Åpenhets-rapport

29. juni 2023

for

HJR Holding AS
Dibber AS
HJR Utland 3 AS
Læringsverkstedet Gruppen AS
Læringsverkstedet AS
Taurito AS
Åsteveit Helsesenter AS, og

deres datterselskaper (konsern og underkonsern)

med redegjørelse for aktsomhetsvurderinger for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold etter åpenhetsloven

Innhold

1		Innledning	3
2		Åpenhetsloven og OECDs retningslinjer og rammeverk	5
3		HJR-gruppen og arbeid med menneskerettigheter og arbeidsforhold	7
	3.1	Innledning	7
	3.2	Nærmere presentasjon av virksomhetene i HJR-gruppen	7
	3.3	HJR-gruppens arbeid med menneskerettigheter og arbeidsforhold i Rapportperioden	10
	3.4	Undersøkelser	12
4		Avslutning	13
		Signaturer	14
		HJR Holding AS	15
		Dibber AS	16
		HJR Utland 3 AS	17
		Læringsverkstedet Gruppen AS	18
		Læringsverkstedet AS	19
		Taurito AS	20
		Åstveit Helsesenter AS	21
		Referanser	22

1 Innledning

HJR Holding AS (organisasjonsnummer 998 812 623) er eid av Hans Jacob Sundby og Randi Lauvland Sundby. Det er det øverste selskapet i gruppen av selskaper som har blitt til etter at Hans Jacob og Randi etablerte den første Læringsverkstedet-barnehagen i Kristiansand i 2003 med formål å få verdens viktigste verdier – våre barn – til å vokse ("HJR-gruppen").

HJR-gruppen omfatter nå en utdanningsvirksomhet ("Utdanningsvirksomheten") og en helsevirksomhet ("Helsevirksomheten").

Utdanningsvirksomheten er og skal være den alt vesentlige. Den er samlet i underkonsernet som Dibber AS (organisasjonsnummer 998 831 067) utgjør sammen med datterselskaper ("Dibber-gruppen"). Utdanningsvirksomheten består av barnehagevirksomheten (førskole), som er og fortsatt skal være hovedvirksomheten i HJR-gruppen, en vesentlig skolevirksomhet og en mindre eiendomsutviklingsvirksomhet knyttet til Utdanningsvirksomheten.

Helsevirksomheten er liten og i et underkonsern bestående av Åstveit Helsesenter AS (organisasjonsnummer 988 413 216) og eiendomsselskapet BESP Eiendom AS (organisasjonsnummer 988 306 452).

Utdanningsvirksomheten har de senere årene ekspandert internasjonalt, og denne internasjonaliseringen skal fortsette med økt styrke i årene som kommer. For øvrig ble formålet for Utdanningsvirksomheten gitt en ny formulering våren 2023 som en del av en fornying av merkevaren Dibber. For å ta høyde for alt som er skjedd siden oppstarten, og fremtiden er det nå (norsk oversettelse er ikke utarbeidet):

"We develop lifelong learners with a heart for the world".

Samfunnet har gått i retning av strengere krav til næringslivet. Det er kommet til et stort antall føringer fra ulike instanser. Vi kan oppsummere de som rettslige og ikke-rettslige krav om bærekraft i vid forstand ("Bærekraft"). Virksomhetene skal sørge for å dekke behovene til nåværende generasjon uten at det hindrer fremtidige generasjoner i å få dekket sine behov, nå og da med en balanse mellom økonomisk vekst, miljøet og sosial velvære (Brundtland, 1987). I stor grad er det snakk om det som blir forbundet med etterlevelse (compliance), og typisk etterlevelse som virksomhetene må informere offentligheten om. Ofte følges dette opp gjennom ESG (Environmental, Social, Governance)-rammeverk, som FNs Global Reporting Initiative (GRI). OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper: Anbefalinger for ansvarlig næringsliv innenfor en global ramme ("OECDs retningslinjer") står sentralt og er nå blitt over 40 år gamle (revidert i 2023, www1).

OECDs retningslinjer er gitt tilslutning av de fleste land i verden (www2), og i senere år har land og unioner av disse begynt å gjøre OECDs retningslinjer til lov og direkte forpliktelser for virksomhetene. I Norge ble åpenhetsloven vedtatt 18. juni 2021 og gitt ikrafttredelse fra 1. juli 2022. EU vedtok the Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) 5. januar 2023, med virkning for de første virksomhetene fra 2024 (www3). Åpenhetsloven implementerer OECDs retningslinjer som et minimum når det gjelder grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og CSRD går videre både med hensyn til OECDs retningslinjer og andre føringer (www3).

