

Åpenhetsloven

Versjon 2.0

En innføring i hvordan du effektivt håndterer den norske
åpenhetsloven med ShareControl Transparency.





Forord

Åpenhetsloven trådte i kraft i 2022. Dette førte til at mange virksomheter søkte informasjon fra systemleverandører, advokater og konsulenthuss. Bakgrunnen for denne guiden er derfor å gjøre det enklere for virksomheter å forstå kravene og formålet med loven. Denne guiden vil derfor ta for seg de viktigste punktene i åpenhetsloven. Forhåpentligvis vil den gi en enkel, men forståelig innføring i prosessene fra planlegging og aktsomhetsvurderinger til redegjørelse og oppfølging av leverandørene. Dette er versjon to av denne guiden.

Share Control har jobbet med åpenhetsloven siden loven ble kunngjort i juni 2021. Siden den gang har vi arbeidet tett med våre kunder for å forstå hvilke utfordringer og løsninger som kan gjøre loven enklere å forstå og arbeide med. I denne publikasjonen ønsker vi å løfte frem "best-practice" for våre kunder, slik at du enklere kan håndtere lovverket.

For å enklest mulig komme i gang med åpenhetsloven, anbefaler vi å lese gjennom OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for å få en grunnleggende forståelse av aktsomhetsvurderinger: [Les mer her](#).

Innhold.

<i>Åpenhetsloven</i>	<i>03</i>
<i>Hvem er omfattet av åpenhetsloven</i>	<i>03</i>
<i>Lignende lovverk</i>	<i>04</i>
<i>Dette er kravene i åpenhetsloven</i>	<i>05</i>
<i>Grunnleggende menneskerettigheter</i>	<i>06</i>
<i>Anstendige arbeidsforhold</i>	<i>06</i>
<i>Aktsomhetsvurderinger</i>	<i>07</i>
<i>Forankre ansvarlighet i styret</i>	<i>08</i>
<i>Kartlegge negative konsekvenser</i>	<i>11</i>
<i>Iverksette tiltak</i>	<i>13</i>
<i>Følge opp tiltakene</i>	<i>15</i>
<i>Kommunisere med berørte interessenter</i>	<i>15</i>
<i>Gjenopprett</i>	<i>16</i>
<i>Redegjørelse</i>	<i>17</i>
<i>Informasjonskrav</i>	<i>19</i>
<i>Hvem kan be om informasjon</i>	
<i>Hva må informasjonskravet inneholde</i>	
<i>Rutiner for mottak av informasjonskrav</i>	
<i>Ressurser</i>	<i>20</i>
<i>Software for håndtering av åpenhetsloven</i>	<i>21</i>
<i>Vedlegg</i>	<i>24</i>
<i>Mal for aktsomhetsvurderinger</i>	<i>24</i>
<i>Næringslivets ansvar for negative konsekvenser</i>	<i>28</i>

2.0 Åpenhetsloven

I en tid der åpenhet og bærekraft står sentralt, oppfordres stadig flere bedrifter til å være mer åpne om hvilken påvirkning driften har på verden rundt. Og det er her åpenhetsloven kommer inn.

Kort om åpenhetsloven

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022. Åpenhetsloven skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester. Samt sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Åpenhetsloven er en norsk lov som omfatter store- og mellomstore bedrifter i Norge. Bedrifter registrert i Norge som selger varer eller yter tjenester i utlandet er også berørt. Det samme gjelder utenlandske selskaper som tilbyr varer og tjenester i Norge og er skattepliktige her til lands. Selskaper som er definert som store selskaper etter regnskapsloven §1-5 omfattes. Det finnes i dag ca. 9 000 norske bedrifter som må rapportere i henhold til åpenhetsloven.

Åpenhetsloven samsvarer med internasjonalt arbeid for et mer ansvarlig næringsliv. Loven bygger på anbefalingene i FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP) og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Det er Forbrukertilsynet som er ansvarlig for å veilede og føre tilsyn med lovverket.

Begrepet «grunnleggende menneskerettigheter» er et synonym med FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter, FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter samt ILOs kjernekonvensjoner om grunnleggende rettigheter og prinsipper i arbeidslivet. Med «anstendige arbeidsforhold» tar lovverket for seg kjernekonvensjoner fra den internasjonale arbeidsorganisasjonen ILO, som er en del av FN. Disse kjernekonvensjonene forbyr blant annet barnearbeid og tvangsarbeid. Diskriminering, organisasjonsfrihet for arbeidstakere og rett til kollektive forhandlinger er også omhandlet av anstendige arbeidsforhold. **Les mer om dette i kapittel 3.2 og 3.3.**

2.1 Hvem er omfattet av åpenhetsloven?

Åpenhetsloven er en norsk lov som gjelder for store- og mellomstore bedrifter i Norge. Bedrifter registrert i Norge som selger varer eller yter tjenester i utlandet er også berørt. Det samme gjelder utenlandske selskaper som tilbyr varer og tjenester i Norge og er skattepliktige her til lands.

For å være omfattet av lovverket må bedriften være omfattet av regnskapsloven §1-5. Denne

spesifiserer store foretak som:

1. Allmennaksjeselskaper.
2. Regnskapspliktige hvis aksjer, andeler, grunnfondsbevis eller obligasjoner noteres på børse, autorisert markedsplass eller tilsvarende regulert marked i utland.
3. Andre regnskapspliktige dersom det er fastsatt i forskrift gitt av departementet.

Loven gjelder også for mindre selskaper som oppfyller to av de tre følgende kravene i løpet av kalenderåret:

- Salgsinntekt på over 70 millioner kroner
- Balansesum på over 35 millioner kroner
- Gjennomsnittlig 50 årsverk i regnskapsåret

2.2 Lignende lovverk

Det finnes ca. 9 000 selskaper som er omhandlet av lovverket i Norge. På sikt kan dette øke, med nye og tilsvarende lover fra EU. Det er forventet at Finland, Sverige, Danmark og Island vil vedta tilsvarende lover de nærmeste årene. Skulle virksomheten din ikke rammes av kriteriene over, bør du likevel sette deg inn i lovverket. Dine kunder og leverandører kan være rammet av lovverket og må derfor innhente informasjon fra deg. God kontroll på data rundt virksomhetens leverandører og derav risikovurderinger av leverandørene kan gjøre kommende rapportering effektiv og korrekt.

Det finnes lignende lovverk i andre land, men disse angir en høyere terskel for pliktsubjektene. Den franske aktsomhetsloven med navnet “Le devoir de vigilance des entreprises” plikter selskaper med hovedkvarter i Frankrike og som oppfyller to av følgende kriterier å gjennomføre aktsomhetsvurderinger (1. minst 5 000 ansatte i Frankrike og 2. minst 10 000 ansatte globalt). Dette lovverket utgjør om lag 200 franske selskaper.

“Modern Slavery Act 2015” som er den britiske “åpenhetsloven”, gjelder for virksomheter med hovedkontor og registrert i eller utenfor Storbritannia som opererer i Storbritannia. Det er videre krav om en årlig omsetning av varer og tjenester på over GBP 36 millioner.

Det tyske leverandørkjedeloven “Gesetz über die unternehmerischen sorgfaltspflichten in Lieferketten” gjelder for virksomheter med hovedkvarter i Tyskland med minst 3 000 ansatte samt utenlandske selskaper av samme størrelse med kontorer i Tyskland. Loven trådte i kraft 1. januar 2023, men gjeldt fra 1. januar 2024.

EU-kommisjonens direktivforslag “Proposal for a Directive on corporate sustainability due diligence (CSDDD)” angir også en høyere terskel for plikt i lovverket. I første omgang har EU-kommisjonen foreslått at loven skal gjelde for store selskaper med over 500 ansatte og en global nettoomsetning på over 150 millioner euro. Det er også forventet at denne loven gradvis vil redusere terskelen til 250 ansatte og en nettoomsetning på 40 millioner euro, før det på sikt kan gå ned til 50 ansatte og 8 millioner euro. CSDDD skulle opprinnelig vedtas 9. februar 2024, men ble utsatt etter innvendinger fra flere av landene*.

