



NORLED

De beste reiseopplevelser

Redegjørelse for 2024

Åpenhetsloven



NORLED

Innholdsfortegnelse

1 Håndtering av Åpenhetsloven	1
1.1 Om Norled	1
1.2 Bakgrunn	1
2 Redegjørelse	2
2.1 Interne forhold i Norled.....	2
2.2 Screening av leverandører	2
2.3 Aktsomhetsvurderinger, utvelgelse av kandidater	3
2.4 Utsending av aktsomhetsvurderinger	3
2.5 Resultat av Aktsomhetsvurdering	3
2.6 Endringer siden forrige år	4
2.7 Avdekking av negative konsekvenser.....	4
2.8 Videre oppfølging av leverandører	4
2.9 Andre leverandører.....	5
3 Tiltak	6
3.1 Tiltak for å begrense og stoppe negative konsekvenser.....	6
3.2 Forventede resultater	6
4 Signaturer.....	7

1 Håndtering av Åpenhetsloven

1.1 Om Norled

Norled-konsernet, hvor Norled AS er morselskap, er et av landets største privateide rederi for transport av passasjerer. Hovedkontoret er i Stavanger. Norled AS har tre datterselskaper som inngår i konsernet, Norled Drift AS, Lysefjord AS og SHIFTR AS.

Norled eies av CBRE Investment Management, et uavhengig drevet datterselskap av CBRE Group, Inc. (NYSE:CBRE), verdens største kommersielle eiendomstjenester og investeringsselskap (basert på 2021-inntekter).

Konsernets aktivitet er lokalisert i Troms, Nordland, Trøndelag, Møre og Romsdal, Vestland, Rogaland, Oslo og Østfold. Aktiviteten i konsernet er drift av ferjer og hurtigbåter med tilhørende cateringtilbud. I tillegg har selskapet aktivitet innenfor reiseliv ved utleie av fartøy og tilrettelegging av pakketurer. All virksomhet foregår i Norge.

Norleds mål er å gi et betydelig bidrag til utviklingen av ferje- og hurtigbåtnæringen, gjennom å fokusere på innovasjon og miljøvennlige løsninger. Vår evne og vilje til å stimulere til denne utviklingen vil fortsatt posisjonere Norled som en ledende og lønnsom aktør i den norske ferje- og hurtigbåtindustrien. Selskapets visjon er å tilby de beste reiseopplevelser gjennom nyskapende og bærekraftige løsninger og stolte medarbeidere.

Selskapets redegjørelse etter Åpenhetsloven publiseres på selskapets nettsider; www.norled.no/apenhetsloven/

1.2 Bakgrunn

Norled startet forberedelsene til Åpenhetsloven allerede før loven trådte i kraft 1. juli 2022, og valgte å forankre ansvaret for etterlevelse i selskapets bærekraftsfunksjon. Prosjektleder for bærekraft har hatt det overordnede ansvaret for koordinering og oppfølging, i tett samarbeid med blant annet innkjøpsavdelingen. Arbeidet er forankret i ledelsen, og sentrale beslutninger knyttet til implementering og videre prosess er behandlet i ledergruppen og formidlet til styret.

Norled har allerede etiske retningslinjer og et arbeidsreglement som gjelder alle ansatte i bedriften. Alle som ansettes i bedriften skal orienteres om retningslinjene og reglementet, og sette seg inn i disse. Norled revideres årlig ihht ISO 9001 og 14001. Kartlegging av arbeidsmiljøet gjøres hvert tredje år gjennom arbeidsmiljøundersøkelser.

Etter å ha sett gjennom regelverk rundt hva man kan forvente ble det klart at vi hadde behov for en tydeliggjøring av etiske retningslinjer for leverandører. Dette resulterte i et eget dokument «Etiske retningslinjer for leverandører» (Code of Conduct for Suppliers), som ble etablert og godkjent i september 2022. Retningslinjene er distribuert til flere av våre eksisterende leverandører, samt er vedlegg til nye kontrakter. Resterende vil bli distribuert gjennom vårt innkjøpssystem.

For å effektivt kunne besvare henvendelser rundt Åpenhetsloven og vår håndtering av denne loven, ble det opprettet en egen epostadresse; apenhet@norled.no. Denne håndteres av prosjektleder for bærekraft. Det er også mulig å sende inn varslinger, anonymt eller ikke, gjennom vår portal for dette, som finnes på vår [hjemmeside](#).

Denne rapporten viser til regnskapsåret 2024, men selve arbeidet har også vært utført våren 2025.

