

Aktsomhetsvurdering

i henhold til Åpenhetsloven

2023

Aktsomhetsvurdering

i henhold til Åpenhetsloven for 2023

av konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som følge av Agilias forretningsvirksomhet

Innhold

1.	Innledning	2
1.1.	Vygruppens policy for menneske- og arbeidstakerrettigheter.....	2
1.2.	Kravene i Åpenhetsloven.....	2
1.3.	Hva er menneske- og arbeidstakerrettigheter.....	2
2.	Aktsomhetsvurdering av leverandørkjeden	4
2.1.	Organisering av ansvar for menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår ved innkjøp.....	4
2.2.	Rutiner og retningslinjer ved innkjøp.....	4
2.3.	Identifisere negative konsekvenser og vesentlig risiko i leverandørkjeden.....	4
2.4.	Planlagte tiltak i 2023 for å redusere risiko i Agilas leverandørkjede.....	6
3.	Aktsomhetsvurdering av egen virksomhet	7
3.1.	Organisering av ansvar for menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår i Agilia.....	7
3.2.	Identifisere negative konsekvenser og vesentlig risiko i egen virksomhet.....	8
3.3.	Planlagte tiltak for å redusere risiko i egen virksomhet.....	9
4.	Styrets behandling	10

1. Innledning

Dette er Agilias første aktsomhetsvurdering i hht til Åpenhetsloven, og gjelder regnskapsåret 2022.

1.1. Vygruppens policy for menneske- og arbeidstakerrettigheter

«Vi støtter prinsippene i FNs menneskerettighetserklæring og i ILOs kjernekonvensjoner.»

Konsernpolicy for Vygruppen "Ledelse, organisasjon og styring", pkt 2.5

Vygruppens policy er at konsernets forretningspraksis skal gjennomføres i tråd med FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Som et datterselskap til Vygruppen, er dette arbeidet også førende for Agilias virksomhet.

Vygruppens policy og etiske krav til leverandører er tilgjengelig på:

www.vy.no/vygruppen/baerekraft-og-samfunnsansvar.

Det rapporteres om status for bærekraftsarbeidet en gang i året i en egen sak til Vys eier, Samferdselsdepartementet, og som egen sak i konsernstyret.

1.2. Kravene i Åpenhetsloven

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

Åpenhetsloven stiller krav om å gjennomføre aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper, svare ut skriftlige forespørsler om informasjon og redegjøre for arbeidet som gjøres på området.

Som del av aktsomhetsvurderingen kartlegger vi faktisk og potensiell risiko for negativ påvirkning på menneskerettighetene som Agilia har forårsaket, bidratt til eller er direkte knyttet til gjennom vår aktivitet, både i egen virksomhet og i leverandørkjeden. Vi skal stanse, forebygge og/eller redusere slik påvirkning. Effekten av tiltakene skal overvåkes og vurderes, og kommuniseres til de berørte.

1.3. Hva er menneske- og arbeidstakerrettigheter

Åpenhetsloven definerer grunnleggende menneskerettigheter som de internasjonalt anerkjente menneskerettighetene som følger av blant annet FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle

rettigheter fra 1966, FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter fra 1966 og ILOs kjernekonvensjoner om grunnleggende rettigheter og prinsipper i arbeidslivet.

Åpenhetsloven definerer anstendige arbeidsforhold som arbeid som ivaretar helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, som gir en lønn å leve av og som ivaretar grunnleggende menneskerettigheter.

