



NORWEGIAN GROUP

## Redegjørelse 2024

# Respekt for menneskerettigheter

*Mai 2025*





## 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. Gjennom å foreta aktsomhetsvurderinger blant våre leverandører 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.

Under finner du informasjon om konsernet og våre prosesser som skal sikre at vi overholder kravene i regelverket.

## Om Norwegian Group og våre plikter etter åpenhetsloven

Norwegian Group er et globalt konsern som leverer skreddersydde tjenester innen tilkomstteknikk, inspeksjon, EKOM, stillas, vindkraft og bemanning on- og offshore.

Vi er ISO-sertifiserte etter standardene 9001, 14001 og 45001. Siste resertifisering fant sted i 2024. I dag er vi omtrent 380 ansatte fordelt på flere datterselskap. Mer informasjon om hvem vi er og hvordan vi er organisert er å finne på våre [nettsider](#).

Per i dag er det to av våre selskap som har forpliktelser etter åpenhetsloven: AAK Energy og NOG People. Norwegian Group har valgt å utarbeide en samlet redegjørelse for de aktuelle selskapene i vårt konsern. Vi ønsker å fokusere på ulike leverandørbransjer, og har laget en 3-års revisjonsplan for å ha en viss forutsigbarhet på revisjonsomfanget.

## Vårt fundament

Norwegian Group har utarbeidet etiske retningslinjer for ansvarlighet (se lenke lenger nede). Dokumentet inneholder de 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.

## Interne dokumenter som skal sikre anstendige arbeidsforhold

- [Våre politikker](#)
- [Interne etiske retningslinjer/Code of conduct](#)
- [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 jobbsammenheng.

### *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, der den er gjeldene.

### *Regulære ansettelser*

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*

En grunnleggende respekt for menneskerettighetene til medlemmer av lokalsamfunn som påvirkes av andres aktiviteter skal alltid ligge til grunn.

## Sluttstatus 2023

### Endelig oppfølging etter funn og tiltak i 2023

Oppfølging av leverandører i ettertid: [Resultat og tiltak 2023-anonymisert](#)



# Aktsomhetsvurdering 2024

## Tema, omfang og kartlegging

I 2024 har vi satt søkelys på virksomhetene som tilbyr innleie av personell, inkludert enkeltmannsforetak. Vi har også hatt en intern gjennomgang og kvalitetsvurdering på våre kontrakter og avtaler med innleieselskapene.

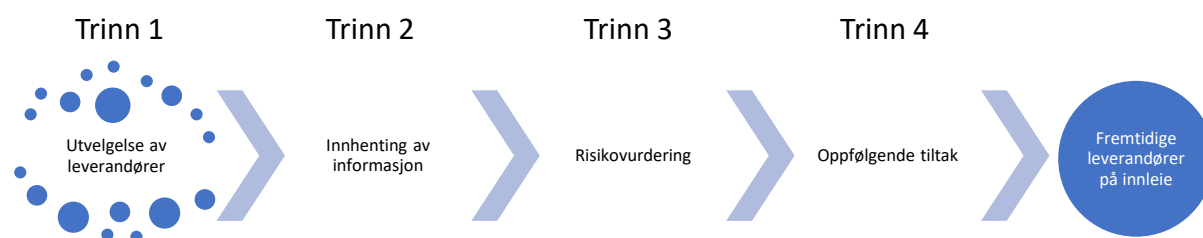
### Begrunnelse for at vi fokuserer på innleieselskaper:

- Viktig for kontinuerlig drift
- Utgjør en betydelig del av driftskostnadene
- Bransjen er sammensatt, med små og store norske og utenlandske aktører

AAK Energy er det selskapet som primært benytter innleid personell. Disse tjenestene vurderes som såpass essensielle for vår drift, at vi har valgt å vektlegge denne bransjen, til tross for at den er noe «smal» i forhold til konsernets totale aktivitet.

På grunn av at mye tid har gått med til en fusjoneringsprosess mellom to av våre datterselskap i 2024, og at vi ser nødvendigheten av en grundig leverandøroppfølging, vil dette arbeidet fortsette inn i 2025.

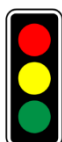
### Prosessbeskrivelse



**Trinn 1:** Utvelgelse av aktuelle virksomheter; 11 innleieselskap, samt 12 enkeltmannsforetak.

**Trinn 2:** Utsendelse av [kartleggingsskjema](#) og innhenting av leverandørinformasjon.

**Trinn 3:** Risikovurdering basert på mottatte svar, annen tilgjengelig informasjon og tidligere erfaringer. Ut ifra en totalvurdering, har hver virksomhet fått en fargekode etter «trafikklysmodellen»:



**Høy risiko.** Manglende info/kritiske funn – vurderes gransket før evt. videre samarbeid

**Middels risiko.** Mindre kritiske funn – behov for utfyllende informasjon

**Lav risiko.** Ingen kritiske funn – ingen umiddelbare tiltak

**Trinn 4:** Oppfølging av virksomheter med middels eller høy risiko gjennom innhenting av mer informasjon, revisjoner og kontraktsvurdering.