Norske- og utenlandske selskaper som i dag er omfattet av åpenhetsloven kan også bli direkte omfattet av blant annet CSDDD, men dette gjelder i første omgang svært få selskaper dersom kravet blir på 500 ansatte og 150 millioner euro.

* Regnskap Norge. 2024. “Utsetter vedtak om EUs åpenhetsloven etter uventet u-sving.”

2.3 Dette er kravene i åpenhetsloven

1. Bedrifter skal ha full oversikt over hele leverandørkjeden i innland og utland, inkludert underleverandører dersom det er mulig.
2. Bedriftene skal utføre aktsomhetsvurderinger knyttet til grunnleggende menneskerettighetene og anstendige arbeidsvilkår hos hver enkelt leverandør i leverandørkjeden.
3. I aktsomhetsvurderingen skal bedriften identifisere de faktiske og potensielle negative konsekvensene for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Share Control har utviklet et spørreskjema du kan bruke for å effektivisere denne aktiviteten.
4. I neste steg skal bedriften gjennomføre risikovurderinger av hvor sannsynlig det er at negative hendelser kan inntreffe eller om de faktisk har inntruffet. Det skal også redegjøres hvor alvorlige disse konsekvensene faktisk kan være.
5. Dersom det er nødvendig skal virksomheten også definere hvilke tiltak som settes i gang for å forhindre de negative konsekvensene. Dette handler om å stanse, forebygge eller begrense de negative konsekvensene.
6. Etter åpenhetsloven er det påkrevd at virksomheten følger opp og beviser gjennomførte tiltak for å stanse de negative forholdene. I dette gjelder også krav om jevnlig gjennomgang av forhold og derav god kontroll på gjennomførte aktsomhetsvurderinger og tiltak.
7. Hvert år skal bedriften publisere en redegjørelse av aktsomhetsvurderingene og eventuelle funn og tiltak mot menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Denne fristen er satt til 30. juni hvert år. «Enhver» kan også be om innsyn etter informasjonsplikten.

2.4 Grunnleggende menneskerettigheter

Menneskerettigheter er grunnleggende rettigheter alle har, uavhengig av kjønn, alder, religion, legning, nasjonalitet eller hvor i verden de bor. Det er staten som har plikt til å gjennomføre og beskytte menneskerettighetene til alle som befinner seg innenfor statens grenser. Et av den norske stats forebyggende tiltak er derfor åpenhetsloven.

Åpenhetsloven skal gjøre norske virksomheter bevisste på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden. Etter §3, bokstav b. fremkommer det at "grunnleggende menneskerettigheter" følger retningslinjene fra 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.

I nyere tid blir grunnleggende menneskerettigheter presset av blant annet høyreekstreme, antisemittiske og anti- islamske krefter. Vi ser også land som innfører abortlover hvor kvinner og jenter får færre rettigheter, samtidig som flere land forbyr homofili. I Norge har vi også sett tilfeller av krenkelser av urfolk (samer) med byggingen av vindkraftanlegget på Stoa og Roan i Trøndelag 1. Når respekten for reglene som stater har blitt enige om forsvinner, går det på bekostning av rettighetene til alle kvinner, menn, gutter og jenter – spesielt de ekstra sårbare som er avhengige av at deres menneskerettigheter blir beskyttet.

Finn ut mer om [grunnleggende menneskerettigheter i vår artikkel her](#).

2.5 Anstendige arbeidsforhold

Anstendig arbeidsforhold bygger videre på menneskerettighetene, men med mer fokus på på arbeidsplassen. Etter §3, bokstav c. menes arbeid som ivaretar grunnleggende menneskerettigheter etter bokstav b. og helse, miljø og sikkerhet (HMS) på arbeidsplassen, og som gir en lønn å leve av. Anstendige arbeidsforhold tar derfor for seg: "lik lønn for likt arbeid av lik verdi", sikre og sunne arbeidsforhold, gode rettigheter i henhold til hvile, fritid og begrensninger av arbeidstid (overtid) samt periodiske fridager med lønn og offentlige fridager.

Anstendige arbeid er ILOs hovedmålsetning og arbeider aktivt for et produktivt arbeidsmarked med sosial beskyttelse, dialog mellom partene i arbeidslivet og at rettigheter på arbeidsplassen blir ivaretatt.

Anstendige arbeidsforhold knytter seg til ILOs kjernekonvensjoner:

- Tilrettelegging for sysselsetting som gir lønn å leve av
- Sikring av arbeidsrettigheter
- Forbedring og effektivisering av sosiale beskyttelsesordninger
- Fremme trepartssamarbeid

3.0 Aktsomhetsvurderinger

For å etterleve kravene i åpenhetsloven, kreves det at man gjennomfører aktsomhetsvurderinger. Dette defineres som en prosess eller arbeidsmetode for å kartlegge, forebygge, gjøre rede for og følge opp hvordan en virksomhet håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden og i egen virksomhet.

Det er viktig å huske at aktsomhetsvurderinger ikke handler om de negative konsekvensene det får for virksomheten selv, men sannsynligheten for negativ påvirkning på de grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold for menneskene i virksomheten. Prosessen tar derfor for seg hvordan virksomheten påvirker mennesker, både i og utfor egen virksomhet. Etter lovverket på åpenhetsloven skal man derfor gjennomføre aktsomhetsvurderinger mot leverandørene sine, i tillegg til underleverandører.

I åpenhetsloven §4. Plikt til å utføre aktsomhetsvurderinger, viser loven til OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper når virksomheter skal gjennomføre aktsomhetsvurderinger. Som vi forklarte i forord, anbefaler vi deg derfor til å lese over dokumentet fra OECDs før du går i gang med aktsomhetsvurderingene.

3.1 Seks trinn aktsomhetsvurdering

Arbeidet med aktsomhetsvurderingene er en tidskrevende og kontinuerlig prosess. Virksomheten bør derfor sette av god tid til håndteringen av aktsomhetsvurderingene. Prosessen består av å forankre ansvarlighet (§4. bokstav a), kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser (§4. bokstav b), iverksette og følge opp tiltakene (§4. bokstav c og d), kommunisere med berørte interessenter (§4. bokstav e) og gjenopprette dersom nødvendig (§4. bokstav f).

Loven gir videre føring på at vurderingene skal utføres regelmessig og stå i forhold til størrelse, virksomhetens art, kontekst, alvorlighetsgrad av og sannsynligheten for negative konsekvenser. I ShareControl Transparency får derfor brukeren mulighet til å definere kontraktsstørrelse og bransje for å enklere rangere virksomhetene du bør fokusere på først.



3.1.1 Forankre ansvarlighet

Det første steget i aktsomhetsvurderinger i åpenhetsloven er å definere retningslinjer og forankre ansvarlighet i styret. Dette handler om at ledelsen i virksomheten skal vedta relevante policyer og retningslinjer samt implementere effektive styringssystemer for prosessene i åpenhetsloven. I praksis innebærer dette å definere strategier og planer for hvordan virksomheten skal identifisere og håndtere virksomhetens negative påvirkning på mennesker, samfunn og miljø. Dette gjelder for hele leverandørkjeden og underleverandører (der det er relevant), men også i egen virksomhet. For noen virksomheter kan EUs kommende lovgivning, CSDDD, være aktuell i fremtiden. Fokus bør da være større på samfunn og miljø enn det åpenhetsloven krever.

Flere av pliktene i åpenhetsloven krever styrets oppmerksomhet, og flytter på den måten diskusjoner om menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold inn i styrerommet på en ny måte enn tidligere. Det første virksomheten bør gjøre er å definere en policy for bærekraftig forretningspraksis i egen virksomhet. Denne bør inneholde områdene innenfor menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold, klima, miljø, dyrevelferd og korrupsjon. Policyen bør tydeliggjøre hvilke forventninger leverandører skal ha til din virksomhet, slik at denne også kan brukes i vurderingen av åpenhetsloven i egen virksomhet.



Tydelige forventninger fra toppledelsen og tydelig plassering av ansvar for implementering i aktsomhetsvurderingen er sentralt innen trinn 1: forankring av ansvarlighet.