De viktigste menneske- og arbeidstakerrettigheter som skal ivaretas i et arbeidsforhold er:

Rettighet	Hjemlet i:		
	Menneske-rettighets-erklæringen	Menneskeretts-loven	ILOs kjernekonvensjoner
Ytringsfrihet aka varslingsrett	●		
Rett til å ta et offentlig tillitsverv	●	●	
Rett til rettferdige arbeidsforhold	●		
Lik lønn for likt arbeid.	●	●	
Rett på lønn til å leve av	●	●	
Rett til å melde seg inn i fagforening	●	●	●
Rett til hvile og fritid	●	●	
Rett til sosiale trygder	●		
Rett til kollektive forhandlinger			●
Rett til et trygt og sunt arbeidsmiljø		●	●
Frihet fra diskriminering	●		●
Streikerett		●	
Frihet fra tvangsarbeid og slaveri	●		
Personvern	●		

2. Aktsomhetsvurdering av leverandørkjeden

Aktsomhetsvurdering av leverandørkjeden er basert på Vygruppens aktsomhetsvurdering i [konsernets års- og bærekraftsrapport for 2022](#), med utdypende kommentarer for renholdstjenester, renholdskjemi og tømme/fyll (septikk , sugetjenester).

2.1. Organisering av ansvar for menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår ved innkjøp

Vygruppen avdeling for Konserninnskjøp har spisskompetanse på innkjøp og etisk handel, og fungerer som innkjøpsavdeling for konsernet. Ansvar for planlegging, inngåelse og oppfølging av kontrakter er fordelt gjennom styrende dokumenter «Roller og ansvar i anskaffelsesprosessen» og gjennom tjenesteavtaler med virksomhetene.

Konserninnskjøp har gjennom denne et ansvar for å gjennomføre arbeidet med å sikre bærekraft i leverandørkjeden, inklusive å utføre risikoanalyser, gjennomføre tiltak og rapportere på disse. Arbeidet gjennomføres ved hjelp av en dedikert ressurs, innkjøpsrådgiver bærekraft, som gjennomfører arbeidet med aktsomhetsvurderingene knyttet til leverandørkjeden.

2.2. Rutiner og retningslinjer ved innkjøp

Konsernets policy «[Policy for ivaretagelse av arbeidstaker- og menneskerettigheter i Vygruppen](#)» er vedtatt av Vygruppens konsernsjef, og samtlige datterselskap i konsernet er forpliktet til å følge policyene.

«[Vygruppens etiske krav til leverandører](#)» ligger som kontraktsvilkår i Agilias avtaler. Der hvor avtaleområdet er vurdert til middels eller høy risiko skal det alltid vurderes om etiske krav også skal stilles som kvalifikasjonskrav. Kvalifikasjonskravet tilpasses ut fra hva som skal anskaffes.

Vygruppen prioriterer å følge opp de alvorligste risikofaktorer for brudd på menneske- og arbeidstakerrettigheter, basert på alvorlighetsgrad og sannsynlighet. Konserninnskjøp gjennomfører bakgrunnssjekker og innhenter informasjon fra leverandørene gjennom egenrapporteringskjemaer og oppfølgingsmøter. Dersom avvik avdekkes, settes tydelige krav til forbedringer.

Vygruppen anerkjenner at konsernets forretningspraksis kan ha potensiell negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø. Samtidig ønsker Vygruppen å bidra til positiv utvikling i konsernets leverandørkjede og konsernet tilstreber leverandørforhold med leverandører som viser særlig vilje og evne til å jobbe med positiv utvikling i leverandørkjeden. Konsernet erkjenner at konsernet per i dag ikke håndterer alle tenkelige negative konsekvenser i leverandørkjeden.

2.3. Identifisere negative konsekvenser og vesentlig risiko i leverandørkjeden

Vygruppen gjennomfører en årlig risikokartlegging av leverandørkjeden i konsernet med tanke på samfunnsansvar og bærekraft. For å lese aktsomhetsvurderingen for hele Vygruppen, gå til www.vy.no/globalassets/vy.no/filer-no/arsrapporter/2022-ars-og-barekraftsrapport.pdf

For risiko for brudd på arbeidstaker- og menneskerettigheter legges som hovedregel DFØs høyrisikoliste til grunn sammen med informasjon innhentet i tidligere aktsomhetsvurderinger og fra eventuelle interessenter. Om produktkategorien ikke finnes på DFØs høyrisikoliste sjekkes også andre kilder som

Upphandlingsmyndighetens Riskanalystjäneste, MVOs CSR Risk Check tool, The US Department of labours list of goods produced by child labor or forced labor, Responsible sourcing tool og ITUC sin oversikt over arbeidstakerrettigheter i ulike land.

