



REDEGJØRELSE ÅPENHETSLOVEN

Stavanger Konserthus IKS
For perioden 1. januar - 31. desember 2025

INNHold

Bakgrunn	2
Kort om selskapet og implementering av åpenhetsloven	2
Nøkkelinformasjon om selskapet	3
Metodikk: Aktsomhetsvurderingsprosessen	4
Forankring av ansvar	4
Kartlegging og identifikasjon av risiko	5
Oppsummering og veien videre	11
Signatur	12
Henvendelser	12

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.

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.

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).

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.

Selskapet er eier av Konserthuset. Tekniske tjenester knyttet til byggdrift og teknisk gjennomføring utføre av egne ansatte sammen med eksterne leverandører.

Selskapet gjennomførte 543 arrangementer med et samlet antall besøkende på 294 261 i 2025. 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 89 % av Stavanger Kommune, org. nr. 964 965 226, og av 11 % 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 og eventer, samtidig som det er en selvstendig restaurant for andre besøkende.

Stavanger Konserthus IKS er et selvstendig pliktsubjekt etter åpenhetsloven, da Selskapet overstiger lovens terskelverdier. Selskapet tilbyr varer og tjenester hovedsakelig gjennom kulturarrangementer, og har inntekter blant annet fra billettsalg.

I henhold til åpenhetsloven omfatter forretningsvirksomheten til norske morselskaper både morselskapets aktivitet og aktiviteten til alle datterselskapene. Dermed vil Selskapet i denne redegjørelsen også redegjøre for aktsomhetsvurderinger foretatt i internt i datterselskapet Spiseriet og i dets leverandørkjede.

OMSETNING I 2025

Stavanger Konserthus IKS: NOK 137 326 199

Maestro F & B AS: NOK 38 190 801

BALANSESUM I 2025

Stavanger Konserthus IKS: NOK 1 307 545 556

Maestro F & B AS: NOK 19 458 205

GJENNOMSNIITTLIG ANTALL ANSATTE I 2025

Stavanger Konserthus IKS: 22 fast ansatte og 40 deltidsansatte

Maestro F & B AS: 24 fast ansatte

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 innsynsforespørslar.

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 MORSELSKAPET STAVANGER KONSERTHUS IKS

Innledning

Stavanger konserthus IKS (SKIKS) har startet arbeidet med å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt i Selskapet.

Områdene som er kartlagt og vurdert nærmere er områder hvor 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:

- Etsiske 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 kartlegging og undersøkelser av faktiske forhold, er vi av den oppfatning at SKIKS 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 det 62 fast ansatte i administrative stillinger, hvorav 40 deltidsansatte som utfører arbeid i forbindelse med våre arrangement, herunder teknikere, billettkontrollører, vertskap mv. Alle ansatte har skriftlige arbeidsavtaler med arbeidsvilkår i henhold til arbeidsmiljøloven (aml.).

I tillegg benytter SKIKS rammeavtaler blant annet for levering av tekniske tjenester, elektroarbeid og renhold, samt med to virksomheter som leverer sceneteknikere og riggpersonell i forbindelse med konsertarrangement.

Som følge av innstrammingen i regelverket for innleie fra 1. april 2023, innhentet Selskapet i 2024 en juridisk vurdering av disse avtalene. Vurderingen konkluderte med at avtalene utgjør bemanningsentrepriser, blant annet fordi leverandørene har ansvar for ledelse av arbeidet, stiller nødvendig utstyr og utfører klart avgrensede oppdrag.

Oppdragenes karakter er uendret, og Selskapet legger derfor til grunn at det ikke har forekommet innleie i 2025. Selskapet følger løpende med på regelverket for innleie og eventuelle regel- eller praksisendringer som kan få betydning for virksomheten.

HMS og arbeidsmiljø

Selskapet har rutiner for å forhindre diskriminering i lønns- og arbeidsforhold. Selskapet arbeider ut fra lønnspolitiske plan 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 i samsvar med aml. § 3-1. Videre har Selskapet bedriftshelsetjeneste og verneombud. Det har ikke forekommet alvorlige skader eller ulykker i 2025, men det er rapportert et par mindre avvik knyttet til blant annet manglende bruk av verneutstyr. HMS-avvikene som er registrert er fulgt løpende med nødvendige tiltak.

