

Saksfremlegg

REFERANSE
PHN

DATO
09.12.2024

Saken behandles i følgende utvalg:	Sak nr.:	Møtedato:
Styret i Stavanger konserthus IKS	23/24	17.12.2024

ÅPENHETSLOVEN

Forslag til vedtak:

- 1. Ansvar for at selskapet etterlever Åpenhetsloven ligger under styret. Administrerende direktør gis mandat som overordnet ansvarlig for ivaretagelse og etterlevelse av åpenhetsloven som beskrevet i sakens pkt. 1.*
- 2. Forslag til etiske retningslinjer for leverandører og forretningsforbindelser godkjennes.*
- 3. Forslag til oppdatering av selskapets etiske retningslinjer for ansatte og styre godkjennes.*
- 4. Forslag til rutiner for håndtering av informasjonsplikten godkjennes. Administrerende direktør gis det overordnede ansvar for oppfølging som beskrevet i sakens pkt. 4.*
- 5. Forslag til plan for risikoanalyser og aktsomhetsvurderinger godkjennes.*
- 6. Forslag til redegjørelse for aktsomhetsvurderinger 2024 godkjennes.*

ÅPENHETSLOVEN

Styret i Stavanger konserthus IKS har, etter at Åpenhetsloven trådte i kraft 01.07.2022, vedtatt retningslinjer for «*respekt av menneskerettigheter*» (Sak 12/22). Administrasjonen har, i samarbeid med rådgivnings- og revisjonsselskapet BDO, foretatt en fornyet gjennomgang av rutineene for oppfølging av Åpenhetsloven. I samsvar med retningslinjene legger administrasjonen her frem forslag om hvor og hvordan ansvaret skal forankres i virksomheten, forslag til oppdaterte rutiner og retningslinjer for virksomhetens systematiske arbeid med å ivareta og etterleve de krav Åpenhetsloven stiller, samt utkast til redegjørelse for aktsomhetsvurderinger.

1. Forankring av ansvar, herunder tildeling av overordnet ansvar

Åpenhetsloven er en menneskerettslov for næringslivet, og selskapet skal ivareta og etterleve de krav Åpenhetsloven stiller. Det utøvende ansvaret for å overholde kravene som følger av åpenhetsloven forankres i styret. Det foreslås at styret gir mandat til administrerende direktør som overordnet ansvarlig for slik ivaretagelse og etterlevelse av åpenhetsloven i selskapet og at administrerende direktør skal periodevis rapportere til styret om status.

2. Retningslinjer for leverandører og forretningsforbindelser

Åpenhetsloven forutsetter at det etableres konkrete retningslinjer for selskapets arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. En sentral del av virksomhetens innsats skal rettes mot oppfølging og kontroll av leverandørkjeden og øvrige forretningsforbindelser, da dette vil gi et godt utgangspunkt for virksomhetens aktsomhetsvurderinger. I den anledning er det utarbeidet et utkast til etiske retningslinjer for leverandører og forretningsforbindelser. Se vedlegg 1.

3. Etiske retningslinjer for ansatte og styre

Åpenhetsloven stiller krav til at virksomheter må kartlegge og vurdere faktiske og negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som virksomheten har forårsaket eller bidratt til. Følgelig omfatter arbeidet med åpenhetsloven også de interne forhold i en virksomhet. Det er derfor behov for å oppdatere etiske retningslinjer for de ansatte og styremedlemmer i Selskapet, slik at de angir forventninger til forretningspraksisen som selskap og til den enkelte ansattes personlige adferd. I den anledning er det utarbeidet et utkast til oppdatering av selskapets etiske retningslinjer for ansatte og styre, se vedlegg 5.

4. Rutiner for håndtering av informasjonsplikten

Utgangspunktet i Åpenhetsloven er at enhver kan kreve informasjon om hvordan den aktuelle virksomheten håndterer negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og arbeidsforhold. Selskapet må dermed være forberedt på at det kan fremsettes innsynsbegjæringer relatert til bl.a. selskapets aktsomhetsvurderinger og oppfølging av eventuelle negative funn. En har i den anledning utarbeidet utkast til rutine for håndtering av informasjonsplikten. Se vedlegg 2.

Det foreslås at administrerende direktør tildeles det overordnede ansvaret for å innarbeide rutineene i praksis, og følge opp at selskapet etterlever rutineene og overholder informasjonsplikten.

5. Plan for risikoanalyser og aktsomhetsvurderinger

Når arbeidet med kartlegging av interne forhold, leverandørkjeder og forretningsforbindelser er fullført, skal selskapet foreta risikoanalyser og utarbeide aktsomhetsvurderinger basert på den informasjonen kartleggingen har samlet inn. I den forbindelse er det utformet utkast til Plan for risikoanalyser og aktsomhetsvurderinger i selskapet. Se vedlegg 3.

6. Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger - åpenhetsloven

I henhold til åpenhetsloven, har selskapet plikt til å utføre aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Plikten innebærer at selskapet må utarbeide og offentliggjøre en redegjørelse for aktsomhetsvurderingene etter nærmere angitte krav i åpenhetsloven.

Selskapet har i den anledning utarbeidet utkast til slik redegjørelse for aktsomhetsvurderinger for 2024, se vedlegg 4.

7. Juridisk vurdering av ansettelsesformer / kjøp av tekniske tjenester

I forbindelse med at Stavanger konserthus IKS utfører aktsomhetsvurderinger internt i selskapet, i henhold til den norske åpenhetsloven, er det gjennomført en juridisk vurdering av selskapets praksis i forbindelse med kjøp av tekniske tjenester.

BDOs gjennomgang konkluderer med at tjenestene fra Eventi AS og Hove West AS regnes som bemanningsentrepriser. Følgelig legges til grunn at reglene om innleie i arbeidsmiljøloven ikke vil komme til anvendelse på avtalene mellom Stavanger konserthus og disse virksomhetene, og at det derfor ikke er en risiko for at Stavanger konserthus benytter seg av ulovlig innleie. Dette støttes opp under av at virksomhetene er seriøse aktører som respekterer menneskerettigheter og har fokus på å sikre anstendige arbeidsforhold.

Se vedlegg 6.

Stavanger 09.12.2024

Per-Harald Nilsson
administrerende direktør

Vedlegg:

1. Etske retningslinjer for leverandører og forretningsforbindelser
2. Rutiner for offentliggjøring og informasjonsplykt knyttet til åpenhetsloven
3. Plan for risikoanalyser og aktsomhetsvurderinger
4. Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger – åpenhetsloven
5. Etske retningslinjer for ansatte og styre
6. Juridisk vurdering av ansettelsesformer / kjøp av tekniske tjenester

Etiske retningslinjer for leverandører og forretningsforbindelser

1. Innledning

Stavanger konserthus IKS (heretter «Selskapet») er opptatt av å ha en ansvarlig forretningspraksis som respekterer mennesker, samfunn og miljø. Vi driver vår virksomhet på en ansvarlig og transparent måte, i dialog med våre leverandører og samarbeidspartnere, med ærlighet og gjensidig respekt i alle relasjoner. Selskapet ser på samarbeid som en forutsetning for ansvarlig forretningspraksis og jobber sammen for å fremme gode arbeids- og miljøforhold i leverandørkjedene. Dette er avgjørende for å kunne nå FNs bærekraftsmål.

2. Prinsipper

Selskapet respekterer alle internasjonale og nasjonalt anerkjente menneskerettigheter, herunder FNs verdenserklæring om menneskerettigheter (1948) og dens relaterte konvensjoner, samt Norges Lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven) av 21. mai 1999¹.

De etiske retningslinjene for leverandører av varer og tjenester setter minimumsstandarden og skal signeres og følges av alle Selskapets sine leverandører.

Leverandørene skal følge alle aktuelle nasjonale og internasjonale lover samt internasjonalt anerkjente standarder som OECD-, FN- og ILO-konvensjoner for menneskerettigheter, helse og sikkerhet, arbeidstakerrettigheter, miljø, rettferdig konkurranse, anti-korrupsjon og rettferdig forretningspraksis.

Ved avvik eller konflikt mellom den nasjonale lovgivningen og disse retningslinjene skal leverandøren følge den strengeste av standardene som er i samsvar med gjeldende lov. Leverandørene må påse at deres egne underleverandører også følger disse standardene, inklusiv alle underleverandører bakover i verdikjeden. Dette omfatter også kontraktsarbeidere, dagarbeidere og løsarbeidere som jobber for leverandørene og underleverandørene. Politiske eller kulturelle omstendigheter kan i enkelte tilfeller gjøre det vanskelig å oppfylle bestemte standarder eller å identifisere eller få kontakt med alle underleverandører. I slike tilfeller må leverandørene se etter alternative måter å nå målene, etter avtale med Selskapet.

Dette dokumentet beskriver standarder som Selskapets Leverandører oppfordres til å følge.

¹ Totalt ni konvensjoner utdyper FNs verdenserklæring. Av disse er FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter (ØSK) og FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter (SP) som ble vedtatt i 1966, de mest sentrale. I tillegg nevnes ILOs kjernekonvensjoner om grunnleggende rettigheter og prinsipper i arbeidslivet.

3. Menneske- og arbeidstakerrettigheter

3.1 *Organisasjonsfrihet og rett til kollektive forhandlinger*²

Selskapets Leverandører skal sikre og anerkjenne retten til organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger. Leverandører skal respektere arbeidstakernes rett til å etablere eller slutte seg til fagforeninger eller ansattorganisasjoner.

Ansatte skal ha rett til å forhandle kollektivt, uten frykt for trusler eller represalier.

Leverandører skal ikke diskriminere de ansattes representanter eller fagforeningsmedlemmer, som skal ha adgang til å utføre sitt arbeid som representanter på arbeidsplassen.

I de tilfeller hvor organisasjonsfrihet og kollektive lønnsforhandlinger er begrenset av nasjonal lovgivning, skal Leverandører sikre at ansatte fritt kan velge sine egne representanter.

3.2 *Tvangsarbeid*³

Leverandører skal ikke bruke noen form for tvang i forbindelse med ansettelse eller arbeidsforhold. Leverandører skal sikre at arbeidsforholdet mellom den ansatte og Leverandør er basert på frivillighet og uten trusler av noen form.

I tillegg skal Leverandørene sikre at alle ansatte står fritt til å forlate arbeidsplassen eller avslutte arbeidsforholdet etter å ha meddelt Leverandøren om dette på en rimelig måte.

Ansatte skal ikke behøve å deponere penger, identitetspapirer eller lignende i den hensikt å bli ansatt eller opprettholde et ansettelsesforhold.

3.3 *Ansettelsesvilkår og arbeidstid*⁴

Leverandører skal etterleve arbeidsmiljøregelverket i produksjonslandet, herunder avlønne sine arbeidstakere i samsvar med enhver nasjonal lovmessig standard for minimumslønn.

Lønnen skal være skriftlig avtalefestet og overføres til de ansatte til avtalt tid.

Leverandører skal sikre at alle ansatte har skriftlige arbeidsavtaler som beskriver ansettelsesvilkårene på et språk som den ansatte forstår.

Leverandører skal gi alle arbeidere kompensasjon, forsikringer og sosiale ordninger som tilsvarer lovpålagte minimumsstandarder, landsomfattende tariffavtaler og internasjonalt anerkjente menneskerettsstandarder om lik lønn til mannlige og kvinnelige arbeidere av lik verdi. Som minimum omfatter slik kompensasjon lønninger og betalt permisjon som gir mulighet for en adekvat levestandard.

Vi forventer at våre Leverandører avstår fra å pålegge for mange arbeids- og overtidstimer som i urimelig grad påvirker retten til privat- og familieliv. Arbeidstiden skal ikke sette den enkeltes arbeidshelse og sikkerhet i fare. Nasjonale arbeidstidsbestemmelser må overholdes. Arbeidere skal ha mulighet til å avvise for mye overtid uten fare for diskriminering eller represalier.

Leverandører skal etterleve nasjonale krav til regulære ansettelsesforhold, inklusive arbeidskontrakter.

² Se ILOs konvensjon nr. 87 om foreningsfrihet og vern av organisasjonsretten (1950), konvensjon nr. 98 om retten til å organisere seg til å føre kollektive forhandlinger (1951), konvensjon nr. 135 om vern for arbeidstakerrepresentantene i bedriftene og deres muligheter for å utføre sin virksomhet (1973), samt konvensjon nr. 154 om fremme av kollektive forhandlinger (1983).

³ Jf. ILOs konvensjon nr. 29 om tvangsarbeid (1932) og konvensjon nr. 105 om avskaffelse av tvangsarbeid (1959).

⁴ Jf. ILOs konvensjon nr. 1 om 8-timers dagen (1921) og konvensjon nr. 14 om ukentlig hvile i industrielle bedrifter (1923).

3.4 Likestilling, mangfold og inkludering⁵

Vi forventer at våre Leverandører har planer og strategier for arbeid med mangfold, likestilling og inkludering.

Leverandører skal fremme likestilling i ansettelsesforhold og skal ha nulltoleranse for direkte og indirekte diskriminering på grunnlag av, men ikke begrenset til, kjønn, rase, hudfarge, religion, etnisk, nasjonal eller sosial opprinnelse, sivilstatus, seksuell legning, politisk eller annen overbevisning, fagforeningsmedlemskap, nasjonalitet, nedsatt arbeidsevne eller alder. Leverandører skal forhindre oppsigelse på usaklig grunnlag.