Formålene til HJR-gruppens virksomheter er å sikre Bærekraft. Et eksempel fra Utdanningsvirksomheten vår: Retten til utdanning er nedfelt i artikkel 26 i FNs verdenserklæring om menneskerettigheter fra 1948. FNs bærekraftmål nummer 4 er å sikre inkluderende, rettferdig og god utdanning og fremme muligheter for livslang læring for alle. Videre er, særlig når det gjelder barnehagevirksomheten, delmål 4.2 i FNs bærekraftmål innen 2030 å sikre alle jenter og gutter mulighet for god tidlig utvikling og omsorg og tilgang til førskole, slik at de er forberedt til videre skolegang. Hver dag går rundt 12 000 ansatte i Dibber-gruppen på jobb for å gjøre verden til et bedre sted gjennom utdanning av verdens viktigste ressurser. Samtidig må HJR-gruppen også for øvrig bidra til at vi har denne balansen mellom økonomisk vekst, miljøet og sosial velvære som ligger i Bærekraft. Samtlige tema omhandlet i OECDs retningslinjer så vel som andre tema assosiert med Bærekraft har vært med i ledelse og styring av HJR-gruppen siden starten. Spesielt aktuelle er grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, som særskilt adressert i åpenhetsloven; miljø; korrupsjon; forbrukervern, inkludert personvern; kunnskaps- og teknologideling; konkurranse; hvitvasking; sanksjoner og skattlegging. HJR-gruppen har arbeidet med problemstillingene åpenhetsloven omfatter, i en årrekke. Åpenhetsloven innebærer imidlertid en ny og ytre styring av dette.

HJR-gruppen har utarbeidet denne rapporten for åpenhet om seg og sitt arbeid med den del av Bærekraft som gjelder grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold etter åpenhetsloven, i perioden 1. januar 2022 til og med 31. mai 2023 (henholdsvis "Åpenhetsrapporten" og "Rapportperioden"). En periode utover regnskapsåret 2022 har vært ansett formålstjenlig i denne første rapporten for HJR-gruppen etter åpenhetsloven. I HJR-gruppen er i tillegg til HJR Holding AS i Utdanningsvirksomheten Dibber AS, HJR Utland AS (organisasjonsnummer 913 852 966), Læringsverkstedet Gruppen AS (organisasjonsnummer 826 157 062), Læringsverkstedet AS (organisasjonsnummer 878 620 852), Taurito AS (organisasjonsnummer 921 161 239) og i Helsevirksomheten Åstveit Helsesenter AS (988 413 216) større virksomheter som er omfattet av åpenhetsloven enten på selvstendig grunnlag eller som over- eller underkonsern, jf åpenhetsloven § 2 første ledd og § 3 første ledd bokstav a. Åpenhetsrapporten dekker kravet etter åpenhetsloven § 5 første ledd om å redegjøre for de aktsomhetsvurderinger disse virksomhetene skal utføre etter åpenhetsloven § 4.

I punkt 2 er en kort redegjørelse for åpenhetsloven og OECDs retningslinjer og de krav rammeverket stiller til de virksomhetene som er omfattet av åpenhetsloven. En nærmere presentasjon av HJR-gruppen og dens arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (aktsomhetsvurderinger) etter åpenhetsloven i Rapportperioden er i punkt 3. Noen avsluttende ord er i punkt 4.

2. Åpenhetsloven og OECDs retningslinjer og rammeverk

Åpenhetsloven implementerer OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper for blant annet norske virksomheter, og har etter åpenhetsloven § 1 med dette som grunnlag som formål 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."**

Åpenhetsloven pålegger virksomhetene som er omfattet, grovt sagt tre sett med forpliktelser:

Et første sett er det som følger av åpenhetsloven § 4 første ledd første punktum om at virksomhetene skal utføre aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer (due diligence). Begrepet aktsomhetsvurderinger har her et langt videre innhold enn det en legger i det i vanlig språkbruk. Ifølge åpenhetsloven § 4 første ledd andre punktum omfatter det å "[...]

a. forankre ansvarlighet i virksomhetens retningslinjer
b. kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som virksomheten enten har forårsaket eller bidratt til, eller som er direkte knyttet til virksomhetens forretningsvirksomhet, produkter eller tjenester gjennom leverandørkjeder eller forretningspartnere
c. iverksette egnede tiltak for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser basert på virksomhetens prioriteringer og vurderinger etter bokstav b
d. følge med på gjennomføring og resultater av tiltak etter bokstav c
e. kommunisere med berørte interessenter og rettighetshavere om hvordan negative konsekvenser er håndtert etter bokstav c og d
f. sørge for eller samarbeide om gjenoppretting og erstatning der dette er påkrevd."