Den største iboende HMS-risikoen knytter seg til tilstedeværelse av leverandører og besøkende. Risikoen reduseres gjennom etablerte rutiner, herunder informasjon om blant annet å holde rømningsveier åpne. Fra 2026 vil tidligere HMS-ansvarlig få en mer dedikert rolle kombinert med teknisk ansvar, noe selskapet forventer vil redusere risikoen ytterligere.

Sykefraværet i selskapet var 4,7 % i 2025, sammenlignet med 1,2 % i 2024. Nivået i 2025 vurderes som moderat og ikke som et særskilt risikoområde. Økningen kan likevel indikere en potensiell risiko knyttet til anstendige arbeidsforhold. Selskapets kartlegging viser imidlertid at økningen hovedsakelig skyldes langtidssykefravær som ikke er arbeidsrelatert. Dette anses derfor ikke som en særskilt risiko. Selskapet vil likevel fortsette å følge opp sykemeldte ansatte i tråd med lovpålagte krav, herunder involvere bedriftshelsetjenesten der det er hensiktsmessig ut fra den enkelte ansattes situasjon.

I 2025 har flere ansatte hatt økt arbeidsbelastning, særlig i høysesongen i årets tre siste måneder. I disse periodene har det vært benyttet overtid i samsvar med arbeidsmiljøloven § 10-6. Selskapet vurderer at bruk av overtid kan innebære en potensiell risiko for etterlevelse av kravene til et forsvarlig arbeidsmiljø, og har derfor iverksatt risikoreduserende tiltak. Dette inkluderer blant annet økt bemanningskapasitet i de mest belastede avdelingene, samt løpende drøftelser i arbeidsmiljøutvalget i samarbeid med verneombud og bedriftshelsetjenesten. I 2026 vil redusert bruk av overtid også være et prioritert tiltak i forbindelse med planlagte endringer i avdelingsstrukturen. Selskapet vurderer at de iverksatte og planlagte tiltakene samlet vil bidra til å redusere risikoen for negative arbeidsmiljøeffekter knyttet til bruk av overtid.

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

SKIKS har fleksitid for ansatte, noe som gir de ansatte anledning til å tilpasse arbeidshverdagen.

Innkjøpsrutiner

Når det gjelder 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 hvor det foreligger en risiko for brudd på slike rettigheter. Selskapet har følgelig rutiner på plass for å velge leverandører og forretningspartnere, samt ivaretar kontraktsvilkår ovenfor leverandørene prinsippene om grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Videre har SKIKS en kontraktsfestet rett til å

innhente informasjon om de ansattes arbeidsvilkår og -forhold, samt rett til å pålegge endringer hos leverandører.

Tidligere benyttet ikke Selskapet de samme rutinene og vilkår i kontrakter for mindre leveranser under terskelverdiene for offentlige anskaffelser. Likevel vil Selskapet ovenfor leverandører av en viss størrelse ha et ansvar for å bruke sin innflytelse for å sikre at disse leverandørene respekterer prinsippene for ansvarlighet etter åpenhetsloven og OECDs veileder. Følgelig endret Selskapet leverandørkontraktene i perioden 2024/2025, slik at det ble kontraktsfestet vilkår som forplikter leverandør til å følge Selskapets etiske retningslinjer for leverandører, gir en rett til å foreta enkle revisjoner/stikkprøver hos leverandører og regulerer sanksjoner for brudd på krav om etterlevelse av retningslinjene. I 2026 vil Selskapet fortsette arbeidet med å ta disse kontraktene i bruk ovenfor leverandører.

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 2026 arbeide videre med dette. Blant tiltakene er bemanningskapasitet økt i de avdelingene hvor det er en høy arbeidsbelastning, å en ansatt gis en dedikert rolle som HMS- og teknisk ansvarlig, samt å fortsette arbeidet med å ta i bruk oppdaterte leverandørkontakter ovenfor leverandørene. Det forventes at vårt arbeid vil bidra til å redusere risiko ytterligere.

VÅRE LEVERANDØRER

SKIKS arbeider kontinuerlig med å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos våre leverandører. For å komme frem til hvilke av disse vi skal henvende oss til for videre oppfølging under åpenhetsloven, tar SKIKS utgangspunkt i landrisiko, bransjerisiko, produktrisiko samt kjent risiko.

