



Heidelberg Materials Northern Europe

Rapport om menneskerettigheter 2024

heidelbergmaterials-northerneurope.com



Rapport om menneskerettigheter

Melding fra General Manager

Verden trenger smart, bærekraftig og robust infrastruktur, bygg og offentlige rom. Klimaendringer, tap av biologisk mangfold og ressursbegrensninger krever innovasjon i produksjon og bruk av tunge byggematerialer. I Heidelberg Materials omstiller vi virksomheten for å møte disse utfordringene, og setter bærekraft i sentrum for alt vi gjør.

Vi er opptatt av at denne omstillingen skal være rettferdig. Det betyr for eksempel at vi vil jobbe hardt for å sikre at karbonfangstprosjektene våre ved sementfabrikkene i Brevik og Slite, som når de er i drift vil fange opptil 2,2 millioner tonn karbondioksid hvert år, ikke går på bekostning av menneskerettighetene til arbeidere eller lokalsamfunn.

For oss betyr entreprenørskap ikke bare å levere fremragende økonomiske resultater. Vi ønsker også å opptre på en økologisk og sosialt ansvarlig måte. Dette selvbildet ligger til grunn for vår strategi for bærekraft og menneskerettigheter, våre bærekraftforpliktelser for 2030 og vår vei mot CO₂-nøytralitet.

Derfor hilser vi velkommen lovgivningsinitiativer som den norske åpenhetsloven, den tyske loven om aktsomhetsvurderinger i leverandørkjeden og EUs forslag til et direktiv om aktsomhetsvurderinger. Disse vil fremme respekt for menneskerettighetene og ansvarliggjøre selskaper som velger å se den andre veien når det gjelder negativ innvirkning på mennesker og planeten. For oss utgjør disse initiativene en drivkraft til et tett samarbeid med partnere å finne løsninger på problemene som finnes i våre markeder og vår sektor.

Denne rapporten beskriver vår tilnærming til menneskerettigheter og de tiltakene vi iverksetter for å håndtere de viktigste risikoene. På denne måten vil vi fremme åpenhet og vise at vi er forpliktet til å sikre respekt for menneskerettighetene i hele verdikjeden vår.

Giv Brantenberg
General Manager Heidelberg Materials Northern Europe



Rapport om menneskerettigheter

Innledning

I henhold til den norske åpenhetsloven er det bare våre norske selskaper som er pålagt å redegjøre for sine aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter. Av hensyn til åpenhet har vi imidlertid frivillig valgt å utvide omfanget av denne rapport til å omfatte alle selskapene som er en del av Heidelberg Materials Northern Europe ("HMNE" og/eller "vi").

Derfor vil vi i kapittel I beskrive HMNE som operativ region og hvordan virksomheten vår er strukturert i fire hovedområder. I kapittel II skisserer vi HMNEs menneskerettighetstilnærming og styringsstruktur, og i kapittel III redegjør vi for de viktigste risikoene og negative konsekvensene vi har identifisert, tiltakene vi iverksetter for å håndtere disse, og områdene vi vil arbeide med å utvikle for å øke effektiviteten.

De norske selskapene som har fått denne erklæringen godkjent av styret som sin årlige redegjørelse for aktsomhetsvurderinger i henhold til den norske åpenhetsloven, er:

- Heidelberg Materials Norway AS
- Heidelberg Materials Betong Norge AS
- Heidelberg Materials Prefab Norge AS
- Heidelberg Materials Tilslag Norge AS
- Heidelberg Materials Sement Norge AS
- Heidelberg Materials Miljø AS
- Mibau Stema Norge AS
- Sola Betong AS



Rapport om menneskerettigheter

1	Melding fra General Manager	2
2	Innledning	3

Kapittel I – Vår virksomhet

1.	Innledning	6
1.1	Sement	7
1.2	Tilslag	7
1.3	Ferdigblandet betong (RMC)	7
1.4	Prefabrikkerte	7

Kapittel II – Menneskerettigheter og Heidelberg-materialer i Nord-Europa

1.	Forpliktelse til å respektere menneskerettighetene	8
2.	Styring av arbeidet med menneskerettigheter	9
3.	Vurdering og håndtering av menneskerettighetsrisikoer	10
4.	Klagemuligheter	10
	Engasjement fra interessenter	11

Kapittel III – Due diligence for menneskerettigheter

1.	Innledning	12
1.1	Vår virksomhet	12
1.2	Våre viktigste områder	12
2.	Menneskerettighetspåvirkning fra våre miljø- og klimaavtrykk	14
2.1	Innledning	14
2.2	Vår systematiske tilnærming til miljø- og klimarisiko	14
2.3	CO ₂ -utslippene våre	15
2.4	Miljømessige konsekvenser	16
	2.4.1 Arealbruk	16
	2.4.2 Påvirkning på lokalsamfunn	16
2.5	Vi ser fremover	17
3.	Retten til en trygg og sunn arbeidsplass	18
3.1	Innledning	18
3.2	Hvordan HMNE håndterer potensielle negative konsekvenser	19
4.	Arbeidsforhold i leverandørkjeden vår	20
4.1	Vår leverandørkjede	20
4.2	Identifiserte menneskerettighetsrisikoer	20
4.3	Identifiserte negative konsekvenser for menneskerettighetene	21
	4.3.1 Funn fra intervjuer med innleide arbeidere	21
	4.3.2 Hendelse med påstander om manglende utbetaling av lønn og trusler	21
4.4	Due diligence i leverandørkjeden fremover	22
5.	Vi ser fremover	24



Heidelberg
Materials

1645

Kapittel I

Vår virksomhet

1. Innledning

HMNE, en operativ region under Heidelberg Materials Group-paraplyen med egne stabsfunksjoner og egen daglig leder, opererer i syv land (Sverige, Norge, Danmark, Estland, Latvia, Litauen og Island) på tvers av fire ulike forretningsområder: Sement, Tilslag, Ferdigbetong ("RMC") og Prefabrikerte produkter ("Precast"). Vi har også virksomhet i Frankrike, Tyskland, Nederland, Polen og Storbritannia.

I tillegg til de fire hovedforretningsområdene våre eier HMNE Heidelberg Materials Miljø AS, som tar imot og bearbeider farlig avfall til alternativt brensel for bruk i sementfabrikkene våre.

Heidelberg Materials Group er også majoritetsaksjonær i Mibau Stema Group. Mibau Stema Group er ikke en del av varemerket Heidelberg Materials, men er under HMNEs operative ansvar og dermed inkludert i denne rapporten. Vi gjør imidlertid oppmerksom på at Mibau Stema Group ikke er part i Heidelberg Materials' nullutslippsforpliktelse eller Heidelberg Materials' bærekraftforpliktelser for 2030.

I tillegg eier Heidelberg Materials Northern Europe AB, gjennom datterselskaper, formelt, helt eller delvis, flere byggevareselskaper med virksomhet i ulike afrikanske land. Disse selskapene er ikke en del av HMNEs operative region og er derfor ikke inkludert i denne rapporten. I stedet er disse selskapene en del av regionen Africa Eastern Mediterranean Basin ("AEM") som drives under tilsyn av Heidelberg Materials AG, Heidelberg Materials Groups morselskap.

Dette betyr ikke at disse selskapene på noen måte er neglisjert når det gjelder å identifisere og håndtere risikoer og konsekvenser for menneskerettighetene. AEM-regionen har med støtte fra HM identifisert flere risikoer, for eksempel urettferdige lønninger, ulikheter i sysselsetting og landrettigheter, som de arbeider med å håndtere gjennom detaljerte risikovurderinger og effektive tiltak.

Du finner mer informasjon om hvordan virksomheten vår er strukturert, inkludert detaljer om aktivitetene i de ulike delene av virksomheten, på nettsidene våre og i årsrapporten for Heidelberg Materials AG.

Heidelberg Materials Group

Heidelberg Materials Group ("HM Group") er en av verdens største integrerte produsenter av byggematerialer og -løsninger, med ledende markedsposisjoner innen sement, tilslag og betong. HM Group er representert i over 50 land og har mer enn 51 000 ansatte på nesten 3 000 steder.

Sentralt i HM Groups virksomhet står ansvaret for miljøet. Som en foregangsbedrift på veien mot karbonnøytralitet og sirkulær økonomi i byggevareindustrien arbeider HM Group med bærekraftige byggematerialer og løsninger for fremtiden.

