

Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger og grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold 2024

DATO
13. mars 2024

Innhold

Innledning.....	2
1 Om SINTEF.....	2
2 Vår tilnærming	3
2.1 Vår forpliktelse til å respektere menneskerettigheter	3
2.2 Eierstyring og selskapsledelse	4
2.3 Våre interne arbeidsprosesser	5
2.4 Aktsomhetsvurderinger 2024	6
3 Tiltak og fremtidig arbeid.....	8

Innledning

Åpenhetsloven (The Norwegian Transparency Act) pålegger virksomheter å gjennomføre aktsomhetsvurderinger for å sikre respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen drift og leverandørkjeden. I henhold til Åpenhetsloven skal virksomheter offentliggjøre en redegjørelse om arbeidet som er gjort med aktsomhetsvurderingene, hovedfunn og tiltak.

Med utgangspunkt i rapporteringsrammeverket for FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNG), beskriver redegjørelsen vår hvordan vi svarer for vår forpliktelse til å respektere menneskerettighetene og sørge for gode arbeidsforhold i tråd med internasjonale rammeverk, våre egne forpliktelser og den norske åpenhetsloven.

1 Om SINTEF

Stiftelsen SINTEF er en allmennyttig forskningsstiftelse. Den har som formål å bidra til utvikling av samfunnet gjennom å utføre forskning innenfor naturvitenskap, teknologi (herunder også bygg- og anleggsgfag), og helse- og samfunnsfag i samarbeid med Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU). SINTEFs visjon er Teknologi for et bedre samfunn, og vi legger FNs bærekraftsmål til grunn for vår strategi.

Hovedoppgavene er å skape samfunnsnytte og konkurransekraft ved å koble kundenes behov til den internasjonale forskningsfronten. SINTEFs hovedvirksomhet er forskning og innovasjon for å fremme grønn, digital og sirkulær omstilling i samarbeid med kunder og partnere fra mange ulike samfunnssektorer. Vi tilbyr bred flerfaglig kompetanse og jobber med alt fra korte testoppdrag og ekspertvurderinger, til store multinasjonale forskningsprosjekter med mange aktører. SINTEF samarbeider med ledende universiteter, bedrifter, institutter, industriklynger, oppstartmiljøer og myndigheter - og utvikler prosjekter som kan utløse offentlig medfinansiering for våre kunder.

SINTEF bygger og driver viktig forskningsinfrastruktur og har over 100 laboratorier som danner grunnlaget for vår forskning. Fra nullutslippsbygg til havbasseng, elektroteknisk, CO2 og fullskala havbrukslokaliteter – verdensledende laboratorier, fra havrom til verdensrom. Vi har rundt 2200 ansatte fra 80 nasjonaliteter, gjennomfører over 5000 prosjekter, har rundt 3300 kunder og rundt 4500 leverandører.

2 Vår tilnærming

I denne delen oppsummerer vi hvordan SINTEF knytter ansvarlighet for menneskerettigheter i selskapsledelse, retningslinjer og interne arbeidsprosesser. I tillegg gir vi informasjon om hoved-risikoer og hvordan vi har fulgt opp enkelte funn adressert gjennom våre aktsomhetsvurderinger.

2.1 Vår forpliktelse til å respektere menneskerettigheter

I vår styrebesluttede Policy for eierstyring og selskapsledelse er det slått fast at SINTEF skal være tilknyttet UN Global Compact (UNGC) og Transparency International. UNGC er FNs organisasjon for bærekraftig næringsliv og verdens største bedriftsinitiativ for bærekraft. Over 22.000 medlemmer i 160 land. I dag finnes det lokale UN Global Compact nettverk i rundt 70 land på alle kontinenter, inkludert Norge. Ved å være tilknyttet UNGC forplikter SINTEF seg til å følge 10 prinsipper som gir føringer for hvordan sikre ansvarlig drift innen menneskerettigheter, arbeidsliv, anti-korrupsjon og miljø.