2 Redegjørelse

2.1 Interne forhold i Norled

Internt i Norled fokuseres det på at det skal være anstendige arbeidsforhold også for egne ansatte, og det er en selvfølgelighet at menneskerettigheter skal overholdes. Dette gjøres først og fremst ved å forholde seg til gjeldende lover og regelverk.

HR avdelingen har ansvaret for oppfølging av ansattkontrakter. De ansatte har flere kanaler man kan varsle gjennom dersom man mener noe er i brudd. Den første kanalen er gjennom egen leder, men det finnes også anonyme varslingssystemer, verneombud, tillitsvalgte og utpekt person, som alle kan være mellomledd i saker på sikkerhet, personalsaker etc. Det gjennomføres fire møter i året på fast basis mellom tillitsvalgte og administrasjonen.

De sjøansatte som ikke bor hjemme sikres gode boforhold i arbeidsperiodene, og en komité sørger for gode uniformer som dekker både sikkerhet og komfort. Egne uniformer tilpasset kvinner finnes. Det gjøres jevnlig arbeidsmiljøundersøkelser og gis ledertrening for å sikre at lederne i selskapet er skikket for å gjøre en god jobb.

Norled har en sterk involvering i bransjeinitiativet mot mobbing og trakassering, satt i gang av NHO Sjøfart. Her har vi fire representanter direkte med i prosjektet, og ledelsen stiller seg bak.

Norled deltar også årlig på NHOs «Kvinner på sjøen», som setter søkelys på hvordan kvinner har det i maritime yrker og hva som skal til for å rekruttere flere.

2.2 Screening av leverandører

Det ble gjort en intern første screening av våre leverandører for å få en oversikt over de med potensielt størst risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Deler av ledergruppen, samt representanter for innkjøp og bærekraft, var med på denne gjennomgangen. Gjennomgangen ble basert på de 14 kategoriene vi har klassifisert våre innkjøp inn under, og de 10 største leverandører i hver kategori basert på omsetning. Vi vurderte også bedriftene ut fra hvilket land de er etablert i. Sannsynligheten for brudd ble klassifisert i tre kategorier, der grønt tilsier lite sannsynlig, gult tilsier noe sannsynlig og rødt er sannsynlig.

Resultatet viser at majoriteten av våre leverandører havner i grønn risikokategori. De leverandørene som ble plassert i gul risikokategori, ble kategorisert på bakgrunn av utenlandsk eierskap, produksjonsvirksomhet utenfor Norge, eller usikkerhet knyttet til leverandørkjeden.

Norled besluttet å ta i bruk en modul i analysesystemet Ignite for anskaffelser, med formål om å styrke screeningprosessen og gjennomføre systematiske aktsomhetsvurderinger. Løsningen gir effektiv oversikt over selskapets mange leverandører, og gjør det mulig å sende ut forespørsler om aktsomhetsvurderinger og samle inn svar på en strukturert måte. Det samme gjelder distribusjon og oppfølging av etiske retningslinjer for leverandører – disse kan enkelt sendes ut og spores med hensyn til om de er signert av mottaker.

Spørsmålene som stilles i aktsomhetsvurderingene er delvis basert på anbefalinger fra leverandøren av innkjøpsmodulen og et samarbeidende advokatfirma, og delvis på temaene som omfattes av Norleds egne etiske retningslinjer for leverandører.

2.3 Aktsomhetsvurderinger, utvelgelse av kandidater

For å gjøre en beslutning på hvem som skulle motta en aktsomhetsvurdering benyttet vi oss av den første screeningen vi hadde gjort av leverandører, og kombinerte dette med resultater fra analysesystemet. I dette systemet er alle leverandører knyttet opp mot land og type transaksjon/innkjøp (kategori), og ut fra internasjonale databaser (IUTC/NACE-koder) kan man få vurdering av hvilken risiko man bør legge til grunn. Systemet kan kombinere dette med hvor mye penger vi har brukt på den enkelte leverandør hvert år, og ut fra dette har vi kommet opp med en liste over hvem som skal motta aktsomhetsvurderinger.

Kriteriet for å motta en aktsomhetsvurdering fra Norled i 2024 er derfor at man faller inn under en eller flere av følgende kategorier:

- Bedriften kommer fra et land med generell høy risiko for menneskerettighetsbrudd
- Bedriften er av en type industri med generell høy risiko for menneskerettighetsbrudd
- Norled har brukt mye penger på bedriften de siste årene
- Norled ser for seg å bruke bedriften igjen. Det vil si at noen bedrifter er utelukket i denne runden, til tross for potensiell høy risiko eller høyt forbruk mot disse, da vi anser det som lite sannsynlig at vi kommer til å inngå nye kontrakter med bedriften.