Aktsomhetsvurderingene skal ifølge åpenhetsloven § 4 andre ledd utføres regelmessig og stå i forhold til virksomhetens størrelse, virksomhetens art, konteksten virksomheten finner sted innenfor, og alvorlighetsgraden av og sannsynligheten for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. I aktsomhetsvurderinger ligger altså et krav om et permanent, risikobasert ledelse- og styringssystem for å identifisere og håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser virksomheter kan ha for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold og informere omverdenen om dette.

Et andre sett av forpliktelser er det som er pålagt i åpenhetsloven § 5 om spesifikt å gjøre rede for aktsomhetsvurderinger innen 30. juni hvert år og ved vesentlige endringer ved vurderingene. Ifølge åpenhetsloven § 5 første ledd andre punktum skal redegjørelsen minst inneholde "[...]

a. en generell beskrivelse av virksomhetens organisering, driftsområde, retningslinjer og rutiner for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold
b. opplysninger om faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser som virksomheten har avdekket gjennom sine aktsomhetsvurderinger
c. opplysninger om tiltak som virksomheten har iverksatt eller planlegger å iverksette for å stanse faktiske negative konsekvenser eller begrense vesentlig risiko for negative konsekvenser, og resultatet eller forventede resultater av disse tiltakene."

Det tredje settet av forpliktelser knytter seg til at virksomhetene etter åpenhetsloven § 6 første ledd første punktum ved skriftlig forespørsel skal gi enhver informasjon om hvordan virksomheten håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Sammen med øvrige bestemmelser er dette gitt en utførlig regulering i åpenhetsloven §§ 6 og 7.

OECDs retningslinjer er anbefalinger utviklet av OECD for å fremme ansvarlig forretningspraksis og bærekraftig utvikling. Retningslinjene ble utviklet av OECD-landene i 1976 og en rekke ikke-medlemsland. I 2011 ble retningslinjene oppdatert for å samsvare med de veiledende prinsippene for næringsliv og menneskerettigheter vedtatt av FNs menneskerettighetsråd det samme året ("UNGP"), og en ytterligere ny utgave av OECDs retningslinjer ble klar i 2023 (www1). Både OECDs retningslinjer og UNGP bygger på internasjonale minimumsstandarder for næringslivet, blant annet FNs konvensjoner om sivile og politiske rettigheter, økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter og ILOs kjernekonvensjoner. Formålet med OECDs retningslinjer er å veilede virksomhetene i hvordan de sikrer at deres aktiviteter respekterer menneskerettigheter, bidrar til gode samfunn og minimerer negative miljøpåvirkninger. Medvirkende regjeringer har forpliktet seg til å tilpasse lovgivning til OECDs retningslinjer. Implementeringen av retningslinjene innebærer også opprettelsen av nasjonale kontaktpunkter i medlemsland, som skal støtte virksomhetene i å følge retningslinjene. OECD og andre har utviklet ytterligere litteratur som skal støtte arbeidet med OECDs retningslinjer, som OECDs "Due Dilligence Guidance for Responsible Business Conduct" (sammen med OECDs retningslinjer "OECD-rammeverket"). OECD-rammeverket angir nærmere hvordan virksomhetene skal gjennomføre aktsomhetsvurderinger og styre risiko og kan forene dette arbeidet.

3. HJR-gruppen og arbeid med menneskerettigheter og arbeidsforhold

3.1 Innledning

I dette punktet presenteres HJR-gruppen og dens arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold etter kravene, retningslinjene og veiledningen i åpenhetsloven og OECD-rammeverket i Rapportperioden nærmere. HJR-gruppen har i forbindelse med innføringen av åpenhetsloven tilpasset sitt arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, men mye er videreført. Dette har også påvirket tilnærmingen til andre tema innen Bærekraft.

