

REDEGJØRELSE ÅPENHETSLOVEN

STAVANGER KONSERTHUS IKS

For perioden 1. januar – 31. desember 2024

INNHold

Bakgrunn	1
Kort om selskapet og implementering av åpenhetsloven	1
Nøkkelinformasjon om selskapet	2
Metodikk: Aktsomhetsvurderingsprosessen	4
Forankring av ansvar	4
Kartlegging og identifikasjon av risiko	4
Oppsummering og veien videre	11
Signatur	11
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**»)¹, 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.

¹ 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).

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.

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.

Omsetning i 2023

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. Ettersom 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 ansettelser 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, produktisiko 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 eventer. 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 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. 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 Sølvberg
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