Analysen utført av Konserninnkjøp, inkluderer data fra Agilias leverandørreskontro for at risikoanalysen også skal dekke leverandører som ikke ligger i avtalesystemet. Det er gjennomført overordnede risikoanalyser av samtlige avtaler og leverandører med kjøp på over 1 million NOK. Dette har gitt Agilia oversikt over risikoen som er knyttet til selskapets direkte leverandører som i hovedsak er norskregistrerte selskaper.

Analysen har avdekket at konsernet i mindre grad har oversikt over leverandørkjeden videre. Dermed har konsernet ikke god nok oversikt over potensielle og faktiske brudd og vesentlig risiko for negative konsekvenser, spesielt for tier 2 og 3 leverandører. Dette er noe konsernet ønsker å forbedre og Konserninnkjøp jobber kontinuerlig med høyrisiko leverandører for å få bedre oversikt over deres leverandørkjeder. Vygruppen har i flere år brukt standard etiske krav til leverandøren i alle våre avtaler og etterlevelsen blir etterprøvd ved kontraktsinngåelse.

Konsernets leverandører har i stor grad egne etiske retningslinjer og etiske krav til leverandører på plass, men arbeidet med aktsomhetsvurderinger er nok fremdeles umodent i flere bransjer og flere leverandør har manglende oversikt og oppfølging av risiko i egne leverandørkjeder.

For Agilia er det identifisert vesentlig risiko for negative konsekvenser i følgende avtalekategorier:

Elektronisk utstyr

Vygruppen har avtaler på blant annet mobil, pc, nettbrett og multifunksjonsmaskiner. Dette er avtaler konsernet har jobbet med over tid og det er innhentet egenrapportering fra de største leverandørene av IT-utstyr i slutten av 2021. Vygruppen vurderer å gjennomføre stikkprøver av utvalgte produkter i 2023.

IT-tjenester (utlandet)

Vy-gruppen har ikke god nok oversikt over arbeidet med aktsomhetsvurderinger hos konsernets IT-tjenesteleverandører i utlandet, hovedsakelig India. I 2022 ble det gjennomført anskaffelse av ny kontrakt for IT-driftstjenester med produksjon i India. Det ble stilt etiske krav i kontrakten som skal følges opp nærmere i 2023. I tillegg skal øvrige leverandører med tjenesteproduksjon i utlandet følges opp knyttet til sitt arbeid med aktsomhetsvurderinger.

Tekstiler

Vy-gruppen har avtaler på uniformer, arbeidstøy, sengetøy og håndklær og øvrig materiell til kjørende personell, eksempelvis sko og sekker. Dette er alle avtaler konsernet anser har vesentlig risiko ettersom tekstil er en bransje med kjent risiko for brudd for menneske- og arbeidstakerrettigheter og store deler av produksjonen i konsernets avtaler skjer i Kina og India.

Forbruksmateriell

Vygruppen har flere leverandører som leverer gave og profileringsartikler, kontorrekvisita, og hygieneartikler til blant annet tog. Det ble i slutten 2021 innhentet dokumentasjon fra disse og konsernet vurderer å gjennomføre stikkprøver på utvalgte produkter i 2023.

Renholdskjemi

Agilia er en stor innkjøper av renholdskjemi og kjemi til graffiti fjerning. Leverandørkjedene for kjemiske produkter er globale og komplekse i hht Upphandlingsmyndighetens Riskanalytjäneste, og de anser derfor kjemiske produkter for å innebære høy risiko for brudd på menneske- og arbeidstakerrettigheter.

