

28.06.2023



# REDEGJØRELSE ÅPENHETSLOVEN

AASEN SHIPPING AS

AASEN TRANSPORT AS

AS AASEN BULK

FOR 1.JULI - 31. DESEMBER 2022





# INNHOOLD

- Bakgrunn
  - Kort om selskapene og implementering av åpenhetsloven
  - Nøkkelinformasjon
- Metodikk: Aktsomhetsvurderingsprosessen
  - Forankring av ansvar
  - Kartlegging og identifisering av risiko
  - Oppsummering og veien videre





# BAKGRUNN

## Kort om selskapene og implementering av Åpenhetsloven

### Innledning

Aasen Shipping AS, org.nr. 936 488 323, Aasen Transport AS, org.nr. 971 201 118 og AS Aasen Bulk, org. nr. 961 906 776 (heretter «Selskapene») er omfattet av Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (heretter «åpenhetsloven»)<sup>1</sup>, og plikter dermed å utføre og redegjøre for aktsomhetsvurderinger som skal sikre grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.



Åpenhetsloven stiller blant annet krav til at den aktuelle virksomhet må kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold både internt i Selskapene og i sin leverandørkjede. De virksomhetene som er omfattet av loven, må offentlig redegjøre for de aktsomhetsvurderingene som foretas. Redegjørelsen skal oppdateres og publiseres på nettsiden innen 30. juni hvert år og ellers ved vesentlige endringer i virksomhetens risikovurderinger.

Aktsomhetsvurderingene skal foretas i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper på området for menneskerettigheter, som samsvarer med FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP).

Selskapene har arbeidet med å implementere åpenhetsloven i tråd med OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv. Aktsomhetsvurderingsprosessen er i modellen delt opp i seks trinn, som må tilpasses i forhold til den enkelte virksomhetens størrelse, art, kontekst, samt alvorlighetsgrad av og sannsynlighet for negative konsekvenser.

<sup>1</sup>Loven gjelder bl.a. for «større virksomheter som er hjemmehørende i Norge, og som tilbyr varer og tjenester i eller utenfor Norge», jf. åpenhetsloven § 2, 1. avsnitt. Med «større virksomheter» menes «virksomheter som omfattes av regnskapsloven § 1-5, eller som på balansedagen overskrider grensene for to av følgende tre vilkår: 1) salgsinntekt: 70 millioner kroner, 2) balansesum: 35 millioner kroner og 3) gjennomsnittlig antall ansatte i regnskapsåret: 50 årsverk», jf. åpenhetsloven § 3 bokstav a).



# Nøkkelinformasjon

SELSKAPENE OMFATTET AV DENNE REDEGJØRELSEN

Aasen Shipping AS  
Org.nr. 936 488 323

Aasen Transport AS  
Org.nr. 971 201 118

AS Aasen Bulk  
Org.nr. 961 906 776



## Adresse Hovedkontor

Dalanesvegen 60  
5440 Mosterhamn  
Norge



# PRODUKTER OG TJENESTER

Aasen-konsernet er et rederi driver virksomhet innen utenriks sjøfart med gods, og som også tilbyr tilknyttede tjenester.

Hovedvirksomheten i konsernet utøves av gjennom AS Aasen Bulk og Aasen Transport AS som driver med transport av gods, herunder tørrlastfrakt, rundt i Europa.

Aasen Transport AS og AS Aasen Bulk er rene rederiselskap som eier skip, men som ikke har noen ansatte. Aasen Shipping AS har ansatte som leverer tjenester i form av ledelsesfunksjoner internt i konsernet, herunder i forhold til teknisk bistand, regnskap, bemanning og sikkerhetsstyring.

## BESKRIVELSE AV EIERSTRUKTUR

Aasen Shipping AS eies av Olea Invest AS (org.nr.: 988 975 427) og Aastun Holding AS (org.nr.: 898 406 172) som største aksjonærer med henholdsvis 38,61 % og 21,25 % av aksjene. De resterende aksjene innehas av Jan Holding AS (org.nr.: 989 085 743), OMT Vest AS (org.nr.: 917 155 046) og AUJ Holding AS (org.nr.: 917 192 235). Aasen Shipping AS eier 100 % av datterselskapene Aasen Maritime AS, Aasen Transport AS, Aasen Ship Management AS og AS Aasen Bulk.





