



Aktsomhetsvurderinger for bærekraftig
forretningspraksis

Redegjørelse rapporteringsåret 2023

for Handel og Kontor i Norge

□



FNs BÆREKRAFTSMÅL



Til lesere av rapporten

Næringslivet og offentlig sektor har stor påvirkning på mennesker, samfunn, miljø, klima og dyr og kan både bidra positivt til utvikling, men også medvirke negativt og forårsake skade. Virksomheter har derfor en nøkkelrolle i å oppnå FNs bærekraftsmål og Parisavtalens 1,5 graders mål.

Denne rapporten kan brukes som redegjørelse etter åpenhetsloven, men rapporten favner bredere med klima og miljø, sirkulærøkonomi og antikorrupsjon. Våre medlemmer er forpliktet til å jobbe med aktsomhetsvurderinger og årlig rapportere på arbeidet. Medlemmer i Etisk handel Norge som er på Basisnivå1 oppfyller også åpenhetslovens aktsomhetsvurderingsplikt, og delvis informasjonsplikten.

OECDs begrep Responsible Business Conduct er det vi i Etisk handel Norge kaller for bærekraftig forretningspraksis. Den systematiske innsatsen virksomheter gjør for å kartlegge, forebygge, begrense og gjøre rede for hvordan de håndterer risiko for negativ påvirkning, samt rette opp skade for mennesker, dyr, samfunn og miljø – kalles aktsomhetsvurderinger (due diligence). Virksomheter over en viss størrelse er gjennom åpenhetsloven pålagt å gjøre aktsomhetsvurderinger på menneskerettigheter. Alle virksomheter, uavhengig av størrelse, er av norske myndigheter forventet å gjøre aktsomhetsvurderinger også på samfunn, miljø og dyr og etterleve FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP) og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Dette gjelder både næringsliv, offentlig sektor og organisasjoner.

Etisk handel Norges prinsipper (vår Code of Conduct) for bærekraftig forretningspraksis dekker områdene anstendig arbeid, menneskerettigheter, miljø/klima, antikorrupsjon og dyrevelferd. Rapporten viser åpenhet om hvordan virksomheten arbeider med aktsomhetsvurderinger i tråd med UNGP og OECDs retningslinjer. Alle medlemsrapportene gjøres offentlig tilgjengelig på Etisk handel Norges hjemmesider.

Heidi Furustøl

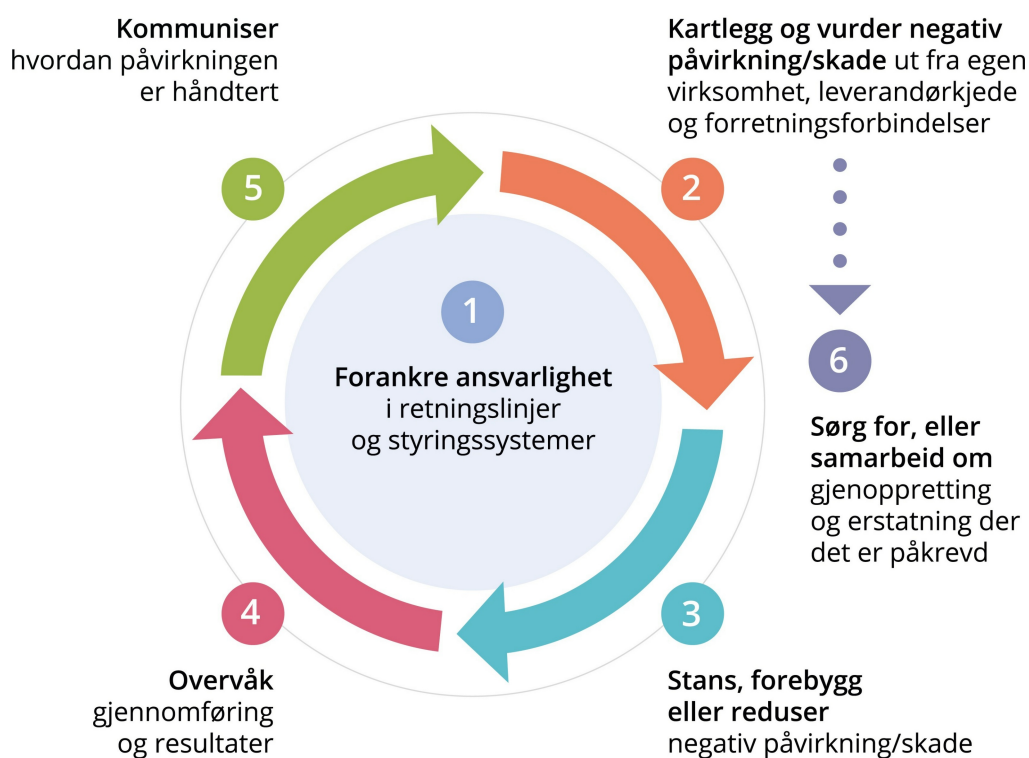
Daglig leder

Etisk handel Norge

Aktsomhetsvurderinger

Denne rapporten er bygget rundt FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv.

Modellen har seks trinn som beskriver hvordan virksomheter kan jobbe for mer ansvarlig og bærekraftig forretningspraksis. Å være god på aktsomhetsvurderinger betyr ikke at en virksomhet ikke har negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø, men heller at virksomheten er åpen og ærlig om utfordringer og håndterer dette på best mulig måte i samråd med sine interessenter. Denne rapporten er delt inn i kapitler basert på denne modellen.



Forord av daglig leder

Åpenhetsloven har nå virket i over ett år, og den har bidratt til å øke fokuset og oppmerksomheten rundt viktige problemstillinger knyttet til etisk handel. For fagbevegelsen og HK Norge har det vært særlig viktig å bruke åpenhetsloven til å sette fokus på det som er vår kjernekompetanse, nemlig trygging av ansattes arbeidsforhold verden over.

Vi har brukt det siste året til å få på plass en rekke tiltak og strategier i egen organisasjon, og vi stiller nå tydelige krav til våre leverandører. For å levere varer og tjenester til HK Norge, må leverandørene vise at de tar åpenhet og etisk handel på alvor. Vi vil derfor bruke vår forhandlingsmakt overfor våre leverandører til å bedre forholdene i deres produksjonslinjer. Åpenhetsloven forutsetter at aktørene også skal bidra til bedring og gjenoppretting av forholdene på produksjonsstedene. Dette arbeidet vil vi fortsette med i 2024 og arbeide med å påvirke våre leverandører til økt ansvar for bærekraft i egen produksjon.

Tariffavtalene er fagbevegelsens viktigste byggestein. Det er tariffavtalene som gir medlemmene fordeler av å være organisert, og det er disse som mer enn noe annet jevner ut maktbalansen mellom arbeidstakere og arbeidsgivere. Derfor vil HK Norge fortsette å stille knallharde krav til at våre leverandører skal ha tariffavtaler. Vi vil også jobbe for at underleverandører til våre avtaleparter skal sikre gode lønns- og arbeidsvilkår i sin virksomhet. I mange deler av verden er det å være fagorganisert og det å kunne kreve tariffavtale helt uoppnåelig for arbeidstakerne. Bare ved å stille klare krav om dette kan vi bidra til å bedre forholdene for arbeidsfolk i hele verden.

Klima, bærekraft- og miljøspørsmål blir stadig viktigere for å sikre en fremtid for verden vi lever i. I HK Norge har vi gjennomgått egen virksomhet og stilt krav til økt fokus på dette i alle ledd. For oss er kampen for at søndagen som hovedregel skal være en arbeidsfri dag, også en klimakamp. Det er en kjensgjerning at 7-dagers uke fører til høyere klimagassutslipp enn dersom vi har en dag som er forbeholdt fritidsaktiviteter for de fleste arbeidstakerne.