For å understøtte implementering av prinsippet om ansvarlighet innen menneskerettigheter, er det inkludert søkelys på dette i flere av våre øvrige policyer, for eksempel Innkjøpspolicy, HR-policy, HMS-policy. SINTEF skal fremme menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i våre anskaffelser og vi ønsker også at våre leverandører har samme tilnærming. Likestilling og rettferdig behandling skal sikres innen rekruttering, lønn, opprykk og medarbeiderutvikling, og SINTEF skal sikre menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med egen produksjon av varer og tjenester.

Et mer komplekst samfunn med store omstillings- og utviklingsbehov gir SINTEF unike muligheter, men stiller oss også overfor nye og til tider mer komplekse etiske dilemmaer og utfordringer. Med etikk mener vi både de generelle normer og regler som må etterleves for at fellesskapsverdier kan realiseres på beste måte, og de spesielle reglene som knytter seg til vårt oppdrag som forskningsinstitutt. Vår visjon og vårt samfunnsansvar pålegger ansatte i SINTEF å følge de etiske normer og regler som er beskrevet i *Etikk-kompasset*. Dette gjelder også for medlemmer av styrende og kontrollerende organer. Konsernledelsen diskuterer etikk og etiske dilemma jevnlig – både i den ukentlige «HMS/etikk-runden rundt bordet», og som forberedte temaer. Oppbygging og etterlevelse av en god etisk standard krever åpen refleksjon og dialog. Det gir engasjement og læring, og det øker vår profesjonalitet som anerkjent forskningsinstitutt.

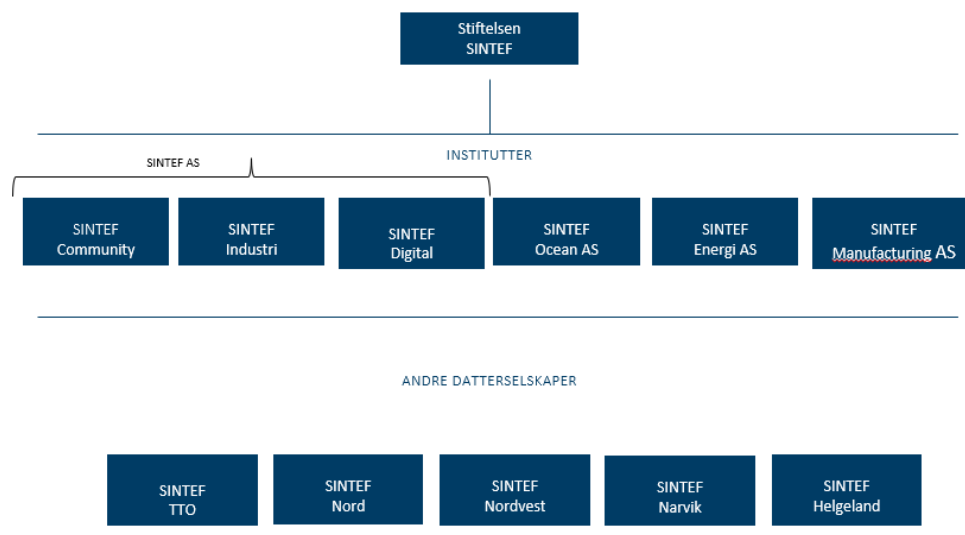
Våre policyer og Etikk-kompasset gjennomgås og godkjennes regelmessig av styret og konsernledelsen for å sikre at de er relevante og tilpasset tidene og omgivelsene SINTEF opererer i.

2.2 Eierstyring og selskapsledelse

SINTEFs råd har som oppgave å føre tilsyn med at stiftelsens formål fremmes i samsvar med vedtektene og rådets beslutninger. Rådet fungerer også som et rådgivende organ for styret.

