

# Rapport Åpenhetsloven 2023



# Innhold

---

<b>1.</b>	<b>Innledning</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>Gjennomføring</b>	<b>5</b>
<b>3.</b>	<b>Forankring, jf. § 5 bokstav a</b>	<b>6</b>
3.1.	Om AFRY – organisering og driftsområder	6
3.2.	Om mangfold, inkludering og menneskerettigheter i AFRY Group Norway AS	7
3.3.	Varsling og varslingskanaler i AFRY	8
3.4.	Forankring	8
<b>4.</b>	<b>Aktsomhetsvurdering, jf. § 5 bokstav b</b>	<b>9</b>
4.1.	Beskrivelse av funn og tiltak til de enkelte funnene, jf. § 5 bokstav c	10
4.1.1.	Aktsomhetsvurdering av AFRY Group Norway AS sine tjenesteområder	10
4.1.2.	Aktsomhetsvurdering av samarbeidspartnere	12
<b>5.</b>	<b>Oppfølging, jf. § 5 bokstav c</b>	<b>13</b>
<b>6.</b>	<b>Kommunisering og gjenoppretting/erstatning/klageordning</b>	<b>13</b>
<b>7.</b>	<b>Oppsummering</b>	<b>14</b>

# Åpenhetsloven § 5 - redegjørelse for aktsomhetsvurderinger gjennomført i AFRY Group Norway AS



## 1. Innledning

Ny åpenhetslov, som trådte i kraft 1. juli 2022, krever at større virksomheter gjennomfører aktsomhetsvurderinger i samsvar med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper, jf. åpenhetsloven § 4. Som en del av aktsomhetsvurderingene skal man kartlegge faktiske og/eller potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendig arbeid. Aktsomhetsvurderingene skal utføres overfor egen virksomhet (tjenesteområder), leverandørkjeder og samarbeidspartnere.

Formålet med denne redegjørelsen er å gi allmennheten innsikt i AFRY Group Norway AS sine nøkkelfunn i aktsomhetsvurderingene, og hvilke tiltak som er iverksatt. Offentliggjøring av en redegjørelse for aktsomhetsvurderingene skal gjøres innen 30. juni (første gang i 2023), jf. åpenhetsloven § 5.

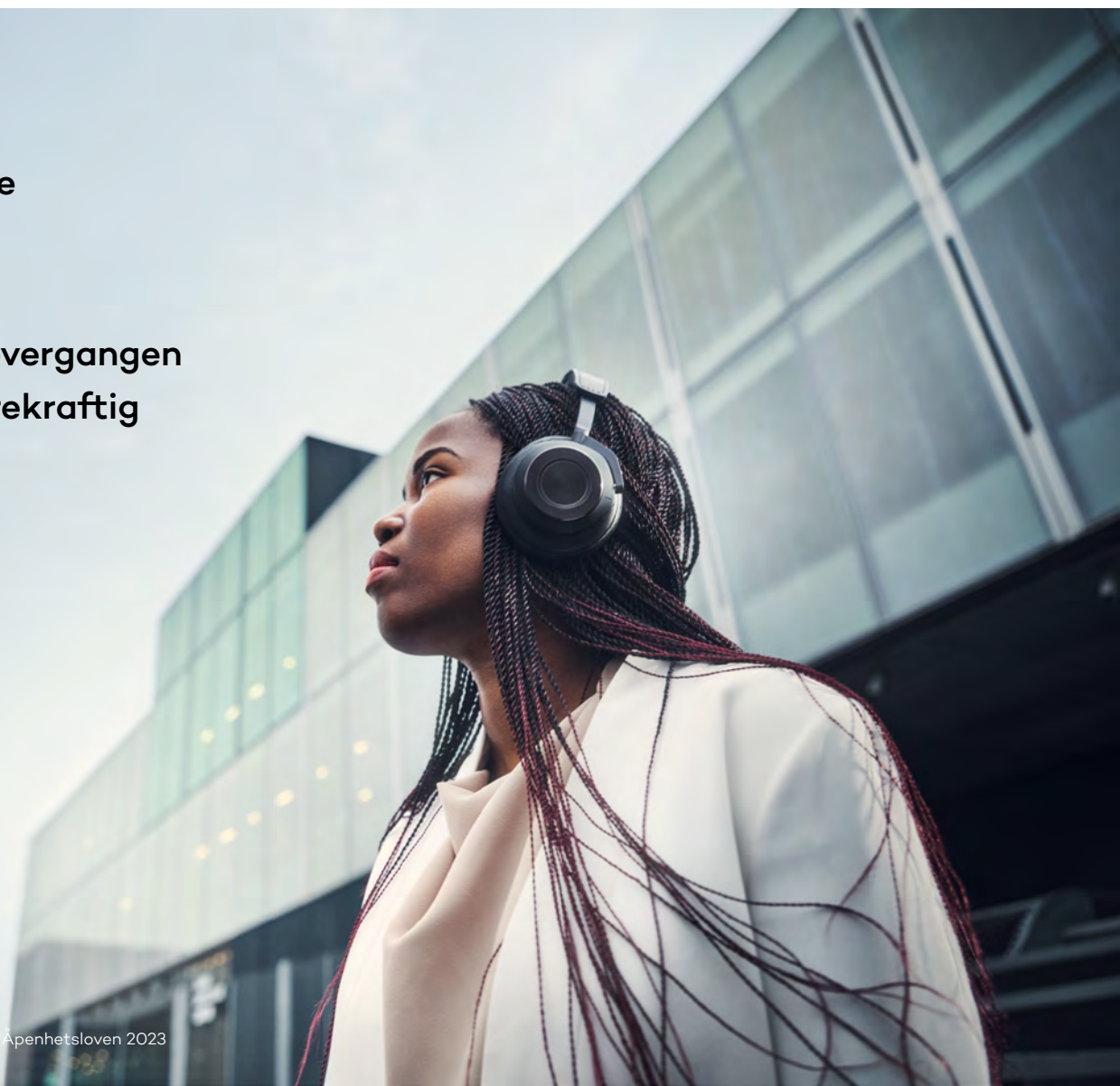
Det er Seksjon anskaffelser og juridiske tjenester i datterselskapet Advansia AS som har vært ansvarlig for arbeidet med aktsomhetsvurderingen på oppdrag fra adm. dir. i AFRY Group Norway AS.