I våre aktsomhetsvurderinger i 2024 sendte SKIKS ut spørreskjema til 4 av leverandørene med høyere bransjerisiko, med spørsmål knyttet til virksomhetens etterlevelse av menneskerettigheter og arbeidstakernes rettigheter. Konserthuset mottok svar fra 3 av 4 leverandører. Ingen av leverandørene rapporterte om kjente eller mistenkte brudd hos sine underleverandører, og det ble heller ikke avdekket faktiske risikoer internt hos leverandørene. Det foreligger dermed ikke indikasjoner på faktiske brudd i leverandørkjeden.

Noen leverandører pekte imidlertid på potensielle risikoer knyttet til noen underleverandører og bruk av innleie. Oppfølging er igangsatt gjennom målrettede spørsmål, og eventuelle tiltak vil bli vurdert fortløpende. Arbeidet er pågående.

SKIKS har videre gjennomført en oppdatert risikoevaluering av gamle og nye underleverandører på aggregert nivå. I 2025 har vi 386 leverandører. I kartlegging av leverandører har SKIKS basert på en risikobasert tilnærming tatt utgangspunkt i de leverandørene som leverer til mer enn 100 000 kr. I dette utvalget er det 78 leverandører, her 76 er norske og 2 er utenlandske.

I utgangspunktet er det ingen av leverandørene som befinner seg i land med høy risiko for negative konsekvenser på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Våre utenlandske leverandører befinner seg i Storbritannia og Belgia, her risikoen anses som medium i henhold til den anerkjente indeksen Global Rights Indeks. Det er foretatt et søk på disse leverandørene. I undersøkelsene er det ikke avdekket noen særskilte risikoer knyttet til bransjen eller annen informasjon som tilsier en forhøyet risiko.

SKIKS har identifisert en potensiell risiko hos enkelte norske leverandører, knyttet til bransje- og virksomhetsspesifikke forhold. I vurderingen har vi også vektlagt omfanget av våre innkjøp sett opp mot leverandørens omsetning, som indikasjon på vår påvirkningsmulighet. Disse leverandørene er prioritert for videre oppfølging i våre aktsomhetsvurderinger.

For det første har konserthuset valgt ut en virksomhet som leverer håndverker og murmestertjenester i spesialisert bygg- og anleggsvirksomhet, hvor næringsrisikoen anses forhøyet. 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. Leverandøren benyttes i et vedlikeholdsprosjekt ved konserthuset i 2025/2026, og følges derfor særskilt opp.

Videre er en leverandør som driver med utleie av utstyr til konserthuset valgt ut. Dette er en mindre, men viktig, leverandør i forbindelse med arrangementer, og den er derfor prioritert for nærmere oppfølging i aktsomhetsvurderingene.

Til sist har er en leverandør innen elektrisk installasjonsarbeid og spesialisert bygg- og anleggsvirksomhet, hvor næringsrisikoen vurderes som forhøyet, valgt ut. Offentlig tilgjengelig informasjon indikerer også tidligere avvik knyttet til arbeidstakerrettigheter i et byggeprosjekt.

SKIKS har på denne bakgrunn identifisert fem leverandører for videre oppfølging før neste rapportering. Tre følges opp for første gang, mens to inngår som oppfølging av tidligere aktsomhetsvurderinger. I henvendelser er det stilt konkrete spørsmål om de områdene med høyest risiko for negative konsekvenser på arbeidstakeres arbeidsforhold hos den utvalgte leverandøren.

Foreløpig har vi mottatt svar fra to av leverandørene som er fulgt opp i 2025. Den ene leverandøren opererer innen elektrisk installasjonsarbeid og spesialisert bygg- og anleggsvirksomhet. Svarene fra leverandøren gir ikke indikasjoner på særskilt risiko. Videre har konserthuset mottatt svar fra en leverandør innen elektroentreprenørbransjen som ble fulgt opp i 2024, hvor de opprinnelige svarene kunne indikere økt risiko. Den etterfølgende oppfølgingen i 2025, med konkrete spørsmål knyttet til bruk av innleie og risiko i leverandørkjeden, viser imidlertid at leverandøren etterlever regelverket for innleie og gjennomfører tilstrekkelige aktsomhetsvurderinger. Det er i denne forbindelse heller ikke avdekket konkrete risikoer.

SKIKS avventer fortsatt svar fra tre leverandører som er fulgt opp i 2025. Dersom undersøkelsene avdekker risiko, vil nødvendige tiltak bli iverksatt. Dette kan innebære å stille konkrete krav til leverandørene, og i ytterste konsekvens avslutte samarbeidet dersom kravene ikke aksepteres eller følges opp. Resultater og eventuelle tiltak vil bli nærmere omtalt i redegjørelsen for 2026.