Leverandører skal behandle alle ansatte på en rettferdig måte og tilstrebe kjønnsbalanse, mangfold og inkludering gjennom hele virksomheten og i alle ledernivåer. Leverandører skal handle aktivt dersom avvik fra dette observeres. Ingen ansatte eller arbeidere skal være utsatt for fysisk, seksuell eller psykisk trakassering, ydmykelse eller overgrep.

3.5 Barnearbeid⁶

Leverandører skal ikke benytte seg av barnearbeid eller noen form for arbeid som berører barn dets barndom, potensial eller verdighet, som kan være farlig eller til hinder for barnets utdanning, eller skadelig for barnets helse eller fysiske, psykiske, åndelige, moralske eller sosiale utvikling. Med «barn» skal forstås en person som er under 15 år, under minimumsalder for avslutning av obligatorisk skolegang eller under den lovlige sysselsettingsalderen i det aktuelle landet. Den høyeste av de forannevnte aldersalternativene skal gjelde. Dersom nasjonalt regelverk setter en høyere aldersgrense er det denne grensen som gjelder.

Dersom Leverandører benytter arbeidere yngre enn 18 år, skal Leverandøren kunne dokumentere at arbeideren ikke utfører helseskadelig eller farlig arbeid, inkludert overtid og nattskift.

4. Helse, miljø og sikkerhet

Helse, miljø og sikkerhet er svært viktig for Selskapet. Leverandører skal sørge for, og opprettholde et sikkert arbeidsmiljø i samsvar med gjeldende lovgivning og oppmuntre til god praksis innen helse og sikkerhet.

Leverandører forventes å etablere forsvarlige tiltak for å forhindre ulykker og yrkesmessige sykdommer, herunder å tegne alle lovpålagte forsikringer. Arbeidsrelaterte ulykker skal rapporteres til relevante myndigheter, undersøkes og forebyggende tiltak skal innføres.

Leverandører forventes å ha en skriftlig policy, personalhåndbok, erklæring eller lignende som dekker helse og sikkerhet og som kommuniseres og gjøres tilgjengelig for alle ansatte og tilgjengelige interessenter.

5 Jf. ILOs konvensjon nr. 100 om lik lønn for mannlige og kvinnelige arbeidere for arbeid av lik verdi (1953) og konvensjon nr. 111 om diskriminering i sysselsetting og yrke (1960).

6 Jf. FNs konvensjon om barnets rettigheter og ILOs konvensjon nr. 79 om nattarbeid for ungdom (ikke-industrielle yrker) (1950), nr. 138 om minstealder for adgang til sysselsetting (1976), konvensjon nr. 182 om forbud mot og umiddelbare tiltak for å avskaffe de verste former for barnearbeid (2000) og ILOs anbefaling nr. 146 om minimumsalder (1973).

5. Klima og miljø

Vi forventer at våre forretningspartnere skal arbeide aktivt og systematisk for å minimere negative effekter på klima og miljø, herunder redusere klimagassutslipp. Vi forventer at forretningspartnere iverksetter tiltak for å redusere den negative påvirkningen på verdifulle arter og naturmangfold i våre prosjekter.

Forretningspartnerne skal overholde alle lovpålagte miljøstandarder, herunder nasjonalt regelverk for klima- og miljø, krav til beskyttelse av biologisk mangfold, områdevern og forurensning. Relevante utslippstillatelser skal være innhentet der det er nødvendig.

6. Etisk forretningsvirksomhet

6.1 Forretningsintegritet

Selskapets Leverandører forventes å til enhver tid opptre etisk, forsvarlig, rettferdig og profesjonelt. Leverandører skal respektere de lover som regulerer deres virksomhet og skal unngå å skade mennesker, miljø og Selskapets omdømme. Det forventes også at dette tilstrebes ved bruk av eventuelle underleverandører i leverandørens leveranse til Selskapet.

6.2 Korrupsjonsbekjempelse

Selskapet har nulltoleranse for korrupsjon og påvirkningshandel, og bestikkelser skal ikke forekomme mellom oss og våre forretningsforbindelser. Selskapets Leverandører skal aktivt ta avstand fra alle former for korrupsjon og skal overholde lover og regler knyttet til bestikkelser, korrupsjon, anti-hvitvasking, bedrageri og annen ulovlig forretningsvirksomhet.

Leverandører skal ikke tilby, etterspørre, love, motta eller gi noen form for utilbørlig fordel, tjeneste eller incentiver til noen i den hensikt å skaffe personlige eller forretningsmessige fordeler. Dette gjelder uansett om denne fordelene blir tilbudt direkte eller indirekte gjennom andre.

Leverandører forventes å utvikle og implementere retningslinjer for korrupsjonsbekjempelse, interne kontrolltiltak og opplæring som er forholdsmessig tilpasset deres virksomhet.

6.3 Anti-hvitvasking og skatt/avgift mv.

Selskapets Leverandører skal ta avstand fra alle former for hvitvasking og etablere rimelige tiltak for å forhindre og håndtere at virksomheten benyttes til hvitvasking og terrorfinansiering. Leverandører skal følge gjeldende skatteregler og ikke bidra til skatte- og avgiftsunndragelser, eller på annet vis tilegne seg offentlige midler urettmessig. Alle regnskapsopplysninger skal være korrekte, registrerte og bokførte i tråd med nasjonalt regelverk. Leverandører skal oppfylle sine forpliktelser til å betale skatter og avgifter i den staten de er etablert i, og/eller i Norge.

6.4 Konkurransen

Selskapets Leverandører skal etterleve konkurranselovgivningen og skal ikke forårsake eller være en del av brudd på konkurranselovgivning, som for eksempel ved ulovlig samarbeid om pris, ulovlig markedssamarbeid eller annen form for atferd som medfører brudd på konkurranselovgivningen.

6.5 Interessekonflikter

Leverandører skal unngå interessekonflikter mens de jobber på oppdrag for Selskapet. Leverandørers forretningsbeslutninger skal ikke være motivert eller påvirket av personlige forhold eller interesser.

Selskapets Leverandører skal uten unødig opphold informere Selskapet om forhold som kan skape problemer for Leverandørs uavhengighet, eller som kan skape, eller fremstå som, interessekonflikt ved gjennomføring av oppdraget.

6.6 Personvern og informasjonssikkerhet

Leverandører skal følge den til enhver tid gjeldende personverns- og informasjonssikkerhetslovgivning ved innsamling, lagring, overføring, deling eller annen behandling av personopplysninger.

Leverandører skal ha forholdsmessige rutiner og systemer som sikrer at det ikke forekommer urettmessig tilegning, bruk eller deling av data informasjon eller materiale. Leverandører skal gjennomføre nødvendige tekniske og organisatoriske tiltak for å beskytte personopplysninger og fortrolige opplysninger.

6.7 Varsling av kritikkverdige forhold

Selskapets Leverandører forventes å ha en varslingsprosess som er kjent for den ansatte og der ansatte skal kunne varsle om sine bekymringer uten frykt for represalier. Leverandører skal sørge for beskyttelse av varslerne og for hensiktsmessig undersøkelse, håndtering og oppklaring av varslede saker.

Hvis Selskapets Leverandører oppdager brudd på disse retningslinjene, i selskapet eller blant underleverandører, skal Leverandører varsle Selskapet uten unødig opphold.

6.8 Rus

Selskapet har nulltoleranse for bruk av alle rusmidler arbeidssituasjon. Påvirkning av rusmidler (alkohol eller illegale rusmidler) i arbeidssituasjoner tolereres ikke.

7. Inspeksjoner og rapporter

Som en del av Selskapets oppfølging av Leverandører, forbeholder Selskapet seg retten til å kontrollere Leverandørers og underleverandørers etterlevelse av disse retningslinjene gjennom hele kontraktens løpetid gjennom revisjoner eller inspeksjoner hos Leverandør eller

underleverandør, selv eller via tredjepart. Hver av partene dekker egne kostnader ved slike kontroller.

Leverandører forventes å være behjelpelig med å gjennomføre oppfølgingssamtaler, revisjoner og inspeksjoner, herunder å fremlegge nødvendig dokumentasjon innen rimelig tid. Selskapet kan kreve denne dokumentasjonen i form av:

- Egenerklæring fra Leverandører
- Egen eller uavhengig tredjepartskontroll

Leverandører kan selv velge å dokumentere oppfølging av kravene ved adekvat sertifisering av virksomheten.

8. Brudd på etiske retningslinjer

Ved manglende etterlevelse eller brudd på de materielle krav i Etiske Retningslinjer hos Leverandører vil Selskapet fortrinnsvis be Leverandør rette opp forholdet og dokumentere dette innen en fastsatt frist. Ved manglende retting eller grove brudd forbeholder Selskapet seg retten til å gjøre alle tilgjengelige kontraktsmessige beføyelser gjeldende, eksempelvis stans av leveranse, heving av kontrakt og krav om erstatning mv.

Rutiner for offentliggjøring og informasjonsplikt knyttet til åpenhetsloven

1. Innledning

Åpenhetsloven gir ved skriftlig forespørsel enhver rett på informasjon. Enhver har rett til skriftlig å be Stavanger konserthus IKS (heretter «Selskapet») om informasjon om hvordan selskapet håndterer negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

2. Informasjonspliktens innhold

Informasjonsplikten omfatter både generell informasjon om hvordan virksomheten håndterer negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og spesifikk informasjon knyttet til særskilte varer og tjenester som virksomheten tilbyr.

- Generell informasjon vil ofte gjelde de ulike trinnene som en aktsomhetsvurdering består av. Dette kan for eksempel være informasjon om virksomhetens organisering og struktur, hvilke retningslinjer og rutiner virksomheten har etablert for å forhindre negative konsekvenser, hvilke negative konsekvenser virksomheten har identifisert og hvordan disse håndteres, og hvilken effekt eventuelle tiltak har hatt.
- Informasjon om menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold knyttet til et spesifikt produkt eller tjeneste kan for eksempel gjelde arbeidsforholdene knyttet til produksjon av en bestemt vare. Det kan også være hvordan virksomheten sørger for gode arbeidsforhold på varens produksjonssted, hvor råvarer stammer fra, eller hvordan lokalbefolkning berøres av produksjon eller tjenesteytelse.

Selskapet plikter å besvare forespørsler om informasjon, og det er viktig at selskapet tidlig etablerer gode rutiner for hvordan slike forespørsler skal håndteres. Forespørsler om informasjon må fremsettes skriftlig.

Det er ingen krav i loven om at svar må skrives på andre språk selv om innsender benytter seg av f.eks. engelsk. I slike tilfeller blir det opp til selskapet å vurdere om man ønsker å svare på et annet språk.

Virksomhetene må svare skriftlig, dekkende og forståelig på hvordan de håndterer negative konsekvenser.

3. Frister

Selskapet må skriftlig besvare forespørsler om informasjon innen rimelig tid og senest innen tre uker etter at informasjonskravet er mottatt.

Det anbefales at det lages et utkast til standardsvar, og at dette samkjøres med informasjon som er tilgjengelig på Selskapets nettside.

Virksomheter kan unntaksvis forlenge fristen inntil to måneder etter at forespørsel om informasjon er mottatt, dersom mengden eller typen informasjon som etterspørres gjør det uforholdsmessig byrdefullt å besvare henvendelsen innen tre uker. Ved slik forlengelse skal Selskapet, senest innen tre uker etter at informasjonskravet er mottatt, opplyse informasjonssøkeren skriftlig om forlengelse av fristen, grunnene til forlengelsen, og når informasjonen kan ventes.

Hvorvidt en forespørsel er «uforholdsmessig byrdefull» å besvare, må vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle. Det er en snever unntaksregel som kan ha betydning dersom det forespørres store mengder informasjon som skal utleveres eller sammenstilles, og hvor det å besvare forespørselen krever tid og arbeid av Selskapet utover det som vil være normalt ved slike forespørsler.⁷

4. Avslag

Dersom man ønsker å avslå en forespørsel om informasjon, må man informere om det rettslige grunnlaget for avslaget. En forespørsel kan avslås dersom:

- Forespørselen ikke gir tilstrekkelig grunnlag for å identifisere hva kravet gjelder
- Forespørselen er åpenbart urimelig
- Det som etterspørres er opplysninger om noens personlige forhold
- Den etterspurte informasjonen gjelder opplysninger om tekniske innretninger og fremgangsmåter eller drifts- eller forretningsforhold som det vil være av konkurransemessig betydning å hemmeligholde av hensyn til de opplysningene angår
- Gradert informasjon etter sikkerhetsloven
- Opplysninger beskyttet etter åndsverkloven

Hvis virksomheten avslår et informasjonskrav, har informasjonssøkeren tre uker på å be om en skriftlig begrunnelse innen tre uker fra avslaget ble mottatt. Deretter har virksomheten en frist på tre uker etter at kravet om nærmere begrunnelse ble mottatt, til å gi en skriftlig begrunnelse.

5. Ansvar

Det anbefales at styret utpeker en person som skal ha det overordnede ansvar for at selskapet etterlever rutineene i praksis (heretter «Informasjonsansvarlig»), herunder relatert til å besvare eller avvise forespørsler om informasjon tilstrekkelig og rettidig, og at selskapet for øvrig overholder sine plikter knyttet til offentliggjøring og informasjonsdeling.

Ved ferieavvikling eller lignende fravær, skal den Informasjonsansvarlige sørge for å delegere ovennevnte oppgaver. Ansvaret kan ikke delegeres.

⁷ Jf. Prop. 150 s. 114.

