

# Aktsomhetsvurderinger 2022



delta

## FNs BÆREKRAFTSMÅL



## Aktsomhetsvurderinger i Delta 2022

Denne rapporten er bygget rundt FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og OECDs modell for aktsomhetsvurderinger. Modellen har seks trinn som beskriver hvordan virksomheter kan jobbe for mer ansvarlig og bærekraftig forretningspraksis.

Å være god på aktsomhetsvurderinger betyr ikke at en virksomhet ikke har negativ påvirkning på mennesker og samfunn, men heller at virksomheten er åpen og ærlig om utfordringer og håndterer dette på best mulig måte i samråd med sine interessenter. Denne rapporten er delt inn i kapitler basert på denne modellen. Aktsomhetsvurderinger skal håndtere faktiske og potensielle negative påvirkning («risiko») knyttet til følgende temaer i OECDs retningslinjer: menneskerettigheter, sysselsetting og forholdet mellom partene i arbeidslivet, miljøvern, bestikkelser og korrupsjon, offentliggjøring av opplysninger og forbrukerinteresser.



## Delta som organisasjon

---

### Nøkkelinformasjon om bedriften

Delta har hovedkontor i Oslo og er delt inn i seks regioner med totalt ti kontorer.

Omsetning i rapporteringsåret (NOK): 282 277 925

Antall ansatte: 108

### Viktigste merker, produkter og tjenester

Delta er en arbeidstakerorganisasjon og har 96 000 medlemmer per juni 2023 og ca. 3000 tillitsvalgte. Delta jobber for å fremme interessene til medlemmene, spesielt ovenfor arbeidsgivere og myndigheter. Dette inkluderer blant annet lønn, arbeidsvilkår, pensjon og kompetanse.

### Beskrivelse av bedriftens struktur

Delta er en partipolitisk uavhengig arbeidstakerorganisasjon. Medlemmene jobber i hovedsak innen offentlig tjenesteyting. Delta er tilsluttet hovedorganisasjonen YS (Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund). Som medlem blir du tilknyttet et lokalt ledd med utgangspunkt i din arbeidsplass.

### MOer, YOer og SOer

Noen organiserer ansatte i en spesiell virksomhet som har større grad av selvstendighet, og er organisert som en egen medlemsorganisasjon (MO). Delta har også en rekke yrkes- og bransjeorganisasjoner (YO) som ivaretar medlemmenes yrkesfaglige interesser. I tillegg er det noen selvstendige organisasjoner (SO) som er tilknyttet Delta.

### Organisasjonsdemokrati

Deltas høyeste besluttsende myndighet er representantskapet, som møtes årlig. Mellom representantskapets møter ledes Delta av hovedstyret. Leder og nestledere i hovedstyret er frikjøpt for å ivareta sine verv, og har faste kontorplasser på hovedkontoret.

## Deltas verdier

---

Deltas verdier- hentet fra Deltas prinsipp-program: Delta utgjør et fellesskap som tar ansvar både for enkeltindivider og samfunnet som helhet. Delta tar medansvar for en bærekraftig utvikling både nasjonalt og internasjonalt gjennom å fremme

- faglige rettigheter
- demokratiutvikling
- menneskerettigheter
- fattigdomsbekjempelse
- innsats for klima og miljø
- transparent og etisk atferd som bidrar til bærekraftig utvikling

Delta er en Fair Union. Det innebærer å være en arbeidstakerorganisasjon som tar samfunnsansvar og lever som vi lærer. I all virksomhet bestreber vi oss på å ta etiske og miljømessige hensyn. Delta som Fair Union forener grunnleggende verdier og holdninger med prioriterte aktiviteter og praktiske handlinger.

### Delta som Fair Union

- engasjerer seg i internasjonalt bistands- og solidaritetsarbeid
- er medlem i det globale fagforbundet for stats- og kommuneansatte (PSI)
- støtter YS' solidaritetsfond
- er Miljøfyrtårn-sertifisert
- er medlem i Initiativ for Etisk Handel
- har en partnerskapsavtale med Røde Kors
- er medlem av Transparency International

### Delta forplikter seg til å

- velge leverandører av varer og tjenester og samarbeidspartnere som respekterer grunnleggende arbeidstaker- og menneskerettigheter
- velge leverandører av varer og tjenester og samarbeidspartnere som tar etiske og miljømessige hensyn
- ta etiske og miljømessige hensyn ved pengeplasseringer

## Beskrivelser og mål

---

### Generell beskrivelse av bedriftens innkjøpsmodell og leverandørkjede

Delta har egne avtaler for innkjøp av teknisk utstyr, produkter til nettbutikk og produkter til drift. Disse avtalene gjelder for alle regionskontor og hovedkontor.

Avtaler inngås med Delta sentralt og gjelder for hele virksomheten. Dette gjelder også bruk av hoteller ved kurs og samlinger, da Delta benytter YS-avtalen. Videre har Delta inngått en rekke avtaler med leverandører av programvare, tekniske løsninger og ulike konsulenttenester fra norske leverandører.

I denne omgang vil vi ikke behandle de norske tjenestene. Da vi anser det som relativt liten risiko knyttet til disse tjenestene.

### Mål og framdrift 2023

Delta skal innen 30. juni lage en leverandøroversikt, foreta begrensinger med tanke på å finne områder for størst risiko og foreta aktsomhetsvurderinger i forhold til disse områdene. Videre er det viktig å sikre at Delta har retningslinjer og policy for egen virksomhet som dekker arbeidsforhold, menneskerettigheter, miljø og korrupsjon.

Den skal være tydelig hva Delta forventer av leverandører og hva de kan forvente av Delta. Dette er styringsdokumenter som legger grunnlaget for videre arbeid og gjøres offentlig tilgjengelig. Delta vil også få inn aktsomhetsvurderingene i materialet og beskrive hvordan Delta skal arbeide med dette framover.



