

# Aktsomhetsvurderinger i

# Stena Recycling AS

# Innholdsfortegnelse

1. Bakgrunn .....	3
2. Redegjørelsen .....	3
2.1 Åpenhet.....	3
2.2 Funn, observasjoner og risikoer.....	4
2.3 Samsvarsvurderinger .....	4
2.4 Stena Metall-konsernets People Strategy .....	4
2.5 Stena Metall-konsernets Etiske retningslinjer .....	5
2.6 Stena Metalls menneskerettighetspolicy .....	5
2.7 Mangfold & Inkludering .....	6
2.8 Medarbeiderundersøkelser .....	6
2.9 Personelhåndbok .....	6
2.10 Medarbeidersamtaler .....	7
2.11 Opplæring og utvikling .....	7
2.11.1 Kompetanseskipend.....	7
2.12 Innleide.....	7
2.13 Opplæring av våre salgsmedarbeidere relatert til «Åpenhetsloven» .....	7
2.13.1 Oppstrøms salg (salg av avfallshåndteringsløsninger for avfall) .....	8
2.13.2 Nedstrøms salg (salg av utgående fraksjoner for videre bearbeiding /gjenvinning /sluttbehandling)8	
2.14 Innkjøp av varer og tjenester .....	9
2.15 Internkontroll og styringssystem .....	9
2.16 Ytterligere informasjon og dokumentasjon .....	10

# 1. Bakgrunn

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022, og gjelder for større norske virksomheter som tilbyr varer og tjenester i eller utenfor Norge. Lovens formål er å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester, og sikre allmenheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndtere negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Stena Recycling AS (SR) er en del av det svensk-eide Stena Metall-konsernet. Med rundt 300 ansatte og på 12 anlegg er SR et av Norges ledende gjenvinningselskap. Vår bedriftskultur er preget av stor innovasjonskraft, nysgjerrighet og ambisjoner om å drive utviklingen i bransjen. Vi er aldri helt fornøyde og slår oss ikke til ro, men jobber kontinuerlig med å utvikle løsninger som møter dagens behov, såvel som forventede behov i fremtiden.

For at dette skal være mulig, er en viktig forutsetning at vår viktigste ressurs – våre ansatte – bidrar med ulike perspektiver, ideer, tankesett og erfaringer. Stenas eiere sier at "Ulike ferdigheter og ulike bakgrunn skaper gode lag". Sammen kan vi gjøre en forskjell og skape nye verdier.

Ved utgangen av 2022 hadde SR 262 årsverk fordelt på 287 medarbeidere. Kjønnfordelingen av medarbeidere var 18% kvinner og 82% menn.



## 2. Redegjørelsen

Denne redegjørelsen er et sammendrag av hvordan SR arbeider med aktsomhetsvurderinger i forbindelse med våre ansatte og innleide medarbeidere, vårt salgsarbeid, både mot oppstrøms salg (salgsarbeid relatert til avfallshåndtering av kunders avfall) og nedstrøms salg (salg av utgående avfallsfraksjoner for videre bearbeiding/gjenvinning/sluttbehandling) samt innkjøp av varer og tjenester.

Redegjørelse gir informasjon om hvordan vi håndterer negativ påvirkning – faktisk og mulig – på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet.

### 2.1 Åpenhet

SR har mange interessenter; eiere, ansatte og innleide, kunder, myndigheter m.fl.

Vi jobber kontinuerlig med å utvikle våre kommunikasjonsformer- og flater, slik at vi til enhver tid møter informasjonsbehovet til disse interessentene.

Det er viktig at vi forstår hvem våre nøkkelinteressenter er og at vi forstår deres krav og forventninger. Gjennom åpenhet og god dialog sikrer vi de nødvendige tilbakemeldingene, muligheten til å kontinuerlig forbedre oss, bygge tillit og til å skape et godt omdømme.

Viktige prinsipper i SR er informasjonsdeling, transparens og etterprøvnbarhet. Vi skal overholde lover og forskrifter og bidra til ansvarlig virksomhet basert på våre etiske retningslinjer. Vi skal også bidra med kunnskapen vår i samfunnsdialogen og være lydhøre overfor interessentene våre.

Enhver har ved skriftlig forespørsel rett på informasjon om hvordan SR håndterer faktiske og mulige negative konsekvenser etter §4 i Åpenhetsloven. Dette omfatter både generell informasjon og informasjon knyttet til en særskilt vare eller tjeneste som virksomheten tilbyr.