### VÅR VISJON

## Making Future

### VÅR MISJON

## Vi akselerer overgangen til et mer bærekraftig samfunn



## 2. Gjennomføring

Prosessen for gjennomføring av en aktsomhetsvurdering kan deles inn i seks faser, jf. åpenhetsloven § 4 første ledd bokstav a til f, samt slik OECDs veileder<sup>1</sup> (norsk versjon) og Forbrukertilsynets informasjon og veiledere om åpenhetsloven<sup>2</sup>.

De seks fasene er:

- 1 Forankring
- 2 Kartlegging
- 3 Tiltaksvurdering
- 4 Oppfølging
- 5 Kommunisering
- 6 Gjenoppretting, erstatning, klageordning

Vi vil i det følgende gjøre rede for gjennomføring av de ulike fasene.

---

<sup>1</sup> [https://files.nettsteder.regjeringen.no/wpuploads01/blogs.dir/263/files/2019/09/201904\\_OECD\\_DDveileder\\_netftil.pdf](https://files.nettsteder.regjeringen.no/wpuploads01/blogs.dir/263/files/2019/09/201904_OECD_DDveileder_netftil.pdf)

<sup>2</sup> <https://www.forbrukertilsynet.no/apenhetsloven>



## 3. Forankring, jf. § 5 bokstav a

Åpenhetsloven § 5 bokstav a krever at redegjørelsen minst skal inneholde «en generell beskrivelse av virksomhetens organisering, driftsområde, retningslinjer og rutiner for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold».

### 3.1. Om AFRY – organisering og driftsområder<sup>3</sup>

AFRY AB er et børsnotert, ledende europeisk konsern med hovedkontor i Sverige og global rekkevidde med tjenester innen teknologi, design og rådgivning. Selskapet har kontorer i over 40 land og totalt 19 000 dedikerte eksperter innen infrastruktur, industri, energi og digitalisering.

AFRY Group Norway AS er en rådgiver, ingeniør- og arkitektvirksomhet som tilbyr tjenester innen markedene for bygg, infrastruktur, energi og industri. Tjenestekområdene inkluderer et bredt spekter av rådgivningstjenester innen prosjektutvikling, prosjektledelse, prosjektering, arkitektur, lysdesign, strategi & organisasjonsutvikling, sikkerhetsrådgivning, juridisk rådgivning og digitale løsninger<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> Se aktivitets- og redgjørelsesplikt 2021 [https://afry.com/sites/default/files/2022-05/afry\\_norway\\_aktivitets-\\_og\\_redegjorelsesplikt\\_2021\\_0.pdf](https://afry.com/sites/default/files/2022-05/afry_norway_aktivitets-_og_redegjorelsesplikt_2021_0.pdf)

<sup>4</sup> <https://afry.com/no-no/afry-norge>

## Våre verdier

### MODIGE

Vi skaper samfunnsverdi gjennom vårt arbeid fordi vi tenker helhetlig og tar modige valg. Vi tør å utfordre hverandre og kundene våre, og står for det vi tror på.

### DEDIKERTE

Vi er alle engasjerte og tar eierskap til utfordringer. Vi er drevet av nysgjerrighet til å utvikle oss og lære mer. Vi deler vår kunnskap for å gjøre en forskjell.

### LAGSPILLERE

Vi tror på kraften av mangfold og samarbeid i og på tvers av prosjekter, fag, markeder og geografi. Vi utfordrer, støtter og bringer frem det beste i hverandre.



