An aerial photograph of a lush green forest. A winding river flows through the center of the forest, surrounded by thick mist or low clouds that partially obscure the trees. The overall scene is vibrant and natural.


2023 - 2024

Åpen- hetsloven

Sarens AS

Innholdsfortegnelse

1. Forankring av ansvarlighet
2. Kartlegging av risikoområder
3. Håndtering av risikoområder
4. Oppfyllelse av informasjonsplikten
5. Veien videre



Sarens AS har som hovedmål å unngå skade på mennesker og miljø i våre kvalitetsleveranser til våre kunder.

SNO.R.NO.SHEQ.0001 – Åpenhetsloven – Periode: 01.07.2023 – 30.06.2024

“The controlled version of this document is only available on Connect. The validity of a printed version is not guaranteed.”

Innhold og metoder

Sarens AS

Sarens er et norsk selskap etablert 25. september 2007, med hovedkontor i Hamnegata 20, 7714 Steinkjer. Selskapet er en del av den belgiske Sarens NV gruppen, kjent for sin ekspertise innen tungløft, ingeniørtransport og kranutleie.

Sarens AS operer inne bygg- og anleggssektoren og spesialiserer seg på løfte og transportteknikk, samt handel og tilknyttede tjenester. Selskapet er registrert under bransjekoden «Annen tjenesteytring tilknyttet utvinning av råolje og naturgass» (NACE09.109).

Per 2023 hadde Sarens AS 22 ansatte og rapporterte en omsetning på NOK 96.463.000 med et resultat før skatt på NOK 29.558.000.

Selskapets formål inkluderer å engasjere seg i bygg- og anleggsaktiviteter relatert til løfte- og transportteknikk, handel, deltakelse i andre virksomheter gjennom aksjekapitalbidrag eller andre midler, samt å tilby administrative tjenester til tilknyttede selskaper innen konsernet.

Den øverste ledelsen består av Business Unite Manager Roger Hågensen (f. 1970), og styreleder Carl Sarens (f. 1973), samt styremedlem Pieter Augustyn (f. 1979).

Miljø, samfunnsansvar og selskapsstyring (ESG)

Sarens AS er sterkt forpliktet til prinsippene for miljø, samfunnsansvar og selskapsstyring (ESG) og har gjort betydelig fremskritt på dette området. Sarens NV har implementert en bærekraftstrategi med fokus på å redusere sitt karbonavtrykk gjennom miljøvennlige teknologier og operasjonell effektivitet. Dette inkluderer bruk av elektriske og hybride kraner, optimalisert logistikk for å minimere utslipp og kontinuerlig forbedring av energieffektivitet.

Selskapet legger stor vekt på samfunnsansvar ved å sikre gode arbeidsforhold, robuste helse- og sikkerhetstiltak for ansatte og engasjement i lokalsamfunn for å skape positive sosioøkonomiske ringvirkninger. Gjennom sitt rammeverk for selskapsstyring og etterlevelse av internasjonale standarder er Sarens dedikert til å sikre åpenhet, ansvarlighet og etiske forretningspraksiser i hele verdikjeden.

Sarens AS forblir forpliktet til kontinuerlig forbedring av sin ESG-ytelse og rapporterer aktivt om sine initiativer og mål for å bidra til en mer bærekraftig fremtid.

Innhold

I denne rapporten kommer vi til å redegjøre for at vi har gjennomført en aktsomhetsvurdering i henhold til Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (Åpenhetsloven), og følger retningslinjene til OECD.

Metode

Gjennom aktsomhetsvurderingen kartlegger og vurderer vi risiko for negative konsekvenser knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold gjennom analyse av vår leverandørkjede. Denne kartleggingen og vurderingen gir oss en årlig rapport. Denne rapporten fremlegges for, og godkjennes av bedriftens styre. Deretter gjøres den kjent for alle ansatte, og til slutt offentliggjøres rapporten på vår hjemmeside.

Vår tilnærming

Kravene i Åpenhetsloven innebærer kontinuerlige aktsomhetsvurderinger, noe som betyr at arbeidet med loven alltid pågår. Vi legger vekt på å iverksette tiltakene grundig, slik at de har reell potensial til å forbedre forholdene.

Definisjoner

Grunnleggende menneskerettigheter refererer til de universelt anerkjente rettighetene som alle mennesker har krav på uavhengig av nasjonalitet, kjønn, etnisitet, religion eller annen status. Rettighetene er beskrevet i internasjonale dokumenter som FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter fra 1966, FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter fra 1966, og ILOs (International Labour Organization) kjernekonvensjon om grunnleggende rettigheter og prinsipper i arbeidslivet.

