

RAPPORT **Redegjørelse etter Åpenhetsloven**

Innhold

1	Generell informasjon	3
	Generelt om Proactima AS	3
	Forankring av arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.....	3
2	Negative konsekvenser og risiko	4
	Metode for risikokartlegging og risikoanalyse	4
	Funn etter kartlegging og analyse.....	7
3	Tiltak	8

1 Generell informasjon

Generelt om Proactima AS

Proactima er et ledende rådgivningsselskap i Norge innen risikostyring, bærekraft, HMS og samfunnssikkerhet. Våre verdier, integritet, kompetanse og balanse, skal være styrende for vår arbeidshverdag.

Proactima ble grunnlagt i 2003, og består i dag av kontorer i Stavanger, Oslo, Bergen og Trondheim. Til sammen er vi rundt 90 konsulenter, fordelt på en rekke fagområder der risikostyring og beredskap er blant kjernevirksomhetene. Konsernet Proactima består av flere selskaper, hvor Proactima Holding AS er morselskapet. Dette selskapet eier datterselskapet Proactima Invest AS, som igjen eier selskapet Proactima AS. Proactima AS er morselskapet til ytterligere to datterselskaper, Proactima Solutions og Proactima Project Services (PPS). Proactima har fullstendig eierskap over alle datterselskapene.

Proactima Project Services (PPS) er et nettverk av rundt 30 uavhengige konsulenter med bred, solid bakgrunn fra petroleumsindustrien. Disse er utleid til selskaper som trenger konsulentstøtte, og er å regne som underleverandører til Proactima PPS.

Fra 01.01.23 har personell som jobber dedikert med å utvikle og drifte verktøyet Dmaze, blitt ansatt i Proactima Solutions. Dette forblir et heleid selskap med samme daglige leder som Proactima AS, og vil fungere som en avdeling under Proactima.

Områdene vi jobber med er strategisk rådgivning og analyse, teknisk og operasjonell rådgivning og analyse, utvikling og innovasjon, kurs og opplæring og digitale verktøy for virksomhetsstyring og risikostyring (inkludert aktsomhetsvurderinger). Vi har en stor kundeportefølje innenfor blant annet samferdsel og mobilitet, kraft, fornybar, olje- og gass, maritim, akvakultur, bank og finans og helse. I tillegg har vi også kunder innen offentlig forvaltning.

Denne redegjørelsen dekker Proactimas aktiviteter og leverandører fra 1. juli 2022 til 31. desember 2022. ut over 2023 har ikke dette endret seg vesentlig, bortsett fra det som er nevnt over.

Forankring av arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

I løpet av 2022 og 2023 har vi gjennomført en gap-analyse av eget styringssystem og interne retningslinjer mot kravene i åpenhetsloven. Vi har identifisert nødvendige oppdateringer og behov for nye retningslinjer. I 2022 oppdaterte vi vår etiske policy som står nedfelt i vårt styrende dokument «The Proactima Way», for å sikre ivaretagelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold etter åpenhetsloven. Det er Proactimas øverste leder sammen med styret som har det overordnede ansvaret for at Proactima følger denne politikken og at prosesser for å sikre helhetlig risikostyring knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, blir etablert. Vi vil i løpet av 2023 etablere en prosess for å sikre at Proactima ikke er involvert i prosjekter hvor det kan oppstå faktiske negative konsekvenser, eller risiko for menneskerettighetsbrudd.

Ut over dette vil vi gjennomføre kontinuerlige risikovurderinger i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights – (UNGP), og følge opp våre forretningsforbindelser og leverandører på det samme.

Varslingskanaler

For ansatte

For våre egne ansatte har vi varslingsrutiner for kritikkverdige forhold. Ansatte som avdekker kritikkverdige forhold, har en rekke kanaler å varsle gjennom:

- selskapets observasjonssystem
- tjenestevei til nærmeste leder
- direkte til daglig leder, leder for People & Culture (HR) eller styrets leder,
- til verneombud eller Arbeidsmiljøutvalget (AMU). Verneombudet representerer alle ansatte, og skal ivareta deres interesser i saker om helse, miljø og sikkerhet. I Proactima er det ett verneombud per kontor, med 2 års funksjonstid. Hovedverneombudet velges blant verneombudene, og skal ivareta saker som gjelder ansatte i hele virksomheten. AMU som består av et likt antall representanter fra arbeidsgiver og arbeidstaker. AMU møtes 4 ganger i året.