Arbeidet med å sikre bærekraftig og etisk handel i hele vår virksomhet vil aldri ta slutt og vi vil aldri komme til et punkt der vi kan si oss ferdig. Dette er en kontinuerlig prosess som vi skal drive med hver eneste dag og hvert eneste år. Vi arbeider systematisk med handlingsplaner og kontinuerlige vurderinger for å oppnå best mulig resultater for mer bærekraft og mer etisk handel i hele vår virksomhet.

Christopher Beckham
Forbundsleder

Styrets signatur



HK Norge

Styret i HK Norge bekrefter med dette å ha mottatt og lest rapport utarbeidet for Etisk handel Norge som også danner grunnlaget for vår redegjørelse:

Aktsomhetsvurderinger for bærekraftig forretningspraksis

Redegjørelse rapporteringsåret 2023
HK Norge
30.06.2024

- Beckham, Christopher Ray (11.11.1974), signert 17.06.2024 med Signicat Sign BANKID
- Reitan, Lena Marie (04.11.1982), signert 17.06.2024 med Signicat Sign BANKID_MOBILE
- Sundset, Elisabeth (23.04.1966), signert 17.06.2024 med Signicat Sign BANKID

- Rekdahl, Vigdis Irene Nybøle (12.03.1971), signert 21.06.2024 med Signicat Sign BANKID
- Hartz, Tone Cathrine (04.03.1969), signert 22.06.2024 med Signicat Sign BANKID

- Nørstebø, Steinar (25.10.1958), signert 19.06.2024 med Signicat Sign BANKID
- Pedersen, Charlott Elise Austbø (25.10.1988), signert 19.06.2024 med Signicat Sign BANKID
- Suhr, John Thomas (21.04.1977), signert 19.06.2024 med Signicat Sign BANKID
- Svendsvoll, Anne (18.03.1967), signert 17.06.2024 med Signicat Sign BANKID
- Meland, Jonny (25.11.1966), signert 19.06.2024 med Signicat Sign BANKID
- Vie, Elin Løset (04.02.1974), signert 19.06.2024 med Signicat Sign BANKID
- Alstad, Raymond (14.09.1977), signert 17.06.2024 med Signicat Sign BANKID

- Drivenes, Henrik Goksvåg (20.06.1996), signert 07.08.2024 med Signicat Sign BANKID
- Kristiansen, Roy (10.03.1964), signert 07.08.2024 med Signicat Sign BANKID

07.08.2024

Nøkkelinformasjon om virksomheten og leverandørkjeden

Nøkkelinformasjon om virksomheten

Navn på virksomheten

Handel og Kontor i Norge

Adresse hovedkontor

Torggata 12, 0181 Oslo

Viktigste merker, produkter og tjenester

Fagforening

Beskrivelse av virksomhetens struktur

HK i Norge, tilsluttet Landorganisasjonen i Norge (LO), er en arbeidstakerorganisasjon for ansatte i privat sektor. Medlemmene våre jobber blant annet innen handel, luftfart, kontor, finans og servicevirksomhet. Med rundt 80.000 medlemmer er vi i dag LOs tredje største forbund. HK i Norge jobber for at medlemmene skal ha trygge arbeidsplasser og gode lønns- og arbeidsvilkår.

Omsetning i rapporteringsåret (NOK)

405 000 000

Antall ansatte

110

Er virksomheten omfattet av åpenhetsloven?

Ja

Vesentlige organisatoriske endringer siden forrige rapportering og denne rapportens tidsperiode

Navn, tittel for kontaktperson for rapporten

Administrasjonssjef Eva B. Skjønhaug

E-post adresse for kontaktperson for rapporten

ebs@hkinorge.no



Informasjon om leverandørkjeden

Generell beskrivelse av virksomhetens innkjøpsmodell og leverandørkjede

Generelt består organisasjonen av et sentralt ledd med hovedkontor i Oslo, og regionale ledd med regionkontorer rundt om i landet. Hovedregelen er at de større innkjøp til organisasjonen gjøres sentralt og defineres med > kr 50.000 gjennom kalenderåret. Dersom det er innkjøp som gjøres lokalt, er dette lokale behov, som eksempelvis printerpapir, kursmat, frukt o.l

Det er hovedkontorets avdelinger som står for de fleste innkjøp til organisasjonen. Dette fordi avdelingene er inndelt i fagområder og skal dekke behovet innenfor sitt fagfelt for hele organisasjonen. Eksempelvis kan nevnes; IKT, Økonomi og Informasjonsavdeling.

I tillegg er en del innkjøp gjort som en del av avtaler som Landsorganisasjonen i Norge har inngått med konkrete leverandører, eksempelvis Berg Hansen reisebyrå , og som en rekke LO forbund er tilknyttet.

Antall leverandører som virksomheten har hatt kommersielle relasjoner med i rapporteringsåret

152

Kommentar til antall leverandører

30 leverandører er innenfor de oppgitte avgrensinger/risiko-områder som er gjort for arbeidet med aktsomhetsvurderinger for 2023

Type innkjøp/ leverandørforhold



Kartlegging av HKs leverandører og forretningsforbindelser tar utgangspunkt i avdelingenes/regionkontorenes interne oversikt samt leverandørlistene fra Visma.

Liste over førsteleddsprodusenter per land

Norge : 30

Vi vil ha en fullstendig oversikt i løpet av 1. Halvår 2024. Det skal sies at vi kjøper tjenester hovedsakelig fra norske leverandører, og helst aktører med tariffavtale.

Oppgi antall arbeidere hos førsteleddsprodusenter som virksomheten har oversikt over, og hvor mange produsenter dette er basert på:

Antall arbeidere

Antall produsenter dette er basert på

Kommentar til antall arbeidere

Vi har ikke tallet per dags dato, men er i prosess med å undersøke dette nærmere.

Viktigste innsatsfaktorer/råvarer for produkter eller tjenester og geografi

Norge

Det arbeides videre med å skaffe oversikt over de leverandører som leverer produkter til oss, og der disse helt eller delvis kan være produsert i andre land enn Norge. Antallet anses å være lavt. Dette er et arbeid vi i løpet av 2024 vil få en fullstendig oversikt over.

Er virksomheten leverandør til offentlig sektor?

Nei

Mål og fremdrift

Prosessmål og fremdrift i rapporteringsåret

1

Det overordnede målet var å få etablert ferdig retningslinjer, organisasjonskart, opplæring av ledere og utsendelse av aktsomhetvurderinger til de utvalgte leverandørene.

Mål :

Status :

Delvis gjennomført i 2023
ferdigstilt i 1Q 2024

MÅL FOR KOMMENDE ÅR

1

Oppfølging av leverandører:

Vi har i Q1 2024 sendt ut aktsomhetsvurderinger til 30 leverandører i våre fire bransjeutvalgte risikogrupper med svarfrist 20. mars 2024. Gjennom vårt arbeid i å innhente svar av aktsomhetsvurderingene vil vi systematisk og målrettet følge opp hver eneste en av våre utvalgte leverandører. Vi har satt en intern frist på å følge opp de 30 valgte leverandører innen 30. juni 2024. Utover dette vil vi løpende og ved enhver prosess til inngåelse med ny leverandør i vårt risikosegment igangsette alle aktsomhetsstegene.

2

Opplæring og etterlevelse av Åpenhetsloven

HK Norge har som mål for 2024 å innarbeide rapportering som en del av virksomhetens årshjul og sørge for at alle interne retningslinjer iht. Åpenhetslovens krav blir etterlevd og fulgt. Vi har derfor utarbeidet retningslinjer og organisasjonskart som er blitt godkjent av vårt arbeidsutvalg (AU), og disse viser HK Norges rapporteringslinjer og hvordan arbeidet for 2024 vil være organisert. I tillegg har HK Norge gjennomført første opplæringsrunde av alle ledere som har ansvar for innkjøp og dermed Åpenhetsloven. Opplæringen vil være en kontinuerlig prosess og det er laget en plan for hvordan dette skal foregå gjennom 2024. Alle ledere i HK Norge har fått beskrevet sitt ansvar med Åpenhetslovens krav i sine stillingsbeskrivelser.