# Aktsomhetsvurderinger

## Steg 1 Forankre ansvarlighet i styringssystemer og retningslinjer

---

### Organisering og internkommunikasjon

Arbeidet er forankret både i hovedstyret og den administrative ledelsen. Ressurspersoner som sitter i arbeidsgruppen, er valgt på bakgrunn av deres kompetanse. Arbeidet ledes av assisterende administrasjonsdirektør som også leder avdeling for økonomi, HR og drift. De andre i gruppen er Marte Madslie som er jurist og leder for Delta Direkte og Advokatene, Tuan Williams som er IT-leder samt Tonje Holmsen som leder organisasjonsavdelingen. Samtlige har fått opplæring og kunnskap om Åpenhetsloven gjennom ulike presentasjoner og gjennom erfaring. Andre relevante personer trekkes inn i arbeidet ved behov. Administrasjonen har fått fullmakt fra hovedstyret til å arbeide med dette og det skal rapporteres jevnlig om resultat av aktsomhetsvurderingene.

### Planer og ressurser

Deltas forpliktelser til å respektere mennesker, samfunn og miljø er forankret i virksomhetens strategier gjennom at Delta er en Fair Union. Som en Fair Union arbeider Delta for at høy etisk forståelse og bevissthet skal prege samfunns- og arbeidslivet. Samfunnsansvar utøves på mange nivåer, både gjennom den enkeltes bidrag i sin yrkesutøvelse eller som privatperson, men også gjennom virksomheters, organisasjoners og myndigheters ansvar for å opptre etisk bevisst. I all vår virksomhet bestreber vi oss på å ta etiske og miljømessige hensyn. Fair Union forener verdier og holdninger med prioriterte aktiviteter og praktiske handlinger. Delta har forpliktet seg til å velge leverandører av varer og tjenester og samarbeidspartnere som respekterer grunnleggende arbeidstaker- og menneskerettigheter, samt velge leverandører av varer og

tjenester og samarbeidspartnere som tar etiske og miljømessige hensyn. I tillegg skal Delta ta etiske og miljømessige hensyn ved pengeplasseringer i tråd med Deltas plasseringsreglement.

Arbeidet med aktsomhetsvurderinger følges opp jevnlig ved at det settes opp som sak i hovedstyret.

## Partnerskap og samarbeid med leverandører

Det er utarbeidet egne retningslinjer for leverandører der det fremgår at Delta jobber for å ha en bærekraftig forretningspraksis som respekterer mennesker, samfunn og miljø. For å få en bærekraftig forretningspraksis ønsker vi å samarbeide tett med våre leverandører og forretningspartnere. Samarbeid i leverandørkjeden er en forutsetning for ansvarlig forretningspraksis, og for å nå FNs bærekraftsmål.

Delta vil etterstrebe å forbedre egen policy og praksis der det er relevant. Våre leverandører og partnere skal forvente av oss at vår forretnings- og innkjøpspraksis styrker, ikke undergraver, deres mulighet til å levere på kravene vi stiller til forhold for mennesker, samfunn og miljø.

## Steg 2 Kartlegging av virksomhetens påvirkning på mennesker, samfunn og miljø

---

Kartlegging handler om å identifisere virksomhetens risiko for, og faktiske negative påvirkning eller skade på mennesker, samfunn og miljø, inkludert i leverandørkjeden og gjennom forretningsforbindelser. Det handler om å først danne seg et overordnet risikobilde, for så å prioritere mest vesentlige risikoområder for grundigere kartlegging og håndtering av funn. Hvordan virksomheten er involvert i eventuell negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø, er sentralt for å avgjøre riktig respons og tiltak.



## Kartlegging og prioritering

Å prioritere en eller flere risikoområder på bakgrunn av alvorlighetsgrad, betyr ikke at noen risiko er viktigere enn andre, eller at virksomheter ikke gjør noen med annen risiko, men at det som har størst negativ påvirkning prioriteres først. Kartlegging og prioritering er en kontinuerlig prosess.

## Prioritert negativ påvirkning / skade

Arbeidsgruppen har fått en fullstendig oversikt over leverandører av varer og tjenester.

Delta har sett det nødvendig å begrense omfanget av aktsomhetsvurderingene frem til første rapportering 30. juni 2023. Delta vil derfor i første omgang undersøke prioriterte leverandører innenfor innkjøp av varer og tjenester. Prosessen med aktsomhetsvurderinger er pågående, gjentakende og ikke nødvendigvis en sekvensiell prosess, fordi flere trinn kan utføres samtidig og resultatet fra ett trinn tas gjerne med over i andre trinn.

Delta har gjort følgende vurderinger av hvor det er størst risiko for negativ påvirkning i 2023.

- Leverandører som leverer varer/tjenester produsert utenfor Norge

### **Innenfor dette er det gjort en ytterligere begrensning der vi ser på:**

- Varer/tjenester med verdier over kr 100 000 per år
- Varer/tjenester anskaffet i 2022
- I all hovedsak forholde oss til leverandører. Eventuelt stille spørsmål til underleverandører der vi har mistanke om negativ påvirkning som ikke har framkommet.

Delta her benyttet regnskapsprogrammet Vismas leverandøroversikt som viser fullstendig oversikt over alle leverandører i 2022. Listen viser 827 ulike leverandører. I tillegg er det laget en separat oversikt over tjenesteleverandører der det er inngått en databehandleravtale.

Etter en gjennomgang av våre leverandører har vi valgt ut to områder det er knyttet størst risiko til ut fra OECDs oversikter over muligheter for negativ påvirkning. Disse områdene er:

- Profilartikler produsert i utlandet
- Datateknisk utstyr

Delta har to leverandører som leverer disse varene og det er blitt sendt en henvendelse til disse der vi ber om en oversikt over hvilke produkter de har levert og hvor de er produsert. Deres egne aktsomhetsvurderinger har vi fått tilgang til.