Et krav om informasjon kan avslås dersom

- a. kravet ikke gir tilstrekkelig grunnlag for å identifisere hva kravet gjelder
- b. kravet er åpenbart urimelig
- c. den etterspurte informasjonen gjelder opplysninger om noens personlige forhold
- d. den etterspurte informasjonen gjelder opplysninger om tekniske innretninger og fremgangsmåter eller andre drifts- eller forretningsforhold som det vil være av konkurransemessig betydning å hemmeligholde av hensyn til de opplysningene angår

## 2.2 Funn, observasjoner og risikoer

Vi har gjennomført risikovurderinger hvor vi har vurdert områder som vil omfattes av lovens krav. I hovedsak vurderer vi at det er lav risiko for brudd, men vi ser også at det er noen områder som er viktig å overvåke jevnlig. I dette arbeidet bruker vi et egnet verktøy for risikovurdering og oppfølging.

## 2.3 Samsvarsvurderinger

Samsvarsvurdering skal i korthet bidra til å sikre at virksomheten har innarbeidet pålagte krav i form av lover, forskrifter, standarder m.m. i våre operative prosedyrer, opplæringsplaner og tekniske løsninger. Et viktig første trinn i dette arbeidet er å identifisere relevante versus ikke-relevante krav på en styrt måte. Neste trinn er å verifisere at interne styrings- og resultatdokumenter samt tekniske løsninger er i samsvar med de relevante kravene, herunder lukking av eventuelle gap. Dette danner så grunnlaget for ulike samsvarsrapporter for eksternt og intern bruk. Siste trinnet i prosessen er håndtering av endringer i regelverket. Dette forekommer hyppigere enn man kanskje antar og kan være en tid- og ressurskrevende prosess.

I SR gjøres samsvarsvurderingen rullerende og bl.a. gjennom skjerpete krav gjennom ISO 9001 sertifiseringen.

## 2.4 Stena Metall-konsernets People Strategy

- We attract and engage passionate people with courage and drive, who share our values and have a strong business acumen
- We continuously strive to develop our people and leadership. Through our competence, behaviors, and skills, we create value every day

- We have a value-based culture which allows us to quickly adapt to an ever-changing environment. We care for our people and in everything we do. It starts with me.

Med dette som retningslinje jobber vi målrettet med tiltak knyttet til 5 hovedområder. Disse er:

- 1) Å attrahere og rekruttere medarbeidere med engasjement og potensial til å ta oss inn i fremtiden
- 2) Tilrettelegge for en kultur preget av vekst og utvikling, for å kontinuerlig utvikle vår kapasitet
- 3) Å bygge engasjement og å skape resultater sammen, ved å styrke våre ansatte gjennom verdibasert ledelse
- 4) Å tilby rettferdig kompensasjon og en palett av fordeler for å møte individuelle behov for å forbli konkurransedyktige
- 5) Vi streber etter å tilby et kreativt og inspirerende arbeidsmiljø, hvor omtanke og inkludering er drivere

## 2.5 Stena Metall-konsernets Etske retningslinjer

Formålet med de etiske reglene er å sikre en god etisk praksis og samt å definere felles standarder for alle ledere og medarbeidere, herunder innleide, i SR.

For at vi skal lykkes er det ytterst viktig at hver enkelt av oss utfører sitt arbeid på en slik måte at Stena Metall oppfattes som et konsern som driver sin virksomhet på en økonomisk, sosialt og etisk forsvarlig måte, uansett hvor i verden virksomheten utføres. Vi er også ansvarlige for ikke å ha innført tiltak hvis det har blitt oppdaget brudd mot retningslinjene.

Alle ansatte og innleide skal følge Etske retningslinjer, og ingen i organisasjonen har mandat til å tillate unntak fra Etske retningslinjer. Det er vårt ansvar å sørge for at vi overholder alle gjeldende lover og regler og lokal praksis. For å tilrettelegge for dette har vi obligatoriske retningslinjer som veileder om hvordan man skal overholde lover og regler. Alle ansatte må gjennomgå, forstå og akseptere selskapets etiske retningslinjer ved ansettelse.

Vi tror på rettferdige arbeidsvilkår og -muligheter for alle våre medarbeidere uten forskjellsbehandling eller diskriminering på grunn av kjønn, kjønnsinkongruens, alder, nasjonal eller etnisk opprinnelse, sykdom eller funksjonshemming, livssyn, seksuell orientering eller andre kjennetegn beskyttet av gjeldende lov.

Våre medarbeidere skal ha tilgang til et arbeidsmiljø uten sjikane og trakassering. Vi aksepterer ikke noen form for vold, trusler eller destruktiv atferd på arbeidsplassen, ei heller seksuell trakassering.