Ansatte kan også varsle til nærmeste tilsynsmyndighet eller andre offentlige myndigheter.

Vi anerkjenner at OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og UNGP også anbefaler varslingskanal for eksterne henvendelser. I denne aktsomhetsvurderingen har vi vurdert at dette per nå ikke er nødvendig for Proactima. Dersom aktører har oppdaget eller sitter på informasjon om mulige negative konsekvenser på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hvor Proactima er involvert, oppfordrer vi på det sterkeste til å ta kontakt med oss gjennom kontaklinformasjonen som ligger på våre nettsider. Eventuelle klager eller varsler vil bli håndtert av Proactimas ledelse.

2 Negative konsekvenser og risiko

Metode for risikokartlegging og risikoanalyse

Åpenhetsloven skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester. Med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold tenker vi spesielt på:

- FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter (1966)
- FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter (1966)
- ILOs kjernekonvensjoner, som omfatter totalt åtte konvensjoner
 - Tvangsarbeid (#29)
 - Avskaffelse av tvangsarbeid (#105)
 - Minimumsalder (#138)
 - Verste former for barnearbeid (#182)
 - Lik avlønning (#100)
 - Diskriminering (#111)
 - Organisasjonsfrihet og rett til fri organisering (#87)
 - Rett til organisering og kollektive forhandlinger (#98)
- Anstendige arbeidsforhold, herunder
 - Helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen
 - En lønn å leve av

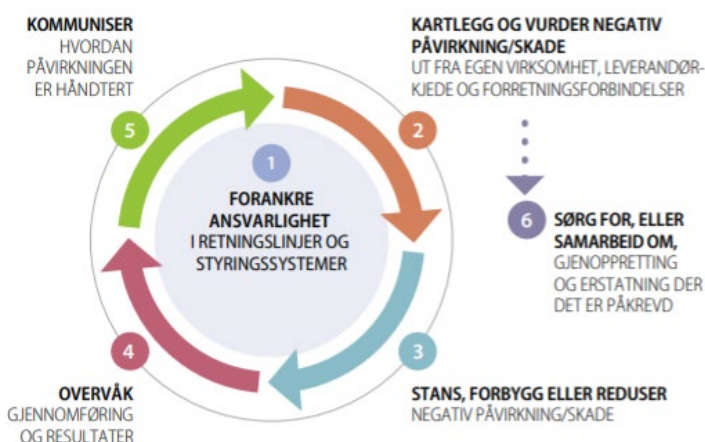
Jfr. [ILO Decent Work Indicators](#), forstår Proactima også anstendige arbeidsforhold til å inkludere flere aspekter. Vi vil særlig her framheve arbeidstid som viktig aspekt i anstendige arbeidsforhold.

Det er også en rekke andre FN-konvensjoner som dekker menneskerettigheter, og disse inngår også i forståelsen av menneskerettigheter slik de er formulert over.

Risikostyring er ett av kjerneområdene til Proactima. Aktsomhetsvurderingsprosessen er en risikostyringsprosess, og retningslinjene som åpenhetsloven bygger på, understreker også at aktsomhetsvurderinger bør integreres i den helhetlige risikostyringen i virksomhetene. Dette er et prinsipp som vi både jobber etter i vårt eget arbeid med aktsomhetsvurderingsprosessen og noe vi baserer vår rådgivning på mot kunder.

Som med annen risikostyring, begynner prosessen med å forankre ansvarlighet og fordele ansvar og roller. Neste steg er risikovurdering, og viktige aspekt her er risikoidentifisering, analyse og evaluering. Det er dette som inngår i steg 2 i aktsomhetsvurderingsprosessen, slik den er illustrert av OECD under.