AFRY Group Norway AS har mer enn 1000 medarbeidere med kontorer i Oslo, Trondheim, Stavanger, Molde, Ålesund, Kristiansund, Sarpsborg, Lillestrøm, Kristiansand, Bergen, Bodø og Sandefjord. Selskapet er organisert i morselskapet AFRY Group Norway AS med datterselskapene Advansia AS, AFRY Norway AS og AFRY Consult AS.

## 3.2. Om mangfold, inkludering og menneskerettigheter i AFRY Group Norway AS

AFRY Group Norway AS er avhengig av medarbeidernes kompetanse, og for å sikre tilgang til riktig kompetanse arbeider virksomheten kontinuerlig med å skape et attraktivt arbeidsmiljø, minimere diskrimineringsrisiko og fremme likestilling.

Motsatsen til diskriminering er mangfold og inkludering. AFRY Group Norway AS har en klar holdning til og nulltoleranse for diskriminering. I virksomhetens Code of Conduct<sup>5</sup> står det blant annet at selskapet er forpliktet til en ansvarlig, likeverdig og rettferdig prosess i ansettelse

og karriereutvikling. AFRY Group Norway AS sin ambisjon er at det skal være givende og innholdsrikt å arbeide i virksomheten, og dette er bygd på holdningen om at en mer mangfoldig arbeidsplass gjør AFRY Group Norway AS mer konkurransedyktig.

Mangfold og inkludering er nedfelt i konsernets strategi og er grunnlaget for virksomhetens personalpolitikk. AFRY Group Norway AS har nulltoleranse for diskriminering, og støtter like muligheter for sine arbeidssøkere og ansatte – uavhengig av etnisitet, religion, kjønn, kjønnsidentitet, alder, nasjonalitet, språk, politiske meninger, seksuell legning, sivilstand eller funksjonshemming. AFRY Group Norway AS krever at deres forretningspartnere respekterer de samme prinsippene<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> <https://afry.com/en/about-us/policies-management-system>

<sup>6</sup> <https://afry.com/no-no/bli-med/mangfold-og-inkludering>

## Vårt medarbeiderløfte

### MULIGHETER

Vi tror på å gi ansvar. Personlig og faglig utvikling er individuelt og skjer i ulikt tempo og retning. Sammen med din leder finner du veien som er riktig for deg. Du har muligheten til å påvirke – både dine egen og andres hverdag. Din tilbakemelding gjør en forskjell.



### VÆR DEG SELV

Vi skaper verdi når vi trekker i samme retning – med kollegaer, kunder og samarbeidspartnere. Gjennom å dele kompetanse, skape tillit og engasjere oss i gode løsninger sammen, oppnår vi kraften i lagspillet. Alle vil at du skal lykkes.



### LYKKES SAMMEN

Våre ulikheter er en styrke og skaper engasjement og arbeids glede. Vi møter hverandre med åpenhet og respekt og har det gøy sammen! Vi verdsetter deg og din kompetanse. Hos oss kan du være deg selv.



### SKAPE VERDI

Vi setter spor nå og for fremtiden gjennom vårt arbeid. Kompleksiteten og variasjonen i utfordringene og mulighetene gjør at vi alltid strekker oss lenger. Når vi sammen tør å være modige og nysgjerrige skaper vi verdi. Din kompetanse er viktig for oss og for samfunnet.

AFRY Group Norway AS sitt medarbeiderløfte i Norge er at du skal kunne være deg selv. Lederutvikling og lederteamutvikling er et sentralt tiltak, for å bygge relasjonskultur og gi ledere enkle verktøy for å bidra til kompetanse i inkluderende, relasjonsbasert lederskap. Et annet sentralt tiltak for mangfold og inkludering har vært å dele ansattes opplevelser og historier internt og i sosial medier om hva det innebærer for dem å kunne være seg selv<sup>7</sup>.

### 3.3. Varsling og varslingskanaler i AFRY

AFRY Group Norway AS har etablert overordnede retningslinjer for varsling i selskapets personalhåndbok<sup>8</sup> som omfatter alle medarbeidere i AFRY Group Norway AS sine selskaper i Norge. Formålet er å gi veiledning for medarbeidere som ønsker å varsle om kritikkverdige forhold etter arbeidsmiljølovens bestemmelser om varsling, samt å fremme åpenhet i AFRY Group Norway AS.

Med kritikkverdige forhold menes straffbare forhold og andre lovbrudd, samt brudd på AFRY Group Norway AS sine retningslinjer.

Følgende prinsipper gjelder for AFRY Group Norway AS i forbindelse med varsling:

- Det skal være enkelt og trygt å varsle
- Hovedregelen er at varsling skjer i linjen
- Alle varsler skal tas på alvor og undersøkes
- Åpenhet og ærlighet er viktig
- Kritikkverdige forhold må endres eller stoppes
- Den/de som varsler, og den/de det varsles om, skal ivaretas på en betryggende måte
- Varsel skal registreres og behandles på en systematisk og betryggende måte
- Det er mulig å varsle anonymt

Arbeidsmiljøloven gir ansatte både rettigheter og plikter til å varsle om kritikkverdige forhold. Loven gir varsler et vern mot gjengjeldelse og stiller krav til AFRY Group Norway AS om å legge til rette for varsling. Reglene i arbeidsmiljøloven gjelder alle ansettelsesforhold.