Agilia har et godt samarbeid med vår leverandør og vi stiller strenge miljøkrav og krav til samfunnsansvar ved avtaleinngåelse. Vår kjemileverandør har en Code of Conduct som forplikter selskapet til å følge menneske- og arbeidstagerrettighetene med henvisning til blant annet Menneskerettighetserklæringen og FNs Global Impact, og de krever at deres leverandører følger de samme prinsippene.

Renholdstjenester

Agilia samarbeider med andre leverandører av renholdstjenester. Disse leverandørene er ikke en del av vårt tariffområde, og tilbyr andre arbeidsbetingelser til sine ansatte.

Renholdsbransjen har kjent risiko for brudd på lønns- og arbeidsvilkår og Arbeidstilsynet har klare retningslinjer for hvordan informasjons- og påseplikten skal ivaretas ved kjøp av renholdstjenester.

Agilias underleverandører innen renholdstjenester er «Godkjent renholdsbedrift» av Arbeidstilsynet.

Agilia stiller som krav til alle våre leverandører og samarbeidspartnere at deres ansatte skal ha de lønns- og arbeidsvilkår som følger av Forskrift om delvis allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter (påseplikt).

Andre underleverandører

Agilia mangler oversikt over om andre underleverandører har tariffavtale, eller om de er underlagt allmenngjorte tariffavtaler. Denne risikoen blir ikke systematisk fulgt opp i tråd med våre egne krav i Kvalitetssystemet.

2.4. Planlagte tiltak i 2023 for å redusere risiko i Agilas leverandørkjede

- Etablere rutiner for oppfølging av underleverandører i bransjer uten allmenngjort tariffavtale
- Tettere oppfølging av leverandører innen høyrisikokategorier (renholdskjemi, andre underleverandører og rekvisita) i tråd med kravene i Agilia kvalitetssystem, ISO 9001.

På konsernnivå er i tillegg følgende tiltak planlagt:

- Gjennomføre systematisk opplæring av egne ansatte.
- Innføring av nytt innkjøpssystem og forbedret systemstøtte for oppfølging av leverandører.
- Styrke rammeverket for aktsomhetsvurderinger til bedre å inkludere klima, natur og korrupsjon i metodikk for risikokartlegging av leverandørkjeden og oppfølging av underleverandører (tier 2 og 3).
- Tydeliggjøre roller og ansvar og forbedre rutiner for gjennomføring av aktsomhetsvurderinger.
- Forbedre interne rutiner for kontroll av lønns- og arbeidsvilkår og øke antall kontroller.
- Øke dialog med interessenter, interesseorganisasjoner og andre oppdragsgivere innen samme bransjer, spesielt høyrisiko avtaleområdene elektriske busser, tekstil, it-utstyr og vedlikehold og renhold.
- Samarbeide med Tradebroker om aktsomhetsvurderinger i deres avtaler.
- Kontinuerlig forbedring av aktsomhetsvurderinger og gjennomføring av tiltak innen høyrisiko-kategorier, som nevnt under hver avtalekategori ovenfor.

3. Aktsomhetsvurdering av egen virksomhet

3.1. Organisering av ansvar for menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår i Agilia

Ivaretagelse gjennom partssamarbeidet

Vygruppen er en ansvarlig arbeidsgiver og forhold knyttet til menneskerettigheter og lønns- og arbeidsforhold for ansatte i egen virksomhet inngår som sentrale deler av partssamarbeidet. Vurderinger knyttet til anstendige arbeidsforhold i form av jobbtrygghet, ivaretagelse av helse og generelle lønnsforhold er godt forankret i Hovedavtalen og tariffavtaler som del av dette samarbeidet.