### Steg 3 Stanse, forebygge eller redusere negativ påvirkning

Konkrete funn etter prioriteringer og kartlegginger

#### Profileringsartikler

Vår leverandør av profilartikler kjøper varer direkte fra produsenter, via agenter og fra europeiske merkevareleverandører. Alle partnere med en skriftlig samarbeidsavtale signerer deres etiske retningslinjer) og deres retningslinjer for leverandører, som publiseres på deres nettsider

Oversikt over plassering av produsenter som har levert profilingsartikler til Delta gjennom vår leverandør av profilingsartikler:

Land	Produkter	% av leveransene
Kina	41	82,8
Sverige	8	13
Taiwan	2	1,6
Nederland	5	1,1
Thailand	1	0,9
Norge	1	0,6

Leverandøren er medlem av Etisk Handel Norge og jobber med aktsomhetsvurderinger som er bygget rundt FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv. De har avdekket følgende mulige negative effekter og risikoer:

Prioritert negative påvirkning/skade	Relatert skjema	Geografi
Arbeidstakerrettigheter	Fagorganisering og kollektive forhandlinger Helse, miljø og sikkerhet Lønn Arbeidstid Regulære ansettelse	Bangladesh Kina Tyrkia
Tvangsarbeid	Tvangsarbeid Barnarbeid Diskriminering Brutal behandling Marginaliserte befolkningsgrupper	Bangladesh Kina India Tyrkia
Diskriminering	Diskriminering Marginaliserte befolkningsgrupper	Bangladesh Tyrkia
Organisasjonsfrihet	Fagorganisering og kollektive forhandlinger	Kina Tyrkia

Av oversiktene kommer det klart fram at det det er profileringsartikler produsert i Kina som er knyttet til størst risiko. Der har Delta også de største leveransene via den norske leverandør. Leverandøren har følgende vurderinger knyttet til påvirkning og hvilke mål som er satt og tiltak som iverksettes for å begrense risiko:

### *Arbeidstakerrettigheter*

Status: Vi er i ferd med å kartlegge hvordan vår innkjøpspraksis påvirker lønn og arbeidstid

Mål: Få dypere kunnskap om hvordan vår innkjøpspraksis påvirker lønnsnivå og ufrivillig overtid i fabrikkene vi samarbeider med. Sørge for at vi har gode innkjøpsrutiner.

Utførte tiltak og begrunnelse: Det var flere spørsmål som gjelder dette temaet i vår omfattende ESG spørreundersøkelse. Dette fordi vi ønsker å kartlegge, få kunnskap om og se grundigere på vår innkjøpspraksis. Målet er at alle som jobber på fabrikker som produserer for oss som leverandør skal ha gode arbeidsforhold og en lønn de kan leve av.

### *Brudd på menneskerettigheter*

Status: Vi er i ferd med å kartlegge de samarbeidspartnerne vi benytter til egen produksjon der barnearbeid og tvangsarbeid er utbredt.

Mål: Sørge for at det ikke forekommer barnearbeid eller tvangsarbeidere på de fabrikkene vi benytter til egen produksjon.

Utførte tiltak og begrunnelse: Vi skal fortsette å kartlegge fabrikkene vi benytter. Vi skal kommunisere med fabrikkledelse og arbeidstakerrepresentanter, der det finnes. Det er satt av midler til eksterne revisjoner av 5 fabrikker der vi ser at risikoen for barnearbeid eller tvangsarbeid er størst.

### *Diskriminering*

Status: Vi er i ferd med å kartlegge kjønnsfordelingen i de fabrikkene vi benytter til egen produksjon. Dette gir gode indikasjoner på risiko områder hvor diskriminering kan finne sted.

Mål: Vårt mål er å ha åpen dialog som gjelder utfordringene diskriminering i fabrikkene kan utgjøre. Det er et utfordrende spørsmål da diskriminering ofte er det knyttet til kultur, tradisjon og religion.

Utførte tiltak og begrunnelse: Et av spørsmålene i vår ESG undersøkelse var antall ansatte på fabrikker, andel kvinner i produksjon og andel kvinner i lederstillinger. Dette for å klarlegge kjønnsfordeling og risiko for diskriminering.

### *Organisasjonsfrihet*

Status: Alle fabrikkene vi har kontakt med signerer vår Code of Conduct

Mål: Vi har som mål å sikre at de fabrikkene vi benytter har arbeiderrepresentanter og at disse har lest og forstått vår Code of Conduct.

Utførte tiltak og begrunnelse: Da stor andel av egen produksjon foregår i Kina har vi oversatt vår CoC til Kinesisk. Vi er klar over at punktet med fagorganiseringsfrihet er en utfordring i Kina. Vi har derfor byttet order «Freedom of Association» men «Union Rights»

## *Deltas vurdering*

Leverandøren har kommet i gang med flere viktige tiltak som vil redusere risiko og tar dette arbeidet på alvor. Delta vil fortsette å være tydelig på ovenfor leverandøren at vi forventer at de jobber videre med dette og vil vurdere andre leverandører dersom vi ikke ser forbedringer. Vi vil formidle våre nye retningslinjer for leverandører s og så langt som mulig begrense negativ påvirkning gjennom samarbeid.

## Datateknisk materiell

Vi har én hovedleverandør på dette området. Vi har bedt dem om en oversikt over de risikovurderinger de har gjort med tanke på sine leverandører.

Leverandøren er gjennom ESG-agenda forpliktet til å forhindre faktiske eller mulige negative innvirkninger på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold på tvers av virksomheten sin. De søker å engasjere seg med leverandører og forretningspartnere som forplikter seg til høye standarder for menneskerettigheter og arbeidsforhold, og forventer at også deres samarbeidspartnere utfører sine forretningsoperasjoner i samsvar med internasjonalt anerkjente prinsipper for ansvarlig forretningsatferd.

### **Leverandørens aktsomhetsvurderinger har avdekket følgende:**

Ingen av samarbeidspartnerne opererer i en jurisdiksjon kjent for høy risiko for korrupsjon, bestikkelser, brudd på menneskerettigheter, dårlige arbeidsforhold, o.l. De opererer heller ikke innenfor bransjer der den iboende risikoen er høy. Og de har operert i det norske markedet i mange år. Det er ikke leverandøren bekjent at noen av deres samarbeidspartnere har vært dømt for brudd på noen av de ovennevnte negative påvirkningene; eller at de har forbindelser til statstjenestepersoner eller politisk eksponerte personer. Deres samarbeidspartnere er som regel notert på børs enten i EU/EØS eller USA. Derfor anser vi risikoen som lav for negativ påvirkning.