1.1 Sement

I Sverige og Norge er vi den ledende produsenten av sement. Sement er et finmalt mineralpulver som består av råvarene kalkstein, leire, mergel og visse tilsetningsstoffer. Blandet med vann fungerer sement som lim for å binde sand, grus, gips og harde bergarter i betong, som er verdens viktigste byggemateriale.

Sementproduksjon krever kalkstein og mergelstein, som er en leirblandet kalkstein. Begge bergartene utvinnes i steinbrudd og gruver i nærheten av fabrikkene.

Steinen transporteres, knuses og males til et fint pulver som forvarmes før det når sementovnen. Der varmes pulveret opp til rundt 1 450 grader og omdannes til et mellomprodukt som kalles klinker. Klinkeren avkjøles og males sammen med små mengder sand og gips. Det grå pulveret som dannes, er sement, som er bindemiddelet i betong.

1.2 Tilslag

Vi produserer ulike tilslagsmaterialer i Norge, Sverige, Estland, Litauen og Island. Tilslag er det mest utvunnede materialet i verden og kan deles inn i kategoriene natursteinstilslag (sand og grus) og knust tilslag (steinflis og puk). Tilslagsmaterialene vi utvinner og produserer, er vanligvis tilgjengelige i form av et homogent bulkprodukt.

Tilslag kan brukes til mange formål. For eksempel er tilslag en nødvendig komponent i komposittmaterialer som betong og asfalt, men det kan også brukes til dreneringsformål eller som grunnmateriale under et fundament.

1.3 Ferdigblandet betong (RMC)

I alle land der vi har virksomhet, tilbyr vi RMC-tjenester til bedrifter og privatpersoner. Vi blander betongkomponentene på fabrikkene våre og leverer betongen direkte dit den skal brukes, eller lar kundene våre hente den selv.

Betongbransjen er tidssensitiv. Både hva gjelder produksjon – den våte betongen har kort holdbarhet (et par timer) – og når kundene våre trenger betongen. En kort forsinkelse i leveransene våre kan føre til store forsinkelser i kundenes byggeprosjekter.

1.4 Prefabrikkerte

Precast produserer betongelementer og stålkonstruksjoner som brukes til boliger, kontorbygg, parkeringshus, offentlige bygninger og industribygg, samt tanker, sviller til jernbanesystemer og ulike byggeprosjekter. Elementene og konstruksjonene produseres på fabrikkene våre etter detaljerte målinger og ønskede egenskaper fra kundene våre.

Vi har prefabrikker i Sverige, Norge, Danmark, Island og Latvia.



Kapittel II

Menneskerettigheter og Heidelberg Materials Northern Europe

1. Forpliktelse til å respektere menneskerettighetene

Vi er overbevist om at å respektere menneskerettighetene og bidra til et rent, sunt og bærekraftig miljø er det beste grunnlaget for å utvikle virksomheten vår. Å respektere menneskerettighetene – og identifisere og håndtere virksomhetens negative påvirkning på dem – er for oss en minimumsstandard for å kunne drive vår virksomhet med legitimitet.

FNs bærekraftsmål danner grunnlaget for HM Groups strategi og bærekraftsforpliktelser. Våre bærekraftsmål for 2030 støtter vår visjon om å bygge en mer bærekraftig fremtid som har netto nullutslipp, er trygg og inkluderende, naturvennlig, sirkulær og motstandsdyktig.

Vi har i mange år uttrykt en klar forpliktelse til å respektere menneskerettighetene i vår Code of Business Conduct, som gjelder for hele Heidelberg Materials-konsernet. I tillegg har HM Group siden 2018 vært medlem av FNs Global Compact.

I løpet av 2023 har Heidelberg Materials Group utviklet en frittstående policyerklæring om menneskerettigheter, som er vedtatt av styret i Heidelberg Materials AG. Erklæringen om menneskerettigheter uttrykker tydelig at vårt engasjement for menneskerettigheter i forretningsområdet vårt og i leverandørkjeden er i tråd med FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP). For å dekke menneskerettighets- og miljøpåvirkninger som våre aktiviteter kan forårsake direkte eller indirekte, bruker vi globale verdier og internasjonalt anerkjente standarder som veiledning. Vi ser spesielt på retningslinjene for multinasjonale selskaper, Verdenserklæringen om menneskerettighetene, den internasjonale konvensjonen om sivile og politiske rettigheter, den internasjonale konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter og Den internasjonale arbeidsorganisasjonens kjernekonvensjoner. Disse omfatter de rettighetene som er nødvendige for anstendige arbeidsforhold: blant annet retten til en lønn man kan leve av og retten til et trygt og sunt arbeidsmiljø.

Vi erkjenner at sårbare grupper, som kvinner, barn, flyktninger, urfolk, unge arbeidstakere, arbeidsinnvandrere, funksjonshemmede, eldre, medlemmer av LHBTQI+-samfunn og andre minoritetsgrupper, kan kreve at vi i forbindelse med vår virksomhet og våre verdikjeder tar spesielle hensyn for å sikre at vi ikke påvirker deres likeverdige og effektive utøvelse av menneskerettighetene.

Vi bestreber oss på å være åpne om risikoer, innsats, utfordringer og fremgang gjennom ulike former for rapportering og åpenhet. Det kan for eksempel være denne erklæringen, dialog med interessenter og kommunikasjon direkte til berørte interessenter.

Forventninger til forretningspartnere

Vår forpliktelse til å respektere menneskerettighetene omfatter både vår egen virksomhet og de som inngår i verdikjeden vår, i den grad de er direkte knyttet til vår virksomhet, våre produkter og tjenester. Derfor forventer vi at våre leverandører, underleverandører, forretningspartnere og andre forretningsforbindelser deler vår forpliktelse til å respektere alle internasjonalt anerkjente menneskerettigheter, og at de oppfyller sine forpliktelser ved å drive sin virksomhet i samsvar med UNGP.

Det betyr at de skal opptre på en måte som ivaretar grunnleggende menneskerettigheter og miljøansvar, og håndtere menneskerettighets- og miljørelaterte brudd som de kan forårsake eller bidra til.

2. Styring av arbeidet med menneskerettigheter

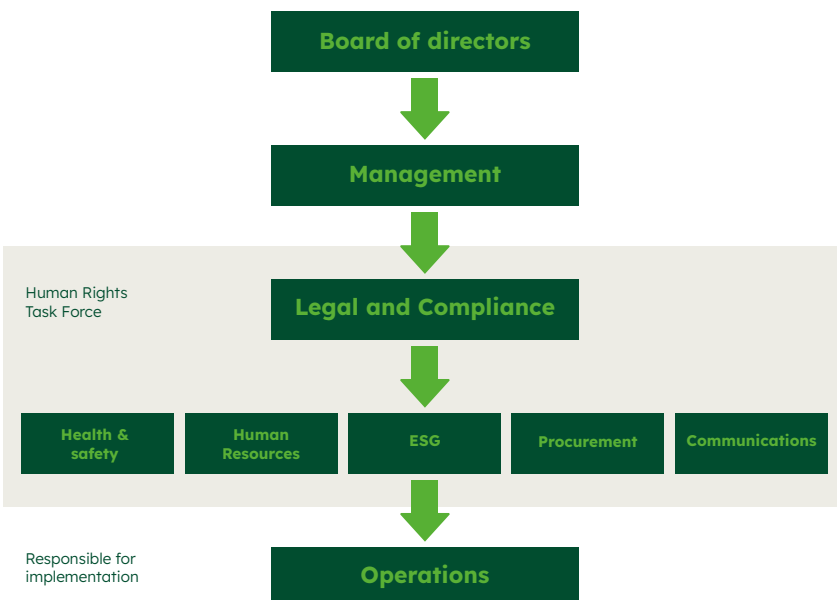
Det endelige ansvaret for å overholde forpliktelsene våre ligger hos styret, som har delegert ansvaret for gjennomføringen til ledelsen. Vi arbeider for å styrke styrets engasjement i de viktigste menneskerettighetsspørsmålene våre. Målet vårt er at styret, informert av synspunktene til berørte interessenter og rådført av menneskerettighetseksperter, skal være engasjert i våre menneskerettighetsrisikoer og -konsekvenser.