Rettighet	Ivaretatt gjennom:		Ansvar for gjennomføring plassert	Negative konsekvenser eller vesentlig risiko avdekket
	Styringssystem	Prosedyrer og rutiner		
Ytringsfrihet / varslingsrett	●	●	● ¹	●
Rett til å ta et offentlig tillitsverv	●			
Rett til rettferdige arbeidsforhold	●	●		
Lik lønn for likt arbeid	●			●
Rett på lønn til å leve av	●	●		●
Rett til å melde seg inn i fagforening		●		
Rett til hvile og fritid		●	● ²	
Rett til sosiale trygder		●	● ¹	●
Rett til kollektive forhandlinger	●	●	● ¹	
Rett til et trygt og sunt arbeidsmiljø	●	●	● ¹	●
Frihet fra diskriminering	●	●		
Streikerett		●		
Personvern	●	●	●	●

¹ HR-avdeling er fagansvarlig for gjennomføring

² Planavdelingen er ansvarlig for planlegging av turnus og dermed hviletid

Ivaretagelse gjennom styringssystem

En gjennomgang av de mest relevante menneske- og arbeidstagerrettighetene viser at de er omtalt i konsernets styringssystem og er ivaretatt gjennom interne systemer og rutiner. Det innebærer i de fleste tilfellene at ansvaret for å etterleve de ulike forpliktelsene er plassert organisatorisk.

De viktigste styringsdokumentene som legger føringer før konsernets policy i hht menneske- og arbeidstagerrettigheter i egen virksomhet er «Ledelse, organisasjon og styring – konsernprinsipper», «Etske retningslinjer for Vygruppen» og «Policy for ivaretagelse av arbeidstager- og menneskerettigheter i Vygruppen».

I de tilfellene hvor ansvar for gjennomføring av de ulike forpliktelsene ikke eksplisitt er plassert, følger ansvaret for gjennomføring linjeansvaret. Det vil si at den enkelte leder er ansvarlig for etterlevelse i sin enhet.

Ivaretagelse gjennom HMS-system

Vygruppen har en konsernovergripende HMS-erklæring som ble revidert i 2022. Agilia har selvfølgelig også et HMS-system som definerer ansvar for gjennomføring og med en årlig aktivitetsplan. Systemet skal forebygge uønskede hendelser og redusere konsekvensene når uønskede hendelser skjer. Agilia er tilknyttet en bedriftshelsetjeneste som støtter virksomheten i HMS-arbeidet.

Alle ansatte skal ha HMS-opplæring som er nødvendig for å utføre sine arbeidsoppgaver, og alle ledere skal ha dokumentert HMS-kompetanse.

Forhold knyttet til arbeidstakers rettigheter og øvrige arbeidsforhold er regelmessig gjenstand for drøftelser med arbeidstakersiden gjennom partsamarbeidet.

Risikokartlegginger

Agilia gjennomfører, som en del av HMS-systemet, regelmessige risikoanalyser og vernerunder hvor arbeidsforhold og da i særlig grad forhold knyttet til det å ivareta et trygt og godt arbeidsmiljø inngår. Disse risikokartleggingene legges til grunn for vårt forebyggende arbeid.

Kontrollmekanismer

Kontrollmekanismer gir Agilia mulighet til å oppdage risiko og mangler ved etterlevelse av disse rettighetene løpende gjennom året. Verneombudstjenesten, medarbeiderundersøkelse, risikokartlegginger og vernerunder er eksempler på slike kontrollmekanismer. Varslingsinstituttet er således ikke bare en rettighet, men også en mekanisme for å avdekke brudd på forpliktelsen om å tilby et anstendig arbeidsforhold.

3.2. Identifisere negative konsekvenser og vesentlig risiko i egen virksomhet

Rett til et sunt og trygt arbeidsmiljø

Agilias renholdere har en arbeidsplass med vesentlig risiko for alvorlige ulykker. Sporområdene hvor togene parkeres, er en farlig arbeidsplass. Selv om ulykker heldigvis skjer sjelden, er skadepotensialet stort.

Agilias renholdere har også vesentlig risiko for å utvikle helseplager som følge av nattarbeid, tunge løft og ensidig fysisk arbeidsbelastning.

