

Redegjørelse i tråd med åpenhetsloven

Inneholder

- Formål med dokumentet
- Bruk av dokumentet
- Om åpenhetsloven
- Prosedyre for arbeidet med åpenhetsloven
- Omfangsbeskrivelse
- Retningslinjer for ansvarlig næringsliv
- Trusler mot menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold
- Planlagte og gjennomførte tiltak
- Kontroll på dette dokumentet

Formålet med dette dokumentet

Formålet med dette dokumentet er å ha en etablert beskrivelse av prosess for redegjørelser i tråd med [§ 5 i Åpenhetsloven](#).

Dokumentet stiller krav til hvordan Accept Servicepartner AS redegjør for det målrettede og systematiske arbeidet med åpenhetsloven og sine strategiske, taktiske og operative aktsomhetsvurderinger.

Bruk av dette dokumentet

Proessen som beskrives i dokumentet skal gjennomføres i sin helhet i forbindelse med den offentlige redegjørelsen av arbeidet med åpenhetsloven og resultater av aktsomhetsvurderinger, som har frist 30. Juni hvert år.

Resultater fra redegjørelsesprosessen skal også brukes mot allmennheten for øvrig ved at Accept Servicepartner AS publiserer informasjonen på hjemmesiden.

Dette for å vise hvordan Accept Servicepartner AS arbeider målrettet og systematisk med aktsomhetsvurderinger og hva som er å betrakte som vesentlige resultater fra aktsomhetsvurderingene som er gjennomført i perioden.

I det følgende presenteres prosess for redegjørelse i tråd med åpenhetsloven.

Om Åpenhetsloven

- [Åpenhetsloven](#) skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende **menneskerettigheter** og **anstendige arbeidsforhold** i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester.
- Loven skal også sikre allmennheten **tilgang til informasjon** om hvordan virksomheter håndterer negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Prosedyre for arbeidet med åpenhetsloven

Arbeidet med åpenhetsloven er grovt sett organisert i følgende arbeidsfaser:

Tilrettelegging

- Etablere omfang for arbeidet med åpenhetsloven og aktsomhetsvurderinger
- Overordnet kartlegging av
- Egne arbeidsoperasjoner
- Produkter og tjenester som vi leverer
- Leverandører og forbindelser som inngår i våre verdikjeder
- Involvere deltakere i arbeidet med åpenhetsloven og aktsomhetsvurderinger
- Identifisere og analysere interessenter til dette arbeidet

Aktsomhetsvurderinger

- Forankre arbeidet
- Forankre retningslinjer for ansvarlig næringsliv
- Kartlegge faktiske og potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold
- Iverksette tiltak for faktiske forhold og vesentlig risiko
- 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 digitale arbeidsflater fra [Tavler AS](#).

Omfangsbeskrivelse

Selskapet vårt er en betydelig leverandør av renholds- og kantinetjenester til en rekke klienter i Norge, inkludert små og mellomstore enkeltbedrifter, regionale kjeder og landsdekkende kjeder. Vi har dedikert oss til å skape sunne, rene og hyggelige miljøer som fremmer produktivitet og trivsel på arbeidsplassen.

Vår virksomhet kan deles inn i to hovedkategorier:

Renholdstjenester: Vi sikrer et rent og hygienisk arbeidsmiljø ved å tilby alt fra daglig renhold, grundig periodisk renhold, til spesialiserte rengjøringstjenester som vindusvask og fasadevask. Vi benytter oss av det siste innen rengjøringsteknologi og miljøvennlige produkter for å garantere den høyeste standarden på renhold.

Kantinetjenester: Vi driver kantiner for våre kunder, hvor vi tilbyr et bredt spekter av mat og drikkevalg. Vårt hovedfokus er på sunn, næringsrik og velsmakende mat som bidrar til å fremme

helse og velvære. Vi håndterer alle aspekter av kantinedriften, inkludert menyplanlegging, matlaging, servering og rengjøring.

Vårt mål er å levere tjenester av høyeste kvalitet som bidrar til å skape et trygt, sunt og behagelig arbeidsmiljø for alle ansatte i de selskapene vi tjenestegjør. Vi er stolte av vårt engasjement for kundetilfredshet og vårt bidrag til å styrke arbeidsplasskulturen gjennom våre tjenester.

I vår virksomhet er åpenhetsloven ikke bare en juridisk forpliktelse, men også en integrert del av vår etiske forpliktelse til å fremme anstendige arbeidsforhold og respektere menneskerettigheter. Vi er klar over at som en virksomhet som tilbyr renholds- og kantinetjenester gjennom en franchise-modell, har vi en viktig rolle å spille i å sikre at disse standardene opprettholdes.

