



Aktsomhetsvurderinger for bærekraftig forretningspraksis

Redegjørelse rapporteringsåret 2024 etter Åpenhetsloven

for Handel og Kontor i Norge

Etisk handel Norge har vurdert at rapporten til Handel og Kontor i Norge oppfyller våre krav til basissnivå. Les mer om basissnivå [her](#).



Til lesere av rapporten

Næringslivet og offentlig sektor har stor påvirkning på mennesker, samfunn, miljø, klima og dyr og kan både bidra positivt til utvikling, men også medvirke negativt og forårsake skade. Virksomheter har derfor en nøkkelrolle i å oppnå FNs bærekraftsmål og Parisavtalens 1,5 graders mål.

Denne rapporten kan brukes som redegjørelse etter åpenhetsloven, men rapporten favner bredere med klima og miljø, sirkulærøkonomi og antikorrupsjon. Våre medlemmer er forpliktet til å jobbe med aktsomhetsvurderinger og årlig rapportere på arbeidet. Medlemmer i Etisk handel Norge som er på Basisnivå1 oppfyller også åpenhetslovens aktsomhetsvurderingsplikt, og delvis informasjonsplikten.

OECDs begrep Responsible Business Conduct er det vi i Etisk handel Norge kaller for bærekraftig forretningspraksis. Den systematiske innsatsen virksomheter gjør for å kartlegge, forebygge, begrense og gjøre rede for hvordan de håndterer risiko for negativ påvirkning, samt rette opp skade for mennesker, dyr, samfunn og miljø – kalles aktsomhetsvurderinger (due diligence). Virksomheter over en viss størrelse er gjennom åpenhetsloven pålagt å gjøre aktsomhetsvurderinger på menneskerettigheter. Alle virksomheter, uavhengig av størrelse, er av norske myndigheter forventet å gjøre aktsomhetsvurderinger også på samfunn, miljø og dyr og etterleve FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP) og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Dette gjelder både næringsliv, offentlig sektor og organisasjoner.

Etisk handel Norges prinsipper (vår Code of Conduct) for bærekraftig forretningspraksis dekker områdene anstendig arbeid, menneskerettigheter, miljø/klima, antikorrupsjon og dyrevelferd. Rapporten viser åpenhet om hvordan virksomheten arbeider med aktsomhetsvurderinger i tråd med UNGP og OECDs retningslinjer. Alle medlemsrapportene gjøres offentlig tilgjengelig på Etisk handel Norges hjemmesider.

Heidi Furustøl

Daglig leder

Etisk handel Norge

Aktsomhetsvurderinger

Denne rapporten er bygget rundt FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv.

Modellen har seks trinn som beskriver hvordan virksomheter kan jobbe for mer ansvarlig og bærekraftig forretningspraksis. Å være god på aktsomhetsvurderinger betyr ikke at en virksomhet ikke har negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø, men heller at virksomheten er åpen og ærlig om utfordringer og håndterer dette på best mulig måte i samråd med sine interessenter. Denne rapporten er delt inn i kapitler basert på denne modellen.



Forord av daglig leder

Forord av daglig leder

Åpenhetsloven bidrar til økt fokus og oppmerksomhet rundt viktige problemstillinger knyttet til etisk handel. For fagbevegelsen og HK Norge er det særlig viktig å bruke åpenhetsloven til å sette søkelys på å trygge ansattes arbeidsforhold. Vårt arbeid for å styrke og bevisstgjøre tillitsvalgte og deres rolle i kampen for et anstendig arbeidsliv, mot klaseskiller og fattigdom er derfor viktig for oss.

HK Norge stiller tydelige krav til sine leverandører. For å levere varer og tjenester til oss, må leverandørene vise at de tar åpenhet og etisk handel på alvor. Vi vil bruke vår forhandlingsmakt overfor våre leverandører for å bedre forholdene i deres produksjonslinjer. Åpenhetsloven forutsetter at aktørene også skal bidra til bedring og gjenoppretting av forholdene på produksjonsstedene. Dette arbeidet vil vi fortsette med i 2025 for å påvirke våre leverandører til økt ansvar for grønn og sosial bærekraft.

Tariffavtalene er en av de viktigste grunnpilarene i arbeidslivsmodellen. Det er tariffavtalene som gir medlemmene medbestemmelsesrett og sikrer gode lønns- og arbeidsvilkår. Det er også tariffavtalene sammen med en aktiv HK-klubb, som bidrar til bedre maktbalanse mellom arbeidstakere og arbeidsgivere. Vi vil derfor fortsette å stille knallharde krav til at våre leverandører skal ha tariffavtaler. Vi vil også jobbe for at underleverandører til våre avtaleparter skal sikre gode lønns- og arbeidsvilkår i sin virksomhet. I mange deler av verden utsettes fagorganiserte for press, trusler og vold. Det å være fagorganisert kan være forbundet med fare, og muligheten for å kreve tariffavtale er ofte liten. Ved å stille krav om tariffavtale kan vi bidra til å bedre forholdene for arbeidsfolk over hele verden.

Vi vil fortsette å støtte utviklings- og samarbeidsprosjekter med demokratiske fagforeninger og organisasjoner i andre land, samt fremme retten til å organisere seg. Samtidig skal vi aktivt bekjempe barnearbeid for å gi barn mulighet til skolegang.

Klima-, bærekraft- og miljøspørsmål blir stadig viktigere for å sikre vår fremtid. HK Norge stiller krav til økt oppmerksomhet om disse temaene på alle nivåer. Vi vil fortsette å arbeide for forpliktende klima- og miljøavtaler som ivaretar rettferdig omstilling, både i Norge og internasjonalt. Vi vil også skolere ansatte og tillitsvalgte om etisk handel og produkters og tjenesters klimaavtrykk.

For oss er kampen for søndagen som en annerledes dag der flest mulig kan ha fri sammen, både en rettighetskamp og klimakamp. Det er en realitet at et 24-7-samfunn fører til høyere forbruk og økte klimagassutslipp. Vårt mål er et samfunn der vi har en dag som er forbeholdt fritidsaktiviteter for de fleste arbeidstakere.

HK Norge jobber kontinuerlig for å sikre bærekraftig og etisk handel i hele vår virksomhet. Dette er en prosess vi jobber med hver eneste dag og hvert eneste år. Vi arbeider systematisk med handlingsplaner og kontinuerlige vurderinger for å oppnå best mulige resultater for mer sosial og grønn bærekraft og mer etisk handel i hele vår virksomhet.

Christopher Beckham
Forbundsleder

Styrets signatur

Denne rapporten er signert elektronisk. Se siste side for verifikasjon.

Christopher R. Beckham

Forbundsleder

Elisabeth Sundset

1, nestleder

Samra Akhtar

2. nestleder

Raymond Alstad

Regionleder

John Thomas Suhr

Fagforeningsleder Oslo-Akershus

Anne Svendsvoll

Regionleder

Charlott Pedersen

Nestleder i fagforening Oslo-Akershus

Roy Kristiansen

Regionleder

Espen Bentsen

Regionleder

Tone Cathrine Hartz

Regionleder

Siv Mæhre

Fagforeningsleder Trøndelag HK avd 1

Amir Mayani

Fagforeningsleder FLR

Marita Henriksen

Ungdomsrådsleder

Steinar Nørstebø

Ansattrepresentant



Nøkkelinformasjon om virksomheten og leverandørkjeden

Nøkkelinformasjon om virksomheten

Navn på virksomheten

Handel og Kontor i Norge

Adresse hovedkontor

Torggata 12, 0181 Oslo

Viktigste merker, produkter og tjenester

Fagforening

Beskrivelse av virksomhetens struktur

HK i Norge, tilsluttet Landorganisasjonen i Norge (LO), er en arbeidstakerorganisasjon for ansatte i privat sektor. Medlemmene våre jobber blant annet innen handel, luftfart, kontor, finans og servicevirksomhet. Med rundt 83.000 medlemmer er vi i dag LOs tredje største forbund. HK i Norge jobber for at medlemmene skal ha trygge arbeidsplasser og gode lønns- og arbeidsvilkår.

Omsetning i rapporteringsåret (NOK)

370 000 000

Antall ansatte

110

Er virksomheten omfattet av åpenhetsloven?

Ja

Vesentlige organisatoriske endringer siden forrige rapportering og denne rapportens tidsperiode

Navn, tittel for kontaktperson for rapporten

Administrasjonssjef Eva B. Skjønhaug

E-post adresse for kontaktperson for rapporten

ebs@hkinorge.no



Informasjon om leverandørkjeden

Generell beskrivelse av virksomhetens innkjøpsmodell og leverandørkjede

Generelt består organisasjonen av et sentralt ledd med hovedkontor i Oslo, og regionale ledd med regionkontorer rundt om i landet. Dersom det er innkjøp som gjøres lokalt, er dette lokale behov, som eksempelvis printerpapir, kursmat, frukt o.l.

Det er hovedkontorets avdelinger som står for de fleste innkjøp til organisasjonen. Dette fordi avdelingene er inndelt i fagområder og skal dekke behovet innenfor sitt fagfelt for hele organisasjonen. Eksempelvis kan nevnes; IKT, Økonomi og avdeling for informasjon og samfunnskontakt. Vi ser allikevel at der gjøres innkjøp regionalt, da det er ulike behov som oppstår og hvor regionene i noen tilfeller velger lokale aktører. Dette er av fåtall.

I tillegg er det avtaler som Landsorganisasjonen i Norge har inngått med konkret leverandør, eksempelvis Berg Hansen reisebyrå, og som en rekke LO forbund er tilknyttet. Det har tidligere vært benyttet LO avtale for hoteller. Denne avtalen har blitt noe utvannet av bedre vilkår og lokale/forbundsvis avtaler og blir ikke lenger benyttet som en felles avtale.

På innkjøp av nytt medlemssystem er vi nå flere LO forbund som benytter samme leverandør og som har gått i samarbeid om felles brukerfora for utvikling av tjenester og prosesser. Fellesskapet fremmer stordriftsfordeler og fremtidige krav til leverandøren.

Det er etablert et samarbeidsfora med LO og flere LO forbund hvor vi er i startfasen av en prosess med å se på et bredere samarbeid med andre LO forbund.

Avslutningsvis kan nevnes at forbundet har besluttet å etablere felles logo/profil på kjøp av profilartikler. Dette er for å styre all bestilling inn til felles og godkjent profil-leverandør. 1

Antall leverandører som virksomheten har hatt kommersielle relasjoner med i rapporteringsåret

88

Kommentar til antall leverandører

Antall leverandører som er oppgitt inkluderer interaksjon/avtaler med andre LO forbund, refusjon av lønn til arbeidsgivere for tillitsvalgte som har deltatt på kurs, internfakturerer med våre regioner og en rekke hotell-leverandører til våre kurs, samt samarbeidsselskaper på forsikring og bank hvor vi er eiere. Deretter har vi mange av våre faste leverandører gjennom tid, hvor det allerede er svart ut aktsomhetsvurdering eller er på oppfølging, samt noen leverandører hvor avtalen er sagt opp i løpet av 2024. Til slutt er det leverandører som er nye samarbeidspartnere gjennom året.

Type innkjøp/ leverandørforhold



Kartlegging av HKs leverandører og forretningsforbindelser tar utgangspunkt i avdelingenes/regionskontorenes interne oversikt samt leverandørlistene.

Liste over førsteleddsprodusenter per land



De fleste av våre leverandører er norske selskaper med tariffavtale - hvor tjenesten leveres fra Norge gjennom humankapital.

Våre leverandører gjennom 2024 er for det meste førsteleddsprodusenter i Norge. Det er ikke ferdigstilling av produkter men bistand til tjenester innenfor humankapital hvor nettside, reklame, kurs etc tilbys. Vi velger å sette disse opp som førsteleddsprodusenter - gjennom human i hvilke kapital av tjenester.

To av leverandørene er vi i prosess med å finne ut hvilke konkrete land som blir benyttet til førsteleddsprodusenter av våre innkjøp. Her følger vi opp leverandøren med noe mer utdypende spørsmål og krav til dokumentasjon. I tillegg har vi en blomsterleverandør som blant annet produserer roser i Kenya og orkideer i Thailand. De har kun oppgitt i sin redegjørelse om hvilke land de har sine største innkjøp ifra. De har heller ingen oversikt over antall arbeidere i disse landene og som i følge ITUC enkelte av landene skårer høyt på brudd på arbeidstakers rettigheter. Her følger vi opp leverandøren med mer utdypende spørsmål og krav til dokumentasjon.

