

# Mantenas arbeid med samfunnsansvar, bærekraft og aktsomhetsvurderinger

## Innholdsfortegnelse

<b>1.0 Innledning og arbeid med bærekraft .....</b>	<b>2</b>
<b>2.0 Åpenhetsloven .....</b>	<b>5</b>
<b>3.0 Ansvar i Mantena .....</b>	<b>5</b>
<b>4.0 Retningslinjer for egne ansatte og etiske krav til leverandører .....</b>	<b>6</b>
4.1 Retningslinjer for egne ansatte .....	6
4.2 Etiske krav til leverandører .....	6
<b>5.0 Krav om innsyn og varslinger .....</b>	<b>6</b>
<b>6.0 Risiko og aktsomhetsvurderinger .....</b>	<b>6</b>
6.1 Metodikk .....	6
6.2 Resultat .....	7
6.3 Respondentenes (leverandørens) besvarelser .....	8
6.4 Oppsummering .....	10

## 1.0 Innledning og arbeid med bærekraft

Mantenas arbeid med bærekraft og samfunnsansvar er forankret i selskapets toppledelse og styre, og utøvelsen er et lederansvar i respektive avdelinger.

Bærekraftig utvikling er for Mantena en utvikling som tilfredsstiller dagens behov, uten å sette fremtidige generasjoners evne til å tilfredsstille deres behov i fare. Bærekraft er ofte knyttet til klima og miljø, men konseptet er mye bredere enn det. Brundtland-rapporten, «Vår felles fremtid» som ble skrevet på vegne av FN i 1987, definerer bærekraft på denne måten.



Bærekraft har blitt et overordnet prinsipp for FNs arbeid som også nordiske land er en del av. Konseptet er vanligvis definert på grunnlag av de tre komponentene økologisk, sosial og økonomisk bærekraft som, når de samhandler og støtter hverandre og forventes å føre til bærekraftig utvikling. I 2017 vedtok FN følgende 17 bærekrafts-mål;



Mantenas strategidokument beskriver Mantenas direkte bidrag til FNs bærekraftsmål først og fremst som følger:

- Mål 3: God helse

- Forebyggende arbeidsmiljøarbeid, støtte til SOS Barnebyer, HMS fokus, risikostyring
- Mål 4: God utdanning
  - Støtte til SOS barnebyer, inntak av lærlinger, fremmer likestilling og forebygger diskriminering
- Mål 5 Likestilling mellom kjønnene
  - Fremmer likestilling ved rekruttering, hensyntar arbeid med likestilling i personal og lønnspolitikk
- Mål 8 Anstendig arbeid og økonomisk vekst
  - Sikrer lønnsomhet, vekst og innovasjon, omstilling av virksomheten til en ny hverdag, arbeider mot alle former for korrupsjon
- Mål 9 Innovasjon og infrastruktur
  - Tar i bruk ny teknologi, utvikle vedlikeholdsprogrammer for økt ytelse og livsløp på kjøretøy og komponenter. Re-engineering av deler. Utvikling av prosesser i samarbeid med SINTEF og Norges Forskningsråd.
- Mål 11 Bærekraftige byer og samfunn
  - Bidrar gjennom vår kjernevirksomhet til bærekraftig transportsystem, sikkerhet først
- Mål 12 Ansvarlig forbruk og produksjon
  - Høyt fokus på HMS, håndtering av kjemikalier og avfallshåndtering og resirkulering

I tillegg til dette bidrar Mantena direkte og indirekte til øvrige mål gjennom arbeid med ansvarlig virksomhet ved aktsomhetsvurderinger og åpenhet, samt gjennom virksomhetens etiske rammeverk og øvrige styrende dokumenter.