I punkt 3.2 er virksomhetene i HJR-gruppen beskrevet videre etter introduksjonen i punkt 1. I punkt 3.3 er arbeidet med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i HJR-gruppen i Rapportperioden beskrevet generelt utover det som er gjort i punkt 1. Dette arbeidet involverer interne og eksterne (leverandørkjeder og forretningspartnere) spesifikke undersøkelser for å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold og tilhørende tiltak ("Undersøkelser"). I punkt 3.4 er de Undersøkelser som er gjennomført i HJR-gruppen i Rapportperioden, gjort rede for. Samlet dekker dette kravet til redegjørelse for aktsomhetsvurderingene HJR-gruppen skal utføre etter åpenhetsloven § 5 første ledd og viser hvordan HJR-gruppen etterlever øvrige forpliktelser etter åpenhetsloven.

3.2 Nærmere presentasjon av virksomhetene i HJR-gruppen

HJR-gruppen består i det alt vesentlige av Utdanningsvirksomheten. Av en omsetning på rundt NOK 6 423 000 000 i 2022 stod Dibber-gruppen for stort sett hele. Dibber-gruppen er Nord-Europas største virksomhet innen drift av barnehager (vanlige betegnelser internasjonalt er Early Childhood Development, ECD, www4, og Early Childhood Education and Care, ECEC, www5). Dibber-gruppen driver også skoler i Norge under varemerket Children's International School (CIS) og i Sverige under varemerket Dibber. Skolevirksomheten utgjorde i 2022 omtrent 6 % av omsetningen i Dibber-gruppen. De fleste av de nærmere 12 000 ansatte er de pedagogisk ansatte som driver barnehagene og jobber med barnas utvikling. Dibber-gruppen er en viktig bidragsyter i oppveksten til rundt 40.000 barn. Utdanningsvirksomheten foregår i over 600 utdanningsenheter fordelt på 10 land. Dette er vist i figur 1 og 2. Internasjonaliseringen av Utdanningsvirksomheten har skjedd både med nyetableringer og oppkjøp.

Figur 1: Nøkkeltall for Dibbergruppen

Dibber-gruppen vokste i 2022 med cirka 50 utdanningsenheter, som også omfattet etablering i to nye land: Polen og Sør-Afrika. Etableringen i Sør-Afrika var relativt omfattende med oppkjøpet av barnehagekjeden Opti Baby & Kids i Johannesburg-området ("Opti-oppkjøpet"). I mars 2023 startet vi våre to første barnehager i India.

Norway
247 kindergartens
4 schools

Sweden
91 kindergartens
15 schools

South Africa
12 kindergartens

Poland
4 kindergartens

Finland
182 kindergartens

UAE
3 kindergartens

Germany
27 kindergartens

Hongkong
1 kindergarten

Latvia
8 kindergartens

India
5 kindergartens

Figur 2: Kart som viser Utdanningsvirksomhetens nedslagsfelt geografisk per 31. mai 2023

For å "develop lifelong learners with a heart for the world" er Dibber-gruppen Driven by Heart™ (norsk oversettelse er ikke utarbeidet). Det er et slagord som i Dibber-gruppen, blant annet, gir uttrykk for den balansen som ligger i Bærekraft: økonomi må balanseres med andre verdier. HJR-gruppen er høyst verdidrevet, og har historisk uttrykt dette gjennom verdipar i sin verdiplattform. I forbindelse med den nevnte fornyingen av merkevaren Dibber, har formuleringen av disse verdiparene blitt fornyet og er nå som vist i figur 3.

Warm-hearted & Professional

Warm-hearted
We live the Heart Culture in our relationships with children, parents, and colleagues. We take a warm-hearted approach to every situation and create a safe, inviting environment around us

Professional
We commit to being our best by becoming lifelong learners who stay updated in our professions. We endeavor to build a network of professinals who can support and inspire each other.

Playful & Driven

Playful
We create an environment of playfulness around us by nurturing a culture where we have fun, celebrate, and enjoy working in the Dibber family.

Driven
We set high goals for our children, colleagues, and company and believe we can achieve them, together, Dibber dares to dream big, imagining the possibilities, while embodying quality.

Generous & Committed

Generous
We encourage our children, colleagues, and company to rise up to the challenges of an ever-progressing world. We are solution oriented, embrace collaboration, and give space for people to grow.