Videre bør man vedta retningslinjer for leverandører, som skal undertegnes ved kontraktsinngåelse av nye leverandører (supplier code of conduct). Internt bør ledelsen videre definere handlingsplaner, for å identifisere brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår. Handlingsplanen bør også



Virksomhetens policy for bærekraftig forretningspraksis viser virksomhetens egen forpliktelse til leverandører, mens "supplier code of conducts" definerer leverandørens forpliktelse med hensyn til mennesker, samfunn og miljø.

inneholde hvilke tiltak som skal iverksettes og hvem som er ansvarlig for iverksettelse. Ledelsen bør involveres gjennom hele arbeidet med handlingsplan og rutiner, da det er de som er ansvarlig for resultatet etter loven.

OECDs retningslinjer inneholder mer enn det åpenhetsloven krever i forbindelse med å forankre ansvarlighet i styret.

Åpenhetsloven krever at retningslinjene inneholder minst følgende:

- Hvordan dere skal opptre ansvarlig.
- Deres forventninger til ansvarlighet hos leverandører og forretningspartnere.
- Deres planer for aktsomhetsvurderinger

Styrets plikt

Styrets generelle forvaltningsplikt er regulert i aksjeloven § 6-12. Bestemmelsen fastsetter at styret har det overordnede ansvar for forvaltning av selskapet. I tillegg har styret en tilsynsplikt etter aksjeloven § 6-13. Denne forvaltning - og tilsynsplikten innebærer at det er styret som har det øverste ansvaret for at virksomheten drives i samsvar med relevant lovgivning. Dette inkluderer også åpenhetslovens krav og fremtidige EU - krav på ESG - området.

Code of conduct

For å kunne gjennomføre aktsomhetsvurderinger er det viktig at styret i virksomheten definerer en "Code of Conduct" som blir brukt gjennom hele aktsomhetsvurderingen. Share Control har i ShareControl Transparency utviklet et malverk som kan brukes til dette. Den inneholder en rekke retningslinjer og forretningspraksis som gjør det enklere å gjennomføre og føre tiltak på aktsomhetsvurderingene.

Dokumentet bør også inneholde hvordan virksomheten prioriterer leverandørene i aktsomhetsvurderingene, enten dette er på bakgrunn av omsetning, volum eller andre kriterier. Retningslinjene bør også definere de vesentligste risikoene i leverandørkjeden og basert på dette, for så å definere hvordan dere skal håndtere dette i tiltakene.

Styret bør også sørge for å involvere riktige personer gjennom aktsomhetsvurderingene, f.eks. ved at kontraktseiere eller prosjektledere er med i dialogen rundt hver enkelt leverandør. På denne måten sikrer styret korrekt informasjonsflyt på tvers av selskapet, slik at potensielle eller faktiske negative konsekvenser blir oppdaget tidlig. Code of conduct bør derfor inneholde hvem som er ansvarlige for å følge opp leverandørene og hvem som er med i prosessene. Det overordnede ansvaret ligger alltid hos daglig leder og styret.

Les mer om forankring av ansvarlighet på Forbrukertilsynets sider: <https://www.forbrukertilsynet.no/vi-jobber-med/apenhetsloven/aktsomhetsvurderinger/trinn-1-forankre-ansvarlighet>



3.1.2 Kartlegge negative konsekvenser

Åpenhetsloven krever at virksomheter kartlegger og vurderer de faktiske og potensielle negative konsekvensene for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Her skal virksomheten starte med å analysere egen virksomhet, leverandørkjede og forretningspartnere. Start først med å danne et overordnet risikobilde for å prioritere vesentlige risikoområder, bruk f.eks. risiko for land og industri. Målet her er å identifisere områder som utgjør høyest risiko for negativ påvirkning. Der det er aktuelt og mulig, bør underleverandører tas med i vurderingen, slik at du får undersøkt hele leverandørkjeden. Kartleggingen er en kontinuerlig prosess hvor virksomheten tilegner seg stadig mer kunnskap om faktisk og potensiell risiko. Det er viktig å huske på at aktsomhetsvurderingene ikke skal starte på nytt hvert år, men videreutvikles fra år til år, vurder derfor leverandørene gjennom hele året.

Hvordan virksomheten er involvert i eventuell negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø, er sentralt for å avgjøre riktig respons og tiltak videre i aktsomhetsvurderingen. Ved mistanke om potensielle negative konsekvenser, skal dette forankres med leverandøren, for å finne ut hvilken relasjon eller tiltak virksomheten skal iverksette for å forhindre, stanse eller begrense skadene (les mer tiltak i kapittel 3.1.3).

Start med å lage en oversikt over alle operasjoner, leverandører og forretningspartnere og sorter dem etter bransje, geografi og type forretningspartner. Dette gjør det enklere å se eventuelle risikoer i forskjellige land, bransjer eller etter forretningstyper. Der det er mulig, ta også med underleverandører. På våre hjemmesider kan du utforske hvilke risikoer du bør undersøke fordelt på land ([klikk her for å åpne siden](#)).

Lag et spørreskjema og gjennomfør grundige undersøkelser av leverandøren. Share Control har utviklet et malverk med spørsmål rettet mot menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår som kan brukes i dette arbeidet (finn ut mer i kapittel "vedlegg"). Det er viktig at dette vurderes grundig da leverandørene i utsatte områder gjerne pynter på sannheten. Det kan også være aktuelt å gå grundigere til verks ved å gjennomføre undersøkelser fysisk på adressen, eller ta kontakt direkte med medarbeiderne. Noen tar også kontakt med myndighetene i landet for å få dypere innsikt.



Husk imidlertid å aldri utsett medarbeidere for fare ved at de forteller noe som senere kan få følger for dem.



Definisjonen av grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i lovens §3 henviser til FN-konvensjonene om sivile- og politiske rettigheter, og økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter. Videre gjelder ILOs kjernekonvensjoner om grunnleggende rettigheter i arbeidslivet. Loven gjelder også anstendige arbeidsvilkår som er mer spesifikt knyttet til arbeid, inkludert retten til rettferdige lønninger, lik lønn for likt arbeid, rett til trygge arbeidsforhold og rett til fritid og fridager med lønn.

Virksomheter skal derfor undersøke følgende:

Grunnleggende menneskerettigheter:

- Sivile- og politiske rettigheter definerer retten til liv, retten til å ikke bli torturert, retten til å ikke bli fengslet uten lov og dom, ytringsfrihet, religionsfrihet, organisasjonsfrihet og stemmeretten.
- Økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter definerer retten til arbeid, retten til utdanning og retten til en tilfredsstillende levestandard.

Anstendige arbeidsforhold:

- Anstendige arbeidsforhold defineres som arbeid som ivaretar de grunnleggende menneskerettighetene, men inkluderer helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, men også en lønn å leve av.

For å ivareta grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos leverandørene anbefaler vi derfor å undersøke noen konkrete negative konsekvenser som: Retten til liv, tortur, drap, tvangsarbeid, barnearbeid, overgrep, lønn å leve av, lik lønn for likt arbeid, likestilling, diskriminering, retten til å ikke bli fengslet uten lov og dom, ytringsfrihet, organisasjonsfrihet (rett til å etablere og delta i fagforening, streik uten konsekvenser etc.), religionsfrihet (diskriminering, drap, rett til arbeid med mer), rett til arbeid, rett til utdanning, en tilfredsstillende levestandard, tvungen overtid, helse- og sikkerhetsproblemer (HMS).

For å kartlegge negative konsekvenser i form av brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, har vi i Share Control utviklet ShareControl Transparency som effektiviserer og forenkler håndteringen. Med Microsoft Forms eller Customer Voice kan du enkelt sende ut spørreskjemaer basert på maler fra Share Control eller basert på egendefinerte spørsmål. Dataen blir så lagret i systemet for å enkelt definere en risikoscore fra lav til høy.



Kriterier for vesentlighet skal prioriteres ut fra de mest vesentlige utfordringene knyttet til:

- Alvorlighetsgrad. Hvor alvorlig er påvirkningen på mennesker, dyr, samfunn eller miljø?
- Omfang. Hvor mange er påvirket?
- Gjenoppretting. Kan skaden rettes opp i og eventuelt hvordan?