Samfunnsansvaret er innarbeidet i selskapets strategiske grunnlag og bygger på eiers krav og forventninger beskrevet i «Meld. St. 6 2022 - 2023 - Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap. Statens direkte eierskap i selskaper», hvor hovedområdene innenfor samfunnsansvar er;

- Klima og miljø, naturmangfold og økosystemer
- Menneske rettigheter – Hvor prinsippene i FNs menneskerettighetserklæring og i ILOs kjernekonvensjoner legges til grunn.
- Arbeidstakerrettigheter, anstendige arbeidsforhold
- Arbeid mot korrupsjon og for åpenhet i økonomiske transaksjoner
- Skatt og forebygging av økonomisk kriminalitet, kapitalstruktur og økonomisk utbytte
- FN's Global Compacts ti prinsipper
- Åpenhetsloven (av Juli 2022)

Mantena følger OECDs retningslinjer for aktsomhetsvurderinger og ansvarlig næringsliv, og følger anbefalingens prosess for aktsomhetsvurderinger.



Mantenas systematiske arbeid med samfunnsansvar sikrer bl.a. at;

- Vi arbeider aktivt mot alle former for korrupsjon.
- Vi stiller tydelige etiske krav, herunder grunnleggende menneskerettigheter, til våre leverandører som igjen er grunnleggende for avtaleinngåelse
- Vi har en etablert personalpolitikk som danner grunnlaget for arbeidet med arbeidstakerrettigheter, menneskerettigheter og vern mot diskriminering.
- Vi har etablerte HMS rutiner i som tilfredsstillende myndighetenes krav
- Vi har et miljøprogram for å redusere Mantenas miljøpåvirkning og opprettholde bedriftens sertifisering i henhold til NS-EN ISO 14001.
- Har en etablert beredskap og sikringsplan

Arbeidet er beskrevet i egne ledelsesdokumenter og operative dokumenter, som er forankret og implementert i Mantenas Styringsystem.

Etablerte prosesser og dokumenter:

- M-00-LH000\_01 Mantena policydokumenter
- M-00-LH001 Mantena ledelseshefte
- M-00-LH001\_01 Mantena interessentanalyse
- M-00-LH008 Personalpolitikk
- M-00-LH007 Mantena beredskap og krisehåndtering
- M-00-LH004\_02 Etske retningslinjer
- M-00-LH004\_03 Mantenas arbeid med samfunnsansvar, bærekraft og aktsomhetsvurderinger (Dette dokument)
- M-00-LH004\_05 Krav til etiske retningslinjer for leverandører
- M-00-LH005\_01 HMS plan
- M-00-P008 Etablere og utvikle strategiplan, mål og tiltak
- M-00-P020 Motta og behandle varslinger og krav om innsyn
- M-20-P001\_02 Generell taushetsklæring
- M-20-P001\_03 Egnerklæring for etikk, samfunnsansvar og arbeid mot korrupsjon.

Arbeidet og nødvendig redegjørelse for dette er publisert på Mantenas WEB-side [mantena.org](http://mantena.org)

## 2.0 Åpenhetsloven

Mantena har, jfr. Åpenhetsloven (Juli 2022), respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester. På Mantenas hjemmeside er allmenheten sikret tilgang til informasjon om hvordan Mantena håndterer negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

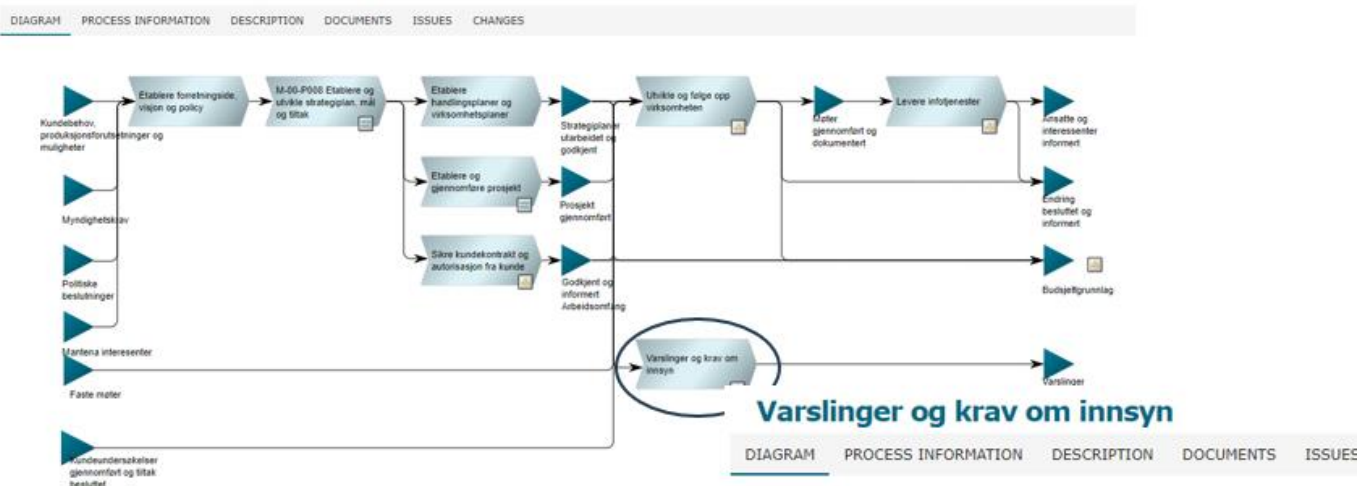
Det er etablert nødvendige prosesser og ansvarsforhold for å ivareta kravene til åpenhet, innsyn og aktsomhetsvurderinger i tråd med kravene i Åpenhetsloven.