3

Fremtidig organisering av det videre arbeid

HK Norge vil gjennom året 2024 vurdere hvorvidt vi har behov for å se på organiseringen av arbeidet internt i HK og eventuelt styrke det videre arbeidet ressursmessig.

Vurderingen vil ses opp mot den nødvendige tidsbruk som legges ned i arbeidet om etterlevelse av Åpenhetsloven og aktsomhetsarbeidets seks steg. Denne erfaringen må vi bruke året 2024 til å tilegne oss først før vi vurderer behov for styrking av ressursbruk. Vi ønsker ikke at aktsomhetsarbeidet skal ses på som venstrehåndsarbeid i HK Norge, men etterleves og følges opp med eierskap, kunnskap og nødvendig kompetanse. På den måten etterlever vi våre verdier, det vi står for og vårt samfunnsansvar.

4

Kunnskapsdeling/erfaringsutveksling mellom LO/fagforbund i LOS

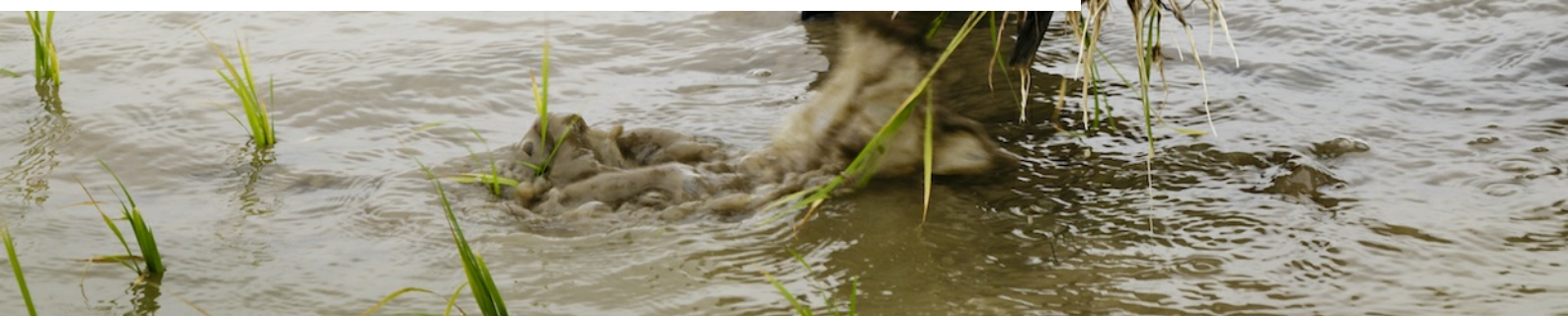
Det er opprettet en felles fagarena med LO og andre fagforbund under LO paraplyen som møtes 2-3 ganger i året for å se/dele hvordan det enkelte forbund og LO jobber med prosess om Åpenhetsloven/Aktsomhetsvurderingenes seks steg.. Målet videre for 2024 vil være at vi i felleskap ser nærmere på oppfølging/gjenoppretting av leverandører og se om vi har felles leverandører som vi kan samarbeide om og følge opp. Målet for det videre samarbeidet vil være å styrke og løfte det videre arbeidet å etablere og dele gode prosesser sammen.



1

Forankring av bærekraft i virksomheten

Forankring av ansvarlighet knyttet til bærekraftig forretningspraksis i virksomheten handler om å ha strategier, planer, relevante policyer og retningslinjer for aktsomhetsvurderinger som er vedtatt av ledelsen. Disse bør omfatte hele virksomheten, samt virksomhetens leverandørkjede og forretningsforbindelser. Effektive styringssystemer for implementering er en forutsetning for å lykkes, og arbeidet med aktsomhetsvurderinger bør være en integrert del av virksomhetens forretningsdrift. Tydelige forventninger fra toppledelsen, samt tydelig plassering av ansvar innad i virksomheten for implementering av de ulike delene av aktsomhetsvurderinger er viktig. Alle involverte må vite hva de skal gjøre. Åpenhet om forpliktelser virksomheten har til seg selv, utfordringer de står overfor og hvordan dette håndteres, er vesentlig.



1.A Policy for egen virksomhet

1.A.1 Lenke til offentlig tilgjengelig policy for egen virksomhet

<https://hk.no/shared-files/10784/?Policy-for-etisk-handel-HK.pdf>

1.A.2 Hva sier virksomheten offentlig om sine forpliktelser til å respektere mennesker, dyr, samfunn, miljø og klima?

HK Norge jobber for å ha en bærekraftig forretningspraksis som respekterer mennesker, dyr, samfunn, miljø og klima. Vår policy danner grunnlaget for vårt bærekraftsarbeid.

Gjennom vår visjon; "HK skal være en fremtidsrettet pådriver for retten til organisere seg, ett rettferdig samfunn og et arbeidsliv som setter mennesker i fokus, både nasjonalt og internasjonalt" setter dette føringer for HK sitt fagpolitiske arbeid, og er en rettesnor for verdier HK Norge jobber aktivt med.

HK Norge setter krav til egen virksomhet og erkjenner at vår forretningspraksis kan ha potensiell negativ påvirkning på mennesker, samfunn, dyr, miljø og klima. Samtidig ser vi vårt potensiale i å bidra til positiv utvikling i leverandørkjeden. Med det som bakgrunn har vi nå utarbeidet prinsipper og krav til egen virksomhet. Vi anser vår innkjøpspraksis som et av våre viktigste virkemidler i arbeidet for bærekraftig forretningspraksis, og vi stiller krav til vår egen virksomhet å tilpasse vår egen innkjøpspraksis slik at vi styrker, og ikke undergraver leverandørens mulighet til å levere på kravene vi stiller for å sikre gode og respektfulle forhold mot mennesker, dyr, samfunn, miljø og klima.

1.A.3 Hvordan er policy for egen virksomhet blitt utviklet og forankret?

Gjennomgått og forankret i styrende organer, arbeidsutvalg og forbundsstyre.

Videre er policyen blitt forankret hos HKs ledere og hovedtillitsvalgt og alle ansatte ble orientert å fjorårets personalkonferanse (2023) om prosessen av det pågående arbeid.

1.B Organisering og internkommunikasjon

1.B.1 Hvordan er arbeidet med aktsomhetsvurderinger organisert i virksomheten, forankret i interne retningslinjer og rutiner og hvorfor?

HK Norges første utsendelse av aktsomhetsvurderinger ble gjennomført i februar 2024, hvor vi da gjennomførte utsendelse til alle våre leverandører gjennom 2023, og som ligger innunder våre valgte bransjerisikoer. Disse er: bygg/håndverkstjenester, IKT-tjenester, innkjøp materiell og innleie av personell til ordinær drift, og utgjør til sammen 30 leverandører for 2023.

Det er øverste administrativ ledelse som har ansvar for utsendelse, oppfølging, dialog, gjenoppretting etc. av vår første utsendelse til våre 30 leverandører.

HK Norge vil videre gjennom 2024 jevnlig gjennomføre aktsomhetsvurderinger i forbindelse med nye samarbeidspartnere/leverandører. Ansvaret for gjennomføringen vil her ligge hos den ansvarlige leder/innkjøper som har inngått avtale med leverandør. Vår interne rutine som er godkjent av HK Norges arbeidsutvalg, beskriver hvordan dette gjennomføres og hvem som har ansvar for at det blir gjennomført. Før den enkelte leder inngår avtale med en ny leverandør skal det alltid forelegges HKs retningslinjer for leverandør og HKs policy for bærekraftig forretningspraksis. Aktsomhetsvurderingene vil deretter gjøres fortløpende innenfor de risiko-områder HK Norge til enhver tid har valgt ut som de mest sentrale risikoområder av virksomheten til leverandørene. Ansvarlig leder/innkjøper må deretter følge opp og analysere svarene. Videre er vår rutine tydelig på hvordan dokumentasjonen skal lagres og sikres slik at det er mulig å følge opp leverandøren ved revisjon, tiltak og gjenoppretting. Det legges også opp til å etablere konkrete planer for forbedringer hos leverandørene og oppfølging av disse.