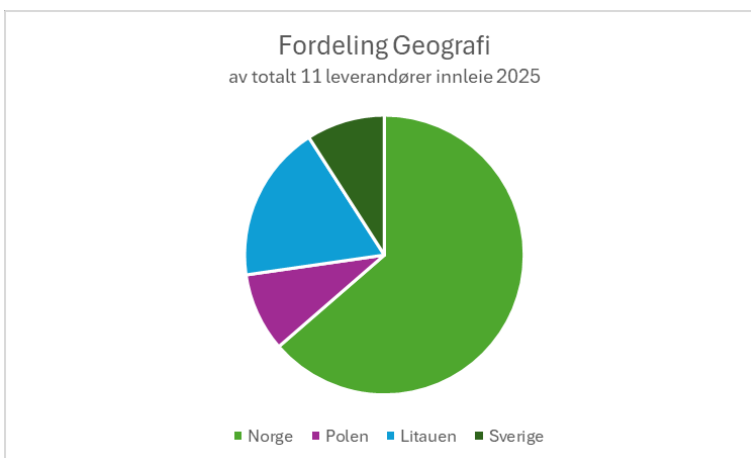


## Resultater

7 av 11 virksomheter er norske. De øvrige selskaper er fra hhv. Sverige, Polen og Litauen. 6 av innleieselskapene er godkjente bemanningsforetak.

9 av 11 innleieselskaper har besvart vår henvendelse om utfylling av kartleggingsskjema.

Basert på en risikovurdering av innkomne svar, er majoriteten klassifisert som lavrisiko-enheter.



Totalt er det identifisert avvik hos fem av våre leverandører. Avvikene omhandler:

- Ubesvart kartleggingsskjema (2 stk)
- Manglende godkjenning av bemanningsselskap
- Utdatert dokumentasjon og uavklarte forsikringsavtaler (2 stk)
- Manglende registrering i Brønnøysundregisteret

Oppfølging skjer, i form av krav om oppdatert dokumentasjon og revisjon.

## Gjennomgang av kontrakter

NOGs standardkontrakt ble revidert og kvalitetssikret i 2024 av jurist. Denne foreligger både på norsk og engelsk.

Vi ser behovet for ytterligere å fremheve våre etiske og miljømessige retningslinjer i kontrakten.

En gjennomgang av avtaleverket viser at samtlige enkeltmannsforetak har gyldige kontrakter. Når det gjelder innleievirksomhetene, har 5 av 11 selskaper behov for ny kontrakt.





## Beskrivelse av tiltak

### Tidlige tiltak

Norwegian Group har i 2024 brukt mye ressurser på å kartlegge aktuelle innleieselskap. I tillegg til innhenting av dokumentasjon fra leverandører, har det vært utstrakt dialog- og møteaktivitet i administrasjonen. Sentralt arbeid har vært revidering av standard arbeidskontrakt, og oppgradering av prosedyren for innleie av personell, noe som skal sikrer en mer ensartet praksis. I 2023/2024 ble kundeforholdet til fem leverandører avsluttet, som følge av hhv. konkurs og ulike holdninger/verdigrunnlag. Disse virksomhetene er ikke tatt med i denne kartleggingen.

### Veien videre

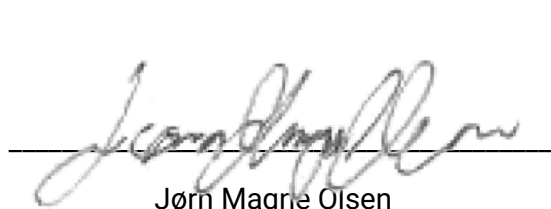
For 2025 er det planlagt oppfølging av de innleieselskap som enten ikke har respondert på utsendte kartleggingsskjema, eller som har gitt utilstrekkelige eller mangelfulle svar. Vi vil i første omgang opprette dialog for å forsøke å rette opp manglene. Vilje og evne til korrigerende tiltak fra virksomhetens side vil være en forutsetning for kontraktsforlengelse.

Konsernet vil kontinuerlig arbeide med å forbedre innholdet i standardkontraktene. Blant annet ønsker vi en tydeligere presisering av våre krav og forventninger når det gjelder grunnleggende menneskerettigheter, etiske retningslinjer og miljøansvar.

Arbeidet med å ferdigstille og signere ufullstendige avtaler med våre innleievirksomheter vil ha høy prioritet fremover.

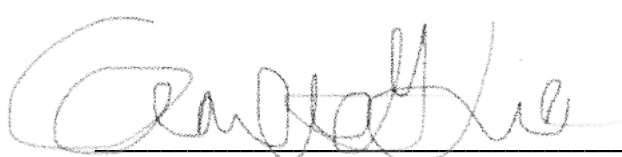
Planen er å avslutte kartleggingsprosjektet knyttet til innleievirksomheter i løpet av 2025. I tillegg vil vi rette fokus mot leverandører innen renholdsbransjen. Dette er neste prioriteringsområde i konsernets systematiske arbeid med aktsomhetsvurderinger.

Dato: 8. mai 2025



Jørn Magne Olsen

*Daglig leder, AAK Energy*



Camilla Hidalgo-Lie

*Daglig leder, NOG People*



Kay Ove Johansen

*Konsernleder*