

Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger

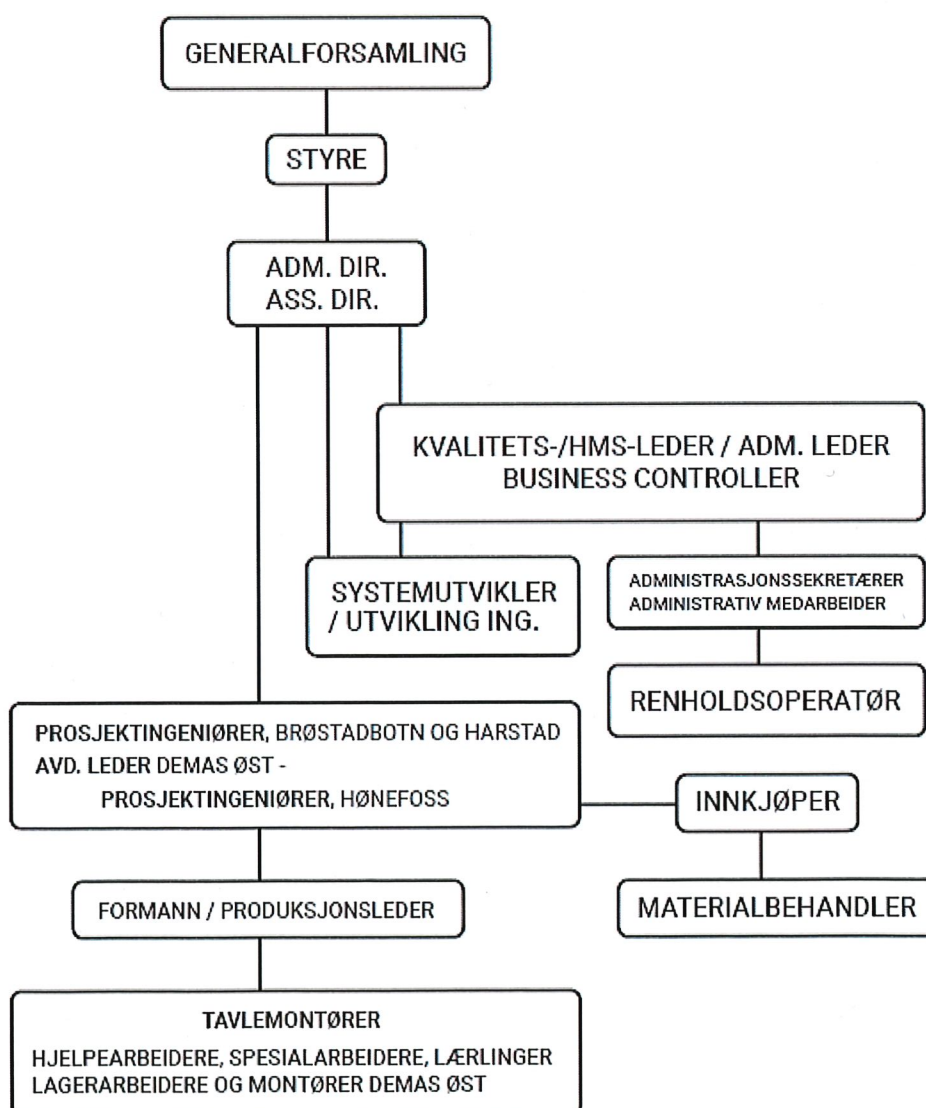
Se siste side for oppdatering som gjelder 2023-2024.

Innledning

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022. Loven skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester, og sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Bedriftsorganisering

DEMAS AS ble etablert i 1989, og er en familieeid bedrift med produksjon av elektriske fordelings- og kontrollpaneler som driftsområde (NACE-bransje 27.120). Bedriften består av ca. 45 ansatte fordelt på to avdelinger, én i Brøstadbotn og én på Hønefoss.



