

Redegjørelse for aktsomhetsvurdering etter åpenhetsloven

Redegjørelsen er utarbeidet i samsvar med åpenhetsloven §§ 4 og 5, egen policy for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold vedtatt 14. juni 2023, samt OECDs [veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv](#) (Due Diligence Guidance For Responsible Business Conduct). Redegjørelsen er godkjent pr. 12.06.25.

(1) Policy

Menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold



Etablert i samsvar med Lov-2021-06-18-99 om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven).



Arbeidet med åpenhetsloven skal være forankret i virksomhetens ledelse og styre, og i organisasjonen for øvrig. Dette gjelder for HRS IKS med datterselskaper.



Virksomhetens retningslinjer og interne systemer skal overholde kravene i åpenhetsloven. Det skal etableres rutiner for hvordan åpenhet skal ivaretas og hvordan forespørsler om informasjon skal håndteres.



Policy

- HRS skal bidra til å fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold
- HRS legger FNs menneskerettigheter og bærekraftsmålene til grunn for all vår aktivitet
- HRS skal utføre aktsomhetsvurderinger i samsvar med åpenhetsloven og OECDs retningslinjer
- HRS skal være sitt samfunnsansvar bevisst og stille tydelige forventninger til våre leverandører og forretningspartnere
- HRS vil redegjøre og dele informasjon om arbeidet med åpenhetsloven på våre nettsider



Sist endret: 14.06.2023

(2) Generelt

HRS-konsern følger lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven).

Lovens formål (§1) er som følger:

«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.»

Redegjørelsen omtaler hvordan selskapet har vurdert og utført aktsomhetsvurdering rundt åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Redegjørelsen skal inneholde en beskrivelse av virksomhetens organisering, driftsområde, retningslinjer for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Videre skal det redegjøres for eventuelle avdekkede faktiske konsekvenser og vesentlig risiko, samt eventuelle tiltak som er planlagt eller iverksatt, og resultatene av disse.

Dokumentet vil oppdateres og offentliggjøres årlig innen 30. juni. Publiseringen skjer på egen hjemmeside. Oppdatering gjøres også ved vesentlige endringer i virksomhetens risikovurdering.

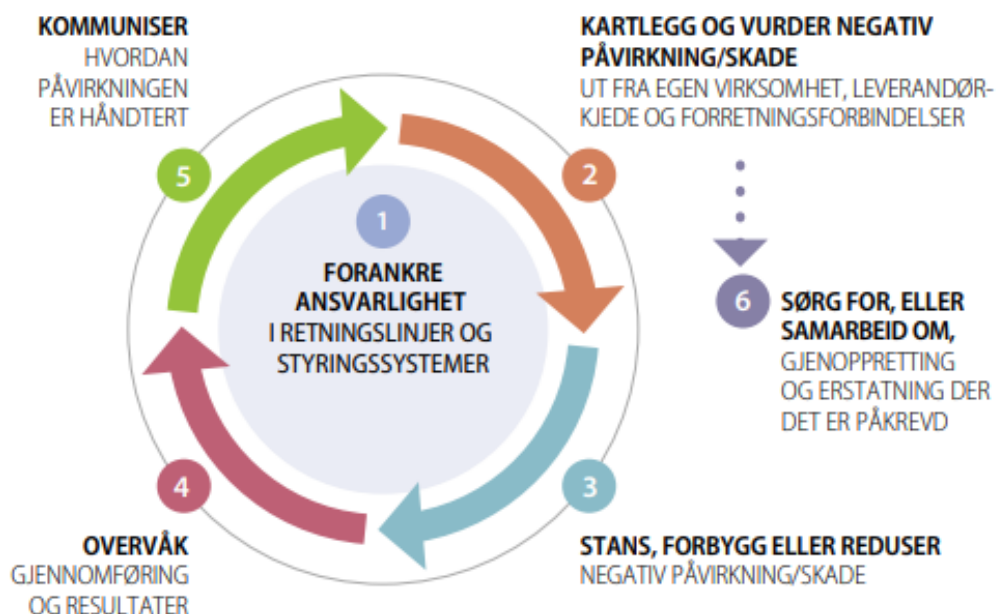
Gjeldende dokument er gjeldende for regnskapsåret 2024.