Driftsteamene våre er ansvarlige for å implementere våre menneskerettighetspolicyer. Vår menneskerettighetskoordinator har, med støtte fra Legal & Compliance, som oppgave å koordinere arbeidet med menneskerettigheter og sikre at vi har tilstrekkelige retningslinjer og prosesser på plass. På grunn av menneskerettighetenes overordnede karakter er det imidlertid andre støttefunksjoner, avdelinger og funksjoner som er ansvarlige for å sikre at vi har tilstrekkelige prosesser på plass med hensyn til spesifikke aspekter av våre menneskerettighetspolicyer. For eksempel leder Environmental Social Governance (ESG) vårt miljø- og klimaarbeid, Health & Safety vårt helse- og sikkerhetsarbeid og så videre.

For å sikre et tett og effektivt samarbeid har vi opprettet en arbeidsgruppe for menneskerettigheter med følgende roller.

- Koordinator for menneskerettigheter
- Sjef for juridisk avdeling og compliance
- Leder for ESG
- Leder for helse og sikkerhet
- Innkjøpssjef
- Kommunikasjonssjef
- Leder for personalavdelingen

Arbeidsgruppen møtes kvartalsvis i plenum og ad hoc etter behov. Videre har alle våre ansatte et eksplisitt ansvar for å bidra til vårt mål om å respektere menneskerettighetene innenfor sitt ansvarsområde. Dette innebærer blant annet å bidra til en inkluderende, tolerant og respektfull arbeidsplass, der folk fritt kan si ifra uten frykt for trusler, skremser eller andre former for direkte eller indirekte straff, og å si ifra hvis de mener at vi, eller noen i verdikjeden vår, forårsaker eller bidrar til menneskerettighetsrisiko og/eller negativ påvirkning.



Kapasitetsbygging

Vi jobber kontinuerlig med å bygge opp vår interne kapasitet og utvikle vår forståelse av menneskerettighetsspørsmålene vi står overfor, og hvordan vi best kan håndtere dem.

I løpet av 2023 tilbød HMNE alle ansatte med e-postadresse å delta på en opplæringsøkt om forretnings- og menneskerettigheter i arbeidstiden. Mer enn 1 000 av våre ansatte har deltatt.

Vi har implementert et obligatorisk e-læringskurs i menneskerettigheter for alle ansatte med e-postadresse. Vi følger kontinuerlig med på hvor mange som gjennomfører dette kurset, og målet er å nå 100 % gjennomføring. E-læringskurset går over to år, noe som betyr at alle ansatte må gjennomføre kurset annethvert år.

I tillegg tilbyr vi kontinuerlig spesialisert opplæring til våre ansatte basert på kravene til deres roller. I løpet av 2023/2024 har vi for eksempel holdt flere kurs og workshops for våre innkjøpskolleger om ansvarlig innkjøp.

Figur 1.

3. Vurdering og håndtering av menneskerettighetsrisikoer

Siden 2017 har vi gjennomført risikovurderinger knyttet til menneskerettigheter (HRRR) omtrent hvert tredje år, med internasjonalt anerkjente menneskerettighetsstandarder som referansepunkt. Fra og med 2023 har vi etablert en aktsomhetsprosess som skal gjennomføres en gang i året og på ad hoc-basis for å identifisere påvirkninger som kan føre til konflikter med disse standardene. Du kan lese mer om denne aktsomhetsprosessen i vår «Policy Statement on Human Rights», som er tilgjengelig på våre nettsider.

Vi vurderer generelt identifiserte menneskerettighetsrisikoer ut fra hvor skadelig den potensielle påvirkningen vil være, hvor mange mennesker som vil bli berørt, og om det er mulig å avhjelpe de berørte personene. For å hjelpe oss med å prioritere videre vurderer vi generelt sannsynligheten for at risikoen vil materialisere seg, basert på driftskonteksten, forretningsaktiviteten og forretningsforbindelsen, tilstedeværelsen av sårbare grupper og hvor robuste de eksisterende risikoreducerende tiltakene er.

Du kan lese mer om våre viktigste problemstillinger og hvordan vi arbeider for å løse dem i kapittel III.

I de tilfellene der vi har identifisert faktiske negative konsekvenser, vil vi finne måter å sikre at de berørte personene får avhjelpende tiltak, basert på internasjonal god praksis og i tråd med anerkjente internasjonale rammeverk og retningslinjer for aktsomhetsvurderinger på menneskerettighetsområdet.

4. Klagemuligheter

I dag har vi et saksbehandlingssystem der alle rapporterte compliance-saker dokumenteres. Klager kan rapporteres av hvem som helst via ulike kanaler, for eksempel e-post, telefon, direkte til nærmeste leder, compliance-teamet og vår varslingskanal (SpeakUp). Som et ekstra verktøy for å gjøre oss oppmerksomme på eventuelle menneskerettighetsrisikoer og negative konsekvenser forårsaket av eller knyttet til virksomheten vår, er SpeakUp offentliggjort på intranettet, på nettstedet og på ulike steder ved hjelp av informative plakater, noe som sikrer at den er tilgjengelig for personer utenfor organisasjonen. Det er mulig å rapportere anonymt i SpeakUp, og den som rapporterer, får en bekreftelse på at informasjonen er mottatt. Behandlingen av informasjonen og drøftingen av fakta med melderne utføres av upartiske, uavhengige personer som har taushetsplikt. Det er vårt mål å stille en kanal til rådighet for både våre ansatte og eksterne interessenter der de kan ta opp menneskerettighets spørsmål uten frykt for trusler, trusler eller andre former for represalier.

Vi planlegger også å etablere klagemekanismer på operativt nivå som er basert på dialog og for øvrig i linje med UNGPs krav. Ledelsen på anleggene er generelt ansvarlig for å gå i dialog med lokalsamfunnene om de spørsmålene som er mest kritiske for dem. Medlemmer av konsernledelsen, menneskerettighetsteamet og representanter for viktige funksjoner i virksomheten har jevnlig lederdialoger og informasjonsmøter med våre ansatte om våre mål, tiltak og strategier for klimabeskyttelse og andre miljøspørsmål, samt om sikkerheten til våre ansatte og avtalepartnere, aspekter ved eierstyring og selskapsledelse og respekt for menneskerettighetene.

Intervjuer med interessenter

Som en del av HRRR for vår egen virksomhet gjennomførte vi over 100 semistrukturerte intervjuer med arbeidere på våre anlegg og med den lokale ledelsen. Til sammen besøkte interne menneskerettighetsekspertene 22 anlegg i Norge, Sverige, Danmark, Island, Estland, Litauen og Latvia for å få verdifull innsikt i de lokale forholdene i forbindelse med HRRR.



5. Engasjement fra interessenter

Vår virksomhet har sterkt lokalt fokus, og for å lykkes på lang sikt er vi derfor avhengig av gode samarbeidsrelasjoner med de ulike interessentene i samfunnet. Vi er opptatt av å føre en tillitsfull dialog med alle relevante grupper på lokalt, nasjonalt og internasjonalt nivå. Den utvekslingen av ideer og meninger som dette fører til, hjelper oss med å identifisere kritiske spørsmål på et tidlig stadium og få større aksept for våre aktiviteter.

Det er som regel ledelsen ved anleggene som er ansvarlig for forholdet til lokalsamfunnene vi er en del av. Vi har som mål å forene selskapets interesser med lokalsamfunnets interesser. Interessene til våre lokale interessenter varierer fra sted til sted. Generelt spør lokalsamfunnene om de kan besøke anleggene våre, eller de ber om spesifikk informasjon om virksomheten vår. Interessentene har ofte også innvendinger mot forestående moderniserings- og utvidelsestiltak og klager på støy- og støvforurensning fra anleggene og steinbruddene våre. Vi svarer raskt på klager og gir åpen informasjon der det er mulig og praktisk gjennomførbart for å fjerne usikkerhet og bekymringer. Vi involverer også lokale interessenter på et tidlig stadium i planleggingen av investeringsprosjekter, for eksempel ved å opprette kontaktkontorer og arrangere informasjons- og diskusjonsmøter.

Vi bestreber oss på å svare på en åpen måte på alle forespørsler fra frivillige organisasjoner og interessegrupper knyttet til menneskerettigheter. Vi ser også kritiske spørsmål som en mulighet til dialog og til å informere om bærekrafts-aktivitetene våre. Samfunnsdebatten om klimaendringene var fortsatt engasjerende i året som gikk. Denne diskusjonen er noe vi ønsker velkommen, for som et energiintensivt selskap i byggevarebransjen har vi et særlig ansvar for miljøet.