## 3.0 Ansvar i Mantena

Ansvar er plassert hos toppledelsen og prosesser for arbeidet er beskrevet og akseptert av Mantenas styre. Prosessene sikrer systematisk gjennomgang av Mantenas strategiske grunnlag, interessentanalyse, overordnet risikoanalyse og aktsomhetsvurderinger og oppdatering av leverandørstyringen og Mantena beredskapsplan.

Det stilles krav og gjennomføres risikovurdering av alle nye leverandører, samt en årlig gjennomgang for behandling i Konsernledelsen og Styret, med en oppdatert erklæring og rapport som publiseres i sammenheng med selskapets årsrapport.

### M-00 Lede virksomheten



## 4.0 Retningslinjer for egne ansatte og etiske krav til leverandører

### 4.1 Retningslinjer for egne ansatte

Ved ansettelse signeres dokumentet *M-00-LH004\_02 Etiske retningslinjer* og dokumentet *M-20-P001\_02 Generell taushetserklæring* som gir innsikt og retningslinjer for Mantenas krav og arbeid med etikk, bærekraft og samfunnsansvar. Generelle kurs som redegjøre for arbeidet samt personalpolitiske retningslinjer er obligatoriske for alle ansatte.

Styret, Ledere og Innkjøpere med rettighet til å inngå rammeavtaler og enkeltkjøp utover rammeavtaler, signerer i tillegg dokumentet *M-20-P001\_03 Egenerklæring for etikk, samfunnsansvar og arbeid mot korrupsjon*. Erklæringen bekrefter kjennskap til og kunnskap om Mantenas retningslinjer og en forpliktelse om å arbeide i henhold til disse. Likeså informeres det om egne og nærstående eierinteresser samt leder- og styreverv i juridiske enheter (selskaper, organisasjoner, foreninger, stiftelser o.l.) som har eller kan få forretningsmessig relasjon til selskaper i Mantena-konsernet.

### 4.2 Etiske krav til leverandører

Dokumentet *M-00-LH004\_05 Krav til etiske retningslinjer for leverandører* er et grunnleggende krav til Mantenas leverandører.

De etiske kravene er i henhold til Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven) av 18. juni 2021, samt internasjonalt anerkjente FN- og ILO-konvensjoner og OECD sine retningslinjer for ansvarlig næringsliv.

Rammeverket angir minimums- og ikke maksimumsstandarder. Der hvor nasjonale lover og reguleringer dekker samme tema som disse retningslinjene, skal den høyeste standarden gjelde.

Mantenas leverandører skal akseptere og signere for samsvar før avtale inngås. Likeledes skal det ved avtaleinngåelse og årlig for utvalgte leverandører ref. punkt 6, redegjøres for Mantenas arbeid.

## 5.0 Krav om innsyn og varslinger

Egne ansatte, Kunder, Leverandører og andre interessenter, har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i Mantena-konsernet.

Kritikkverdige forhold kan være brudd på rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i konsernet eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet.