Plan for risikoanalyser og aktsomhetsvurderinger

1. Innledning

Åpenhetsloven trådte i kraft den 1. juli 2022. Styret i Stavanger konserthus IKS (heretter «Selskapet») har vedtatt en plan for hvordan lovens plikter skal gjennomføres, herunder hvordan leverandører og forretningsforbindelser skal kartlegges, og hvordan risikoanalyser bør gjennomføres.

2. Metodisk tilnærming

Aktsomhetsvurderinger må gjennomføres i tråd med OECD sine retningslinjer for flernasjonale selskaper. Figur 1 under gir en overordnet fremstilling av hvordan en virksomhet kan gjennomføre slike aktsomhetsvurderinger i seks trinn. En aktsomhetsvurdering er en arbeidsmetode for å kartlegge, forbygge, gjøre rede for og følge opp hvordan faktiske og potensielle negative konsekvenser av virksomheten skal håndteres. Når det gjelder slike vurderinger etter åpenhetsloven skal man sette søkelys på virksomheters påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, både i og utenfor virksomheten. En mer presis angivelse av hva dette innebærer for Selskapet følger av punkt 3 under.

Fig. 1. (hentet fra OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper)



S

3. Oppfølging i detalj

Selskapet må utføre punktene fra bokstav a til d nedenfor. Selskapet skal videre, og senest innen 30. juni hvert år rapportere som beskrevet i bokstav e nedenfor.

Alt etter hva som fremkommer gjennom aktsomhetsvurderingene vil man treffe tiltak som beskrevet i bokstav f og g under.

a. Kartlegging

For å oppfylle kravene til aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven, må virksomheten ha oversikt over selskapets egne forhold, leverandører og forretningsforbindelser. Det anbefales å starte med å kartlegge egne leverandører og forretningsforbindelser. I tillegg kan man med fordel velge ut enkelte sentrale leverandører man kan tilskrive for å be om opplysninger. Det blir da relevant å se hen til avtalen med leverandøren for å vurdere om en har krav på slike opplysninger.

b. Risikoanalyse

Når kartlegging er utført må det foretas en analyse av hvor stor risiko det foreligger for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt i virksomheten, og i forhold til Selskapets leverandører og forretningsforbindelser. Risikoanalysen gir grunnlag for å prioritere oppfølging på de områdene hvor risikoen er størst.

c. Videre oppfølging av risiko

Målet med risikoanalysen er å identifisere om det er forhold i virksomheten til Selskapet eller selskapets leverandører og forretningsforbindelser som indikerer at det er risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold, for så å kunne redusere den eventuelle negative påvirkningen. Dette kan for eksempel være brudd på minstelønnsseter, manglende internkontroll system osv.

I første omgang kan en sende et brev til leverandøren hvor en ber om en redegjørelse. Hvorvidt leverandøren plikter å svare avhenger av kontrakten mellom Selskapet og leverandøren. Om ikke kontrakten sikrer innsyn bør det vurderes tiltak for å fremforhandle en slik innsynsrett.

Når man har innhentet informasjon, kartlagt og vurdert risikoen, må man vurdere i hvilken grad man bør iverksette konkrete tiltak for å fjerne brudd hvis slike foreligger, eller for å redusere negativ påvirkning på anstendige arbeidsforhold.

Hver analyse er unik og foretas konkret. Det er dermed ikke mulig å gi en uttømmende liste over videre tiltak uten å ha konkret kunnskap om faktum i den enkelte sak.

d. Stanse, forebygge eller redusere negativ påvirkning/skade

Hvilke tiltak som skal iverksettes beror på en konkret helhetsvurdering av type menneskerettighetsbrudd, alvorlighetsgrad, omfang etc., noe som kan variere fra et tilfelle til et annet.

e. Rapportering per 30. juni hvert år

Hvert år innen 30. juni må selskapene redegjøre for hva en har gjort av aktsomhetsvurderinger gjennom året. I tillegg skal det orienteres om virksomhetens organisering, driftsområde, retningslinjer og rutiner på området. Informasjonen skal gjøres tilgjengelig på virksomhetens nettsider.

f. Revidering av retningslinjer og bedriftskultur

Retningslinjene skal oppdateres ved eventuelle endringer i åpenhetsloven, og ellers dersom rutiner i Selskapet på området endres. Videre er det viktig at retningslinjene blir en del av bedriftskulturen.

g. Gjenoppretting eller erstatning der det er påkrevd

Hvorvidt det skal foretas gjenoppretting eller ytes erstatning i de tilfellene det påvises negative påvirkninger, vil bero på en konkret vurdering.

h. Plikt til å oppdatere redegjørelsen

Aktsomhetsvurderinger skal gjøres regelmessig. Ved vesentlige endringer i virksomhetens risikovurderinger har virksomheten en plikt til å oppdatere redegjørelsen. Hva vesentlige endringer er må vurderes konkret.

REDEGJØRELSE ÅPENHETSLOVEN

STAVANGER KONSERTHUS IKS

For perioden 1. januar – 31. desember 2024

INNHold

Bakgrunn	15
Kort om selskapet og implementering av åpenhetsloven	15
Nøkkelinformasjon om selskapet.....	16
Metodikk: Aktsomhetsvurderingsprosessen	17
Forankring av ansvar	17
Kartlegging og identifikasjon av risiko	18
Oppsummering og veien videre	23
Signatur	23
Henvendelser	Feil! Bokmerke er ikke definert.

Bakgrunn

KORT OM SELSKAPET OG IMPLEMENTERING AV ÅPENHETSLOVEN

Innledning

Stavanger konserthus IKS, org.nr. 989 887 823 (heretter «**Selskapet**») er omfattet av Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (heretter «**åpenhetsloven**»)⁸, og plikter dermed å utføre og redegjøre for aktsomhetsvurderinger som skal sikre grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Åpenhetsloven stiller blant annet krav til at den aktuelle virksomhet må kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold både internt i Selskapet og i sin leverandørkjede. De virksomhetene som er omfattet av loven, må offentlig redegjøre for de aktsomhetsvurderingene som foretas. Redegjørelsen skal oppdateres og publiseres på Selskapets nettside innen 30. juni hvert år og ellers ved vesentlige endringer i virksomhetens risikovurderinger.

Aktsomhetsvurderingene skal foretas i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper på området for menneskerettigheter, som samsvarer med FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP).

Selskapet har arbeidet med å implementere åpenhetsloven i tråd med OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv:



Aktsomhetsvurderingsprosessen er i modellen delt opp i seks trinn, som må tilpasses i forhold til den enkelte virksomhetens størrelse, art, kontekst, samt alvorlighetsgrad av og sannsynlighet for negative konsekvenser.

⁸ Loven gjelder bl.a. for «*større virksomheter som er hjemmehørende i Norge, og som tilbyr varer og tjenester i eller utenfor Norge*», jf. åpenhetsloven § 2, 1. avsnitt. Med «*større virksomheter*» menes «*virksomheter som omfattes av regnskapsloven § 1-5, eller som på balansedagen overskrider grensene for to av følgende tre vilkår: 1) salgsinntekt: 70 millioner kroner, 2) balansesum: 35 millioner kroner og 3) gjennomsnittlig antall ansatte i regnskapsåret: 50 årsverk*», jf. åpenhetsloven § 3 bokstav a).

Nøkkelinformasjon om selskapet

NAVN PÅ SELSKAPET

Stavanger Konserthus IKS, org.nr. 989 887 823

ADRESSE HOVEDKONTOR

Sandvigå 1, 4007 Stavanger

PRODUKTER OG TJENESTER

Stavanger konserthus sin primærvirksomhet er konserthusdrift i Stavanger. Selskapet skal drive og utvikle Stavanger konserthus til en kvalitetsarena for utøvere på lokalt, nasjonalt og høyt internasjonalt nivå. Selskapet skal fremme regionens kulturliv og utvikle den allmenne interessen for musikk og scenekunst. Selskapet skal bidra til å realisere eiernes overordnede kulturpolitiske målsettinger og har ikke erverv til formål.

Konserthuset gjennomfører årlig ca. 470 arrangementer med et samlet besøk på ca. 265 000. Tekniske tjenester knyttet til byggdrift og teknisk gjennomføring av arrangementer kjøpes i stor grad av eksterne leverandører. Det kunstneriske innholdet i kulturarrangementene leveres i sin helhet av eksterne leverandører, enten gjennom eksterne arrangører eller gjestende kunstnere som engasjeres direkte av konserthuset.

BESKRIVELSE AV SELSKAPETS STRUKTUR

Stavanger Konserthus er organisert som et interkommunalt selskap og eies av Stavanger Kommune, org. nr. 964 965 226, og av Rogaland Fylkeskommune, org.nr. 971 045 698. Selskapet har et heileid datterselskap, Maestro F & B AS («**Spiseriet**»), org. nr. 996 188 205. Spiseriet er en restaurant som har lokaler i selve konserthuset, og som tilbyr mat og drikke til konserthusets gjester, samtidig som det er en selvstendig restaurant for andre besøkende.

Stavanger Konserthus IKS er et selvstendig pliktsubjekt etter åpenhetsloven, da det overstiger terskelverdiene i åpenhetsloven § 3 bokstav a for salgsinntekt og balansesum i regnskapsåret. Videre er det et krav til at selskapet leverer «varer og tjenester», jf. § 2. Man trenger ikke å være næringsdrivende for at vilkåret skal være innfridd, og vilkåret skal ikke tolkes særlig strengt. Ettersom Stavanger Konserthus sin primære virksomhet er konserthusdrift samt andre kulturarrangementer, hvor selskapet har en inntjening ved billettsalg mm, faller virksomheten klart inn under dette vilkåret. Et siste vilkår er at virksomheten må være hjemmehørende i Norge. Dette vilkåret er klart innfridd, og følgelig er alle vilkårene for å ha plikter etter åpenhetsloven til stede for Stavanger Konserthus IKS.

Datterselskapet Spiseriet er ikke et selvstendig pliktsubjekt etter åpenhetsloven. Ettersom det følger av forarbeidene til åpenhetsloven at aktsomhetsvurderinger også skal utføres i datterselskaper til pliktsubjekt, vil vi også redegjøre for aktsomhetsvurderinger internt i Spiseriet og i dets leverandørkjede.

Stavanger konserthus IKS: NOK 133 000 000

Maestro F & B AS: NOK 35 000 000

ANTALL ANSATTE

Stavanger Konserthus IKS: 61 ansatte i AA-registeret

Maestro F & B AS: 71 ansatte i AA-registeret

Metodikk: Aktsomhetsvurderingsprosessen

FORANKRING AV ANSVAR

Stavanger Konserthus IKS («**Selskapet**») har i styremøte forankret det utøvende ansvaret i styret, for å sikre at kravene som følger av åpenhetsloven implementeres, ivaretas og etterleves. I tillegg til at styret tar et utøvende ansvar for å fremme og respektere menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Selskapet, er det tildelt følgende mandater i Selskapet:

- Administrerende direktør
Mandat: Overordnet ansvar for ivaretagelse og etterlevelse av åpenhetsloven i Selskapet.
- Administrerende direktør
Mandat: Overordnet ansvar for å innarbeide rutiner for håndtering av informasjonsplikt og sørge for at disse etterleves i Selskapet.

Selskapet har innført retningslinjer for leverandører og forretningspartnere, etiske retningslinjer som inkluderer prinsipper om menneskerettigheter for ansatte, rutiner for håndtering av informasjonsplikten og plan for risikoanalyser og aktsomhetsvurderinger. Det er også vedtatt at styret skal legge en konkret plan for å sikre etterlevelse av de krav som følger av åpenhetsloven, samt for hvordan Selskapet i praksis skal arbeide med denne.

De nevnte retningslinjer og rutiner innføres for å konkretisere hvordan Selskapet skal arbeide med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og vil tilrettelegge for at Selskapet kan arbeide systematisk og effektivt med:

- i. kartlegging, kontroll og oppfølging av interne forhold og leverandørkjeden,
- ii. utarbeidelse av risikoanalyser og aktsomhetsvurderinger, samt
- iii. håndtering av innsynsforespørsler.

Det er vedtatt at styret, i samsvar med de overordnede ansvarlige (ref. nevnte mandater) skal oppdatere relevante rutiner og retningslinjer ved behov.

Kartlegging og identifikasjon av risiko

INTERNT I EGEN VIRKSOMHET

Innledning

Vi har startet arbeidet med å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt i Selskapet.

Områdene som vi har kartlagt og vurdert nærmere er områder hvor vi mener det på generelt nivå foreligger høyest risiko for negative konsekvenser på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår bransje og i vår virksomhet. Listen under ikke uttømmende, men er eksempler på områder vi har kartlagt og gjort en aktsomhetsvurdering av internt:

- Våre etiske retningslinjer og systematiske arbeid med menneskerettigheter
- Innkjøpsrutiner
- Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø
- Arbeid med helse, miljø og sikkerhet
- Diskriminering
- Varslingssystemer
- Tilknytningsformer - fast ansettelse, midlertidig ansettelse og bruk av innleid arbeidskraft
- Arbeidstid, lønn og ferie

Basert på vår kartlegging og undersøkelser av faktiske forhold er vi av den oppfatning at vi internt i egen virksomhet hverken forårsaker, bidrar til, eller er direkte knyttet til faktiske eller potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Ansettelser

I Selskapet er vi omtrent 61 ansatte, hvor vi har 20 fast fulltidsansatte i administrative stillinger, samt fast deltidsansatte som utfører arbeid i forbindelse med våre arrangement, herunder teknikere, billettkontrollører, vertskap mv. Alle våre ansatte har skriftlige arbeidsavtaler med arbeidsvilkår i henhold til arbeidsmiljøloven.

