

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

Innhold

Formålet med dette dokumentet.....	1
Bruk av dette dokumentet	1
Om åpenhetsloven	2
Hvordan vi arbeider med åpenhetsloven.....	2
Tilrettelegging.....	2
Aktsomhetsvurderinger.....	2
Omfangsbeskrivelse	2
Retningslinjer og rutiner knyttet til ansvarlig næringsliv	3
Arbeidet i Trysil RMM AS med aktsomhetsvurderinger.....	4
Mangel på innsikt i egen bedrift.....	5
Likestilling	5
Mangfold	6
Dårlige arbeidsvilkår.....	6
Manglende svar	7
Varsler om faktiske og mulige brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Trysil RMM AS sine virksomheter	7
Kontroll på dette dokumentet	7

Formålet med dette dokumentet

Formålet med dette dokumentet er å ha en etablert oppskrift for redegjørelser i tråd med [§ 5 i Åpenhetsloven](#), som stiller et sett med krav til hvordan Trysil RMM AS skal redegjøre for sine aktsomhetsvurderinger. Formålet med dokumentet er også å bruke det i forbindelse med sammenfatting av informasjon fra aktsomhetsvurderinger i Trysil RMM AS, og å redegjøre for vurderingene ved bruk av dokumentet.

Bruk av dette dokumentet

Redegjørelsen skal brukes i forbindelse med Trysil RMM AS sine offentlige redegjørelser av arbeidet med åpenhetsloven og aktsomhetsvurderinger, som har frist 30. Juni hvert år, og mot allmennheten ellers ved å publisere informasjonen på [hjemmesiden](#). Dette for å vise hvordan Trysil RMM AS arbeider målrettet og systematisk med aktsomhetsvurderinger, og hva som er å betrakte som vesentlige resultater fra aktsomhetsvurderingene som er gjennomført i rapporteringsåret.

Under følger redegjørelsen, og informasjon fra arbeidet med åpenhetsloven og aktsomhetsvurderinger i 2024.

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*.

Hvordan vi arbeider med åpenhetsloven

Arbeidet med åpenhetsloven i Trysil RMM 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](#).

Omfangsbeskrivelse

Omfang

Vi avgrenser vår aktsomhetsvurdering til kun vårt førsteledd av leverandører.

Vi avgrenser også i første omgang vår aktsomhetsvurdering til Trysil-kontoret med verksted.

Det forutsettes at all informasjon som kreves for å fullføre aktsomhetsvurderingene blir fremlagt.

Vi forutsetter også at vår rådgiver i Fram Rådgivning gjør sitt ytterste for å hjelpe oss med denne loven.

Om virksomheten

Gjennom tradisjon og innovasjon tilbyr vi inngående kunnskap om hvordan man produserer funksjonelle, effektive og driftssikre veimerkingsmaskiner for alt fra brede motorveier til smale landeveier og travle bygater.

Med mer enn 60 års erfaring i å utvikle veimerkingsutstyr i en av de mest utfordrende topografiene i verden, er alt vi utvikler designet for å tåle de mest ekstreme forhold. Vår lange vintersesong med kraftig slitasje på linjene, og den korte sommersesongen med svært varierende værforhold, gjør den

nordiske veimerkevirkomheten ekstremt krevende. Kun høyeste kvalitet og de mest kostnadseffektive maskinene aksepteres, og vi er stolte av å være hovedleverandøren til denne regionen.

Om ambisjonene knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Vi ønsker å begrense ressursbruken relatert til åpenhetsloven, da vi anser oss selv som en relativt liten bedrift som akkurat er stor nok til å bli dekket av loven.

Vi ønsker også at vår rådgiver skal gjøre så mye av arbeidet som han har mulighet til.

