

# ÅPENHETSLOVEN OG REDEGJØRELSE FOR AKTSOMHETSVURDERING 2023

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022. Loven skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester, og sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheten håndterer negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Åpenhetsloven stiller krav om å gjennomføre aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer, svare ut skriftlige forespørsler om informasjon og redegjøre for arbeidet som gjøres på området. Denne redegjørelsen gjelder for 2023 og er en felles redegjørelse for alle selskapene i konsernet.

## ORGANISERING

Mobilitetskonsernet Boreal Norge AS, består av datterselskapene Boreal Buss AS, Boreal Sjø AS, Boreal Bane AS, Boreal Travel AS og Boreal Sverige AB med respektive datterselskaper og joint ventures. I tillegg inngår 14 eiendomsselskaper i konsernet.

Åpenhetsloven har vært gjennomgått og forankret i styrene og ledergruppene i alle selskapene i konsernet. Ansvar for oppfølging av åpenhetsloven i de respektive virksomheter ligger på ledelsen i de enkelte selskapene.

Informasjon om lovens virkeområde, mål og krav inngår i introduksjonsopplæringen til nyansatt administrativt personell. Konsernet har en desentralisert innkjøpsfunksjon, noe som betyr at innkjøps- og kontraktsrutiner må gjenspeile både kravene i åpenhetsloven, og forventningene til hvordan den enkelte kontraktseier følger dette opp. I 2023 har prosedyreverket blitt revidert, for å veilede våre ansatte til å foreta vurderinger og gjøre tiltak som fremmer lovens mål. Organisasjonen arbeider fortsatt med å finne et rapporteringsnivå og en metodikk som er tilfredsstillende både for den ambisjon loven setter og hva som er løsbart i relasjon til tilgjengelige ressurser, gitt en risikobasert tilnærming.

Denne redegjørelsen vil inngå i den ordinære rapporteringen til års- og bærekraftsregnskapet. Tall og fakta er konsolidert på konsernnivå, da selskapene i all hovedsak vurderes å ha et likeartet risikobilde. Denne redegjørelsen bør leses i sammenheng med konsernets bærekraftsrapport, som belyser konsernets oppfølging av kravene i åpenhetsloven for egen virksomhet i mer detalj.

## RUTINER OG RETNINGSLINJER

Etiske retningslinjer er en del av arbeidsavtalen ved nyansettelser. Ansatte må årlig gjennomgå disse og erklære etterlevelse i samsvar med disse. Eventuelle avvik blir fulgt opp i det enkelte tilfellet. I 2023 har vårt etiske regelverk vært under revisjon, og en ny Code of Conduct er under utarbeidelse, for blant annet bedre å fange opp kravene i åpenhetsloven. Konsernet ønsker gjennom en strengere Code of Conduct å øke bevisstgjøringen med tanke på hvordan virksomhetene og den enkelte ansatte kan bidra til at grunnleggende menneskerettigheter og kravet til anstendige arbeidsforhold respekteres, særlig med tanke på å hindre diskriminering og trakassering, og for å fremme likestilling.

Boreal har etablert en intern varslingsrutine og varslingskanal. Konsernadvokat er kontaktpunkt for varsel på «[varsel@boreal.no](mailto:varsel@boreal.no)». I 2023 ble det behandlet tre varslingssaker, som ble behandlet i henhold til konsernets varslingsprosedyre.

For henvendelser og varslinger knyttet til åpenhetsloven er det laget en dedikert e-postadresse

«[transparency@boreal.no](mailto:transparency@boreal.no)», der henvendelser behandles av en gruppe sammensatt av ressurser fra juridisk, HR, HMSK og kommunikasjon, for å sikre en best og mest mulig effektiv håndtering.

Boreals etiske krav til leverandørene er innført som standard kontraktsvilkår til våre kontrakter. Ut ifra en risikobasert tilnærming gjøres det i enkelte anskaffelser en «etisk prekvalifisering» av leverandører, der virksomhetens arbeid med et ansvarlig arbeidsliv er ett av flere nøkkelpunkter for evaluering av en potensiell ny leverandør. Vi har tydeliggjort krav til etterlevelse av loven i våre anskaffelsesrutiner, for å bevisstgjøre den desentraliserte innkjøpsorganisasjonen, både ved utvelgelse av leverandører, og oppfølging av inngåtte kontrakter. I nye kontrakter som inngås er det tatt inn klausuler som regulerer Boreals rett til innsyn i leverandørens etterlevelse av krav i dennes leverandørkjede, og mulige sanksjoner dersom brudd oppdages og ikke rettes innen rimelig tid.