3.1.3 Iverksette tiltak

Etter å ha identifisert og kartlagt alle leverandører og underleverandører for negative konsekvenser, skal man se på hvilke tiltak som bør iverksettes der det er behov. Hva slags tiltak som bør iverksettes, avhenger av relasjon virksomheten har til de negative konsekvensene. Dersom dere har vurdert at det kan være sannsynlighet for brudd, men ikke finner noen klare tilfeller, anbefaler vi allikevel å iverksette forebyggende tiltak for å sikre overholdelse av menneskerettighetene også i fremtiden.

På forbrukertilsynets sider kan du se mer rundt faktiske tiltak som kan iverksettes, blant annet:

- Tilpasse aktiviteter eller ingredienser. Eksempel endre en produksjonsprosess for å unngå bruk av giftige stoffer.
- Oppgradere anlegg.
- Lære opp egne ansatte og underleverandører om ansvarlig næringsliv.
- Konsolidere leverandørene.
- Samarbeide på tvers av bransjer for å være flere som vil få forbedring.

Les mer her: [Forbrukertilsynet.no](https://forbrukertilsynet.no) eller [se artikkel på Share Controls hjemmeside](#).

Dersom det er hensiktsmessig å iverksette tiltak, skal det videre vurderes hvilke effekter tiltakene skal ha. Hvilke tiltak som iverksettes, avhenger som tidligere nevnt på hvilken relasjon virksomheten har til de negative konsekvensene.

Det skal også vurderes om det tiltakene skal være:

- **Forebyggende tiltak** - Det primære målet med aktsomhetsvurderinger er at bedriften skal forebygge negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette betyr at dere iverksetter tiltak før skaden skjer.
- **Begrensende tiltak** - Andre grad av tiltak er å begrense negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold. Det vil si at dere iverksetter tiltak som begrenser skadeomfanget av en skade / negativ konsekvens som allerede har skjedd.
- **Stansende tiltak** - Den mest alvorlige graden av tiltak er å stanse aktiviteter som bidrar til negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold. Dette kan for eksempel være å avslutte et kontraktsforhold.

Redusere forsyningskjederisiko

For virksomheter som skal iverksette forebyggende tiltak, gjerne mot leverandører med lav sannsynlighet for brudd eller der risikoen for brudd utgjør en stor fare for mennesker, kan god innkjøpspraksis være en god forebyggende aktivitet. For å iverksette en god innkjøpspraksis, er det viktig å se hvilke effekter en handling kan ha.

Et eksempel er konvensjonell kjøpspraksis. Dette innebærer en innkjøpspraksis som aggressiv prisforhandling, unøyaktige prognoser, sene bestillinger, korte ledetider og endringer i siste liten. Dette kan føre til direkte skader eller innvirkning på de generelle menneskerettighetene hos leverandører. Virksomheter kan i disse tilfellene være med på å skape et høyt press og føre til direkte dårlige arbeidsforhold som lav lønn, lange arbeidstider, tvungen overtid med mer.

FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter fremhever viktigheten av å vurdere egne handlinger for å unngå skade på generelle menneskerettigheter og arbeidsvilkår. For å iverksette kontrolltiltak for å forhindre å skade i innkjøpspraksisen er det viktig å se på effekter som kan gi dårlig innkjøpspraksis, men også hvilke følger disse kan ha. Slik man ser i figuren ved siden av, ser man konsekvensene av en dårlig innkjøpspraksis (f.eks. en aggressiv prisforhandling), som vil ha konsekvenser gjennom hele leverandørkjeden og potensielt i arbeidsmarkedet.

En god innkjøpspraksis sørger for mindre sannsynlighet og alvorlighetsgrad for brudd på generelle menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår ned i leverandørkjeden. Faktisk også i arbeidsmarkedet, spesielt i fattige land.



3.1.4 Følge opp tiltakene

Neste steg, følge opp tiltakene, handler om å overvåke og vurdere både implementeringen og effekten av tiltakene. Det vil si at dere her skal vurdere om det dere gjør, faktisk fungerer og om de forebygger, begrenser eller stanser de negative konsekvensene. Hvordan dette måles, hvilke tiltak som iverksettes og hvordan dette presenteres mot offentligheten, bør være inkludert i interne dokumenter, slik som code of conduct.

Avhengig av de negative konsekvensenes natur og virksomhetens relasjon til dem, skal man ha satt i gang tiltak for å stanse, forebygge eller begrense skade, eller risiko for skade. Oppfølgingen av disse tiltakene vil ut fra blant annet tiltakstypen og risikoens alvorlighetsgrad. For eksempel, jo mer alvorlig risikoen for skade er, jo viktigere er det at dere følger opp håndteringen grundig.

Virksomheten bør jevnlig vurdere og presentere evalueringene for ledelsen. Det kan også være aktuelt å innhente konkrete innspill fra berørte interessenter, myndigheter eller andre med innsyn, for å vurdere om andre tiltak skal iverksettes. Resultatene av dette steget skal presenteres i redegjørelsen slik at publikum kan se at dere har iverksatt, vurdert og evaluert tiltakene i henhold til lovverket. Det fremkommer ingen krav i lovverket om at du må navngi selskaper, men bør fremstilles noenlunde slik: "Våre aktsomhetsvurderinger fant ut at en leverandør i Sverige potensielt bryter med menneskerettighetene ved å hindre de ansatte rett til å organisere seg hos fagforeninger. Vi har derfor iverksatt tiltak som har åpnet for at de ansatte står fritt til å organisere seg..."

3.1.5 Følge opp tiltakene

Etter å ha gjennomført og fulgt opp tiltakene, står det i åpenhetsloven §4, bokstav e. at virksomheten skal kommunisere med berørte interessenter. Dette innebærer å ta kontakt med berørte interessenter, for så informere om hvilke funn og tiltak som er satt i gang. Det gjøres imidlertid oppmerksom på at OECDs retningslinjer omfatter en bredere plikt i kommunikasjon enn det åpenhetsloven krever.

Det er viktig å skille mellom lovens §4 som stiller krav til kommunikasjons med berørte interessenter og §5 som stiller minimumskrav til hva slags informasjon som skal offentliggjøres for allmennheten i form av redegjørelse, som du kan lese mer om i kapittel 4.

Hvordan kommunisere med ulike målgrupper

For å vite hvem dere skal kommunisere med, må virksomheten først identifisere de aktuelle målgruppene som har blitt berørt av de negative konsekvensene. Disse interessentene kan være definert tidligere i aktsomhetsvurderingen. Når virksomheten har identifisert interessentene, skal det gis informasjon om de negative konsekvensene og hvilke tiltak som er eller har blitt iverksatt. Det skal videre kommuniseres på en forståelig måte, i rett format og til passende tid og sted. Eksempel på plattform er gjennom møter, nettbasert dialog, konsultasjoner, eller gjennom en passende tredjepart.

Forbrukertilsynet sier videre at man skal ta hensyn til mottakerens kultur, språk, leseferdighet, sted tidssone og kunnskapsnivå. Les mer om kommunikasjon med berørte interessenter her: [Forbrukertilsynet.no/trinn-5](https://forbrukertilsynet.no/trinn-5).

3.1.6 Gjenopprette

Har virksomheten forårsaket eller bidratt til faktiske negative konsekvenser, er det virksomhetens ansvar å gjenopprette skadene. Gjenoppretting er ikke en direkte del av aktsomhetsvurderingene, men en separat prosess som bør legges til rette for. Forbrukertilsynet forklarer at klage- og gjenopprettingsprosesser kan være nyttige for virksomheten, ved at informasjon om påvirkning kommer direkte til ledelsen.

OECDs retningslinjer for flernasjonale selskap sier at virksomheten skal "sørge for eller samarbeide gjennom legitime prosesser i den hensikt å avhjelpe negative konsekvenser for menneskerettighetsområdet straks de blir klar over at de har forårsaket eller medvirket til disse konsekvensene". - OECDs retningslinjer for flernasjonale selskap, kapittel IV.

Gjenopprettingstiltak kan være erstatning eller kompensasjon, både økonomisk eller i annen form. Det er også vanlig med en offentlig beklagelse og tiltak som ivaretar ofrene.