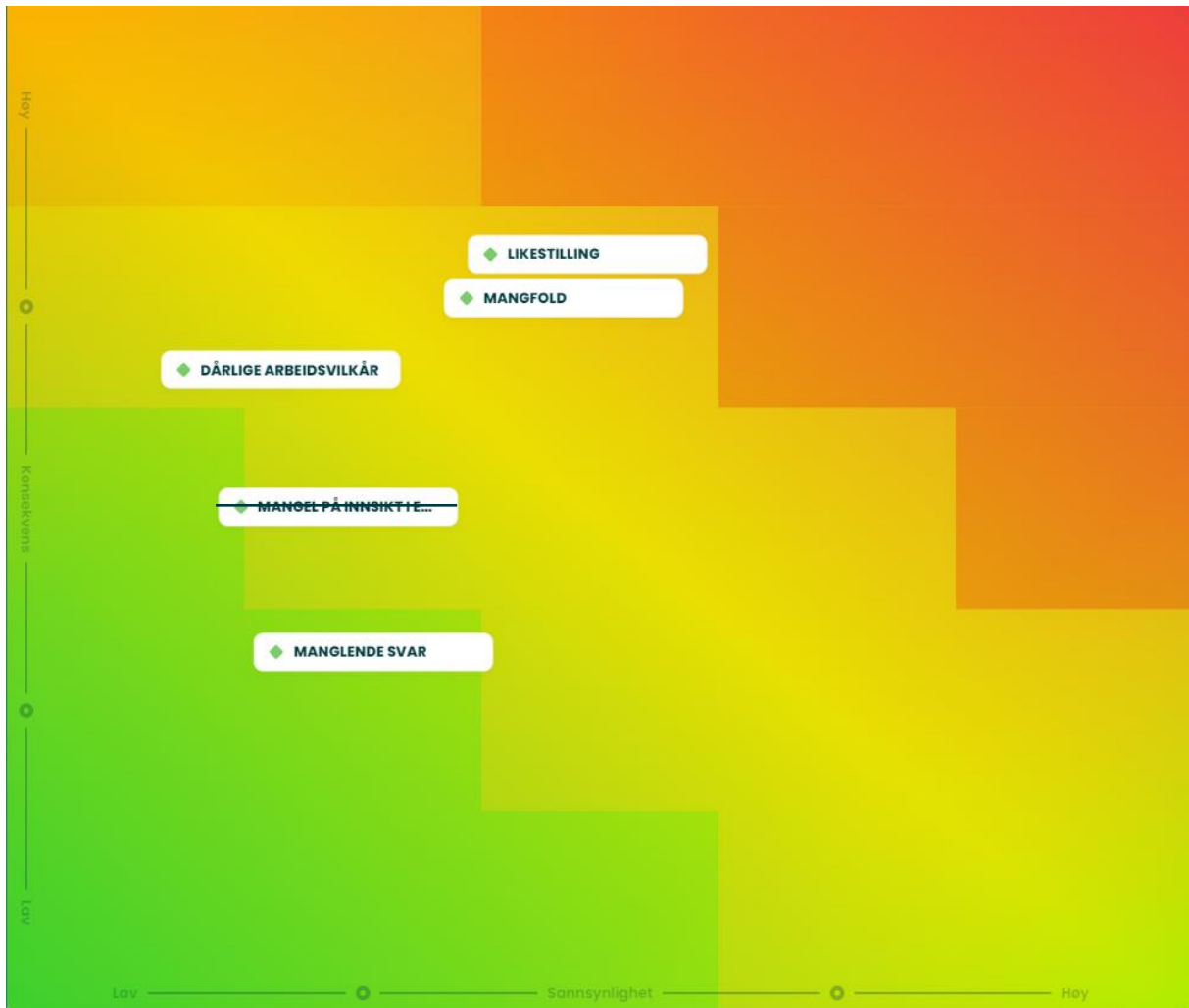
Videre vil vårt ambisjonsnivå endre seg da vi selv får mer innsikt i oppgavene som må gjøres i en slik aktsomhetsvurdering.

Retningslinjer og rutiner knyttet til ansvarlig næringsliv

#	Retningslinje	Bruk av retningslinje i Trysil RMM AS
1	Retningslinjer for samfunnsansvar i Trysil RMM AS	<p>Policy for ansvarlig næringsliv skal brukes internt i vår egen bedrift og også overfor våre leverandører og forbindelser, slik at vi alle jobber systematisk og i samme retning når det gjelder ivaretagelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.</p> <p>Retningslinjer for samfunnsansvar i Trysil RMM AS er et integrert policy-dokument, som ivaretar alle tre fokusområder for ansvarlig næringsliv.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menneskerettigheter i samsunnene vi opererer i • Anstendige arbeidsforhold, som hensyntar menneskerettigheter, HMS og lønn i forbindelse med arbeidsoperasjoner • Hensyn til miljø, natur og dyreliv, i forbindelse med vår virksomhet
2	Etiske retningslinjer (interne og eksterne)	<ul style="list-style-type: none"> • Etiske retningslinjer brukes internt i vår egen bedrift og også overfor våre leverandører og forbindelser, slik at vi alle er omfattet av de samme retningslinjene for etisk forretningsvirksomhet.
3	Spørsmålsregister til utsendelse for egevaluering	<p>Dette styrende dokumentet sendes ut til de aktørene som skal evaluere seg selv med tanke på egne bidrag til ansvarlig næringsliv.</p> <p>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 informasjonsinnhentning.</p>
4	Redegjørelse for åpenhetsloven	<p>Redegjørelsesdokumentet brukes i forbindelse med den offentlige redegjørelsen med frist 30. Juni hvert år, og mot allmennheten for øvrig ved å publisere på hjemmesiden.</p> <p>Dette for å vise hvordan Trysil RMM AS arbeider målrettet og systematisk med åpenhetsloven og aktsomhetsvurderinger og hva som er å betrakte som vesentlige resultater fra aktsomhetsvurderingene som er gjennomført.</p>
5	Krav til leverandører og forbindelser	<p>Dette styrende dokumentet refereres det til i standardkontrakter med leverandører/forbindelser, slik at vi avtalefester hensyn til ansvarlig næringsliv i alle kontraktsinngåelser. Dokumentet er publisert på hjemmesiden, og det er en direkte link fra innkjøpsordrene til dokumentet,</p>