I tillegg til våre faste ansatte, benytter vi oss av rammeavtaler blant annet for levering av tekniske tjenester/elektroarbeid og rengjøringstjenester. Vi har også rammeavtaler med to virksomheter som leverer sceneteknikere og riggpersonell i forbindelse med våre konsertarrangement. Etersom det her er tale om en bemanningsentreprise, har vi innhentet en juridisk vurdering på om det foreligger en risiko for at disse avtalene kan anses å i realiteten innebære en innleie. Dette da bruk av innleie generelt er høy i arrangementsbransjen, og det er et fokus på dette hos arbeidsgiverforeningen Spekter som gir medlemmene sine løpende oppdateringer på endringer i lovverket.

I arbeidsmiljøloven ble innleie fra bemanningsbyrå strengere regulert fra og med 1. april 2023, ved at det ikke lengre er tillatt med innleie for utførelse av arbeid av midlertidig karakter, samt at bemanningsforetakene må være godkjent av Arbeidstilsynet. Begrunnelsen for dette er for å sikre at arbeidstakere i størst mulig grad er fast ansatte, og forhindre usikre arbeidsforhold. For arrangementsbransjen gjelder en midlertidig utsatt ikrafttredelse av disse reglene, i henhold til forskrift om «Overgangsregler til lov om endringer i arbeidsmiljøloven m.m.». Dette da det ble sendt et forslag om unntak for arrangementsbransjen til høring i 2023 med høringsfrist den 15. september 2023, og forslaget er foreløpig under behandling. Begrunnelsen for forslaget er de særskilte konsekvensene et forbud vil få for arrangementsbransjen, ettersom man i denne bransjen har et ekstra behov for ansatte kun i forbindelse med større arrangementer.

Den eksterne juridiske vurderingen vi har hentet inn har mot denne bakgrunn vært sentral i vår interne aktsomhetsvurdering, ettersom en slik vurdering vil kunne avdekke om det er en risiko for at våre avtaler anses som innleie. Vår tanke har vært at dersom det er tale om innleie, vil Selskapet ha et særskilt fokus på endringer i regelverket fremover, og starte å se på mulighetene for faste ansettelse eller andre løsninger for å være forberedt på eventuelle endringer.

HMS og arbeidsmiljø

Selskapet har rutiner for å forhindre diskriminering i lønns- og arbeidsforhold, og ledelsen har generelt hatt et fokus på dette. Selskapet følger lønnsystemet som følger av den lønnspolitiske planen og Hovedtariffavtalen (HTA). Dette sikrer en rettferdig og balansert lønnsfastsettelse, samt likestilling og mangfold i lønnsforhandlingene.

Selskapet har en skriftlig HMS-håndbok, risikoanalyse for å kartlegge mulige farer på arbeidsplassen, handlingsplan for å redusere mulige farer og en ansatt med særskilt ansvar for HMS. Videre har Selskapet bedriftshelsetjeneste og verneombud. Antall sykemeldte i bedriften er lav med prosentandel på 1-2 %. Vi følger aktiv opp de sykemeldte, og bedriftshelsetjenesten involveres tilpasset de ansattes behov. Følgelig har vi gode rutiner og systemer på plass for å sikre en forsvarlig arbeidsplass og et sunt arbeidsmiljø.

Vi har en skriftlig varslingsrutine i henhold til arbeidsmiljøloven kapittel 2A. Videre har selskapet opprettet et arbeidsmiljøutvalg (AMU), og vi har jevnlig møter med tillitsvalgte og verneombud som sikrer at vi har flere arenaer for dialog med de ansatte. Dette vil kunne bidra til å avdekke eventuelle negative konsekvenser som måtte oppstå i fremtiden.

Vi har individuelt tilpassede arbeidstidsordninger for de ansatte, noe som gir de ansatte anledning til å tilpasse arbeidshverdagen etter behov. Et eksempelvis på individuelle tilpasninger er at de ansatte har en fleksibel arbeidstid. Vi mener dette vil kunne øke trivselen hos de ansatte.

Vi har generelt observert en økende tendens etter pandemien til at det er færre til stede fysisk på arbeidsplassen, grunnet høyere fravær og mer bruk av hjemmekontor. Samtidig som vi ønsker å tilrettelegge for de ansattes ulike livssituasjon og behov, har vi likevel et mål om å få flere til å være fysisk på kontoret. Vi mener at dette er sentralt for et godt arbeidsmiljø og vil derfor begrense bruken av hjemmekontor.

Innkjøpsrutiner

I forhold til våre innkjøpsrutiner er Selskapet underlagt Lov om offentlige anskaffelser. Det følger av anskaffelsesloven § 5 at oppdragsgiver skal ha egnede rutiner for å fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter ved offentlige anskaffelser der det er en risiko for brudd på slike rettigheter. Selskapet har følgelig rutiner på plass for å velge leverandører og forretningspartnere, samt deres kontraktsvilkår ovenfor leverandørene ivaretar prinsippene om grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Videre har de kontraktsfestet rett til å innhente informasjon om de ansattes arbeidsvilkår og -forhold, samt rett til å pålegge endringer hos leverandører.

Selskapet benytter imidlertid ikke de samme rutinene og vilkår ovenfor mindre leveranser under terskelverdiene for offentlige anskaffelser. Likevel vil Selskapet ovenfor leverandører av en viss størrelse ha et ansvar til å bruke sin innflytelse for å sikre at disse leverandørene respekterer prinsippene for ansvarlighet etter åpenhetsloven og OECDs veileder. Følgelig har Selskapet startet arbeidet med å endre leverandørkontraktene slik at det kontraktsfestes vilkår som forplikter leverandør til å følge selskapets etiske retningslinjer for leverandører, til å foreta enkle revisjoner/stikkprøver hos leverandører og sanksjoner for brudd på krav om etterlevelse av retningslinjene, herunder retting, midlertidig stans i samarbeidet eller i ytterste konsekvens heving av kontrakt mv. Det ventes at følgende tiltak vil øke Selskapets påvirkningskraft ovenfor leverandører, og vi vil nærmere beskrive resultatene i neste rapport for regnskapsåret 2025.

Tiltak

Gjennomført kartlegging og vurdering av de faktiske forhold viser jevnt over et lavt risikobilde internt i virksomheten, men det er samtidig noen områder med begrenset mulighet for negativ påvirkning. Det er ikke avdekket faktiske eller potensielle negative konsekvenser, men det er foreslått konkrete tiltak for å redusere muligheten for at Selskapets ansatte blir utsatt for dette. Enkelte tiltak er allerede iverksatt og Selskapet vil i 2024 arbeide videre med dette. Blant tiltakene nevnes å gjennomgå leverandørkontraktene som gjelder anskaffelser under terskelverdiene for offentlige anskaffelser. Videre vil vi følge med på utviklingen i reglene for å innleie som gjelder for arrangementsbransjen, og vurdere tiltak dersom dette blir nødvendig. Det forventes at vårt arbeid vil bidra til å redusere risiko ytterligere.

HOS VÅRE LEVERANDØRER

Vi har startet arbeidet med å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos våre leverandører.

Vi har gjennomført en kartlegging av våre leverandører for å identifisere hvilke områder som utgjør en risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

I denne prosessen har vi tatt utgangspunkt i alle våre leverandører i 2023. Vi har 59 leverandører, hvorav 3 er hjemmehørende i utlandet.

Vi har gjennomført en risikoevaluering av våre underleverandører på aggregert nivå. For å komme frem til hvilke av disse vi skulle henvende oss til for videre oppfølging under åpenhetsloven, har vi tatt utgangspunkt i landrisiko, bransjerisiko, produktorisiko samt kjent risiko.

I utgangspunktet så er det ingen av våre leverandører som befinner seg i land med høy risiko for negative konsekvenser på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vi har heller ikke konkret kunnskap som skulle tilsa en særskilt oppfølging mot enkelte av leverandørene.

Likevel har vi basert på bransjerisiko valgt å følge opp noen leverandører i våre aktsomhetsvurderinger.

For det første har vi valgt ut en virksomhet som leverer elektro-tjenester innen spesialisert bygg- og anleggsvirksomhet med en forhøyet næringsrisiko. Bransjen har generelt hatt en forhøyet risiko i forhold til skader/ulykker, diskriminering (f.eks. brudd på krav om likebehandling av fast ansatte og innleide), arbeidstid og lønn. Videre har leverandøren et høyt transaksjonsvolum sett i forhold til antall ansatte, noe som kan tyde på innleie av arbeidskraft til bedriften. Selskapet har også hatt en del større prosjekter hvor vi har brukt firmaet, slik at vi har en innflytelse som tilsier at man bør følge opp denne leverandøren konkret under åpenhetsloven.

Videre har vi valgt ut et rengjøringsfirma som også har en forhøyet næringsrisiko, da det i denne bransjen er en forhøyet risiko for dårlige lønnsvilkår og belastende arbeidstidsordninger.

Vi har også valgt ut en leverandør som har et høyt transaksjonsvolum sett i forhold til antall ansatte, noe som eventuelt kan tyde på at denne aktøren benytter seg av innleie.

Vi er også av den oppfatning av at en leverandør som leverer rigg- og scenetekniske tjenester har en noe forhøyet risiko for negativ påvirkning på arbeidstakernes rettigheter. Det er flere utenlandske ansatte hos denne leverandøren, noe som tilsier at det er en risiko for at disse personene har en mindre grad av kjennskap til norske arbeidsforhold og rettigheter. Videre består arbeidsoppgavene i fysisk arbeid ved å rigge til arrangementer. I slike riggejobber er det en større risiko for negativ innvirkning på HMS-forhold for de ansatte. Selskapet ønsker derfor å følge opp denne leverandøren.

Det er ingen utenlandske leverandører som innebærer en særskilt risiko. Noen av disse selskapene er det kun en enkelt ansatt i, slik som en orgelstemmer. Videre er et av de utenlandske selskapene et større anerkjent selskap, som vi antar at ivaretar de ansattes rettigheter på en god måte og tar ansvar for sine leverandørkjeder.

Vi har på bakgrunn av dette trukket ut fire leverandører for videre oppfølging før neste rapportering. I våre henvendelser har vi stilt konkrete spørsmål om de områder vi mener har høyest risiko for negative konsekvenser på arbeidstakernes arbeidsforhold hos den utvalgte leverandøren. Dersom det avdekkes risikoer ved disse undersøkelsene, gjennomføres nødvendige tiltak slik som å stille krav ovenfor

leverandør og i ytterste konsekvens avslutte samarbeidet med leverandører dersom krav ikke aksepteres eller følges opp. Resultat og eventuelle tiltak vil beskrives nærmere i redegjørelse for 2024.

INTERNT I VÅRT DATTERSELSKAP MAESTRO F&B AS

Innledning

Vi har startet arbeidet med å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos vårt datterselskap Spiseriet.

Basert på vår kartlegging og undersøkelser av faktiske forhold er vi av den oppfatning at vi internt i egen virksomhet hverken forårsaker, bidrar til, eller er direkte knyttet til faktiske eller potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Ansettelse

I Spiseriet er vi omtrent 71 ansatte. Vi har ansatte i faste 100 % stillinger, faste deltidsstillinger og 100 % midlertidige stillinger. De ansatte har hovedsakelig stillinger som servitører, kokker og bartendere. Alle våre faste ansatte har skriftlige arbeidsavtaler med arbeidsvilkår i henhold til gjeldende regelverk, og avtalene er nylig gjennomgått av jurister i NHO.

Spiseriet benytter seg av innleie fra bemanningsbyrå. Reglene om innleie fra bemanningsbyrå ble ved lovendring den 1. april 2023 strengere, herunder er det som hovedregel ikke lenger adgang til å leie inn ansatte fra bemanningsbyrå når arbeidet er av en midlertidig karakter. Vi har ansatt flere tilkallingsvakter gjennom rammeavtaler, for å begrense bruken av innleie.

Ettersom det som hovedregel bør ansettes arbeidstakere i faste stillinger, sikter Spiseriet i størst mulig grad på å benytte seg av faste ansettelse hvor man har behov for mer permanent arbeidskraft. Et potensielt risikoområde som er avdekket gjennom våre aktsomhetsvurderinger er noe bruk av innleie ved større arrangementer. Her vil vi sette i gang tiltak ved å vurdere å ansette flere tilkallingsvakter ved behov. Dette anser vi å redusere risikoen for negativ innvirkning på arbeidstakernes rettigheter.

Etiske retningslinjer

I kartleggingen av de interne forholdene i Spiseriet ble det avdekket at man ikke har etiske retningslinjer som inkluderer prinsipper om menneskerettigheter for ansatte og leverandører. Det er helt sentralt for virksomheter som ønsker å respektere grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold å utarbeide retningslinjer som viser hvordan virksomheten arbeider med ansvarlighet, samt å gjøre disse retningslinjene kjent både internt i virksomheten, men også offentlig tilgjengelig (eksempelvis på nettsidene mv). I neste rapporteringsår vil Spiseriet foreslå i styremøte å vedta etiske retningslinjer for ansatte og styremedlemmer, samt leverandører- og forretningsforbindelser, noe som vi mener vil bidra til å sette et særlig søkelys på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i bedriften både hos lederne og de ansatte. Dette vil kunne redusere risikoen for negativ påvirkning internt i Spiseriet.