Forankring av ansvarlighet

Det er utarbeidet et sett med etiske retningslinjer for DEMAS og våre leverandører og forretningspartnere. Retningslinjene baserer seg på FN- og ILO konvensjoner, og skal ivareta bærekraftig forretningspraksis. Det er i tillegg opprettet rutine for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Kartlegging

Eksternt

Vi har gjennomført en kartlegging av bedriftens leverandører for å vurdere deres samsvar med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Kartleggingsprosessen ble hovedsakelig gjennomført manuelt, og det ble avveid hvor sannsynlig det er for brudd med tanke blant annet på de enkelte leverandørenes virksomhetsområde.

Internt

Internt er det utarbeidet et HMS-system som ivaretar menneskerettighetene og anstendige arbeidsforhold. DEMAS as følger alltid dette systemet, og samtidig gjeldende norsk lov og regelverk. Vårt interne HMS-system oppdateres jevnlig, og ved behov. Det ble i forbindelse med arbeidet med åpenhetsloven også gjort en GAP-analyse for å avdekke potensielle avvik.

Metode

Det har blitt gjort en skjønnsmessig vurdering av potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter og arbeidsforhold. Vi vet at vanlige brudd ofte kan være ulovlig og langvarig overtid, dårlige arbeidsmiljøforhold, tvangsarbeid, diskriminering, barnearbeid, urettferdig lønn og dårlige arbeidskontrakter, begrensninger på fagforeningsrettigheter, og miljøkonsekvenser. Merk at dette ikke er en uttømmende liste, og det kan være andre potensielle konsekvenser i leverandørkjeden.

Ved å sette hver av leverandørene opp mot potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter og arbeidsforhold, har vi utført en manuell vurdering av leverandørene. Dette har gjort det mulig å identifisere leverandører som kan utgjøre en høyere risiko for brudd eller avvik. Denne vurderingen gir oss et bedre bilde av hvilke leverandører som krever spesifikke tiltak for å forbedre og overvåke forholdene i leverandørkjeden.

Deretter har vi tatt kontakt med alle våre regelmessige leverandører. Leverandørene har blitt bedt om å signere en egenerklæring på at de følger DEMAS' etiske retningslinjer, som et minimum. Dersom det er avvik mellom disse retningslinjene og lokale lover og regelverk er det alltid de strengeste kravene som skal etterleves. Flere leverandører har egne etiske retningslinjer som dekker det som er nevnt i DEMAS' retningslinjer eller mer.

Tiltak og konklusjon

Gjennom dette arbeidet har det så langt ikke blitt avdekket faktiske brudd på menneskerettighetene eller anstendige arbeidsforhold i vår leverandørkjede, eller hos våre forretningspartnere.

Det har heller ikke blitt avdekket noen brudd internt i DEMAS.

Ettersom det ikke ble oppdaget noen avvik eller brudd har det ikke vært nødvendig med korrigerende tiltak.

Dersom det skulle forekomme brudd eller avvik ved senere anledninger vil vi vurdere alvorlighetsgraden av avviket, og igangsette tiltak som er i tråd med avviket. Det kan for eksempel være å gi en leverandør en frist for å korrigere forholdet, og midlertidig suspendere samarbeidet inntil dokumentert korrigerende opplyst om. Er forholdet alvorlig nok kan det også være grunnlag for å avslutte samarbeidet. Det forventes at det er i samarbeidspartneres beste interesse å korrigere brudd eller avvik, og at dette vil etterleves innen angitt frist eller rimelig tid.

Vår målsetning er å etablere og opprettholde en leverandørkjede som respekterer menneskerettigheter og sikrer anstendige arbeidsforhold i tråd med internasjonale standarder.

Informasjon

Henvendelser i forbindelse med åpenhetsloven og arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold kan rettes til Demas@Demas.no

Oppdatering 2024:

Det gjøres kontinuerlig en evaluering av våre samarbeidspartnere i henhold til våre retningslinjer og rutiner for åpenhetsloven. Dette inkluderer både eksisterende samarbeid og nye avtaler inngått siden forrige redegjørelse.