(3) Nærmere om våre aktsomhetsvurderinger

I henhold til åpenhetsloven § 4 skal aktsomhetsvurderingene utføres regelmessig og stå i forhold til virksomhetens størrelse, virksomhetens art, konteksten virksomheten finner sted innenfor, og alvorlighetsgraden av og sannsynligheten for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Aktsomhetsstandarden i åpenhetsloven bygger på FNs retningsgivende prinsipper for ansvarlig næringsliv og menneskerettigheter (UNGP) og OECD sin veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv. Retningslinjene gjelder i utgangspunktet for flernasjonale selskaper.

Figur 1. Aktsomhetsvurderingsprosessen og støttetiltak



OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv anerkjenner og fremmer det positive bidraget bedrifter kan gi til økonomisk, miljømessig og sosial utvikling, men anerkjenner også at næringsvirksomhet kan ha negativ påvirkning på selskapsledelse, arbeidstakere, menneskerettigheter, miljø, bestikkelser og forbrukere. Bedrifter må gjennomføre aktsomhetsvurderinger for å kartlegge, forebygge, avbøte og redegjøre for hvordan de håndterer negative konsekvenser av sin egen virksomhet, leverandørkjede og sine forretningsforbindelsers virksomhet.

Åpenhetsloven omfatter bare «sosial bærekraft» (bokstaven S i ESG - *Environmental, Social and Governance*), dvs. arbeid med menneske- og arbeidstakerrettigheter.

En helhetlig bærekraftstrategi involverer også klima/miljø og økonomi/forretningsetiske forhold. Åpenhetsloven er ikke til hinder for at virksomheten også inkluderer slike vurderinger. For HRS er bærekraftsrapportering et frivillig krav, redegjørelsen etter åpenhetsloven et lovbestemt krav.

HRS sin tilnærming til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold baseres på vårt eksisterende arbeid med internkontroll, ISO-sertifisering og bærekraft, som en integrert del, ikke utenom. Det betyr en systematisk risikobasert tilnærming og ivaretagelse av våre samsvarsforpliktelser, med utgangspunkt i vår rolle som offentlig interkommunalt selskap, med lovbestemt ansvar i henhold til forurensningsloven og avfallsforskriften, på vegne av eierkommunene.

For offentlige anskaffelser følger det av lovverket at offentlige arbeidsgivere skal ha rutiner for å fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter der det er risiko for brudd. I innkjøps- og anskaffelsesprosesser ivaretas dette gjennom spesifiserte kvalifikasjons- og dokumentasjonskrav.

HRS er sertifisert i henhold til ISO 9001 *Ledelsessystemer for kvalitet*, ISO 14001 *Ledelsessystemer for miljø*, og ISO 45001 *Ledelsessystemer for arbeidsmiljø*. Metodikken for risikovurderinger baseres på hva som ellers gjøres av risikovurderinger, hensyntatt at vi i forbindelse med aktsomhetsvurderinger ikke vurderer egen risiko, men der fokuset hovedsakelig er utenfor bedriften.

Veiledningen sier at «Bedrifter kan identifisere denne typen risiko ved å lete etter avvik mellom det som anbefales i retningslinjene på den ene siden, og omstendighetene knyttet til deres virksomhet, leverandørkjede eller forretningsforbindelser på den annen side.»

HRS har nedsatt egne arbeidsgrupper/faggrupper for henholdsvis bærekraft/bærekraftsrapportering og åpenhetslov/aktsomhetsvurderinger. Disse overlapper delvis og skal arbeide koordinert. Deltakerne representerer miljø- og utviklingsavdelingen, HR, HMSK, kommunikasjon, IT og økonomi.

Det planlegges for at både bærekraftsrapportering og redegjørelsen for aktsomhetsvurdering inkluderes i selskapets årsberetning, om samfunnsansvar. Samtidig arbeides det med reviderte etiske retningslinjer, som skal inkludere retningslinjer for ansvarlig næringsliv, som tas inn i en helhetlig bærekraftstrategi, som omfatter både egen virksomhets prestasjoner og leverandørkjeden.

(4) Utførsel

OECDs Retningslinjer, i sitt innledende kapittel om begreper og prinsipper, sier at bedriftenes første forpliktelse er å følge nasjonal lovgivning.

