

NPT AS sin redegjørelse for arbeidet med åpenhetsloven og tilhørende aktsomhetsvurderinger i 2024

Innhold

Om åpenhetsloven	1
Kort om NPT AS	1
Hvordan vi arbeider med åpenhetsloven.....	2
Tilrettelegging.....	2
Aktsomhetsvurderinger.....	2
Retningslinjer og rutiner knyttet til ansvarlig næringsliv	3
Arbeidet i NPT AS med aktsomhetsvurderinger.....	3
Brudd på overtidsbestemmelser hos leverandører	4
Likestilling i bransjen	4
Brudd på HMS-bestemmelser hos underleverandør innenfor transport	5
Barnearbeid hos underleverandør	5
Varsler om faktiske og mulige brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i NPT AS sine virksomheter	6
Kontroll på dette dokumentet	6

Om åpenhetsloven

Loven skal fremme virksomheter sin respekt for *grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold* i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester, samt sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer negative konsekvenser for *menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold*.

Kort om NPT AS

NPT AS er et selskap som tilbyr spesialtjenester og utleie av utstyr til onshore, offshore, marine og Subsea industrien. Våre tjenester inkluderer testing, rengjøring og inspeksjon av rørsystemer og Subsea installasjoner. NPT AS tilbyr også utleie av arbeidsledere, Supervisors og operatører med lang erfaring fra trykktesting/kjemisk rengjøring /oljeflushing.

NPT AS ble etablert i desember 2002 som et heleid norsk aksjeselskap. Vi er lokalisert med kontorer, moderne verksted og lager på Stangeland i Sandnes Kommune. Vi sysselsetter i dag nærmere 70 ansatte fordelt på administrasjon, verksted og reisepersonell.

Vårt motto er å utføre våre tjenester med best resultat og kvalitet

Våre nøkkelverdier er: Sikkerhet, Kvalitet, punktlighet til konkurransedyktige priser.

Hvordan vi arbeider med åpenhetsloven

Både nasjonalt og internasjonalt har det over tid utviklet seg stadig økende oppmerksomhet om næringslivets samfunnsansvar, herunder respekt for menneskerettigheter. Åpenhetsloven er en del av en slik utvikling, og NPT AS er underlagt lovens krav.

NPT AS har allerede startet et omfattende HMS-arbeid internt i egen bedrift. Dette arbeidet inkluderer en rekke policyer og retningslinjer som arbeidet med åpenhetsloven bygger videre på.

Gjennom arbeidet med åpenhetsloven gjennomfører selskapet grundige aktsomhetsvurderinger som omfatter deres egne produkter og tjenester, arbeidsoperasjoner, leverandører og forretningsforbindelser. I dette arbeidet er det et nært samarbeid mellom alle deler i NPT AS for å sikre at dette arbeidet er godt forankret, kontinuerlig oppdatert, og at vi har tilgang til best tilgjengelig informasjon for aktsomhetsvurderingene

Arbeidet med åpenhetsloven i NPT AS er grovt sett organisert i følgende arbeidsfaser:

Tilrettelegging

- Etablere omfang for arbeidet med åpenhetsloven og aktsomhetsvurderinger
- Overordnet kartlegging av
 - Egne arbeidsoperasjoner
 - Produkter/tjenester
 - Leverandører/forbindelser
- Involvere deltakere i arbeidet
- Identifisere og analysere interessenter til arbeidet

Aktsomhetsvurderinger

- Forankre arbeidet
- Utvikle/forbedre og forankre retningslinjer for ansvarlig næringsliv
- Kartlegge *faktiske* og *mulige* negative konsekvenser for *menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold*
- Iverksette tiltak for faktiske forhold (brudd) og vesentlig risiko knyttet til brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold
- Kontrollere og dokumentere effekt av tiltak
- Kommunisere med interessenter
- Gjenopprette og erstatte ved faktisk skade på *menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold*

Denne prosedyren er basert på metodikk og arbeidsflate fra [Tavler AS](#).