Vår samarbeidspartner innenfor profileringsartikler gjennom mange år, er i avsluttende fase, og vi velger derfor å ikke følge opp noe mer utover det vi allerede har fått dokumentert. Produksjonsland der var i utgangspunktet Kina, men leverandøren benyttes ikke lenger og vil derfor ikke være aktuell å undersøke nærmere.

Oppgi antall arbeidere hos førsteleddsprodusenter

Antall arbeidere

Kommentar til antall arbeidere

Viktigste innsatsfaktorer/råvarer for produkter eller tjenester og geografi

Arbeidskraft. Tjeneste	Globalt
------------------------	---------

De fleste av samarbeidspartnere gjennom 2024 som omfatter våre fire prioriterte utvalgte bransjeområder, tilbyr de fleste arbeidskraft fra Norge. Disse har vi klassifisert som lav risiko, da vi stiller krav til våre direkte leverandører.

Leverandører som vi har på oppfølging i 2024, og som vi følger opp videre inn i 2025, har blant annet underleverandører/førsteleddsprodusenter fra land hvor det er brudd på rettigheter eller ingen garant for rettigheter for arbeidstakere, ifølge ITUC - Global Rights Index. Det er fortsatt leverandører som ikke har svart ut oppfølgingsspørsmål, som har mottatt nye purringer og er på videre oppfølging.

Er virksomheten leverandør til offentlig sektor?

Nei

Mål og fremdrift

Prosessmål og fremdrift i rapporteringsåret

1

Oppfølging av leverandører:

For året 2024 har vi både fulgt opp leverandører for året 2023 og nye leverandører/samarbeidspartnere for 2024. Utsendelsen til det førstnevnte ble ikke gjennomført før februar 2024 og omfattet i utgangspunktet 30 leverandører. Etter en nødvendig vask av leverandørene så vi at samarbeidet med enkelte av disse var avsluttet fra vår side. Det var derfor ikke hensiktsmessig å følge opp disse og vi satt dermed igjen med 22 leverandører som mottok aktsomhetsvurdering fra oss. Besvarelsen på disse ble gjennomgått og analysert opp mot de standarder og forventinger som ble satt. Der hvor leverandørene ikke oppfylte besvarelsen tilfredsstillende, det vil si klassifiseres som mulig middels eller høy risiko, ble disse fulgt opp med konkrete og detaljerte oppfølgingsspørsmål. Oppfølgingsspørsmålene ble sendt ut høsten 2024 og omfattet 8 leverandører.

Mål:

Av disse 8 leverandører har vi mottatt tilfredsstillende svar med unntak av 2 leverandører som ikke har besvart ennå. Disse følges opp videre fra vår side. En av leverandørene som svarte ut aktsomhetsvurderingen med konkrete land hvor varer ble produsert, har vist seg å avvike fra det som ble dokumentert. Vi har derfor valgt, etter en lengre prosess, å gå i dialog med en ny samarbeidspartner som svarer ut de krav og forventinger vi stiller. Vi har valgt å avslutte vår mangeårige samarbeidspartner med leverandør innenfor kontorrekvisita/profilartikler.

For 2024 har vi sendt ut til sammen 9 aktsomhetsvurderinger til nye samarbeidspartnere/leverandører eller eksisterende leverandører som overstiger kjøp > kr. 50.000 gjennom året, lik som forrige år. Våre nye leverandører mottar først policy for etisk handel og retningslinjer for leverandører og må besvare dette med lest og forstått før vi går videre i dialog med de. deretter sendes ut aktsomhetsvurderinger og vi følger opp videre med oppfølgingsspørsmål til de vi har behov for mer utdypende svar sett opp mot krav og forventinger.

Status:

Den pågående prosessen gjennom 2024 med oppfølging av enkelte leverandører har vi som mål å være ferdig med første halvår 2025. Når det kommer til valg av ny leverandør av profilartikler er vi i en pågående prosess med flere leverandører, men vil lande en kontrakt med ny leverandør innen 1.mai 2025.

2

Opplæring og etterlevelse av Åpenhetsloven

Opplæring og etterlevelse av Åpenhetsloven ble styrket gjennom 2024. Allikevel er vi ikke helt der vi ønsker å være. Det er fortsatt tungvinne prosesser med tanke på utsendelse og analyse av svarene. Vi ønsker å effektivisere dette til smidige prosesser og løsninger, noe som vil kunne bidra til styrket etterlevelse av Åpenhetsloven.

Verktøy som tilbys gjennom Etisk Handel Norge er gode og hjelper oss i arbeidet. Det samme med kursene som tilbys. På dette område vil målet videre fremover være å få samtlige ledere til å gjennomføre nødvendige og nyttige kurs hos EHN, nettopp for å styrke forståelse og etterlevelse ytterligere. I tillegg må prosessforløpet med bedre kontroll på eventuelle avvik der aktsomhetsvurdering og rutiner generelt i anskaffelsesprosessen ikke blir fulgt. Vi har lagt til grunn at vi i løpet av 2025 vil kjøpe inn nødvendig verktøy til bruk av aktsomhetsvurderinger/analyse etc. Det er mange aktører på markedet som tilbyr dette, og vi vil benytte EHN som en viktig sparringspartner i hva som anbefales eller oppleves som gode verktøy.

Mål:

HK Norge har hatt som mål å innarbeide retningslinjer for etterlevelse og rapportering. Målet vårt for 2024 var at alle interne retningslinjer iht. Åpenhetslovens krav blir etterlevd og fulgt. Organisasjonskart for rapportering og ansvar for innkjøp og bærekraft er etablert og prosess for anskaffelser med påfølgende forvaltning ble godkjent og rullet ut i organisasjonen høsten 2024. Vi jobber kontinuerlig med å få implementert den nye anskaffelsesprosessen for alle ledere/innkjøpsansvarlige. Dette er et pågående arbeid, men et viktig arbeid som sikrer at vår virksomhet følger både prosess og forvaltning.

Opplæring av Åpenhetsloven for ledere er gjennomført, både for nye ledere og eksisterende ledere. I tillegg er vårt tidligere Forbundsstyret forelagt alt av rutiner og retningslinjer for å skape økt forståelse for Åpenhetsloven og hva som kreves av oss som organisasjon. Vår valgte ledelse, Arbeidsutvalget, har tatt et eierskap til Åpenhetsloven og vårt samfunnsmessige ansvar og styrker forståelse av Åpenhetsloven gjennom sin rolle i organisasjonen.

Etisk Handel Norge ble invitert til HK Norges Personalkonferanse i november 2024, hvor ca. 110 ansatte deltok. Her var bestillingen å styrke både innsikt og forståelse av hva Etisk Handel Norge jobber med og hvorfor Åpenhetsloven er så viktig for oss som aktør i å etterleve. For veldig mange ansatte bidro dette til økt forståelse av hvorfor vi stiller krav til våre leverandører og samarbeidspartnere og hvordan vi kan bidra til å påvirke gjennom systematisk og målrettet arbeid.

HK Norge gjennomførte landsmøte høsten 2024, og i den forbindelse er det nyvalgte tillitsvalgte inn i både Arbeidsutvalget og Forbundsstyre. Det blir derfor viktig for HK Norge å gjennomføre opplæring av Åpenhetsloven innen 1 Q 2025 på de nyvalgte og styret for øvrig.

Status:

Opplæring og etterlevelse er en pågående prosess men gjennom året 2024 ble det forankret en dypere forståelse i organisasjonen og plan om opplæring ble gjennomført. Videre prosess er ny opplæring av vårt nyvalgte Forbundsstyre og Arbeidsutvalg. Her er det avtalt dato for dette den 2. april 2025. Samtidig har vi allerede hatt ny gjennomgang/opplæring med alle lederne i forbundet, det ble gjennomført i mars 2025. Videre opplæring av nyansatt bærekraftsansvarlig som starter den 31.3.2025 er nå i prosess og status.

Fremtidig organisering av det videre arbeid

Vi har, som planlagt, brukt året 2024 til å høste erfaring om behov for organisering internt i HK og eventuelt styrke dette ressursmessig.

Mål:

På senhøsten 2024 ble det besluttet å ansette en kombinasjonsrolle innen bærekraftsansvarlig/personvernombud, og vi er i full gang på nyåret med intervjuprosess. Vi har som mål å få på plass en bærekraftsansvarlig våren 2025. Denne satsningen gir viktige signaler om at vi som fagforbund, tar vårt arbeid og ansvar på høyeste alvor. Den nye bærekraftsansvarlige vil være en ressurs som vil jobbe mer "innadrettet" i organisasjonen, og bli en viktig ressurs og sparringspartner med våre faglige ansatte som jobber mer "utadrettet" på det politiske plan om bærekraft og etisk handel. Denne satsningen og samhandlingen vil bygge oppunder det vi predikerer utad jobber vi og etterlever innad. Kunnskap, kompetanse og signaleffekten i dette vil styrke oss som organisasjon og de mål som organisasjonen har vedtatt av Landsmøtet 2024. HK Norge har etablert en bærekraftsgruppe som har som mål å løfte frem en bærekraftsstrategi. Det er blitt gjennomført ett møte, og det videre løp her vil styrkes inn i 2025 når ansvarlig bærekraftsansvarlig kommer på plass.

Status:

HK Norges bærekraftsansvarlig/personvernombud starter opp den 31.mars 2025. Opplæring starter opp umiddelbart og vi håper på at vår yansatte vil ha et godt overblikk og innsikt innen de seks første månedene av ansettelsen. Når det kommer til bærekraftsgruppa den såvidt hatt en kort møte. Her er status at det er helt i oppstart av en bærekraftsstrategi.

4

Kunnskapsdeling/erfaringsutveksling mellom LO/fagforbund i LO

Mål:

Vi har i 2024 fortsatt med våre felles faglige arenaer med LO og andre fagforbund under LO paraplyen. I 2024 gjennomførte vi 3 møter. Her deler vi erfaring, prosess, gode råd og tips - som vi tar med oss tilbake. Vi har kommet så langt at vi nå skal se på felles store leverandører og hvordan vi kan samarbeide om disse mtp oppfølging etc. Kan vi få på plass et løp som vil bidra til effektivisering og mer helhetlig oppfølging, så ønsker vi å se på det. Samarbeidsforaet har avtalt møte med Etisk Handel Norge i mars måned for å se nærmere på hvordan vi kan jobbe frem gode prosesser på det skisserte.

Status:

Status her er at vi er i en pågående prosess og at første samarbeidsmøte for 2025 har blitt utsatt men har som mål å få gjennomført dette i løpet av mars 2025.

Prosessmål for kommende år

1

1. Styrke kunnskap og kompetanse blant innkjøpsansvarlige i HK Norge, inkludert tillitsvalgte. Dette vil nyansatt bærekraftsansvarlig ta tak i sammen med øverste administrative ledelse.
2. Jobbe for å automatisere prosesser fra innkjøpsansvarlige og inn i et enhetlig kontrollsystem som fanger opp eventuelle avvik i etterlevelse av policy for "anskaffelse og forvaltning"
3. Jobbe for synergier i et felles samhandlings-fora med LO og andre tilhørende forbund med hvordan vi sammen kan påvirke/følge opp felles leverandører/samarbeidspartnere.





1

Forankring av bærekraft i virksomheten

Forankring av ansvarlighet knyttet til bærekraftig forretningspraksis i virksomheten handler om å ha strategier, planer, relevante policyer og retningslinjer for aktsomhetsvurderinger som er vedtatt av ledelsen. Disse bør omfatte hele virksomheten, samt virksomhetens leverandørkjede og forretningsforbindelser. Effektive styringssystemer for implementering er en forutsetning for å lykkes, og arbeidet med aktsomhetsvurderinger bør være en integrert del av virksomhetens forretningsdrift. Tydelige forventninger fra toppledelsen, samt tydelig plassering av ansvar innad i virksomheten for implementering av de ulike delene av aktsomhetsvurderinger er viktig. Alle involverte må vite hva de skal gjøre. Åpenhet om forpliktelser virksomheten har til seg selv, utfordringer de står overfor og hvordan dette håndteres, er vesentlig.