Ansvaret for aktsomhetsarbeidet er forankret og godkjent av vårt Arbeidsutvalg, med forbundsleder som øverste leder i organisasjonen. Ansvaret tydeliggjøres gjennom et godkjent organisasjonskart som viser tydelig hvor ansvaret ligger hos den enkelte leder/innkjøper i organisasjonen, og gjennom reviderte stillingsbeskrivelser for alle HKs ledere.

Til slutt er det vedtatt gjennom retningslinjene at administrasjonssjefen vil være en støttespiller i prosessen for den enkelte leder og har det overordnede ansvaret for at aktsomhetsarbeidet er et pågående og kontinuerlig prosess. Det er øverste administrative ledelse som vil rapportere årlig til Forbundsstyret og organisasjonen for øvrig.

1.B.2 Hvordan blir betydningen av virksomhetens aktsomhetsvurderinger konkretisert og tydeliggjort for de ansatte gjennom stillingsbeskrivelse (eller lignende), arbeidsoppgaver og incentivordninger?

Stillingsbeskrivelse til alle ledere og nøkkelressurser som har ansvar for innkjøp fra leverandører har fått følgende tekst inn i ansvarsområde i sine stillingsbeskrivelser:

Arbeidsoppgaver:

- Påse at policy og bærekraftig forretningspraksis blir etterlevd til enhver tid for samarbeidspartnere, samt gjennomføre aktsomhetsvurderingens seks trinn iht. HKs styrende dokumenter om Åpenhetsloven/Etisk Handel.

For øverste administrativ leder (adm.sjef) er følgende tekst lagt inn i stillingsbeskrivelse:

Arbeidsoppgaver:

Overordnet ansvar for styrende dokumenter, rapportering og informasjon om Åpenhetsloven og aktsomhetsvurderingenes pågående arbeid og status iht. organisasjonskartet.

Endring av stillingsbeskrivelsene ble godkjent av forbundets Arbeidsutvalg den 28/2

1.B.3 Hvordan sikres det at relevante ansatte har tilstrekkelig kompetanse til å gjennomføre arbeidet med aktsomhetsvurderinger?

Det er administrasjonssjefen som i dag utfører arbeidet med aktsomhetsvurderinger. For å tilegne seg nødvendig kompetanse på område er det gjennomført webinar med Norsk Etisk Handel, lest bøker, deltatt på informasjonsmøte hos Norsk Etisk Handel hvor Forbuketilsynet hadde en god gjennomgang, og til slutt LO forbundenes samarbeidsfora vedrørene prosessarbeidet med aktsomhetsvurderingenes seks steg. Her utveksles det erfaring og deler nyttig informasjon og praksis. Disse nyttige møtearenaene vil vi ha flere av i 2024.

For å spre kunnskap og innsikt hos alle ledere i HK, gjennomførte vi første opplæringsseanse i januar på felles ledersamling. Neste etappe ble avholdt i mars 2024 under felles Teams møte. Det videre løp planlegges med ny gjennomgang/læring på HKs ledermøte møte i mai måned.

Etter dette vil opplæringen skje ved behov - men være kontinuerlig. Den overordnede ansvarlige (adm. sjef) vil sikre at nødvendig opplæring skjer på ledere som kommer inn som nye eller som er usikre i prosessen.

1.C. Planer og ressurser

1.C.1 Hvordan er virksomhetens forpliktelser til å respektere mennesker, samfunn, dyr og miljø forankret i virksomhetens strategier og handlingsplaner?

HK Norges fagpolitiske styrende dokumenter, Prinsipp og handlingsprogram 2021 - 2024, som ble vedtatt under HK Norges forrige Landsmøte peker på mange av de samme områdene - og som både er førende og forpliktende for det målrettede politiske arbeidet som det jobbes med hver eneste dag av våre valgte tillitsvalgte i samarbeid med HK Norges ansatte. Her er det et stort fagpolitisk engasjement i å gjøre en forskjell for mennesker, samfunn og miljø, både nasjonalt og internasjonalt.

Det er Prinsipp og handlingsprogrammet 2021 -2024 som er førende og forpliktende og vår rettesnor på hva det skal kjempes for og jobbes for, og samhandler godt med våre verdier mens vi går; "*stolt, synlig og kampklar!*" Vår fagpolitiske dokument "Prinsipp og handlingsprogram 2021-2024 finner du her: [Dhttps://hk.no/shared-files/3522/?HKs-prinsipp-og-handlingsprogram-2021-2024.pdf](https://hk.no/shared-files/3522/?HKs-prinsipp-og-handlingsprogram-2021-2024.pdf),

1.C.2 Hvordan følges virksomhetens strategier og planer for å være ansvarlig og bærekraftig opp av ledelse og styre?

Det rapporteres årlig til styre på policy og handlingsplan. For 2024 vil status på aktsomhetsarbeidets seks steg legges frem for styret i juni 2024, sammen med revideringen av redegjørelsesplikten. Dette skal gjøres årlig.

1.D Partnerskap og samarbeid med forretningsforbindelser, spesielt leverandører

1.D.1 Hvordan tydeliggjør virksomheten viktigheten av ansvarlighet og bærekraft i møte med forretningsforbindelser, spesielt i leverandørkjeden?

Vi tydeliggjør gjennom "Retningslinjer for leverandører" og "Policy for Etisk Handel", som ligger ute på vår hjemmeside: <https://hk.no/etisk-handel/>.

Disse blir også formidlet i møte med nye leverandører, både i muntlig form og ved å sende det ut til potensielle nye samarbeidspartnere. Det har p.t ikke vært mange nye det siste året, men uttrekket fra alle leverandører i våre fire risikogrupper får relevante spørsmål i utsendt aktsomhetsvurderinger som de må svare ut (30 leverandører har mottatt aktsomhetsvurderingen til besvarelse).

Videre har vi etablert rutine for nye leverandører opp mot et minimumskriterie. Rutinen tar for seg at vi før inngåelse av avtale med ny leverandør, skal det alltid forelegges HKs retningslinjer for leverandører og HKs policy for bærekraftig forretningspraksis. Vi opplever rutinen som veldig nyttig og god. Vi ser at vi allerede i starten av et mulig samarbeid kan bidra til bevisstgjøring og påvirkning. Vi har p.t ikke fått den store mengdetreningen ennå, men det vi har opplevd så langt i år har vært en positiv opplevelse.

1.E Erfaringer og endringer

1.E.1 Hvilke erfaringer har virksomheten gjort seg om arbeidet med bærekraftig forretningspraksis i rapporteringsåret, og hva har endret seg som et resultat av dette?

Arbeidet har vært i prosess, og det viser seg å være mer krevende enn det vi kanskje antok i starten. Fremdriften har vært varierende, men ser nå ut til å ha kommet i en god flyt med dedikerte/ansvarlige ressurser. Ansvarlighet er blitt vedtatt og opplæring er i full gang. Samarbeidsfora med LO og flere andre LO forbund ble etablert i 2023 og har vært et nyttig fora og deltatt i. Videre plan for deltakelse i dette samarbeidsfora i 2024 ses på som svært nyttig og lærerikt.

Bevisstheten i organisasjonen har styrket seg. Nå stiller vi tydelige krav til valg av nye leverandører/samarbeidspartnere og til eksisterende leverandører. Nye leverandører vi er i dialog med og vurderer som samarbeidspartnere får fra 2024 forelagt våre retningslinjer og policy.



2

Fastsette fokus for rapporten

Kartlegging av virksomhetens påvirkning på mennesker, dyr, samfunn og miljø

Kartlegging handler om å identifisere virksomhetens risiko for, og faktiske negative påvirkning/ skade, på mennesker, dyr, samfunn og miljø, inkludert i leverandørkjeden og gjennom forretningsforbindelser. Det handler om å først danne seg et overordnet risikobilde, for så å prioritere mest vesentlige risikoområder for grundigere kartlegging og håndtering av funn. Hvordan virksomheten er involvert i eventuell negativ påvirkning på mennesker, dyr, samfunn og miljø, er sentralt for å avgjøre riktig respons og tiltak. Involvering av interessenter, spesielt påvirkede parter, er sentralt i kartleggingsarbeidet, så vel som i tiltak for å håndtere utfordringene på en god måte.