Casestudie: Veikart for konkurransekraft og netto nullutslipp for sementindustrien

Fossilfritt Sverige-initiativet (et regjeringsinitiativ under det svenske regjeringskanselliet), som har som mål å fremskynde Sveriges klimaomstilling, inviterer de fleste bransjer til å skrive sine egne veikart for økt konkurransekraft og netto nullutslipp. I løpet av 2023 oppdaterte HM den svenske sementindustriens veikart, utviklet av Heidelberg Materials Cement Sweden, som er Sveriges sementprodusent. Dette veikartet ble presentert for den svenske klima- og miljøministeren på et arrangement i regi av Fossilfritt Sverige-initiativet.



Kapittel III

Due diligence for menneskerettigheter

1. Innledning

1.1 Vår virksomhet

Byggematerialene vi leverer, enten det er bulksement, tilslag, ferdigbetong eller betongelementer, er basert på råvarer som utvinnes i Norden eller Baltikum, og som deretter behandles og produseres i Norden eller Baltikum. I tillegg er nesten alle kundene våre lokalisert i de landene vi opererer i, og det samme gjelder de fleste av våre direkte leverandører. Når det er sagt, har vi lenge erkjent viktigheten av å drive virksomheten vår på en måte som ikke har negativ innvirkning på mennesker eller planeten, og vi har i flere tiår iverksatt omfattende tiltak for å begrense denne innvirkningen, spesielt på områdene helse og sikkerhet for våre ansatte og miljø- og klimapåvirkning, der vi lenge har hatt dedikerte stabsfunksjoner med ansvar for å lede dette arbeidet.

1.2 Våre viktigste områder

Basert på vår nåværende risikovurdering av menneskerettigheter (HRRRA) har vi rangert og prioritert følgende områder etter viktighet:

1. Klima og miljø
2. Retten til en trygg og sunn arbeidsplass (egen virksomhet)
3. Arbeidsforholdene i deler av leverandørkjeden vår

I de følgende avsnittene vil vi gjøre rede for menneskerettighetsrisikoen slik den er identifisert og vurdert av oss, samt hvilke tiltak vi har iverksatt og planlegger å iverksette for å håndtere og avbøte eventuelle (potensielle) negative konsekvenser.



Mangfold, likestilling, inkludering og tilhørighet (DEIB)

I dagens mangfoldige og stadig mer globaliserte samfunn er det viktigere enn noensinne at vi jobber aktivt og med oppmerksomheten rettet mot mangfold, likeverd, inkludering og tilhørighet (DEIB). Hos Heidelberg Materials har alle ansatte de samme rettighetene, mulighetene og pliktene. Vi behandler alle ansatte likt, uavhengig av bakgrunn, tro eller erfaringer. Alle ansatte har rett til å føle seg inkludert på arbeidsplassen, og det forventes at de bidrar til et inkluderende arbeidsmiljø. Ved å gi og ta skaper vi et trygt og innbydende arbeidsmiljø for oss selv og våre kolleger.

Mangfold, likeverd, inkludering og tilhørighet er grunnlaget for en vellykket organisasjon. Ved å verdsette mangfoldet i arbeidsstyrken vår kan vi drive frem innovasjon og nå målene våre. Det er både ledernes og medarbeidernes ansvar å skape et trygt og innbydende miljø der alle føler seg respektert og inkludert.

Vi arbeider kontinuerlig for å sikre at DEIB er inkludert i alle våre personalprosesser. For å sikre strukturerte og rettferdige rekrutteringsprosesser bruker vi kompetansebasert rekruttering. Ved å definere tydelig hvilken kompetanse som kreves for hver rolle, kan vi vurdere alle kandidater likt. Dette bidrar til en transparent og objektiv utvelgelsesprosess, noe som fremmer et mer inkluderende arbeidsmiljø og bidrar til mangfold i teamene våre.

Inkluderende lederskap er blitt en del av lederutviklingsprogrammene våre, som støtter lederne i å forstå viktigheten av mangfold, rettferdighet, inkludering og tilhørighet på arbeidsplassen, og å bygge selvtillit for å veilede oss mot å fremme inkludering og frigjøre potensiale.

For å forstå hvor vi som organisasjon står når det gjelder mangfold, likestilling, inkludering og tilhørighet, stiller vi kontinuerlig spørsmål om disse temaene i medarbeiderundersøkelsene våre. I tillegg fokuserer vi på DEIB i forbindelse med avsluttende tilbakemeldinger, slik at vi kan få en bedre forståelse av medarbeidernes erfaringer på dette området.

Sammen tar vi steg for å gjøre det mulig for alle ledere og medarbeidere i Northern Europe å spille en viktig rolle i utformingen av et inkluderende arbeidsmiljø.



2. Menneskerettighetspåvirkning fra våre miljø- og klimaavtrykk

2.1 Innledning

Det finnes klare vitenskapelige bevis for at klimaendringene er en reell trussel mot menneskers velferd og planetens helse. Det er allment anerkjent at klimaendringene kan ha en negativ innvirkning på menneskerettighetene, blant annet retten til liv, retten til tilstrekkelig mat og retten til trygt drikkevann og sanitære forhold. Nært knyttet til vår egen sektor er det gradvise tapet av arbeidsproduktivitet hos arbeidere utendørs og bybefolkninger som opplever varmemstress, noe som påvirker menneskers liv og helse.

Bygg- og anleggssektoren står for mer enn en tredjedel av den globale energietterspørselen og tilsvarende energi- og prosessrelaterte CO₂-utslipp. Materialer som brukes i oppføring av bygninger (dvs. betong, stål, aluminium, glass og murstein) anslås å stå for rundt 9 % av de samlede energirelaterte CO₂-utslippene. På globalt nivå står Heidelberg Materials egen produksjon og produkter for en ikke ubetydelig andel av disse utslippene.

Derfor ønsker vi å nå målet om netto nullutslipp i hele verdikjeden senest i 2050.

Det er like viktig for oss at vårt bidrag til overgangen til en nullutslippsøkonomi er rettferdig, slik at de som deltar i omstillingen, får oppfylt sine menneskerettigheter. Dette er en av hovedgrunnene til at vi har identifisert arbeidernes helse og sikkerhet, og rettighetene til arbeiderne i leverandørkjeden vår, som våre andre hovedtemaer.

2.2 Vår systematiske tilnærming til miljø- og klimarisiko

HMNE har et team som arbeider med alle spørsmål knyttet til ESG. ESG-teamet ledes av ESG-sjefen, som også er visepresident i HMNE og miljøeksperten som fører tilsyn med alle forretningsområdene. Teamet består av Sustainability Managers, Permit Specialists, en Climate and Energy Manager og en Project Manager Sustainability. I alle forretningsområdene er det miljøsjefer som håndterer miljøspørsmål knyttet til anleggene og steinbruddene, for eksempel utslipp, biologisk mangfold og kretsløp.

Alle HMNEs anlegg er sertifisert i henhold til ISO 14001. Vi har identifisert miljø- og klimarisikoer i henhold til nasjonale miljømål og FNs mål for bærekraftig utvikling. Sertifiseringen i henhold til ISO 14001 krever også at vi gjennomfører regelmessige tredjepartsrevisjoner der de identifiserte risikoene vurderes.



22.3 CO₂-utslippene våre

For Sement, Precast og Betong skyldes størstedelen av CO₂-utslippene våre sementen som brukes. Omtrent to tredjedeler av karbondioksidutslippene fra sementproduksjonen oppstår som et biprodukt fra den kjemiske reaksjonen som finner sted når kalksteinen varmes opp og omdannes til sement. Den resterende delen kommer fra forbrenning av brensel.

På tvers av forretningsområdene våre har vi også CO₂-utslipp knyttet til transport, energi og oppvarming på våre anlegg.