De ansatte plikter å varsle dersom de har observert trakassering, diskriminering og feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller fysisk og psykisk helse samt om kriminelle forhold.

Varsling kan gjøres anonymt, både internt og eksternt, via AFRYs konsernovergripende rapporteringslinje, [Listen Up](#)<sup>9</sup>. Tjenesten gjør det mulig å varsle til alle døgnets tider og varslers anonymitet er garantert.

Det er også mulig å sende varsel via epost til [varsling.norge@afconsult.com](mailto:varsling.norge@afconsult.com). Her vil varsler ikke være anonym, men det er kun HR-sjef i AFRY Group Norway AS som har tilgang til denne postkassen. I eposten skriver du hvem varselet skal til og hva det gjelder.

Kritikkverdige forhold på arbeidsplassen skal fortrinnsvis tas opp med nærmeste leder. HR og/eller vernetjenesten kan involveres der varsleren finner det hensiktsmessig. Ligger problemet hos nærmeste leder, eller lederen ikke gjør noe med saken, følger man linjen.

Brudd på skatteregler eller korrupsjon kan varsles til økonomidirektør.

Dersom varsler ikke oppnår reaksjon eller tilbakemelding, oppfordres varsleren til å informere daglig leder eller styreleder i AFRY Group Norway AS.

Medarbeidere kan henvende seg til andre instanser i AFRY Group Norway AS, som f.eks. HR, vernetjenesten eller sin tillitsvalgte, for bistand ved varsling. Miljø saker kan varsles til Arbeidsmiljøutvalgets leder.

### 3.4. Forankring

AFRY Group Norway AS begynte implementeringen av åpenhetsloven høsten 2022 med forankring av hensikt og omfang i driftsmøte for alle forretningsområdeledere<sup>10</sup> 13. oktober 2022.

I februar 2023 ble AFRY AB sine overordnede styringsdokumenter, retningslinjer og veiledninger gjennomgått med påfølgende justeringer med tanke på forpliktelser knyttet til åpenhetsloven. Disse er blant annet:

- Code of Conduct
- Health Safety Environment Quality Policy
- Business Partner Criteria
- Sustainability Policy
- Compliance and Ethics Policy
- Human Rights Statement
- People Policy

Styret i AFRY AB godkjente justerte styrende dokumenter 27. april 2023. Disse styrende dokumentene gjenspeiler AFRYs arbeid med å fremme menneskerettigheter.

<sup>7</sup> Se f.eks. <https://afry.com/no-no/aktuelt/nyhetsside/lhbtqi-moter-fortsatt-utfordringer-paarbeidsplassen>

<sup>8</sup> <https://handbooks.simpolyer.com/nb-no/article/100180>

<sup>9</sup> [https://www.speakupfeedback.eu/web/mnmkkd/select\\_county/3b3?login=local](https://www.speakupfeedback.eu/web/mnmkkd/select_county/3b3?login=local)

<sup>10</sup> <https://afry.com/no-no/kontor/norge>



## 4. Aktsomhetsvurdering, jf. § 5 bokstav b

I mars 2023 begynte arbeidet med andre fase og kartlegging av AFRY Group Norway AS sine risikoområder vedrørende faktiske og potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter, basert på hele den norske virksomhetens drift. På forhånd var det blitt foretatt en kartlegging av og oversikt over kategorier av AFRY Group Norway AS sine leverandører og samarbeidspartnere, og vurderingen omfatter et uttrekk av disse.

Det er hittil (mai 2023) foretatt en risikokartlegging i AFRY Group Norway AS. Den er utført i samsvar med OECDs rammeverk for aktsomhetsvurderinger. Vår overordnede risikokartlegging tar utgangspunktet i hva slags type forretningsvirksomhet AFRY Group Norway AS er involvert i. Vi har sett nærmere på bransje-, produkt og tjenesterisiko, samt geografisk risiko. Kildene vi har brukt er blant annet diverse indekser og registre knyttet til risiko innen ulike

sektorer, avvikssystem, AFRY sin varslingskanal Listen-Up og nøkkelmedarbeideres egne erfaringer. Vi har også hatt dialog med noen av våre nøkkelsamarbeidspartnere.

Risikokartleggingen ble utført som en workshop med ledere fra alle forretningsområdene<sup>11</sup> til AFRY Group Norway AS. Risikokartleggingen ble delt i to, en for AFRY Group Norway AS sine tjenesteområder og en for virksomhetens samarbeidspartnere og leverandører.