2.A Kartlegging og prioritering

PRIORITERT NEGATIV PÅVIRKNING/SKADE FOR MENNESKER, DYR, SAMFUNN OG MILJØ

Å prioritere en eller flere risikoområder på bakgrunn av alvorlighetsgrad, betyr ikke at noen risiko er viktigere enn andre, eller at virksomheter ikke gjør noen med annen risiko, men at det som har størst negativ påvirkning prioriteres først. Kartlegging og prioritering er en kontinuerlig prosess.

2.A.1 List opp virksomhetens faktiske negative konsekvenser og/eller prioriterte vesentlig risiko for negativ påvirkning/skade på mennesker, dyr, samfunn og miljø. Merk at de prioriterte risikoene dere lister opp i tabellen under vil bli overført til trinn 3 av denne rapporten, hvor dere vil bli bedt om å besvare hvordan dere arbeider med å stanse, forebygge eller redusere den negative påvirkningen.

Prioritert negativ påvirkning / skade	Relatert tema	Geografi
<p>HK Norge er et fagforbund som hver eneste dag jobber fagpolitisk for påvirke og bedre vilkår for mennesker, dyr, samfunn og miljø. Vår kjernevirksomhet er tariff og overenskomster og vi kjemper for at våre medlemmer hver eneste dag skal være en del av et anstendig og trygt arbeidsliv. Gjennom vårt virke og våre samarbeidspartnere ønsker vi å påvirke til nettopp dette. Våre leverandører/samarbeidspartnere skal hovedsakelig være norske virksomheter og med tariffavtale.</p> <p>Vi har som virksomhet p.t ingen kjente eller registrerte negative påvirkninger eller registrerte skader på mennesker, dyr, samfunn eller miljø, men jobber fagpolitisk i vårt virke og hver eneste dag for å påvirke gjennom politisk påvirkning, tillitsvalgтарbeid, forhandlinger, høringer, organisk medlemsvekst og overenskomster, for å nevne noe. I tillegg støtter vi opp og og samarbeider med fagforeninger internasjonalt.</p> <p>De fleste av våre samarbeidspartnere/leverandører har vi hatt gjennom flere år, mens noen er av nyere tid. Det var derfor viktig med kartleggingen som ble gjennomført og som dokumenterte alle</p>		

HK Norges leverandører og forretningsforbindelser. Hensikten med kartleggingen var å fremskaffe full oversikt over for å følge de plikter som følge av lov om virksomheteners åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. De sentrale bransjene vi kom frem til ble basert først og fremst på type bransje og på det som for oss er en kjent risiko innenfor de ulike bransjeområdene.

Basert på vår første kartlegging og de bransjeområder og kjøp som var gjennomført ble følgende prioriterte bransjer valgt ut:

- Bygg / håndverkstjenester
- IKT-drift
- Innkjøp materiell
- Innleie av personell til ordinær drift

I etterkant av den prioriterte utvelgelsen av risikoområder, har Norsk Etisk Handel vist oss i nyere tid et kartleggingsverktøy på risiko; "Salient Risks Tools" som gir oss en produktdetaljert risikovurdering. Dette verktøyet har vi ikke benyttet i vårt første uttrekk av risikoområder, men vi ønsker å benytte verktøyet videre gjennom 2024. Dette vil gi oss en enda dypere og nødvendig innsikt i om det fremkommer eventuelle avvik fra våre leverandører som vi ikke klarer å fange opp i aktsomhetsvurderingenes besvarelse og etterlevelse av vår policy og retningslinjer.

Gjennom vår utsendelse av aktsomhetsvurdering til våre fire utvalgte risikobransjer, vet vi at disse kan omfatte en risiko som ikke har materialisert seg med negativ konsekvens ennå, og heller ikke sikkert at det vil gjøre det heller, men dette kartlegges nå gjennom utsendt aktsomhetsvurdering som reiser konkrete spørsmål basert på Code of Conduct.

Basert på videre analyse i besvarelsen av aktsomhetsvurderingene vil vi hente ut hvilke negative påvirkning/avvik vi må prioritere i det videre arbeid gjennom 2024.

Vedlagt veileder for risikovurderinger for HK.

Vedlagt Policy for bærekraftig forretningspraksis – HK i Norge

BEGRUNNELSE FOR HVORFOR DISSE UTFORDRINGENE ER PRIORITERT SOM MEST VESENTLIGE FOR MENNESKER, DYR, SAMFUNN OG MILJØ

2.A.2 Beskriv: a) virksomhetens rutiner for kartlegging og identifisering av risiko og hvordan den negative påvirkningen/skaden ble identifisert og prioritert i denne perioden. b) eventuelle deler av virksomheten som ikke er dekket i denne rapporteringen (produktgrupper, egne produkter, avdelinger eller lignende) og hvorfor dere har valgt å ikke prioritere disse i det videre arbeidet; c) hvordan informasjon ble hentet inn, hvilke kilder som er benyttet og hvilke interessenter som er involvert/dere har snakket med; d) om det er identifisert områder eller tema hvor det er manglende informasjon for å danne seg et helhetlig bilde, og hvordan dere planlegger å gå frem for å få mer informasjon/håndtere dette.

A)

Handel og kontor definerer de mest vanlige risikoområdene i tråd med de vurderinger som blir gjort gjennom årlig behandling i forbundsstyret. Risikoområdene ble vurdert for for 2022, men da vi ikke kom i mål med utsendelse av aktsomhetsvurderingene i 2023, ble risikoområdene uforandret og overført til 2023. Det er disse risikoområder som er vedtatt å gjennomføre aktsomhetsvurderinger i mot.

Vi har derfor definert våre risikoområder for 2023 til fortsatt å være :

1. Bygg / håndverkstjenester
2. IKT-drift
3. Innkjøp materiell
4. Innleie av personell til ordinær drift

Bakgrunnen og begrunnelsen for dette følger av gjennomføringen av risikovurderinger for HKs virksomhet. Her ble kartleggingen utført av en arbeidsgruppe i HK som ble etablert i januar 2023, bestående av 6 personer/ledere i HK Norges i tillegg til juridisk bistand/ekstern prosjektleder. Det ble diskutert i arbeidsgruppen hvordan vi skulle starte opp og hvordan vi skulle vurdere. Vi ble enige om å starte med å hente ut en oversikt over alle leverandører som vi hadde blitt fakturert av gjennom 2022 for så å gi oss en oversikt over hvordan bildet av ulike leverandører ville se ut.

Da oversikt over alle leverandører forelå arbeidsgruppen kunne vi vurdere de ulike bransjeområdene og kartlegge hvilke bransjer vi anså som relevante risiko-områder og der vi også så til det arbeidet og kartleggingen LO hadde gjort for sin virksomhet. Med dette som bakteppe valgte vi til slutt ut fire ulike bransje-områder som vi anså som de største risikoene og som var riktig for oss å starte med. I forlengelse av kartleggingen i de nevnte risikoområder, satte vi en minimum størrelsesorden på kjøp fra hver enkelt leverandør gjennom året på minimum kr. 50.000. Dette for å sile ut leverandører det var gjennomført små kjøp eller kun ett kjøp av og som ikke lenger var i vår løpende leverandørportefølje.

De fire valgte risikoområdene vurderte vi følgende risiko:

1. Bygg / håndverkstjenester

I tråd med risikokartleggingen gjennomført i 2023, er den største risikoen på dette området at arbeidstakerne ikke har tilfredsstillende lønns- og arbeidsvilkår. Dette underbygges av de generelle utfordringer i bransjen knyttet til for eksempel sosial dumping og ulovlig innleie.