Deres aktsomhetsvurderinger har ikke avdekket noen brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold hos samarbeidspartnere.

De har derimot avdekket at en av produsentene som en av samarbeidspartnerne har samarbeidet med, kan være involvert i brudd på menneskerettigheter i Kina. Tiltak er iverksatt, og de har stoppet alle leveranser relatert til den aktuelle produsenten. Ut over det er det ingen planlagte tiltak, annet enn at de fortsetter det viktige arbeidet med aktsomhetsvurderinger.

### *Deltas vurdering*

Dette er et område hvor vi vet at det er vanskelig å unngå negativ påvirkning når vi kommer ned i leverandørkjedene. Samtidig er vi avhengige av datateknisk materiell for å kunne drive organisasjonen. Delta vil fortsette å være tydelig på ovenfor leverandøren at vi forventer at de jobber videre med dette og følger opp evt risiko der det måtte oppstå. Vi vil formidle våre nye retningslinjer for leverandører og så langt som mulig begrense negativ påvirkning gjennom vårt samarbeid.

## Steg 4 Overvåking av gjennomføring og resultater

---

### Overvåking og evaluering

Overvåking av gjennomføring og resultater handler om å måle effekten av systematikken og eget arbeid i hvert trinn i aktsomhetsvurderingene.

Delta har jobbet med å sikre at vi har retningslinjer og rutiner for å kunne jobbe både med aktsomhetsvurderinger og med tiltak for å begrense eventuell negativ påvirkning. Vi har også planer og rutiner for systematisk oppfølging og evaluering av arbeidet og systemsettet rundt.

Det vil gjennomføres jevnlig evalueringer av kartlegging og prioriteringer, valg av eventuelle tiltak, resultat av tiltak samt gjenoppretting der det er nødvendig. Det vil også gjøres vurdering av behov for ytterligere rammer for arbeidet og være en kontinuerlig prosess i organisasjonen. Erfaringene som opparbeides

gjennom arbeidet med aktsomhetsvurderinger brukes for å forbedre prosesser og resultater i fremtiden.

## Oppfølging

Det er nedsatt en arbeidsgruppe som vil følge de prioriterte områdene framover og sikre dialog og samarbeid med leverandører der det er størst risiko for negativ påvirkning. Det foretas justeringer for å bedre resultatene der det er behov. Delta vil dele sine retningslinjer for leverandører med alle nye samarbeidspartnere og med de som allerede finnes og er av en viss størrelse.

## Steg 5 Kommunikasjon

---

### Ekstern kommunikasjon

Forutsetningen for god ekstern kommunikasjon om arbeidet knyttet til virksomheters aktsomhetsvurderinger er at den bygger på konkrete aktiviteter og resultater. Virksomheter skal kommunisere offentlig om relevante styringsdokumentet knyttet til aktsomhetsvurderinger, eksempelvis policyer, retningslinjer, prosesser og aktiviteter knyttet til å identifisere og håndtere bedriftens faktiske og potensielle negative påvirkning på mennesker, samfunn og miljø.

### Åpenhet

Etter åpenhetslovens §4 skal virksomheter som er omfattet årlig offentliggjøre en redegjørelse for aktsomhetsvurderinger.

Delta vil kommunisere offentlig om arbeidet med åpenhetsloven, aktsomhetsvurderinger og tilhørende retningslinjer og rutiner på sine nettsider [www.delta.no](http://www.delta.no).

Delta vil være åpen og ærlig om utfordringer og tiltak og vil dele informasjon om hvordan vi har forankret arbeidet, hvilke avgrensinger og prioriteringer som

er gjort, hva som gjennom kartlegginger er funnet og hvilke tiltak er gjort for å redusere eller forebygge negativ påvirkning.

Avdeling for Økonomi, HR og drift vil være mottager av eventuelle henvendelser relatert til informasjonskravet som er pålagt virksomheter under åpenhetsloven.

## Steg 6 Gjenoppretting

---

Dersom Delta har identifisert at man har forårsaket eller bidratt til alvorlig og direkte skade på mennesker eller samfunn, håndteres skaden gjennom å sørge for gjenoppretting, eller samarbeide om gjenoppretting.

Delta skal overholde loven og følge internasjonale retningslinjer for gjenoppretting der det er tilgjengelig. Der slike standarder eller retningslinjer ikke er tilgjengelige, skal delta vurdere gjenopprettingen som er gitt i lignende tilfeller.

For de som mener seg direkte berørt finnes det en kanal på delta.no for varslinger.

Det vurderes ved behov å sette opp en prosess for håndtering av klager og oppfølgingsprosesser for klager dersom man ikke kommer til enighet eller ved svært alvorlige klager.

### Vedlegg:

1. Veileder for aktsomhetsvurderinger i Delta
2. Retningslinjer for leverandører
3. Intern rutine for innkjøpspraksis i Delta



# Veileder for gjennomføring av aktsomhetsvurderinger i Delta

## Om veiledningen

For at Delta skal arbeide strukturert med pliktene som følger av åpenhetsloven, er det behov for verktøy og metoder. Denne veilederen vil beskrive hvordan Delta utfører og strukturerer arbeidet med aktsomhetsvurderinger på våre prioriterte områder.

## Hensikt

Hensikten med å gjøre aktsomhetsvurderinger er å forutse, forebygge og/eller begrense den negative påvirkningen Delta har som virksomhet på mennesker, samfunn og miljø.

## Hvordan gjøre aktsomhetsvurderinger i Delta?

Delta følger OECD sin veileder for aktsomhetsvurderinger. Det innebærer seks trinn;

1. Forankre ansvarlighet
2. Kartlegge og vurdere negativ påvirkning/skade
3. Stans, reduser eller forebygg
4. Overvåk
5. Kommuniser
6. Gjenoppretting og erstatning



Delta har utarbeidet en faseplan for arbeidet med aktsomhetsvurderinger frem til første rapportering 30.06.2023.