HMS og arbeidsmiljø

Spiseriet har en skriftlig HMS-håndbok, risikoanalyse for å kartlegge mulige farer på arbeidsplassen, handlingsplan for å redusere mulige farer og en ansatt med særskilt ansvar for HMS. Vi har nylig fått på plass en avtale med bedriftshelsetjenesten Spir som vil bidra til å ivareta helse og sikkerhet for de ansatte. Spiseriet har også tillitsvalgte og verneombud som sikrer at vi har flere arenaer for dialog med de ansatte. Dette vil kunne bidra til å avdekke eventuelle negative konsekvenser som måtte oppstå i fremtiden.

Selskapet opprettet et arbeidsmiljøutvalg (AMU) og arbeider aktivt med å sikre et godt arbeidsmiljø og arbeidsforhold i virksomheten.

Et generelt risikoområde som er avdekket i selskapet er at de ansatte har belastende arbeidstidsordninger da det arbeides i helgene og de ansatte har kveldsskift mv. Videre er det travlere perioder i november og desember hvor de ansatte arbeider mer overtid. Spiseriet er godt kjent med

reglene etter arbeidsmiljøloven, har et system for registrering av arbeidstid og betaler overtidstillegg i henhold til lovverket. Dermed utgjør ikke de belastende arbeidstidsordningen et særskilt risikoområde. For øvrig vil det generelt være en forhøyet risiko for ivaretagelsen av de ansattes rettigheter ved belastende arbeidstidsordninger, noe vi vil sette fokus på ved å gjennomføre jevnlig forsvarlighetsvurderinger av arbeidstidsordningen.

Videre viser vår kartlegging at det er et generelt risikoområde at virksomheten har arbeidstakere under 18 år, ettersom man på dette området må være oppmerksom på de særlige reglene som gjelder for arbeid av barn og unge i arbeidsmiljøloven kapittel 11. Vi har rutiner for å fange opp antall timer de yngre arbeider, lederne er godt kjent med grensene for arbeidstid i arbeidsmiljøloven og arbeidsavtalene for lærlinger er nylig gjennomgått av jurister i NHO. Dermed utgjør ikke dette området en faktisk risiko i Spiseriet, men vi vil følge med på dette fremover.

Innkjøpsrutiner

I forhold til innkjøpsrutiner er Spiseriet godt kjent med forholdene hos Spiseriets leverandører, da flere av disse er lokale bedrifter. Dersom vi får konkret kunnskap om negative forhold hos noen av leverandørene, vil dette innebære at vi eventuelt må stille krav til leverandør om endringer, og eventuelt revurdere våre leverandører hvis den negative innvirkningen fortsetter.

I kartleggingen har vi imidlertid funnet at vi ikke stiller konkrete krav ved kontraktsinngåelsen til at leverandøren respekterer grunnleggende menneskerettigheter og har anstendige arbeidsforhold. Videre har vi ikke en kontraktsfestet rett til innsyn hos leverandøren i forhold til de ansattes arbeidsvilkår, samt heller ikke rett til å pålegge endringer hos leverandøren/heve kontrakten eller lignende sanksjonsmuligheter. Spiseriet vil vurdere å revidere sine kontraktsvilkår i neste rapporteringsår, og dette ventes å ville redusere den potensielle risikoen for negativ innvirkning i leverandørkjedene.

Tiltak

Gjennomført kartlegging og vurdering av de faktiske forhold viser jevnt over et lavt risikobilde internt i virksomheten, men det er samtidig noen områder med begrenset mulighet for negativ påvirkning. Det er ikke avdekket faktiske eller potensielle negative konsekvenser, men det er foreslått konkrete tiltak for å redusere muligheten for at Selskapets ansatte blir utsatt for dette. Blant tiltakene nevnes å utarbeide etiske retningslinjer for ansatte, styremedlemmer og leverandører, vurdere å ansette flere tilkallingsvakter ved behov for ekstra bemanning og revidere leverandørkontraktene. Det forventes at vårt arbeid med nevnte tiltak vil bidra til å redusere risiko ytterligere.

HOS VÅRT DATTERSELSKAP MAESTRO F&B AS SINE LEVERANDØRER

I Spiseriet har vi startet arbeidet med å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos våre leverandører.

I denne prosessen har vi tatt utgangspunkt i alle våre leverandører i 2023. Vi har 35 leverandører, hvorav 0 er hjemmehørende i utlandet.

Ettersom alle våre leverandører er norske, er det ingen av våre leverandører som befinner seg i land med høy risiko for negative konsekvenser på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vi har heller ingen konkret informasjon om risikoområder hos våre leverandører. Imidlertid er det noen av våre leverandører som har en forhøyet bransjerisiko som vi valgt å følge videre opp før neste rapportering.

For det første har vi valgt å følge opp en lokal kjøttbedrift med slakteri, og er innen næringsmiddelindustrien som har en forhøyet bransjerisiko. Dette knyttet til innleie av arbeidstakere, HMS og skader/ulykker. Det er opp imot 30 ansatte i denne bedriften, slik at den er av en slik størrelse som tilsier at det er hensiktsmessig å gjøre undersøkelser av denne leverandøren. Videre så er bedriften en viktig leverandør for Selskapet, slik at innflytelsen tilsier at man bør følge opp leverandøren i sine aktsomhetsvurderinger.

Videre har vi valgt ut en leverandør som har en forhøyet bransjerisiko da det er et rengjøringsfirma. Det er ofte flere utenlandske arbeidstakere som får manglende opplæring i arbeidet og norske arbeidsforhold, og det er en forhøyet risiko for dårlige lønnsvilkår og belastende arbeidstidsordninger. Følgelig velger Selskapet å følge opp leverandøren som en del av sine aktsomhetsvurderinger under åpenhetsloven.

Vi har på bakgrunn av dette trukket ut disse to leverandørene for videre oppfølging. I våre henvendelser har vi stilt konkrete spørsmål om de områder vi mener har høyest risiko for negative konsekvenser på arbeidstakeres arbeidsforhold hos den utvalgte leverandøren. Dersom det avdekkes risikoer ved disse undersøkelsene, gjennomføres nødvendige tiltak slik som å stille krav ovenfor leverandør og i ytterste konsekvens avslutte samarbeidet med leverandører dersom krav ikke aksepteres eller følges opp.

OPPSUMMERING OG VEIEN VIDERE

I arbeidet med åpenhetsloven har vi så langt forankret ansvarlighet i styret, startet arbeidet med å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt i Selskapet og hos datterselskapet vårt, samt i forhold til våre leverandører. Vi har så langt ikke avdekket faktisk eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og/eller anstendige arbeidsforhold.

Arbeidet vårt med åpenhetsloven er en kontinuerlig prosess, hvor vi på jevnlig basis vil foreta aktsomhetsvurderinger. Vi planlegger bl.a. å følge opp forbedringspunktene etter den interne gjennomgangen, samt å følge opp svar fra våre leverandører.

Videre vil vi fortsette arbeidet med å øke bevisstheten blant våre ansatte og blant våre leverandører om viktigheten av åpenhetsloven. Et av våre mest sentrale verktøy for å sikre at vi ikke tiltrekker oss useriøse aktører, er å ha gode systemer og rutiner for å avdekke faktisk eller vesentlig risiko for negative konsekvenser på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos våre leverandører, slik at vi reduserer risikoen for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

signatur

For Stavanger Konserthus IKS:

Ingrid Sjølvberg
Styreleder

Rolf Henrik Norås
Styremedlem

Hilde Emelie Fahret Born
Styremedlem

Maren Berg-Thomassen
Styremedlem

Harald Espedal
Nestleder

Tom Remlov
Styremedlem

Ann Elin Sagaard Piel
Styremedlem

Per Harald Nilsson
Administrerende direktør

BDO Advokater AS
Luramyrvеien 40
4313 Sandnes
Postboks 1107
4391 Sandnes



Notat

Ref.	36746991
Til	Stavanger Konserthus IKS ved Per Harald Nilsson
Kopi	
Fra	Advokatfullmektig Oda Helliesen Ramsland og advokat Amalie Riis-Engan
Ansvarlig advokat	Øyvind Hartvigsen
Dato	11.11.2024
Emne	Ansettelsesformer

ANSETTELSESFORMER

1 INNLEDNING

I forbindelse med at Stavanger Konserthus IKS («Selskapet») utfører aktsomhetsvurderinger internt i Selskapet i henhold til den norske åpenhetsloven, gjennomføres en juridisk vurdering av om ansettelsesformene er i tråd med arbeidsmiljølovens regler.

Ansettelsesformene som vurderes i dette notat gjelder innleie fra bemanningsbyrå i forbindelse med større arrangementer, oppdragstakere gjennom rammeavtaler og ansatte fra enkeltmannsforetak.

Vi gjør oppmerksom på at vurderingene våre er basert på dagens lovregler, samt den informasjon vi har mottatt fra Selskapet.

I det følgende vil vi gjennomgå de ulike ansettelsesformene og vurdere disse opp mot reglene i arbeidsmiljøloven. Vi vil også komme med eventuelle anbefalinger i forhold til hver av ansettelsesformene.

2 INNLEIEREGLER I ARRANGEMENTSBRANSJEN

2.1 Sakens faktiske side

Selskapet oppgir at de kjøper inn ekstra arbeidskraft ved større arrangementer i konserthuset hvor det er behov for rigg- og sceneteknisk personale.

I dag har Selskapet inngått rammeavtaler med leverandørene Hove West AS, org. nr. 977 461 553, og Eventi AS, org. nr. 917 910 146, om kjøp av riggtjenester og tekniske tjenester. Følgelig er avtalene beskrevet som bemanningsentrepriser og ikke innleie. Selskapene oppgir videre selv at de ikke regnes som bemanningsforetak. Dermed går Selskapet per i dag ut ifra at det er tale om oppdragsavtaler, slik at disse

ansettelsesformene anses som bemanningsentrepriser som ikke omfattes av innleieregelverket.

Ettersom det ofte er behov for ekstra bemanning ved større arrangement, er innleie vanlig praksis i konsert- og arrangementsbransjen. Hvorvidt noe i realiteten skal anses for å være innleie av arbeidskraft eller som en bemanningsentreprise, vil bero på en konkret vurdering.

Det vil følgelig ikke være avtalen i seg selv som er avgjørende, men hvordan innleien utspiller seg i praksis. Selskapet har et jevnt behov for ekstra arbeidskraft. Det er på den bakgrunn viktig å foreta en nærmere vurdering av avtalene. Dette kan synliggjøre en eventuell risiko, ettersom man enda ikke vet utfallet av forslaget til unntak for bemanningsforetak, noe vi kommer nærmere tilbake til i punkt 2.3.1.

2.2 Vurderinger

Vi vil i det følgende redegjøre for innleieregelverket og vurdere hvorvidt ansettelsesformene faller inn under reglene om innleie, eller om man står overfor en bemanningsentreprise.

Selv om Selskapet mener at det er tale om bemanningsentreprise i denne saken, er det realiteten som avgjør dette grenseskille, og det må gjøres en konkret helhetsvurdering.

Hvorvidt arbeidskraft fra de to selskapene regnes som innleie fra bemanningsforetak eller entreprise, vil være et viktig aspekt. Av hensyn til Selskapets størrelse og mulige konsekvenser ved å ikke opptre iht. gjeldende lovverk, ser vi det som hensiktsmessig å foreta en nærmere vurdering av hvorvidt Hove West AS og Eventi vil regnes som entreprise, eller innleie fra bemanningsforetak.

2.3 Sakens rettslige side

2.3.1 Innleieregelverket - hovedregler

Fast ansettelse er arbeidsmiljølovens hovedregel, dette følger av arbeidsmiljøloven («aml.») § 14-9 første ledd. Definisjonen av en fast ansettelse er at ansettelsen er løpende og tidsubegrenset, at lovens regler om opphør av arbeidsforhold gjelder, og at arbeidstaker sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang.

Innleie fra bemanningsforetak hvor de ansatte ikke er ansatt fast i en virksomhet er følgelig et unntak fra denne hovedregelen. Det er tillatt med innleie fra bemanningsbyrå «i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse etter § 14-9 andre ledd bokstav b til e», jf. aml. § 14-12 første ledd. Videre kan det inngås en skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie i «virksomhet som er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett», jf. annet ledd. Da Selskapet går ut ifra at avtalene med Hove West AS og Eventi AS er bemanningsentrepriser og ikke innleie, har man ikke inngått slike skriftlige avtaler om tidsbegrenset innleie.

Inngangsvilkåret for at unntaksbestemmelsen kommer til anvendelse er at det er tale om «innleie» fra en virksomhet som har til «formål å drive utleie», jf. aml. § 14-12 første ledd.

Innleie er ikke definert i arbeidsmiljøloven, men det må foretas en helhetsvurdering av de momenter som fremgår av aml. § 14-12 fjerde ledd. Her er det en grensdragning mellom innleie versus bemanningsentreprise, som både er omtalt i forarbeidene til bestemmelsen og behandlet i rettspraksis, herunder i Rt-2003-998 (Quality People) og HR-2018-2371-A (Norwegian).

Dersom man kommer til at det er tale om bemanningsentreprise, vil ikke forholdet falle inn under innleiereglene i arbeidsmiljøloven, som blant annet medfører en rett til ansettelse etter 3 år som sammenhengende innleid, jf. aml. § 14-12 tredje ledd og rett til likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår hos innleier, jf. aml. § 14-12 a.