Styret er stiftelsens øverste ansvarlige organ og ivaretar stiftelsens eierinteresser i hel- og deleide datterselskaper. Styret har ansvar for forsvarlig forvaltning og organisering av SINTEFs virksomheter i henhold til stiftelsesloven, aksjeloven, vedtektene og styreinstruksen.

Styret har et overordnet ansvar for internkontroll og risikostyring i konsernet, herunder implementering av åpenhetsloven. SINTEFs revisjons- og sikringsutvalg er etablert som et forberedende organ for styret og fører tilsyn med konsernets revisjon av økonomi og finans, internrevisjon og internkontroll, samt sikring og informasjonssikkerhet. Konsernledelsen er ansvarlig for operasjonalisering av konsernets risikostyring og internkontroll.



Det er konsernfunksjonene Innkjøp, HMS, og HR og juridisk som er funksjonseier på menneskerettighetsområdet. I praksis innebærer funksjonsansvaret å utarbeide og vedlikeholder interne krav, retningslinjer og verktøy for ivaretagelse av menneskerettigheter og støtte implementering i hele konsernet. Konsernfunksjonen Kvalitet bistår områdene med hvordan arbeidsprosesser og styrende dokumenter skal utarbeides. I SINTEFs juridiske avdeling er det også ekspertise på området som støtter både instituttene og de sentrale funksjonseierne.

Identifisering og adressering av risiko i den daglige driften er kjernevirksomhetens ansvar. Det betyr at det enkelte instituttet skal sørge for en risikobasert tilnærming hvor ivaretagelse av menneskerettigheter inngår, og at aktiviteter gjennomgår slike vurderinger i tråd med vår policy og spesifikke interne krav. Tilsvarende har kjernevirksomheten ansvar for å treffe tiltak dersom det oppdages at det er grunn til å utføre ytterligere aktsomhetsvurderinger for å ivareta menneskerettigheter i driften eller i prosjektene.

For å bistå kjernevirksomheten i situasjoner som krever utdypende vurdering, har SINTEF etablert en «Compliance Task Force», som er en flerfaglig arbeidsgruppe bestående av representanter innen juridisk, etikk, sikring, IT og Kvalitet som kan bistå i en utvidet aktsomhetsvurdering.

Ansatte og innleide medarbeidere har også rett til å melde fra om kritikkverdige forhold i SINTEF som kan være brudd på menneskerettigheter, påføre SINTEF, egne medarbeidere eller omgivelsene tap eller skade. Rutine for varsling i SINTEF beskriver hva som menes med «kritikkverdige forhold» som bør varsles og hvordan varslingssaker blir behandlet. Avvik på lover og retningslinjer som skal ivareta menneskerettigheter kan også meldes inn av de ansatte i vårt lærings- og forbedringssystem.

I 2024 er det påbegynt et arbeid som skal se hvordan roller og ansvar kan ytterligere tydeliggjøres i arbeidet med regelverksoppfølging, blant annet også aktsomhetsvurderinger.

2.3 Våre interne arbeidsprosesser

I SINTEF er ønsket atferd og utførelse beskrevet i våre etiske retningslinjer, våre policyer og våre arbeidsprosesser med tilhørende prosedyrer. Disse er tilgjengelig i vårt styringssystem, og det gis informasjon og opplæring om styringssystemet i blant annet introduksjonskurset for nyansatte.

SINTEF policy for risikostyring, og arbeidsprosess for styring av risiko, beskriver trinnvis hvordan risiko skal identifiseres, og vurderes med hensyn til konsekvenser og sannsynligheter, fastslå, gjennomføre og følge opp tiltak. SINTEF baserer tilnærmingen til risikovurderinger på prinsippene i ISO 31000 «Risikostyring – Retningslinjer».

I arbeidet med aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter, er det uakseptable arbeidsforhold, diskriminering, manglende arbeidstakerrettigheter for arbeidere og risiko for tvangsarbeid som er vurdert som de største risikoene.