#### Aktsomhetsvurdering egen drift

Boreal har i flere år jobbet med å kartlegge opp- og nedsiderisiko med alle deler av virksomheten. Aktsomhetsvurderinger i henhold til åpenhetsloven inngår i dette arbeidet, der fokuset på et ansvarlig næringsliv etter åpenhetslovens ikrafttredelse er blitt mer systematisk.

Boreal er en ansvarlig arbeidsgiver, og har et godt utviklet tillitsmannsapparat. Vurderinger knyttet til anstendige arbeidsforhold i form av jobbtrygghet, ivaretagelse av helse og generelle lønnsforhold er godt forankret i Hovedavtalen og tariffavtaler, som en del av dette samarbeidet.

Gjennom våre etiske retningslinjer og felles verdigrunnlag har vi definert krav og forventninger til både egen virksomhet og leverandører om å jobbe for et ikke-diskriminerende og mangfoldig arbeidsmiljø, med mennesket i sentrum. Det gjennomføres jevnlig medarbeiderundersøkelser for å kartlegge arbeidsmiljøet og identifisere forbedringsområder, med tanke på treffende tiltak for å lukke avvik.

#### Aktsomhetsvurdering leverandørkjeden

Ikrafttredelse av åpenhetsloven har økt organisasjonens bevissthet på hvilke varer og tjenester vi kjøper, hvor og under hvilke forhold de er produsert. Vi

prioriterer å følge opp de alvorligste risikofaktorene for brudd på menneskerettigheter og krav på et anstendig arbeidsliv, basert på alvorlighet og sannsynlighet. I tillegg til evaluering av nye leverandører, gjør vi ut ifra denne metodikken undersøkelser av løpende leverandører og forretningspartnere. Som verktøy benytter vi House of Controls skybaserte løsning for kartlegging og identifisering av forhold med potensielt negativ påvirkning på menneskerettigheter, arbeidsforhold og miljø.

Boreals kjernevirksomhet er persontransport med buss, båt og trikk. Leverandørene har tradisjonelt vært norske, og med antatt lav risiko for menneskerettighetsbrudd.

Boreal Travel AS har hatt et særlig fokus på leverandører av reiselivstjenester. Boreal Travel AS har et tett og oversiktlig samarbeid med kunder og leverandører. Leverandørene er norske, i stor grad lokale og vi blir kjent med menneskene i organisasjonene. Utad fremstår de som organiserte og ansvarlige. Det kan oppleves vanskelig å identifisere forhold som tilsier vesentlig risiko for negative konsekvenser iht. åpenhetsloven. Boreal Travel AS vil derfor bygge mer forståelse og kunnskap for hva man skal se etter. Dette vil bli gjort gjennom å utarbeide og distribuere et praktiske hjelpemiddel til de ansatte som har leverandørkontakten, og som kan gjøre det enklere for våre ansatte å se etter og stille de gode spørsmålene som kan gi relevant informasjon for våre egne risikovurderinger. På denne måten kan kvaliteten i vurderingene økes og gjøre selskapet i bedre stand til å hindre negative konsekvenser. Undersøkelsene hittil viser imidlertid at våre leverandører har stor bevissthet på et ansvarlig arbeidsliv og god systematikk i oppfølgingen av dette.