Etter de nye innleiereglene for bemanningsforetak som trådte i kraft 1. april 2023, har man ikke lenger anledning til å benytte innleie begrunnet i et midlertidig behov for arbeidskraft. Behovet for innleie må kunne begrunnes i et behov for vikariat, for praksisarbeid, med deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeids- og velferdsetaten, eller med idrettsutøvere, idrettstrenere, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten, jf. aml. § 14-9 annet ledd bokstav b-e.

Videre er det et krav om at innleien foregår fra et bemanningsbyrå som er godkjent av godkjenningsordningen til Arbeidstilsynet, jf. Forskrift om offentlig godkjenning av bemanningsforetak (FOR-2008-06-04-541).

Konsekvensene av ulovlig innleie er at retten kan avsi dom for at den innleide har et fast arbeidsforhold hos innleier, samt at den innleide kan kreve erstatning fra innleier, jf. aml. § 14-14. Selskapet kan også risikere overtredelsesgebyr ved alvorlige brudd på regelverket.

2.3.2 *Utsatt ikrafttredelse for arrangementsbransjen*

I møtet med Selskapet den 10. oktober 2024 ble det opplyst om at dere forholder dere til en midlertidig utsettelse av ikraftsettelsen av nye regler for arrangementsbransjen, som gjelder tidsavgrenset innleie, herunder innleie av rigg- og sceneteknisk personale. Utsettelsen er fastsatt i forskriften «Overgangsregler til lov om endringer i arbeidsmiljøloven m.m.» punkt 5.

Et forslag til permanent unntak i forskrift er på høring med frist 15. september 2023. Forslaget lyder som følger:

«Innleie av arbeidstakere til rigg- og sceneteknisk arbeid til kortvarig og enkeltstående arrangement. Slik innleie er tillatt i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse etter arbeidsmiljøloven § 14-9 andre ledd bokstav a.»

Fagforeningen Creo, LO-forbundet som organiserer innen kunst- og kulturfeltet, har sendt inn et høringssvar. Her anmoder forbundet om at det ikke skal gjøres et unntak for denne yrkesgruppen. Dette begrunnes blant annet med at «[e]t unntak vil primært tilrettelegge for at store arrangører kan basere seg på innleie istedenfor å ansette nødvendig personell i eget selskap» (s. 2). Ettersom Selskapet jevnlig har store arrangement med behov for rigg- og sceneteknisk personale, kan dette utgjøre en risiko for negativ innvirkning på arbeidstakernes rettigheter.

2.4 Selskapets praksis

2.4.1.1 *Hove West AS*

Selskapet forholder seg inntil videre til nevnte unntak i punkt 2.3.2 dersom tilfellene omfattes av innleiereglene.

Det er opplyst at Selskapet bruker bemanning fra Hove West for utførelse av arbeid i forbindelse med større arrangement, slik at dette omfattes av alternativet «midlertidig karakter» i jf. aml. § 14-9 annet ledd bokstav a. Dersom det er tale om innleie, må det legges til grunn at dette er tillatt inntil forslaget om unntak er ferdig behandlet.

I arrangementsbransjen vil det tidvis være behov for flere ansatte ved større arrangement mv, slik at det er tale om et tidsbegrenset behov. Ettersom Selskapet er et stort konserthus med løpende aktivitet gjennom hele året, ønsker vi likevel å gjøre oppmerksom på at dersom det i realiteten foreligger et permanent arbeidskraftsbehov, vil de midlertidige ansettelsene i form av innleie være i strid med aml. § 14-9.

I første rekke må det klarlegges om det er tale om en bemanningsentreprise eller innleie. Dette er sentralt å avklare, ettersom innleiereglene ikke vil komme til anvendelse for en entreprise/oppdragsavtale

Relevante momenter i denne grensedragningen følger som nevnt av aml. § 14-12 fjerde ledd. Sentrale momenter i helhetsvurderingen er om oppdragsgiver har ledelsen av arbeidet og ansvar for resultatet, om det i hovedsak skal leveres arbeidskraft, om arbeidet skjer i nær tilknytning til oppdragsgivers virksomhet, om arbeidet dekker et vedvarende arbeidskraftsbehov hos oppdragsgiver og om arbeidet skjer innenfor oppdragsgiver kjerne- eller hovedaktivitet.

Det fremkommer av forarbeidene, Prop. 131 L (2021-2022) s. 66, at også andre forhold kan være relevant i grensedragningen, og det vises til en momentliste fra NOU 1998:15 (Blaalid-utvalget). Følgende momenter trekker i retning av at det er innleie: Et bestemt antall arbeidstakere er stilt til disposisjon for oppdragsgiver, det er fastsatt en timepris eller timeavhengig pris og det er tale om ubestemte eller kun skisserte arbeidsoppgaver. Det vil på den annen side tale for entreprise dersom ledelsen av arbeidet er hos entreprenøren, antall arbeidstakere som nyttes på oppdraget er uvedkommende for oppdragsgiver, det er avtalt en fast pris, oppdraget er klart avgrenset, entreprenøren har et selvstendig ansvar for resultatet og entreprenøren nytter egne materialer og verktøy.

Grensedragningen mellom innleie og bemanningsforetak er vurdert ved flere anledninger i rettspraksis, herunder i Rt-2003-998 (Quality People) og HR-2018-2371-A (Norwegian). Høyesterett tok i begge sakene utgangspunkt i at det må foretas en helhetsvurdering av momentene som fremkommer av forarbeidene. Det må sees hen til kontrakter/avtalegrunnlaget mellom partene, men likevel så er det de reelle forholdene som er avgjørende - ikke hvorvidt noe omtales som «oppdrag» eller «innleie».

I det videre må det følgelig foretas en helhetsvurdering av hvorvidt avtalen mellom Selskapet og Hove West AS utgjør innleie av arbeidskraft eller en bemanningsentreprise.

Det første som må vurderes er hvorvidt det er Selskapet som har ledelsen av arbeidet og ansvar for resultatet. I forarbeidene er det gitt nærmere veiledning til denne vurderingen, hvor det står at det må innenfor kontraktens rammer være oppdragstaker som bestemmer hvordan og når arbeidet skal utføres, jf. Ot.prp. nr. 53 (1970-71) side 23.

Avtalen mellom selskapene er beskrevet som rammeavtaler, og Selskapet er beskrevet som «Oppdragsgiver». Videre oppgir Hove West på sine hjemmesider å være en «totalleverandør av scenetekniske løsninger», som leverer «prosjekter»/»oppdrag» mv. Disse momentene taler for at det er et oppdrag som skal leveres og at det er tale om en bemanningsentreprise.

Videre oppgir Selskapet at leveransen fra Hove West er selvstendige leveranser som leveres under leverandørens ledelse og ansvar. Vi forstår dette slik at det er leverandør som gir instruksjoner til sine ansatte om hvilket arbeid som trengs å utføres mv. Selskapet oppgir også at det er leverandør som bærer risikoen for resultatet av arbeidet. Disse

forholdene trekker også i retning av at det er tale om en bemanningsentreprise i denne saken.

Et annet sentralt moment i vurderingen er om oppdraget er klart avgrenset, noe som vil tale for at det er en entreprise. Mer ubestemte/skisserte arbeidsoppgaver vil kunne trekke i retning av at det er tale om innleie.

I rammeavtalens punkt 1.3 fremgår det at tjenesten gjelder levering av tekniske tjenester (lys, lyd, AV), som nærmere beskrives i bilag. Primært synes avtalen å innebære en rett på bestilling av nærmere angitt nøkkelpersonell, som beskrevet i punkt 1.6 i kontrakten til nevnte tjenester. Ut over dette er det ikke beskrevet en konkret resultatforpliktelse. Dette underbygges ytterligere av at det ifølge kontrakten som hovedregel skal faktureres for medgått tid, med mindre det er avtalt noen prosjektspesifikke oppdrag. At det ikke er tale om en resultatforpliktelse i kontrakt og at det faktureres for medgått tid, trekker i retning av at oppdraget ikke er klart avgrenset.

I realiteten praktiseres oppdragene imidlertid slik at de er klart avgrenset per oppdrag, ved at de begrenses til en enkelt konsertproduksjon eller et enkeltstående arrangement. Følgelig er det nærliggende å anta at antall ansatte som benyttes, fordeling av arbeidsoppgaver og nødvendig utstyr tilpasses til hver enkelt konsertproduksjon hvor Hove West har den overordnede ledelsen for oppdraget. Etter hvert oppdrag knyttet til en konsertproduksjon fakturerer virksomheten også for de leverte tjenestene. Dette tilsier at oppdraget er klart avgrenset.

Samlet må det legges avgjørende vekt på de reelle forholdene, ettersom dette tyder på at det foreligger en konkret resultatforpliktelse ut over en levering av arbeidskraft. Følgelig legges det til grunn at oppdraget er klart avgrenset, noe som taler for at det er en bemanningsentreprise.

Videre må det vurderes om arbeidet skjer i nær tilknytning til oppdragsgivers virksomhet. I forarbeidene, Prop. 131 L (2021-2022) s. 66, utdypes dette nærmere med eksempler som at oppdraget utføres i oppdragsgivers lokaler og ved hjelp av utstyr hos oppdragsgiver, samt om arbeidet skjer side om side med oppdragsgivers egne ansatte.

Oppdraget utføres i Selskapets lokaler, i konserthuset. Det er ingen fast ansatte i Selskapet med den samme særkompetansen som de ansatte i Hove West, slik at de ikke kan sies å jobbe «side om side». Dette er følgelig et moment som trekker i retning av at det er tale om en bemanningsentreprise.

Når det gjelder utstyr har konserthuset det tekniske utstyret allerede på plass i konsertarenaene, noe som er naturlig grunnet konserthusets virksomhet. Når det gjelder personlig verktøy og utstyr som trengs utover det som er fastmontert/tilhørende konsertarenaene, er det Hove West selv som står for å skaffe til veie dette. Videre vil Hove West levere teknisk utstyr i de tilfeller hvor produksjonen krever teknisk utstyr som konserthuset ikke disponerer. Ettersom Hove West bruker en del av sine egne verktøy og stiller med øvrig teknisk utstyr som de anser nødvendig for den enkelte produksjon, trekker dette momentet i retning av at det er tale om en bemanningsentreprise.

Det er likevel et moment i vurderingen at arbeidet dekker et vedvarende arbeidskraftsbehov hos oppdragsgiver. Personell til scenerigg, tekniske tjenester mv. er et mer vedvarende behov hos Selskapet, hvor man altså er avhengig av personell til å utføre disse oppgavene. Rammeavtalene har en varighet på 2 år med mulighet for forlengelser på 1 år. Oppdraget er av denne grunn ikke klart avgrenset. Dette indikerer

et mer vedvarende behov for Selskapet, noe som kan tale i retning av at det gjelder innleie.

Likevel er det ikke unormalt i konsert- og arrangementsbransjen at behovets omfang vil variere ut fra prosjektets størrelse. Behovet for arbeidskraft vil derfor være varierende, selv om det til en viss grad er et vedvarende behov.

Samlet sett kan man argumentere for at det foreligger et mer permanent arbeidskraftsbehov, men det er likevel slik at man ikke har et behov for en fast stab av en viss størrelse.

Det vil av denne grunn være aktuelt å se hen til om arbeidet skjer innenfor oppdragsgiver kjerne- eller hovedaktivitet. Dette beskrives i forarbeidene, Prop. 131 L (2021-2022) s. 66, eksempelvis for private virksomheter slik at kjerne- eller hovedaktiviteten som regel vil være det virksomheten tjener penger på.

For offentlige virksomheter kan det være relevant å se hen til hvilken aktivitet som oppfyller samfunnsoppdraget. For Selskapet fremkommer det av formålsbestemmelsene i vedtektene at primærvirksomheten er konserthusdrift, som både må anses som samfunnsoppdraget til IKS-et samt også inntjeningen. Dermed er det klart at arbeidet som utføres av de ansatte i Hove West er innenfor kjernevirksomheten til Selskapet, noe som kan tale for innleie.

Oppsummert er beskrivelsen av Hove West sin virksomhet at de er en totalleverandør av scenetekniske løsninger, hvor leverandøren har ledelsen for utførelsen av arbeidet og risikoen for resultatet, kombinert med at de besitter nødvendige utstyr og oppdraget er klart avgrenset. Dette taler klart i retning av at det gjelder bemanningsentreprise/oppdragsavtale som ikke faller inn under innleiereglene.

Etter en konkret helhetsvurdering er det overvekt av momenter som trekker i retning av at det er tale om en bemanningsentreprise. Konklusjonen er følgelig at det for Hove West ikke er tale om innleie.

2.4.1.2 *Eventi AS*

Videre opplyses det at Selskapet tar i bruk tjenester fra Eventi AS. Aktøren er en totalleverandør innen event.

Avtalen mellom Eventi og Stavanger konserthus er spesifisert som rammeavtale om kjøp av riggtjenester. Etersom det formelle ikke er avgjørende, vil vi i likhet med tidligere gjennomgang, vurdere hvorvidt tjenesteforholdet i praksis regnes som innleie, eller om det er tale om entreprise.

I det videre må derfor foretas en helhetsvurdering av hvorvidt avtalen mellom Selskapet og Eventi AS utgjør innleie av arbeidskraft eller en bemanningsentreprise, basert på gjennomgåtte momenter som fremgår av lovtekst og rettspraksis.

Eventi AS er ikke i oversikten over godkjente bemanningsforetak i Arbeidstilsynets oversikt. Dersom det her er tale om innleie, så vil innleien være ulovlig grunnet dette forholdet.