# *METODIKK: AKTSOMHETSVURDERINGSPROSESSEN*

Selskapene har i sine respektive styremøter forankret det utøvende ansvaret i styret, for å sikre at kravene som følger av åpenhetsloven implementeres, ivaretas og etterlevs. I tillegg til at styret tar et utøvende ansvar for å fremme og respektere menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Selskapene, er det tildelt følgende mandater:

- Daglig Leder, Aasen Shipping AS  
Mandat: Overordnet ansvar for ivaretagelse og etterlevelse av åpenhetsloven i Selskapene.
- Daglig Leder, Aasen Shipping AS  
Mandat: Overordnet ansvar for å innarbeide rutiner for håndtering av informasjonsplikt og sørge for at disse etterlevs i Selskapene.

Selskapene har innført retningslinjer for leverandører og forretningspartnere, rutiner for håndtering av informasjonsplikten og plan for risikoanalyser og aktsomhetsvurderinger. Det er også vedtatt at styret skal legge en konkret plan for å sikre etterlevelse av de krav som følger av åpenhetsloven, samt for hvordan Selskapene i praksis skal arbeide med denne.

De nevnte retningslinjer og rutiner innføres for å konkretisere hvordan Selskapene skal arbeide med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og vil tilrettelegge for at Selskapene kan arbeide systematisk og effektivt med:

- i. kartlegging, kontroll og oppfølging av interne forhold og leverandørkjeden,
- ii. utarbeidelse av risikoanalyser og aktsomhetsvurderinger, samt
- iii. håndtering av innsynsforespørsler.

Det er vedtatt at styret, i samsvar med de overordnede ansvarlige (ref. nevnte mandater) skal oppdatere relevante rutiner og retningslinjer ved behov.



# KARTLEGGING OG IDENTIFIKASJON AV RISIKO



## Internt i egen virksomhet

Vi har startet arbeidet med å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt i Selskapene. Ettersom AS Aasen Bulk og Aasen Transport ikke har noen ansatte, er det gjort aktsomhetsvurderinger internt i Aasen Shipping AS.

Områdene som vi har kartlagt og vurdert nærmere er områder hvor vi mener det på generelt nivå foreligger høyest risiko for negative konsekvenser på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår bransje og i vår virksomhet. Listen under ikke uttømmende, men er eksempler på områder vi har kartlagt og gjort en aktsomhetsvurdering av internt:

- Våre etiske retningslinjer og systematiske arbeid med menneskerettigheter
- Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø
- Arbeid med helse, miljø og sikkerhet
- Respekt for retten til å tilslutte seg fagforeninger
- Diskriminering
- Varslingsystemer
- Tilknytningsformer - fast ansettelse, midlertidig ansettelse og bruk av innleid arbeidskraft
- Arbeidstid, lønn og ferie

Basert på vår kartlegging og undersøkelser av faktiske forhold er vi av den oppfatning at vi internt i egen virksomhet hverken forårsaker, bidrar til, eller er direkte knyttet til faktiske eller potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Det er jevnt over lav risiko i Aasen Shipping AS og dets datterselskap.

Aasen Shipping AS er et rederi med ni fartøy i drift, ca. 160 sjøfolk av forskjellig nasjonaliteter og 8 ansatte i administrasjonen. Selskapet er ikke en del av en bransje med forhøyet risiko for negativ påvirkning på arbeidstakers rettigheter.



# KARTLEGGING OG IDENTIFIKASJON AV RISIKO



## Internt i egen virksomhet

Aasen Shipping AS har implementert de strenge kravene som følger av ISM koden, som er særlig rettet inn mot ledelsen i rederier og driftsorganisasjoner og angir normer for god ledelse for drift av skip, og STCW konvensjonen, som er den internasjonale konvensjonen om normer for opplæring, sertifikater og vakthold for sjøfolk. Videre må Aasen Shipping AS forholde seg til de ulike flaggstatenes oppfølging, inspeksjoner og krav. Vi har en DPA (Designated Person Ashore) som har et særlig ansvar for sikkerheten om bord i det enkelte fartøyet, og som er lett tilgjengelig for alle om bord. Vi jobber systematisk og kontinuerlig med hele, miljø og sikkerhet for å sikre at alle våre ansatte har et trygt og forsvarlig fysisk og psykososialt arbeidsmiljø til enhver tid, herunder et godt avvikssystem og gode rutiner for å håndtere og lukke avvik. Våre administrative ressurser på land sørger for hyppige besøk og oppfølging ute på fartøyene.

Gjennomført kartlegging og vurdering av de faktiske forhold viser jevnt over et lavt risikobilde internt i virksomheten. Det er ikke avdekket faktiske eller potensielle negative konsekvenser, men det er foreslått konkrete fokusområder for å redusere muligheten for at de ansatte blir utsatt for dette. Blant fokusområdene nevnes arbeidet med å øke bevisstheten blant de ansatte om viktigheten av åpenhetsloven og vårt arbeid med dette, samt økt bevissthet på selskapskulturen, med tanke på forskjellige kulturer og nasjonaliteter, samt hyppigere skifte av arbeidsstokken. Det forventes at vårt arbeid med nevnte fokusområder, vil bidra til å redusere risiko ytterligere.