Hålogaland Ressursselskap IKS er et norsk offentlig eid interkommunalt selskap. Vi følger norsk lovgivning. Herunder arbeidsmiljøloven og annet relevant regelverk om diskriminering og mangfold. Vi er tilknyttet arbeidsgiverorganisasjonen Samfunnsbedriftene, og underlagt tariffregelverk i Bedriftsavtalen. Tilsvarende gjelder for datterselskapene (AS) som er medlemsbedrift i Maskinentreprenørenes Forbund (MEF), underlagt tariffavtalen Overenskomst for miljøbedrifter. ISO-sertifiseringene våre krever samsvarevalueringer.

Videre sies det at et grunnprinsipp for en bedrifts aktsomhetsvurderinger er at den skal tilpasses virksomhetens kontekst og risiko.

HRS sin virksomhet er i Hålogaland, vårt samfunnsoppdrag gjelder innsamling, mottak og behandling av husholdningsavfall. Dette kombineres med kommersiell næringsvirksomhet tilknyttet håndtering av næringsavfall, skilt ut i egne aksjeselskaper. Primært utføres tjenesteutførsel, selv om verdikjeden også inkluderer avfall og bearbejdede avfallsprodukter.

Våre samarbeidspartnere og forretningsforbindelser er i all hovedsak lokale og/eller regionale. Øvrige er tilknyttet Norge, Sverige, eller Skandinavia/Nord-Europa, hvor alle er underlagt like strenge regelverk og de aller fleste anses som veldrevne og seriøse aktører.

Anbefalingene i veilederen påpeker at bedriften skal «*Prioritere områder for oppfølging basert på alvorlighetsgrad, omfang, og sannsynlighet for negativ påvirkning. Utvikle kriterier for risikovurdering, inkludert identifisering av risikoområder som: arbeidsprosesser; land og regioner med kjent risiko; sektorer med kjent risiko, og høyrisikoleverandører.*»

HRS har lagt til grunn en objektiv kartlegging av risiko, primært basert på momentene geografisk tilhørighet, sektor/bransje (alternativt produkt) og media/offentlighet.

For geografisk tilhørighet har vi benyttet indekser og tilgjengelige risikobilder. HRS er unntaksvis i berøring med globale/internasjonale verdikjeder.

For sektorer og bransjeboende risiko støtter vi oss til nasjonale myndigheter (eksempelvis [A-krimsamarbeidet](#) hvor Arbeidstilsynet, Nav, politiet og Skatteetaten jobber sammen, samt Direktoratet for forvaltning og økonomistyring sin [Høyrisikoliste](#) med informasjon om produktkategorier med høy risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter i leverandørkjeden. HRS vurderer det hensiktsmessig å bruke den ekspertisen og fagkunnskapen som våre felles myndighetsinstitusjoner og kompetansemiljøer besitter og ivaretar. Vi vurderer det uhensiktsmessig å bruke ressurser på egen analyse om det samme.

For informasjonsinnhenting/overvåkning baserer vi oss på medieoppslag, i kombinasjon med vår erfaring, innsikt og kjennskap til både eldre og nyetablerte forretningsforbindelser. HRS vurderer det uhensiktsmessig å kjøpe inn egne systemløsninger for løpende global medieovervåkning om eventuelle menneskerettighetsbrudd og arbeidslivskriminalitet.

HRS har videre analysert alle forretningsforbindelser med samlet årlig beløp over kr. 1 000 000, samt enkelte utvalgte på lavere nivå, for å vurdere grad av sannsynlighet og konsekvens, ut ifra metodikken nevnt ovenfor, og klassifisert i ulike kategorier av alvorlighetsgrad (risiko) basert på egne kriterier.

(5) Funn og risikoreduserende tiltak

Det er ikke avdekket avvik eller noen faktiske negative konsekvenser som anses som vesentlige.

Risikobildet/risikonivået er på generelt grunnlag lavt (svært lavt).

HRS har imidlertid identifisert visse potensielle risikoområder, samt enkelte forbedringstiltak som kan bidra mer forebyggende og bevisstgjørende for vårt risikoreduserende aktsomhetsarbeid.

- *Små/nyetablerte bedrifter i visse spesifikke bransjer med kjent potensiell risiko*
- *Bruk av sjekkliste/spørreskjema (erklæringer) som utvalgte leverandører bes besvare*
- *Planer for leverandørrevisjoner og dokumentasjonskontroll for utvalgte bedrifter*
- *Kontraktsvedlegg som beskriver leverandørforpliktelser i nye oppdrag*