Vi har definert omfanget av åpenhetsloven i vår virksomhet til å fokusere på områder vi har mest innflytelse over, nemlig arbeidsforhold og lønn blant våre franchisetakere. Vi mener at ved å fokusere vår innsats på disse områdene, kan vi bruke våre ressurser mest effektivt og ha størst mulig innvirkning.

For å håndheve vårt engasjement, har vi allerede etablert strenge retningslinjer og overvåkingssystemer, inkludert stikkprøver av lønn og arbeidsforhold, samt kontinuerlig diskusjon og utvikling av nye løsninger for å forbedre våre oppfølgingsystemer.

Vi anser risikoen for brudd på menneskerettigheter og uanstendige arbeidsforhold som lav, men erkjenner at det alltid vil være en viss grad av usikkerhet i virksomheten. Vi er forpliktet til å fortsette å forbedre våre systemer og praksis for å redusere denne usikkerheten så mye som mulig.

Ved å implementere disse tiltakene, håper vi å oppnå økt overholdelse av standarder, et forbedret arbeidsmiljø for alle ansatte, styrket tillit og omdømme i samfunnet, forbedret forretningstiltalelse, og overholdelse av åpenhetsloven. Vi er dedikert til å gjøre vårt arbeid med åpenhetsloven til en løpende prosess for kontinuerlig forbedring og læring. Dette vil være fokusområdet vårt frem til vi har innarbeidet grundige, gjennomførbare rutiner, før vi inkluderer aktsomhetsvurderinger på andre leverandører i kjeden.

Retningslinjer for ansvarlig næringsliv

Dette brukes for å ha kontroll på hvilke retningslinjer (styrende dokumentet) som gjelder for ansvarlig næringsliv i Accept Servicepartner AS, og for å til enhver tid ha kontroll på hvem i bedriften som har ansvar for hvilke fokusområder.

Oppfølging og vedlikehold av retningslinjer

Styret i Accept Servicepartner AS fastsetter retningslinjer for ansvarlig næringsliv, systematisk arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og åpenhet om arbeidet med åpenhetsloven og resultater fra aktsomhetsvurderinger.

Styret skal sørge for at Accept Servicepartner AS overholder disse delene av sitt samfunnsansvar i alle leverandørkjeder og overfor sine forretningsforbindelser.

Organisering og ansvarsforhold

I konsernstrukturer, skal daglig leder i hver underliggende bedrift være ansvarlig for at bedriften etterlever kravene i gjeldende retningslinjer for ansvarlig næringsliv.

Hver bedrift skal ha rutiner som følger av disse retningslinjene for ansvarlig næringsliv. Rutinene skal beskrive:

- Hvordan aktsomhetsvurderinger skal gjennomføres
- Hvordan tiltak fra aktsomhetsvurderinger skal følges opp
- Hvordan allmenheten kan få tak i informasjon fra bedriften og varsle om eventuelle saker
- Angivelse av rapportering etter åpenhetsloven og besvarelse av spørsmål fra allmenheten

Accept Servicepartner AS sine retningslinjer for ansvarlig næringsliv

Her følger en liste med styrende dokumenter, som inneholder alle retningslinjer for ansvarlig næringsliv i Accept Servicepartner AS.

1. **Styresak åpenhetsloven - forankring**
2. **Prosedyre åpenhetsloven**
3. Accept Servicepartner AS sine **retningslinjer for ansvarlig næringsliv**
4. **Policy for ansvarlig næringsliv (integreert)**
5. **Etiske retningslinjer (interne og eksterne)**
6. **Kravliste til leverandører og forbindelser**
7. **Kartleggingsverktøy åpenhetsloven**
8. **Spørsmål til egevaluering (egenvirksomhet, leverandører og forbindelser)**
9. **Redegjørelser åpenhetsloven**

Trusler mot menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

I første omgang ser vi det mest hensiktsmessig å avgrense områder i vår virksomhet til det vi har mest innflytelse over for å sikre at vi fokuserer på områdene der vi kan gjøre mest forskjell. I dette tilfellet vil vår primære innsats være rettet mot å sikre anstendige arbeidsforhold og lønn blant våre franchisetakere.

Dette betyr at vårt fokus vil være:

Lønnsforhold: Vi vil jobbe for å sikre at alle våre franchisetakere tilbyr rettferdig lønn til sine ansatte. Dette vil være i tråd med allmenngjøringsforskriften for renholdere og vi vil ta nødvendige skritt for å sikre at denne standarden blir fulgt.

Arbeidsmiljø: Vi vil påse at franchisetakere skaper sunne og sikre arbeidsmiljøer. Dette inkluderer fysiske forhold på arbeidsplassen, samt psykososialt arbeidsmiljø.