Anstendig arbeidsforhold refererer til arbeidsforhold som respekterer grunnleggende menneskerettigheter og sikrer trygge og sunne arbeidsmiljøer. Dette inkluderer vern om helse og sikkerhet på arbeidsplassen, rettferdig lønn som er tilstrekkelig til å leve av, rimelig arbeidstid, sosial beskyttelse, og muligheter for dialog mellom arbeidstakere og ledelse.

Leverandørkjede refererer til nettverk av leverandører, underleverandører og forretningsforbindelser som er involvert i å levere råvarer, komponenter, varer, tjenester eller andre innsatsfaktorer som bidrar til en virksomhets produksjon av varer eller levering av tjenester. Dette nettverket strekker seg fra råvarestadiet til ferdig produkt, og inkluderer alle trinnene i produksjons- og distribusjonsprosessen.

1. Forankring av ansvarlighet

I dette kapitlet gir vi en oversikt over hvordan vi organiserer oss, samt hvilke retningslinjer og rutiner vi følger for å håndtere både faktiske og mulige negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og arbeidsforhold. Disse retningslinjene og rutinene fungerer som et styringsverktøy som sikrer samfunnsansvar, og hjelper oss med å identifisere og håndtere mulige risikoer og uheldige konsekvenser knyttet til vår virksomhet.

«Åpenhetsloven skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og stille krav til anstendige arbeidsforhold, samt gi allmenheten tilgang til informasjon. Loven pålegger oss som virksomhet en informasjonsplikt og en plikt til blant annet å gjøre aktsomhetsvurderinger.»

Vi har som mål å sikre at vi selv, våre leverandører, kunder og forretningsforbindelser skal etterleve menneskerettigheter, arbeide for et mer miljøvennlig fotavtrykk og sikre at alle ansatte i egen eller underleverandørers virksomheter har anstendige arbeidsforhold.

Sentralt hos oss ligger våre HMS-rutiner som tilfredsstiller internkontrollforskriften, og vi er også miljøsertifisert i henhold til ISO 14001:2015. Vårt HMS-mål legges også til grunn for arbeidet med Åpenhetsloven.

Hovedmål HMS: Sarens AS har som hovedmål å unngå skade på mennesker og miljø i våre kvalitetsleveranser til våre kunder.

De fremlagte rutinene for å kartlegge, stanse og forebygge, overvåke, kommunisere og rette, legges til grunn som bedriftens rutiner rundt oppfølging og overholdelse av åpenhetslovens krav. Styret delegerer til daglig leder og daglig leders organisasjon videre oppfølging, og ber om at det årlig fremlegges en rapport for styret. Avdekkes vesentlige avvik skal styret orienteres umiddelbart.

Beslutning fra styret om ansvarlighet

Styret i Sarens AS har vedtatt i styremøte å forankre ansvarlighet i virksomhetens retningslinjer. Sarens AS gis i oppdrag å sikre at vi har retningslinjer for å følge kravene i Åpenhetsloven.

Forankring av ansvarlighet internt i virksomheten vår

Med bakgrunn i vår HMS-håndbok gjennomføres tiltak gjennom året som sikrer at våre medarbeidere har anstendige arbeidsforhold. Dette utledes også av vårt overordnede HMS-mål.

Vi tilstreber også lik lønn for likt arbeid. En god kjønns- og aldersbalanse, og et inkluderende arbeidsliv.

Med bakgrunn i en risikovurdering – hvor vi ser på muligheten for at vår virksomhet i seg selv kan komme på kan med respekten for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold har vi konkludert med at slike tilfeller raskt vil bli avdekket i øvrige rutinger i bedriften. Vår miljøsertifisering gir også grunnlag for å si at andre systemer vil avdekke om vi kommer i en situasjon med negativ påvirkning på det ytre miljø.

Vi kommer derfor ikke til å bruke tid på de interne forholdene sett opp mot Åpenhetsloven.



Vår innsats for å styrke ansvarlighet hos underleverandører og forretningsforbindelser

Vi gjør vår vurdering i det daglige arbeidet som en kontinuerlig prosess. Det gjør at våre mål og våre krav til oss selv, våre underleverandører og forretningsforbindelser må være godt kjent hos de ansatte.

Men man tar også en årlig gjennomgang (ledelsens gjennomgang) for å forsikre oss om at prosessen fungerer i det daglige. Den årlige gjennomgangen blir også grunnlaget for vår offentlige rapportering.