1.A Policy for egen virksomhet

1.A.1 Lenke til offentlig tilgjengelig policy for egen virksomhet

<https://hk.no/shared-files/10784/?Policy-for-etisk-handel-HK.pdf>

1.A.2 Hva sier virksomheten offentlig om sine forpliktelser til å respektere mennesker, dyr, samfunn og miljø?

HK Norge jobber for å ha en bærekraftig forretningspraksis som respekterer mennesker, dyr, samfunn, miljø og klima. Vår policy for etisk handel og retningslinjer for leverandører danner grunnlaget for vårt bærekraftsarbeid. Gjennom vår visjon; "HK Norge (HK) vil kjempe for retten til å organisere seg, en verden fri for undertrykkelse og utbytting, et rettferdig og

bærekraftig samfunn og et arbeidsliv som setter mennesket og miljøet i fokus både nasjonalt og internasjonalt", er dette noe HK Norge som et fagforbund jobber daglig for å påvirke politisk, både nasjonalt og internasjonalt, gjennom aktivt tillitsvalgsarbeid, hvor vi idag har 6.500 tillitsvalgte i Norge, gjennom vårt daglige virke som fagorganisasjon og gjennom mange internasjonale samarbeidsprosjekter.

I vårt offentlige Prinsipp- og handlingsprogram for 2024-2028, som ble vedtatt på HK Norges største verksted høsten 2024; Landsmøte, gjenspeiler våre forpliktelser at fagbevegelsen, arbeidsgivere og norske myndigheter alle har en rolle og et ansvar for å redusere ulikhet, og ta kampen for mer demokrati. Vi fokuserer videre på at en sterk fagbevegelse i alle land er den fremste drivkraften i kampen mot fattigdom og ulikhet. Det krever felles innsats for et organisert arbeidsliv, og felles kamp mot aktører som angriper forhandlings- og streikeretten nasjonalt og internasjonalt. Tillitsvalgte og fagforeningsmedlemmer utsettes for vold og forfølgelse i mange land, og vi vil sammen med fagforeningskamerater verden over jobbe for å bekjempe vold, trakassering, barnarbeid, og arbeidslivskriminalitet. Sammen med internasjonale fagorganisasjoner vil vi arbeide for å opprette globale avtaler, sikre faglige rettigheter og bygge sosiale allianser som er med på å skape en mer rettferdig verden.

HK Norge setter krav til egen virksomhet og erkjenner at vår forretningspraksis kan ha potensiell negativ påvirkning på mennesker, samfunn, dyr, miljø og klima. Samtidig ser vi vårt potensiale i å bidra til positiv utvikling i leverandørkjeden. Med det som bakgrunn har vi nå utarbeidet prinsipper og krav til egen virksomhet. Vi anser vår innkjøpspraksis som et av våre viktigste virkemidler i arbeidet for bærekraftig forretningspraksis, og vi stiller krav til vår egen virksomhet å tilpasse vår egen innkjøpspraksis slik at vi styrker, og ikke undergraver leverandørenes mulighet til å levere på kravene vi stiller for å sikre gode og respektfulle forhold mot mennesker, dyr, samfunn, miljø og klima. Dette gjøres gjennom offentliggjøring av vår årlige redegjørelse, policy for etisk handel og retningslinjer for leverandører.

1.A.3 Hvordan er policy for egen virksomhet blitt utviklet og forankret?

Vår policy er i 2024 gjennomgått og forankret i styrende organer, som er vårt arbeidsutvalg og forbundsstyre. Videre er policyen blitt forankret hos HKs ledere og hovedtillitsvalgt. I vedtatt prosess for "anskaffelser i HK Norge med tilhørende forvaltning" ligger også policyen som en egen lenke, slik at man lett blir gjort oppmerksom på hva vi stiller som krav til våre samarbeidspartnere og leverandører.

1.B Organisering og internkommunikasjon

1.B.1 Hvordan er arbeidet med aktsomhetsvurderinger organisert i virksomheten, forankret i interne retningslinjer og rutiner?

Aktsomhetsarbeidet er forankret hos vårt Arbeidsutvalg som er vår valgte øverste ledelse for organisasjonen, sammen med Forbundsstyret. Vårt Arbeidsutvalg har tatt et godt eierskap til aktsomhetsarbeidet, ved å påpeke og kommunisere til Forbundsstyret om vårt ansvar. Høsten 2024 gjennomførte HK Norge landsmøte, og vårt arbeidsutvalg og Forbundsstyre hadde en utskifting av medlemmer. Plan for å fase disse inn med nødvendig kunnskap og kompetanse er lagt for 1Q 2025.

Det er øverste administrativ ledelse som har ansvar for aktsomhetsarbeidet gjennom utsendelse, oppfølging, dialog, gjenoppretting etc. gjennom året 2024. Retningslinjene omfatter alle som har ansvar for innkjøp av ansatte i organisasjonen og er nedfelt både i stillingsbeskrivelser, i organisasjonskartet og i vedtatt retningslinjer av "anskaffelser og videre forvaltning" 2024. Men for 2024, valgte vi å la ansvaret ligge hos øverste administrative ledelse, nettopp for å få en mer kontrollert og mer oversiktlig oppfølging av leverandørene. Samtidig er det viktig å presisere at den enkelte innkjøper hadde ansvaret for å forstå og etterleve rutinene i prosessen ved nye anskaffelser og kontraktinngåelse.

En av de bakenforliggende årsakene til at vi lot ansvaret ligge hos øverste administrative ledelse, var at vi gjennom 2024 faset ut eksisterende økonomisystem og implementerte et nytt som sluttføres i løpet av 1Q 2025. Denne endringen påvirket og utfordret prosessen med oversikt og nødvendig kontroll, og det beste alternativet ble da å la ansvaret med prosessen fortsette hos øverste administrative ledelse.

Rutinen er allikevel tydelig på at før den enkelte leder/innkjøper inngår avtale med en ny leverandør skal det alltid forelegges HKs retningslinjer for leverandør og HKs policy for bærekraftig forretningspraksis.

Aktsomhetsvurderinger sendes ut i forkant av en eventuell kontraktinngåelse. I tillegg er vår hovedregel av leverandører skal ha tariffavtale. Vi sjekker ut selskapenes økonomi og hva de har offentliggjort om sin virksomhet om bærekraftig forretningspraksis.

Aktsomhetsvurderingene vil deretter gjøres fortløpende innenfor de risiko-områder HK Norge til enhver tid har valgt ut som de mest sentrale risikoområder av virksomheten til leverandørene. Vi videreførte de samme bransjeområdene for 2024 som vi valgte ut i 2023 - og som er IT-tjenester/varer, kontorrekvisita/materiell/profilartikler, håndverk/bygg og innleie av nødvendig kompetanse. Dette er bransjeområder som vi har aller størst interaksjon med gjennom året, med unntak av hotellbransjen.

Hotellnæringen kjenner vi til blir fulgt opp av LO og flere store LO forbund. Dette er noe vi er i dialog med i våre samhandlingsmøter. Samtidig er det viktig å påpeke at vi stiller strenge krav til våre aktuelle hotellvalg før inngåelse av avtale, og hovedregelen er at alle må ha tariffavtale på plass for at de skal benyttes.

Til slutt er det vedtatt gjennom retningslinjene at administrasjonssjefen vil være en støttespiller i prosessen for den enkelte leder og har det overordnede ansvaret for at aktsomhetsarbeidet er et pågående arbeid og kontinuerlig prosess. Det er øverste administrative ledelse som vil rapportere årlig til Forbundsstyret og organisasjonen for øvrig.

1.B.2 Hvordan blir betydningen av virksomhetens aktsomhetsvurderinger konkretisert og tydeliggjort for de ansatte gjennom stillingsbeskrivelse (eller lignende), arbeidsoppgaver og insentivordninger?

Stillingsbeskrivelse til alle ledere og nøkkelressurser som har ansvar for innkjøp fra leverandører har fått følgende tekst inn i ansvarsområde i sine stillingsbeskrivelser:

Arbeidsoppgaver:

- Påse at policy og bærekraftig forretningspraksis blir etterlevd til enhver tid for samarbeidspartnere, samt gjennomføre aktsomhetsvurderingens seks trinn iht. HKs styrende dokumenter om Åpenhetsloven/Etisk Handel.

For øverste administrativ leder (adm.sjef) er følgende tekst lagt inn i stillingsbeskrivelse:

Arbeidsoppgaver:

Overordnet ansvar for styrende dokumenter, rapportering og informasjon om Åpenhetsloven og aktsomhetsvurderingenes pågående arbeid og status iht. organisasjonskartet.

Endring av stillingsbeskrivelsene ble godkjent av forbundets Arbeidsutvalg den 28/2-2024

Bærekraftsansvarlig/personvernombud

Som følge av økt forståelse og ansvar til vårt arbeid innenfor bærekraft - med blant annet tilhørende aktsomhetsvurderinger, ble det i november 2024 vedtatt av vårt Arbeidsutvalg, å ansette en kombinasjonsrolle i HK Norge med stilling som bærekraftsansvarlig og personvernombud.

Stillingen ble lyst ut i desember 2024 og er i pågående prosess. Det forventes å få på plass en bærekraftsansvarlig i løpet av første halvår 2025.

Stillingsbeskrivelsen til den bærekraftsansvarlige har følgende elementer/ansvar:

Arbeidsoppgaver for bærekraftsansvarlig i HK Norge vil være:

- Videreutvikle og følge opp organisasjonens bærekraftsarbeid, fra strategi til implementering og rapportering*
- Ansvarlig for bærekraftsrapportering og redegjørelse etter åpenhetsloven, herunder også sikre utførelse av internrevisjoner*
- Forvalte, utvikle og videreutvikle nødvendige styringsdokumenter for Åpenhetsloven (klima og miljø)*
- Sikre god rapportering, inkl. klimaregnskap med utgangspunkt i vesentlighetsvurderinger og gapanalyser*
- Ansvarlig for mål, tiltak, rapportering og videre utvikling av HK Norge som sertifisert miljøfyrtårnorganisasjon*
- Bistå med rådgivning og opplæring av ledere/ansatte/tillitsvalgte i arbeidet for bærekraftig forretningspraksis, klima og miljø*
- Kartlegge organisasjonens miljøpåvirkning*
- Ansvarlig i rapportering og redegjørelse om klima og miljø*
- Bærekraftsansvarlig vil selv være med på å forme rollen sammen med ledelsen*

1.B.3 Hvordan sikres det at relevante ansatte har tilstrekkelig kompetanse til å gjennomføre arbeidet med aktsomhetsvurderinger?

Det er administrasjonssjefen som gjennom 2024 har utført arbeidet med aktsomhetsvurderinger. Denne tar kontakt med ledere, der det eksempelvis meldes inn om et kommende byggeprosjekt. Det tas en dialog mellom leder og adm.sjef og nødvendige kontaktinfo sendes over for utsendelse av aktsomhetsvurdering og videre oppfølging om nødvendig.

For å tilegne seg nødvendig kompetanse på område er det gjennomført webinar med Norsk Etisk Handel, lest bøker, og til slutt LO forbundenes samarbeidsfora vedrørende prosessarbeidet med aktsomhetsvurderingenes seks steg. Her utveksles det erfaring og deler nyttig informasjon og praksis. Disse nyttige møtearenaene hadde vi 2 samlinger av i 2024. På det sistnevnte er vi enige om å gå et steg videre mtp ytterligere samarbeid på felles leverandører/samarbeidspartnere i 2025. Her er det avtalt et møte i mars 2025, hvor Etisk Handel Norge skal fasilitere hvordan vi kan løfte dette sammen videre i prosessarbeidet.

Den overordnede ansvarlige (adm. sjef) sikrer nødvendig opplæring på nye ledere som kommer inn gjennom året eller ledere som er usikre i prosessen.

1.C. Planer og ressurser

1.C.1 Hvordan er virksomhetens forpliktelser til å respektere mennesker, samfunn, dyr og miljø forankret i strategier og handlingsplaner?