Alle Mantenas interessenter har rett til innsyn i Mantenas håndtering av grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold jfr. Åpenhetsloven § 1.

Varsling og forespørsel om innsyn gjøres ved å kontakte Mantena på e-post [ethics@mantena.org](mailto:ethics@mantena.org). Varsel og forespørsel mottas og bekreftes av Mantena konsernadvokat, og behandles i tråd med konsernets etablerte rutiner, jfr. prosess M-00-P020 «*Motta og behandle varslinger og krav om innsyn*».

Prosess og kontaktpunkt er offentliggjort på Mantenas web side [mantena.org](http://mantena.org)

## 6.0 Risiko og aktsomhetsvurderinger

### 6.1 Metodikk

Gjennom overordnet risikoanalyse vurderes Mantenas leverandører og leverandørkjeder for risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter ut fra følgende kriterier;

1. Volum



- a. Verdi og omfang av innkjøp > 10 MNOK
2. Geografisk plassering av leverandør og leverandørkjeder
  - a. Høyfokus land-områder basert på DFØs høyrisikoliste, i tillegg skjeles det til:
    - i. Leverandører som har opprinnelsesland angitt i Human Rights World report (i forhold til menneskerettigheter)
    - ii. Leverandører fra land som er angitt i Listen til Transparency International Corruption Perception Index (CPI)
3. Leveranse og spesielle fokusområder
  - a. Produkter (Bransjer<sup>1</sup>)
    - i. Tekstiler, arbeidstøy og fottøy
    - ii. Elektronikk og IKT
    - iii. Batterier og batteriprodukter
    - iv. Kjøp av mat og drikke, kaffe, te kakao
    - v. Andre områder
  - b. Tjenester
    - i. Transport
    - ii. Renholdstjenester

Utvalgte selskaper vil basert på ovennevnte metodikk, og som etter en risikovurdering anses for å ha størst risiko for negativ påvirkning, må fylle ut og innlevere egenrapporterings skjema. Skjemaet har tatt utgangspunkt i DFØs mal-verk og er inndelt i seks trinn som tilsvarer de seks trinnene som inngår i OECDs retningslinjer for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv.

Tilbakemeldinger blir så vurdert og gir Mantenas risikobilde for etterlevelse av regelverket, samt vurdering av omdømmesvikt og mulighet til å påvirke aktuelle leverandører som viser en negativ påvirkning/skade.

Ut fra dette bilde vurderes følgende muligheter

- Overvåke, søke dialog for påvirkning
- Bidra til forebygging og reduksjon av negativ påvirkning
- Stanse kjøp – avvis leverandør

Ref. OECDs retningslinjer punkt 1

Eksempel på vurderingsmetodikk, merk at dette er et pågående arbeid og eksemplet er ikke komplett, men viser generell metodikk.

Leverandør	Navn på leverandørkonto	Kjøp 2021	Kjøp 2022 per 20.06.22	Land	Kontrakt	Etiske retningslinjer del av kontra	Leveranse	Risiko	Mantenas mulighet <sup>1</sup> påvirke	Kommentar	Revidert J/N	Krever oppfølging
xxxx	NN	61 829 913,64	6 877 282,49	#N/A	Uklar	Usikkert		Lav			N	Ja
ccc	BB	60 881 232,65	11 665 301,29	#N/A	Nei	Nei	Deleer - service	Lav			N	Ja
mm	CC	59 667 130,79	23 507 390,74	#N/A	Ja	Ja	Bremsedeleer	Lav			J	Nei
sss	AA	29 082 855,48	5 118 615,54	#N/A	Ja	Ja	Deleer	Lav			J	Nei
yyy	KK	26 922 983,00	8 815 155,00	#N/A	Ja	Ja	Deleer Flirt boggi	Lav			J	Vurderes

## 6.2 Resultat

Mantenas arbeid med aktsomhetsvurderinger er pågående og så langt er;

- Ansvar beskrevet i styrende dokumenter
- Styrende dokumenter og prosesser tilpasset ny lovgiving

<sup>1</sup> DFØs høyrisikoliste (Direktoratet for forvaltning og økonomistyring)