Dette er de største risikoene mot ansattes menneske- og arbeidstakerrettigheter. Denne risikoen vil det ikke være mulig å fjerne. Den må håndteres. Agilia har derfor et kontinuerlig forebyggende HMS-arbeid.

Ytringsfrihet og varslingsrett

Medarbeiderundersøkelsen i Agilia høsten 2022 avdekket at ansatte ikke er fornøyd med ytringsklimaet i Agilia. Medarbeiderundersøkelsen viste at våre ansatt i langt lavere grad ellers i konsernet mener at vi har en kultur hvor det er lov å si hva man mener. Dette resultatet er en tilbakegang fra 2021.

Dette dokumenterer faktiske negative konsekvenser for ytringsklimaet. Ytringsklimaet i selskapet må forbedres.

Varslingsrutinen har heller ikke vært godt nok beskrevet i Personalhåndboken, noe som innebærer vesentlig risiko for at ansatte har latt være å si ifra om kritikkverdige forhold.

Lik lønn for likt arbeid

Ansatte som lønnes etter tariff har nok mindre risiko for å oppleve lønnsforskjeller på grunn av kjønn. Da settes lønn på grunnlag av formelle kriterier som ikke er avhengig av skjønn fra arbeidsgiver side, slik som lengde på ansettelsesforholdet og fagbrev. Ansatte som ikke lønnes etter tariff, som er tilfelle for ansatte i administrasjon og ledelse, har dermed større risiko for forskjellsbehandling som ikke er saklig begrunnet.

I samfunnet generelt, er det store kjønnsforskjeller i lønnsbetingelsene. Det er liten grunn til å tro at Agilia bryter med denne trenden. Det er en dermed en vesentlig risiko for at det er kjønnsbaserte lønnsforskjeller for et begrenset antall ansatte i Agilia.

Personvern

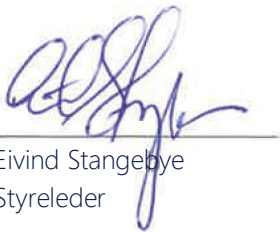
Agilia har iverksatt policyer for personvern og definert en rekke rutiner. Likevel er det stor usikkerhet blant ansatte om hvordan lowerket for personvern skal ivaretas. Agilia benytter et økende antall digitale systemer, og disse systemene blir jevnlig oppgradert og får nye muligheter. Selv om et IT-system og bruken av det er vurdert å være i tråd med personvernlovgivningen ved oppstart, kan situasjonen endre seg over tid. Dette innebærer en vesentlig risiko for at regelverket for personvern brytes.

3.3. Planlagte tiltak for å redusere risiko i egen virksomhet

- Oppdatere varslingsrutinene
- Informere/opplæring internt om varslingsrutinene
- Gjennomgang av medarbeiderundersøkelsen for å sikre at den i tilstrekkelig grad avdekker alle vesentlige forhold knyttet til HMS
- Undersøke kjønnsbaserte lønnsforskjeller for stab og ledelse
- Systematiske revisjoner av samtlige IT-systemer med tanke på personvern og sikre at bruken er i tråd med GDPR
- Sikre at alle i utvidet ledergruppe har gjennomført kurs i GDPR
- Plassere ansvar for etterlevelse av alle menneske- og arbeidstakerrettigheter organisatorisk
- HR-avdelingen vil i 2023 overta fag- og gjennomføringsansvar for hele HMS-området
- Gjøre en årlig revisjon av Agilias etterlevelse av alle menneske- og arbeidstakerrettigheter

4. Styrets behandling

Denne rapporten ble behandlet av styret i Agilia den 29. juni 2023.



Eivind Stangebye
Styreleder



Marianne Hillestad
Administrerende direktør



Kine Cecilie Angelskår Barth



Sidsel Bråten

Kai Robert Kristiansen

VARA: JOHAN CHRISTOFFER NIKOLAS
STEENBERG



Ellinor Elisabeth Helgensen