

Åpenhetsloven

Aktsomhetsvurderinger for bærekraftig forretningsdrift

BAKGRUNN

Loven trådte i kraft 1. juli 2022, og har som formål å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjonen av varer og tjenester, og å sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer negative konsekvenser på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Loven gjelder for større virksomheter som er hjemmehørende i Norge, og som tilbyr varer og tjenester i eller utenfor Norge, noe som betyr at IRM Shipping AS og dets datterselskaper må forholde seg til loven.

Virksomhetene må utføre aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Med aktsomhetsvurderinger menes for IRM Shipping AS («Selskapet» eller «Konsernet») (og dets datterselskaper):

- a. forankre ansvarlighet i virksomhetens retningslinjer
- b. kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som virksomheten enten har forårsaket eller bidratt til, eller som er direkte knyttet til virksomhetens forretningsvirksomhet, produkter eller tjenester gjennom leverandørkjeder eller forretningspartnere
- c. iverksette egnede tiltak for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser basert på virksomhetens prioriteringer og vurderinger etter punkt b
- d. følge med på gjennomføring og resultater av tiltak etter punkt c
- e. kommunisere med berørte interessenter og rettighetshavere om hvordan negative konsekvenser er håndtert etter punkt c og d
- f. sørge for eller samarbeide om gjenoppretting og erstatning der dette er påkrevd.

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

Grunnleggende for aktsomhetsvurderingene som foretas i Selskapet (og dets datterselskaper) ligger i at tjenestene som ytes i selskapet primært kommer fra teknisk manager, Norstar Ship Management Pte. Ltd. («NSM») hjemmehørende i Singapore. Mer informasjon om NSMs [bærekraftsstrategi](#).

SELSKAPETS ORGANISERING MED VIDERE

Selskapet er morselskap til et skipseiende datterselskap. All operasjonell drift foretas i det underliggende selskapet, og ettersom det kun er dette datterselskapet som eier skip, er det i dette selskapet, Global Skipsholding Norden 2 AS («GSH2»), hvor lovens vurderinger kommer til anvendelse.

GSH2 eier ett kjemikalietankskip som er utleid på tidsbestemte leiekontrakter til selskapet Exxon Mobil. Skipet seiler i det globale markedet, men har for tiden et handelsmønster som i hovedsak har Sørøst-Asia som hovedmarked, typisk i havområdet mellom Indonesia, Malaysia, Vietnam, og Singapore. Skipet er også fullt ut operasjonelt driftet av NSM. Dette er et Singapore-selskap som besørger mannskap til skipet, og som også er innkjøper av nødvendig utstyr om bord og til skipet, alt fra proviant til mannskapet til reservedeler eller annet som behøves for å holde skipet i full drift. Som nevnt

innledningsvis ytes mer eller mindre alle tjenestene samt innkjøp av deler og utstyr av NSM, og denne rapporten er derfor for stor del basert på dem som leverandør til GSH2.

Samtidig er IRM omfattet av norsk lov og retningslinjer, og Konsernet stiller krav til sertifisering av driftsselskapet etter ISO standard (9001 & 14001). Som eier av selskap innenfor sjøfart, har Konsernets styre også fremmet viktigheten av å ta ansvar for miljøet, og tilstrebe minimalt med forurensende virkninger samt å fremme likestilling og forhindre forskjellsbehandling i samsvar med lov om likestilling mellom kjønnene og tilstrebe at dette avspeiles i Konsernets drift og styrende organer. Konsernet er samtidig opptatt av at direkte- og indirekte ansatte (leverandører) har grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

SELSKAPETS TILNÆRMING TIL AKTSOMHETSVURDERINGENE

NSM som er Selskapets primære leverandør av tjenester og utstyr (direkte og indirekte) har innfelt i sine prosedyrer og standarder kjerneverdier som består av integritet, kvalitet, samfunnsansvar, stolthet og motstandsdyktighet, og har forpliktet seg til å overholde alle gjeldende lover i landene de opererer, ovenfor forskrifter og nasjonale og internasjonale konvensjoner, så vel som med beste praksis, med hensyn til etikk, sosialt ansvar og beskyttelse av miljøet. Samtidig har NSM bekreftet at de tilstreber å overholde de gjeldende kravene i de etiske retningslinjer og prinsipper fastsatt iht. konvensjonene til Den Internasjonale Arbeidsorganisasjonen, Menneskerettighetserklæringen, FNs Global Compact, OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper, samt for FNs Women som er en organisasjon for kvinners rettigheter og likestilling.