Tiltak for å redusere CO₂

- Karbonfangstprosjekter i Slite og Brevik.
- Eliminering av fossilt brensel i sementproduksjonen. Hittil har vi allerede oppnådd en høy andel alternativt brensel og biobrensel i produksjonen, 60–90 %. Siden 2021 har vi i Slite sementfabrikk utført tester for å erstatte fossilt brensel i forbrenningsprosessen med biokull. Vellykkede fullskala tester ble utført i 2023.
- Innsats for å bruke flere alternative råvarer i stedet for kalkstein i sementproduksjonen.
- Tilbud om betongprodukter med 20 % CO₂-reduksjon ved bruk av alternative bindemidler som slagg, flyveaske og silika.
- Bruk av 100 % resirkulert armeringsjern i produksjonen av betongelementer, noe som reduserer CO₂-utslippene fra stålprodukter betydelig.
- De fleste av anleggene våre har fossilfrie oppvarmingsystemer som trepellets, biogass, biodrivstoff (FAME) eller fjernvarme.
- Når det gjelder betong, armeringsjern og transport, som står for de største CO₂-utslippene, har vi stilt krav til leverandørene om å tilby lavere GWP i sine EPD-er.
- Vi fremmer materialeeffektivitet i produksjonen for å redusere avfallsmengden.
- Bruk av biodrivstoff for RMC-lastebiler.
- I Aggregates fortsetter vi arbeidet med å øke bruken av elektrifiserte kjøretøy og knusere.
- For å redusere bruken av råvarer lager vi betongblokker av returbetong på de fleste fabrikkene i Sverige. I Sverige knuser vi også returbetong og bruker den som tilslag i produksjonen av ny betong på syv fabrikker. Vi har som mål å implementere betonggjenvinning i alle land.

Karbonfangst Brevik

Vi bygger verdens første anlegg for karbonfangst i industriell skala i Brevik, som skal fange 400 000 tonn CO₂ årlig, noe som tilsvarer 50 % av utslippene fra anlegget. Samtidig bygges det opp kapasitet for geologisk lagring av karbondioksid fra andre industrier.

Slite for karbonfangst

Vi planlegger et anlegg for karbonfangst i industriell skala i Sverige, ved Slite-anlegget. Anlegget skal oppskaleres til å fange opptil 1,8 millioner tonn karbondioksid årlig, noe som i praksis betyr hele utslippet fra anlegget. Sammen med vårt mål om å øke bruken av biobasert brensel forventes nettoutslippet å falle til under null, og vi vil oppnå “negative utslipp”.

2.4 Miljømessige konsekvenser

2.4.1 Arealbruk

Både sement- og tilslagsvirksomheten vår utvinner råvarer fra land. Vi kjøper også inn stål og andre råvarer som også krever bruk av landområder. Endringer i landområder er den viktigste drivkraften bak endringer i det biologiske mangfoldet og økosystemene, noe som ikke bare bidrar betydelig til klimaendringene. Det er allment anerkjent at utøvelsen av menneskerettighetene avhenger av sunne økosystemer, og tap av biologisk mangfold undergraver vår evne til å utøve menneskerettighetene, inkludert retten til liv og helse, til mat og vann og til kulturelt liv.

Derfor jobber vi hardt for å øke det biologiske mangfoldet i steinbruddene våre, både under og etter driften. Når den industrielle aktiviteten på et område er avsluttet, må området tilbakeføres ved å gjøre det tilgjengelig for annen bruk, såkalt etterbehandling. Vi har utført omfattende forskning på biologisk mangfold i og rundt steinbruddene våre i flere tiår og har svært god kunnskap om artene som finnes der. I denne forbindelse har HM Group også vedtatt konsernomfattende retningslinjer for artsbeskyttelse. HM Group er det første selskapet i byggevarebransjen som gjør dette.

Ettersom råmaterialer som kalkstein, sand, tilslag, slagg, flygeaske og gips ikke er fornybare, iverksetter vi tiltak for å redusere bruken av slike råmaterialer. Vi bruker for eksempel våtprosessering og resirkulert tilslag. Vi vasker og gjenbraker også tunnelstein. Resirkulert tilslag er en del av virksomheten vår som vil øke betydelig i årene som kommer. Tiltak for å redusere bruken av kalkstein ble beskrevet i avsnitt 2.3.

2.4.2 Påvirkning på lokalsamfunn

Vi har gjort en stor innsats for å sikre at vi forebygger negative konsekvenser av virksomheten vår for lokalsamfunnene rundt anleggene våre.

Vi har bygget støyskjermer der det er nødvendig, inkludert prosedyrer for arbeidstid for å begrense støytall.

Når det gjelder støv, har vi iverksatt flere ulike beskyttelsestiltak for å begrense eventuell negativ påvirkning. Avhengig av anlegget eller området vanner vi for eksempel innkjørsler og adkomstveier, vedlikeholder kjøleovner, kontrollerer støvfiltre, dekker til transportbånd, utfører blandeaktiviteter inne i bygninger, bruker et sentralt vakuumpopsamlingsystem i sementsiloene våre og bruker et varslingsystem for overfylling av siloer.

Der vi opplever lokalt vannstress, har vi som mål å identifisere og implementere løsninger som minimerer vår påvirkning eller, som i Slite, forbedrer situasjonen for lokalsamfunnet.

Prosessvannet resirkuleres tilbake i betongproduksjonen. Det slippes ikke ut noe vann ved våre anlegg i Sverige og Estland og ved noen av anleggene i Norge, Danmark, Island og Litauen. Vi har som mål å implementere resirkulering av vann på alle fabrikker.

For å forhindre søl utfører vi daglig kontroll av kjøretøyene våre. Kjøretøyene våre er dessuten utstyrt med absorbenter for å håndtere utilsiktet søl. Oljetankene har doble vegger og overfyllingsvern.

Casestudie

Ved sementfabrikken vår i Slite på Gotland har vi nøye studert hvilken effekt virksomheten vår har på vannet på Gotland. Resultatet av disse studiene er at vi nå ser på hvordan vi kan ta vare på vannet som samles opp i steinbruddene våre, lagre det og lage drikkevann av det. Dette vil i stor grad forbedre vannforsyningen nord på Gotland. Vi har allerede hatt et miniatyrvannverk i drift siden september 2022 for nettopp dette formålet, men målet vårt er å ta i bruk et fullskala vannverk med moderne teknologi i 2027.

Miljødeklarasjon tilgjengelig på sement- og betongprodukter

Cement, RMC og Precast har gjennomført en LCA (livssyklusanalyse) av produktene sine med en grundig oversikt over energi- og materialforbruket i hele produktets verdikjede. LCA-analysen har resultert i flere EPD-er (Environmental Product Declaration). Dataene i EPD-ene er verifisert av en tredjepartsverifikator, i vårt tilfelle EPD-Norge og IBU i Tyskland. EPD-ene er tilgjengelige på selskapenes nettsider. RMC i Sverige har for eksempel utviklet den første EPD-en som inkluderer karbonatisering fra betong i driftsfasen.

2.5 Vi ser fremover

For å nå målet om netto nullutslipp setter vi i gang mange ulike aktiviteter og prosjekter. De prosjektene som vil gi det største bidraget til målet vårt, er installasjonene for karbonfangst i industriell skala i Norge og Sverige. I tillegg har vi som mål å elektrifisere kjøretøyene, maskinene og båtene våre, og vi arbeider kontinuerlig med å redusere utslippene av fossilt brensel ved fabrikkene våre. Vi arbeider for eksempel med å innføre biokull som erstatning for fossilt brensel i sementproduksjonsprosessen.

Et annet område der vi har som mål å øke innsatsen vår, er sirkularitet. Vi har en stor mulighet til å bidra til sirkularitet ettersom materialene vi produserer, er både gjenbrukbare og resirkulerbare med lang levetid. Vi jobber aktivt for å øke levetiden til produktene våre og for å skape slankere prefabrikerte konstruksjoner for å redusere bruken av råmaterialer.

Vi vil fortsette å iverksette tiltak for å begrense den påvirkningen vi har på lokalsamfunnene rundt anleggene våre gjennom for eksempel luftutslipp, vannforbruk, jordforurensning og støy. På samme måte vil vi fortsette å fremme biologisk mangfold og et sunt økosystem i og rundt anleggene og steinbruddene våre.



3. Retten til en trygg og sunn arbeidsplass

3.1 Innledning

Vi tar vår forpliktelse til å skape en anstendig arbeidsplass på alvor, og vårt engasjement for helse og sikkerhet er en integrert del av alle våre forretningsaktiviteter og virksomheter. Vårt mål er å unngå alle ulykker som fører til dødsfall, personskader, varige funksjonshemninger eller yrkessykdommer, noe som er grunnlaget for vår visjon – Zero Harm.