Utgangspunktet for denne vurderingen har vært å avklare hvilke risikokategorier som er relevante for AFRY Group Norway AS. I kartleggingsarbeidet har AFRY Group Norway AS vurdert at følgende risikokategorier kunne være

---

<sup>11</sup> <https://afry.com/no-no/kontor/norge>



relevante å hensynta med tanke på risiko for faktiske og potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold:

- Arbeidslivskriminalitet som for eksempel lønnstyveri, sosial dumping, for lave lønninger som ikke dekker grunnleggende menneskelige behov, overdreven bruk av overtid og moderne slaveri, blant annet knyttet til:
  - samarbeid med utenlandske entreprenører
  - samarbeid med mindre norske entreprenører
  - offshoring/nearshoring innkjøp av konsulent- og andre tjenester, for eksempel fra Øst-Europa og Sørøst-Asia
  - prosjekter vi deltar i områder av verden med iboende risiko for negative konsekvenser for menneskerettigheter, for eksempel i Midtøsten
  - innkjøp av driftstjenester og -produkter
- Mangel på sikkerhet på byggeplass etc., inkludert forurensning og støy
- Krenkelse av personvern/privatliv
- Mangel på organisasjonsfrihet
- Mangel på ytringsfrihet
- Diskriminering og trakassering, på bakgrunn av kjønn, legning, nedsatt funksjonsevne, etnisitet etc.
- Barnarbeid
- Tvangsarbeid, menneskehandel
- Manglende involvering av berørte urfolksgrupper og kritiske stemmer
- Økonomisk kriminalitet som bedrageri, underslag, korrupsjon, hvitvasking m.m.
- Miljøkriminalitet, som for eksempel forurensning av drikkevann

Det ble i forkant utarbeidet et verktøy til bruk i workshopen som inneholdt følgende kategorier:

- AFRY Group Norway AS sine tjenester/prosjekter/forretningsspartnere (og leverandører)
- Hva slags type næring
- Hva slags type forretningsspartner
- Hvilken type bransje
- Geografisk opprinnelse, tilhørighet
- Faktiske negative konsekvenser
- Potensielle negative konsekvenser
- Tilknytning (forårsake, bidra til, direkte knyttet til)
- Sannsynlighet (ingen, lav, middels, høy)
- Alvorlighetsgrad (lav, middels, høy)
- Grad av risiko (ingen, lav, middels, høy)
- Tiltak (forebygge, begrense, stanse)
- Kommentarer til alle kategoriene og prioritering av tiltak avhengig av alvorlighetsgrad

I forkant av workshopen fikk deltakerne informasjon om og innføring i åpenhetsloven og aktsomhetsvurderingen. De ble bedt om å vurdere områder og samarbeidsspartnere som de anså som mest relevante med tanke på vår type virksomhet, og som har størst alvorlighetsgrad, sannsynlighetsgrad og potensiale/risiko for negativ påvirkning på menneskerettighetene, jf. listen over.

## 4.1. Beskrivelse av funn og tiltak til de enkelte funnene, jf. § 5 bokstav c

I kartleggingen ble det vurdert 12 aktuelle tjenesteområder for AFRY Group Norway AS, samt åtte kategorier av samarbeidsspartnere og fire konkrete leverandører innen driftstjenester og -produkter. Vi har beskrevet disse hver for seg med tanke på «*opplysninger om negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser som virksomheten har avdekket gjennom sine aktsomhetsvurderinger*», jf. åpenhetsloven § 5 bokstav b. Faktiske negative konsekvenser betyr at virksomheten «*har hatt negative konsekvenser for mennesker eller samfunn. Dette kan for eksempel være en leverandør som har lønnet kvinner lavere enn menn selv om de har utført samme arbeid*».<sup>12</sup>

Tilsvarende er en potensiell negativ konsekvens «*en skade som enda ikke har skjedd, men som er sannsynlig ut fra risikobildet. Et eksempel på dette er konsekvensen av en produksjonsprosess som bruker giftige stoffer, hvor effekten på helse er enda ikke visst*».

### 4.1.1. Aktsomhetsvurdering av AFRY Group Norway AS sine tjenesteområder

Deltakerne i kartleggingen hadde i forkant valgt ut 12 tjenesteområder som kunne være av særlig interesse for faktiske eller potensielle negative konsekvenser for mennesker eller samfunn.

Innen disse utvalgte tjenesteområdene er det ikke avdekket noen faktiske negative konsekvenser for mennesker eller samfunn.

Når det gjelder prosjekter hvor AFRY Group Norway AS sine medarbeidere jobber under andres lovhjemler, systemer og utstyr er det vurdert at potensielle brudd på menneskerettigheter, f.eks. brudd på personvern eller sikkerhetslov, ikke er AFRY Group Norway AS sitt ansvar, men at ansvaret ligger hos kunden som medarbeiderne jobber hos.

Det ble videre identifisert noen områder med potensielle negative konsekvenser for mennesker, herunder blant annet:

**Brudd på SHA/HMS-regelverk (prosjekter på byggeplass).** Dette er godt håndtert per i dag, og grad av risiko og restrisiko er vurdert til lav. Tiltakene som prioriteres er å forebygge gjennom kontinuerlig forbedring, god opplæring og jevnlig kontroll.

