

Redegjørelse for våre aktsomhetsvurderinger

15. mai 2023

I forbindelse med *Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold* (åpenhetsloven)

Versjon 1.5 – 15.6.2023

Innhold

1. Innledning.....	2
2. Forankring.....	2
3. Kartlegging.....	2
4. Stanse, forebygg eller begrense negative konsekvenser	2
5. Overvåke gjennomføring og resultat av tiltak	2
6. Kommunisere hvordan negative konsekvenser er håndtert	3
7. Gjenoppretting eller erstatning der dette er nødvendig	3
8. Signering	3

1. Innledning

Første innledning om Åpenhetsloven (Transparency Act) hadde vi på møterommet her på BEMA 29. april 2022 med Sparebank 1 SR-Bank. Her fikk vi en grundig innføring i den nye loven.

Høsten 2022 hadde vi to Webinarer om Åpenhetsloven, fra Virke og Deloitte. I tillegg et Webinar med CoreTrek juni 2023.

I mai 2022 tok vi ut liste over alle våre leverandører med varekjøp over kr. 10.000,- (norske og utenlandske)

2. Forankring

Det er viktig for BEMA å jobbe med anerkjente og seriøse leverandører. Vi gjør alltid en grundig vurdering av nye leverandører, om de har eksistert lenge og/eller allerede er leverandører til andre kjente importører. Vi støtter oss også til våre leverandører av andre varegrupper (i samme land) om historien, seriositeten og omdømme av den mulige nye leverandøren. ISO-sertifiseringer skal også være i orden.

Internt har alle ansatte tilgang til Sticos Personal, der vi kan melde avvik vedr. sikkerhetsmessige hendelser, interne forhold og eventuelt om det oppdages mistenkelige forhold internt eller hos våre leverandører av tjenester, transport eller lignende. Alle nyansettelser får arbeidskontrakt og arbeidsinstrukser/arbeidsreglement er alle ansatte kjent med.

3. Kartlegging

Vi foretok først en kartlegging av alle leverandører, sortert fra størst til minst. De fleste leverandører har vi hatt i en årrekke og kjenner de godt gjennom mange år med besøk her i Grimstad og på fabrikkbesøk. Flere av våre leverandører er også leverandører til bilprodusenter, der det settes store krav til anstendige arbeidsforhold, menneskerettigheter og HMS. Leverandører er vurdert opp mot type materialer som er brukt i produksjon, ISO-/TÜV-sertifikater og transportselskap våre leverandører samarbeider med.

Vi ble enige om å markere med grønt (for trygge), orange (der vi ønsker å innhente mer info) og rødt (om mulig usikkerhet).

4. Stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser

Første runde ble 5-6 orange og resten grønt. Selv om grønt, hentet vi inn mer info for å være på den sikre siden. Vi hentet inn mer info via mail og tlf. samtaler. Også for de orange ble det hentet mer info, da disse har produksjon i flere land. Etter mottatt info/papirer fant vi ingen grunn til å mistenke negative konsekvenser, så de ble endret til grønt.

«Code of conduct» er forespurt, mottatt og lagret internt der det måtte gjelde, eller linket til i leverandøroversikten vi har brukt i kartleggingen.

5. Overvåke gjennomføring og resultat av tiltak

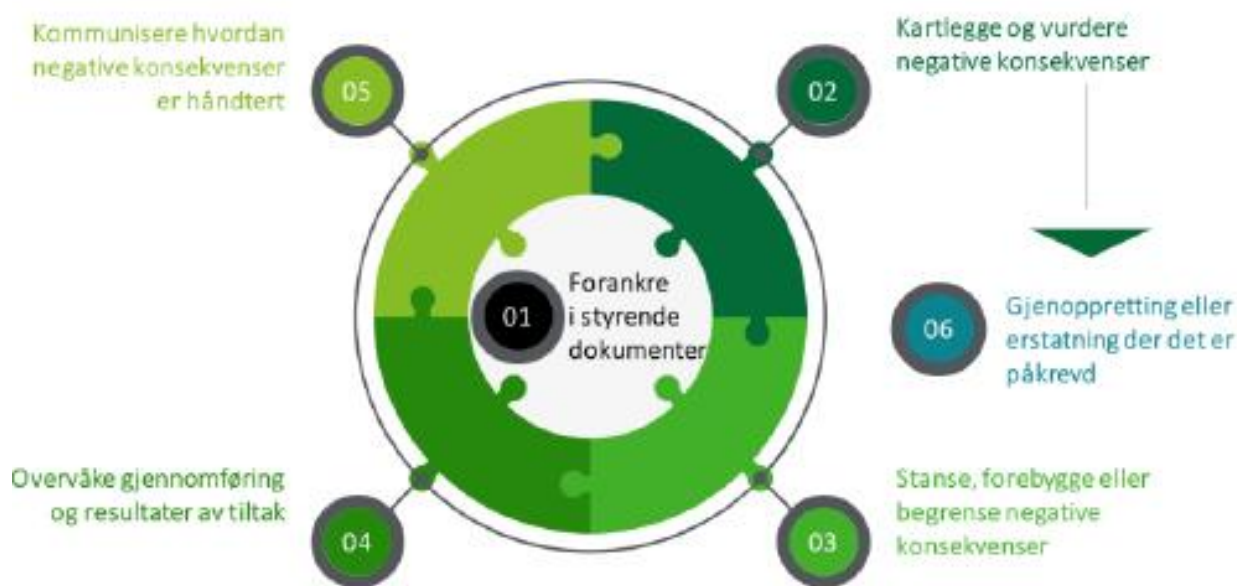
Vi har hatt flere interne møter med våre produktansvarlige og de har hatt ansvaret for å følge opp sine leverandører grundigere enn kartleggingen vi har tatt på de første møtene. Vi har lært mye i denne prosessen, er bevisst og våkne om eventuelle negative endringer hos leverandører.

6. Kommunisere hvordan negative konsekvenser er håndtert

Vi har ikke funnet noen grunn til å mistenke negative konsekvenser som brudd på grunnleggende menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold eller HMS.

7. Gjenoppretting eller erstatning der dette er nødvendig

Om det oppdages eventuelle skader, så må vi ha en tett dialog med leverandørkjeden og gjøre vårt ytterste for å rette dette opp.



Kildefoto: Human Rights due diligence Aktsomhetsvurderinger – Deloitte.

8. Signering

Den konfidensielle oversikten over leverandører og hvordan vi har jobbet med hver enkelt, er forevist styret i BEMA AS.

Redegjørelsen er signert av styret og daglig leder.