FIGUR 1. AKTSOMHETSVALDERINGSPROSESSEN OG STØTTETILTAK



Vi har gjennomført en overordnet kartlegging av vår virksomhet, våre leverandører og forretningspartnere og analysert risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendig arbeid ut fra eget kunnskapsgrunnlag og en rekke eksterne risikokilder.

For å analysere menneskerettsrisiko (dvs. den risiko en virksomhet potensielt eller faktisk kan utgjøre for menneskerettigheter, gjennom egen virksomhet, forretningspartnere og i leverandørkjeden), har vi gjort en todelt analyse.

Analysedel 1: Sannsynlighet og konsekvens

Først har vi vurdert **sannsynlighet** for, - og **konsekvens** av at de faktiske og/eller potensielle menneskerettsbruddene skjer.

Sannsynlighet handler om hvor sannsynlig det er at menneskerettsbruddet kan skje.

Tabellen nedenfor angir underliggende faktorer for analyse av sannsynlighet.

Tabell 1 Sannsynlighet

Sannsynlighetsfaktor	Utdypende kommentar
Geografisk- og politisk kontekst	Her har vi analysert hvorvidt tjenesten, varen og/eller varens komponenter og uttak av råvare(r) produseres i en region, i et land eller et område i landet hvor det er kjente brudd på menneskerettigheter. Det kan være konfliktsoner, stater med svak styring, stater med annen lokal praksis enn etablerte menneskerettighetsstandarder. Vi har også vurdert håndhevelse av eksisterende lover.
Sektor	Er det kjente risikoer i sektoren(e)? For å svare ut det, har vi benyttet oss av en rekke eksterne kilder, samt egen kunnskap i staben som kombinert har flere tiårs erfaring med ansvarlig forretningspraksis.

Konsekvens analyseres langs tre underliggende faktorer:

Tabell 2 Konsekvens

Konsekvensdimensjon (Faktor)	Utdypende kommentar
Skala	Hvor alvorlig bruddet er
Omfang	Hvor mange mennesker det gjelder
Gjenopprettelse	Muligheten for å gjenopprette skaden

I tillegg til sannsynlighet og konsekvens, og faktorene som ligger i disse begrepene, undersøker vi også kunnskapsstyrken om fenomenet eller den uønskede hendelsen. For eksempel vil lange, komplekse leverandørkjeder kunne gjøre det vanskelig å etablere nødvendig informasjon for gode vurderinger. Lange og komplekse leverandørkjeder medfører også lav sporbarhet og lite gjennomskiktighet, noe som svekker kunnskapsgrunnlaget. Dette har også innvirkning på forståelse av risikoen og tas med i vurderingene.

Målet vårt er å bidra til utvikling av solide metoder for risikoanalyse, med påfølgende adekvate prioriteringer og tiltak.

Analysedel 2: Virksomhetsinvolvering

Menneskerettighetsrisiko slik det er definert handler også om en virksomhets involvering i det potensielle bruddet, eller den negative påvirkningen. Derfor er det også en sentral del av risikoanalysen å undersøke i hvilken grad vi som virksomhet forårsaker, bidrar til eller er knyttet til den negative påvirkningen-

Det er viktig å identifisere virksomhetsinvolvering fordi det har betydning for hvordan virksomheten skal håndtere risikoen, samt hvor i organisasjonen ansvaret for håndteringen bør ligge. Et annet begrep for dette kan være *styrbarhet*, som sier noe om i hvilken grad det er mulig

å styre risikoen. En virksomhet som forårsaker en negativ påvirkning har vanligvis større mulighet til å styre dette, ved å innføre egnede tiltak for å stoppe de negative påvirkningene. Styrbarheten for virksomheten kan motsatt være lavere dersom risikoen ligger langt ute i en leverandørkjede.