Respekt for arbeidstakerrettigheter: Vi vil sørge for at våre franchisetakere overholder alle relevante arbeidstakerrettigheter.

Ved å sette disse avgrensningene, vil vi kunne konsentrere våre ressurser og innsats der det teller mest, og sikre at vi gjør en reell forskjell i livene til de som arbeider i våre franchiser. Vi anser dette som et viktig skritt mot å oppfylle vårt engasjement i henhold til åpenhetsloven, og vi vil fortsette å utvide og forbedre våre tiltak etter hvert som vi lærer mer og ser resultater fra denne første fasen.

Risikobilde

Vår forpliktelse til åpenhetsloven fokuserer spesifikt på lønn og anstendige arbeidsforhold blant våre 48 franchisetakere. Vi har valgt dette fokusområdet da vi mener at det er her vi har mest innflytelse og kan gjøre den største forskjellen. Ved å sikre at våre franchisetakere oppfyller standarder for lønn og arbeidsforhold, kan vi positivt påvirke livene til mange ansatte og bidra til å skape en mer rettferdig og inkluderende arbeidsplass.

Vi har identifisert risikoen for brudd på menneskerettigheter og uanstendige arbeidsforhold i vår virksomhet som lav, men konsekvent. Derfor må vi jobbe kontinuerlig med dette til enhver tid.

Trusler



Planlagte og gjennomførte tiltak

1. Gjennomførte tiltak

Stikkprøver av lønn: Vi har etablert en rutine der vi utfører regelmessige stikkprøver blant våre franchisetakere for å overvåke lønnsforhold og sikre at de er i tråd med våre standarder og lovpålagte retningslinjer.

Stikkprøver av arbeidsforhold: I tillegg til lønn, inkluderer stikkprøvene også overvåking av arbeidsforhold. Dette sikrer at våre franchisetakere tilbyr et sikkert, sunt og respektfullt arbeidsmiljø for alle ansatte.

Stikkprøver av kontraktsforhold: Vi har også implementert stikkprøver for å sikre at kontraktsforholdene mellom våre franchisetakere og deres ansatte er rettferdige, transparente, og i tråd med arbeidsloven.

2. Planlagte tiltak

Videreutvikling av overvåkingssystemer: For å gjøre våre overvåkingssystemer mer effektive og robuste, planlegger vi å investere tid til videreutvikling av teknologi og infrastruktur som kan hjelpe oss med å bedre følge opp, oppdage og reagere på eventuelle avvik.

Tettere oppfølging: Vi planlegger å styrke samarbeidet med våre franchisetakere gjennom mer regelmessige og tettere oppfølging. Dette vil gi oss mulighet til å identifisere eventuelle utfordringer tidlig og arbeide sammen for å finne løsninger.

Utvidelse av aktsomhetsvurderinger: Selv om vårt hovedfokus for øyeblikket har vært franchisetakere, er vi klar over betydningen av å utvide våre aktsomhetsvurderinger til å omfatte andre leverandører. Vi planlegger å øke omfanget og implementere metoder for å utføre slik due diligence som en del av vår langsiktige strategi for å sikre at alle aspekter av vår leverandørkjede blir aktsomhetsvurdert.

Styrking av dialog og opplæring: Gjennom vår 'Accept-skole' gir vi utdanning til våre regionledere, driftsledere, og franchisetakere om faget kantine og renhold, samt fremhever våre etiske retningslinjer og forventninger. Vi planlegger å utvide og styrke disse opplæringsprogrammene.

Forbedring av varslingsystemer: Vi anerkjenner viktigheten av å gi alle involverte parter en enkel og sikker måte å varsle om potensielle avvik på. Derfor planlegger vi å implementere nye systemer eller forbedre de eksisterende for å gjøre varslingsom avvik mer tilgjengelig og effektivt.

Gjennom disse tiltakene, både de vi allerede har iverksatt og de vi planlegger å implementere, er vi forpliktet til å fremme anstendige arbeidsforhold og respektere menneskerettighetene i hele vår virksomhet.

Denne redegjørelse gjelder til 30.06.2024

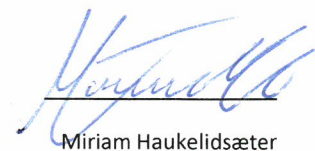
Signaturer:



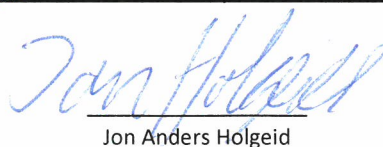
Jon Christoffer Sæterlid



Robert van Dijk



Miriam Haukelidsæter



Jon Anders Holgeid