- Beskrevet prosess, og kanal for innsynsforespørsel og håndtering av forespørselen – det er etablert en egen særskilt e-postkasse for dette.
- Bekjentgjort dette på våre WEB-sider mantena.org
- På bakgrunn av risikovurderingen som er gjort over, har vi på bakgrunn av de oppsatte kriteriene i pkt. 6.1, tatt kontakt med 40 av våre mest risikoutsatte leverandører. Disse 40 leverandørene (respondentene) er anmodet om å gjennomføre en egenrapportering for hvordan de enkelte bedriftene arbeider med, og forholder seg til ivaretagelse av grunnleggende menneskerettigheter i leverandørkjeden.

### 6.3 Respondentenes (leverandørenes) besvarelser

	Spørsmålene som ble stilt i egenrapporterings-skjemaet	Andel respondenter som har iverksatt organisatoriske tiltak og retningslinjer	Andel respondenter som ikke har iverksatt organisatoriske tiltak og retningslinjer
1.	Har styret vedtatt offentlig tilgjengelige retningslinjer for aktsomhetsvurderinger [1] med hensyn til grunnleggende menneskerettigheter, ILOs kjernekonvensjoner, FNs barnekonvensjons artikkel 32 og nasjonal lovgivning for arbeidstakerrettigheter som gjelder hele leverandørkjeden [2]?	85 %	15 %
2.	Har virksomheten tilgjengelig aktuell informasjon [1] om aktsomhetsvurderinger i henhold til Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven)?	85 %	15 %
3.	Har virksomheten én eller flere ansatte på ledelsesnivå som har ansvar for etterlevelse og rapportering til styret om arbeidet med aktsomhetsvurderinger?	95 %	5 %
4.	Har virksomheten rutiner for formidling og regelmessig oppfølging av retningslinjene for aktsomhetsvurderinger i egen virksomhet, og i leverandørkjeden?	85 %	15 %



5.	Inneholder virksomhetens rutiner for aktsomhetsvurderinger kartlegging og vurdering av risiko for brudd på ILOs kjernekonvensjoner, FNs barnekonvensjon artikkel 32 og nasjonal lovgivning om arbeidstakerrettigheter i egen virksomhet, og i hele leverandørkjeden – fra råvareutvinning til ferdig produkt?	85 %	15 %
6.	Har virksomheten rutiner for å gjennomføre regelmessige risikoanalyser for å identifisere, prioritere og redusere risiko for menneskerettighetsbrudd i egen virksomhet, og i hele leverandørkjeden – fra råvareutvinning til ferdig produkt?	80 %	20 %
7.	Har virksomheten rutiner for å stanse, forebygge og redusere negativ påvirkning og skade i egen virksomhet, og i leverandørkjeden?	85 %	15 %
8.	Har virksomheten rutiner for å overvåke og sikre at tiltak for å stanse, forebygge og redusere negativ påvirkning og brudd på menneskerettigheter i egen virksomhet, og i leverandørkjeden, blir gjennomført og har effekt?	85 %	15 %
9.	Kan virksomheten vise til offentlig tilgjengelig informasjon, for eksempel integrert i årsrapporter eller bærekraftsrapporter, om arbeidet med aktsomhetsvurderinger? Omfatter denne informasjonen hvordan risiko for brudd på punkt 1 i kontraktsvilkårene, og eventuell skade i egen virksomhet, og i leverandørkjeden, er håndtert?	75 %	25 %
10.	Dersom virksomheten har forårsaket skade, eller medvirker til å forårsake skade, håndteres dette ved at virksomheten sørger for å rette opp skaden og yte erstatning til skadelidende?	100 %	-



## 6.4 Oppsummering

Basert på leverandørenes besvarelser i de innkomne egenrapporteringsskjemaene, er vår vurdering at egenrapporteringen viser at våre leverandører anses for å utgjøre en lav til middels risiko for negativ påvirkning.

Det er så langt ikke avdekket leverandører med negativ påvirkning som har medført tiltak, eller vurdering av tiltak.

Oslo. 30.06.2023

Mantena AS  
Styret

Dokumentet er signert elektronisk.