Det finnes flere potensielle farer i vår virksomhet og bransje. Ved produksjon av byggematerialer, dvs. sement, tilslag, ferdigbetong og prefabrikkerte betongkonstruksjoner, utsettes våre ansatte for farer som støv, støy, gjenstander og utstyr i bevegelse og mye mer, som alle utgjør en risiko for mennesker.

Heidelberg Materials Group og HMNE fortsetter å bruke god ledelse, styringssystemer og dokumenter samt fysiske barrierer for å redusere risikoen knyttet til arbeidsmiljøet vårt. Det er også iverksatt robuste prosedyrer for å håndtere hendelser, hvis de oppstår, og for å redusere konsekvensene og gjøre det mulig å lære av erfaringene for å unngå gjentakelser.

I tillegg har vi i løpet av de siste årene fått 46 av selskapene våre i HMNE sertifisert i henhold til ISO 45001 av akkrediterte sertifiseringsorganer. Disse sertifiseringene fornyes med jevne mellomrom. Dette sikrer at vi styrer virksomheten vår med hensyn til helse og sikkerhet for å

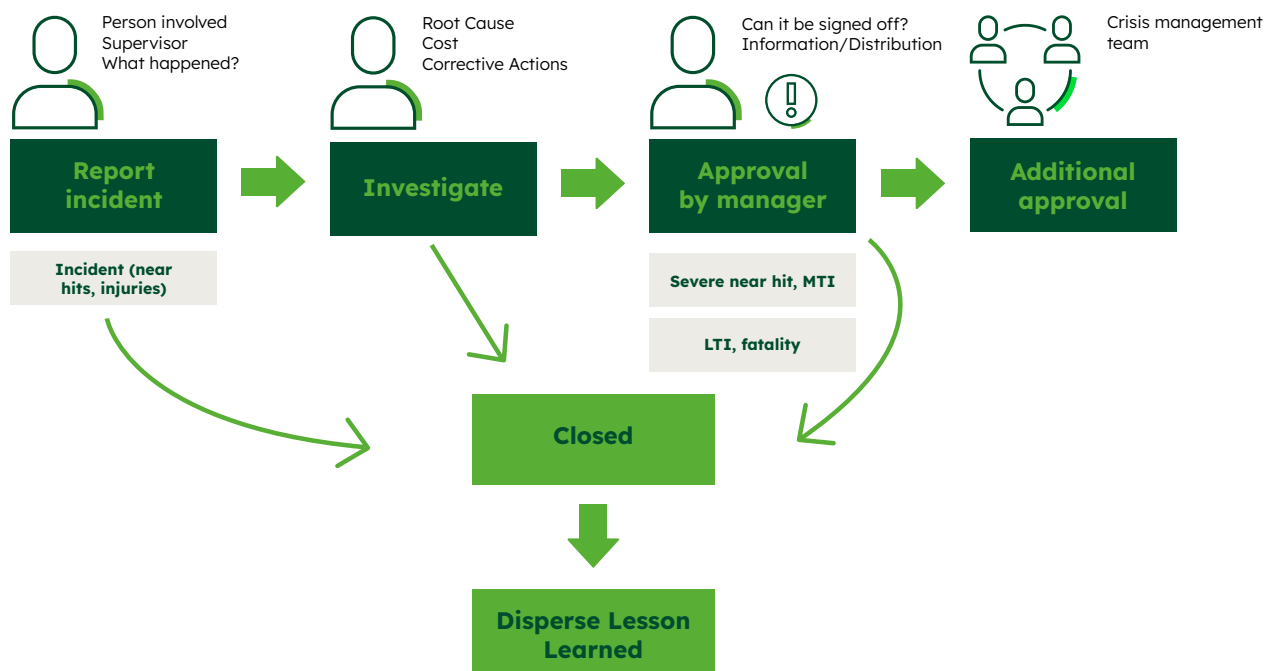
beskytte våre ansatte mot skader. Hvert år får over 4 000 ansatte i HMNE obligatorisk opplæring i helse og sikkerhet. Alle avdelinger setter hvert år av tid til en sikkerhetsuke der det gjennomføres grunnleggende opplæring og øvelser med fokus på håndtering av nødsituasjoner, forebyggende tiltak og spørsmål knyttet til en trygg og forsvarlig arbeidsplass.

I tillegg krever og følger HMNE opp at alle enheter har beredskaps- og redningsplaner for å være forberedt på potensielle hendelser. Disse planene omfatter dokumenterte risikovurderinger som tar hensyn til sannsynlighet og konsekvenser, samt tiltak for å redusere risikoen til et ALARP-nivå (As Low As Reasonable Possible). Dokumenterte beredskaps- og nødplaner er lett tilgjengelige både på selskaps- og anleggsnivå. Plakater med kontaktinformasjon til nødetatene og interne interessenter er vanligvis hengt opp på strategiske steder i anlegget. I tillegg er det etablert krisehåndteringsteam på alle anlegg.

Håndtering av hendelser

Hvis en hendelse inntreffer, enten det er en nestenulykke eller en skade, har vi system, prosesser, opplæring og prosedyrer for å håndtere dette på rett måte, korrigere og forhindre gjentakelse, samt implementere erfaringer på tvers av landegrensene.

Skjematisk kan dette illustreres på følgende måte:



Figur 2.

3.2 Hvordan HMNE håndterer potensielle negative konsekvenser

En rekke policyer, retningslinjer, arbeidsstandarder, prosedyrer, IT-verktøy og -systemer samt opplærings-, inspeksjons- og overvåkningsordninger er implementert for å bidra til et miljø uten skader.

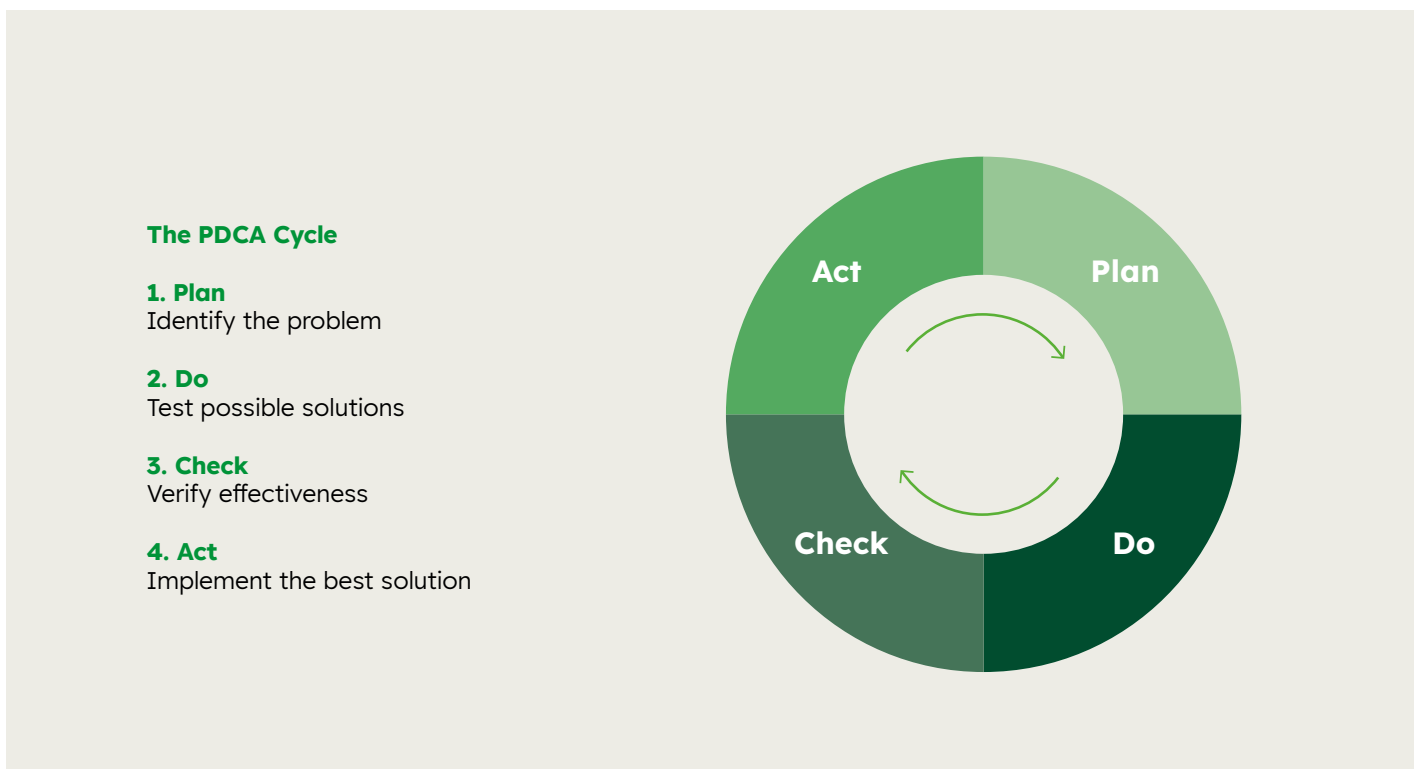
Ryggraden i vårt helse- og sikkerhetsarbeid hviler på konseptet om kontinuerlig forbedring ved hjelp av PDCA-konseptet (Plan, Do, Check, Act) på alle arbeidsområder, slik det er nedfelt i HMNEs integrerte styringssystem. Gjennom kravet om at alle selskapene i HMNE skal være sertifisert i henhold til ISO 45001 – styringssystemer for helse og sikkerhet på arbeidsplassen – har vi bygget et robust rammeverk for å håndtere potensielle risikoer og påvirkninger.