2. IKT-tjenester

På feltet er utfordringene både relatert til innkjøp av tjenester og til innkjøp av materiell. På tjenesteområdet er det viktigste å sørge for å bruke leverandører med gode lønns- og arbeidsvilkår. På materiellsiden må det brukes leverandører av utstyr som i størst mulig grad kan dokumentere forretningspraksis der grunnleggende

rettigheter blir ivaretatt.

3. Innkjøp materiell

For Handel og kontor omfatter området i stor grad innkjøp av materiell, reklameartikler og lignende som brukes i rekrutterings- og medlemspleie. Tradisjonelt har dette leverandørområdet vært preget av mye produkter som er rimelige å produsere, og som ofte produseres i lavkostland. Det er også et særlig fokus fra innkjøperne sin side på lavest mulig pris per enhet, noe som øker risikoen for at det handles produkter fra lavkostland.

4. Innleie av personell til ordinær drift

Adgangen til å innleie for å dekke midlertidig behov for arbeidskraft er innskjerpet gjennom endringer i arbeidsmiljøloven i 2023. HK har arbeidet for disse endringene og vil følge opp dette i egen virksomhet.

Basert på kartleggingen hos oss i 2023, var planen å sende ut aktsomhetsvurderinger innen utløpet av 2023. Dessverre klarte vi ikke å ferdigstille aktiviteten men videreførte den planlagte aktiviteten til 2024. Uttrekket av leverandører endte opp med 30 leverandører fra de kartlagte risikobransjene. Den største andelen av leverandører viste seg å være på IT-tjenester. Aktsomhetsvurderingene ble sendt ut til våre leverandører i februar 2024, og vi er i prosess med å purre opp de siste ubesvarte aktsomhetsvurderingene og i startfasen med å analysere svarene.

B)

HK er en organisasjon, med regioner og avdelinger som har/er egne juridiske enheter. Vi har ingen påvirkning/ansvar for hva som kjøpes inn av den enkelte avdeling, Disse har som hovedregel ingen ansatt. Avdelingene vil ikke gå inn under "Åpenhetslovens krav" til virksomheter om rapporteringer. Når det er nevnt så ønsker vi å påvirke gjennom informasjon på våre hjemmesider, orientering til ansatte/styret slik at de kan videreformidle videre til de ulike juridiske enheter om hva HK stiller som krav til sine leverandører/forretningsforbindelser.

C) Informasjonen blir hentet inn fra de aktuelle innkjøperne (nevnt i punkt A)som henter informasjon fra aktuelle leverandører

D) Det blir laget en prioritering av hvilke områder som skal gjennomgås fremover i forbindelse med årlig rapportering.

1. Bygg/Håndverkstjenester
2. IKT Drift
3. Innkjøp materiell
4. Innleie av personell til ordinær drift

ANNEN NEGATIV PÅVIRKNING/SKADE

2.A.3 Beskriv annen negativ påvirkning/skade på mennesker, dyr, samfunn og miljø som ble identifisert i kartleggingen i egen virksomhet, leverandørkjeden eller hos forretningsforbindelser i rapporteringsåret og hvordan disse er håndtert

Det er p.t ikke noe å melde inn. Vi vil gjennom vårt arbeid av aktsomhetsvurderinger og analyse/risikovurderinger få nødvendig svar på hvorvidt våre leverandører/forretningsforbindelser har negativ påvirkning.

A woman in a blue lab coat and cap is shown in profile, looking down at a piece of equipment in a laboratory setting. Other people in similar attire are visible in the background, working at their stations. The lighting is bright and clinical.

3

Håndtering av prioritert påvirkning

Stanse, forebygge eller redusere negativ påvirkning

Stanse, forebygge eller redusere handler om å håndtere funn fra kartleggingen på en god måte. Virksomhetens mest vesentlige negative påvirkning på mennesker, dyr, samfunn og miljø prioriteres først. Dette betyr ikke at annen risiko er uvesentlig eller at det ikke håndteres. Hvordan virksomheten er involvert, er sentralt for å treffe riktige tiltak. Faktisk negativ påvirkning/skade som virksomheten forårsaker eller bidrar til må stanses, forebygges og reduseres. Virksomheter som er direkte forbundet med negativ påvirkning må bruke sin innflytelse til å få forretningsforbindelser (f.eks. leverandører) til å stanse, forebygge og redusere dette. Dette innebærer å utvikle og iverksettes planer og rutiner for å håndtere risiko, og kan kreve endringer i egne policyer og styringssystemer. Virksomheters vellykkede håndtering av negativ påvirkning på mennesker, dyr, samfunn og miljø er et avgjørende bidrag til FNs bærekraftsmål.

3.A Stanse, forebygge eller redusere

3.A.1 Legg til mål, status på fremdrift, og beskriv tiltak dere har iverksatt for å håndtere virksomhetens prioriterte negative påvirkning/skade på mennesker, dyr, samfunn og miljø:

HK Norge er et fagforbund som hver eneste dag jobber fagpolitisk/politisk for påvirke og bedre vilkår for mennesker, dyr, samfunn og miljø. Vår kjernevirksomhet er tariff og overenskomster og vi kjemper for at våre medlemmer hver eneste dag skal være en del av et anstendig og trygt arbeidsliv. Gjennom vårt virke og våre samarbeidspartnere ønsker vi å påvirke til nettopp dette. Våre leverandører/samarbeidspartnere skal hovedsakelig være norske virksomheter og med tariffavtale.

Vi har som virksomhet p.t ingen kjente eller registrerte negative påvirkninger eller registrerte skader på mennesker, dyr, samfunn eller miljø, men jobber fagpolitisk i vårt virke og hver eneste dag for å påvirke gjennom politisk påvirkning, tillitsvalgtarbeid, forhandlinger, høringer, organisk medlemsvekst og overenskomster, for å nevne noe. I tillegg støtter vi opp og og samarbeider med fagforeninger internasjonalt.

De fleste av våre samarbeidspartnere/leverandører har vi hatt gjennom flere år, mens noen er av nyere tid. Det var derfor viktig med kartleggingen som ble gjennomført og som dokumenterte alle HK Norges leverandører og forretningsforbindelser. Hensikten med kartleggingen var å fremskaffe full oversikt over for å følge de plikter som følge av lov om virksomheteners åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. De sentrale bransjene vi kom frem til ble basert først og fremst på type bransje og på det som for oss er en kjent risiko innenfor de ulike bransjeområdene.

Basert på vår første kartlegging og de bransjeområder og kjøp som var gjennomført ble følgende prioriterte bransjer valgt ut:

- Bygg / håndverkstjenester
- IKT-drift
- Innkjøp materiell
- Innleie av personell til ordinær drift

I etterkant av den prioriterte utvelgelsen av risikoområder, har Norsk Etisk Handel vist oss i nyere tid et kartleggingsverktøy på risiko; "Salient Risks Tools" som gir oss en produktdetaljert risikovurdering. Dette verktøyet har vi ikke benyttet i vårt første uttrekk av risikoområder, men vi ønsker å benytte verktøyet videre gjennom 2024. Dette vil gi oss en enda dypere og nødvendig innsikt i