Ledelsens gjennomgang skal gjennomføres innen 1. mai hvert år.

Sarens AS er kvalitetssertifisert i henhold til ISO 9001:2015. Våre kvalitetsrutiner gir oss et godt grunnlag for vurdering av våre underleverandører sett i lys av åpenhetslovens bestemmelser.

1 gang pr. år tar vi ut vårt leverandørregister. Registeret sorteres etter størrelse på fjorårets innkjøp. Det antas at vi har størst mulighet for påvirkning der vi er store kunder. Alle leverandører med samlet kjøp over kr. 100 000,00 skal vurderes.

Vi spør:

- ✓ Finnes det offentlig tilgjengelig informasjon, for eksempel på hjemmesiden til leverandøren, som bekrefter at leverandøren følger opp kravene i åpenhetsloven, jobber med bærekraft eller redusert miljømessig fotavtrykk. Om dette finnes henvises det i rapporten til leverandørens hjemmeside.
- ✓ Dersom slik informasjon ikke finnes, etterspør vi rapport om leverandørens tilnærming til åpenhetsloven.
- ✓ Vi gjør også en egen vurdering basert på leverandørens muligheter for å bryte loven. Sentralt i en slik vurdering er spørsmål som – er dette en norsk leverandør, har man utenlandske underleverandører, er bransjen kjent for trygge underleverandørkjeder eller kan det være muligheter for brudd på menneskerettigheter eller særlige miljøbelastninger.
- ✓ Er det andre grunner for å vise særlig aktsomhet ved bruk av denne leverandøren
- ✓ Sarens AS gjennomfører leverandørundersøkelser. Det er naturlig for oss å hente informasjon fra denne undersøkelsen da vi har mange felles leverandører.

2. Kartlegging av risikoområder

I dette kapitlet gir vi en oppsummering fra vår kartlegging av våre underleverandører og forretningsforbindelser. Formålet med denne kartleggingen er å identifisere mulige risikoer for brudd på menneskerettighetene og anstendige arbeidsforhold i våre verdikjeder.

Stanse/forebygge eller redusere negativ påvirkning/skade

Vårt viktigste verktøy for å stanse/forebygge eller redusere negativ påvirkning/skade – er vår markedsrett. Bruk av markedsrett for positiv påvirkning er også Åpenhetslovens hensikt. Vi påvirker gjennom:

- ✓ Å stille spørsmål til våre forbindelser om deres forhold til og etterlevelse av åpenhetsloven.
- ✓ Vi stiller de samme spørsmålene til oss selv gjennom vårt HMS-arbeid og vårt arbeid for å bevare det ytre miljø.
- ✓ Vi har vår fulle rett til å velge hvem vi vil samarbeide med, og vi er klare for å velge bort både kunder og underleverandører dersom vi avdekker vesentlige avvik, og manglende vilje/evne til å rette på dette.
- ✓ Men vi gir alltid åpning for at positiv påvirkning fra oss og andre kan medføre at avvik rettes. Forbedring og positiv påvirkning oppfattes også som Åpenhetslovens mål.

Risikoområder

Under vår aktsomhetsvurdering knyttet til åpenhetsloven er det i 2024 ikke registrert noen avvik, men basert på selskapets vurderinger er det flere områder som har en høyere risiko for avvik. Disse områdene vil være:

- ✓ Forhold knyttet til transportselskap
- ✓ Forhold knyttet til renholdsselskap
- ✓ Forhold knyttet til bemanningsbransjen

Forhold knyttet til transportselskap

Et risikoområde er en identifisert bekymring i vår verdikjede som har blitt avdekket gjennom vår aktsomhetsvurdering. For å bli klassifisert som en bekymring må det ha potensiale til å forårsake negativ påvirkning eller skade. Du kan finne mer informasjon om hvordan vi planlegger å håndtere dette risikoområdet i neste kapittel.

Transportselskaper kan være et risikoområde når det gjelder menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold av flere grunner. Sjåførere og andre ansatte jobber ofte under tøffe forhold med lange arbeidstider, lav lønn og manglende tilgang til hvilepauser. Noe som kan medføre utmattelse, helseproblemer og dårlig livskvalitet.

Transportselskaper bruker ofte underleverandører, og det kan være vanskelig å overvåke arbeidsforholdet hos disse, noe som skaper risiko for at standarder for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold ikke blir fulgt gjennom hele verdikjeden. I mange land er det utfordringer knyttet til å organisere seg og få tilgang til kollektive forhandlinger, noe som kan resultere i at arbeidstakerens rettigheter ikke blir ivaretatt.

