialog med ledere og HMSK-avdelingen, og koordinere sitt arbeid på tvers av selskapene, der det er formålstjenlig.

Vi er i prosess med å oppgradere våre prosedyrer for innleie av personell og innkjøp av tjenester, varer og utstyr, for å sikre kvalitet og ensartet praksis. I tillegg vil vi spisse ordlyden i våre innkjøpsavtaler og standardkontrakter, samt styrke prosessen på prekvalifikasjoner på innleie av personell. Målet er å tydeliggjøre våre forventninger og krav til leverandører når det gjelder å overholde menneskerettigheter, etiske retningslinjer og ytre miljøarbeid.

Vi har laget en 3-årsplan med ulike tema vi vil sette søkelys på fremover. I 2024 er temaet innleie av personell.



**NORWEGIAN GROUP**

## **Varslingskanaler og virkemidler**

Vi har laget en prosedyre for behandling av informasjonskrav. Denne inneholder blant annet ansvar og fremgangsmåte for å behandle henvendelser. Du kan forvente svar fra oss innen 3 uker.

Dersom du har spørsmål om vår håndtering og oppfølging av menneskerettigheter knyttet til ansatte internt og eksternt kan du finne kontaktinformasjon under.

Dato: 7. mai 2024

---

Sigrunn Monsen

*Daglig leder, AAK Energy*

---

Eivind Skartveit

*Daglig leder, NOG Access*

---

Kay Ove Johansen

*Konsernleder*





# Verifikasjon

Transaksjon 09222115557516993195

## Dokument

### Redegjørelse 2023

Hoveddokument

8 sider

Initiert på 2024-05-07 18:19:07 CEST (+0200) av Sigrunn

Marian Vinjevoll Monsen (SMVM)

Ferdigstilt den 2024-05-09 12:02:43 CEST (+0200)

## Underskriverne

### Sigrunn Marian Vinjevoll Monsen (SMVM)

AAK Energy AS

[sigrunn.monsen@nog.no](mailto:sigrunn.monsen@nog.no)

+4799642528

Signert 2024-05-07 18:19:07 CEST (+0200)

### Eivind Skartveit (ES)

NOG Access

[esk@nog.no](mailto:esk@nog.no)

Signert 2024-05-07 18:20:50 CEST (+0200)

### Kay Ove Johansen (KOJ)

Norwegian Group

[koj@nog.no](mailto:koj@nog.no)

Signert 2024-05-09 12:02:43 CEST (+0200)

Denne verifiseringen ble utstedt av Scrive. Informasjon i kursiv har blitt verifisert trygt av Scrive. For mer informasjon/bevis som angår dette dokumentet, se de skjulte vedleggene. Bruk en PDF-leser, som Adobe Reader, som kan vise skjulte vedlegg for å se vedleggene. Vennligst merk at hvis du skriver ut dokumentet, kan ikke en utskrevet kopi verifiseres som original i henhold til bestemmelsene nedenfor, og at en enkel utskrift vil være uten innholdet i de skjulte vedleggene. Den digitale signeringsprosessen (elektronisk forsegling) garanterer at dokumentet og de skjulte vedleggene er originale, og dette kan dokumenteres matematisk og uavhengig av Scrive. Scrive tilbyr også en tjeneste som lar deg automatisk verifisere at dokumentet er originalt på: <https://scrive.com/verify>