HK Norges fagpolitiske styrende dokumenter, Prinsipp og handlingsprogram 2024-2028, ble vedtatt under HK Norges Landsmøte høsten 2024. Denne peker på - er vår overordnede politiske strategi, og både førende og forpliktende for det målrettede politiske arbeidet som det jobbes med hver eneste dag av våre valgte tillitsvalgte i samarbeid med HK Norges ansatte. Her er det et stort fagpolitisk engasjement i å gjøre en forskjell for mennesker, samfunn og miljø, både nasjonalt og internasjonalt.

Det er Prinsipp og handlingsprogrammet 2024 -2028 som er førende og forpliktende og vår rettesnor på hva det skal kjempes for og jobbes for, og samhandler godt med våre verdier mens vi går; "*stolt, synlig og kampklar!*" HK Norge svarer ut en rekke høringer som faller inn under vårt prinsipp - og handlingsprogram og derav områder som klima, miljø og bærekraft. Dette er ett av flere viktige virkemidler som vi jobber aktivt for å påvirke politisk. I vårt Prinsipp- og handlingsprogram av 2024-2028 sier vi blant annet under et par tematiske områder at:

Arbeidsmiljø: Sosial dumping brer om seg i mange bransjer, og utfordrer det seriøse arbeidslivet. Useriøse aktører konkurrerer med de seriøse på dårligere lønns- og arbeidsvilkår. Flere arbeidstakere får løsere tilknytning til arbeidslivet og lønnsvilkårene presses nedover. Det er viktig at sosial dumping identifiseres, og bekjempes av myndighetene og arbeidslivets parter i fellesskap

Næring: HK vil arbeide for å beholde og videreutvikle industri, samt utvikle og styrke satsing på maritim næring, bærekraftig energiproduksjon, reiseliv og kultur. Internasjonal handel må reguleres slik at menneskerettigheter, demokratiske og faglige rettigheter ivaretas og styrkes. Varehandelen utgjør en stor del av den norske verdiskapingen som må videreføres i en sirkulær økonomi, det betyr et økonomisk kretsløp som bygger på effektiv ressursutnyttelse og gjenbruk.

Klima og miljø: Norge skal være i front for miljø og bærekraftig forbruk. Alle skal ha tilgang til ren luft, rent vann og ren jord. I områder av landet der bil er nødvendig, må samfunnet legges til rette for en miljøvennlig bilpark med godt utbygd ladeinfrastruktur og med effektive og trafikksikre løsninger som ivaretar folks ulike behov.

Internasjonal uttalelse: En sterk fagbevegelse i alle land er den fremste drivkraften i kampen mot fattigdom og ulikhet. Det krever felles innsats for et organisert arbeidsliv, og felles kamp mot aktører som angriper forhandlings- og streikeretten nasjonalt og internasjonalt.

Arbeidsgivere gjennom å stille krav til internasjonale aktører de handler og samhandler med. Det krever sosial dialog og samarbeid for å sikre økonomisk, sosial og grønn bærekraft.

Vi tar for oss mange viktige områder om bærekraft, klima og miljø i vår vedtatte prinsipp- og handlingsprogram, som er vår rettesnor for vårt arbeid de neste 4 år. For ytterligere informasjon fra vårt PhP 2024-2024, les vårt fagpolitiske dokument "Prinsipp og handlingsprogram 2024-2028 finner her: <https://hk.no/shared-files/3522/?HKs-prinsipp-og-handlingsprogram-2021-2024.pdf>.

I tillegg ble det høsten 2024 etablert en bærekrafts-gruppe, som har hatt et oppstartsmøte men fortsetter det videre arbeid i 2025. Her har bærekrafts-gruppa diskutert og landet et foreløpig - og uferdig råutkast til en konkret bærekrafts-strategi for organisasjonen. Dette er i forlengelse av vår overordnede prinsipp- og handlingsprogram og en forsterket retning og tydeliggjøring av vårt videre arbeid som en sentral og viktig samfunnsaktør med påvirkningskraft. Bærekraft-gruppa har som mål å få vedtatt strategien innen 3Q 2025 og det gjenstår en del arbeid, som vi skal komme godt i mål med. I påvente av nyansatt bærekraftsansvarlig blir det viktig å innlemme den nyansatte i å delta i videre utforming av strategien.

1.C.2 Hvordan følges strategier og planer for bærekraftig forretningspraksis opp av ledelse og styre?

Det rapporteres årlig til styre på policy og handlingsplan, siste gang var i juni 2024. For 2024 vil status på aktsomhetsarbeidets seks steg legges frem for styret våren 2025 sammen med revidering av redegjørelsesplikten. I tillegg er tematikken og vårt ansvar tydelig fra vår forbundsleder inn i forbundsstyret, men vi må øke innsikt og kompetanse fremover da det har vært gjennomført valg under høstens landsmøte og nye representanter har tiltrådd forbundsstyre. Årlig gjennomgang og opplæring er nødvendig for å styrke innsikt og forståelse. Det planlegges opplæring av vårt nyvalgte forbundsstyre i løpet av april 2025.

1.D Partnerskap og samarbeid med leverandører og forretningsforbindelser

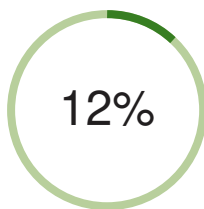
1.D.1 Hvordan tydeliggjør virksomheten viktigheten av bærekraftig forretningspraksis i møte med leverandører og forretningsforbindelser?

Vi tydeliggjør gjennom "Retningslinjer for leverandører" og "Policy for Etisk Handel", som ligger ute på vår hjemmeside: <https://hk.no/etisk-handel/>.

Rutinen tar for seg at vi før inngåelse av avtale med ny leverandør, skal det alltid forelegges HKs retningslinjer for leverandører og HKs policy for bærekraftig forretningspraksis. Vi opplever rutinen som veldig nyttig og god. Vi ser at vi allerede i starten av et mulig samarbeid kan bidra til bevisstgjøring og påvirkning. Disse blir også formidlet i møte med nye leverandører, både i muntlig form og ved å sende det ut til potensielle nye samarbeidspartnere. Når vi som virksomhet har landet på en - to potensielle nye leverandører, sender vi ut aktsomhetsvurderinger for besvarelse. Her må vi få inn svar og vurdere disse opp mot eventuelle avvik i hva som er tilfredsstillende svar på sett opp mot våre krav som gjenspeiles av policy og retningslinjer. Dersom det foreligger uklarheter i besvarelse følger vi opp med oppfølgingsspørsmål og eventuelle krav til dokumentasjon med frister. Dersom dette ikke besvares, følger vi opp med ny utsendelse og/eller telefon etc for å få nødvendig informasjon.

Indikator

Andel av bedriftens leverandører som har akseptert retningslinjer for leverandører



2024

Andelen er basert på potensielle nye leverandører/nye leverandører som har mottatt retningslinjer og policy gjennom 2024. Antallet er 11 nye leverandører/samarbeidspartnere. Her setter vi inn 100% på akseptert. På eksisterende leverandører gjennom flere år, har vi ikke sendt ut retningslinjer. Dette er en aktivitet vi må gjøre i 2025 på alle løpende samarbeidspartnere som ikke inngår som nye partnere.

1.E Erfaringer og endringer

1.E.1 Hvilke erfaringer har virksomheten gjort seg om arbeidet med bærekraftig forretningspraksis i rapporteringsåret, og hva har endret seg som et resultat av dette?

Bevisstheten i organisasjonen har styrket seg. Nå stiller vi tydelige krav til valg av nye leverandører/samarbeidspartnere og til eksisterende leverandører. Nye leverandører som vi er i dialog med og vurderer som nye samarbeidspartnere, får fra 2024 forelagt våre retningslinjer og policy. Denne må leses og aksepteres dersom vi skal videre i prosessen.

Vi har fått på plass et verktøy/dokument som omhandler "anskaffelsesprosess i HK Norge". Denne skal etterleves av alle ansatte.

Vi har fortsatt samarbeidet med LO og flere andre LO forbund. Det har vært en nyttig diskusjonsarena men vi har ikke nødvendigvis fått på plass de mest merkbare synergier ennå av samarbeidet. Dette jobbes det med å styrke og utvikle videre.

Når det kommer til endring i aktsomhetsvurderingen, har vi lagt til flere nye spørsmål. Ett av disse er om vi kan dele informasjonen med andre LO forbund. På denne måten ønsker vi å bringe samarbeidet og ønskede synergier videre gjennom arbeidet for 2025.

Det jobbes systematisk og målrettet, men det er et omfattende og krevende arbeid og for å få den ønskede fremdriften og oppfølgingen har det vært nødvendig å fremme behov for å forsterke bemanningen som skal jobbe dedikert innenfor området. Forsterkningen kommer på plass i løpet av 1. halvår 2025, og vi ser frem til å løfte arbeidet videre. Videre må vi få på plass bedre verktøy som benyttes i utsendelse av aktsomhetsvurderinger og øke bruk av risikoverktøyene som tilbys.

Etisk Handel Norge har gode verktøy, og det vil være viktig for oss å få på plass nødvendig kompetanse slik at verktøyene blir benyttet fullt ut i tillegg til å vurdere innkjøp av mer automatisert verktøy. Dette vil vi se nærmere på i løpet 2025. Vår erfaring så langt er at vi har et forbedringsområde innenfor å risikovurdere med et utvidet dypdykk, oppfølging av underleverandører og automatisere deler av prosessen ytterligere, uten at dette forringer kvaliteten men tvert om styrker den.

Vi har så langt fulgt opp leverandører som ikke svarer tilfredsstillende på aktsomhetsvurderingene men vi tror vi kan bli enda bedre til å grave ytterligere ned i svarene enn det vi har gjort så langt. Dette er en prosess, og vi lærer hele veien. Desto mer vi lærer desto mer ser vi at vi kan bli enda bedre på - nettopp for å kunne være med på å påvirke.

Det som vi fortsatt ser på som en utfordring og som vi må jobbe videre med i 2025 og 2026, er å styre alle innkjøp som gjøres i organisasjonen til etterlevelse av Åpenhetsloven, uten unntak. Vi har retningslinjer for organisasjonens ansatte, men vi har også regioner med regionstyrer hvor valgte tillitsvalgte i samarbeid med tilhørende regionkontor foretar egne innkjøp. Her har vi sett at innkjøp kan forekomme, med svekket kvalitet i innkjøpsprosessen sett opp mot Åpenhetslovens seks steg. I tillegg har vi juridiske uavhengige fagforeninger som og kan velge å gjøre sine egne innkjøp. Her ønsker vi å se nærmere på hvordan vi kan øke innsikt og kompetanse hos tillitsvalgte, samhandle innkjøpsprosesser, og dermed være med på å styrke vår bærekraftige forretningspraksis ytterligere.



2

Fastsette fokus for rapporten

Kartlegging av virksomhetens påvirkning på mennesker, dyr, samfunn og miljø

Kartlegging handler om å identifisere virksomhetens risiko for, og faktiske negative påvirkning/ skade, på mennesker, dyr, samfunn og miljø, inkludert i leverandørkjeden og gjennom forretningsforbindelser. Det handler om å først danne seg et overordnet risikobilde, for så å prioritere mest vesentlige risikoområder for grundigere kartlegging og håndtering av funn. Hvordan virksomheten er involvert i eventuell negativ påvirkning på mennesker, dyr, samfunn og miljø, er sentralt for å avgjøre riktig respons og tiltak. Involvering av interessenter, spesielt påvirkede parter, er sentralt i kartleggingsarbeidet, så vel som i tiltak for å håndtere utfordringene på en god måte.

2.A Kartlegging og prioritering

PRIORITERT NEGATIV PÅVIRKNING/SKADE FOR MENNESKER, DYR, SAMFUNN OG MILJØ

Å prioritere en eller flere risikoområder på bakgrunn av alvorlighetsgrad, betyr ikke at noen risiko er viktigere enn andre, eller at virksomheter ikke gjør noen med annen risiko, men at det som har størst negativ påvirkning prioriteres først. Kartlegging og prioritering er en kontinuerlig prosess.

2.A.1 List opp prioritert risiko for potensiell og/ eller faktiske negative konsekvenser for mennesker, dyr, samfunn og miljø.