<sup>12</sup> <https://www.forbrukertilsynet.no/apenhetsloven/aktsomhetsvurderinger/trinn-2-kartlegging-og-vurdering-av-negative-konsekvenser#faktisk>



**Brudd på arbeidsmiljøloven (dårlig arbeidsmiljø, herunder trakassering, fryktbasert ledelse, stor arbeidsbelastning mm.).**

Dette vurderes som godt håndtert og lite sannsynlig. Restrisiko er dermed lav. Tiltakene som prioriteres er forebygging gjennom gode HR-systemer, herunder varslingskanal, medarbeiderundersøkelse med rom for reelle tilbakemeldinger, kontinuerlig forbedring, god onboarding og jevnlig opplæring.

**Brudd på diskriminerings- og tilgjengelighetsloven internt og eksternt ved potensiell mangelfull tilrettelegging for ansatte med funksjonsnedsettelse.**

Den potensielle negative konsekvensen vurderes til lav sannsynlighet med lav grad av risiko. Prioriterte tiltak er forebygging gjennom å kontinuerlig følge regelverket for universell utforming og arbeide aktivt for å forebygge diskriminering.

**Brudd på likestillings- og diskrimineringsloven ved ulik lønn pga. kjønn, etnisitet, alder osv.**

Sannsynligheten og risiko for dette er vurdert til lav da AFRY Group Norway AS jobber kontinuerlig for å minimere diskrimineringsrisiko og fremme likestilling blant sine ansatte. Det er ikke identifisert behov for ytterligere tiltak enn å følge den praksis man i dag har for lønnsfastsettelse ved oppstart og lønnsvurderinger gjennom arbeidsforholdet.

**Brudd på regelverk om arbeidslivskriminalitet.**

Det vises her til medarbeidere som er leid ut i prosjekter i Norge, hvor sannsynligheten er vurdert til lav da AFRY Group Norway AS til enhver tid lønner sine medarbeidere ihht. gjeldende regelverk, håndhever arbeidstidsregler og arbeider for å forebygge alle former for arbeidslivskriminalitet. Ingen nye tiltak er identifisert, det fokuseres på kontinuerlig forebygging.

“Prioriterte tiltak er å fortsette god praksis på alle de områdene hvor det kan tenkes potensielle negative konsekvenser, samt å fortsette det forebyggende arbeidet som blir gjort.”





### Brudd på regelverket om økonomisk kriminalitet, herunder bestikkelser, korrupsjon, grønnvasking mm.

AFRY Group Norway AS har strenge rutiner for onboarding med jevnlig intern kursing i etiske retningslinjer<sup>13</sup>. Ansatte i AFRY Group Norway AS skal til enhver tid være oppdaterte på disse, men sannsynligheten for at potensielle brudd kan skje er vurdert til moderat da AFRY Group Norway AS ikke kan styre medarbeidernes faktiske handlinger. Grad av risiko er likevel vurdert til lav blant annet basert på Transparency International Corruption index<sup>14</sup>. AFRY-selskapene i Norge opererer i all hovedsak innenfor det norske markedet. I henhold til indeksen er iboende landrisiko lav. En annen årsak til vurdering av risiko som lav er AFRYs Annual and Sustainability Report 2022<sup>15</sup>. Prioriterte tiltak vil være å fortsette anti-korrupsjonsarbeidet og sikre god opplæring av medarbeidere i nasjonale regler og interne retningslinjer og prinsipper. Opplæring i AFRY Group Norway AS sine etiske retningslinjer inngår blant annet som en del av onboarding-prosessen for nyansatte.

Da det ikke er avdekket faktiske negative konsekvenser for menneskerettigheter, vil ikke AFRY Group Norway AS iverksette umiddelbare egnede tiltak for å stanse eller gjenopprette en uønsket situasjon (som ikke er avdekket). Prioriterte tiltak er å fortsette god praksis på alle de områdene hvor det kan tenkes potensielle negative konsekvenser, samt å fortsette det forebyggende arbeidet som blir gjort.

### 4.1.2. Aksomhetsvurdering av samarbeidspartnere

Åpenhetsloven § 3 bokstav d definerer leverandørkjede som «*enhver i kjeden av leverandører og underleverandører som leverer eller produserer varer, tjenester eller andre innsatsfaktorer som inngår i en virksomhets levering av tjenester eller produksjon av varer fra råvarestadiet til ferdig produkt*». Samme bestemmelse bokstav e definerer forretningspartner som «*enhver som leverer varer eller tjenester direkte til virksomheten, men som ikke er en del av leverandørkjeden*».

AFRY tar sitt samfunnsansvar på alvor og har utarbeidet Business Partner Criteria<sup>16</sup> for samarbeidspartnere og leverandører. Disse prinsippene skal bidra til å sikre at alle samarbeidspartnere handler i samsvar med gjeldende lover, forskrifter og regler i landene der de driver sin virksomhet.