Krav til hvordan vi skal avdekke brudd på menneskerettigheter i leverandørkjeden og benytte aktsomhetsvurderinger i forbindelse med innkjøp og anskaffelser er nedfelt i den overordnede prosessen for anskaffelser og den styrebesluttete prosedyren for aktsomhetsvurdering.

Leverandørgodkjenning. For å kunne å identifisere og vurdere mulige negative påvirkninger på grunnleggende menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter i leverandørkjeden, krever vi at leverandører av anskaffelser som overstiger 250.000 kroner besvarer en leverandørevaluering som grunnlag for å bli godkjent som leverandør til SINTEF. I 2024 ble det ikke avdekket, i slike evalueringer, leverandører med brudd på menneskerettigheter eller arbeidstakerrettigheter. I tillegg til leverandørevaluering, inneholder våre leverandørkontrakter en grunnleggende bestemmelse om menneskerettigheter.

I henhold til prosedyre for aktsomhetsvurderinger skal vi utføre bakgrunnssjekk av leverandører for å få ekstern informasjon om mulige brudd på blant annet menneskerettigheter hos leverandørene. Vi har benyttet høyrisikolisten for produkter med høy risiko for brudd på menneskerettigheter fra Direktoratet for Økonomistyring (DFØ) og EUs NACE-standard for næringsgruppering. Gjennom å følge

en risikobasert tilnærming, har vi fastsatt spesifikke prioriteringer for aktsomhetsvurderinger for perioden 2024-2025:

- Bergverksdrift og utvinning
- Industri (herunder produksjon av tekstiler, kjemikalier/ kjemiske produkter og datamaskiner/ elektroniske produkter)
- Bygge og anleggsvirksomhet.

I tillegg til å identifisere bransjer med høy risiko for negativ påvirkning av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, har vi benyttet UN Human Development Index, Walk Free: Global Slavery Index og «Freedom in the world report» for å identifisere land med høy risiko for tvangsarbeid eller brudd på grunnleggende menneskerettigheter.

2.4 Aktsomhetsvurderinger 2024

I løpet av 2024, på bakgrunn av en risikobasert tilnærming som beskrevet tidligere, med vekt på leverandører fra bransjer med høy risiko, leverandører fra høyrisikoland for brudd på menneskerettigheter, ble det utført omfattende bakgrunnssjekk av totalt 16 av våre leverandører vi anså kan ha høyest risiko for uakseptable arbeidsforhold, tvangsarbeid og manglende arbeidstakerrettigheter for arbeidere.

De mest alvorlige funnene fra dette arbeidet besto av mediasaker knyttet til mistanke om bedrageri og bestikkelser hos noen av leverandørene. I disse tilfellene ble ytterligere informasjon innhentet, blant annet leverandørens egne redegjørelser etter åpenhetsloven, og års- og bærekraftrapporter. I et annet tilfelle ble det avdekt at leverandørevalueringsskjema manglet, og dette ble etterlyst fra leverandør, samtidig er et pågående tiltak å vurdere alternative leverandører. Det ble ikke avdekt noen faktiske negative konsekvenser eller brudd på menneskerettigheter gjennom disse aktsomhetsvurderingene.

Vi oppdaterer disse vurderingene minst én gang i året for å sikre at vi alltid har oppdatert informasjon om våre leverandører. Dersom negativ påvirkning avdekkes og bekreftes av ytterligere informasjon, starter vi dialog med leverandør for å rette opp og bestemme tiltak som er forholdsmessige i forhold til omfanget av den negative påvirkningen. I tilfeller med høy risiko, kan vi også vurdere å få utført en uavhengig vurdering av vår internrevisor Deloitte.

Henvendelser til SINTEF angående *informasjonsplikt* og åpenhetsloven gjøres via e-post til transparency@sintef.no. Denne administreres av Konsernstab Juridisk og Konsernstab Innkjøp i SINTEF, som svarer på spørsmål og henvendelser. Det er ikke mottatt noen henvendelser i løpet av 2024.