Committed
We have established a solid foundation that allows us to adapt and move forward while holding firm to our core. We are committed to sharing Dibber Way globally. This allows us to adapt and move forward while holding firm to our commitments and core.

Figur 3: Dibber-gruppens verdipar

Verdiparene gir også uttrykk for denne balansen mellom lønnsomhet og andre verdier. Uten lønnsomhet vil det ikke være noen virksomheter og konkurransekraft til å nå formål, men lønnsomheten må komme på best mulig måte og være langsiktig. Dette er viktig i hele HJR-gruppen. Dibber-gruppen lover følgende til kunder, ansatte og andre vi samarbeider med (figur 4):

Figur 4: Dibber-gruppens lovnader

Dibber-gruppens ambisjoner er å få bidra i oppveksten til så mange barn som mulig, være den mest attraktive leverandøren av utdanningstjenester og lede utviklingen i ECD.

The Dibber Way™ er et overordnet ledelses- og styringssystem i Dibber-gruppen. Det skal sørge for høyeste kvalitet i det som bli levert til barn, foresatte og samfunnet for øvrig, et total quality management system (TQM). All atferd i Dibber-gruppen skal være i henhold til the Dibber Way™. Bærekraft og etterlevelsesarbeidet har vært en del av the Dibber Way™. Systemet omfatter også den balanserte målstyringen som gjelder i HJR-gruppen generelt, også for å sikre den balansen som ligger i Bærekraft.

Den daglige ledelsen i Dibber-gruppen består av daglig leder Morten Vårdal, vekstdirektør Pål Ødegaard, finansdirektør Atle Hørlyk, teknologidirektør Marvin Dsouza og HR-direktør Anna Giertz Skablova. Dibber-gruppen har som en forlengelse av hovedkontoret i Oslo et globalt ressurssenter i India.

Utover Utdanningsvirksomheten er det som nevnt kun snakk om helt begrensede virksomheter. Åstveit Helsesenter AS yter spesialisert rehabilitering til døgnpasienter, dagpasienter og pasienter innen ordningen helse og arbeid i Åsane i Bergen etter en avtale med Helse Vest. Datterselskapet, BESP Eiendom AS, eier eiendommen helsesenteret drives på. Helsevirksomheten hadde i 2022 omsetning på cirka NOK 67 700 000. Tone Overøie Kallekleiv er daglig leder i Åstveit Helsesenter AS.

En annen helt marginal virksomhet er tilknyttet en eiendom i Bøverdalen i Jotunheimen. Bøverton AS (organisasjonsnummer 912 390 500) eier og forvalter denne. Eiendommen blir i hovedsak benyttet til intern utvikling i HJR-gruppen, men også en gratis sommercamp for familier som ikke har økonomiske midler til å dra på ferie, en del av samfunnsansvar-arbeidet i Norge.

3.3 HJR-gruppens arbeid med menneskerettigheter og arbeidsforhold i Rapportperioden

HJR-gruppen satte i gang arbeidet med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold etter åpenhetsloven våren 2022. Som foreskrevet i åpenhetsloven § 4 andre ledd og gjengitt i punkt 2 har arbeidet vært risikobasert, og gjort med utgangspunkt i veiledningen i OECD-rammeverket. På overordnet nivå har Utdanningsvirksomheten vært prioritert fremfor Helsevirksomheten og de andre helt begrensete virksomhetene. De er små og bare i Norge.

Ledelsen (styrene og daglig ledelse) i selskapene som er omfattet av åpenhetsloven, har tatt føringen i arbeidet, og jobbet tett med ledelsen i de øvrige selskapene. I Utdanningsvirksomheten er det på øverste nivå, i Dibber AS, etablert en permanent komité for Bærekraft ("Bærekraftskomiteen"). Bærekraftskomiteen er oppnevnt av den daglige ledelsen. Den er sideordnet den daglige ledelsen på den måten at den er rådgivende etter initiativ fra den daglige ledelsen eller etter eget initiativ i saker som angår Bærekraft. Ved uenighet mellom den daglige ledelsen og komiteen skal saken løftes til styret. Bærekraftskomiteen arbeider også med implementeringen av ledelsens beslutninger, som omfatter å koordinere arbeidet med Bærekraft i Dibber-gruppen. I komiteen sitter personen som leder arbeidet med Bærekraft i Utdanningsvirksomheten, sammen med andre personer som har ansvar for eller en særlig interesse i tema som er omfattet av Bærekraft, som juridisk direktør, personvernombud, HR-direktør og innkjøpssjef i Dibber AS og representanter fra andre funksjoner i denne delen av konsernet. I det enkelte land har den lokale ledelsen etablert egne arbeidsgrupper for arbeidet med åpenhetsloven og andre tema innenfor Bærekraft i samarbeid med Bærekraftskomiteen. I Helsevirksomheten er det etablert en egen gruppe som har ansvar for Bærekraft, også oppfølgningen av åpenhetsloven.