AFRY har underskrevet FNs Global Compact og forventer at samarbeidspartnere støtter denne forpliktelsen. Det er samarbeidspartnernes ansvar å sikre at deres ansatte, underleverandører og underentreprenører er tilstrekkelig informert og har kompetanse om forventningene til AFRY.

AFRY Group Norway AS har kartlagt og kategorisert sine leverandører i forkant av aktsomhetsvurderingen. Åtte kategorier av samarbeidspartnere og fire konkrete

leverandører innen driftstjeneste og -produkter ble vurdert i aktsomhetsvurderingen. Flere av disse er bundet av åpenhetsloven og må gjennomføre aktsomhetsvurderinger og publisere en redegjørelse innen 30. juni. AFRY Group Norway AS har ikke kjennskap til at de konkrete leverandørene har gjort dette p.t. Kategorier av samarbeidspartnere som ble vurdert er:

- Leverandører innen driftstjenester og -produkter (f.eks. reisebyrå, renhold, kantinedrift og andre driftstjenester)
- Eiendomstjenester (kontorlokaler)
- Leverandører av telefon, IT-utstyr, hardware og software
- Kontorrekvisita
- Norske entreprenører og eiendomsutviklere
- Utenlandske entreprenører (hovedsakelig fra Europa)
- Utenlandske tjenesteleverandører (teknologi, offshoring, nearshoring, arkitekttjenester, ingeniørtjenester mm.)
- Utenlandske prosjekter i områder som er utfordrende mtp. menneskerettigheter (f.eks. Midt-Østen og Asia)
- Materialinnkjøp og installasjonstjenester

Det ble ikke avdekket noen faktiske negative konsekvenser for mennesker eller samfunn for noen av samarbeidspartnerne. Det ble imidlertid identifisert potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter for alle. Det ble videre vurdert at de potensielle negative konsekvensene for de fleste samarbeidspartnerne har høy sannsynlighet, høy alvorlighetsgrad og derav høy grad av risiko. Hovedårsaken til dette er at AFRY Group Norway AS i begrenset grad kan kontrollere samarbeidspartnere og deres drift, uavhengig av om AFRY Group Norway AS sine bakgrunnssjekker av disse ikke avdekker noe som skulle tilsi at det foreligger slike potensielle negative konsekvenser. Dette ligger også i ordlyden «*potensielle*» som er «*en skade som enda ikke har skjedd, men som er sannsynlig ut fra risikobildet*».

Risikobildet for den type samarbeidspartnere som AFRY Group Norway AS har omfatter særlig:

- Arbeidslivskriminalitet, herunder sosial dumping, tvangsarbeid, tvungen overtid, sosial dumping, moderne slaveri, brudd på lønns- og arbeidsvilkår, brudd på andre arbeidstakerrettigheter (f.eks. organisasjonsfrihet og faste ansettelser), farlige arbeidsforhold (SHA/HMS), barne- og ungdomsarbeid mm.
- Usikre forhold mtp. varestrøm, pengestrøm og økonomisk kriminalitet.

<sup>13</sup> Compliance and ethics policy <https://afry.com/en/about-us/policies-management-system#Compliance>

<sup>14</sup> <https://www.transparency.org/en/cpi/2022/index/nor>

<sup>15</sup> «AFRY is one of the highest-ranked companies in sustainability measurements in our industry. During the year, we received top ratings from several evaluations of our sustainability initiatives such as CDP. We also received the highest Platinum rating in EcoVadis' global sustainability rating. We continue to support the UN Global Compact, which includes principles of human rights, labour rights, the environment and anti-corruption.»

<sup>16</sup> [https://afry.com/sites/default/files/2022-06/business\\_partner\\_criteria.pdf](https://afry.com/sites/default/files/2022-06/business_partner_criteria.pdf)

Mange av AFRY Group Norway AS sine samarbeidspartnere leverer varer og tjenester med opprinnelse i land som ikke verner om menneskerettigheter i tilstrekkelig grad. Slik risiko kan også knyttes til spesifikke bransjer.

Leverandører innen utvinning av råvarer (f.eks. edle grunnmetaller), produksjon av komponenter og sammenstilling av produktene til produksjon av mobiltelefoner, bærbare datamaskiner og dataskjermer utgjør en høy risiko for brudd på menneskerettigheter og arbeidsforhold som nevnt over.

Helse og sikkerhet er et problem i fremstillingen av elektronikk, inkludert håndtering av et stort antall farlige kjemikalier, manglende bruk av personlig verneutstyr og mangelfull helse- og sikkerhetsopplæring. Til tross for økende regelverk for beskyttelse av rettighetene til arbeidere innen renholdsbransjen, er det fortsatt et utsatt yrke for arbeidslivskriminalitet.