Arbeidet i Trysil RMM AS med aktsomhetsvurderinger

Trysil RMM AS startet arbeidet med å forankre arbeid i styret gjennom en gjennomgang av de retningslinjer som allerede gjaldt for selskapet. Sammen med konsulenten fra Fram Rådgivning, Jo Håvard Gjerdrum, har daglig leder Jon Kjetil Jutulstad gjennomført aktsomhetsvurderinger, ved først å liste opp alle vesentlige leverandører, egne arbeidsoperasjoner og forretningsforbindelser. Dette arbeidet ga informasjon til å få laget et samlet risikobilde. Dette risikobildet ligger som figur 1 nedenfor i dette dokumentet. Vi har også sendt ut noen spørsmål til de leverandørene vi hadde minst informasjon om.



Figur 1: (Risikobildet produsert gjennom [Tavler AS](#) sin programvare)

Grovt sett består risikoforholdene ovenfor av **fem grupperinger** av **aktsomhetsrisiko** det redegjøres nærmere for nedenfor.

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

- Konsekvensvurderinger opp mot lovens formål og Trysil RMM 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

Mangel på innsikt i egen bedrift

(● Konsekvens, ● Sannsynlighet)

Hva er vi usikre på?

Om vi har brudd på anstendig arbeidsforhold eller menneskerettigheter i vår egen bedrift som vi ikke vet om.

Hvorfor har usikkerheten fått denne risikovurderingen?

Vi ser det som lite sannsynlig at vi har slike brudd i egen virksomhet, og har derfor satt sannsynligheten til lav.

Konsekvensen ved slike brudd har vi satt til middels, fordi vi ikke vet hvilke konsekvenser dette har da vi ikke vet om noen slike tilfeller.

Tiltak for å håndtere risiko

Vi har årlige medarbeidersamtaler, og vi har stor grad av åpenhet i vår virksomhet. Gjennom for eksempel verneombud håper vi at mulige brudd blir oppdaget, og at vi vil få mulighet til å gjøre noe med situasjonen.

Hva er forventet/faktisk effekt av tiltak?

Ved å ha gjennomgått dette enda nærmere, har vi fastslått at vi ikke har brudd på menneskerettigheter eller brudd på anstendige arbeidsforhold i vår egen virksomhet.

Likestilling

● Konsekvens, ● Sannsynlighet

Hva er vi usikre på når det gjelder underleverandører?

Det er ulike kulturer og holdninger i hele samfunnet i dag, og vi er usikre på hvordan våre leverandører behandler mennesker ut fra kjønn. Det er også mulighet for at noen i vår leverandørkjede opptrer fordomsfullt mot kvinner.

Hvorfor har usikkerheten fått denne risikovurderingen?

Sannsynligheten for at noen behandler kvinner og menn ulikt har vi satt til middels. Dette er fordi vi har mange relativt store leverandører, som vi ser på som seriøse. Flere av våre leverandører har også egne redegjørelser for åpenhetsloven som vi ser på som gode indikasjoner på at de ikke gjør forskjell på menn og kvinner. De fleste av våre leverandører er norske, og de følger norsk lov.

Konsekvensen av denne risikoen er satt til middels/høy. Dette er fordi forskjellsbehandling på grunn av kjønn kan oppleves veldig urettferdig for den ansatte. Dette kan i tillegg ha stor konsekvens for rekrutteringen i et selskap.

Tiltak for å håndtere risiko

Vi legger ved vår nye kravliste til leverandører som vedlegg i alle nye kontrakter. Dette arbeidet startet opp tidlig i 2024.