## Omfang

Delta har sett det nødvendig å begrense omfanget av aktsomhetsvurderingene frem til første rapportering 30. juni 2023. Delta vil derfor i første omgang undersøke prioriterte leverandører innenfor innkjøp av varer og tjenester. Prosessen med aktsomhetsvurderinger

er pågående, gjentakende og ikke nødvendigvis en sekvensiell prosess, fordi flere trinn kan utføres samtidig og resultatet fra ett trinn tas gjerne med over i andre trinn. Hvert trinn beskriver overordnede områder med tilhørende praktisk tilnærming.

## **Gjennomføring av aktsomhetsvurderinger i Delta**

### **Trinn 1 - Forankre ansvarlighet**

Dette trinnet handler om å ha relevante policyer og retningslinjer, samt planer for aktsomhetsvurderinger. Retningslinjene og planene skal omfatte Delta og relevante leverandører. Ansvar for å gjennomføre aktsomhetsvurderingene bør være tydelig plassert, og at alle involverte vet hva de skal gjøre.

*Revidere, utarbeide, godkjenne og kommunisere retningslinjer for ansvarlighet*

1. Oppdatere Deltas policy og retningslinjer for innkjøp av varer og tjenester.
2. Vurdere behovet for spesifikke retningslinjer for håndtering av Deltas viktigste risikoområder, basert på risikokartleggingen.
3. Gjøre Deltas policy og retningslinjer for ansvarlighet offentlig.
4. Kommunisere Deltas policy og retningslinjer til Deltas medarbeidere.

*Forankre Deltas policy og retningslinjer i øverste ledelse og styringssystemer, slik at det blir en del av ordinær drift*

1. Forankre Deltas policy og retningslinjer i administrasjonen.
2. Gi relevante avdelinger ansvar for å iverksette Deltas policy og retningslinjer.
3. Oppfordre alle avdelinger og regioner å tilpasse sitt arbeid til Deltas policy og retningslinjer.
4. Sette relevante ressurser i stand til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger.

*Innarbeide Deltas policy og retningslinjer i alle relevante eksisterende avtaler for å bidra til ansvarlighet gjennom innkjøpspraksis*

1. Kommunisere Deltas policy og retningslinjer til forretningsforbindelser og andre relevante leverandører.
2. Lage en oversikt over Deltas leverandører og forretningspartnere.

## Trinn 2 - Kartlegge og vurdere negativ påvirkning/skade

I dette trinnet skal Delta identifisere mulig og faktisk negativ påvirkning eller skade. Målet er å danne et overordnet risikobilde, deretter prioritere risikoområder for grundigere kartlegging og tiltak. Videre skal Delta vurdere hvordan organisasjonen er involvert i eventuell negativ påvirkning, for å finne rett respons og/eller tiltak.

### *Kartlegge forretningsforbindelser, risikoområder og gjør en første prioritering*

1. Skaffe grunnleggende oversikt over Deltas forretningsforbindelser og leverandører
2. Samle informasjon om risiko knyttet til bransje, land, produksjonsprosesser og innsatsfaktorer for å forstå overordnet risiko.
3. Der det mangler informasjon, ta kontakt med relevant aktør.
4. Kartlegge de viktigste risikoområdene og prioritere disse for videre innsats.

### *Gjennomføre vurderinger av prioriterte forretningsforbindelser og relevante leverandører*

1. Kartlegge Deltas leverandører som er knyttet til de prioriterte risikoområdene.
2. Vurdere mulig negativ påvirkning/skade som er knyttet til prioriterte områdene.
3. Vurdere leverandørers egne kartlegginger og aktsomhetsvurderinger der dette foreligger.

## Trinn 3 - Stanse, forebygge eller redusere negativ påvirkning

Stanse, forebygge eller redusere handler om å håndtere funn fra kartleggingen på en god måte. Virksomhetens mest vesentlige negative påvirkning på mennesker, samfunn og miljø prioriteres først.

1. Delta skal gjøre leverandører oppmerksomme på hvilke forventninger organisasjonen har med tanke på menneskerettsbrudd påvirkning. Leverandører av en viss størrelse og der det kartlagt risiko eller negativ påvirkning skal motta Deltas retningslinjer for leverandører dersom de ikke tidligere har mottatt dette.
2. Oppdages negativ påvirkning av stort omfang eller høy alvorlighetsgrad vil Delta søke å løse dette gjennom samarbeid med leverandør.
3. Der det er naturlig vil Delta bruke den innflytelsen organisasjonen har til å oppfordre forretningsforbindelser og relevante leverandører til å forebygge eller redusere risiko og negativ påvirkning.
4. Delta skal gi tilpasset opplæring til relevante ressurser i organisasjonen.

## Trinn 4 - Overvåke

Overvåkning av gjennomføring og resultater handler om å se på effekten av arbeid med aktsomhetsvurderingene.

Fungerer rutiner og systemer Delta har for arbeidet med dette? Videre kritisk vurdere egne konklusjoner, prioriteringer og tiltak som er gjort som en del av aktsomhetsvurderinger.

1. Delta vil jevnlig evaluere arbeidet med aktsomhetsvurderingene og systemer og retningslinjer knyttet til dette.
2. Delta vil jevnlig følge opp leverandører med tanke på menneskerettighetsbrudd som Delta har forårsaket eller bidratt til.
3. Delta vil når behov foreta vurderinger av forretningsforbindelser for å påse at de iverksetter tiltak for å forebygge og redusere risiko.
4. Ta med erfaringer Delta har gjort i arbeidet med aktsomhetsvurderinger, for å forbedre prosessen og resultatene i fremtiden.

## Trinn 5 - Kommunisere

Dette trinnet handler om å kommunisere eksternt hvordan Delta håndterer risiko og jobber med aktsomhetsvurderinger og hvordan potensiell negativ påvirkning og skade håndteres.