For alle identifiserte potensielle negative konsekvenser er de prioriterte tiltakene innen forebygging. AFRY Group Norway AS har kontinuerlig fokus på god praksis innen bakgrunnssjekker/screening av samarbeidspartnere, stiller strenge krav i kontrakter til overholdelse av menneskerettigheter (f.eks. innta en ekskluderingsklausul ved brudd), søker å påvirke overholdelse der det er mulig, foretar fortløpende kontroller og vurderinger av samarbeidspartnere, og foretar fortløpende revisjoner av virksomhetens policys og retningslinjer for å fremme et ansvarlig nærlingsliv.

Gjennom tiltak, som f.eks. implementering av Business Partner Criteria som en del av AFRY Group Norway AS sine kontrakter, samt innta revisjonsadgang i kontrakter vil virksomheten ha fortløpende muligheter til å forebygge og kontrollere. Ved gjennomføring av slike tiltak vil AFRY Group Norway AS redusere grad av risiko for potensielle negative konsekvenser på menneskerettigheter.

## 5. Oppfølging, jf. § 5 bokstav c

Det er toppledelsen i AFRY Group Norway AS som har det overordnede ansvaret for gjennomføring av aktsomhetsvurderinger, gjennomføring og overvåking av foreslåtte og iverksatte tiltak.

AFRY Group Norway AS har besluttet å gjennomføre aktsomhetsvurderinger med tilhørende tiltak to ganger per år. Aktsomhetsvurderinger skal i tillegg gjennomføres ved endringer i risikobildet, som for eksempel leverandørbildet eller endringer hos eksisterende leverandører, samt ved oppkjøp av eller fusjoner med nye virksomheter.

AFRY Group Norway AS vil arbeide kontinuerlig med å overvåke gjennomføringen av eksisterende tiltak for å forebygge potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter.

Det forventes at oppfølgingen vil medføre en større transparens om virksomhetens arbeid med å fremme menneskerettigheter både i egne tjenesteområder og hos samarbeidspartnere. Det forventes videre at useriøse ledd i leverandørkjeden vil avdekkes og følges opp.

## 6. Kommunisering og gjenoppretting/erstatning/klageordning

Aktsomhetsvurderingen og redegjørelsen er gjort for alle selskaper og forretningsområder i AFRY Group Norway AS. Den vil bli publisert på nettsidene til AFRY og også Advansia AS, som er en egen merkevare innenfor datterselskapene<sup>17</sup> til AFRY Group Norway AS.

AFRY Group Norway AS har som ambisjon å kommunisere med kunder om menneskerettigheter i de anledninger det er relevant, som f.eks. til byggeledere på byggeplass til sine medarbeidere.

AFRY Group Norway AS og Advansia AS har opprettet egne mottakskanaler for spørsmål, interessentdialog og klager vedrørende åpenhetsloven og redegjørelsen som vil bli publisert på hjemmesidene:

- AFRY: [Apenhetsloven.AFRY@afry.com](mailto:Apenhetsloven.AFRY@afry.com)
- Advansia: [Apenhetsloven.Advansia@advansia.com](mailto:Apenhetsloven.Advansia@advansia.com)

AFRY Group Norway AS og Advansia AS har dedikerte personer som vil besvare disse henvendelsene. Det er også mulig å sende henvendelser vedrørende åpenhetsloven via epost til [varsling.norge@afconsult.com](mailto:varsling.norge@afconsult.com) samt anonymt via AFRYs rapporteringslinje, Listen Up.

Ved mottak av krav på informasjon skal AFRY Group Norway AS gi informasjon innen rimelig tid og senest innen tre uker etter at informasjonskravet er mottatt, og unntaksvis senest innen to måneder.

Ved mottak av klage på avdekkede/påviste negative konsekvenser på menneskerettigheter vil det umiddelbart iverksettes gjenoppretting. Gjenoppretting vil stå i forhold til skaden som er forvoldt, og kan innebære økonomisk erstatning eller kompensasjon, en offentlig beklagelse eller at skaden på annen måte rettes opp.

<sup>17</sup> AFRY Norway, AFRY Consult og Advansia.


## 7. Oppsummering

AFRY Group Norway AS har forankret åpenhetsloven i toppledelsen og i alle av virksomhetens overordnede styringsdokumenter, retningslinjer og veiledninger som gjenspeiler AFRY Group Norway AS sitt arbeid med å fremme menneskerettigheter.

Som del av virksomhetens aktsomhetsvurdering, gjennomførte AFRY Group Norway AS i mars en kartlegging av utvalgte deler av virksomhetens tjenesteområder og utvalgte leverandører og samarbeidspartnere.

Det ble ikke avdekket noen faktiske negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som krever tiltak.

Det ble identifisert potensielle negative konsekvenser hvor AFRY Group Norway AS arbeider med forebyggende tiltak gjennom fokus på kontinuerlig forbedring i forretningspraksis både i egen tjenesteleveranse og hos samarbeidspartnere og leverandører.



“Det ble ikke avdekket noen faktiske negative konsekvenser for mennesker eller samfunn for noen av samarbeidspartnerne.”



# Making Future