Nulltoleranse mot dette er en selvfølge for oss. Vi har klare rutiner for hvordan man skal agere om det likevel skulle forekomme og bevisstheten om disse rutineene er, ifølge vår årlige medarbeiderundersøkelse, høy. Proaktivt arbeid for en inkluderende arbeidsplass med stort mangfold – der man som medarbeider føler seg trygg og kan utvikle sitt fulle potensial – er en forutsetning for å utvikle fremtidens SR.

Vi har et eget system for varsling av kritikkverdige hendelser.

## 2.6 Stena Metalls menneskerettighetspolicy

I Stena Metall-konsernet gjør vi det vi kan for å ha en positiv innvirkning på personene som er involvert i vår virksomhet og innenfor vår innflytelsessfære. Policyen har som mål å støtte dette engasjementet og er utledet fra internasjonalt anerkjente prinsipper for menneskerettigheter, deriblant prinsippene i den

internasjonale menneskerettighetserklæringen (bestående av Verdenserklæringen om Menneskerettighetene og de to tilhørende internasjonale overenskomstene som er vedtatt av FNs generalforsamling), og den internasjonale arbeidsorganisasjonens (ILO) erklæring om grunnleggende prinsipper og arbeidsmarkedsrettigheter.

Vi forventer at alle våre ansatte respekterer menneskerettighetene.

## **2.7 Mangfold & Inkludering**

Som selskap jobber vi aktivt for å øke mangfoldet på alle nivåer. Vi utnytter og skaper verdier av vårt mangfold gjennom en inkluderende kultur og arbeidsmiljø.

Vi jobber aktivt for å øke alle ansattes forståelse og kunnskap knyttet til Mangfold & Inkludering. Et eksempel på tiltak er *D&I Awareness Sessions*, åpent for samtlige ansatte i konsernet. Et annet eksempel på tiltak er *D&I Cross Functional Group*, hvor medarbeidere på tvers av roller og selskap sammen jobber for økt forståelse og kunnskap.

## **2.8 Medarbeiderundersøkelser**

I SR jobber vi med kontinuerlige forbedringer basert på @Stena-medarbeiderundersøkelsen, og med dette kan vi avdekke og forbedre områder knyttet til arbeidsmiljøet. Undersøkelsen gjennomføres 2 ganger pr. år; en større undersøkelse hver høst, med en oppfølgende undersøkelse hver mai måned.

Vår kultur og våre verdier handler mye om å bry seg om mennesker. Vi vil at våre ansatte skal føle seg engasjerte på jobben og trives med å skape resultater sammen. Derfor måler vi områder som bl.a. engasjement, eNPS, lederskap, inkludering, organisatorisk- og sosialt arbeidsmiljø, sikkerhetsklima, samt teameffektivitet – alle områder som påvirker trivsel på arbeidsplassen. Resultatene skaper diskusjoner på alle nivåer, noe som er viktig for å oppnå kontinuerlig forbedringer.

Tiltak knyttet til ulike fokusområder skapes både på overordnet og lokalt nivå, og følges opp av selskapets ledergruppe samt den lokale ledelse. Arbeidet følges opp av leders leder samt av People & Culture/HR.

## **2.9 Personalhåndbok**

Vår Personalhåndbok gir føringer og informasjon om ansettelsesforholdet i selskapet. Personalhåndboken finnes på vårt intranett, med lenke til app for bruk på smarttelefon.

I Personalhåndboken finnes informasjon knyttet til hele ansettelsesforholdet, fra ansettelse til opphør; Overordnede retningslinjer, Arbeidsreglement, Arbeidstid og overtid, lønn, ferie, personalytelser, pensjons – og forsikringsordninger, rutiner for egen eller barns sykdom, permisjoner o.a.

## 2.10 Medarbeidersamtaler

Medarbeidersamtaler gjennomføres minimum årlig og omhandler forrige periode (måloppnåelse), nåsituasjonen (arbeidsoppgaver og arbeidsmiljø), Etske retningslinjer (kjennskap til og evt. om noe oppleves utfordrende), visjon og verdier (hvordan bidra til etterlevelse, ledelse (samarbeid, forventningsavklaring samt tillit, leders evaluering av medarbeider (herunder bl.a. prestasjon, engasjement, ansvar og samarbeidsevne).