Selskapet har vurdert GSH2 og NSM opp mot OECDs retningslinjer og mot faktisk vesentlig risiko og negative konsekvenser i etterfølgelsen av dette. Mannskapene om bord på Selskapets skip kommer fra land med mindre utviklet arbeidsrett- og forhold, og det meste av utstyr som leveres til Selskapets skip kommer fra tilsvarende land, typisk Kina og Myanmar. Av denne grunn har Selskapet hatt et spesielt fokus på at GSH2/NSM etterlever de fastsatte prinsippene. Dette kommer også frem i de etiske retningslinjene, blant annet som følger i de påfølgende avsnittene.

ARBEIDSSTANDARDER OG SOSIALT ANSVAR

- a. forbud mot enhver form for barnarbeid, altså av barn som er under 16 år. I land der lokale lover setter en høyere alder for barnarbeid eller setter en alder for fullføring av obligatorisk utdanning høyere enn 16 år, er den høyeste alderen gjeldende
- b. forbud mot enhver bruk av tvangsarbeid, slaveri, eller menneskehandel
- c. forbud mot ulovlig, hemmelig, eller ansettelse som ikke blir rapportert til myndighetene
- d. forbud mot trakassering og overgrep, og alle ansatte skal behandles med respekt og verdighet. Selskapets ansatte skal ikke tolerere eller delta i noen form for fysisk eller psykiske avstraffelse
- e. forbud mot diskriminering. Alle ansatte skal behandles likt og rettferdig
- f. selskapet er forpliktet til å tilrettelegge for arbeid på en måte som er trygg for sårbare voksne. Det er ikke tillat for ansatte å delta aktivitet som kan resultere i noen form for overgrep
- g. selskapet fraråder nære personlige relasjoner på arbeidsplassen eller med forretningspartnere
- h. selskapet er forpliktet til å gi like muligheter for personer med funksjonshemming
- i. selskapet og dets ansatte skal respektere internasjonale menneskerettsstandarder og rammeverk, og sikre at man ikke krenker grunnleggende menneskerettigheter. Alle ansatte skal behandles med tillit, respekt og høflighet
- j. selskapet skal være en rusfri arbeidsplass
- k. lønn skal betales iht. gjeldende regelverk og alle juridiske krav knyttet til arbeidsgoder skal oppfylles. Lønnstrekk skal ikke brukes som et disiplinærtiltak.
- l. alle lokale lover og forskrifter som gjelder med hensyn til arbeidstid, som ikke i noe tilfelle skal overstige det maksimale som er satt av internasjonalt anerkjente standarder, skal overholdes
- m. selskapet skal respektere og anerkjenne arbeidernes rett til å forhandle kollektivt og til å opprette eller bli med i arbeidsorganisasjoner etter eget valg
- n. alle ansatte skal ha et trygt og sunt arbeidsmiljø for å unngå ulykker eller kroppsskader. Selskapet forplikter seg til en drift og praksis som tar sikte på å oppdage, unngå og redusere så mye som mulig farer som utgjør en risiko for helse, hygiene og sikkerhet til ansatte, og skal overholde alle gjeldende lokale og internasjonale forskrifter og lover i denne forbindelse.

HELSE, MILJØ, SIKKERHET

Selskapet respekterer lokale og internasjonale miljøforskrifter og standarder for å beskytte miljøet. Selskapet søker å redusere miljøfotavtrykket gjennom ressurseffektiv praksis, og man anerkjenner behovet for ansvarlig og bærekraftig miljøledelse på alle nivåer. Det etterstrebes å innlemme god miljøpraksis i alle våre beslutninger og operasjonelle drift, samtidig som det forventes at de ansatte deler denne forpliktelsen og reduserer miljøpåvirkningen av deres aktiviteter, f.eks. bruke ressurser på en effektiv og forsvarlig måte og redusere bruken der det er mulig, spare energi og vann og delta fullt ut med tanke på resirkulering, kompostering, og så videre.