For å sikre anstendige arbeidsforhold og unngå diskriminering i egen virksomhet er både kompetansebygging og SINTEFs likestillingsplan eksempler på tiltak.

Kompetansebygging. Ulike læringsverktøy, e-læringskurs, klasseromskurs og eksterne kurs er tilgjengelig for ansatte i SINTEF. Flere HMS-kurs er obligatoriske for ansatte. Gjennom obligatorisk

introduksjonskurs for nyansatte, blir ansatte kjent med våre verdier og etiske retningslinjer, og i SINTEFs prosjektlederkurs får de som skal lede prosjekter i SINTEF en innføring i ledelse og våre arbeidsprosesser for å kunne lede prosjekter på en forsvarlig måte. Våre obligatoriske HMS-kurs setter våre ansatte i stand til å gjennomføre arbeidet på en trygg og sikker måte. I 2024 har vi sett en økning i antall gjennomførte kurs blant våre ansatte.

SINTEFs likestillingsplan. SINTEF er underlagt likestillings- og diskrimineringsloven som pålegger alle arbeidsgivere å arbeide aktivt, målrettet og systematisk for å fremme likestilling og forebygge diskriminering på arbeidsplassen. Denne loven ble endret 1. januar 2020 for å gi en mer omfattende beskrivelse av organisasjonenes plikter til å drive likestillingsfremmende og diskrimineringsforebyggende aktiviteter, og rapportere om dette årlig. SINTEF har utviklet en likestillingsplan (GEP) tilpasset de nasjonale lovkravene og kvalifikasjonskriteriene for å oppnå kjønnsbalanse i forsknings- og innovasjonsaktiviteter slik EU-kommisjonen har beskrevet de i Horisont Europas arbeidsprogram.

3 Tiltak og fremtidig arbeid

Det vil også i fremtiden utføres løpende risikobaserte aktsomhetsvurderinger. Det vil vurderes behov for å øke omfanget av våre aktsomhetsvurderinger for å kunne med større sikkerhet være trygg på at det ikke er brudd på grunnleggende menneskerettigheter i vår leverandørkjede. Dette innbefatter blant annet å vurdere konsernkrav til aktsomhetsvurderinger, datainnsamling og intern rapportering om resultatet av dette arbeidet.

I 2025 innføres krav om innkjøpsordre for innkjøp over 100 000 kr, med risikobasert bakgrunnssjekk av nye leverandører.

SINTEF er i ferd med å tilrettelegge for automatiske operasjonalisering av bakgrunnssjekk av nye leverandører fra høyrisikoland i inneværende år. I tillegg vil vi kontinuerlig evaluere og forsøke å redusere innkjøp fra høyrisikoland.

Det er også et mål, for å minimere risiko for fremtidige brudd på menneskerettigheter i leverandørkjeden, å inngå rammeavtaler for å kunne oppnå bedre kontroll med leverandøroppfølging og derigjennom redusere risiko for fremtidige avvik.



Styret i SINTEF Energi AS
Trondheim, 04-04-2025

Alexandra Bech Gjørsv (Apr 10, 2025 11:18 GMT+2)

Alexandra Bech Gjørsv
Styreleder

Bård Standal (Apr 7, 2025 11:10 GMT+2)

Bård Næss Standal

Geir Kulås (Apr 8, 2025 15:20 GMT+2)

Geir Kulås

Maren Istad (Apr 7, 2025 14:11 GMT+2)

Maren Kristine Istad

INGRID SCHJØLBERG (Apr 10, 2025 13:42 GMT+2)

Ingrid Schølberg

Sverre Stefanussen Foslø (Apr 8, 2025 08:21 GMT+2)

Sverre Stefanussen
Foslø

Nils Klippenberg

Henriette Undrum (Apr 9, 2025 16:19 GMT+2)

Henriette Undrum

Ingeborg Graabak (Apr 10, 2025 11:37 GMT+2)

Ingeborg Graabak

Signature:

Email: olav.bolland@ntnu.no