Tabell 1 Beskrivelse av virksomhetsinvolvering oppsummerer Proactimas tilnærming til og metode for å vurdere de tre dimensjonene av virksomhetsinvolvering. Dimensjonen “forårsake” er mest entydig, og knyttes til virksomhetens egne aktiviteter. Det er imidlertid ingen rett-ram distinksjon mellom å medvirke til og være knyttet til. Her bruker Proactima begrepet innflytelsessfære (sphere of influence”), sentralt i UN Guiding Principles som en ledesnor¹. Ved medvirkning har vi mer innflytelse til å avbøte negative faktiske eller potensielle hendelser. Der vi er knyttet til brudd, innebærer å søke å adresse brudd(ene) ovenfor aktører med større innflytelse.

Tabell 1 Beskrivelse av virksomhetsinvolvering

Forårsake	Bidra til	Knyttet til
Når virksomhetens aktiviteter alene skaper den negative påvirkningen/skaden.	Når virksomhetens aktiviteter i kombinasjon med andre skaper den negative påvirkningen/skaden, eller om virksomheten tilrettelegger for at andre skaper negativ påvirkning/skade.	Når virksomheten er knyttet til den negative påvirkningen/skaden gjennom en annen virksomhet.
Tiltak: Stoppe, rette opp	Tiltak: Avbøte	Tiltak: Adressere

Funn etter kartlegging og analyse

Proactima har ikke identifisert noen faktiske negative konsekvenser på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vi har identifisert noen risikoområder vi ønsker å jobbe videre med for å redusere sannsynlighet ytterligere.

For våre egne ansatte har vi identifisert lav risiko knyttet til ansattes sikkerhet når de er ute i felt, for eksempel til olje- og gassanlegg eller på tjenestereiser til land med forhøyet risiko. Vi har også identifisert medium risiko for at Proactima kan bidra til eller være knyttet til negative påvirkninger på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i kundeprosjekter. Proactima har kunder i bransjer med høyere risiko enn andre, selv om risikobildet vil variere fra virksomhet til virksomhet. Eksempler er olje- og gass eller kraft. Det vil være viktig for oss å sørge for at Proactima, gjennom vår kompetanse på risikostyring på ulike områder, likevel ikke bidrar til negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Tvert imot har vi som mål å bidra til positiv påvirkning i alle våre oppdrag, og vår kompetanse og tjenester handler nettopp om dette.

¹ United Nations (2014). Frequently asked questions about the guiding principles on business and human rights, spørsmål 30 - https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR.pdf

De aller fleste av våre leverandører og forretningspartnere er norske virksomheter som selv er underlagt åpenhetsloven og dens krav. Noen av våre leverandører er likevel hjemmehørende i land med en annen menneskerettighetssituasjon enn oss, eller har lange, komplekse leverandørkjeder.

Som de fleste andre norske virksomheter, er også vår virksomhet avhengig av digitalt utstyr som datamaskiner og mobiltelefoner, i tillegg til kontorrekvisita og møbler. Leverandørkjedene her er ofte komplekse og ugjennomsiktige, noe som øker risikoen for menneskerettighetsbrudd. De mest alvorlige risikoene her er som kjent tvangsarbeid², barnarbeid³, rekrutteringsavgifter⁴, uanstendige arbeidsforhold⁵ som i de mest alvorlige tilfellene har ført til at en rekke unge arbeidere har begått selvmord⁶. Bruk av kreftfremkallende kjemikalier med døden som utgang er også vel dokumentert⁷. Våre forretningspartnere er norske forhandlere av IKT-utstyr, kontormøbler og rekvisita. Én leverandør av kontormøbler er et multinasjonalt selskap. I disse tilfellene kan Proactima være knyttet til hendelsene.

3 Tiltak

For å håndtere de identifiserte risikoene har vi identifisert flere tiltak som gjennomføres i løpet av 2023. For å håndtere risikoen knyttet til egne ansatte, vil vi gjennomgå egne rutiner på reisesikkerhet og varsling for PPS-konsulenter som underleverandører. Vi kommer også til å etablere en egen prosess for å vurdere menneskerettighetsrisiko i våre prosjektengasjement. For å følge opp leverandørrisiko, vil vi i løpet av 2023 oppdatere alle våre standardkontrakter og etablere retningslinjer for ansvarlige innkjøp samt etiske retningslinjer for leverandører. Gjennom 2022 og 2023 har vi oppdatert styringssystemet vårt og gjennomført ulike former for intern opplæring rundt åpenhetsloven og menneskerettighetsrisiko. Dette vil vi fortsette med videre, da aktsomhetsvurderingsprosessen inngår i Proactima sin helhetlige risikostyring.