2.4 Utsending av aktsomhetsvurderinger

Basert på kriteriene beskrevet over, ble aktsomhetsvurderinger sendt ut til 30 leverandører.

De fikk en frist på to uker, og de som ikke hadde svart innen fristen, ble fulgt opp. Etter to påminnelser mottok vi svar fra 16 av de 30 utsendte undersøkelsene, noe som gir en svarprosent på 53,8 %, som er noe lavere enn i 2024. Sju leverandører svarte for første gang.

Av de som ikke svarte, hadde 6 av 14 levert svar i fjor, og disse svarene ble vurdert som tilfredsstillende. Noen av leverandørene er også blitt vurdert av Incentra med tilfredsstillende resultater, og vi kan derfor støtte oss på disse vurderingene.

2.5 Resultat av Aktsomhetsvurdering

Etter innhenting av svar, der 16 av 30 spurte svarte, gikk vi gjennom svarene.

Maksimal mulig poengoppnåelse var 20 poeng, fordelt på tre kategorier med flere underspørsmål. Disse kategoriene var «Arbeidsrettigheter» (max 9 poeng), «Leverandørkjede» (max 6 poeng) og «Helse og sikkerhet» (max 5 poeng).

Leverandører har en poengoppnåelse mellom 15 og 20 poeng, der fire har full score og fem har fått 19 poeng. Videre har fem selskaper 18 poeng, mens to har 15 poeng. I sum er altså poengoppnåelsen høy, som betyr at selskapene har et aktivt og bevisst forhold til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette er vist i tabellen under.

Tabell 2.1. Fordeling av oppnådde poeng

Antall poeng	Antall leverandører
20	4
19	5
18	5
15	2
Under 15	0

2.6 Endringer siden forrige år

Seks leverandører svarte på undersøkelsen både i fjor og i år, og alle har forbedret sine resultater. Det er positivt å se en jevn fremgang blant disse leverandørene. Samtidig er det seks målrettede leverandører som leverte svar i fjor, men som ikke har svart i 2024. I tillegg har to av respondentene fått lavere score enn i fjor, noe som forklares nærmere i neste avsnitt.

Norled tar disse funnene på alvor og ser at det er rom for forbedring, både når det gjelder oppfølging av leverandører og videre dialog for å sikre økt ansvarlighet i leverandørkjeden. Ledelsen anerkjenner behovet for et mer strukturert og systematisk involveringsarbeid med leverandører.

2.7 Avdekking av negative konsekvenser

Det ble ikke avdekket noen direkte negative konsekvenser gjennom aktsomhetsvurderingene, men det ble avdekket noen steder med risiko for negative konsekvenser. Dette må avklares mer gjennom videre oppfølging.

To selskaper utpekte seg ved å oppnå 15 poeng, disse blir fulgt opp videre. Resten oppnådde mellom 18 og 20 poeng. Det er grunn til å tro at de som scorer høyt har fokus på og arbeider aktivt med menneskerettighet og anstendige arbeidsforhold.

De potensielle negative konsekvensene går på manglende rutiner og interne regler, som kan føre til ulykker grunnet manglende risikovurderinger og fokus på HMS. Virksomhetene med lavest poengscore manglet flere nødvendige prosedyrer og systemer for etisk ansvarlighet og bærekraft. De hadde ikke prosedyrer for minimumsalder eller menneskerettighetsvurdering, og det fantes ingen retningslinjer for negative effekter av ESG-spørsmål i forsyningskjeden eller for oppfølging av etiske retningslinjer. Manglende helse- og sikkerhetssystemer økte også risikoen for arbeidstakernes velferd. Samlet førte disse manglene til lavere poengscore enn de andre, da de svekker både etisk overholdelse og operasjonell sikkerhet.

2.8 Videre oppfølging av leverandører

Basert på de innkomne svarene ser vi at det er behov for oppfølging av leverandørene som scoret lavest. En av leverandørene har hatt lave resultater også tidligere år, mens den andre har vist en negativ utvikling. Forklaringen på de mange "nei"-svarene i undersøkelsen er at de er små bedrifter, men selv små bedrifter kan forventes å ha policyer og regelverk på plass når de omsetter for såpass store beløp som det er snakk om her (over 20 MNOK per år). Det blir derfor sendt tilbakemeldinger til de to som scoret lavest.

For de med høyere score ser vi ikke at vi trenger noen umiddelbar oppfølging, men de vil bli spurt igjen neste år, og vi vil kontrollere at de ikke utvikler seg negativt.