Ved gjennomgang av gamle samarbeid, samt ved etablering av nye, er det ingen av partnerne som har vist tegn til praksis som kan medføre risiko for brudd på våre etiske retningslinjer og standarder for menneskerettigheter og arbeidsforhold.



Levi Jensen
Daglig leder

Vedlegg: Retningslinjer og rutiner for å håndtere negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Retningslinjer og rutiner for å håndtere negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

1. Innledning

DEMAS as er forpliktet til å respektere menneskerettigheter og sikre anstendige arbeidsforhold i hele vår leverandørkjede. Våre leverandører spiller en avgjørende rolle i å opprettholde våre verdier og standarder, og derfor er det nødvendig å ha en tydelig policy og effektive rutiner for å identifisere, vurdere og følge opp brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Denne policyen beskriver retningslinjene og tiltakene som skal følges for å sikre overholdelse av våre forpliktelser.

2. Kategorisering og risikoanalyse av leverandører

2.1 Identifisering og kategorisering

Vi skal identifisere alle våre leverandører og kategorisere dem basert på risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Leverandører vil bli vurdert ut fra flere kriterier, inkludert geografisk beliggenhet, bransje, tidligere brudd og offentlige rapporter.

2.2 Risikoanalyse

Vi skal gjennomføre en risikoanalyse av leverandørene våre for å vurdere om det er potensielle risikofaktorer knyttet til menneskerettighetsbrudd og anstendige arbeidsforhold. Resultatene av risikoanalysen vil danne grunnlaget for prioritering og implementering av tiltak for å minimere risikoen.

3. Veiledning for å unngå fremtidig negativ påvirkning

3.1 Leverandørutvelgelse og -vurdering

Vi skal benytte en leverandørutvelgelsesprosess som sikrer at våre leverandører deler samme verdier og forpliktelser som oss.

3.2 Kapasitetsbygging og opplæring

Vi skal, om nødvendig, støtte våre leverandører i å forbedre sin forståelse og overholdelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

3.3 Kommunikasjon og engasjement

Vi skal opprettholde åpen og løpende kommunikasjon med våre leverandører for å fremme et ansvarlig samarbeid. Dette innebærer å etablere kanaler for rapportering av bekymringer, tilbakemeldinger og forbedringsforslag.

4. Håndtering av oppdagede brudd

4.1 Internt funn av brudd

Hvis det oppdages brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold blant våre leverandører, skal vi umiddelbart iverksette passende tiltak. Dette kan omfatte direkte engasjement med leverandøren for å korrigere situasjonen, midlertidig suspendere samarbeidet, eller i alvorlige tilfeller avslutte forholdet til leverandøren. Vi skal også sørge for intern rapportering, vurdering og læring av slike brudd.

4.2 Eksternt funn av brudd

Hvis brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold oppdages av tredjeparter eller eksterne organisasjoner, skal vi ta imot og vurdere disse rapportene nøye. Vi skal umiddelbart iverksette undersøkelser og passende tiltak for å håndtere bruddene. Dette kan innebære direkte dialog med leverandøren, samarbeid med interessenter og offentliggjøring av handlingene som er tatt for å rette opp situasjonen.

5. Rapportering og revisjon

Vi skal etablere en rutine for jevnlig rapportering om våre tiltak og resultater knyttet til overholdelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden. Vi skal gjennomføre regelmessige revisjoner av våre systemer og prosesser for å sikre effektiviteten og kontinuerlig forbedring av vår policy og praksis. Frekvensen på revisjonen settes til én gang per år.

6. Kontinuerlig forbedring

Vi erkjenner at vårt ansvar for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er en pågående prosess. Vi vil fortsette å utvikle og forbedre våre tiltak gjennom aktivt engasjement med interessenter, læring fra bransjens beste praksis og løpende vurdering av vår egen ytelse.

Denne rutinen er et uttrykk for vår forpliktelse til å håndtere og følge opp brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår leverandørkjede.