Økende krav til rask levering og jus-in-time-praksis kan føre til at sjåførere og ansatte presses til å bryte trafikkregler eller jobbe utover lovlige arbeidstimer, noe som kan kompromittere både deres sikkerhet og arbeidsforhold.

Disse faktorene gjør at transportselskaper kan være særlig utsatt for brudd på menneskerettigheter og manglende anstendige arbeidsforhold, og krever derfor nøye overvåkning og strenge retningslinjer for å sikre at standardene opprettholdes.



Forhold knyttet til renholdsselskap

Et risikoområde er en identifisert bekymring i vår verdikjede som har blitt avdekket gjennom vår aktsomhetsvurdering. For å bli klassifisert som en bekymring må det ha potensiale til å forårsake negativ påvirkning eller skade. Du kan finne mer informasjon om hvordan vi planlegger å håndtere dette risikoområdet i neste kapittel.

Renholdsselskaper utgjør et risikoområde når det gjelder menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold av flere årsaker. For det første får ansatte ofte lav lønn og har uregelmessige arbeidstider, noe som kan føre til økonomisk usikkerhet og vanskeligheter med å planlegge privatlivet.

Mange renholdere jobber uten formelle arbeidskontrakter, noe som gjør det utfordrende å sikre deres rettigheter og beskytte dem mot urettferdig behandling. Arbeidet kan innebære eksponering for farlige kjemikalier og tungt fysisk arbeid. Dette kan medføre helseproblemer dersom riktig sikkerhetsrutiner og verneutstyr ikke er på plass. I mange land står renholdere overfor utfordringer knyttet til å organisere seg og forhandle kollektivt. Et resultat av dette er at de ansattes rettigheter ikke blir ivaretatt.

Renholdsselskaper sysselsetter ofte migrantarbeidere som er sårbare for diskriminering, utnyttelse og dårlige arbeidsforhold på grunn av språkbarrierer, manglende kunnskap om rettigheter og frykt for å miste jobben eller bli deportert.

Videre bruker renholdsselskaper bruker ofte underleverandører, slik som hos transportselskapene. Dette fører til at det er vanskelig å sikre at arbeidsforholdene er i tråd med selskapets standard for menneskerettigheter og arbeidsforhold.



Forhold knyttet til bemanningsbransje

Et risikoområde er en identifisert bekymring i vår verdikjede som har blitt avdekket gjennom vår aktsomhetsvurdering. For å bli klassifisert som en bekymring må det ha potensiale til å forårsake negativ påvirkning eller skade. Du kan finne mer informasjon om hvordan vi planlegger å håndtere dette risikoområdet i neste kapittel.

Mangle ansatte jobber på midlertidige kontrakter, noe som fører til økonomisk usikkerhet og ustabile arbeidsforhold. Lønnen er ofte lav, og fordelene som sykefravær og feriepenger er begrenset sammenlignet med fast ansatte. Bemanningsarbeidere mangler ofte jobbsikkerhet og har begrenset tilgang til rettigheter som oppsigelsesvern og rett til sykefravær. Denne usikre posisjonen gjør dem sårbare for utnyttelse og misbruk fra arbeidsgiver.

Videre kan mangelfull opplæring og dårlig arbeidsmiljøforhold være et problem, noe som øker risikoen for skader og arbeidsrelaterte helseproblemer. Diskriminering og mangfoldsutfordringer, som diskriminering basert på kjønn, alder, etnisitet eller funksjonsevne, er også utbredt i bransjen. Uklare ansvarsforhold mellom bemanningsbransjen, kundebedrifter og arbeidstakere kan føre til mangel på ansvarlighet og oppfølging av arbeidsforholdene.



3. Håndtering av risikoområder

Vi har e med våre underleverandører og forretningsforbindelser, hvor risikoen for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er et sentralt tema. Hvis risikoområdene endrer seg, har vi rutiner for å oppdatere våre retningslinjer. I dette kapittelet kan du lese mer om hvordan vi håndterer disse risikoområdene.

Sarens AS kartlegge og vurderer vår egen aktivitet, samt aktivitetene til våre underleverandører og øvrige forretningsforbindelser. Vesentlige leverandører innenfor ulike risikoområder analyseres gjennom aktsomhetsvurderinger for å avdekke deres interne rutiner, policys og avtaler med underleverandører. Dette gjøres for å forebygge eller hindre brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i hele verdikjeden.