INTERNT I DATTERSELSKAPET SPISERIET

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.

Ansettelseser

I Spiseriet er det 24 er fast ansatte i 100 % stillinger. De ansatte har hovedsakelig stillinger som servitører, kokker og bartendere. Alle våre ansatte har skriftlige arbeidsavtaler med arbeidsvilkår i henhold til gjeldende regelverk, og avtalene er gjennomgått av jurister i NHO.

Spiseriet benyttet tidligere innleie fra bemanningsbyrå i forbindelse med større arrangement med behov for ekstra arbeidskraft. Som følge av innstramminger i arbeidsmiljølovens regler om innleie, benytter Spiseriet ikke lengre slik innleie. I stedet er det ansatt flere tilkallingsvakter gjennom rammeavtaler. Selskapet vurderer at dette har redusert en potensiell risiko for negativ påvirkning på arbeidstakernes rettigheter internt i virksomheten.

Etiske retningslinjer

I kartleggingen av de interne forholdene i Spiseriet for regnskapsåret 2024 ble det avdekket at Spiseriet ikke har etiske retningslinjer som inkluderer prinsipper om menneskerettigheter for ansatte og leverandører. Et tiltak som er iverksatt er at det er utarbeidet etiske retningslinjer for ansatte og styremedlemmer internt i virksomheten, samt for leverandør og forretningsforbindelser. Retningslinjene er styreforankret, og det er generelt økt fokus fra ledelsen på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Videre distribueres de etiske retningslinjene til de ansatte i forbindelse med ansettelsesprosessen. Opprettelsen av etiske retningslinjer for leverandører og ansatte bidratt til en økt forankring av ansvarlighet i virksomhetens retningslinjer, og at risikoen på dette punktet er redusert.

Retningslinjene distribueres til ansatte ved ansettelse, og anses å ha styrket forankringen av ansvarlighet i virksomheten samt redusert risiko på området. Det vil imidlertid fortsatt være fokus på å sikre tilstrekkelig kjennskap blant ansatte, herunder ved å gjøre retningslinjene lett tilgjengelige i interne systemer og iverksette ytterligere tiltak ved behov.

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. I 2024 fikk Spiseriet på plass en avtale med bedriftshelsetjenesten Spir som bidrar 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.

Sykefraværet hos ansatte er i snitt på 3,7 % i 2025, som er lavere enn bransjegjennomsnittet for serveringsbransjen i 2025 på 5,4 % (jf. NAVs årsnotat 2025), og anses derfor ikke som en særskilt risikofaktor. Spiseriet følger aktivt opp sykemeldte ansatte i samsvar med lovpålagte krav og involverer bedriftshelsetjenesten tilpasset den enkelte ansatte sin situasjon ved behov.

I 2024 ble en risiko knyttet til at det ikke var etablert arbeidsmiljøutvalg avdekket, noe som vi er pålagt å ha ettersom vi er over 30 ansatte i henhold til aml. § 7-1. Dermed er det arbeidet med å få dette på plass i 2025, og AMU er nå etablert. Det har hatt en positiv effekt på arbeidsmiljøet i virksomheten, og anser nå denne risikoen å være eliminert.

Et identifisert risikoområde i Spiseriet er belastende arbeidstidsordninger, herunder arbeid på kvelder og i helger, samt økt arbeidspress i høysesongen i november og desember, hvor behovet for overtid kan være større. Selskapet etterlever kravene i arbeidsmiljøloven, har etablert systemer for registrering av arbeidstid og utbetaler overtidstillegg i samsvar med regelverket. Det gjennomføres også særskilte tiltak i travle perioder, herunder medarbeidersamtaler, sikring av faste pauser, samt planlegging av bemanning og arbeidsbelastning i forkant. På denne bakgrunn vurderer Spiseriet at det

er iverksatt egnede tiltak for å redusere risiko knyttet til belastende arbeidstidsordninger og sesongbasert arbeidspress.

Videre viser 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. Det er 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 gjennomgått av jurister i NHO. Dermed utgjør ikke dette området en faktisk risiko i Spiseriet, men situasjonen vil følges med på fremover.