Prioritert negativ påvirkning/skade

	<p>om det fremkommer eventuelle avvik fra våre leverandører som vi ikke klarer å fange opp i aktsomhetsvurderingenes besvarelse og etterlevelse av vår policy og retningslinjer.</p> <p>Gjennom vår utsendelse av aktsomhetsvurdering til våre fire utvalgte risikobransjer, vet vi at disse kan omfatte en risiko som ikke har materialisert seg med negativ konsekvens ennå, og heller ikke sikkert at det vil gjøre det heller, men dette kartlegges nå gjennom utsendt aktsomhetsvurdering som reiser konkrete spørsmål basert på Code of Conduct.</p> <p>Basert på videre analyse i besvarelsen av aktsomhetsvurderingene vil vi hente ut hvilke negative påvirkning/avvik vi må prioritere i det videre arbeid gjennom 2024.</p>
<p>Overordnet mål :</p>	<p>Våre leverandører og forretningspartnere gjøres kjent med organisasjonens "policy for Etisk Handel" og "Retningslinjer for leverandører". Alle våre nye samarbeidspartnere i- utenfor våre valgte risikoområder får tilsendt de nevnte dokumenter og må bekrefte at dette er noe de kan stå inne for. Nye leverandører innenfor våre fire utvalgte risikoområder vil få tilsendt dokumentene + aktsomhetsvurdering.</p>
<p>Status :</p>	<p>Etterleves fra 1Q - 2024</p>
<p>Mål i rapporteringsåret :</p>	<p>Målet er å få en fullstendig oversikt over resultat og avvik, og følge disse opp der det er nødvendig fortløpende i 2024. Rutine for gjenoppretting og det videre oppfølgingsarbeidet vil vi utarbeide rutiner når vi både har fått svar på aktsomhetsvurderingene og hatt neste samarbeidsfora for fagforbundene og LO (i mai 2024). Rapport vil bli utarbeidet.</p> <p>Vi vil videre gå i dialog med Norsk Etisk Handel og se nærmere på verktøyet "Salient Risks Tools" som kommer i en ny utgave fra sommeren.</p>

Beskriv iverksatte eller planlagte tiltak for å stanse eller begrense negative konsekvenser og begrunnelse for tiltaket/tiltakene :

Alle leverandører forplikter seg til å følge våre retningslinjer, og det etableres skriftlig rutine for alle fremtidige kjøp av varer eller tjenester der dette ligger som en forutsetning for avtaleinngåelse med HK i Norge.

Beskriv faktiske eller forventede resultater av tiltaket beskrevet over, samt mål og aktiviteter for kommende rapporteringsår :

Arbeide systematisk og målrettet kombinert med at vi tilegner oss mer og mer innsikt og kompetanse. Vi skal skynde oss sakte, men ikke så sakte at det ikke har en ønsket fremdrift, men så sakte at vi gjennomfører steg for steg med kvalitet og profesjonalitet.

3.B Andre tiltak for å håndtere negativ påvirkning/skade:

Beskriv virksomhetens tverrgående tiltak for å stanse, forebygge eller redusere negativ påvirkning/ skade på mennesker, samfunn og miljø i leverandørkjeden

3.B.1 Reduksjon av natur- og miljøpåvirkning

Fortsette våre aktive og viktige prosjekter/støtte innenfor fagorganisering i andre land, siden dette er et område der vi har spisskompetanse på.

Vi arbeider kontinuerlig politisk for å sikre grunnleggende rettigheter for mennesker og miljø, både gjennom ord, handling og påvirkning.

3.B.2 Reduksjon av klimagassutslipp

Vi jobber for å redusere avtrykket gjennom å være Miljøfyrtårnsertifisert (hovedkontor) og gjør en rekke tiltak. Vi har utarbeidet reisepolicy for alle ansatte som treffer klimagassutslipp. Vi jobber i disse dager med å utarbeide reisepolicy for organsiasjonen for øvrig (tillitsvalgte/medlemmer).

På det politiske plan gjøres det mange gode tiltak. Blant annet er vi drivere for å beholde "annerledes-dagen". Vi vet at 7-dagers arbeidsuke fører til høyere klimagassutslipp enn dersom vi har en dag som er forbeholdt fritidsaktiviteter for de fleste arbeidstakerne. Vi har samarbeid med NHO og Fremtiden i våre hender for å påvirke endringer i brukthandeloven. Vi godtok gode nyheter i juli i fjor da næringsministeren foreslo å oppheve den nåværende brukthandeloven, noe som vil forenkle og stimulere til mer gjenbruk og sirkulær økonomi i næringslivet.

Når det gjelder oversikt over det som står beskrevet i indikatoren nedenfor er dette noe vi skal jobbe videre med å få på plass - i året 2024 og ut i 2025.

3.B.3 Tilpasning av egen innkjøpspraksis (sourcing)

Alle ledere har fått innføring i prosess innkjøp

Godt planlagte innkjøp der det stilles konkrete krav til leverandører i forkant - utsendelse/bekjentgjøring av policy og retningslinjer

Aktiv bruk av egen innkjøpsrutine ved alle anskaffelser.

Etablert og godkjent organisasjonskart viser ansvarlige innkjøpere til bærekraftig forretningspraksis.

3.B.4 Valg av produkter og sertifiseringer

Sertifisert Miljøfyrtårn.

3.B.5 Støtte aktivt opp om fri fagorganisering og kollektive forhandlinger, eller der lovverket ikke tillater dette, støtte aktivt opp om andre former for demokratisk valgt arbeiderrepresentasjon

Dette er vår kjernevirksomhet og noe som vi arbeider kontinuerlig og målrettet med, både nasjonalt og internasjonalt.

Der hvor vi møter på nasjonale eller internasjonale selskaper etablert i Norge, som motarbeider retten fri fagorganisering eller bidrar til fagforenings-"knusing" - er vi proaktive i arbeidet med å få lovverk og rettigheter for gode og trygge lønns- og arbeidsvilkår på plass.

I tillegg støtter vi opp under internasjonale organisasjoner som jobber aktivt for blant annet fri organisering. Blant annet har vi hatt et mangeårig prosjekt i Bosnia Herzegovina med det multietniske fagforbundet STBiH hvor vi støtter opp under muligheten til fagforbundet å styrke arbeidet med organisering, likestilling og ungdom i Bosnia.

Et annet internasjonalt prosjektengasjement vi har er på Cuba. Dette handler om partnerskap mellom HK Norge og vårt søsterforbund på Cuba; Sindicato Nacional de Trabajadores del Comercio, la Gastronomía y los Servicios (STNCGS) hvor vi reiser bort og holder opplæring av cubanske tillitsvalgte.

3.B.6 Bidrag til utvikling, kompetanseheving og opplæring internt og av leverandører og arbeidere i leverandørkjeden

Intern opplæring har vi beskrevet og er et systematisk og målrettet arbeide med ansatte internt.

Opplæring til våre leverandører gjør vi når vi har statusmøte med de, da informerer vi om vårt arbeid og hva vi krever av våre samarbeidspartnere.

3.B.7 Bekjempelse av korrupsjon og bestikkelser i egen virksomhet og leverandørkjeden

Dette setter vi søkelyset på /etterlevelse av:

Policy for etisk handel

Retningslinjer for leverandører

Aktsomhetsvurderingen vi sender ut stiller spørsmål rundt tematikken for å avdekke risiko

Etiske retningslinjer for egen virksomhet/Personalhåndbok.

Innkjøpsrutiner.

Reisepolicy

3.B.8 Annen relevant informasjon for hvordan dere arbeider med å redusere, forhindre og håndtere negativ innvirkning på mennesker, dyr, samfunn og miljø

Vårt fokus er spesielt på et anstendig arbeidsliv med tilhørende faglige rettigheter, både nasjonalt og internasjonalt. Dette arbeidet løper videre fra 2023 til 2024. I tillegg jobber vi med kontinuerlige/ukentlige høringsuttalelser, som tar for seg vår politiske uttalelse som kan forhindre negativ påvirkning på mennesker, dyr, samfunn og miljø.

Gjennom vårt vedtatte "Prinsipp og handlingsprogram" for 4-års periode omhandler mange av våre fokusområder nettopp på disse områdene



4

Overvåking av gjennomføring og resultater

Overvåkning av gjennomføring og resultater handler om å måle effekten av systematikken og eget arbeid i hvert trinn i aktsomhetsvurderingene, og viser hvorvidt virksomheten gjør gode aktsomhetsvurderinger. Virksomheten må ha systematikk og rutiner på plass for å kunne fange opp og kritisk vurdere egne konklusjoner, prioriteringer og tiltak som er gjort som en del av aktsomhetsvurderinger. Eksempelvis: Er kartlegging og prioritering av mest negativ påvirkning gjort på en faglig god og troverdig måte, og som reflekterer de faktiske forholdene? Virker tiltakene for å stanse, forebygge og/eller redusere virksomhetens negative påvirkning/skade etter hensikten? Er skade gjenopprettet der det er relevant? Dette kan gjelde tiltak virksomheten gjør selv og som utføres av eller i samarbeid med andre. Erfaringene virksomheten gjør seg med arbeidet med aktsomhetsvurderinger brukes for å forbedre prosesser og resultater i fremtiden.