Avtalen mellom Eventi AS og Selskapet innebærer leveranse av riggtjenester til større arrangementer, og slik som for Hove West AS er det tale om innleie av midlertidig karakter. Her er det et midlertidig unntak for ikrafttredelsen av nye regler på området som Selskapet forholder seg til. Etersom Selskapet er et stort konserthus med løpende aktivitet gjennom hele året ønsker vi, slik som for avtalen med Hove West, å gjøre oppmerksom på at dersom det i realiteten foreligger et permanent arbeidskraftsbehov, vil en midlertidig ansettelse være i strid med aml. § 14-9.

Rammeavtalen mellom partene taler isolert sett for at det er tale om en oppdragsleveranse. Videre oppgir Selskapet at Eventi AS ikke anser seg som et bemanningsforetak. Dette trekker i retning av at det er tale om en bemanningsentreprise.

Videre er det på deres nettsider oppgitt at de både leverer personell enkeltvis og/eller prosjektledelse, noe som tilsier at det er viktig å foreta en mer inngående vurdering med tanke på hvordan avtalen med Selskapet skal kategoriseres.

Det første som må vurderes er om Selskapet har ledelsen av arbeidet og ansvar for resultatet. Leveransene til Selskapet er i avtalen mellom partene, «Rammeavtale om kjøp av riggtjenester», lagt opp slik at Selskapet bestiller oppdrag i forbindelse med arrangement, som kan variere i størrelse og tid.

Eventi AS skal ha 30 ansatte tilgjengelig for oppdragene. Det er de tilbudte nøkkelpersonene som skal stå for utførelsen av oppdragene. Med tanke på hvordan kontrakten og leveransen er lagt opp, taler dette i retning av at det er Eventi AS som har ledelsen for arbeidet, noe som Selskapet har bekreftet. Vi legger til grunn at dette innebærer at leverandøren gir instruksjoner til de ansatte om hvordan arbeidet skal utføres mv. At det er Eventi AS som har ledelsen, indikerer at det her gjelder bemanningsentreprise. Videre oppgir Selskapet at det er Eventi AS som har ansvaret/bærer risikoen for utførelsen av oppdraget. Dette taler ytterligere i retning av at det er tale om en bemanningsentreprise.

I likhet med Hove West, er oppdraget klart avgrenset da hvert oppdrag knytter seg til et enkelt konsertoppdrag, og det faktureres samlet når et slikt oppdrag er fullført. Videre er det tale om en resultatforpliktelse til leveranse per prosjekt, ut over kun leveranse av arbeidskraft.

Selv om arbeidet er innenfor oppdragsgivers kjerne- eller hovedaktivitet slik som for Hove West, har ikke Selskapet egne faste ansatte som arbeider med riggtjenester. Eventi sine arbeidstakere jobber følgelig ikke side om side med Stavanger Konserthus sine egne ansatte. Når det gjelder utstyr antas dette også å leveres av Eventi AS da de i henhold til opplysninger er en totalleverandør av «utstyr, personell og god planlegging».

Oppsummert er det flest momenter i avtaleforholdet mellom Selskapet og Eventi AS som trekker i retning av at det er tale om bemanningsentreprise. For det første er rammeavtalene utarbeidet som oppdragsavtaler og bedriften anser seg selv som en oppdragstaker. Videre har leverandøren ledelsen av utførelsen av arbeidet og risikoen for resultatet, samt at leverandøren selv har alt det nødvendige utstyret og oppdraget er klart avgrenset. Konklusjonen er dermed at det er tale om bemanningsentreprise, slik at reglene om innleie ikke vil komme til anvendelse.

2.5 Oppsummering og anbefaling

I gjennomgangen ovenfor konkluderer vi med at tjenestene fra Eventi AS og Hove West AS regnes som bemanningsentrepriser. Følgelig legger vi til grunn at reglene om innleie i arbeidsmiljøloven ikke vil komme til anvendelse på avtalene mellom Selskapet og disse virksomhetene, og at det derfor ikke er en risiko for at Stavanger konserthus benytter seg av ulovlig innleie.

Dette støttes opp under av at virksomhetene er seriøse aktører som respekterer menneskerettigheter og har fokus på å sikre anstendige arbeidsforhold. Det er ingenting som tilsier at dette er uriktig informasjon. Det styrker følgelig konklusjonen ytterligere at Selskapet kan ha tillitt til at informasjonen om virksomhetene er riktig.

Ettersom dere er innen arrangementsbransjen og reglene kan bli strenge når det gjelder innleie, er det likevel en fordel at dere holder dere løpende oppdatert om endringer på området. Videre at dere kommuniserer med andre aktører på markedet om hvordan de løser det med personell til scenerigg mv. Dette har vi inntrykk av at dere allerede gjør i dag, hvor dere er med i Spekter som holder dere løpende oppdatert på eventuelle endringer i regelverket.

Etter en helhetlig gjennomgang konstateres det at aktørene Selskapet benytter seg av omfattes av reglene om bemanningsentreprise. For det tilfelle at reglene skulle endre seg, eller Selskapets behov skulle bli mer stabilt når det gjelder omfanget på arbeidskraft, kan det være aktuelt å vurdere fast ansettelse av sceneteknikere og riggarbeidere i fremtiden dersom Selskapet ser det hensiktsmessig.

3 OPPDRAGSAVTALER

3.1 Sakens faktiske side

Selskapet benytter seg av oppdragsavtaler med Ability FM Vest AS, et rengjøringsfirma, samt med Rogaland Elektro AS, tilbyder av elektro-tjenester. Avtalene varer i ca. 2 år med mulighet til 2 års forlengelse, samlet ca. 4 år.

3.2 Sakens rettslige side

En oppdragsavtale er ofte avgrenset i tid og omfang, og et oppdragstakerforhold vil ikke omfattes av arbeidsmiljølovens regler. Dermed har ikke en oppdragstaker det samme vern som en arbeidstaker har etter arbeidsmiljølovens regler. Her er det viktig å ha klart for seg når arbeidsforholdet i realiteten kan bli ansett for å være en fast ansettelse. Dersom dette er tilfellet kan arbeidsmiljølovens bestemmelser likevel komme til anvendelse (lønn, rettigheter ved sykdom, ferie og feriepenger, rett til å varsle om kritikkverdige forhold mv).

Definisjonen av arbeidstaker i aml. § 1-8 ble endret 1. januar 2024, hvor det følger at:

«Med arbeidstaker menes i denne lov enhver som utfører arbeid for og underordnet en annen. Ved avgjørelsen skal det blant annet legges vekt på om vedkommende løpende stiller sin personlige arbeidskraft til disposisjon, og om vedkommende er underordnet gjennom styring, ledelse og kontroll. Det skal legges til grunn at det foreligger et arbeidstakerforhold med mindre oppdragsgiver gjør det overveiende sannsynlig at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold»

Loven angir følgelig de mest sentrale momenter i vurderingen, men det er her tale om en formålsoverordnet helhetsvurdering hvor flere momenter vil være av relevans, jf. forarbeidene Prop.14 L (2022-2023). Videre er det sentralt å merke seg at det er arbeidsgiver som har beviskravet for klassifiseringen av arbeidsforholdet.

Her er det en rekke vurderingsmomenter som er festnet i rettspraksis, eksempelvis i LB-2019-184977 (Aleris-saken). Sentrale punkter som må vurderes er:

- Hvem stiller med arbeidsrom, maskiner, redskap, øvrig utstyr/driftsmidler, og andre hjelpemidler?
- Er det arbeidsgiver som bærer risikoen for arbeidsresultatet?
- Vederlag i en eller annen form for lønn?
- Har tilknytningsforholdet en noenlunde stabil karakter, og er oppsigelig med bestemte frister?
- Arbeides det stort sett bare for en oppdragsgiver?

I vurderingene av om det er risiko for at oppdragsavtalene kan bli ansett som reelt å være arbeidstakerforhold i punkt 3.3, tas det utgangspunkt i momentene beskrevet ovenfor.

3.3 Oppdragsavtaler per i dag

3.3.1 Innledning: Avgrensning av gjennomgang

For vurderingen av oppdragsavtaler har vi tatt utgangspunkt i de to oppdragsavtalene vi fikk oversendt i starten av oppdraget. Vi anser det ikke som nødvendig med en gjennomgang av øvrige avtaler oversendt grunnet at grensedragningen mot arbeidstakere ikke aktualiseres på samme måte som for Rogaland Elektro og Ability FM Vest AS.

3.3.2 Ability FM Vest AS

Selskapet oppgir at Ability FM Vest AS er tildelt renholdsoppdraget som selvstendig entreprise etter anbudskonkurranse i henhold til lov om offentlige anskaffelser. Kontrakten er omtalt som «Kontrakt renholdstjenester» og NS 8431 skal gjelde for kontraktsforholdet. Stavanger Konserthus er omtalt som «oppdragsgiver». Dette tyder på at det er tale om en oppdragsavtale. Det er likevel slik at arbeidsgivers/arbeidstaker er uten betydning - det er det reelle tilknytningsforholdet som må vurderes, jf. eksempelvis Rt-2013-342 (Beredskapshjem).

Hvorvidt tilknytningsforholdet er av en stabil karakter, er også et moment i vurderingen. Omfanget av avtalen er en rammeavtale på 2 år, med opsjon på forlengelse 1+1 år. Følgelig må arbeidsforholdet anses å være av en noenlunde stabil karakter. Dette kan trekke i retning av det i realiteten er tale om er arbeidstakerforhold.

Rengjøringsavtalen kan ikke sies å innebære at de ansatte løpende stiller sin personlige arbeidskraft tilgjengelig, da det er tale om fast leveranse av renhold. Videre oppgir selskapet at medarbeiderne også utfører arbeid hos andre oppdragstakere når det ikke er behov for konserthuset. Ettersom det synes som at renholdsarbeiderne i all hovedsak er hos konserthuset i og med at det er tale om en så stor leveranse, vil dette momentet likevel ikke kunne tas til inntekt for at det er tale om en oppdragsavtale.

Videre er det klart ut ifra oppdragets art at de ansatte er under rengjøringsfirmaets kontroll og ledelse. Renholdsplanen utarbeides av oppdragstaker selv løpende etter arrangementene som er planlagt i konserthuset. Selskapet oppgir også at det er oppdragstaker som bærer ansvaret for resultatet. Disse momentene trekker klart i retning av at det er tale om oppdragstakerforhold.

Det er Ability FM Vest AS som selv står for bruk av materiell og utstyr, noe som kommer frem av kontraktens bilag 1 «Behovsbeskrivelse punkt E».

Selv om arbeidsforholdet er av en noe stabil karakter, er det flere momenter som trekker i retning av at det er tale om et oppdragstakerforhold. Det er ikke tale om nøkkelpersonell som stiller sin personlige arbeidskraft til disposisjon og det leveres tjenester til flere enn Selskapet. Konklusjonen er følgelig at det er tale om oppdragsavtaler som ikke vil omfattes av arbeidsmiljølovens regler for faste ansatte.

3.3.3 Rogaland Elektro AS

Kontrakten med Rogaland Elektro AS er omtalt som en «Rammeavtale for levering av elektroarbeid og materiell til Stavanger Konserthus IKS». Rogaland Elektro ble tildelt oppdraget etter anbudskonkurranse i samsvar med lov om offentlige anskaffelser.

Videre er Selskapet omtalt som «oppdragsgiver» i kontrakten. Dette tyder på at det er tale om en oppdragsavtale. Det er imidlertid slik at det er det reelle tilknytningsforholdet som må vurderes.

Det må vurderes hvorvidt arbeidstakerne løpende stiller sin personlige arbeidskraft for oppdragsgiver. I avtalen fremkommer det at det er 1 stk nøkkelpersonell som skal være tilgjengelig 24/7, og CV var vedlagt ved anskaffelsesprosessen. Tilgjengeligheten og spesifikasjonen av vedkommende tilsier at det kan foreligge et arbeidsforhold. Vektleggingen av dette momentet må imidlertid reduseres noe ved at andre ressurser kan benyttes ved behov.

Selskapet oppgir at i praksis benyttes flere montører til arbeid som utføres i konserthuset, og at antallet montører vil variere alt ut ifra oppdraget. Montørene arbeider også for andre oppdragsgivere. Disse momentene trekker klart i retning av at det er tale om et oppdragsforhold.

Oppdraget er underlagt oppdragstakers løpende ledelse og kontroll, noe som Selskapet har opplyst om. Risikoen for leveransen bæres også av oppdragstaker. Dette trekker ytterligere i retning av at det er tale om en oppdragsavtale.

Videre er det et moment i vurderingen hvem som stiller med arbeidsrom, maskiner og utstyr mv. I henhold til kontrakten stiller Rogaland Elektro med servicebiler med utstyr, materiell og verktøy ved utførelsen av mindre serviceoppdrag, jf. punkt 1.1 i kontrakten. Dette er et moment som trekker i retning av at det er tale om en oppdragsavtale.

Det er Selskapet som stiller med arbeidsrom for oppdraget, noe som er gitt oppdragets art som er arrangement i konserthuset. Dette er et moment som kan trekke i retning av at arbeidstakerforhold, men kan ikke legges for stor vekt i denne saken.

Hvorvidt tilknytningsforholdet er av en stabil karakter, er også et moment i vurderingen. Omfanget av avtalen er en rammeavtale på 2 år, med opsjon på forlengelse 1+1 år. Følgelig må anses å være av en noenlunde stabil karakter. Dette kan trekke i retning av det i realiteten er tale om et arbeidstakerforhold.