Det grønne skiftet har medført en endring i Boreals leverandørbilde. Både leveranse av nye elektriske busser til Boreal Buss AS, Boreal Travel AS og Boreal Sverige AB, og nye elektriske fartøy til Boreal Sjø AS, representerer en forhøyet risiko for negative konsekvenser, basert på at hele eller deler av disse elektriske driftsmidlene produseres i land som Kina og Tyrkia, og ofte med konfliktmineraler i elektroniske komponenter. Kina er tradisjonelt rangert som et høyrisikoland, knyttet til brudd på grunnleggende arbeidstakerrettigheter. Også busser som er produsert i Europa vil ha komponenter som er produsert i høyrisikoland. Vi startet i 2022 med systematisert innhenting av informasjon fra bussleverandører, og fortsatte dette arbeidet i 2023. Også dette markedet har ulik grad av modenhet, og kvaliteten på rapportering varierer. I tillegg til egener rapportering fra bussleverandøren, søker vi uavhengig tredjepartsverifisering, og besøker produksjonslokalene til bussprodusentene i løpet av produksjonen. Reelt sett vil en liten innkjøper som Boreal ha begrenset mulighet for å kunne påvirke store aktører i land som Kina. Derfor har det vært – og er fortsatt – et viktig mål å finne en måte der transportbransjen, som har felles leverandørmarked og ditto utfordringer, kan forene krefter i å påvirke produsentene av busser og batterier i riktig retning.

Verftsindustrien i Norge er et allmenngjort tariffområde, og er av den grunn vurdert som et særlig risikoområde med tanke på arbeids- og lønnsvilkår. Norske verft har i økende grad gode systemer på plass, noe som sannsynligvis har sammenheng med den offentlige kampanjen «Operasjon Verft» i regi av politi, Skatteetaten og Arbeidstilsynet de siste årene.

Som ledd i holdningsskapende arbeid, og for å overholde kontraktkrav fra flere av våre oppdragsgivere har vi innarbeidet krav i våre leverandørkontrakter, som skal motivere til overholdelse av de grunnleggende menneskerettigheter og et ansvarlig arbeidsliv. Konsernet har i

2023 ikke inngått nye verftskontrakter i risikoområder.

Konsernet har i 2023 fremforhandlet konsernavtale for leveranse av uniformer og arbeidstøy. Tekstilindustrien utgjør normalt en høy risiko for negative konsekvenser, med produksjon i Asia og Afrika. System for oppfølging av åpenhetsloven var en viktig faktor i valg av ny leverandør, som dokumenterte system for aktiv overvåking og tredjepartsvurdering av etterlevelse, og program for oppfølging av avvik i egen leverandørkjede, og medlemskap i ulike bransjeinitiativer. Selv om leverandøren er vurdert å ta pliktene etter åpenhetsloven på alvor, er det likevel, på generell basis, sannsynlig at det pågår menneskerettighetsbrudd ved tekstilproduksjonen i disse landene. Gjennom en økt bevissthet og felles påtrykk fra bransjen, vil leverandøren gis større tyngde i sitt arbeid overfor produsentene.

Renholdstjenester: Boreal benytter kun leverandører som er registrert i Arbeidstilsynets register. Kontraktene har kontraktkrav som gir rett til å ta stikkprøver, og sanksjoner ved brudd på rett til minstelønn i henhold til allmenngjort tariff. Boreal vil forsterke arbeidet med å følge opp med stikkprøver.

## Planlagte tiltak for 2024

Forsterke systematisk opplæring og forståelse med mål om å integrere tankesettet i den daglige driften

Tydeliggjøre roller og ansvar for aktsomhetsvurderinger ut i de enkelte virksomheter

Kontinuerlig forbedre prosedyrer og metodikk for aktsomhetsvurderinger, herunder plan for å ta stikkprøver

Sondere muligheter for medlemskap i bransjeinitiativ for å øke påvirkning

Opprette og /eller styrke ansatt deltakelse i ulike utvalg og fora

Opprette et utvalg for likestilling og mangfold

Ferdigstille code of conduct, med styrkede krav og forventninger til etisk atferd

Gjennomføring av medarbeiderundersøkelse

Stavanger, 25.06.2024

**Reidar Nilsen**  
styreleder

**Nikolai Knudsmoen Utheim**  
CEO og styremedlem

**Joakim Dyrstad Halvorsen**  
styremedlem

**SIGNATURES****ALLEKIRJOITUKSET****UNDERSKRIFTER****SIGNATURER****UNDERSKRIFTER**

This documents contains 4 pages before this page

Dokumentet inneholder 4 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 4 sivua ennen tätä sivua

Dette dokument indeholder 4 sider før denne side

Detta dokument innehåller 4 sidor före denna sida

authority to sign

representative

custodial

asemavaltuus

nimenkirjoitusoikeus

huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt

firmateckningsrätt

förvaltare

autoritet til å signere

representant

foresatte/verge

myndighed til at underskrive

repræsentant

frihedsberøvende