Finn ut mer: [Forbrukertilsynets veileder for aktsomhetsvurderinger her](#).

«sørge for eller samarbeide gjennom legitime prosesser i den hensikt å avhjelpe negative konsekvenser for menneskerettighetsområdet straks de blir klar over at de har forårsaket eller medvirket til disse konsekvensene»

- OECDs retningslinjer for flernasjonale selskap (kapittel IV)



4.0 Redegjørelse

Etter å ha gjennomført aktsomhetsvurderingen, er det på tide å lage redegjørelsen. En redegjørelse er en rapport av virksomhetens aktsomhetsvurderinger av leverandørkjeden. Etter åpenhetsloven skal denne offentligjøres på virksomhetens hjemmesider hvert år innen 30. juni. Innholdet i redegjørelsen skal inneholde flere punkter og følge kravene i åpenhetsloven §5.

Punktene du bør ha i med i redegjørelsen er:

1. En beskrivelse av virksomhetens organisering og driftsområde. (§5, bokstav a)
2. Virksomhetens retningslinjer i forhold til håndteringen av åpenhetsloven. (§5, bokstav a)
3. Virksomhetens retningslinjer og rutiner når det gjelder å håndtere negative konsekvenser. (§5, bokstav a)
4. En oversikt over hvilke land og bransje leverandørene dine er i.
5. Negative konsekvenser avdekket i aktsomhetsvurderingen (faktiske og potensielle). (§5, bokstav b)
6. Tiltak virksomheten har eller planlegger å iverksette for å stanse, begrense eller forebygge negative konsekvenser hos leverandørene (§5, bokstav c).
7. De faktiske resultatene av tiltakene. (§5, bokstav c)
8. Fremtidige undersøkelser og forventet resultat av tiltakene. (§5, bokstav c)

Redegjørelsen skal etter åpenhetsloven §5, gjøres lett tilgjengelig på virksomhetens nettside. Vi anbefaler her å ha redegjørelsen tilgjengelig innenfor 2/3 klikk fra første side, enten i "footer" eller i menyen øverst på siden under f.eks. "Sustainability eller vårt samfunnsansvar". Språket i redegjørelsen skal også være enkelt, slik at en forbruker, et selskap eller myndigheter kan forstå innholdet i redegjørelsen. Det er også viktig å undertegne at redegjørelsen etter regnskapsloven §3-5: For regnskapspliktige som har styre, skal årsregnskapet og årsberetningen underskrives av samtlige styremedlemmer. For regnskapspliktige som har daglig leder, skal også daglig leder underskrive. For regnskapspliktige som verken har styre eller daglig leder, skal deltakerne eller medlemmene underskrive.

20%

Manglet redegjørelse på nettsiden

Tall fra Forbrukertilsynet viser at en av fem manglet redegjørelse på sine hjemmesider i 2023. Ved brudd på loven kan Forbrukertilsynet gi forbud- og påbudsvedtak, samt økonomiske sanksjoner i form av tvangsmulkt eller overtredelsesgebyr.

9 000

Virksomheter er omfattet av åpenhetsloven

Over 9 000 selskaper er omfattet av åpenhetsloven i Norge.

Etter åpenhetsloven §6, har enhver rett til informasjon. Det finnes imidlertid unntak for når du trenger å ettersende dokumentasjon. Vi anbefaler derfor å lese gjennom lovverket når noen ber om informasjonskrav.

Følger virksomheten disse punktene i redegjørelsen, samtidig som aktsomhetsvurderingene er gjort ordentlig - vil du ikke oppleve sanksjoner fra Forbrukertilsynet. Der Forbrukertilsynet finner strid med loven, kan Forbrukertilsynet etter § 9, tredje ledd, innhente skriftlig bekreftelse på at det ulovlige forholdet skal opphøre, eller fatte vedtak. Markedsrådet behandler klager på Forbrukertilsynets vedtak. For å sikre at bekreftelser eller vedtak etter § 9 tredje ledd og § 12 overholdes, kan det fastsettes en tvangsmulkt som må betales dersom bekreftelsen eller vedtaket ikke blir etterlevd. Tvangsmulkten kan fastsettes som en løpende mulkt eller som et engangsbeløp. Ved fastsettelsen av tvangsmulkten skal det legges vekt på at det ikke skal lønne seg å overtre vedtaket. Etter § 14, tredje ledd, fastsettes gebyrets størrelse etter grovhet, omfang og virkninger.

I ShareControl Transparency kan du enkelt effektivisere og sikre overholdelse av redegjørelsesplikten ved å generere redegjørelsen basert på innhentet data fra leverandørene dine. Skulle du ønske å bruke dataen til andre formål eller dokumenter, finnes muligheten for å eksportere alle data til Excel.

87%

Krenket streikeretten (organisasjonsfrihet)

87% av landene i verden brøt streikeretten etter tall fra ITUC. Arbeidere i Canada, Togo, Iran, Kambodsja, Belgia og Spania møtte straffeforfølgelse og oppsigelser etter streik. 77% av landene ekskluderte også arbeidsfold fra retten til å opprette eller melde seg inn i en fagforening.*

79%

Krenket retten til kollektiv forhandling

79% av verdens land har opplevd krekler på retten til kollektive forhandlinger. Dette kommer frem fra ITUC som viser at bedrifter nekter å overholde tariffavtaler og stadig avviser etablerte fagforeninger. Arbeidere i Nederland, Nord-Makedonia, Montenegro og Serbia har fått sine rettigheter sterkt redusert.*

42%

Begrenset ytrings- og forsamlingsfriheten

Statistikker fra ITUC tilsier at arbeidsfolk hadde ingen eller begrenset adgang til rettsvene i 65% av landene. Fagforeningsledere i Zimbabwe, Colombia, Kina og Kasakhstan ble ofte arrestert og tiltalt etter oppdiktete anklager.*

65%

Hadde ingen adgang til rettsvesen

Statistikker fra ITUC tilsier at arbeidsfolk hadde ingen eller begrenset adgang til rettsvene i 65% av landene. Fagforeningsledere i Zimbabwe, Colombia, Kina og Kasakhstan ble ofte arrestert og tiltalt etter oppdiktete anklager.*

5.0 Informasjonskrav

Åpenhetsloven har som formål å gjøre det enklere for allmennheten å få informasjon om hvordan virksomheter håndterer negativ påvirkning på mennesker. Alt forbrukere eller virksomheter trenger å gjøre er å sende et skriftlig spørsmål til virksomheten, dette kalles i åpenhetsloven for informasjonskrav. Fristen for å svare er satt til 3 uker, vi anbefaler derfor enhver å definere rutiner og maler for hvordan dette skal håndteres.

5.1 Hvem kan be om informasjon?

Alle som er pliktige etter åpenhetsloven (to av tre kriterier: salgsinntekt på over 70 mNOK, balansesum på over 35 mNOK eller over 50 ansatte) kan få informasjonskrav fra forbrukere, virksomheter eller myndigheter. Fristen for å svare på informasjonskravet er innen tre uker, med mindre virksomheten trenger lenger tid på å behandle informasjonskravet. Skulle virksomheten trenge lenger tid på behandlingen, skal forbruker få beskjed om dette innen de tre ukene.

5.2 Hva må informasjonskravet inneholde?

Håndteringen av åpenhetsloven kan være krevende, og virksomheter kan sitte på mye informasjon som kan være negativt å utlevere offentlig. Det finnes derfor noen unntak for hva informasjonskravet må inneholde, kalt avslagsgrunner. Dette kan være forretningshemmeligheter eller informasjon om personlige forhold. Virksomheter kan derfor velge å avslå informasjonskravet, dersom innholdet i informasjonskravet ikke lar seg å svare på. Forbruker kan imidlertid sende ytterligere spørsmål, eller sende klage til Forbrukertilsynet som behandler klagen.

Forbrukertilsynet har behandlet flere saker, blant annet angående IKEA og Posten. Det fremkommer i disse vedtakene at informasjon om leverandører, herunder navn og forretningshemmeligheter, kan unnlates fra informasjonskravet, men kan i noen tilfeller være nødvendig.