Ledelsen i virksomhetene som er omfattet av åpenhetsloven, har utarbeidet forslag til vedtak, styringsdokumenter med retningslinjer og rutiner og lagt implementeringsplaner, blant annet for hvordan dette skal innlemmes i eksisterende ledelse- og styringssystemer og kultur, for alle selskapene i HJR-gruppen, inkludert i the Dibber Way™. Bærekraftskomiteen og gruppen for Bærekraft i Helsevirksomheten har deltatt i dette arbeidet. Styrene i selskapene i HJR-gruppen har så gjort de relevante vedtak. Det er utarbeidet og vedtatt et eget overordnet styringsdokument for åpenhetsloven for hele HJR-gruppen ("Åpenhetspolicyen").

Åpenhetspolicyen fastlegger at det løpende skal gjennomføres kartlegging og vurdering av faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold med tiltak (inkludert eventuell interessentkommunikasjon og gjenoppretting) og tiltaksoppfølging på to nivåer i hele HJR-gruppen. Det dreier seg om (i) en generell kartlegging for å identifisere risikoområder og (ii) Undersøkelser. De identifiserte risikoområdene skal veilede arbeidet med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, inkludert hvilke Undersøkelser som blir gjort. For Helsevirksomheten er det ikke identifisert noe risikoområde internt. Helsevirksomheten er også i seg selv Bærekraft, og velutviklet, med en sterk internkontroll. Eksternt har det vært funnet ikke å være en særlig høy risiko for negative konsekvenser, men industriene næringsmiddel, tekstil og IT er trukket frem etter analyser av leverandørkjedene til Helsevirksomheten. Med unntak for Opti-oppkjøpet har det heller ikke for Utdanningsvirksomheten vært identifisert noe spesielt risikoområde internt.

Bærekraft har vært et fokus i en årrekke. Både ved nyetableringer og oppkjøp har grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold stått sentralt i en forutgående undersøkelsesfase og i implementeringsfasen (inkludert integrering). Ved nyetableringer og oppkjøp i land der det er større risiko for negative konsekvenser blir tema som arbeidstid, lønnsnivå, helse, miljø og sikkerhet (HMS) og rammer for privatliv fulgt opp særlig nøye. Eksternt har leverandørkjedene for entreprisetjenester, klær og næringsmiddel vært identifisert som forbundet med forhøyet risiko, særlig når det gjelder den del av Utdanningsvirksomheten som foregår i De forente arabiske emirater (UAE), India og Sør-Afrika.

De etiske retningslinjene for ansatte både i Utdanningsvirksomheten og Helsevirksomheten har vært gjennomgått og oppdatert i lys av åpenhetsloven, OECD-rammeverket og Åpenhetspolicyen (interne etiske retningslinjer eller internal code of conduct). Disse blir også gjennomgått årlig som ledd i kvalitetsarbeidet. For Utdanningsvirksomheten har det også blitt utarbeidet slike retningslinjer for leverandører og andre forretningspartnere og deres leverandører (eksterne etiske retningslinjer eller external code of conduct). For de interne etiske retningslinjene har det vært etablert varslingskanaler (whistleblowing) for brudd og bekymringer i lang tid, og tilsvarende har nå blitt etablert for de eksterne etiske retningslinjene.

Styringsdokumentene har vært styrket med ytterligere globale og lokale styringsdokumenter og andre tiltak etter behov. Ifølge Åpenhetspolicyen skal nye avtaler og avtalefornyelser med leverandører og partnere inneholde et krav om etterlevelse av de eksterne etiske retningslinjene. Både de interne og eksterne retningslinjene er tilgjengelig på www.dibber.com. I hele HJR-gruppen har det vært gjort et arbeid for å implementere. Undersøkelsene som er blitt gjennomført i perioden for Åpenhetsrapporten, er som nevnt gjort rede for i punkt 3.4. HJR-gruppen har også notert seg offentlig tilgjengelig informasjon om negative faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold knyttet til virksomhetene til sine leverandører, og vil følge opp denne.