Hva er forventet/faktisk effekt av tiltak?

Vi ønsker å legge fokus på dette temaet, og få våre leverandører til å tenke mer over dette og stanse forskjellsbehandling av kvinner og menn.

Mangfold

● Konsekvens, ● Sannsynlighet

Hva er vi usikre på?

Om alle mennesker fra alle kulturer, religioner, aldersgrupper, funksjonsnedsettelse, kjønn eller andre menneskelige forskjeller er respektert på samme måte hos våre leverandører.

Hvorfor har usikkerheten fått denne vurderingen?

Sannsynligheten for at noen behandler mennesker på forskjellig måte på grunn av deres bakgrunn er satt til middels. Dette er fordi vi har mange relativt store leverandører, som vi ser på som seriøse. Flere av våre leverandører har også egne redegjørelser for åpenhetsloven som vi ser på som gode indikasjoner på at de ikke gjør forskjell på mennesker. De fleste av våre leverandører er norske, og de følger norsk lov.

Konsekvensen av denne risikoen er satt til middels/høy. Dette er fordi forskjellsbehandling på grunn av religion, kultur eller andre forskjeller kan ha store konsekvenser for minoritetsgrupper, og kan ha en stor effekt på arbeidstakere fra minoritetsgrupper mulighet til å få jobb.

Tiltak for å håndtere risiko

Vi legger ved vår nye kravliste til leverandører som vedlegg i alle nye kontrakter. Dette arbeidet startet opp tidlig i 2024.

Hva er forventet/faktisk effekt av tiltak?

Vi ønsker å legge fokus på dette temaet, og få våre leverandører til å tenke mer over dette og stanse forskjellsbehandling, eller favorisering av enkelte kulturer, religioner, funksjonsnedsettelse eller andre forskjeller.

Dårlige arbeidsvilkår

● Konsekvens, ● Sannsynlighet

Hva er vi usikre på?

Om alle arbeidstakere hos våre leverandører har gode nok arbeidsvilkår. Både med tanke på god nok lønn til å leve et verdig liv, ivaretar god helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen.

Hvorfor har usikkerheten fått denne vurderingen?

Sannsynligheten for dårlige arbeidsvilkår i vår leverandørkjede er satt til lav. Dette er fordi vi har mange relativt store leverandører, som vi ser på som seriøse. Flere av våre leverandører har også egne redegjørelser for åpenhetsloven som vi ser på som gode indikasjoner på at de ikke gjør forskjell på mennesker. De fleste av våre leverandører er norske, og de følger norsk lov.

Tiltak for å håndtere risiko

Vi legger ved vår nye kravliste til leverandører som vedlegg i alle nye kontrakter. Dette arbeidet startet opp tidlig i 2024.

Manglende svar

● Konsekvens, ● Sannsynlighet

Hva er vi usikre på?

Om vi kommer til å få svar fra alle vi har sendt spørsmål til. Dette kan komme av flere grunner, men mange bedrifter har nok opplevd å få mange spørsmål tilsendt det siste året på grunn av åpenhetsloven.

Hvorfor har usikkerheten fått denne vurderingen?

Vi har satt konsekvens- og sannsynlighets-risikoen til lav fordi konsekvensen av dette direkte ikke har noen stor konsekvens. Det samme gjelder sannsynligheten. Ved manglende svar, vil vi sende purring og det vil mest sannsynlig få bedriftene til å svare på spørsmålene.

Tiltak for å håndtere risiko

Sende purring, for å få svar på våre spørsmål. Hvis vi mot formidling ikke får svar etter gjentatte puringer vil vi måtte vurdere og bruke andre leverandører fremfor de som eventuelt ikke svarer.

Hva er faktisk effekt av tiltak?

Vi har mottatt svar fra to av de seks leverandørene vi har sendt spørsmål til. Vi sender nå ut en ny purring, og håper på å få svar denne gangen. Svarene fra de to leverandørene vi har mottatt svar fra har gjort at vi senker risikoen hos disse leverandørene til lav.

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

Trysil RMM 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: jon@trysilrmm.com
2. Varsling til offentlig myndighet: Arbeidstilsynet, Forbrukertilsynet, likestillings- og diskrimineringsombudet er eksempel på dette.
3. Varsling til offentligheten, f. eks media.

Kontroll på dette dokumentet

Versjon	Versjonsmerknad	Godkjent
1	Redegjørelse 2023	[navn]
2	Oppdatert 21.06.2024	