Du kan lese mer om informasjonskrav på [Forbrukertilsynets sider](#) eller på [våre hjemmesider](#).

5.3 Rutiner for mottak av informasjonskrav

Rutiner for besvarelse av informasjonskrav kan sørge for effektiv og korrekt håndtering av åpenhetsloven. Vi anbefaler derfor ledelsen å definere rutiner som inneholder formål og hensikt med rutinen/ fremgangsmåten, omfang (hvem er overansvarlig) og prosessen med ansvarlig, aktivitet og beskrivelse gjennom hele håndteringen av informasjonskravet.

6.0 Ressurser i åpenhetsloven

Nyttige lenker knyttet til håndteringen av åpenhetsloven:

[OECDs retningslinjer for multinasjonale selskaper](#) | [FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter \(UNGPs\)](#) | [FNs Verdenserklæring om menneskerettigheter](#) | [FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter](#)

Undersøk konkrete grunnleggende menneskerettigheter rapportert fordelt på land:

Barnearbeid: [Unicef, Child Labour 2020](#) | Korrupsjon: [Transparency International, Corruption Perceptions Index](#) | Likestilling: [Global Gender Gap Report 2023](#) | Moderne Slaveri: [Global Slavery Index](#) | Politiske- og borgerlige rettigheter: [Freedom House](#) | Ytringsfrihet - [The Future of Free Speech, 2023](#)

Artikler: [Forbrukertilsynet, åpenhetsloven](#) | [ShareControl, åpenhetsloven](#) |

Risikovurderinger i industrier: [Konfliktmineraler](#) | [Finans](#) | [Landbruk](#) | [Tekstiler og sko](#) | [Utvinning](#)

Annet: [Menneskerettighetene i Norge i 2022](#). | [Konkrete menneskerettighetsansvar](#) | [Country Reports on Human Rights Practices](#) | [Høyriskolisten](#)



7.0 Åpenhetsloven software

Share Control AS lanserte i 2022, ShareControl Transparency, et system for håndtering av åpenhetsloven. Formålet med systemet er ikke å gjøre jobben for våre kunder, men å legge til rette for effektiv og korrekt håndtering av samsvarskravene i åpenhetsloven i ett system. Systemet hjelper dermed med å samle all informasjon på dine leverandører, effektivt gjennomføre aktsomhetsvurderinger, før du enkelt kan generere rapport (redegjørelse) til dine hjemmesider. Med integrasjoner til blant annet Customer Voice og Forms, kan du enkelt sende ut spørreundersøkelser for å effektivisere og sikre korrekt håndtering av aktsomhetsvurderingene.

Løsningen er utviklet i Norge og for norske forhold etter åpenhetsloven i samarbeid med Puzzelpart. Løsningen er bygget på moderne teknologi fra Microsoft, Power Platform, ved hjelp av low code-teknologi. Dette muliggjør at vi i fremtiden kan videreutvikle systemet til nye lovverk knyttet til åpenhetsloven eller lignende som EUs kommende Aktsomhetsdirektiv (CSDDD).

7.1 ShareControl Transparency

Importer en komplett liste over leverandørene dine og tilknyttede data som land, bransje og økonomiske data. På denne måten sikrer du enkel sortering av leverandørene, slik at du effektivt kan gjennomføre aktsomhetsvurderinger av leverandørene dine på parametere som økonomi, innkjøpsmengde m.m. Få full oversikt over alle dine leverandørforbindelser og start aktsomhetsvurdering av leverandørene dine. Med systemets integrasjon til Customer Voice og Forms, sikrer du enkel utsendelse av spørreundersøkelse til leverandørene dine. Ved å bruke Share Controls malverk for spørreskjema, sikrer du overholdelse av lovverket i henhold til punktene i menneskerettighetene. Få oversikt over hvilke leverandører som har svart på spørsmålene, før du gir leverandøren en risikovurdering (lav, middels eller høy risiko). Vi anbefaler allikevel våre kunder å gjøre grundigere aktsomhetsvurderinger for leverandører med høyest risiko eller alvorlighetsgrad for brudd på menneskerettighetene. Det finnes da mulighet for å legge inn dokumenter i systemet ved hjelp av SharePoint.

Etter gjennomført aktsomhetsvurdering, lar systemet deg enkelt generere dataen til PDF som kan brukes som redegjørelse på virksomhetens nettsider. Løsningen tillater også eksport til Excel, slik at dataen kan brukes til mer enn kun redegjørelse etter åpenhetsloven. Det vanligste er at virksomheter laster opp redegjørelsen som PDF i bildebiblioteket (i f.eks. WordPress), før virksomheten legger teksten "Redegjørelse etter åpenhetsloven" nederst på hjemmesiden, eller under "Sustainability" i menyen.

ShareControl Transparency sparer så på dataen til neste år, hvor du igjen skal gjennomføre aktsomhetsvurdering og publisere redegjørelse etter åpenhetsloven.

7.1.1 Integrasjoner

ShareControl Transparency er bygget på Power Apps som gir en rekke muligheter for integrasjoner. Løsningen kobles i dag opp med Microsoft Forms eller Customer Voice avhengig av kriterier og tilganger kunden har på Microsoft. ShareControl Transparency er også koblet opp mot kundens Microsoft 365, som gir tilgang til eksport til Excel og Word. Videre finnes integrasjonsmuligheten med ERP-systemet, Dynamics 365, som er bygget på samme plattform.

Skulle du ønske å integrere andre systemer, finnes muligheten for å koble opp datakilder til Adobe, MailChimp og over 500 andre systemer. [Finn ut mer her.](#)

7.1.2 Teknisk informasjon

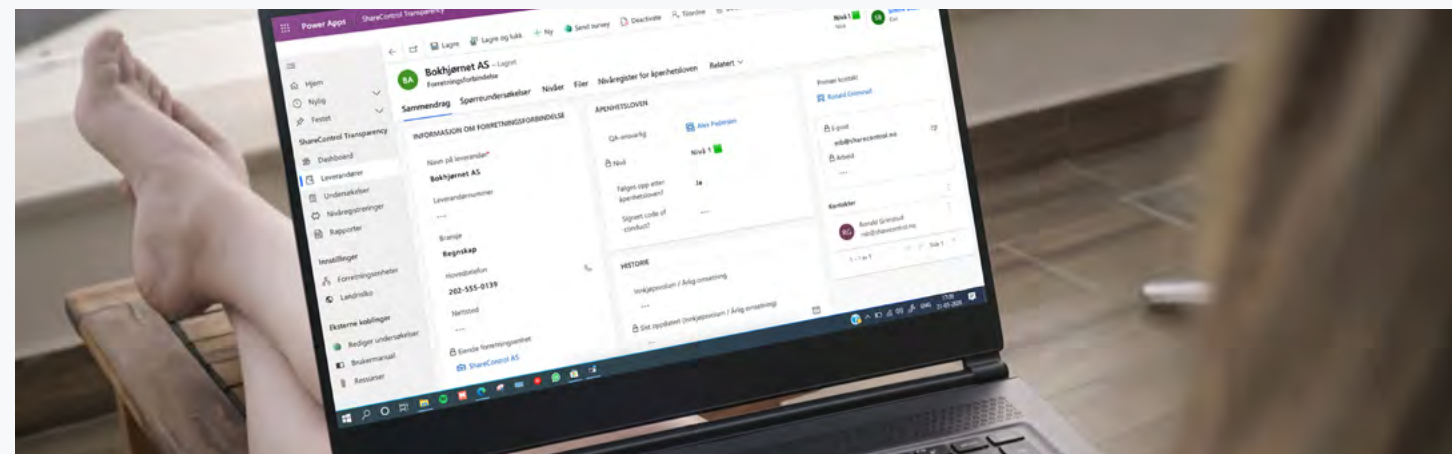
ShareControl Transparency er installert i Microsoft Power Platform på kundens Tennant, noe som sørger for at alle data er lagret internt hos kunden. Power Platform er en løsning med lav-kodeverktøy, som lar virksomheter tilpasse software-løsninger etter kundens behov. Løsningen inkluderer samarbeid mellom Microsofts applikasjoner: Power Automate, Power BI, Power Pages og Power Virtual Agents.

