### Årsrapport for redegjørelse etter Åpenhetsloven: Periode vår 2023 – høst 2024

#### Formål og omfang:Formålet er å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester, og sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Virksomheten er et konsern, Eik Savoy AS, som består av morselskap og 6 datterselskap.

#### Forpliktelser under Åpenhetsloven:Virksomheten skal offentliggjøre en redegjørelse for hvordan de jobber med aktsomhetsvurdering og resultatene av denne. Redegjørelsen skal være tilgjengelig på virksomhetens nettsider og offentliggjøres årlig.

For å etterleve kravene utføres en vurdering både av interne og eksterne (leverandører/samarbeidspartnere) forhold.

#### Organisatorisk forankring

##### Integrasjon av Åpenhetsloven:Åpenhetsloven er integrert i virksomhetens digitale internkontrollsystem. Det ligger i en egen mappe, "Internkontroll Åpenhetsloven", som inneholder bedriftens policy, rutiner, opplæring, informasjon til leverandører og samarbeidspartnere med mer. Rutiner for avvik og avvikshåndtering samt internrevisjon ligger i samme internkontrollsystem.

Virksomhetens internkontrollsystem er et levende system som er forankret i virksomhetens daglige rutiner.

#### Styrets rolle og ansvar:

Styret er ansvarlig for å sikre etterlevelse av Åpenhetsloven. Styret har utarbeidet en policy for å overholde Åpenhetsloven. Den er en del av bedriftens opplæring til ansatte.

#### Gjennomførte tiltak

##### Rutiner og prosedyrer:

* Ferdig etablert IK-åpenhets system
* Bedriftens policy er forankret i styret og informert til de ansatte
* Kartlegging av interne forhold som omhandler likestilling og diskriminering
* Kartlagt risiko for leverandører og fått bekreftelse fra leverandører om status på eventuelle risikoer eller brudd på loven.

##### Opplæring og bevisstgjøring av ansatte:

Opplæring som er gjennomført for å øke ansattes bevissthet om Åpenhetsloven inkluderer bedriftens policy, resultat fra kartlegginger, håndtering av avvik og avviksbehandling.

#### Aktsomhetsvurdering

##### Metodikk og prosess:

Metodikk for aktsomhetsvurdering er:

* Internt: Risikovurdering.
* Eksternt: Leverandører/samarbeidspartnere.
Informasjon om risikoer og bekreftelse på at det ikke er noen brudd på loven.

##### Resultater av vurderingen:

* **Internt**: Kjønnsfordeling mellom kvinner og menn viser en liten overvekt av mannlige ansatte. Dette skyldes at det er vanskelig å rekruttere ansatte.
* **Eksternt**: Våre leverandører er norske selskaper som handler innenfor EU og følger EU sine krav. Leverandørene har bekreftet at de ikke handler med land som har brudd på punkter i Åpenhetsloven. Våre leverandører kan ha leverandører fra andre land. Det er vanskelig for vår virksomhet å ha oversikt over dette, men i bekreftelsen vi sender til våre leverandører informeres det om at våre leverandører er ansvarlige for å vurdere forhold i egen verdikjede.

#### Tiltak ved avvik

##### Behandling av avvik:

Alle ansatte kan registrere avvik i bedriftens avvikssystem. Det er utarbeidet en egen rutine for avviksbehandling i bedriftens HMS-system. Det er kun ledelsen som kan avviksbehandle. Ved avvik vil korrigerende tiltak bli iverksatt. Alvorlige avvik vil bli avviksbehandlet snarest, mindre avvik vil få en tidsfrist.

##### Krav til leverandører:

Ved risiko for brudd på mulige risikoer (se under) har våre leverandører og samarbeidspartnere et krav fra vår virksomhet om å informere oss om hvilke tiltak de utfører for å forebygge.

Det gjelder leverandør som brudd i sin verdikjede på følgende:

* Arbeidsstandard
* Arbeidsforhold
* Retten til liv/dødsstraff
* Tortur og bruk av vold mot fanger
* Ytringsfrihet
* Diskriminering
	+ Rase
	+ Kjønn
	+ Religion
	+ Seksuell legning
* Nekt til utdanning
* Helsetjenester
* Rett til rettferdig rettergang

##### Fare:

Virksomheten oppdager ikke brudd på loven hos leverandører og samarbeidspartnere.

##### Kan føre til:

* Støtte til brudd på menneskerettigheter.
* Dårlig omtale.

Informasjon om dette er gitt til våre leverandører.

#### Kontinuerlig overvåking og revisjon:

Årlig blir det sendt ut informasjon til våre leverandører og samarbeidspartnere som bekrefter at det ikke er risiko eller at de skal informere om gjennomførte tiltak ved risiko for brudd.

##### Informasjonsplikt:

Informasjon om virksomhetens forpliktelser til å informere om etterlevelse av Åpenhetsloven ligger på virksomhetens hjemmeside. Det informeres om krav om hvordan innhente informasjon om dokumentasjon, internkontroll av Åpenhetsloven og kontaktinformasjon på kontaktperson. Informasjonen gjøres tilgjengelig for interessenter gjennom linker på nettsiden. Der publiseres også årsrapporter.

#### Evaluering av gjennomførte tiltak:

##### Planer for videre utvikling:

Årlig internrevisjon utføres i 2. kvartal årlig. Den vil inneholde evaluering av gjennomførte tiltak og tiltak for å forbedre etterlevelse av Åpenhetsloven. Tiltak vil bli satt opp i en handlingsplan.

**Konklusjon**

Eik Savoy AS vil fremstå som en bedrift med gode verdier og holdninger som fremmer grunnleggende menneskerettigheter og akseptable arbeidsforhold. Vi vil aktivt jobbe for dette, og vi ønsker også at våre leverandører og samarbeidspartnere skal ha samme syn. Derfor har vi fått bekreftelse fra våre leverandører om at de respekterer disse verdiene og arbeider forebyggende for å oppfylle kravene i loven.

Vi vil kontinuerlig være oppmerksomme på forhold hos leverandørene som ikke oppfyller loven, for eksempel barnearbeid, tvangsarbeid, dårlige arbeidsforhold og utilstrekkelig lønn. Slike forhold er ikke akseptable, og hvis vi får kjennskap til eller mistanke om at dette forekommer, vil vi ta det opp med leverandøren eller samarbeidspartneren. Dersom det ikke gjøres endringer, vil vi avslutte samarbeidet med vedkommende.

Vår bedriftspolicy er kjent for våre medarbeidere, og vi oppfordrer dem til å ha gode holdninger for å fremme menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Dato: 26.06.2024

Daglig leder