Innkjøpsrutiner

I tilknytning til innkjøpsrutiner har Spiseriet god kjennskap til leverandører, blant annet fordi flere er lokale. Ved konkret kunnskap om negative forhold vil det vurderes å stille krav til forbedringer, og eventuelt revurdere leverandørforholdet dersom forholdene vedvarer.

Kartleggingen i 2024 avdekket imidlertid at det ikke ble stilt konkrete kontraktskrav om etterlevelse av grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette ble identifisert som en svakhet, ettersom kontraktsvilkår er et sentralt virkemiddel for å forebygge og begrense negativ påvirkning i leverandørkjeden.

Det er derfor utarbeidet et standardisert kontraktsvedlegg i 2025 som stiller krav til etterlevelse av åpenhetsloven, gir rett til innsyn og regulerer sanksjoner ved brudd, herunder rett til å heve avtalen.

Per 30. juni 2026 er vedlegget ennå ikke implementert i eksisterende avtaler. Dette vil prioriteres i 2026, og forventes å styrke Spiseriets påvirkningsmulighet og gi et tydeligere grunnlag for å stille krav til leverandørene.

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 sørge for at de etiske retningslinjene er tilstrekkelig kjent blant de ansatte og at man fortsetter arbeidet med implementering av kontraktsvedlegg knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår ovenfor leverandørene. Det forventes at vårt arbeid med nevnte tiltak vil bidra til å redusere risiko ytterligere.

DATTERSELKAPETS LEVERANDØRER

I Spiseriet arbeides det kontinuerlig med å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos våre leverandører.

I aktsomhetsvurderingen i 2024 ble det sendte ut spørreskjema til 2 av våre leverandører med høyere bransjerisiko, med spørsmål knyttet til virksomhetens etterlevelse av menneskerettigheter og arbeidstakernes rettigheter. Vi mottok svar fra 1 av 2 leverandører. Leverandøren verken kjente eller mistenkte brudd på grunnleggende menneskerettigheter internt eller i deres leverandørkjeder. Leverandøren oppgav imidlertid potensielle risikoer hos deres underleverandører, noe vi har valgt å følge opp ved å henvende oss med konkrete spørsmål knyttet til deres underleverandører. Dette er

et pågående arbeid. Videre er det sendt ut en ny forespørsel til leverandøren som ikke besvarte vår henvendelse i 2024.

Spiseriet gjennomførte en oppdatert risikoevaluering av gamle og nye underleverandører på aggregert nivå. I 2025 er det 36 leverandører, alle er norske. Følgelig knytter det seg ikke en landrisiko til leverandørene, da Norge er et lavrisikoland i henhold til anerkjente indekser, herunder Global Rights Index, Children´s in the Workplace, Human Development Index m.fl.

Det er likevel identifisert potensiell risiko hos enkelte norske leverandører, knyttet til bransje- og virksomhetsspesifikke forhold. I vurderingen er det også vektlagt omfanget av innkjøp sett opp mot leverandørens omsetning, som indikasjon på vår påvirkningsmulighet. Disse leverandørene er prioritert for videre oppfølging i våre aktsomhetsvurderinger.

For det første er det valgt ut en virksomhet som driver med bryggerivirksomhet, da det er et høyt innkjøp fra denne leverandøren sett opp imot deres totale omsetning, noe som tilsier at det er en påvirkningsmulighet ovenfor denne leverandøren.

Videre er det valgt ut en leverandør med økt næringsrisiko grunnet at leverandøren driver innen serveringsbransjen, her det generelt foreligger en økt risiko for brudd på arbeidstakernes rettigheter knyttet til lønn, overtidsbetaling, belastende arbeidstidsordninger og unge arbeidstakere.

Det er på denne bakgrunn identifisert fire leverandører for videre oppfølging før neste rapportering. To følges opp for første gang, mens to inngår som oppfølging av tidligere aktsomhetsvurderinger. I henvendelser er det 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 2026.

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, i datterselskapet Spiseriet og i leverandørkjeden. 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

Ingrid Sølvberg

Styreleder

Tom Remlov

Nestleder

Hilde Emelie Fahret Born

Styremedlem

Pablo Alberto Barrera Lopez

Styremedlem

Trine Karin Stangeland

Styremedlem

Kristen Høyer Mathiassen

Styremedlem

Åse Eide

Styremedlem

Tone Grindland

Daglig leder

HENVENDELSER

Henvendelser om Åpenhetsloven sendes til: post@stavanger-konserthus.no.