Rapportere eksternt om arbeidet med aktsomhetsvurderinger, inkludert;

- informasjon om forankring, Deltas retningslinjer og policy
- prioriterte risikoområder og grunnlaget for prioritering
- tiltak for å håndtere risiko og rette opp skade
- plan for videre arbeid
- resultat av arbeid som er gjort

Publisere ovennevnte informasjon på en måte som er lett tilgjengelig for offentligheten.

## Trinn 6 - Gjenoppretting og erstatning

Dette trinnet handler om å rette opp skaden Delta har forårsaket eller bidratt til. Det er ønskelig å legge til rette for at de som er skadelidende eller mulig skadelidende har tilgang til en klageordning for å få sin sak hørt.

1. Delta skal legge til rette for gjenoppretting som står i forhold til skadens art og omfang.
2. Delta skal overholde loven og følge internasjonale retningslinjer for gjenoppretting der det er tilgjengelig. Der slike standarder eller retningslinjer ikke er tilgjengelige, vurdere gjenopprettingen som er gitt i lignende tilfeller.
3. Etablere klageordninger fra berørte interessenter

Vedlegg:  
Deltas Retningslinjer for leverandører  
Intern rutine for innkjøpspraksis i Delta

## Til Deltas leverandører

### Dette forventer Delta av deg som leverandør

Delta jobber for å drive en bærekraftig forretningspraksis som respekterer mennesker, samfunn og miljø. Forretningspraksisen skal oppfylle kravene i FNs bærekraftsmål og i åpenhetsloven. Delta vil samarbeid med våre leverandører og forretningspartnere for å sikre etterlevelse av disse kravene. Delta er forpliktet til åpenhet og vil publisere en årlig rapport om vår fremgang med å nå våre bærekraftsmål.

#### Krav til leverandør

Delta krever at våre leverandører og samarbeidspartnere arbeider målrettet og systematisk for å etterleve våre forventinger til bærekraftig forretningspraksis slik vi har nedfelt dem og listet dem opp i dette dokumentet.

Med bærekraftig forretningspraksis mener vi praksis som sikrer at grunnleggende krav til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, antikorrupsjon, dyrevelferd og miljø ivaretas.

#### Vi forventer at våre leverandører:

- Viser vilje til kontinuerlig forbedring for mennesker, samfunn og miljø gjennom samarbeid.
- Gjennomfører aktsomhetsvurderinger, det vil si: gjøre egne risikovurderinger for negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø, og tar aktive skritt for å stanse, forebygge og redusere slik påvirkning.
- På oppfordring fra Delta, dokumenterer hvordan de selv og eventuelt deres leverandører, arbeider for å etterleve retningslinjene.
- Implementerer et system for håndtering av klager knyttet til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, miljø og korrupsjon.
- Unngår handelspartnere som har aktiviteter i land som er pålagt handelsboikott av FN og/eller norske myndigheter.

Dersom leverandøren, etter gjentatte henvendelser, ikke viser vilje eller evne til å etterleve retningslinjer for leverandører, vil Delta vurdere å heve kontrakten.

#### Oppfølging fra Delta overfor leverandører og underleverandører

På oppfordring fra Delta må leverandøren kunne dokumentere hvordan de selv, og eventuelt deres leverandører, arbeider for å etterleve Deltas krav. Det kan gjøres ved oppfølgingsamtaler og/eller kartlegging av arbeidsforholdene på produksjonssted. Dersom Delta ønsker å kartlegge deres leverandører med hensyn til etterlevelse av retningslinjene, plikter leverandøren å tillate en slik kartlegging og å oppgi navn og kontaktopplysninger på disse.

Dette dokumentet skal fungere som en levende veiledning for Delta og alle våre partnere i arbeidet for å oppnå en mer bærekraftig og åpen forretningspraksis. Vi ser frem til samarbeid og forbedring i denne innsatsen.

## Prinsipper for bærekraftig forretningspraksis

Disse prinsippene for bærekraftig forretningspraksis er basert på FN- og ILO-konvensjoner og angir minimums- og ikke maksimumsstandarder. Lovgivningen på produksjonsstedet skal respekteres. Der hvor nasjonale lover og reguleringer dekker samme tema som disse retningslinjene, skal den høyeste standarden gjelde.

### 1. Tvangsarbeid/slavearbeid (ILO konvensjon nr. 29 og 105)

- 1.1. Det skal ikke forekomme noen form for tvangsarbeid, slavearbeid eller ufrivillig arbeid.
- 1.2. Arbeidere skal ikke måtte levere depositum eller identitetspapirer til arbeidsgiver og skal fritt kunne avslutte arbeidsforholdet med rimelig oppsigelsestid.

### 2. Fagorganisering og kollektive forhandlinger (ILO konvensjon nr. 87, 98, 135 og 154)

- 2.1. Arbeidere skal uten unntak ha rett til å slutte seg til eller etablere fagforeninger etter eget ønske, og til å forhandle kollektivt. Arbeidsgiver skal ikke blande seg inn i, hindre eller motarbeide fagorganisering eller kollektive forhandlinger.
- 2.2. Fagforeningsrepresentanter skal ikke diskrimineres eller hindres i å utføre sitt fagforeningsarbeid.
- 2.3. Dersom retten til fri organisering og/eller kollektive forhandlinger er begrenset ved lov, skal arbeidsgiveren legge til rette for, og ikke hindre alternative mekanismer for fri og uavhengig organisering og forhandling.

### 3. Barnearbeid (FNs konvensjon om barnets rettigheter, ILO konvensjon nr. 138, 182 og 79, ILO anbefaling nr. 146)

- 3.1. Minstealder for arbeidere skal ikke være mindre enn 15 år og i tråd med nasjonal minstealder for ansettelse, eller; minstealder for obligatorisk skolegang, med høyeste alder som gjeldende. Dersom lokal minstealder er satt til 14 år i tråd med unntaket i ILO konvensjon 138, kan dette aksepteres.
- 3.2. Nyrekruttering av barnearbeidere i strid med ovennevnte minstealder skal ikke finne sted.