Retningslinjer og rutiner knyttet til ansvarlig næringsliv

#	Retningslinje	Bruk av retningslinje i NPT AS
1	Prosedyre for arbeid med åpenhetsloven	Formålet med dette dokumentet, er å til enhver tid ha en etablert prosedyre som forteller om hvordan det skal jobbes systematisk og målrettet for å etterleve alle krav og forpliktelser i åpenhetsloven; i egen bedrift og overfor våre leverandører og forbindelser.
2	NPT AS sin policy og retningslinjer for ansvarlig næringsliv «Business Ethics Policy-Code of Conduct»	Dette dokumentet brukes for å ha kontroll på hvilke styrende dokumenter som til enhver tid gjelder for ivaretagelse av ansvarlig næringsliv i NPT AS, og for å ha kontroll på hvem i konsernet som har ansvar for hvilke fokusområder innen ansvarlig næringsliv. Dokumentet er en del av selskapets ledelsessystem, herunder interne systemer for HMS og kvalitet.
3	Kravliste til leverandører og forbindelser	Dette styrende dokumentet brukes som vedlegg til standardkontrakter med leverandører/forbindelser, slik at vi avtalefester hensyn til ansvarlig næringsliv i alle kontraktsinngåelser.
4	Spørsmålsregister til utsendelse for egnevaluering	Dette styrende dokumentet sendes ut til de aktørene som skal evaluere seg selv med tanke på egne bidrag til ansvarlig næringsliv. Dokumentet sendes ut i sin helhet etter tilpasning til utsendelsen, eller så kan relevante spørsmål hentes ut og sendes separat, dersom det er behov for mer spisset informasjonsinnhenting.
5	Redegjørelse for åpenhetsloven	Redegjøringsdokumentet brukes i forbindelse med den offentlige redegjørelsen med frist 30. Juni hvert år, og mot allmennheten for øvrig ved å publisere på hjemmesiden. Dette for å vise hvordan NPT AS arbeider målrettet og systematisk med åpenhetsloven og aktsomhetsvurderinger og hva som er å betrakte som vesentlige resultater fra aktsomhetsvurderingene som er gjennomført.

Arbeidet i NPT AS med aktsomhetsvurderinger

NPT AS har nedsatt en arbeidsgruppe som har jobbet med aktsomhetsvurderingene i selskapet. Deltagerne i arbeidsgruppen har videre innhentet informasjon fra andre deler av organisasjonen ved behov, samt hatt dialog med relevante leverandører og forretningsforbindelser for ytterligere kartlegging og vurdering.

NPT AS har tidligere gjort omfattende arbeider rundt HMS og kvalitet for egne arbeidsoperasjoner, herunder etablert et ledelsessystem som ivaretar dette på en god måte. Dette arbeidet er også godt forankret i organisasjonen, og resultatene fra dette arbeidet er en integrert del av selskapets aktsomhetsvurderinger.

Grovt sett består risikoforholdene ovenfor av fire grupperinger av aktsomhetsrisiko som det redegjøres nærmere for nedenfor.

Risikoforholdene knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, er sortert etter:

- Konsekvensvurderinger opp mot lovens formål og NPT AS sine ambisjoner for sosial bærekraft
- Sannsynlighetsvurderinger (fra faktiske hendelser til svært lite sannsynlig)
- Påvirkningsmuligheter på faktiske forhold og risiko
- Kvalitet på informasjonen som ligger til grunn for aktsomhetsvurderingene

Brudd på overtidsbestemmelser hos leverandører

● Konsekvens, ● Sannsynlighet

Hva er vi usikre på?

Vi har informasjon fra redegjørelsen til en av våre leverandører, at det er avdekket brudd på overtid hos noen av deres underleverandører i Kina. Dette er kommunisert i forbindelse med deres redegjørelse under åpenhetsloven, og vi legger derfor informasjonen til grunn.

Hvorfor har usikkerheten fått denne risikovurderingen?

Vi mener det er høy sannsynlighet og høy konsekvens for brudd, da det er påvist av vår underleverandør at bruddene finner sted.

Tiltak for å håndtere risiko

Det er iverksatt tiltak fra vår leverandør for å forhindre videre brudd på anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter. Med bakgrunn i selskapets størrelse og påvirkningskraft, så vil NPT overvåke de tiltakene som er iverksatt før vi foretar oss noe ytterligere. Dersom tilfredsstillende tiltak ikke iverksettes, vil vi vurdere å bytte leverandør.

Hva er forventet/faktisk effekt av tiltak?

Vi forventer at vår leverandør sine underleverandører innretter seg etter de krav som stilles fra, og anser dette tilfredsstillende.

Likestilling i bransjen

● Konsekvens, ● Sannsynlighet

Hva er vi usikre på når det gjelder underleverandører?

Industrien vi jobber tilhører er mannsdominert og vi er usikre på om våre leverandører har policy for likestilling som gjennomføres både i teori og praksis.

Hvorfor har usikkerheten fått denne risikovurderingen?

Vi vet at dette forekommer brudd på likestilling mellom kjønn i vår bransje, og at det er et mannsdominert yrke. Konsekvensen for dette er ulike muligheter for menn og kvinner til å utvikle seg yrkesmessig.