2.9 Andre leverandører

Norled har fått spørsmål om batterileveransene i nybyggprosjektene våre, da det har vært kjent at flere mineralprodusenter ikke opptrer etisk ifht arbeidsforhold og menneskerettigheter. Batterileveransene er i hovedsak kontrahert enten gjennom byggeverftet, som igjen kjøper inn via integrator, eller direkte fra integrator. Integratoren er igjen kontaktpunktet mot batterifabrikantene. Vi har fått forsikringer skriftlig fra batterifabrikant om at de følger opp sine underleverandører for mineraler som brukes i batteriproduksjonen og at det er fokus på at det bare skal brukes kilder der sosialt ansvar tas alvorlig.

3 Tiltak

3.1 Tiltak for å begrense og stoppe negative konsekvenser

For å minimere de negative konsekvensene er det etablert videre kontakt med de selskapene som fikk lavest score i vår undersøkelse. Formålet er å forstå hva som ligger bak deres besvarelser og å støtte dem i å iverksette forbedringstiltak.

I 2024 etablerte Norled tre trinn for videre oppfølging:

Oppfølgingsfase 1 innebærer en innledende kartlegging av leverandørene. Norled vil gjennomføre Teams-møter med de leverandørene som har fått lavest score. I disse møtene vil det stilles krav om tiltak for å etterleve åpenhetslovens krav.

Oppfølgingsfase 2 består av en vurdering av behovet for videre oppfølging etter fase 1. Leverandørene vil bli bedt om å gjennomføre en ny selvevaluering. Hvis denne ikke viser forbedring, vurderes det å gå videre med fysiske møter eller inspeksjoner for å innhente mer informasjon. Formålet med denne fasen er ikke bare å stille krav, men også å observere arbeidsforholdene og opprettholde en åpen dialog. Denne fasen er særlig aktuell hvis det er et mønster av lave scorer i både selvevalueringen og Ignite.

Oppfølgingsfase 3 innebærer en vurdering av tiltakene som er iverksatt. Dersom disse ikke gir ønsket effekt, vil leverandørene motta en skriftlig advarsel. I verste fall kan kontrakten heves, og leverandøren byttes ut. Andre alvorlige hendelser kan også føre til at leverandørforholdet avsluttes.

Når det gjelder de selskapene som ikke har besvart henvendelsene våre, har vi foreløpig ikke informasjon om årsaken. Dette gjelder åtte bedrifter. Videre oppfølging vil bli vurdert.

3.2 Forventede resultater

Gjennom dialog med leverandørene er det forventet at vi kan bidra til at de oppnår en høyere poengscore ved neste undersøkelse, spesielt de som fikk lavest score i år. Denne oppfølgingen vil også øke bevisstheten rundt anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter, samt gi en dypere forståelse av hvorfor dette er avgjørende for å opprettholde leverandørrelasjonen med Norled.

Videre mål for Norled:

- Utvikle intern kompetanse for effektiv håndtering av aktsomhetsvurderinger. Dette skal følges opp av bærekraftsansvarlig og innkjøpsansvarlig for å sikre at vurderingene gjennomføres i samsvar med selskapets etiske retningslinjer og lovpålagte krav.
- Mottak av varsler, både anonyme og ikke-anonyme, gjennom Norleds varslingsportal. Denne portalen gir en trygg og transparent kanal for ansatte og samarbeidspartnere til å melde bekymringer.
- Besvare henvendelser knyttet til Åpenhetsloven og vår håndtering av denne gjennom en spesifikk e-postadresse: apenhet@norled.no. Denne kanalen vil åpne for spørsmål og dialog rundt lovens etterlevelse.

Ved å implementere denne oppfølgingsplanen, vil arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden være en prioritert sak for Norled. Norled vil styrke sitt ansvarlige leverandørarbeid i tråd med Åpenhetsloven, og dermed både sikre juridisk etterlevelse og forsterke sin posisjon som en ansvarlig aktør i transportbransjen. Dette er en viktig del av vårt bidrag til bærekraftig omstilling og samfunnsansvar.

4 Signaturer

Signaturer iht Regnskapsloven § 3-5.



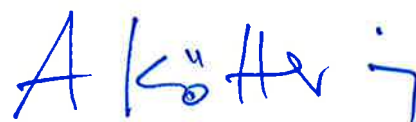
Tone Wille
Styreleder



Rannveig E. Drengstig
Administrerende direktør



Gioia Torresi
Styremedlem



Andreas H. Köttering
Styremedlem



Anne Helen Hurn
Styremedlem



André Myhr
Styremedlem



Bjarte Morken
Styremedlem



Ove Borgen
Styremedlem



Pav Lamba
Styremedlem



Vegard Hellekleiv
Styremedlem