3.3. Barn under 18 år skal ikke utføre arbeid som er til skade for deres helse, sikkerhet eller moral, inkludert nattarbeid.

3.4. Det skal etableres handlingsplaner for snarlig utfasing av barnearbeid som er i strid med ILO-konvensjonene 138 og 182. Handlingsplanene skal dokumenteres og kommuniseres til relevant personale og andre interessenter. Det skal legges til rette for støtteordninger hvor barn gis mulighet til utdanning inntil barnet ikke lenger er i skolepliktig alder.

#### **4. Diskriminering (ILO konvensjon nr. 100 og 111 og FNs Kvinnediskrimineringskonvensjon)**

4.1. Det skal ikke forekomme diskriminering når det gjelder ansettelse, avlønning, opplæring, forfremmelse, oppsigelse eller pensjonering basert på etnisk tilhørighet, kaste, religion, alder, uførhet, kjønn, sivil status, seksuell legning, fagforeningsarbeid eller politisk tilhørighet.

4.2. Det skal etableres vern mot seksuelt påtrengende, truende, fornærmende eller utnyttende adferd, og mot diskriminering eller oppsigelse på usaklig grunnlag, f. eks ekteskap, graviditet, foreldrestand eller status som HIV-smittet.

#### **5. Brutal behandling (Menneskerettighetserklæringen/UDHR)**

5.1. Fysisk mishandling eller avstraffelse, eller trussel om fysisk mishandling er forbudt. Det samme gjelder seksuelt eller annet misbruk og andre former for ydmykelser.

#### **6. Helse, miljø og sikkerhet (ILO konvensjon nr. 155 og anbefaling nr. 164)**

6.1. Det skal arbeides for å sikre arbeidere et sikkert og sunt arbeidsmiljø. Farlige kjemikalier og andre stoffer skal håndteres forsvarlig. Nødvendige tiltak skal iverksettes for å forhindre og minimere ulykker og helseskader som resultat av, eller relatert til, forhold på arbeidsplassen.

6.2. Arbeidere skal ha jevnlig og dokumentert opplæring i helse og sikkerhet. Helse- og sikkerhetsopplæring skal gjentas for nyansatte og omplasserte arbeidere.

6.3. Arbeidere skal ha tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann. Hvis relevant, skal arbeidsgiver også besørge tilgang til fasiliteter for trygg oppbevaring av mat.

6.4. Hvis arbeidsgiver tilbyr losji, skal dette være rent, sikkert, tilstrekkelig ventilert og med tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann.

#### **7. Lønn (ILO konvensjon nr. 131)**



7.1. Lønn til arbeidere for en normal arbeidsuke skal minst være i tråd med nasjonale minstelønnsbestemmelser eller bransjestandard, den høyeste gjelder. Lønn skal alltid være tilstrekkelig til å dekke grunnleggende behov, inkludert noe sparing.

7.2. Lønnsforhold og utbetaling av lønn skal være skriftlig avtalefestet før arbeidet påbegynnes. Avtalen skal være forståelig for arbeideren.

7.3. Fratrekk i lønn som disiplinærreaksjon tillates ikke.

## **8. Arbeidstid (ILO konvensjon nr. 1 og 14)**

8.1. Arbeidstiden skal være i tråd med nasjonale lover eller bransjestandard, og ikke overstige arbeidstid i samsvar med gjeldende internasjonale konvensjoner. Normal arbeidstid per uke skal vanligvis ikke overstige 48 timer.

8.2. Arbeidere skal ha minst én fridag per 7 dager.

8.3. Overtid skal være begrenset og frivillig. anbefalt maksimum overtid er 12 timer per uke, dvs. samlet arbeidstid på 60 timer per uke. Unntak fra dette kan aksepteres dersom det er regulert av en kollektiv avtale eller nasjonal lov.

8.4. Arbeidere skal alltid ha overtidstillegg ved arbeidstid over normal arbeidstid (se punkt 8.1 over), minimum i tråd med gjeldende lover.

## **9. Regulære ansettelser (Etisk handel)**

9.1. Forpliktelser overfor arbeidere, i tråd med internasjonale konvensjoner, nasjonale lover og regler om regulære ansettelser skal ikke omgås gjennom bruk av korttidsengasjementer (som bruk av kontraktsarbeidere, løsarbeidere og dagarbeidere), underkontraktører eller andre arbeidsrelasjoner.

9.2. Alle arbeidere har krav på arbeidskontrakt på et språk de forstår.

9.3. Lærlingeprogram skal være klart definert med hensyn til varighet og innhold.

## **10. Marginaliserte befolkningsgrupper (Etisk handel)**

10.1. Produksjon og bruk av naturressurser skal ikke bidra til å ødelegge ressurs- og inntektsgrunnlag for urfolk eller andre marginaliserte befolkningsgrupper, for eksempel ved å beslaglegge store landarealer, uforsvarlig bruk av vann eller andre naturressurser som befolkningsgruppene er avhengig av.

## **11. Miljø (Etisk handel)**

11.1. Negativ miljøpåvirkning skal reduseres i hele verdikjeden. I tråd med føre var-prinsippet skal det gjennomføres tiltak for kontinuerlig å minimere utslipp av klimagasser og lokal forurensing, bruk av skadelige kjemikalier, sprøytemidler og for å

sikre bærekraftig ressursuttak og forvaltning av vann, hav, skog og land, og bevaring av biologisk mangfold.

11.2. Nasjonal og internasjonal miljølovgivning og -reguleringer skal overholdes og relevante utslippstillatelser skal innhentes.

## **12. Korrupsjon (Etisk handel)**

12.1. Alle former for bestikkelser er uakseptabelt, så som bruken av alternative kanaler for å sikre illegitime private eller arbeidsrelaterte fordeler til kunder, agenter, kontraktører, leverandører eller deres tilsatte samt offentlige tjenestemenn/-kvinner.