INTEGRITETSKRAV

Selskapet krever full integritet fra alle ansatte og leverandører, og krever at man opptrer i full overensstemmelse med lokale, nasjonale og internasjonale lover. Selskapet kan holdes ansvarlig for handlinger utført av tredjeparter som jobber på dets vegne, og tilstreber å sørge for at alle tredjeparter følger de samme standardene som selskapet. Dette gjøres gjennom å etterleve følgende punkter:

- a. det er nulltoleranse for korrupsjon og selskapet vil ikke tilby, godkjenne eller akseptere tilretteleggingsbetalinger, bestillinger, returprovisjoner eller lignende for å oppnå upassende fordeler. Det forventes at samarbeidende parter og ansatte respekterer alle gjeldende lover angående korrupsjon, og at det gjennomføres tiltak for å forhindre, oppdage og sanksjonere enhver form for korrupsjon, direkte eller indirekte
- b. selv om vanlig gjestfrihet ikke er problematisk, skal man aldri tilby eller akseptere noen form for økonomiske fordeler eller gaver der intensjonen eller effekten er å oppnå forretningsfordeler som vi ellers ikke ville ha rett til å motta
- c. samhandling med myndighetspersoner er en nødvendig del av å drive forretning, og selskapet fremmer gjennomslukt og lovlig samhandling med disse personene
- d. man er ansvarlig for at tredjeparter handler på vegne av selskapet, og man skal kun ha kontakt med tredjeparter der det er et legitimt forretningsbehov og der bakgrunnssjekker ikke resulterer i noen grunner til bekymring for deres historikk eller aktiviteter
- e. det kreves at alle ansatte overholder alle gjeldende lover angående interessekonflikter og man gjør det ytterste for å forhindre at det oppstår situasjoner som kan skape en interessekonflikt
- f. finansiell integritet er nøkkelen til selskapets omdømme. Man har et kontrollrammeverk for å sikre pålitelig intern og ekstern finansiell rapportering, samt overholdelse av lover og regnskapsstandard i samsvar med interne retningslinjer
- g. svindel tolereres ikke, og er en forbrytelse som utsetter selskapet for betydelige økonomiske, juridiske og omdømmerisikoer. I tilfelle svindel kan selskapet videreformidle informasjonen til riktige instanser i myndighetene. Selskapet søker å forhindre, oppdage og undersøke enhver uærlig atferd som kan påvirke organisasjonen
- h. det er forbud mot hvitvasking av penger eller lignende
- i. selskapets ansatte er forpliktet til å overholde gjeldende konkurranselovgivning, og er også forpliktet til å ta alle nødvendige tiltak for å garantere konfidensialiteten til faglige hemmeligheter og annen ikke-offentlig informasjon
- j. det kreves at selskapets ansatte overholder alle gjeldende lover og forskrifter som gjelder beskyttelse av personopplysninger

Selskapet erfarer at det kan være krevende å følge virksomhet som operer globalt og i mange tilfeller er det flere ledd mellom bestiller og leveranse. I tillegg operer skipet i stor grad i nye økonomier og utviklingsland hvor det kan være krevende å få innsyn og kunne påvirke leverandører. For å motvirke dette søkes det i så stor grad som mulig å velge leverandører som opererer i tråd med det vilkår som Åpenhetsloven stiller.

KONKLUSJONER

Alle selskapets ansatte samt tilknyttede tredjepartsleverandører vurderes opp mot aktsomhetsprinsippene. Samtidig vil det være en vanskelig oppgave å vurdere hver enkelt leverandør, spesielt ettersom det leveres titusener av deler og utstyr til selskapets skip. Selskapet sørger for å bestille utstyr og deler fra anerkjente aktører, men det vil være nært umulig å gjøre en grundig undersøkelse av alle leverandører, varer og tjenester knyttet mot et skip, helt ned til siste skrue og mutter. Konsernet har derfor gjort en vurdering av aktsomhetsprinsippene ift. bestilte varer og tjenester sett opp mot hvordan

GSH2s hovedpartner NSM organiserer sin virksomhet, nettopp fordi nært alt av innkjøp og mellommenneskelig interaksjon håndteres her.

Formålet med Åpenhetsloven er å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjonen av varer og tjenester. Samtidig skal det søkes å sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer grunnleggende menneskerettigheter og tilrettelegger for anstendige arbeidsforhold. Konsernets gjennomgang av primærleverandør av alle dets varer, utstyr, tjenester og mannskap har ikke avdekket negative konsekvenser på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, heller til det motsatte. Nemlig inngående fokus på å legge til rette for en arbeidsplass som setter likeverd, menneskerettigheter og respekt for individet høyest på virksomhetens prioriteringer og vurderinger ift. videre drift av Konsernet.

Det arbeides kontinuerlig med å undersøke områder der selskapet vurderer risikoen som størst og hvor det kan påvirke.

Sted: Oslo

Dato: juni 2024

X

Åge Hodnefjell
Styreleder