En av hovedfordelene med Power Platformen er dens evne til å automatisere prosesser og eliminere manuelle oppgaver. Denne automatiseringen kan forbedre effektiviteten betydelig og redusere feil, noe som fører til raskere og mer nøyaktige resultater. Power Platform tilbyr en rekke datavisualiseringsverktøy i Power BI, som lar brukere lage interaktive instrumentbord og rapporter for å få innsikt i forretningsdataene deres.

Power Platforms automatiseringsverktøy, som Power Automate, lar organisasjoner automatisere arbeidsflyter, og frigjør verdifull tid og ressurser. Med sin evne til å integrere med andre Microsoft-tjenester som SharePoint, Microsoft Teams, Exchange Online, Dynamics 365 og Office 365, kan Power Plattformen gi enda mer verdi til bedrifter, noe som gjør den til en klok investering for selskaper i alle størrelser.

Oppsettet til ShareControl Transparency er brukervennlig og består av tre forskjellige seksjoner:

- Navigasjonsmenyen er der du kan navigere til de forskjellige sidene i applikasjonen.
- Kommandolinjen som lar deg utføre relaterte handlinger avhengig av siden du er på.
- Den gjeldende valgte siden vises i hovedområdet til applikasjonen.



8.0 Vedlegg

8.1 Mal for aktsomhetsvurderinger

Forankring av virksomhetens ansvarlighet i retningslinjer og styringssystemer:

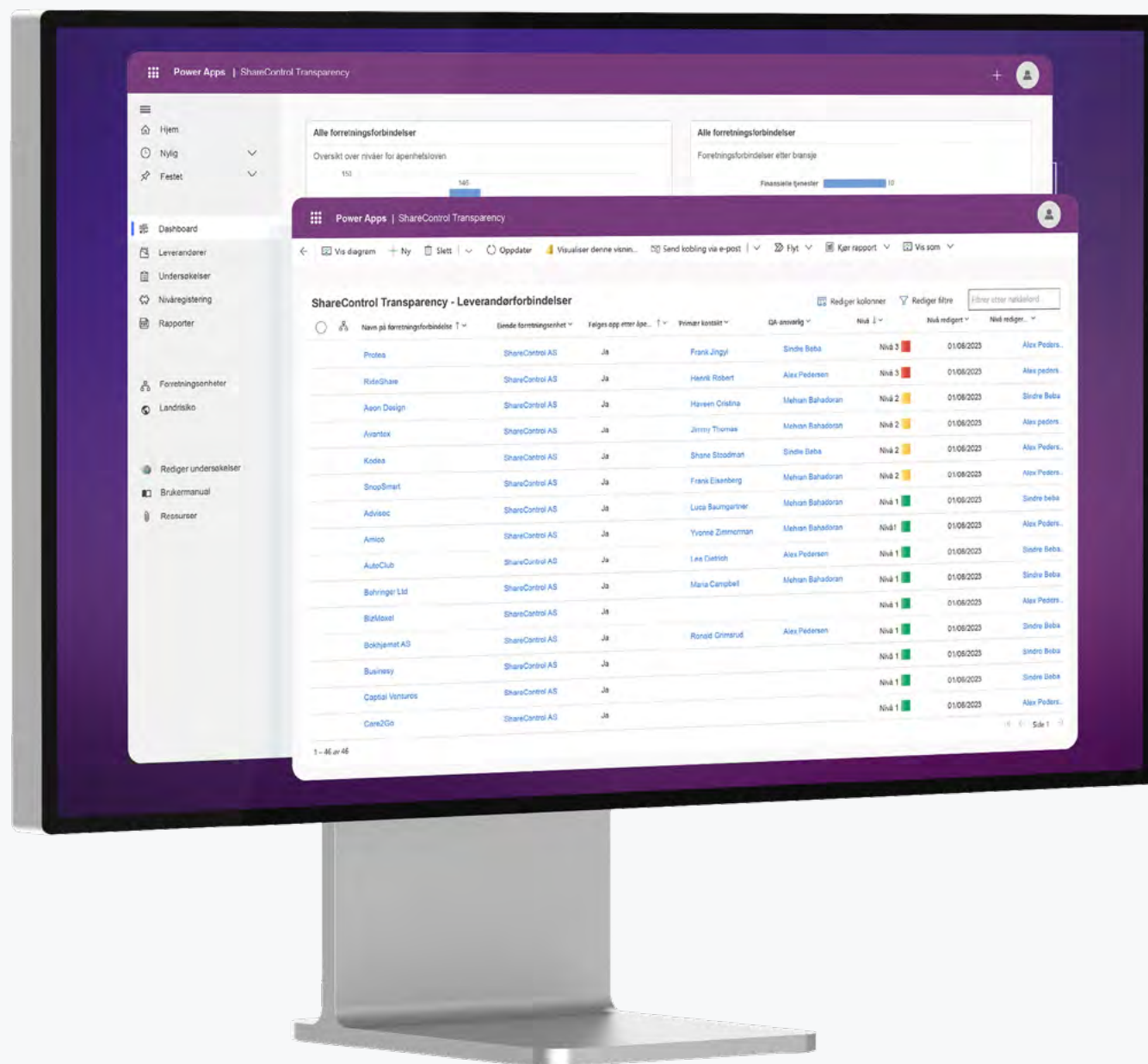
- Har styret vedtatt offentlig tilgjengelige retningslinjer for aktsomhetsvurderinger med hensyn til grunnleggende menneskerettigheter, ILOs kjernekonvensjoner, FNs barnekonvensjons artikkel 32 og nasjonal lovgivning for arbeidstakerrettigheter som gjelder hele leverandørkjeden?
- Finnes det en offentlig leverandørliste tilgjengelig på virksomhetens nettside?
- Har virksomheten en eller flere ansatte på ledelsesnivå som har ansvaret for etterlevelse og rapportering til styret om arbeidet med aktsomhetsvurderinger?
- Har virksomheten rutiner for formidling og regelmessig oppfølging av retningslinjene for aktsomhetsvurderinger i egen virksomhet, og i leverandørkjeden?
- Har virksomheten et system og/eller rutiner som gir ansatte muligheten til å gi tilbakemeldinger og varsle om kritikkverdige forhold?
- Har virksomheten retningslinjer og rutiner for å beskytte ansatte som varsler?

Organisasjonsfrihet:

- Ivaretar og anerkjenner selskapet de ansattes grunnleggende rett til å danne fagforeninger?
- Kan selskapet bekrefte at de ikke bryter konvensjon om gjennomføring av prinsippene for organisasjonsretten og retten til å føre kollektive forhandlinger (ILO nr.98)?
- Kan virksomheten bekrefte at de ikke bryter konvensjon om foreningsfrihet og beskyttelse av organisasjonsretten (ILO nr. 87)?
- Er virksomheten bundet av en tariffavtale?

Barnearbeid:

- Overholder selskapet lokal lovgivning om minstealder for ansatte og konvensjon om minstealder for adgang til sysselsetting (ILO nr. 138)?
- Oppbevarer selskapet offisiell dokumentasjon som bekrefter alderen til alle ansatte?
- Har dere tiltak som skal sikre at dere verken forårsaker eller medvirker til barnearbeid, tvangsarbeid og/eller diskriminering?
- Virksomheten overholder punktene i ILO nr. 182 herunder å utforme og gjennomføre handlingsprogrammer for å avskaffe eller hindre at barnearbeid forekommer.



Tvangsarbeid

- Har selskapet retningslinjer og rutiner på plass for å avvise og forebygge enhver form for tvangsarbeid og slaveri?
- Er ditt selskap sertifisert i henhold til en standard for samfunnsansvar (f.eks ISO 26000) knyttet til blant annet barnearbeid, tvangsarbeid diskriminering.
- Kan virksomheten bekrefte at det ikke foregår noen form for tvangsarbeid, slavearbeid eller ufrivillig straffearbeid i henhold til ILO nr 29 og 105?