Prioritert risiko	Relatert tema	Geografi
Arbeidstakers rettigheter: Negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og arbeidstakers anstendige arbeidsforhold på produksjonssteder som ligger i geografiske områder som innebærer høy risiko.	Arbeidstid	Kina Kenya Myanmar/Burma Thailand

Vi har gjennom 2024 benyttet ITUC sitt risikoverktøy som hjelper oss med å avdekke forholdene i land hvor det er manglende eller brudd på Arbeidstakers rettigheter. Dette er vår prioriterte risiko i 2024 og 2025, og som vi har på oppfølging av leverandører for 2023 og 2024.

<https://www.ituc-csi.org/global-rights-index>

BEGRUNNELSE FOR HVORFOR DISSE UTFORDRINGENE ER PRIORITERT SOM MEST VESENTLIGE FOR MENNESKER, DYR, SAMFUNN OG MILJØ

2.A.2 Beskriv: a) virksomhetens rutiner for kartlegging og identifisering av risiko og hvordan den risikoen ble identifisert og prioritert b) eventuelle deler av virksomheten som ikke er dekket i kartleggingen (produktgrupper, egne produkter, avdelinger eller lignende) og hvorfor c) hvordan informasjon ble hentet inn, hvilke kilder som er benyttet og hvilke interessenter som er involvert d) om det er identifisert områder hvor det er manglende informasjon for å vurdere risiko og hvordan dere vil gå frem for å få mer informasjon om dette.

2 A)

Leverandør oppfølging er en sentral og viktig del av OECD aktsomhetsvurderinger. Vi ønsker og har som mål å ha et godt og tett samarbeid med alle våre leverandører.

HK Norges rutiner for kartlegging og identifisering av risiko av våre leverandører består av flere komponenter:

- Det ene er vår tilnærming og etterlevelse til å drive bærekraftig forretningspraksis ved at våre nye leverandører/samarbeidspartnere må godta våre retningslinjer for leverandører og policy for etisk handel.
- Det andre er at vi stiller krav til våre leverandører som er: hovedregel er tariffavtale. Dette gir oss et godt utgangspunkt med at våre samarbeidspartnere har et syn på et anstendig arbeidsforhold med sine ansatte. Gode prosesser starter gjerne først i "eget hus". Vi er også opptatt av å kunne påvirke i prosessen til at det blir opprettet tariffavtale.

Det tredje er kartlegging av risiko - som er utgangspunktet for vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger og

ansvarlige leverandører. Aktsomhetsvurderingene svarer ut og identifiserer de største risikoområdene hos våre samarbeidspartnere. Dette gir oss nødvendig svar på hvilke prioriterte tiltak vi skal jobbe videre med. Vår risikokartlegging gjennom aktsomhetsvurderingene inkluderer parametere som menneskerettigheter, Arbeidstakers rettigheter/sysselsetting/barnearbeid, mangfold og likestilling, klima og miljø og anti-korrupsjon og hvilke land som benyttes til produksjon/ferdigstillelse.

Vi har bygget opp kartleggingen i aktsomhetsvurderingene med 5 svaralternativer på hvert enkelt spørsmål, en risikomatrise. Der hvor svarene treffer på middels risiko til høy risiko følger vi opp med oppfølgingsspørsmål hvor vi stiller krav til konkrete og utfyllende svar og eventuelle frister for utbedring etc. Vårt arbeid med å sjekke ut om frister er overholdt vil bli et fortsettelsesarbeid i 2025.

- Vi har jobbet med risikokartleggingsverktøyet til Etisk Handel; ITUC, som gir oss nødvendig informasjon til eventuell videre oppfølging. Verktøyet fokuserer på arbeidstakers grad av rettigheter i det enkelte land. Som fagforening, som både jobber nasjonalt og internasjonalt med å påvirke og styrke arbeidstakers rettigheter er dette en viktig og sentral risikofaktor å følge opp.

Det vi har valgt å ha minst fokus på i risiko-oppfølgingen gjennom 2024 er klima og miljø, da vi ser at leverandørene ofte er i oppstartsfase av å utvikle rutiner og dokumentasjon etc på området. Vi har derfor valgt å følge opp med spørsmål om eventuelle tiltak på nevnte områder fremover.

En rekke av våre leverandører gjennom 2024, er på tjenester som humankapital - og norske selskaper. Dette kan være i forbindelse med bistand til nettside, revisortjenester, kurs og konferanser og lignende. Disse kategoriene har vi avdekket med lav risiko for brudd på menneskerettigheter.

Vi står igjen med et mindre knippe av våre leverandører, som vi har avdekket gjennom besvarelse av aktsomhetsvurderingene, hvor produksjonsland som oppgis er land med høy risiko for brudd på menneske- og arbeidstakers rettigheter: Vi benytter ITUCs risikoverktøy for å avdekke hvor høy. Leverandørene som p.t skårer høyt på denne risikoen er fra leverandører innen bransjeområdene:

Disse er:

- Innkjøp av :
- Profilartikler og rekvisita
- IKT; software/hardware/It-utstyr
- Blomster

Vi har ikke mange leverandører på disse områdene, men en av de er som nevnt en profilleverandør med svensk underleverandør hvor produksjonen foregikk i Myanmar. Denne leverandøren har vi avsluttet samarbeidet med, og vi er i prosess med å etablere avtale med ny leverandør.

Etter samtale med EHN har vi fått innsikt i at ett av landene med bransjeområde "Blomster" hvor risiko for brudd arbeidstakers rettigheter er høy, utsettes også kvinnelige ansatte for seksuell trakassering i tillegg til at miljø utsettes med for forurensing av drikkevann/grunnvann pga. produksjonen.

På IT-tjenester er vi i prosess med å risikokartlegge en mulig ny leverandør i tillegg til videre undersøkelsesprosess med eksisterende leverandør om hvilke hvilke råstoffer som benyttes i produksjonen og hvilke land produktene kommer i fra. Basert på svar fra disse vil vi kunne avdekke hvordan forholdene er på arbeidstakers rettigheter gjennom ITUC risikokartleggingen, og følge opp dette videre. Vi har ikke fått avdekket hvorvidt den skårer på høy-risiko, men har verifisert det i dialog med EHN om at bransjen er risikoutsatt. Vi anser derfor bransjen som prioritert høy risiko og vil bli fulgt opp grundigere i videre undersøkelser gjennom 2025.

Avslutningsvis kan nevnes at det nye risikokartleggingsverktøyet som ble lansert på senhøsten 2024 av EHN, og som var en utbedret versjon av det gamle, er noe vi i 2024 dessverre ikke benyttet. Det ble opplevd i gammel versjon som noe komplisert, men vi ser med positive øyne på at den oppgraderte og nye versjonen vil hjelpe oss videre på veien til å kunne risiko-kartlegge på et mer dyptgående plan enn det vi har gjort så langt. Det ser vi frem til å starte opp med i 2025.

2B

Vi har egne juridiske fagforeninger som er en del av organisasjonen men er juridisk uavhengig, eget organisasjonsnummer og egen økonomi hvor de styrer sine aktiviteter og innkjøp. De fleste av innkjøpene gjøres

via hovedkontoret, men vi har ingen føringer på at de ikke kan foreta egne innkjøp da de er egne juridiske enheter. Avdelingene vil ikke gå inn under "Åpenhetslovens krav" til virksomheter om rapporteringer. Når det er nevnt så ønsker vi å påvirke gjennom informasjon på våre hjemmesider, orientering til ansatte/styret slik at de kan videreformidle videre til de ulike juridiske enheter om hva HK stiller som krav til sine leverandører/forretningsforbindelser. Hvordan vi skal styrke bevisstheten inn i fremtiden blir en del av det videre arbeidet for oss å se nærmere på.

Litt av den samme utfordringen kan vi oppleve også i våre valgte regionstyrer, som drives av tillitsvalgte. Her er det egen regional økonomi, hvor valgte regionstyrer beslutter eventuelle innkjøp. De fleste av innkjøpene er styrt sentralt, men risikoen for at innkjøp kan bli utført av tillitsvalgte, hvor vedtatte prosesser ikke er fulgt, kan skje. det er en risiko vi må jobbe målrettet med for å sikre ikke skjer inn i fremtiden.

Vi har valgt ut fire bransjeområder som vi gjennom 2024 har interaksjon med i form av utsendelse av aktsomhetsvurderinger.

Disse er: 1. kontorrekvisita/materiell/profilartikler/reklame, 2. bygg/håndverk, 3. IT tjenester/produkter, og 4. Innleie (gjelder og bruk av eksterne konsulenter, juridisk bistand etc).

Det vi har valgt å ikke ta med i risikokartleggingen men som benyttes i stor grad er hotelltjenester. Her kjenner vi godt til at de samme hotell blir fulgt opp av flere av forbundene i vårt LO samarbeid, samtidig som vi stiller krav til tariffavtale ved bruk av hotellet.

C) Ved avtale med potensielle nye leverandører, gis det råd og veiledning til innkjøper. Det har forekommet at kontrakt er etablert før aktsomhetsvurdering er sendt ut. Her har det vært en læringsprosess gjennom 2024, og det var litt av årsaken til at vi jobbet frem en stegvis prosess på nye anskaffelser i HK. Her går vi i undersøkelsesprosess på potensielle nye leverandører og prosess med utsendelse av policy og retningslinjer- og til slutt aktsomhetsvurdering før kontrakten blir signert. Da har vi mulighet til både oppfølgingsspørsmål og/eller stille krav til nye leverandører som eventuelt avviker fra vår risikomatrise.

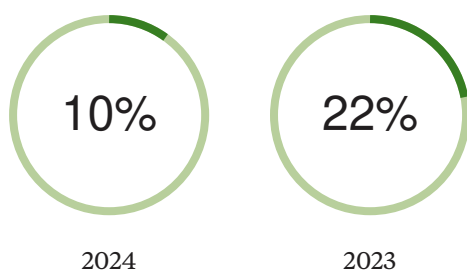
Vi benyttet verktøyet ITUC, og ser også at anskaffelser.no gir oss god informasjon om produktkategorier med høy risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter. Både profilartikler/kontorrekvisita og IT produkter/tjenester er på liste med høy risiko innenfor det nevnte.

D) De besvarelser som ikke svarer tilfredsstillende på aktsomhetsvurderinger eller viser til produksjon i land med høy risiko for brudd på menneskerettigheter, følger vi opp med oppfølgingsspørsmål til den enkelte leverandør. Vi leser oss også opp på nettsiden deres om bærekraft og redegjørelsesrapporter for å se om vi kan belyse avvikene nærmere. Vi har p.t stort sett fått tilfredsstillende svar fra de fleste på oppfølging, men det gjenstår noen hvor vi følger opp tidsfrister til å få på plass prosesser/retningslinjer og så har vi noen få som fortsatt ikke har svart oss. Disse må følges opp videre med dialog for å avklare nødvendige risikoer.

Vi har og vært dialog med Etisk Handel Norge og lagt frem noen besvarelser som er "for gode". Det kan f.eks være fra IT sektoren. Hva gjør vi når leverandør uttrykker at alt er ok, ingen risiko foreligger, når det er en bransje med risiko. Etter gode anbefalinger og råd, må vi følge opp disse videre, enten med ny aktsomhetsvurdering av året med endringer av spørsmål og mer utdypende spørsmål på det som allerede er godt besvart.

Indikator

Andel leverandører i risikofylte leverandørkjeder som er kartlagt



Tallene er på antall leverandører og omfatter direkte leverandører hvor det er geografiske risikoområder knyttet

til arbeidstakers manglende rettigheter. I tillegg har vi noen leverandører som ikke svarer godt nok ut på hvordan de følger opp tydelige krav til underleverandører om korrupsjon etc og om klimarapportering.

ANNEN NEGATIV PÅVIRKNING/SKADE

2.A.3 Beskriv annen risiko for negativ påvirkning/skade på mennesker, dyr, samfunn og miljø som ble identifisert men ikke prioritert, og hvordan disse er håndtert

Vi ser gjennom svarene fra våre leverandører, at enkelte svar viser de til mange forskjellig lenker til uttalelige sider som det forventes at vi skal lese og få svar på spørsmålene våre. Disse svarene gir oss en indikasjon på at den som svarer ikke har fullstendig oversikt selv over risiko i egen virksomhet. Dette gjelder spesielt store virksomheter. Dette er ikke en spesifikk risiko, men generell og som vi ønsker å følge opp videre med å ta et dypdykk og initiere til videre dialog og konkrete svar, før vi går videre i prosessen.