Systemer for å ta hånd om forespørsler og klager etter åpenhetsloven §§ 6 og 7 har blitt etablert.

Enhver kan rette forespørsler og gjøre andre henvendelser etter, og i tilknytning til åpenhetsloven for:

HJR-gruppen på overordnet nivå:
transparency@hjrholding.com

Utdanningsvirksomheten:
transparency@dibberfamily.com

Helsevirksomheten:
apenhet@astveithelsesenter.no

For HJR-gruppen på overordnet nivå og Utdanningsvirksomheten blir systemet betjent av Bærekraftskomiteen, og for Helsevirksomheten av gruppen som er etablert for bærekraft.

3.4 Undersøkelser

Når det gjelder HJR-gruppen internt, har det, etter kartleggingen som nevnt, kun vært Opti-oppkjøpet som har medført behov for mer detaljert gjennomgang og oppfølging. I den forutgående undersøkelsesfasen ("due diligence"-fasen) for transaksjonen ble det avdekket at lønnen ufaglærte ansatte i Opti Baby & Kids mottok, var lavere enn gjennomsnittet i sektoren. Dette ble forklart med utfordringer knyttet til lønnsomhet på grunn av interne og eksterne faktorer. Etter gjennomføringen av oppkjøpet ble lønnen til aktuelle ansatte justert. Disse ansatte har nå en lønn som ligger godt over det minstelønnsnivå som er definert av myndighetene i Sør-Afrika og er på linje med snittet for sektoren. I tillegg til dette jobber Dibber-gruppen videre med å bedre lønn, forsikringsvilkår, velferdsgoder og andre ytelser for alle ansatte i Sør-Afrika. Målet er å etablere en standard for kompensasjon som utfordrer bransjenormen og sikrer alle ansatte gode levevilkår, og å bidra til økt verdiskaping. Det er tegn til positive resultater allerede.

HJR-gruppen har med stort og smått rundt 26 000 leverandører og forretningspartnere. Å undersøke den eksterne siden av virksomhetene i HJR-gruppen må med andre ord ikke bare være risikobasert, men også strategisk. Som en første ekstern undersøkelse etter innføringen av åpenhetsloven har HJR-gruppen i Rapportperioden gjennomført en spørreundersøkelse. Den er blitt gjort blant de ti leverandørene og forretningspartnerne som representerer størst risiko med hensyn til negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (øvrige temaer i OECDs retningslinjer og for Bærkraft for øvrig ble ikke tatt med denne gang). Det vil si i Utdanningsvirksomheten ti leverandørforhold for Dibber AS (konsernnivå), ti leverandørforhold for fellesressurssenteret i India (konsernnivå) og ti leverandørforhold for hvert land og ti leverandørforhold i Helsevirksomheten.

I Norge ble også ti leverandørforhold undersøkt for skolevirksomheten særskilt. HJR-gruppen bruker House of Controls Complete Control som leverandør- og kontraktforvaltningsverktøy. En modul i House of Control knyttet til leverandør- og kontraktforvaltningsverktøyet er Åpenhetsloven software. Undersøkelsen har vært gjennomført med bruk av Åpenhetsloven software. Svarraten har vært akseptabel globalt (cirka syv av ti). Svarene har stort sett vært betryggende, men et funn er at hos cirka halvparten av respondentene kan det etter vår mening etableres enda bedre kontroll med underleverandørene. Undersøkelsen har en svakhet i at det er vanskelig å verifisere svar samtidig som respondentene har hatt et insentiv til å gi "riktige" svar for å bevare forholdet til HJR-gruppen. Resultatet av undersøkelsen har ikke foranlediget tiltak utover de som foregår på generelt nivå foruten å følge opp de av leverandørene som ikke har svart og å gå i dialog med de av leverandørene som ikke har tilstrekkelig kontrollrutiner knyttet til oppfølging av sineunderleverandører.

4. Avslutning

HJR-gruppen har kommet godt i gang med arbeidet med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold etter åpenhetsloven. På det drøye året som er gått siden loven trådte i kraft, har HJR-gruppen, blant annet, fått tilpasset formell organisering, utarbeidet de nødvendige styringsdokumentene, identifisert risikoområder og utarbeidet tilhørende tiltak, utført Undersøkelser og utarbeidet tilhørende tiltak, gjennomført implementering og utarbeidet Åpenhetsrapporten. I dette ligger det også et omfattende arbeid med kultur i hele konsernet i form av å gjøre åpenhetsloven og OECD-rammeverket kjent, få alle i konsernet til å ville promotere dette og gjøre det hele til en del av hvordan vi gjør det hos oss.