Vi forventer at tiltakene vi iverksetter for å håndtere risiko blant egne ansatte vil gi oss bedre mulighet til å ivareta disse. Det er også forventet at ved å etablere rutiner for vurdering av menneskerettighetsrisiko i prosjekt, vil sette oss i stand til å bedre ivareta vår respekt for menneskerettigheter og unngå å havne i situasjoner hvor vi, gjennom vår kompetanse, bidrar til eller er knyttet til negative konsekvenser på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Når det gjelder risikoer vi har identifisert mot leverandører og forretningspartnere, forventer vi at ved å oppdatere egne kontrakter og etablere en ansvarlig innkjøpsprosedyre, vil våre leverandører bli mer bevisst hvilke krav vi stiller til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Mange av de risikoene som er identifisert i for eksempel IKT-leverandørkjeder, er systematiske utfordringer som kjennetegner både sammenstilling, komponent og råvarestadiet.

² <https://vimeo.com/758952220?share=copy>

³ Stop Child Labour (2023) Electronics companies are doing far too little yet to eradicate child labour from gold mining: <https://stopchildlabour.org/electronics-companies-are-yet-doing-far-too-little-to-eradicate-child-labour-from-gold-mining/>

⁴ Staffing Industry Analyst (2019). Apple requires suppliers to repay USD 616,000 in recruitment fees: <https://www2.staffingindustry.com/row/Editorial/Daily-News/World-Apple-requires-suppliers-to-repay-USD-616-000-in-recruitment-fees-49217>

⁵ DFØ (2022) Høyrisikolisten – kjøp av elektronikk og IKT – Sosialt ansvar: <https://anskaffelser.no/berekraftige-anskaffingar/menneskerettigheter/hoyrisikolisten/kjop-av-elektronikk-og-ikt-sosialt-ansvar>

⁶ Wikipedia (2023). Foxconn Suicides: https://en.wikipedia.org/wiki/Foxconn_suicide

⁷ Dokumentarfilm «Complicit» av Heather White & Lynn Zhang: <https://www.complicitfilm.org/>

Proactima som enkeltaktør har mindre påvirkning på disse risikoene, men ved å sette konkrete forventinger til innkjøp, kan vi bidra noe, selv om dette på ingen måte kan forventes å løse problemene i sin helhet.

Proactima vil holde frem med å bruke vår kunnskap og kompetanse om risikostyring, til å bistå våre kunder med å håndtere risiko og faktiske hendelser med negativ påvirkning på menneskerettighetene. Dette gjelder også vår egen virksomhet og forholdet til våre leverandører og forretningspartnere, og vi vil derfor fortsette å jobbe med å integrere aktsomhetsvurderingsprosessen i den helhetlige risikostyringen til selskapet. Dette er viktig for å sørge for at menneskerettighetsrisiko blir fanget opp og håndtert på lik linje med øvrig risiko i et selskap. Det er etter vår mening bare slik at man får en helhetlig tilnærming til å kunne håndtere risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og dermed også bidra til faktisk positiv påvirkning til en bærekraftig utvikling.

For spørsmål og mer informasjon kan interessenter kontakte oss på: post@proactima.com.



Richard Heyerdahl
Styreleder



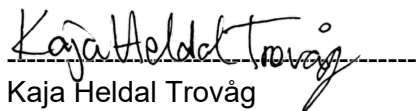
Hermann Steen Wiencke
Styremedlem



Tor Gulbrandsen
Styremedlem



Karianne Haver
Styremedlem



Kaja Heldal Trovåg
Styremedlem



Trond Winther
Daglig Leder



+47 4000 1933 | post@proactima.com | www.proactima.com