Overvåke

Vi har som mål å sikre at vi selv, våre leverandører, kunder og forretningsforbindelser skal etterleve menneskerettigheter, arbeide for et mer miljøvennlig fotavtrykk og sikre at alle ansatte i egen eller underleverandørers virksomheter har anstendige arbeidsforhold.

Der vi avdekker avvik, internt – hos våre leverandører – eller hos våre kunder og forretningsforbindelser, iverksettes tiltak tilpasset avvikets alvorlighetsgrad og vår mulighet til å påvirke (eksterne). Avdekkes avvik som følge av vår virksomhet, vil vi sørge for, eller samarbeide om gjenoppretting og i ytterste konsekvens erstatning. Alle saker hvor det vurderes retting skal løftes for beslutning på styringsnivå.

Målet er positiv utvikling og i beste fall lukket avvik.

Vi overvåker kontinuerlig gjennom våre rutiner for kartlegging og vurdering. Hvis vedtatte tiltak ikke gir forventede resultater, vurderer vi nye muligheter for forbedring.

4. Oppfyllelse av informasjonsplikten

Et sentralt element i åpenhetsloven er informasjonsplikten. Alle har rett til å skriftlig kontakte virksomheter som omfattes av loven for å be om informasjon om hvordan vi som bedrift stanser/forebygger eller reduserer negativ påvirkning/skade som er identifisert gjennom aktsomhetsvurderingene. Retten til informasjon dekker både generell informasjon om hvordan virksomheten håndterer negative konsekvenser, samt spesifikk informasjon om varer og tjenester. Virksomhetene må gi et skriftlig svar på slike forespørsler innen tre uker.

Offentliggjøring av informasjon

Vi har publisert informasjon om Sarens arbeid med åpenhetsloven på vår nettside. Denne redegjørelsen er tilgjengelig for de som ønsker mer detaljert informasjon. Den vil bli oppdatert innen 30. juni hvert år, eller når det skjer vesentlige endringer i våre retningslinjer.

Ved spørsmål

Åpenhetsloven gir enhver rett til å be virksomhetene om informasjon om hvordan de håndterer negative konsekvenser på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Ved ønske om slik informasjon fra Saren kan følgende e-post benyttes:

Sarens@sarens.no

5. Veien videre

Som organisasjon, er vi forpliktet til å sikre menneskerettigheter og skape anstendige arbeidsforhold gjennom hele vår verdikjede. Dette innebærer å kontinuerlig jobbe med å forbedre forholdene både internt i vår virksomhet og hos våre leverandører og forretningsforbindelser. Vi vil gjennomføre årlig oppfølging for å sikre at våre handlinger er i tråd med våre verdier, og vår handlingsplan bidrar til å iverksette prioriterte tiltak og opprettholde våre standarder for ansvarlighet.

Oppfølging av tiltakene i tiden fremover

Sarens AS vil følge opp leverandører som ikke kan dokumentere tilfredsstillende arbeid med å sikre menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, både hos seg selv og sine underleverandører. I første omgang vil Sarens etablere en dialog med disse leverandørene for å diskutere deres innsats innenfor menneskerettigheter og arbeidsforhold i hele verdikjeden. Dersom leverandørene ikke kan dokumentere dette arbeidet på en tilfredsstillende måte, vil Sarens kreve at de iverksetter nødvendige tiltak.

Vi vil revidere våre rutiner, policyer og innkjøpsavtaler for å tydeliggjøre kravene knyttet til menneskerettigheter og arbeidsforhold.



SNO.R.NO.SHEQ.0001 – Åpenhetsloven – Periode: 01.07.2023 – 30.06.2024

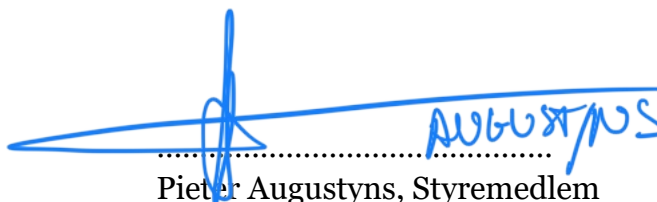
“The controlled version of this document is only available on Connect. The validity of a printed version is not guaranteed.”

Rapporteringsperioder: 01.07.2023 – 30.06.2024

Steinkjer, 26.07.2024

Carl Sarens

.....
Carl Sarens, Styreleder


.....
Pieter Augustyns, Styremedlem

Roger Hågensen

.....
Roger Hågensen, Daglig leder