Likestilling og diskriminering

- Har selskapet retningslinjer og rutiner på plass for å sikre like rettigheter og lik behandling av alle ansatte?
- Kan virksomheten bekrefte at selskapet ikke bryter konvensjon om diskriminering i sysselsetting og yrke (ILO nr.111)?
- Har virksomheten rutiner på plass i forbindelse med ansettelse og nedbemanning, som sikrer likestilling og diskriminering?
- Kan virksomheten bekrefte at selskapet ikke bryter konvensjon om lik lønn for mannlige og kvinnelige arbeidere for arbeid med lik verdi (ILO nr.100)?

Vold og trakassering

- Har selskapet retningslinjer og rutiner på plass for å sikre at ansatte ikke utsettes for noen form for trakassering (fysisk, seksuelt, psykisk og verbale overgrep, trusler eller annen form)?
- Har det vært rapportert noen tilfeller av trakassering på arbeidsplassen? Hvis ja, var dette alvorlig og hvilke tiltak/konsekvenser ble iverksatt?

Trygge og sunne arbeidsmiljø (HMS)

- Har virksomheten rutiner for HMS-arbeid?
- Har virksomheten retningslinjer og med faste mellomrom gjennomgår disse for sikkerhet og helse på arbeidsplassen i henhold til ILO nr.155 og 164?
- Er det fysiske farer for arbeidstakerne på arbeidsplassen og hva er skadepotensialet?
- Har de ansatte tilgang til rent vann og akseptable sanitærforhold?
- Er bygningsfasiliteter akseptable og sikre, inkl. nødvendige brannvern?
- Iverksetter virksomheten tiltak for å forhindre og minimere farer, ulykker og skader på arbeidsplassen?
- Gir dere de ansatte opplæring og arbeider dere målrettet for å oppnå gode resultater når det gjelder helse og sikkerhet på arbeidsplassen?

Korrupsjon og bestikkelser

- Har selskapet retningslinjer og rutiner på plass for å avvise og forebygge enhver form for tvangsarbeid og slaveri?
- Har virksomheten et sertifisert system for å bekjempe korrupsjon og bestikkelser (ISO 37001)?
- Har virksomheten retningslinjer og rutiner på plass for å sikre at korrupsjon og bestikkelser ikke forekommer i virksomheten eller i virksomhetens navn?
- Har virksomheten et system hvor de ansatte kan varsle om mistenkelige forhold rundt korrupsjon og bestikkelser?
- Får de ansatte i ditt selskap jevnlig opplæring i retningslinjer og rutiner for bekjempelse av korrupsjon og bestikkelser?
- Gir dere instruksjoner eller retningslinjer til forretningspartnere for å overholde lover som beskjemper korrupsjon og bestikkelser?
- Kan du bekrefte at virksomheten ikke har vært involvert i søksmål eller andre kjente saker knyttet til korrupsjon og bestikkelser?

Grunnleggende menneskerettigheter:

- Respekterer virksomheten ansattes rett til personlig frihet og rettigheter som bevegelsesfrihet, eiendom, religion, ytringsfrihet og privat- og familieliv?
- Har virksomheten rutiner eller retningslinjer for hvem som har tilgang til sensitive opplysninger om den ansatte?
- Har virksomheten noen form for overvåking og kontroll av ansatte enten i arbeidstid eller på fritiden?
- Dokumenterer selskapet de ansattes arbeidstider og lønn med tanke på overholdelse av lokal lovgivning samt kravene fastsatt av den internasjonale arbeidsorganisasjonen ILO?
- Har selskapet et lønnsnivå tilsvarende eller høyere enn lovfestet minstelønn? Hvis det ikke er noen lovfestet minstelønn, tilbyr virksomheten en rimelig godtgjørelse?
- Følger virksomheten lovbestemmelsene i forhold til arbeidstider/overtid? Og hva er gjennomsnittlig arbeidstid for dine ansatte det siste året?
- Hvor lang er en alminnelig arbeidsdag?
- Har arbeidstakerne pause i løpet av en arbeidsdag?
- Gis arbeidstakerne minst en dag fri i uken?
- Har de ansatte skriftlige arbeidsavtaler på et språk de forstår med et innhold som svarer til nasjonale lovkrav?
- Kan virksomheten bekrefte at selskapet ikke på ulovlig vis kjøper opp eller utvikler land-, skog-, eller vannområder som utgjør livsgrunnlaget for andre personer (f.eks. urfolk)?
- Er rettighetene for lokalbefolkning, minoriteter eller urfolk oppnådd der virksomheten har aktivitet?

- Har virksomheten iverksatt tiltak for å ivareta rettigheter, hensyn og interesser for lokalbefolkningen når aktuelt?
- Kan du bekrefte at ditt selskap ikke på ulovlig vis kjøper opp eller utvikler land-, skog- eller vannområder som utgjør livsgrunnlaget for andre personer?
- Kan virksomheten bekrefte at de følger ILOs konvensjon om lik lønn for kvinner og menn for likt arbeid til lik verdi?



8.2 Næringslivets ansvar for negative konsekvenser

Verdenserklæringen er grunndokumentet i det internasjonale arbeidet for menneskerettigheter. Denne består av 30 artikler som gjelder for alle FNs medlemsland. Det er disse som er definert i åpenhetsloven og som virksomheter skal undersøke hos sine leverandører. Under kan du lese mer om FNs mest sentrale punkter i forbindelse med menneskerettigheter og anstendig arbeid:

Retten til selvbestemmelse. Dette er en kollektiv rettighet for folk (folkegrupper), hvor alle har rett til å bestemme sin politiske status og plass i det internasjonale samfunnet. Et sentralt tema innenfor retten til selvbestemmelse er urfolks rettigheter. Eksempler på dette innen åpenhetsloven er næringsvirksomhet i områder som krenker urfolks menneskerettigheter f.eks. på miljø, overvåking eller andre sikkerhetsmessige ulemper.

Retten til liv, er en menneskerett for at ethvert menneske ikke skal ulovlig eller vilkårlig bli fratatt livet. Retten gjelder foreksempel mot fysiske angrep og helse- eller sikkerhetsrisik. I åpenhetsloven bør virksomheter undersøke maktsmisbruk, operasjoner som utgjør store sikkerhetsrisiko for de ansatte eller farlige stoffer i produksjon eller salg av varer/tjenester.

Forbud mot tortur og annen umenneskelig eller nedverdiggende straff, er en rettighet som gjelder i alle situasjoner. Dette kan være tortur eller andre umenneskelig behandlinger med smerker eller lidelser som følge. Virksomheter bør undersøke f.eks. at sikkerhets- eller politistyrker ikke utgjør en risiko for de ansatte hos leverandøren eller andre tilfeller som trakasering på arbeidsplassen.

Forbud mot slaveri og tvangsarbeid, er en menneskerett som dessverre blir brutt daglig. Innen åpenhetsloven skal man forsikre seg om at leverandørene avstår fra enhver form for tvangsarbeid.

Retten til frihet og personlig sikkerhet er en menneskerett som skal sikre mennesker i å bevege seg fritt uten fare for fysiske angrep, trusler eller andre former for trakassering.

Retten til bevegelsesfrihet innebærer at enhver som oppholder seg lovlig i et land skal kunne bevege seg fritt innenfor landet, eller forlate landet.

Religionsfrihet innebærer at enhver person selv kan velge, praktisere og følge sin valgte religion eller tro. Hos virksomheter kan forbud mot å bære klær eller symboler som uttrykker deres tro.

Ytringsfriheten sikrer at mennesker fritt skal kunne ytre sine meninger uten å bli straffet.

Organisasjonsfriheten står sterkt i menneskerettighetene og i åpenhetsloven. Denne loven skal sikre arbeidere rett til å danne eller slutte seg til foreninger etter eget ønske.

[Finn ut mer om næringslivets ansvar for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter her.](#)

Kontakt oss

Ta kontakt med oss dersom du har noen spørsmål angående Share Control og våre løsninger. Vi ser frem til å høre fra deg.



Ragnar Bryne

Daglig leder & statsautorisert revisor
rb@sharecontrol.no
+47 416 09 779

Kontakt oss

Share Control AS

Brynsveien 3, 0667 Oslo | Post@sharecontrol.no | +47 24 02 21 00