Tiltak for å håndtere risiko

Vi vil gjennomgå alle interne policyer og retningslinjer for å forsikre oss om at det vi jobber etter reflekterer et tydelig standpunkt som fremmer likestillings og hindrer diskriminering mellom kjønnene.

Vi vil videre øke vårt interne fokus på likestilling gjennom nyhetsbrev, tema på møter m.m. for å sørge for øke fokus internt på likestilling mellom kjønnene. Dette innebærer også å lære opp egne ansatte til å være foregangspersoner ute på anlegg og i kontakt med våre underleverandører.

Hva er forventet/faktisk effekt av tiltak?

Vi tror en gjennomgang av alle policyer og økt fokus på likestillings og ikke-diskriminering av kjønn, vil sikre et godt fundament og øke oppmerksomheten rundt likestilling internt og ovenfor våre leverandører.

Brudd på HMS-bestemmelser hos underleverandør innenfor transport

Konsekvens, Sannsynlighet

Hva er vi usikre på?

Vi er usikre på om våre underleverandører hva gjelder transporttjenester har etablerte rutiner rundt anstendige arbeidsforhold. Vi er spesielt usikre på om de har HMS-rutiner på plass for egne ansatte, herunder om de overholder bestemmelsene om hvile/kjøretid fordi det er en kjent bransjeproblematikk at det forekommer brudd her.

Hvorfor har usikkerheten fått denne vurderingen?

Vi mener at risikoen er middels på sannsynlighet og konsekvens fordi vi i utgangspunktet mener selskapene ønsker å etterleve anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter. Usikkerheten vår går på om det er etablert tilfredsstillende rutiner for HMS i de mindre selskapene som er underleverandører.

Tiltak for å håndtere risiko

Vi skal innhente informasjon om HMS-rutiner hos våre underleverandører innen transport. Vi skal også gjennom året ta stikkprøver for å etterprøve at våre leverandørkrav etterfølges i forhold til anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter.

Hva er forventet/faktisk effekt av tiltak?

Vi forventer at ved å innhente ytterligere informasjon fra våre underleverandører, så vil vi både få oversikt, og muligheten til å påvirke HMS-arbeidet positivt. Videre forventer vi å kunne dokumentere eventuelle avvik gjennom stikkprøver, og på den måten ha muligheten til å forhindre eventuelle brudd.

Barnearbeid hos underleverandør

Konsekvens, Sannsynlighet

Hva er vi usikre på?

Vi er usikre på om det blir brukt barnearbeid i leverandørkjeden ved leveranse av arbeidsklær, verneutstyr og kontorrekvisita. Dette på bakgrunn av at noen av våre underleverandører produserer varer i Kina, hvor dette er en mulig problemstilling ifølge Etisk Handel Norge.

Hvorfor har usikkerheten fått denne vurderingen?

Vi mener det er middels sannsynlighet og middels konsekvens for at det brukes barn i produksjon hos våre underleverandører, da vi ikke har noen indikasjoner utover at Kina er et land som har denne problemstillingen.

Tiltak for å håndtere risiko

Vi ønsker å innhente ytterligere informasjon fra leverandør for å vurdere deres innsats for å fremme anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter. Dersom vi ikke klarer å dokumentere anstendige arbeidsforhold, vil vi vurdere å bytte leverandør av arbeidsklær, verneutstyr og kontorrekvisita til et selskap som etterlever kravene i åpenhetsloven.

Hva er forventet/faktisk effekt av tiltak?

Vi forventer å få mer informasjon i beslutningsgrunnlaget vårt, som igjen vi antar at vil redusere risikoen. Dersom vi velger å bytte leverandør, vil dette eliminere risikoen tilnærmet lik null, da vi vil søke en ny leverandør som etterlever kravene til anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter.

Varsler om faktiske og mulige brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i NPT AS sine virksomheter

NPT AS oppfordrer ansatte og andre til å varsle om faktiske eller mulige brudd på anstendige arbeidsforhold og grunnleggende menneskerettigheter. Det er 3 måter dette kan gjøres på:

1. Varsling internt: post@nptas.no
2. Varsling i henhold til vår varslingsrutine (se rutinen i HMS-håndbok i Compendia)
3. Varsling til offentlig myndighet: Arbeidstilsynet, Forbrukertilsynet, likestillings- og diskrimineringsombudet er eksempel på dette.

Kontroll på dette dokumentet

Versjon	Versjonsmerknad	Godkjent
1	Redegjørelse 2024	Styret og Daglig leder 04.04.2024