4.A Overvåkning og evaluering

4.A.1 Beskriv a) hvem som har ansvar for å overvåke effekten og resultatene av tiltak iverksatt for å håndtere virksomhetens vesentlige risiko for skade/negativ påvirkning på mennesker, dyr, samfunn og miljø, og hvordan overvåkingen gjennomføres i praksis, b) hvem som har ansvar for å evaluere virksomhetens implementering og arbeid med aktsomhetsvurderinger, og hvordan evalueringen gjennomføres i praksis:

Ansvaret tildeles etter vedlagte oversikt fra vedlagte organisasjonskart for HK. Dett synliggjør at alle ledere i HK Norge har ansvar for aktsomhetsvurderingenes seks steg, der hvor det inngås nye avtaler fra april 2024. Pågående prosess i aktsomhetsarbeidet for leverandører gjennom 2023 vil ansvaret for overvåking av effekt og resultat ligge hos administrasjonssjef. Når det kommer til det overordnede ansvar for at prosessen blir fulgt opp av alle ledere, er tildelt øverste administrative ledelse i HK Norge og som er administrasjonssjefen.

4.A.2 Beskriv hvordan dere sannsynliggjør at virksomhetens tiltak for å identifisere, forebygge og redusere negativ påvirkning faktisk fungerer

Gjennom besvarelse av våre aktsomhetsvurderingene vil vi kunne analysere og få svar/innsikt på hvordan status er hos den enkelte leverandør. Der det eventuelt fremkommer avvik og/eller forbedringsområder som eksempelvis på menneskerettigheter eller anstendig arbeidsforhold vil vi iverksette videre oppfølging og nødvendige tiltak hos leverandøren. Nødvendige tiltak kvil være å gå i dialog med virksomhetens ledelse og bli enige om hvilke viktige justeringer som må iverksettes - for deretter å følge opp resultatet. Resultatet før og etter tiltaket kan baseres på kvantitative indikatorer og/eller kvalitative indikatorer som kan være erfaringer eller tilbakemeldinger fra ansatte i virksomheten. Denne indikatoren kan ikke tallfestes men kunne gi oss viktig informasjon/status på om aktsomhetstiltakene har en ønsket effekt.

Andre tiltak kan være reise spørsmål om de etablerte spørsmålene i aktsomhetsvurderingene faktisk fungerer. Det kan være at spørsmålene må endres eller justeres eller at vi må legge til nye spørsmål som vil være mer avdekkende enn det vi allerede har etablert. På denne måten vil vi være i en kontinuerlig og fleksibel forbedringsprosess.

Dersom vi gjennom prosess med dialog, tiltak og oppfølging ikke skulle se en endring til det bedre, vil vi vurdere nødvendigheten av å avslutte samarbeidet.



5

Kommunikasjon av hvordan negativ påvirkning/skade er håndtert

Forutsetningen for god ekstern kommunikasjon om arbeidet knyttet til virksomheters aktsomhetsvurderinger for bærekraftig forretningspraksis er at den bygger på konkrete aktiviteter og resultater. Virksomheten skal kommunisere offentlig om relevante styringsdokumentet knyttet til aktsomhetsvurderinger, eksempelvis policyer, retningslinjer, prosesser og aktiviteter knyttet til å identifisere og håndtere virksomhetens faktiske og potensielle negative påvirkning på mennesker, dyr, samfunn og miljø. Kommunikasjonen bør inkludere hvordan risikoen er avdekket og håndtert, samt hvilke effekter man oppnådde av tiltakene/aktivitetene. Etter åpenhetslovens §4 skal virksomheter som er omfattet årlig offentliggjøre en redegjørelse for aktsomhetsvurderinger.

5.A. Kommunisere eksternt

5.A.1 Beskriv hvordan virksomheten kommuniserer med berørte interessenter om håndteringen av negativ påvirkning/skade

1.

Virksomheten vil kommunisere direkte med våre leverandører og stille krav til produktene og tjenestene som leveres. Vi forteller om vårt medlemskap i Norsk Etisk Handel og om vår etterlevelse av Åpenhetsloven. Vi forklarer at vi stiller tydelige krav til våre leverandører og at de må gjøre seg kjent med våre "retningslinjer for leverandører" og Policy for Etisk handel" før vi går i videre dialog. Er leverandøren utenfor de fire valgte risiko-områdene skal de allikevel bekrefte at de etter ever våre retningslinjer. Dette skal skje skriftlig - før vi går videre i en avtale/kontrakt med leverandøren.

2. Vi er i prosess med aktsomhetsvurderinger og vil når frister/svar og analyse av svarene foreligger gå i videre dialog med leverandører. Vårt oppsummerte arbeid for 2023 vil offentliggjøres innen 1.7.2024.

5.A.2 Beskriv hvordan virksomheten kommuniserer offentlig rundt eget arbeid med kartlegging og håndtering av negativ påvirkning/skade

Vi kommuniserer offentlig gjennom årlig rapportering i form av denne rapporten. Revidert redegjørelsesdokumentasjon for 2023 vil offentliggjøres. For det arbeidet vi nå står ovenfor vil redegjørelsen dokumenteres innen 1. juli 2025 (for 2024).

5.A.3 Beskriv virksomhetens rutine for å ivareta og besvare eksterne henvendelser relatert til informasjonskravet pålagt virksomheter under åpenhetsloven.

Som en stor organisasjon håndterer vi alle henvendelser profesjonelt. Vi oppdaterer våre retningslinjer slik at klage og innspill på forhold knyttet til brudd på grunnleggende rettigheter skal besvares. En kan henvende seg direkte til oss om dette eller benytte vår generelle varslingskanal til dette. Mottaket til å svare ut er iht. vedlagt organisasjonskart



6

Gjenoppretting der dette er påkrevd

Når en virksomhet har identifisert at den har forårsaket eller bidratt til skade på mennesker, dyr, samfunn eller miljø håndteres skaden gjennom å sørge for gjenoppretting, eller samarbeide om gjenoppretting. Gjenoppretting kan innebære økonomisk erstatning eller kompensasjon, en offentlig beklagelse, eller at skaden på annet vis rettes opp. Det handler også om å sørge for tilgang til klageordninger for arbeidere og/eller lokalsamfunn slik at de kan få sin sak hørt og håndtert.



6.A Gjenoppretting

6.A.1 Beskriv virksomhetens policy for gjenoppretting ved negative konsekvenser for mennesker, dyr, samfunn og miljø

Det etableres policy for gjenoppretting i tråd med handlingsplanen for 2023/2024. Denne ferdigstilles innen 1. halvår 2024.

Beskriv eventuelle tilfeller av gjenoppretting i rapporteringsperioden

Ingen hendelser for 2023.

6.B Sikre tilgang til klagemekanismer

6.B.1 Beskriv hva virksomheten gjør for å sikre at ansatte i egen virksomhet og andre interessenter, spesielt påvirkede arbeidere samt lokalsamfunn har tilgang til varslingskanaler og klagemekanismer, når det er aktuelt

Det er varslingsmuligheter internt i HK og på vår hjemmeside for interne/eksterne. Det er etablert et eget varslingsutvalg som består av styremedlemmer fra forbundsledelsen samt + administrativ ledelse

Når det gjelder vårt internasjonale arbeid jobber HK for å fremme arbeidstakeres rettigheter gjennom ILO og direkte samarbeid med fagorganisasjoner i mange land, både sentralt og regionalt.

Kontaktinformasjon:

Handel og Kontor i Norge
Administrasjonssjef Eva B. Skjønhaug
ebs@hkinorge.no