Opplæring og coaching av ledere på alle nivåer er en forutsetning for å sikre konsekvent og profesjonelt lederskap innen helse og sikkerhet. HMNE har gjennomfører til enhver tid slike programmer. Vi legger stor vekt på introduksjons- og oppfølgingsopplæring for å sikre at alle ansatte vet hvordan de skal opptre sikkert til enhver tid.

Vårt system og vår database for håndtering av helse- og sikkerhetshendelser, hvis og når de inntreffer, oppfyller alle krav til rapportering, undersøkelse, årsaksanalyse og iverksetting av egnede forebyggende tiltak. Systemet har funksjoner og tiltak som gjør det mulig å lage rapporter, overordnede analyser og erfaringsdokumentasjon som gjelder for hele virksomheten.

Ved å bruke konseptet om kontinuerlig forbedring i alle våre aktiviteter jobber vi videre med målet om null skader. Dette konseptet, som bygger på PDCA-prinsippene (Plan Do Check Act), er nedarvet i våre egne styringsdokumenter og i de grunnleggende prinsippene i ISO 45001.

På et mer operasjonelt nivå bruker vi PDCA-konseptet (Plan, Do, Check, Act) i alle virksomheter og i vårt system for håndtering av HMS-hendelser – AID. Vi bruker også Visible Leadership-prinsipper (blant annet ved hjelp av sikkerhetssamtaler mellom ledere og medarbeidere) (7 500 i 2023) for å forbedre sikkerhetskulturen ytterligere:



Figur 3.

4. Arbeidsforhold i leverandørkjeden vår

4.1 Vår leverandørkjede

De viktigste råvarene for vår virksomhet, sement og tilslag, produseres av HMNE i Norden og Baltikum. Likevel har vi mer enn 10 000 ulike direkteleverandører som leverer alt fra viktige tilsetningsstoffer til ulike tjenester som rengjøring av kontorene våre, juridiske tjenester og logistiktjenester.

Det betyr at hele leverandørkjeden vår er både bred og dyp. Vi er derfor i ferd med å forbedre og utdype vår egen forståelse av hvordan innkjøpspraksisen vår påvirker både mennesker og planeten på tvers av leverandørkjedene og forretningspartnerne våre. I dette arbeidet etterstrever vi åpenhet og transparens, både når det gjelder utfordringer og suksesser.

HMNE har avholdt flere workshops ledet av en ekstern menneskerettighetseksperter sammen med innkjøpskolleger for å gå dypere inn i menneskerettighetsrisikoene i leverandørkjeden vår. Workshopene, HRRRA og et pilotprosjekt for aktsomhetsvurderinger av leverandører som ble gjennomført i forrige rapporteringsperiode, danner grunnlaget for risikovurderingen som har resultert i at vi har identifisert tre nøkkelområder i leverandørkjeden vår som vi vurderer som de største menneskerettsrisikoene. Disse risikoområdene er logistikk, innkjøp av råvarer og innleid arbeidskraft.

4.2 Identifiserte menneskerettighetsrisikoer

Den grunnleggende faktoren bak menneskerettighetsrisikoen i leverandørkjeden vår, er den mangel på kontroll som kjennetegner moderne leverandørkjeder som blir stadig mer komplekse. Selv de innleide arbeiderne som jobber på byggeplassene våre, eller lastebilsjåførene som kjører lastebilene våre, er ofte engasjert av selskaper som befinner seg i tredje eller fjerde ledd i leverandørkjeden vår. Dette har tradisjonelt redusert vårt innsyn og gjort det vanskeligere for oss å etablere tilstrekkelig tilsyn for å sikre at menneskerettighetene respekteres fullt ut, særlig når handlingen eller unnlatelsen som forårsaker den negative påvirkningen, skjer utenfor våre anlegg.

Denne mangelen på kontroll gjør at vi er utsatt for den generelle sektorrisikoen for negativ innvirkning på menneskerettighetene til innleide arbeidere og logistikkarbeidere i de landene vi opererer i. Det kan for eksempel dreie seg om utilstrekkelige lønninger, tvangsarbeid, for lange arbeidsdager og utilstrekkelige boforhold. Risikoen forsterkes ytterligere for sårbare grupper, for eksempel migrantarbeidere.

I tillegg anskaffer vi enkelte råvarer fra områder med høyere risiko. Disse anskaffelsene er forbundet med spesielle risikoer av mer fremtredende karakter (for eksempel knyttet til arbeidsforhold, tvangsarbeid, manglende ytrings- og organisasjonsfrihet og diskriminering). Vi vil derfor fokusere på å gjennomføre grundige due diligence-undersøkelser av slike råvareleverandører for å identifisere og håndtere eventuelle faktiske eller potensielle negative konsekvenser for menneskerettighetene som følge av slike anskaffelser.

Leverandører som er omfattet av utvidet aktsomhetsvurdering

I denne rapporteringsperioden har vi fokusert på følgende grupper av leverandører:

- **Innleide migrantarbeidere**
Alle leverandører av innleide arbeidere til våre anlegg eller våre kunders anlegg som bruker migrantarbeidere.
- **Råvarer**
Valg av råvareleverandører.
- **Logistikk**
Alle fartøyleverandører og et utvalg av leverandører av lastebiltransport.
- **Forhåndskunnskap**
Alle leverandører som vi på forhånd har kjennskap til at har opptrådt kritikkverdig eller har kunnskap om spesifikke risikoer knyttet til den aktuelle leverandøren.
- **HM Group-leverandører**
Alle leverandører som HM Group har identifisert som høyrisikoleverandører etter en analyse av land-, sektor- og produkt-/tjenesterisiko samt forbruk.

4.3 Identifiserte negative konsekvenser for menneskerettighetene

4.3.1 Hendelse med påstand om manglende utbetaling av lønn og trusler

En innleid arbeider som var ansatt hos en av våre underleverandørers underleverandør, kontaktet oss med påstander om manglende utbetaling av lønn, urimelig lang arbeidstid og trusler.

En slik behandling av arbeiderne er selvsagt uakseptabel og i strid med våre etiske retningslinjer for leverandører.

Vi tok denne hendelsen svært alvorlig og engasjerte eksterne menneskerettighetsekspertise for å undersøke påstandene. De fant noen bekreftende bevis, men var til slutt ikke i stand til å underbygge påstandene fullt ut eller identifisere flere arbeidere som hadde blitt utsatt for den samme påståtte behandlingen.

Selv om vi verken kunne underbygge påstandene eller identifisere flere berørte arbeidere, valgte vi, på frivillig basis og som en frivillig gest, å gi arbeideren en utbetaling.

Vi er i tett kontakt med vår direkte leverandør for å bygge opp kapasitet og arbeide for å iverksette prosesser som vil redusere risikoen for lignende hendelser i fremtiden. På grunn av at arbeidsgiveren til denne arbeidstakeren ikke samarbeidet med oss i etterforskningen, har vi svartelistet vedkommende fra å jobbe for oss i fremtiden.