# KARTLEGGING OG IDENTIFIKASJON AV RISIKO



## Hos våre leverandører

Aasen Shipping AS, AS Aasen Bulk og Aasen Transport AS har startet arbeidet med å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos våre leverandører.

Vi har gjennomført en kartlegging av våre leverandører for å identifisere hvilke områder som utgjør risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

I denne prosessen har vi tatt utgangspunkt i alle våre leverandører i 2022. Vi har 254 leverandører, hvor 135 er hjemmehørende i utlandet.

Vi har gjennomført en risikoevaluering av våre underleverandører. For å komme frem til hvilke av disse vi skulle henvende oss til for videre oppfølging under åpenhetsloven, har vi tatt utgangspunkt i landrisiko, bransjerisiko, produktisiko samt kjent risiko. Vi har lagt til grunn en vesentlighetsgrense på kr 100 000 ved kjøp fra hver enkelt leverandør.

Kun to leverandører er fra land med iboende høy risiko for brudd på menneskerettigheter eller arbeidstakeres rettigheter. To av disse er bemanningsselskap, men siden det er vi som utbetaler lønn til mannskapet antar vi at risikoen her likevel er lav. Vi har valgt ut et utenlandsk verft for videre oppfølging. Dette fordi vi antar at det generelt er en latent risiko for negative konsekvenser på arbeidstakernes rettigheter på et verft. Dette er også den utenlandske leverandøren vi har anskaffet mest av i 2022.



# KARTLEGGING OG IDENTIFIKASJON AV RISIKO



## Hos våre leverandører

forhold til uttrekk av norske leverandører for videre oppfølging er det særlig bransjerisiko som danner grunnlaget for grovsortering av leverandørene, men siden mange leverandører tilhører samme bransje har vi også benyttet oss av andre parameter i utvelgelsen. Dette er blant annet om leverandøren har revisormerknader, men vi har også sett på forholdstall som indikerer leverandørens økonomiske tilstand (såkalt z-risiko). Dette kan gi en indikasjon på at leverandøren ikke forholder seg lojalt til gjeldende regler f.eks. om arbeidstakeres rettigheter, men behøver ikke å gjøre det. Videre har vi benyttet oss av andre indikatorer som størrelse på omsetning fra den enkelte leverandør holdt opp mot omsetning fra de øvrige leverandørene til oss, i tillegg til forholdet mellom leverandørens totalomsetning holdt opp mot omsetningen til konsernet. Sistnevnte gir en indikasjon på påvirkningskraften vi har mot de enkelte leverandørene dersom vi finner at f.eks. arbeidstakernes rettigheter ikke er tilstrekkelig ivare tatt.

Med grunnlag i ovennevnte fremgangsmåte har vi kommet frem til en prioritert liste. Det er deretter foretatt vurderinger av om noen av leverandørene skal gis en lavere prioritet eller en høyere prioritet innbyrdes. Blant annet har enkelte leverandører blitt tatt bort ifra risikolisten f.eks. fordi de ikke lenger er leverandører, at det kun dreier seg om et enkeltpersonforetak, eller at det er konsernselskap som vi har en god kontroll på. Vi har på bakgrunn av dette trukket ut 3 leverandører for videre oppfølging før første rapportering. I våre henvendelser har vi stilt konkrete spørsmål i forhold til de områder vi mener har høyest risiko for brudd på arbeidstakeres rettigheter mv. hos den utvalgte leverandøren.

Vi har ikke avdekket faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.



# VEIEN VIDERE

I arbeidet med åpenhetsloven har vi så langt forankret ansvarlighet i styret, startet arbeidet med å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt i Selskapene, samt i forhold til våre leverandører. Vi har så langt ikke avdekket faktisk eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og/eller anstendige arbeidsforhold.

Arbeidet vårt med åpenhetsloven er en kontinuerlig prosess, hvor vi på jevnlig basis vil foreta aktsomhetsvurderinger. Vi planlegger bl.a. å følge opp forbedringspunktene etter den interne gjennomgangen, samt å følge opp svar fra våre leverandører.

Videre vil vi fortsette arbeidet med å øke bevisstheten blant våre ansatte og blant våre leverandører om viktigheten av åpenhetsloven. Et av våre mest sentrale verktøy for å sikre at vi ikke tiltrekker oss useriøse aktører, er å ha gode systemer og rutiner for å avdekke faktisk eller vesentlig risiko for negative konsekvenser på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos våre leverandører, slik at vi reduserer risikoen for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