Håndtering av prioritert påvirkning

3.A Stanse, forebygge eller redusere

3.A.1 Beskriv mål og status for de tiltakene virksomheten har iverksatt for å redusere prioritert risiko

	Arbeidstakers rettigheter: Negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og arbeidstakers anstendige arbeidsforhold på produksjonssteder som ligger i geografiske områder som innebærer høy risiko.
Overordnet mål :	Negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og arbeidstakers anstendige arbeidsforhold skal minimeres på produksjonssteder. Det må svares ut og bekreftes hvordan underleverandører etterlever dette.
Status :	Vi har gjennom 2024 benyttet ITUC sitt verktøy for å avdekke sannsynligheten på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Produksjonsland fra våre leverandører som skårer 4-5 (høy risiko/ingen rettigheter) og som er hentet ut av svar fra våre leverandører i 2024 er; Kina, Thailand og Kenya. Disse leverandører følges opp med mer utdypende spørsmål. Her er vi i prosess med å sende ut mer utdypende og relevante spørsmål. Vi har så langt ikke ferdigstilt denne delen av prosessen, men vil følge opp videre med eventuelle nødvendige møter med leverandørene, dersom vi ikke får kartlagt det vi ønsker i mer utdypende spørsmål. Ved å gjennomføre møte med leverandørene vil vi få nærmere innsikt i hva de gjør konkret og eventuelle stille krav til hva de må gjøre mer av.
Mål i rapporteringsåret :	1. Fullstendig oversikt over resultat og avvik fra våre leverandører. 2. Risikovurdere svarene og følge opp leverandører med mer utdypende spørsmål og krav 3. Samarbeidsfora med LO og andre LO forbund Benytte ny utgave av Salient Risk Tools som som på plass senhøsten 2024.

Beskriv iverksatte eller planlagte tiltak :

Iverksatte tiltak:

Alle leverandører forplikter seg til å følge våre retningslinjer, og policy. Aktsomhetsvurderingen

sendes ut til nye/eksisterende leverandører.

Det ble på høsten 2024 jobbet frem en prosess på anskaffelser i organisasjonen, som skal styrke inngåelse av nye avtaler med nye leverandører.

Utarbeidet en rekke oppfølgingsspørsmål som krever mer utdypende svar, tiltak og frister til våre leverandører. Disse benyttes fortløpende til leverandører som har svart ut aktsomhetsvurdering og må følges opp.

Gjennom aktsomhetsarbeidet, risikokartlegging og oppfølging i 2024 fikk vi kartlagt hvilke produksjonsland som benyttes og hvordan disse følges opp. Men under fjorårets samarbeid (2024) ble det foretatt en større bestilling, hvor bestillingskrav var at Myanmar ikke under noen omstendighet skulle benyttes som produksjonsland. HK Norge et samarbeid med våre tillitsvalgte-kollegaer/fagforening fra Myanmar, og er kjent med grusomme forhold, som har bidratt til at våre kollegaer har flyktet over til Thailand, og noen er til og med blitt drept av militærjuntaen. For oss var det en betingelse i bestillingsløpet at Myanmar ikke under noen omstendighet skulle benyttes som produksjonsland. I tillegg var det svart ut av leverandøren på aktsomhetsvurderingen at Myanmar ikke ble benyttet som produksjonsland.

Dessverre oppdaget vi etter at bestillingen var mottatt at produksjonsland Myanmar allikevel ble benyttet. Vi velger derfor fra 2025 å avvike videre samarbeid med denne leverandøren og jobber nå for å etablere et samarbeid med en større aktør som flere av LO forbundene benytter og som innfrir våre krav til samarbeid. Nødvendig prosesser blir her fulgt i forkant av en eventuell kontrakt.

Vi har vært åpne om hendelsen og vi ble i mars 2025 kontaktet av redaktør fra LO media som har ansvar for utgivelse og innhold av fagforeningsblader for ulike LO forbund. HK Norge hvor vår innkjøpsansvarlig til Landsmøte ble kontaktet og intervjuet om hendelsen, vedlagt følger lenke til intervjuet; <https://hk-nytt.no/nyheter/bjorn-fikk-sjokk-da-han-sa-hvor-hkjakkene-var-produsert-6.40.1119851.94d0048ecc>

Som et resultat av den skisserte hendelsen har vi lagt inn et tilleggsspørsmål i vår etablerte Aktsomhetsvurdering på at Myanmar aldri skal benyttes til å handle produkter/tjenester i fra.

Planlagte tiltak for 2025:

1. Revidere aktsomhetsvurderingenes innhold og kreve sertifiseringer for å sikre at produktene produseres under gode forhold. Hvilke sertifiseringer vi skal kreve vil vi gå i dialog med Etisk Handel Norge om for å få nødvendige råd.
2. Jobbe frem en prosess for pre-kvalifisering av nye leverandører. Vi har allerede etablert pre-kvalifisering i ny anskaffelsesprosess, men vi må tilføre en del flere momenter som treffer etikk og bærekraft, kvalitet og sertifiseringer, tredjeparts revisjoner og dokumentasjonskrav. Dette vil vi ha en begynnende prosess på i 2025 og videreutvikle/styrke i tiden fremover.
2. Gå sammen med de andre LO forbund og LO som vi samarbeider med for å legge press på felles leverandører
3. Økt opplæring av ansatte og tillitsvalgte
4. Ansettelse av Bærekraftsansvarlig i HK Norge, som starter opp april 2025.
5. Opplæring, innføring og systematisk bruk av Salient Risk Tools for HK Norges bærekraftsansvarlig og adm.leder.
6. Bærekraftsansvarlig vil gjøre seg kjent med EHNs Sertifiseringsveileder og gå i nærmere dialog og videre plan med EHN om dette.

Beskriv faktiske eller forventede resultater av tiltaket, samt mål og aktiviteter for kommende rapporteringsår :

Målet for de nevnte tiltakene gjennom 2025 er at vi som fagforening vil løfte og profesjonalisere prosessene våre ytterligere. Målet vårt er gjennom 2025 å oppnå:

1. å få økt kunnskap og bevissthet hos ansatte/innkjøpsansvarlige og tillitsvalgte ved valg av leverandører og krav til leverandører. Målet vil vise seg over tid ved registrering av færre interaksjoner med leverandører og mer sentrale innkjøp.
2. Dypere innsikt og undersøkelse og bredere risikoundersøkelse av bransjeområdene som er nevnt som størst risiko i vår leverandørportefølje. Vil medføre til grundigere undersøkelser og eventuelle ytterligere og nødvendige gjenopprettelser.
3. Prosessene internt blir profesjonalisert og smidigere gjennom bruk av risiko-verktøy, automatisering og integrasjoner internt med egne verktøy. Økt tydelighet og synlighet av våre leverandører og vår risikovurdering.
4. Målet med videre samarbeid med LO og andre LO forbund vil være faktorer som; effektivisering, kompetanseoverføring og økt press på felles leverandører som defineres med høy risiko.

3.B Andre tiltak for å håndtere risiko for negativ påvirkning/skade

3.B.1 Reduksjon av natur- og miljøpåvirkning

Fortsette våre aktive og viktige prosjekter/støtte innenfor fagorganisering i andre land, .

Vi arbeider kontinuerlig politisk for å sikre grunnleggende rettigheter for mennesker og miljø, både gjennom ord, handling og påvirkning. I Landsmøtets vedtatte prinsipp - og handlingsprogram (PHP) for 2024-2028 sier vi blant annet: "Våre tillitsvalgte, verneombud og medlemmer må være pådrivere for at drift, produksjon og handelsproduktene som omsettes på arbeidsplassene, er så rettferdige og miljøvennlige som mulig". Videre er det satt opp konkrete tiltak som blant gjenspeiler forbundets tverrgående tiltak. I PHP for 2024-2028 er noen av tiltakene

- Bruke medbestemmelsesretten og tariffavtalene som er verktøy for å nå klimapolitiske mål.
- Etablere skoloring for å øke kompetansen om etisk handel og produkters og tjenesterers klimaavtrykk.
- Arbeide for at ILO skal samordne en internasjonal varemerkeordning for etisk handel, som inkluderer lønns- og arbeidsvilkår.

Se vår PHP 2024-2028:

[hk.no/shared-files/3522/?HKs-prinsipp-og-handlingsprogram-2021-](https://hk.no/shared-files/3522/?HKs-prinsipp-og-handlingsprogram-2021-2024.pdf&_gl=1*16v2as1*_up*MQ..*_ga*OTU0MzI3MDMxLjE3NDE5NjA0NTc.*_ga_7F6WS9T5FW*MTc0MTk2MDQ1Ni4xLjEuMTc0MTk2MDQ2OS4wLjAuMA..)

[2024.pdf&_gl=1*16v2as1*_up*MQ..*_ga*OTU0MzI3MDMxLjE3NDE5NjA0NTc.*_ga_7F6WS9T5FW*MTc0MTk2MDQ1Ni4xLjEuMTc0MTk2MDQ2OS4wLjAuMA..](https://hk.no/shared-files/3522/?HKs-prinsipp-og-handlingsprogram-2021-2024.pdf&_gl=1*16v2as1*_up*MQ..*_ga*OTU0MzI3MDMxLjE3NDE5NjA0NTc.*_ga_7F6WS9T5FW*MTc0MTk2MDQ1Ni4xLjEuMTc0MTk2MDQ2OS4wLjAuMA..)

3.B.2 Reduksjon av klimagassutslipp

Vi jobber for å redusere klimagass-avtrykket gjennom blant annet å være Miljøfyrtårnsertifisert (hovedkontoret). I forlengelse av sertifiseringen har ett av tiltakene vært å utarbeide reisepolicy for alle ansatte, og i 2024 vedtok Forbundsstyret en reisepolicy for våre medlemmer og tillitsvalgte som er på reise i HK Norges regi. Policyen retter grønt fokus på valg av reise/fremkomstmiddel.

Vi har og et samarbeid med reisebyrået Berg-Hansen gjennom LO-avtale. Denne avtalen er forhandlet frem av LO og det er en rekke forbund som har valgt å tilslutte seg ordningen.

3.B.3 Tilpasning av egen innkjøpspraksis

Alle ledere har fått innføring i prosess innkjøp og det er etablert rutine for anskaffelser og forvaltning Godt planlagte innkjøp der det stilles konkrete krav til leverandører i forkant - utsendelse/bekjentgjøring av policy og retningslinjer - deretter aktsomhetsvurdering. Etablert og godkjent organisasjonskart viser ansvarlige innkjøpere til bærekraftig forretningspraksis.

Totalt sett vil de nevnte områdene bidra til å styrke gode prosesser med leverandører hvor tidspress, prispress osv må unngås for å bidra til å styrke gode arbeidsforhold og levelønn.

3.B.4 Valg av produkter og sertifiseringer

HK Norge som fagforbund selger ikke produkter, men vi har et bevisst forhold til klimapåvirkning. Vårt hovedkontor er Miljøfyrtårnsertifisert, og vil har som mål for kommende landsmøteperiode å jobbe for å få våre 7 regionkontorer Miljøfyrtårnsertifisert.

3.B.5 Støtte aktivt opp om fri fagorganisering og kollektive forhandlinger, eller der lovverket ikke tillater dette, støtte aktivt opp om andre former for demokratisk valgt arbeiderrepresentasjon

Nasjonalt:

Dette er vår kjernevirksomhet og noe som vi arbeider kontinuerlig og målrettet med, både nasjonalt og internasjonalt, politisk og operasjonelt.

Der hvor vi møter på nasjonale eller internasjonale selskaper etablert i Norge, som motarbeider retten fri fagorganisering eller bidrar til fagforenings-"knusing" - er vi proaktive i arbeidet med å få lovverk og rettigheter for gode og trygge lønns- og arbeidsvilkår på plass.

