

## **Redegjørelse - lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven)**

for **Standard Norge, Standards Digital og Standard Online**

Respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og åpenhet om vårt arbeid med dette for allmennheten, er en viktig del av Standard Norge, Standards Digital og Standard Online. Dette er en integrert del av våre etiske retningslinjer, vårt arbeid med FNs bærekraftsmål samt øvrig styrende prinsipper.

Formålet med redegjørelsen og øvrige etablerte retningslinjer er å oppfylle kravene i åpenhetsloven ved å bidra til gjennomføring, bevisstgjøring og synliggjøring av:

- vårt arbeid, ansvar og forpliktelser med hensyn til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold for alle arbeidstakere, leverandører, forretningsforbindelser og allmennheten i samsvar med gjeldende lovkrav og regelverk;
- våre forventninger og krav til leverandører og forretningsforbindelser med hensyn til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold;
- vår metode og prosesser i arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold
- vårt ansvar og vår metode for å sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan vi arbeider med konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i henhold til åpenhetsloven, som følge av vår egen drift og i leverandørkjeden og i samarbeid med våre forretningspartnere

Ansvar for etterlevelse av disse retningslinjene i den daglige driften påligger styrene og de funksjonene som styrene eventuelt delegerer kompetanse til. Det skal blant annet kontinuerlig utføres aktsomhetsvurderinger og føres tilsyn med disse.

Ansvar for etablering av retningslinjer og oppfølging av disse er delegert til Organisasjonsutvikling på vegne av hele konsernet. Det påligger også et ansvar både hos ledere og arbeidstakere, som gjennom sine handlinger eller beslutninger har mulighet til å bidra til å redusere risikoen for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Disse retningslinjene evalueres ved behov / eller dersom de reelle omstendighetene eller risikobildet endrer seg.

## **Standard Norge, Standard Digital og Standard Online sine aktiviteter og definisjon av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold**

Standard Norge utvikler og forvalter standarder i Norge, og har enerett på å utgi Norsk Standard. Gjennom Standard Online gjør Standard Norge norske, europeiske og internasjonale standarder tilgjengelige og bidrar til at de tas i bruk. Standard Norge har opphavsretten i Norge til alle disse dokumentene. Standard Digital tilbyr IT-løsninger skreddersydd for standardiseringsvirksomhet.

Heretter omtales Standard Norge, Standard Online og Standard Digital primært som «Selskapene».

Etablerte retningslinjer beskriver de grunnleggende elementene i Selskapene sin tilnærming til hvordan vi oppfyller vår forpliktelse til å respektere og overholde menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som en del av vårt samfunnsansvar. Retningslinjene vil være gjeldende for Selskapenes forretningsdrift, dets arbeidstakere, styremedlemmer og ledere, så vel som leverandører og forretningsforbindelser.

Med *de grunnleggende menneskerettighetene*, og i tråd med Åpenhetslovens intensjon:

*«... 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.»<sup>1,2</sup>*

Med *anstendige arbeidsforhold* menes:

*«... arbeid som ivaretar grunnleggende menneskerettigheter etter bokstav b og helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, og som gir en lønn å leve av.»<sup>3,4</sup>*

Som selskap er Standard Norge, Standard Digital og Standard Online forpliktet til å respektere menneskerettighetene. Selskapene har som målsetning å;

- unngå å forårsake, eller bidra til, negative konsekvenser for menneskerettigheter
- forhindre eller redusere negative konsekvenser for menneskerettigheter i forbindelse med vår virksomhet, produkter eller tjenester gjennom forretningsforbindelser; og

---

<sup>1</sup> Åpenhetsloven § 3, første ledd, bokstav b.

<sup>2</sup> I et norsk perspektiv er det særlig Grunnloven (LOV-1814-05-17), menneskerettsloven (LOV-1999-05-21-30), likestillings- og diskrimineringsloven (LOV-2017-06-16-51) som er relevante.

<sup>3</sup> Åpenhetsloven § 3, første ledd, bokstav c.

<sup>4</sup> I et norsk perspektiv er det særlig arbeidsmiljøloven (LOV-2005-06-17-62) og arbeidsmiljøforskriftene som er relevante, i tillegg til tariffavtaler, allmenngjøringsloven (LOV-1993-06-04-58) og allmenngjorte tariffavtaler.

- bidra positivt til å forbedre menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold for alle, og særskilt for sårbare grupper

## **Arbeidsmetodikk**

Selskapene jobber kontinuerlig og systematisk for å integrere respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i alle våre prosesser; ved anskaffelser, valg av leverandører og forretningsforbindelser, kontraktsoppfølging, virksomhetsendringer, rekruttering, dialog med interessenter mv.

For å sikre god bevissthet om viktigheten av å respektere menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold skal det gis opplæring tilpasset de ansatte og ledernes ansvarsområder. Vi vil gjennomføre opplæringsaktiviteter for å bygge kunnskap blant medarbeidere, fremme bevissthet, ferdigheter og lederskap rundt menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Våre aktsomhetsvurderinger er basert på en risikobasert tilnærming i tråd med gjeldende lovgivning og vil innebære en vurdering av hva som anses mest kritisk å få løst først. Det vil sjelden være mulig å håndtere all potensiell og faktisk negativ påvirkning på en gang, og Selskapene vil måtte gjøre prioriteringer. Prioritering av risiko for menneskerettighetene gjøres på bakgrunn av alvorlighetsgrad, omfang og sannsynlighet for mulig negativ påvirkning eller skade, som en del av en løpende prosess.

Vi jobber kontinuerlig med utarbeidelse av rutiner som inkluderer både interne og eksterne kontroller for å identifisere og overvåke risiko forbundet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette gjelder både for våre selskap, i leverandørkjeden og for andre forretningsforbindelser. Eksempelvis vil vi ved avtaleinngåelse av kontrakter gjøre bakgrunnsundersøkelser av potensielle leverandører og sikre at dette inngår som en del av kravene til valg av leverandør/forretningspartner.

Vi forventer at alle ledere i Selskapene skal være rollemodeller ved å opptre med integritet og fremme en etisk kultur som respekterer alle mennesker.

## **Status**

- Rutiner er etablert i Selskapene av stabsfunksjonen Organisasjonsutvikling (heretter kalt OU) for SN/SO/SD
- Ansvar for oppfølging er delegert til OU
- Utøvelse er fordelt internt i hvert selskap

- Innledende oppfølging av nøkkelpersoner i ledelse/ansvarlig enhet er gjennomført
- Aktsomhetsvurderinger er gjennomført av de største leverandører og samarbeidspartnere i Selskapene
- Det er etablert en gruppe på tvers av Selskapene som trer sammen ved eventuelle funn for å vurdere nødvendige tiltak

### **Planlagte aktiviteter**

- Kartlegging og aktsomhetsvurderinger gjøres fremover fortløpende
- Kompetanseheving og informasjon til øvrige ledere og arbeidstakere

### **Resultat**

- Ingen funn