På tiden for ferdigstillelse av Åpenhetsrapporten, evaluerer HJR-gruppen arbeidet som har blitt gjort, og planlegger det videre arbeidet. Et fokus fremover vil være å få gjort Undersøkelser blant flere av leverandørene. HJR-gruppen står som næringslivet ellers overfor veivalg. Arbeidet med åpenhetsloven og OECDs retningslinjer må forenes med arbeidet etter CSRD. EU-kommisjonen har også foreslått Directive on corporate sustainability due diligence ("CSDDD"), som også vil implementere OECDs retningslinjer (www6). For HJR-gruppen og andre handler det om å få alle elementene til å virke som et hele. Et nytt IT-system som støtter arbeidet med åpenhetsloven, CSRD, CSDDD og andre tema innen Bærekraft, vil bli anskaffet og styrke oss ytterligere i dette viktige arbeidet.

Signaturer

HJR Holding AS

Ingerlinn Sundby (Jun 29, 2023 16:38 GMT+2)

Ingerlinn Sundby
enestyre, styreleder

Dibber AS

Gunnar Johansson
Gunnar Johansson (Jun 29, 2023 21:04 GMT+2)

Gunnar Johansson
styreleder

Hans Jacob Sundby (Jun 29, 2023 15:35 GMT+2)

Hans J Sundby
styremedlem

Veline Sundby (Jun 30, 2023 08:04 GMT+2)

Veline Sundby
styremedlem

Ingerlinn Sundby (Jun 29, 2023 16:38 GMT+2)

Ingerlinn Sundby
styremedlem

Morten Vårdal (Jun 30, 2023 07:03 GMT+2)

Morten Vårdal
daglig leder

HJR Utland 3 AS

Morten Vårdal (Jun 30, 2023 07:03 GMT+2)

Morten Vårdal
styreleder

Atle Hørlyk
styremedlem

Læringsverkstedet Gruppen AS

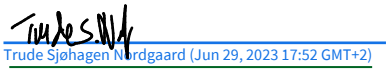
Trude M Sydtangen
styreleder

Atle Hørlyk
styremedlem

Læringsverkstedet AS

Morten Vårdal (Jun 30, 2023 07:03 GMT+2)

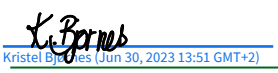
Morten Vårdal
styreleder


Trude Sjøhagen Nordgaard (Jun 29, 2023 17:52 GMT+2)

Trude S Nordgaard
styremedlem
(ansatte-representant)

Linda Therese Griffiths (Jun 29, 2023 15:47 GMT+2)

Linda T Griffiths
styremedlem
(ansatte-representant)


Kristel Bjørnes (Jun 30, 2023 13:51 GMT+2)

Kristel Bjørnes
styremedlem vara
(ansatte-representant)

Trude M Sydtangen
styremedlem

Atle Hørlyk
styremedlem

Trude M Sydtangen
daglig leder

Taurito AS

Svein Lunde (Jun 30, 2023 07:28 GMT+2)

Svein Lunde
styreleder

Atle Hørlyk
styremedlem

Åstveit Helsesenter AS

Svein Lunde (Jun 30, 2023 07:28 GMT+2)

Svein Lunde
styreleder

Atle Hørlyk
styremedlem

Referanser

Brundtland, G H (1987).
Our Common Future: Report of the World Commission on Environment and Development. Geneva,
UN-Dokument A/42/427

Lov 18. juni 2021 nummer 99 om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven)

www1=
2023 update of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct
- besøkt 22. juni 2023

www2 =
Guidelines for MNEs - Organisation for Economic Co-operation and Development (oecd.org)
- besøkt 22. juni 2023

www3 =
European Commision, Corporate sustainability reporting
besøkt 22. juni 2023

www4 =
Early childhood development | UNICEF
besøkt 22. Juni 2023

www5 =
Early Childhood Education and Care, OECD
besøkt 22. juni 2023

www6 =
European Commision, Corporate sustainability due diligence
besøkt 22. juni 2023