HK Norge har i dag 6.500 tillitsvalgte spredt over hele Norge og i mange ulike bransjer. Våre tillitsvalgtes kompetanse er selve bærebjelken i den norske arbeidslivsmodellen, og vårt ansvar er å tiltrekke og utvikle tillitsvalgtes kunnskap og kompetanse til å stå godt rustet i kampen for et anstendig og rettferdig arbeidsliv.

Internasjonalt:

Når det gjelder vår internasjonale deltakelse, har vi et bredt internasjonalt engasjement med mange pågående prosjektarbeider hvor HK Norge arbeider for å fremme arbeidstakeres rettigheter. Dette gjøres gjennom ILO og direkte samarbeid med fagorganisasjoner i mange land, både sentralt og regionalt.

De siste årene hatt et særlig engasjement knyttet til Myanmar og Vest-Sahara. Det kan nevnes at HK Norge har en samarbeidsavtale med Norsk Folkehjelp som omhandler støtte til NFs Norad program i Myanmar - med fokus på grasrotorganisasjoner som arbeider for menneskerettigheter og likestilling for å bidra til demokratisering. HK Norge var i desember 2023 på en delegasjonsreise til Thailand hvor menneskerettsforkjempere og kollegaer møttes med rystende historier fra både Myanmar og fra Myanmariske immigranter i Thailand hvor deres arbeidsrettigheter settes i fokus. Vårt videre arbeid er å støtte opp under det viktige arbeidet som gjøres og å kunne påvirke i de kanaler vi har våre relasjoner.

Vi har og inngått en samarbeidsavtale med SPTUC - Seschuan Provinsial Trade Union Confederation, denne ble signert høsten 2019. Avtalen er at det skal gjennomføre årlige seminarer vekselvis i Norge og Kina. I november 2024 reiste det over en delegasjon fra HK Norge til Sichuanprovinsen i Kina. Temaer som ble diskutert var blant annet om organisering og sosial dialog, likestilling og kvinnehelse, kompetanse og rettferdig omstilling, plattformøkonomi og kulturelle og strukturelle forskjeller. HK Norge inviterer i 2025 en delegasjon fra SPFTU til felles arbeidslivsseminar med temaer som sosial dialog, inkludering i arbeidslivet og innovasjon i fagforeningsarbeid.

I tillegg kan det nevnes HK Norge har vedtatt en satsing på kursing av tillitsvalgte i vårt søsterforbund SNTCGS på Cuba. Dette ble avholdt siste gang i 2023 og det planlegges en ny reise i 2025- HK Norge har ansatte og tillitsvalgte som reiser til Cuba og holder kurs for tillitsvalgte i SNTCGS.

Til slutt kan nevnes at vi har hatt et mangeårig prosjektengasjement i Bosnia Herzegovina (STBiH). Sentralt for prosjektet er å styrke STBiH som multietnisk forbund, støtte opp om arbeidet med organisering, likestilling og ungdom i Bosnia.

Indikator

Andel leverandører med velfungerende fagforening



2024

Vi har gjort en kartlegging av 11 nye/eksisterende leverandører som vi har hatt interaksjon med gjennom 2024 og

med min kjøp > kr 50.000. Disse 11 har alle mottatt aktsomhetsvurdering fra oss i 2024. Av de 11 har 50% svart at de har fagforening.

3.B.6 Bidrag til utvikling, kompetanseheving og opplæring internt og av leverandører og arbeidere i leverandørkjeden

Intern opplæring har vi beskrevet og er et systematisk og målrettet arbeide med ansatte internt, og spesielt til ansatte med innkjøpsfullmakter. I tillegg er gjennomgang/ opplæring av forbundsledelsen nødvendig med årlige status/gjennomgang av vårt arbeide.

Opplæring til våre leverandører gjør vi når vi har statusmøte med de, da informerer vi om vårt arbeid og hva vi krever av våre samarbeidspartnere.

3.B.7 Bekjempelse av korrupsjon og bestikkelser i egen virksomhet og leverandørkjeden

Dette setter vi søkelyset på /etterlevelse av:

Policy for etisk handel

Retningslinjer for leverandører

Aktsomhetsvurderingen vi sender ut stiller spørsmål rundt tematikken for å avdekke risiko

Etiske retningslinjer for egen virksomhet/Personalhåndbok.

Innkjøpsrutiner.

Reisepolicy

Varslingskanal

Vi vil sette som tiltak for 2025 å utvikle følgende mangel i forbundet:

- Retningslinjer som går spesifikt på Korrupsjon og bestikkelser.

3.B.8 Annen relevant informasjon for hvordan dere arbeider med å redusere, forhindre og håndtere negativ påvirkning

Vårt fokus er spesielt på et anstendig arbeidsliv med tilhørende faglige rettigheter, både nasjonalt og internasjonalt. Dette arbeidet løper videre fra 2023 til 2024. I tillegg jobber vi med kontinuerlige/ukentlige høringsuttalelser, som tar for seg vår politisk uttalelse som kan forhindre negativ påvirkning på mennesker, dyr, samfunn og miljø.

Gjennom vårt vedtatte "Prinsipp og handlingsprogram" for 4-års periode omhandler mange av våre fokusområder nettopp på disse områdene gjennom både nasjonalt og internasjonalt virke.



4

Overvåking av gjennomføring og resultater

Overvåkning av gjennomføring og resultater handler om å måle effekten av systematikken og eget arbeid i hvert trinn i aktsomhetsvurderingene, og viser hvorvidt virksomheten gjør gode aktsomhetsvurderinger. Virksomheten må ha systematikk og rutiner på plass for å kunne fange opp og kritisk vurdere egne konklusjoner, prioriteringer og tiltak som er gjort som en del av aktsomhetsvurderinger. Eksempelvis: Er kartlegging og prioritering av mest negativ påvirkning gjort på en faglig god og troverdig måte, og som reflekterer de faktiske forholdene? Virker tiltakene for å stanse, forebygge og/eller redusere virksomhetens negative påvirkning/skade etter hensikten? Er skade gjenopprettet der det er relevant? Dette kan gjelde tiltak virksomheten gjør selv og som utføres av eller i samarbeid med andre. Erfaringene virksomheten gjør seg med arbeidet med aktsomhetsvurderinger brukes for å forbedre prosesser og resultater i fremtiden.

4.A Overvåkning og evaluering

4.A.1 Beskriv a) hvem som har ansvar for å overvåke effekten og resultatene av tiltak iverksatt og hvordan dette gjennomføres i praksis, b) hvem som har ansvar for å evaluere arbeidet med aktsomhetsvurderinger, og hvordan dette gjennomføres i praksis

a) Ansvar har så langt vært hos øverste administrative leder. Prosess med oppfølging av leverandører med mer utdypende spørsmål for avklaringer er det noen som fortsatt er i undersøkelsesprosess. Der hvor leverandører har svart ut med tidsfrister for å få på plass områder vi har pekt på, vil disse følges opp videre i første halvdel av 2025, med krav om dokumentasjon etc.

Som tidligere nevnt i rapporten har vi avdekket at en av leverandørene våre ikke oppfylte vårt bestillingskrav som var å benytte Myanmar som produksjonsland i en større bestilling. Siden dette allikevel ble benyttet, har vi valgt å terminere det videre samarbeid med den norske leverandøren. Vi ønsker at vi i undersøkelsesprosess og overvåkingsprosess har en god tillitsbasert dialog med våre samarbeidspartnere. Dessverre kan det i enkelte tilfeller oppstå situasjoner som gjør at tilliten brytes. I det nevnte tilfelle ble det slik,

b) Evaluering av arbeidet gjennom 2024 har ligget til den øverste administrative leder. Det er ønskelig for organisasjonen å få på plass en bærekraftsansvarlig som skal inneha det operative ansvaret med Åpenhetsloven. Denne rollen vil komme på plass senest innen 3Q 2025. Evaluering av arbeidet vil da fortsette å ligge hos øverste administrative leder men vi setter som mål å legge frem for organisasjonen status evaluering av pågående arbeid 1-2 ganger i året, og to ganger i året for Forbundsstyret.

For å hente inn nødvendige data fra våre leverandører benytter vi Forms til utsendelse av spørsmål. Spørsmålene har ikke endret seg gjennom 2024, men vi har fått lagt til noen ekstra spørsmål som vi har sett har vært formålstjenlig å få inn. Blant annet så spør vi om vi kan dele informasjon med andre LO forbund vi samarbeider med. Dette vil være med å styrke det videre samarbeidet med hvordan vi følger opp felles leverandører og hvordan vi kan samhandle med oppfølging/overvåking etc.

Når svarene er samlet inn, gjennomgås alle svarene, og disse blir lagt inn i excel for å synliggjøre risiko. Der vi har behov for mer utdypende forklaringer eller mer konkrete forklaringer sendes det ut oppfølgingsspørsmål med tidsfrist for besvarelse. Det kan f.eks være spørsmål om produksjonsland, hvor det fremkommer land som vi ser på ITUC viser til gul eller rød risiko med hensyn til arbeidstakers rettigheter. Da har vi mer utdypende spørsmål vi ønsker svar på. Dersom tidsfristen heller ikke her overholdes, sendes ny puring. I de tilfeller vi heller ikke her får svar vil vi ta telefonisk kontakt. Det sistnevnte er ikke gjort ennå, da denne situasjonen ikke har oppstått ennå. Noen av leverandørene svarer ut med å vise til nettsidene deres. Det er ikke godt nok for oss, da nettsidene ikke gir oss konkrete svar på det vi spør om. Da følger vi disse opp med konkrete spørsmål og behov for mer utdypende svar.

Vi er fortsatt i prosess med noen av leverandørene der vi må "grave" ytterligere. Etisk Handel er en god sparringspartner i denne prosessen og gir mange gode betraktninger/tanker som styrker oss i håndtering av den videre prosess.

Etter hvert som vi får mer erfaring, desto mer innsikt gir det oss. Vi er i god prosess, men ønsker hele tiden å strekke oss etter å bli bedre. Med en god porsjon tålmodighet og systematisk og målrettet arbeid er vi optimistiske til at vi går i riktig retning.

4.A.2 Beskriv hvordan dere sannsynliggjør og/ eller måler effekten av tiltak for å redusere risiko

Gjennom besvarelse av våre aktsomhetsvurderingene vil vi kunne analysere og få svar/innsikt på hvordan status er hos den enkelte leverandør. Der det eventuelt fremkommer avvik og/eller forbedringsområder som eksempelvis på menneskerettigheter eller anstendig arbeidsforhold vil vi iverksette videre oppfølging og nødvendige tiltak hos leverandøren. Nødvendige tiltak kvil være å gå i dialog med virksomhetens ledelse og bli enige om hvilke viktige justeringer som må iverksettes - for deretter å følge opp resultatet. Resultatet før og etter tiltaket kan baseres på kvantitative indikatorer og/eller kvalitative indikatorer som kan være erfaringer eller tilbakemeldinger fra ansatte i virksomheten. Denne indikatoren kan ikke tallfestes men kunne gi oss viktig informasjon/status på om aktsomhetstiltakene har en ønsket effekt.

Andre tiltak kan være reise spørsmål om de etablerte spørsmålene i aktsomhetsvurderingene faktisk fungerer. Det kan være at spørsmålene må endres eller justeres eller at vi må legge til nye spørsmål som vil være mer avdekkende enn det vi allerede har etablert. Eksempel på det er at vi i aktsomhetsvurderingen stiller krav til at Myanmar ikke på noe som helst tidspunkt skal benyttes som produksjonsland. Her må leverandørene svare ja eller nei til etterlevelse. Dersom vi gjennom prosess med dialog, tiltak og oppfølging ikke skulle se en endring til det bedre, vil vi vurdere nødvendigheten av å avslutte samarbeidet. Alt i alt vil det som skisseres bidra til at vi er i en kontinuerlig og fleksibel forbedringsprosess. Det er slik vi ønsker det!

A man with short grey hair and glasses is wearing a dark blue collared shirt and a bright yellow high-visibility safety vest. He is standing in front of a store window. The window has a large circular logo with a bird inside, and the word "nesten" is visible. Below it, "VELRY" and "Vilgane" are also visible. The background shows a display with a person in a white shirt and sunglasses.