## **13. Dyrevelferd (Etisk handel)**

13.1. Dyrevelferd skal respekteres. Tiltak bør iverksettes for å minimere negativ påvirkning på produksjonsdyrs og arbeidsdyrs velferd.

13.2. Nasjonal og internasjonal dyrevelferdslovgivning og -reguleringer skal overholdes.

# Intern rutine for innkjøpspraksis i Delta

## - for sikring av bærekraftig forretningspraksis og etterlevelse av åpenhetsloven

### Hvem gjelder denne rutinen for?

Rutinen gjelder for alle som gjør innkjøp på vegne av Delta. Rutinen skal benyttes ved alle innkjøp.

### Forankring

#### *Om intern forankring og kompetansebygging:*

Delta har etablert en gruppe ledet av avdelingsleder på avdeling for Økonomi, HR og Drift, som skal jobbe åpenhetsloven og bærekraft i Delta og som skal bidra til å forankre arbeidet i administrasjonen. Gruppen har nødvendig kompetanse som utvikles etter behov. Hovedstyret i Delta holdes løpende orientert om arbeidet med åpenhetsloven og sikring av bærekraftig innkjøpspraksis i organisasjonen. Deltas administrasjon har fått fullmakt fra hovedstyret til å jobbe med åpenhetsloven og sikre nødvendige retningslinjer og veiledere.

#### *Om integrering i overordnede strategier:*

Deltas innkjøpspraksis er integrert i selskapets overordnede mål i tråd med Deltas prinsippprogram. Delta er en Fair Union. Det innebærer å være en arbeidstakerorganisasjon som tar samfunnsansvar og lever som vi lærer. I all virksomhet bestreber vi oss på å ta etiske og miljømessige hensyn. Delta som Fair Union forener grunnleggende verdier og holdninger med prioriterte aktiviteter og praktiske handlinger. Formålet med innkjøpspraksisen er å redusere negativ påvirkning, og sikre bærekraftige innkjøp.

### Overordnede prinsipper ved innkjøp og forespørsler

Den som ønsker å anskaffe en tjeneste eller vare skal først gjøre en behovsvurdering.

- Er innkjøpet nødvendig?
- Finnes produktet allerede på lager eller i andre avdelinger?
- Treffer innkjøpet deres behov på best mulig måte eller finnes det bedre alternativer?

Ved leie av lokaler skal det stilles miljøkrav til byggeier. Energieffektiv drift og installasjoner og gode kildesorteringsløsninger skal vektlegges.

Leverandører mottar «Deltas retningslinjer for leverandører». I retningslinjene fremgår det hvilke forventninger Delta har med tanke på bærekraft. Den som inngår kontrakt og har ansvar for avtalen sender retningslinjene og sørger for ettersending ved evt endringer av disse. De som foretar innkjøp, vurderer eventuelle leverandørers bærekraftprofil før kontrakt inngås.

Det vektlegges om leverandøren har tariffavtale for sine ansatte.

### **Om intern prosess for aktsomhetsvurderinger**

For at Delta skal arbeide strukturert med pliktene som følger av åpenhetsloven, er det behov for verktøy og metoder. Hensikten med å gjøre aktsomhetsvurderinger er å forutse, forebygge og/eller begrense den negative påvirkningen Delta har som virksomhet på mennesker, samfunn og miljø. Det er derfor utarbeidet en egen veileder som beskriver hvordan Delta utfører og strukturerer arbeidet med aktsomhetsvurderinger på våre prioriterte områder (Se eget vedlegg: Veileder for aktsomhetsvurderinger i Delta)

### **Valg av og dialog med leverandører**

Deltas policy for bærekraftig forretningspraksis danner grunnlaget for vårt arbeid med bærekraft, også i leverandørkjeden (Se eget vedlegg: Retningslinjer for leverandører). Hvordan det enkelte innkjøpet følges opp fra Deltas vil være avhengig av innkjøpets størrelse.

### **Evaluering**

Arbeidsgruppen for oppfølging av åpenhetsloven og bærekraft i Delta evaluerer innkjøpspraksis og følger opp utvalgte leverandører der det vurderes som hensiktsmessig i forbindelse med gjennomføring av årlige aktsomhetsvurderinger.

**SIGNATURES****ALLEKIRJOITUKSET****UNDERSKRIFTER****SIGNATURER****UNDERSKRIFTER**

This documents contains 28 pages before this page

Dokumentet inneholder 28 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 28 sivua ennen tätä sivua

Dette dokument indeholder 28 sider før denne side

Detta dokument innehåller 28 sidor före denna sida

authority to sign

representative

custodial

asemavaltuus

nimenkirjoitusoikeus

huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt

firmateckningsrätt

förvaltare

autoritet til å signere

representant

foresatte/verge

myndighed til at underskrive

repræsentant

frihedsberøvende

**SIGNATURES****ALLEKIRJOITUKSET****UNDERSKRIFTER****SIGNATURER****UNDERSKRIFTER**

This documents contains 29 pages before this page

Dokumentet inneholder 29 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 29 sivua ennen tätä sivua

Dette dokument indeholder 29 sider før denne side

Detta dokument innehåller 29 sidor före denna sida

authority to sign

representative

custodial

asemavaltuus

nimenkirjoitusoikeus

huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt

firmateckningsrätt

förvaltare

autoritet til å signere

representant

foresatte/verge

myndighed til at underskrive

repræsentant

frihedsberøvende

**SIGNATURES****ALLEKIRJOITUKSET****UNDERSKRIFTER****SIGNATURER****UNDERSKRIFTER**

This documents contains 30 pages before this page  
Dokumentet inneholder 30 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 30 sivua ennen tätä sivua  
Dette dokument indeholder 30 sider før denne side

Detta dokument innehåller 30 sidor före denna sida

authority to sign  
representative  
custodial

asemavaltuus  
nimenkirjoitusoikeus  
huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt  
firmateckningsrätt  
förvaltare

autoritet til å signere  
representant  
foresatte/verge

myndighed til at underskrive  
repræsentant  
frihedsberøvende