4.3.2 Påstand om manglende overholdelse av arbeidstiden

Da vi fulgte opp arbeidstiden på et av anleggene våre, la vi merke til at noen få arbeidere som var ansatt av en underleverandør, hadde jobbet flere dager i strekk enn det som er vanlig for en enkelt arbeidsrotasjon lokalt.

Vi tok kontakt med underleverandøren, og gjennom dialog klarte vi å identifisere mangler i de interne prosessene som gjorde det mulig å overskride de gjeldende arbeidstidsreglene. Underleverandøren iverksatte straks tiltak for å rette opp disse manglene.

Etter denne hendelsen har vi fulgt nøye med på arbeidstiden til arbeiderne som er ansatt hos underleverandøren, og vi har ikke kunnet identifisere noen ytterligere problemer.

Vi har også gjentatt vårt klare engasjement for menneskerettigheter og våre forventninger til leverandørene våre om å dele dette engasjementet, slik det er beskrevet i våre etiske retningslinjer for leverandører, overfor våre direkte leverandører.



4.4 Vår tilnærming til aktsomhetsvurderinger av leverandørkjeden

Den risikobaserte tilnærmingen vår har ført til at vi har innrettet arbeidet med aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter i leverandørkjeden mot å etablere og implementere en forbedret prosess for aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter for de mest risikoutsatte leverandørene våre. Denne prosessen følger trinnene som er skissert i figur 4.

Vi vil kontinuerlig arbeide for å identifisere områder i leverandørkjeden vår der vi har økt risiko for negativ innvirkning på menneskerettighetene, og inkludere slike leverandører i vår utvidede due diligence-prosess. Dette arbeidet vil inkludere innspill fra viktige interessenter, for eksempel fagforeningene i vår sektor.

Due diligence-undersøkelsen innledes med at vi ber leverandøren om å svare på et standardisert spørreskjema fra en ledende leverandør av løsninger for bærekraftsstyring i leverandørkjeden. Med mindre vi, basert på leverandørens svar og det generelle risikobildet, kan utelukke dem fra videre due diligence, vil vi be leverandøren om å svare på et mer inngående spørreskjema som er spesielt utviklet av oss for å gi oss et innblikk i hvilke risikoer leverandøren står overfor, og hvilke tiltak de iverksetter for å håndtere disse risikoene. Basert på innspillene fra disse spørreskjemaene vil vi iverksette ytterligere due diligence-tiltak etter behov. Dette kan for eksempel omfatte ytterligere spørsmål og forespørsler om dokumenter, intervjuer med ledelsen, besøk på stedet og/eller intervjuer med ansatte.

Målet med denne due diligence-prosessen er ikke å identifisere leverandører med risiko og utelukke dem fra videre innkjøpsaktiviteter. I stedet forsøker vi å samarbeide med leverandøren for å heve nivået slik at de oppfyller forventningene våre. For å oppnå dette vil vi, når det er nødvendig, sammen med leverandøren utarbeide en handlingsplan for å avhjelpe eventuelle mangler i leverandørens innsats for å sikre respekt for menneskerettigheter.

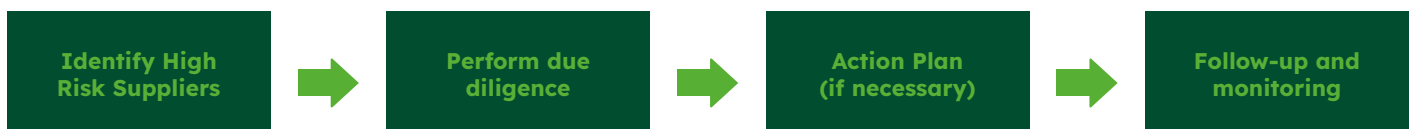
Endelig er vi fullt klar over at oppfølging og kontinuerlig overvåking (med KPI-er) av disse leverandørene er avgjørende for at vi skal lykkes i arbeidet vårt. I handlingsplanene våre vil vi bestrebe oss på å inkludere tydelige KPI-er som gjør det mulig for oss å spore fremdriften.

Tiltak som ble iverksatt i løpet av rapporteringsperioden

I løpet av de siste tolv månedene har vi identifisert 128 leverandører som oppfyller kriteriene for å bli en del av vår utvidede due diligence-prosess.

Vi har lyktes med å samle inn svar fra 126 leverandører på det standardiserte spørreskjemaet. Denne øvelsen ga oss den nødvendige innsikten til å utelukke 64 leverandører fra videre aktsomhetsvurderinger, slik at vi kan målrette innsatsen vår mer nøyaktig mot de viktigste risikoene.

Vi arbeider for tiden med å innhente mer inngående informasjon om hvordan de resterende 62 leverandørene arbeider med aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter, og hvilke menneskerettighetsrisikoer som er knyttet til forretningsvirksomheten deres, ved å gå i dialog med hver enkelt leverandør. Som utgangspunkt for denne dialogen bruker vi et spørreskjema som er spesielt utviklet for å gi oss en forståelse av både risikobildet og hva leverandøren gjør for å håndtere menneskerettighetsrisikoene sine.



Figur 4.

Etiske retningslinjer for leverandører og bruksvilkår for ansvarlig virksomhet

Vi bestreber oss på å sikre at alle avtalene vi inngår med leverandørene våre, inneholder både Supplier Code of Conduct og et sett med kontraktsklausuler som vi kaller Responsible Business Terms of Use.

Våre etiske retningslinjer for leverandører inneholder våre viktigste forventninger til leverandørene på områdene arbeidsforhold, miljøstandarder og forretningsetikk. De etiske retningslinjene for leverandører beskriver også vår forventning om at leverandøren skal overholde prinsippene i ILOs kjernekonvensjoner, de ti prinsippene i FNs Global Compact, OECDs retningslinjer og UNGP.

Vilkårene for ansvarlig forretningsdrift er et sett med kontraktsklausuler som forplikter leverandøren til å respektere menneskerettighetene og etablere og opprettholde en due diligence-prosess for menneskerettigheter i tråd med UNGP. De gir oss også rett til å be om informasjon og utføre revisjoner for å sikre at leverandøren overholder disse forpliktelsene.



Vi ser fremover

Samtidig som vi fortsetter å gjennomføre retningslinjene våre i hele virksomheten, har vi sett behovet for å styrke visse deler av de interne prosessene våre. En viktig del av dette er å fortsette arbeidet med å involvere flere av våre medarbeidere og leverandører i arbeidet med menneskerettigheter. Vår suksess avhenger av innsatsen og kompetansen i alle deler av virksomheten.

Dette er også vår største utfordring. Vi er en stor organisasjon som jobber på tvers av ulike forretningsområder, noe som gjør at vi må nå ut til mange mennesker for at innsatsen skal være effektiv. Dette tvinger oss til å være ydmyke og innse at implementeringen er et kontinuerlig arbeid som vil ta tid. Vi er imidlertid fast bestemt på å sikre at vi alltid gjør fremskritt, selv om de er små.

Når det er sagt, ligger vårt umiddelbare fokus alltid der vi vurderer at menneskerettighetsrisikoen er størst.

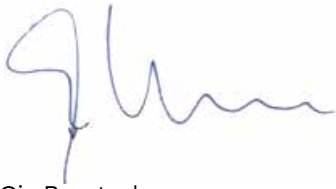
Vi kommer til å iverksette ytterligere tiltak for å fremme HRDD-arbeidet vårt i prosjekter i planleggingsfasen, ettersom tidlig dialog med mulige leverandører før kontraktstildeling er nødvendig for å gjøre det lettere å oppfylle forventningene våre og for å identifisere og implementere effektive måter å unngå eller redusere risiko på.

Ettersom verden rundt oss, virksomheten vår og vår innsikt i hvordan vi påvirker menneskerettighetene er i stadig utvikling, justerer og forbedrer vi kontinuerlig retningslinjene, prosessene, handlingene og beslutningene våre basert på lærdom og økende kapasitet i organisasjonen.



Oslo, juni 2024

Styrets medlemmer og administrerende direktør i
Mibau Stema Norge AS:



Giv Brantenberg
Chairman of the Board



Claus Boisen
Board Member



Thomas Gerstenhauer
Board Member



Anders Nestande Kirkemo
Board Member



Martin Rapp
Board Member



Stian Ollila
Board member and employee representative



Olav Bakka Berge
Board member and employee representative



Arild Rosland
Board member and employee representative



Ståle Østerhus
Board member and employee representative



Tor Helge Hilmarse
General Manager