5

Kommunikasjon av hvordan negativ påvirkning/skade er håndtert

Forutsetningen for god ekstern kommunikasjon om arbeidet knyttet til virksomheters aktsomhetsvurderinger for bærekraftig forretningspraksis er at den bygger på konkrete aktiviteter og resultater. Virksomheten skal kommunisere offentlig om relevante styringsdokumentet knyttet til aktsomhetsvurderinger, eksempelvis policyer, retningslinjer, prosesser og aktiviteter knyttet til å identifisere og håndtere virksomhetens faktiske og potensielle negative påvirkning på mennesker, dyr, samfunn og miljø. Kommunikasjonen bør inkludere hvordan risikoen er avdekket og håndtert, samt hvilke effekter man oppnådde av tiltakene/aktivitetene. Etter åpenhetslovens §4 skal virksomheter som er omfattet årlig offentliggjøre en redegjørelse for aktsomhetsvurderinger.

5.A. Kommunisere eksternt

5.A.1 Beskriv hvordan virksomheten kommuniserer med berørte interessenter om håndteringen av negativ påvirkning/skade

1.

HK Norge som fagforbund kommuniserer direkte med våre leverandører og stille krav til produktene og tjenestene som leveres. Vi forteller om vårt medlemskap i Norsk Etisk Handel og om vår etterlevelse av Åpenhetsloven. Vi forklarer at vi stiller tydelige krav til våre leverandører og at de må gjøre seg kjent med våre "retningslinjer for leverandører" og Policy for Etisk handel" før vi går i videre dialog. Denne prosessen er nedfelt i vår etablerte policy for anskaffelser og videre forvaltning i HK Norge. For at vi skal kunne gå videre i dialog og om mulig til inngåelse av kontrakt, må det bekreftes at retningslinjer og policy er lest og forstått og mottatt aktsomhetsvurdering som avdekker og/eller gis svar på om det foreligger risiko for negativ påvirkning/skade skal besvares.

Som miljøsertifisert forbund (hovedkontoret) signaliserer vi også vårt fokus på miljømessige aspekter. Vi spør våre leverandører i aktsomhetsvurderingene om hvilke sertifiseringer de har, deriblant Miljøfyrtårn-sertifisering. Vi vet at miljøsertifiseringer ofte krever systemer for kontinuerlig forbedringer, revisjon og rapporteringer, som også er sentrale i Åpenhetsloven, selv om det ikke nødvendigvis dekker alle kravene.

Vi har i 2024 ikke avdekket risiko som har medført å måtte gjennomføre noen direkte dialog med ansatte i virksomhet/leverandørkjede, med unntak av leverandøren av profilartikler, hvor eiere var de samme som de ansatte. Her ble det gjennomført flere møter og samtaler og det endte med at avtalen/samarbeidet ble terminert.

5.A.2 Beskriv hvordan virksomheten kommuniserer offentlig rundt eget arbeid med kartlegging og håndtering av negativ påvirkning/skade

Vi rapporterer årlig til Etisk Handel Norge; Aktsomhetsvurdering for bærekraftig forretningspraksis (denne ligger tilgjengelig på EHN sine nettsider).

Innen 30. juni offentliggjør vi vår redegjørelse om aktsomhetsvurderinger slik åpenhetsloven krever. Denne ligger tilgjengelig på hk.no.

5.A.3 Beskriv virksomhetens rutine for å ivareta og besvare eksterne henvendelser relatert til informasjonskravet pålagt virksomheter under åpenhetsloven.

Som en stor organisasjon håndterer vi alle henvendelser profesjonelt. Vi oppdaterer våre retningslinjer slik at klage og innspill på forhold knyttet til brudd på grunnleggende rettigheter skal besvares. En kan henvende seg direkte til oss om dette på post@hk.no eller benytte vår generelle varslingskanal. Mottaker er øverste administrative leder.



6

Gjenoppretting der dette er påkrevd

Når en virksomhet har identifisert at den har forårsaket eller bidratt til skade på mennesker, dyr, samfunn eller miljø håndteres skaden gjennom å sørge for gjenoppretting, eller samarbeide om gjenoppretting. Gjenoppretting kan innebære økonomisk erstatning eller kompensasjon, en offentlig beklagelse, eller at skaden på annet vis rettes opp. Det handler også om å sørge for tilgang til klageordninger for arbeidere og/eller lokalsamfunn slik at de kan få sin sak hørt og håndtert.

6.A Gjenoppretting

6.A.1 Beskriv virksomhetens policy for gjenoppretting ved negative konsekvenser

I vår policy står det at der våre aktiviteter forårsaker eller medvirker til negativ påvirkning på mennesker, samfunn eller miljø skal vi stanse denne aktiviteten, og vi vil søke å gjenopprette skaden. Der vi selv ikke er ansvarlig eller har medvirket til negativ påvirkning, men er direkte forbundet med den negative påvirkningen gjennom en av våre samarbeidspartnere, skal HK Norge bruke sin innflytelse til å få partneren som forårsaket skaden til å forebygge eller redusere skaden.

I ytterste konsekvens kan heving av samarbeidsavtalen kunne inntreffe dersom partneren, etter gjentagende henvendelser, ikke viser

vilje til å rette opp i forholdene eller der hvor samarbeidspartneren har benyttet et spesifikt produksjonsland som vi stiller som et ultimatum ikke skal benyttes.

Beskriv eventuelle tilfeller av gjenoppretting i rapporteringsperioden

Det ene tilfelle av gjenoppretting i 2024, ble avsluttet med terminering av et mangeårig samarbeidsforhold med en norsk profilleverandør. Prosessen her startet tilbake til desember 2023 hvor vi gikk i dialog med leverandøren om behov for å kjøpe inn landsmøtejakker - til landsmøte i september 2024. Under møtet ble det kommunisert at vi var opptatt av etisk og bærekraftig produksjon og at produksjonsland ikke på noen som helst måte kunne være Myanmar. Vår profilleverandør sjekket opp videre med sin underleverandør, et svensk selskap. Da vi kom ut i februar 2024, ble bestillingen effektivert, med en siste påminnelse om at produksjonsland ikke måtte være Myanmar. det ble bekreftet at produksjonsland var Kina.

Da varen ble levert under landsmøte september 2024, ble vi gjort oppmerksom på fra en av delegatene at merkelappen i jakken sto det "Made in Myanmar".

Vi tok umiddelbar kontakt med leverandøren og berammet et møte. Der ble det kommunisert fra leverandøren at det måtte ha blitt misforståelse. Leverandøren fikk 14 dager på seg til å komme med forslag på løsning og undersøke hva som hadde skjedd. Dessverre ble det ikke noe mer avklaring og fremdrift i møte to, men leverandøren sendte over dokumenter fra fabrikken i Myanmar fra en arbeidsmiljøundersøkelse om at bedriften ivaretok arbeidstakers rettigheter.

Fra vår side var det helt uakseptabelt å benytte Myanmar som produksjonsland, da vi har en samarbeidsavtale og kjenner godt til de grusomme forholdene våre kollegaer utsettes for. Saken ble fastlåst en periode, da leverandøren kun meddelte muntlig "beklager" og det har oppstått en "misforståelse". I sakens prosess videre søkte vi juridisk bistand og det ble flere møter mellom partene. Underleverandøren til profilleverandøren opplevde vi som samarbeidsvillig og løsningsorientert.

Saken endte med et forlik - hvor jakkene som hadde blitt utlevert til landsmøtedelegatene og ansatte - ble samlet inn av oss i HK Norge. Leverandøren kom med beklagelse og tok på seg ansvaret og kostnadene med hente jakkene for destruering - på en forsvarlig og bærekraftig måte. Nye jakker ble levert oss, kostnadsfritt.

Dokumentasjon på hvilket produksjonsland de kom ifra ble bekreftet og kommunisert - og denne gangen var det overenstemmelse med hva som var krav fra oss om produksjonsland.

6.B Sikre tilgang til klagemekanismer

6.B.1 Beskriv hva virksomheten gjør for å sikre at ansatte og andre interessenter, spesielt påvirkede arbeidere og lokalsamfunn har tilgang til varslingskanaler og klagemekanismer

Det er varslingsmuligheter internt i HK og på vår hjemmeside for interne/eksterne. Det er etablert et eget varslingsutvalg som består av styremedlemmer fra forbundsledelsen samt + administrativ ledelse som håndterer og følger opp varslar fortløpende ettersom det kommer inn. Det kan være seg eksterne varslinger fra arbeidsplasser hvor det vises til uverdige arbeidsforhold, kritikkverdige forhold, feil lønn etc. Som fagforening følger vi opp disse sakene omgående eller melder i fra videre til rette instanser. Det kan og være hendelser som skjer av kritikkverdige forhold eller andre hendelser - på HK Norges arrangementer o.l som vi tar tak i omgående dersom vi får inn varsel.

Når det gjelder vårt internasjonale arbeid jobber HK for å fremme arbeidstakeres rettigheter gjennom ILO og direkte samarbeid med fagorganisasjoner i mange land, både sentralt og regionalt.

Kontaktinformasjon:

Handel og Kontor i Norge
Administrasjonssjef Eva B. Skjønhaug
ebs@hkinorge.no

etiskhandel.no



Verifikasjon

Transaksjon 09222115557546670966

Dokument

Handel og Kontor i Norge

Hoveddokument

44 sider

Initiert på 2025-05-13 16:19:50 CEST (+0200) av Etisk handel Norge (EhN)

Ferdigstilt den 2025-05-21 14:10:50 CEST (+0200)

Initiativtaker

Etisk handel Norge (EhN)

info@etiskhandel.no

Underskriverne

Christopher R. Beckham Forbundsleder (CRBF) cb@hk.no Signert 2025-05-13 21:18:09 CEST (+0200)	Elisabeth Sundset 1, nestleder (ES1n) esu@hk.no Signert 2025-05-13 16:37:29 CEST (+0200)
Samra Akhtar 2. nestleder (SA2n) sak@hk.no Signert 2025-05-13 20:15:07 CEST (+0200)	Raymond Alstad Regionleder (RAR) raymond.alstad@lo.no Signert 2025-05-13 16:47:22 CEST (+0200)
John Thomas Suhr Fagforeningsleder Oslo-Akershus (JTSFO) john.thomas.suhr@handelogkontor.org Signert 2025-05-13 18:39:52 CEST (+0200)	Anne Svendsvoll Regionleder (ASR) anne.svendsvoll@hk.no Signert 2025-05-19 12:29:31 CEST (+0200)
Charlott Pedersen Nestleder i fagforening Oslo-Akershus (CPNiFO) charlott.pedersen@handelogkontor.org Signert 2025-05-13 16:23:51 CEST (+0200)	Roy Kristiansen Regionleder (RKR) rkr@hk.no Signert 2025-05-14 10:19:55 CEST (+0200)
Espen Bentsen Regionleder (EBR) ebe@hk.no Signert 2025-05-14 15:38:17 CEST (+0200)	Tone Cathrine Hartz Regionleder (TCHR) tone.hartz@gmail.com Signert 2025-05-21 13:43:33 CEST (+0200)
Siv Mæhre Fagforeningsleder Trøndelag HK avd 1 (SMFTHa1) siw.mhre@ntebb.no Signert 2025-05-13 16:25:34 CEST (+0200)	Amir Mayani Fagforeningsleder FLR (AMFF) amir@amirmayani.com Signert 2025-05-21 14:10:50 CEST (+0200)
Marita Henriksen Ungdomsrådsleder (MHU) mwh@hk.no Signert 2025-05-21 13:49:35 CEST (+0200)	Steinar Nørstebø Ansattrepresentant (SNA) sno@hk.no Signert 2025-05-21 13:47:26 CEST (+0200)



Verifikasjon

Transaksjon 09222115557546670966

This verification was issued by Scrive. For more information/evidence about this document see the concealed attachments. Use a PDF-reader such as Adobe Reader that can show concealed attachments to view the attachments. Please observe that if the document is printed, the integrity of such printed copy cannot be verified as per the below and that a basic print-out lacks the contents of the concealed attachments. The digital signature (electronic seal) ensures that the integrity of this document, including the concealed attachments, can be proven mathematically and independently of Scrive. For your convenience Scrive also provides a service that enables you to automatically verify the document's integrity at: <https://scrive.com/verify>