Konklusjonen for Rogaland Elektro AS blir i den vesentlig den samme som for Ability FM Vest AS. Et tilknytningsforhold av stabil karakter kan trekke i retning av et arbeidstakerforhold, men da alle de andre momentene trekker i retning av at det er tale om en oppdragsavtale er dette den mest nærliggende konklusjonen.

3.4 Oppsummering og anbefaling

Etter vår gjennomgang av oppdragsavtalene og vurdering av om disse i realiteten kan anses å være arbeidstakerforhold, har vi konkludert med at det ikke foreligger en slik risiko i denne saken. Følgelig har vi ikke noen videre anbefalinger på dette området.

4 OPPSUMMERING

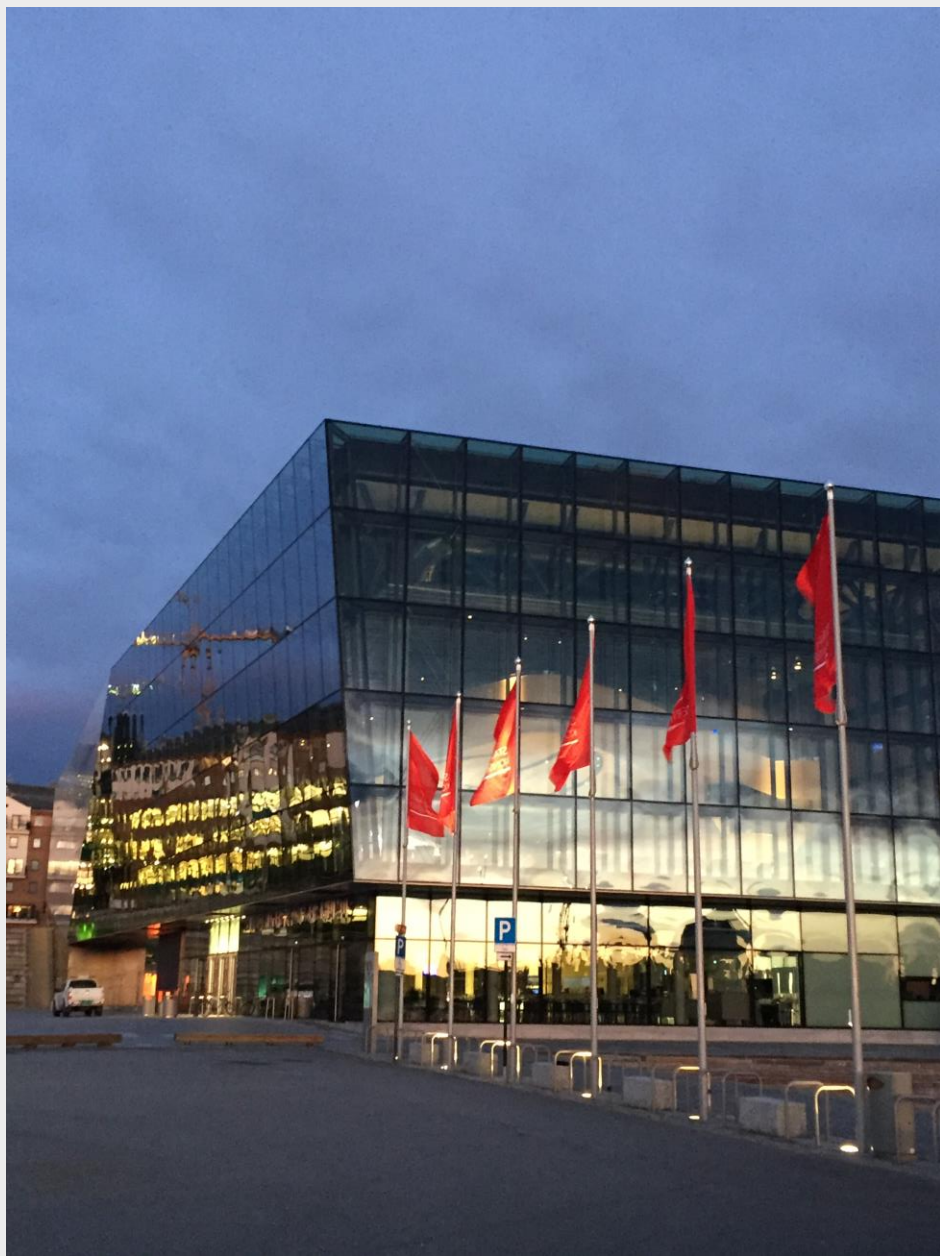
Avslutningsvis gis en kort sammenfatning av gjennomgangen i notatet av lovligheten av ansettelsesforholdene, samt eventuelle tiltak som vi anbefaler videre:

- Tjenestene fra Hove West og Eventi AS regnes som bemanningsentrepriser.
- Dersom Stavanger Konserthus sitt behov skulle bli mer stabilt når det gjelder omfanget på arbeidskraft, kan det være aktuelt å vurdere fast ansettelse av sceneteknikere og riggarbeidere i fremtiden dersom dere ser det hensiktsmessig.



- Når det gjelder oppdragsavtalene utgjør trolig ikke dette en risiko. Aktørene er anerkjente, og avtalene konkretiserer tydelig at tjenesten gjelder oppdrag med oppdragstakere.

BDO Advokater AS, et norsk aksjeselskap, er tilknyttet BDO International Limited, et engelsk selskap med begrenset ansvar, og er en del av det internasjonale BDO-nettverket, som består av uavhengige selskaper i de enkelte land. BDO er varemerkenavnet for BDO-nettverket og for hvert enkelt BDO medlemsfirma. Foretaksregisteret: NO 996 798 577 MVA.



ETISKE RETNINGSLINJER

STAVANGER
KONSERTHUS

ETISKE RETNINGSLINJER

Verdigrunnlag

Stavanger konserthus IKS legger stor vekt på åpenhet, redelighet og ærlighet i all sin virksomhet. Som forvaltere av samfunnets felles verdier stilles det høye krav til etisk bevissthet hos styremedlemmer og ansatte.

Etikk er systematisk tenking om hva som er rett og galt. Å arbeide med etiske problemstillinger handler om å klargjøre hva som er riktig i gitte situasjoner. Det er de faktiske handlingene og holdningene som danner grunnlaget for selskapets omdømme og tillit i befolkningen.

ETISKE RETNINGSLINJER

Tillit og personlig adferd

Selskapets ledelse har et særskilt ansvar for at de etiske retningslinjene er kjent og at det legges til rette for gjennomgang av etisk standard og etisk refleksjon, rutiner og prosesser som sikrer at selskapets etiske retningslinjer blir fulgt.

Styrets medlemmer og ansatte har et selvstendig ansvar for å etterleve selskapets etiske retningslinjer og plikter lojalt å overholde de lover, forskrifter og reglementer som gjelder for selskapets virksomhet. Dette innebærer også at alle forholder seg lojalt til vedtak som er truffet.

Styret og ansatte skal aktivt ta avstand fra og bekjempe enhver uetisk praksis. Styret og ansatte må ikke opptre på en måte som bringer selskapet i miskreditt.

ETISKE RETNINGSLINJER

Arbeidsmiljø

Internt skal Selskapet kjennetegnes av mangfold, like arbeidsmuligheter og en saklig og rettferdig behandling av alle ansatte. Selskapet har nulltoleranse for mobbing, trakassering, uønsket seksuell oppmerksomhet og diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, alder eller kombinasjoner av disse. Vi skal alltid respektere andre menneskers personlige rom og aldri overskride grensene for akseptabel oppførsel – dette gjelder både i vårt forhold til kollegaer og kunder, og andre vi treffer i ulike sammenhenger.

ETISKE RETNINGSLINJER

Menneskerettigheter

Åpenhetsloven trådte i kraft den 1. juli 2022, og stiller krav til at selskaper omfattet av loven, herunder Stavanger Konserthus IKS, skal arbeide for å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Loven viser til de internasjonale anerkjente menneskerettighetene* og ILOs kjernekonvensjon om grunnleggende rettigheter og prinsipper i arbeidslivet. Stavanger Konserthus IKS og alle våre ansatte skal respektere og etterleve disse.

Styret har det overordnede ansvaret for at åpenhetsloven etterleveres i Stavanger Konserthus IKS. Dette innebærer blant annet å utføre aktsomhetsvurderinger internt og i våre leverandørkjeder etter prinsippene som følger av OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv. Videre å publisere en redegjørelse for aktsomhetsvurderingene på våre nettsider og å følge opp informasjonsforespørsler.

*De internasjonale anerkjente menneskerettighetene følger blant annet av FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter fra 1996 og FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter fra 1996.

ETISKE RETNINGSLINJER

Habilitet

Styremedlemmer og ansatte skal unngå å komme i situasjoner som kan medføre en konflikt mellom selskapets interesser og personlige interesser.

Dersom personlige interesser kan påvirke avgjørelsen i en sak en har faglig ansvar for eller forøvrig deltar i behandlingen av, skal medarbeidere tidligst mulig ta dette opp med nærmeste leder.

For styrets arbeid vises til gjeldende retningslinjer for habilitet i Stavanger kommune.

Opplysninger om styreverv/økonomiske interesser skal registreres i Styrevervregisteret.

ETISKE RETNINGSLINJER

Korrupsjon

Styret og ansatte skal unngå personlige fordeler av enhver art som kan påvirke, eller være egnet til å påvirke, handlinger, saksforberedelse eller vedtak.

Ved tilbud om gaver o.l. skal nærmeste overordnede informeres. Mottatte gaver skal returneres avsender sammen med et brev som redegjør for selskapets regler om dette. Dette gjelder ikke mindre gaver som blomster, konfekt, reklameartikler og lignende. Dersom ansatte eller styrets medlemmer mottar eller gir mindre gaver til en verdi over kr. 1000, skal dette registreres i representasjons-/gaveregister.

Ansattes reiseutgifter i forbindelse med utøvelse av virksomheten skal dekkes av selskapet. Unntak fra dette prinsippet kan bare skje etter vedtak av direktør.

Styrets reiseutgifter skal dekkes av selskapet. Unntak fra dette prinsippet kan bare skje etter godkjenning fra representantskapets leder.

ETISKE RETNINGSLINJER

Reklame, referanser og gaver til virksomheten

Verken Stavanger konserthus IKS som organisasjon, styremedlemmer eller ansatte skal delta i reklame for leverandører som har levert produkter eller tjenester til selskapet. Vi kan opptre som referanser for en leverandørs kunder når dette kan skje uten at det påvirker leverandørens pris overfor konserthuset.

Mottak av gaver eller sponsorytelser til konserthuset kan bare skje dersom det ikke påvirker saksforberedelse, vedtak eller utøvelse av virksomheten.

ETISKE RETNINGSLINJER

Representasjon

Moderate former for gjestfrihet og representasjon hører med i samarbeidsforhold og informasjonsutveksling. Graden av slik oppmerksomhet må imidlertid ikke utvikles slik at den påvirker beslutningsprosessen, eller kan gi andre grunn til å tro det.

Nærmeste leder skal være orientert om representasjon og tilbud om det. Representasjon utover kr. 1000, som finansieres eksternt, skal registreres i representasjons-/gaverregister.

ETISKE RETNINGSLINJER

Konfidensialitet

Opplysninger som styre og ansatte mottar i forbindelse med saksbehandlingen og ansettelsesforholdet i selskapet skal behandles med forsiktighet.

Opplysninger skal ikke brukes til personlig vinning eller for å skade andre. Opplysninger som er unntatt offentlighet i henhold til Lov om rett til innsyn i dokument i offentlig verksemd, skal behandles strengt konfidensielt.

ETISKE RETNINGSLINJER

Informasjon og mediekontakt

All informasjon fra Stavanger konserthus skal være etterrettelig og korrekt.

For å sikre koordinert informasjon og kontakt med eksterne parter skal alle henvendelser fra pressen til driftsorganisasjonen rettes til administrerende direktør eller markeds- og kommunikasjonssjef. Administrerende direktør kan delegere kontakt med pressen til andre medarbeidere.

Tilsvarende skal pressekontakt på styrenivå håndteres av styrets leder.

ETISKE RETNINGSLINJER

Bruk av sosiale medier

Ansatte eller styremedlemmer som har egne kontoer på sosiale medier som facebook, instagram, snapchat, twitter osv. er selv ansvarlig for det en publiserer som privatperson. Det forventes det at en er bevisst på sin egen rolle og posisjon som ansatt eller styremedlem i Stavanger konserthus IKS. Dette innebærer at det må utvises særlig varsomhet, og respektere taushets- og lojalitetsplikten, ved at en

- ikke uten samtykke publiserer bilder av publikum og/eller artister som deltar på lukkede arrangementer som foregår i konserthuset
- ikke uten samtykke publiserer bilder av kolleger, bilder fra bedriftens interne arrangementer og lignende
- respekterer absolutt foto-forbud backstage. Området er friområde for artister og andre gjester, og det innebærer at de skal skjermes for fotografering, og/eller henvendelser om fotografering.

Vær gjerne aktiv på sosiale medier, og del gjerne stoff fra konserthusets kontoer, men vær aktsom.

ETISKE RETNINGSLINJER

Varsling om kritikkverdige forhold

Selskapets ansatte har rett og plikt til å varsle om ulovlige eller etisk kritikkverdige forhold i selskapet. Framgangsmåten ved varsling skal være forsvarlig og i henhold til gjeldende rutiner for varsling.