## 2.11 Opplæring og utvikling

Vi jobber både overordnet og lokalt på hver filial for å inkludere nye ansatte og innleide, samt å utvikle allerede ansatte ledere og medarbeidere. Dette gjøres gjennom ulike tiltak, for å sikre mestring av oppgaver samt en korrekt, trygg og sikker håndtering av våre varer og tjenester.

Noen eksempler på tiltak;

- Introduksjon- og onboarding-program
- Faglig kunnskap (Business & Material Knowledge, Fagbrev i gjenvinning, sertifikater og kompetansebevis for ulike maskiner og verktøy m.m.)
- Egne utviklede lederprogram for Stena Metall

### 2.11.1 Kompetansestipend

Vi ønsker å stimulere til kompetanseutvikling og har etablert et eget kompetansestipend for våre ansatte. Satsing på videreutvikling av våre medarbeidere vil også styrke vår posisjon i bransjen og vi ønsker at tilbudet om kompetansestipend skal oppfattes som et tilleggsgode ved å jobbe i SR.

Kompetansestipendet kan benyttes når en betydelig og reell kompetanseheving er aktuell, og ikke ved normalt vedlikehold av kunnskap og ferdigheter knyttet til oppgaver arbeidstaker allerede utfører i stillingen.

## 2.12 Innleide

SR skal ha rettferdige og gode arbeidsvilkår for alle medarbeidere – også innleide. Vi er opptatt av trygge og sunne arbeidsforhold for alle og stiller krav om at de bemanningsbyråer vi måtte benytte oss av, overholder de samme lover og regler for sine ansatte som oss selv. Dette gjelder lik lønn for likt arbeid, reguleringer knyttet til restitusjon, fritid og ferie, og forbud mot enhver form for diskriminering i arbeidsforhold og ved ansettelse.

## 2.13 Opplæring av våre salgsmedarbeidere relatert til «Åpenhetsloven»

Som tidligere beskrevet, gjennomfører alle våre ansatte, herunder salgsmedarbeidere, Stena Recycling-gruppen sitt obligatoriske e-læringskurs i «etiske retningslinjer» (Code of Conduct). Selskapets etiske retningslinjer er basert på vår eiers verdier og FNs Global Compacts prinsipper for arbeidsrett, miljø, menneskerettigheter og antikorrupsjon. Det inkluderer både ansatte og forretningspartnere.

Våre etiske retningslinjer omhandler blant annet forretningsetikk, antikorrupsjon, miljømessige og sosiale

spørsmål, uansett hvor i verden vi opererer.

Alle ansatte har et ansvar for disse spørsmålene, uavhengig av hva vi jobber med. Med støtte fra retningslinjene kan vi møte kundenes krav og forventninger når det gjelder bærekraft:

- Hjelper oss i arbeidet med å finne nye forretningsmuligheter og bidrar til vår forretningsutvikling
- Gir støtte for risikoforebygging
- Bidrar til å systematisere Stenas bærekrafts arbeid og vår dialog med interessenter.
- Støtter oss i å opprettholde integritet i alle våre relasjoner.
- Hjelper oss med å håndtere interessekonflikter.

I tillegg gjennomgår våre salgsmedarbeidere jevnlig fagopplæring innen sine forretningsdisipliner, og denne opplæringen omhandler også helse, miljø og sikkerhet. Stena Recycling-gruppens ambisjon er å være og oppfattes som en åpen, tilgjengelig og ansvarlig aktør, med høy kompetanse innen ressursstyring og sirkulær flyt. I tillegg til en tett dialog med kunder og partnere, spiller Stena Recycling også en aktiv rolle i dialogen med politikere og lovgivere – på både nasjonalt og EU-nivå.

#### **2.13.1 Oppstrøms salg (salg av avfallshåndteringsløsninger for avfall)**

Selskapet arbeider i det norske markedet, hovedsakelig mot norske kunder slik som kommuner, industri, handel, returselskap og andre type virksomheter med aktivitet i Norge.

Aktiviteten er underlagt norsk lov, og all vår virksomhet er sertifisert av DNV for standardene ISO 9001 (kvalitet), ISO 14001 (ytre miljø) og ISO 45001 (arbeidsmiljø).

Vi revideres jevnlig av DNV, samt det eksterne revisjonsselskapet PwC, i tillegg til egne internrevisjoner, myndighetsrevisjoner og revisjoner fra enkelte av våre kunder. Disse revisjonene omfatter ofte også kontroll av hvordan selskapet arbeider med forretningsetikk, antikorrupsjon og miljømessige og sosiale spørsmål.

#### **2.13.2 Nedstrøms salg (salg av utgående fraksjoner for videre bearbeiding /gjenvinning /sluttbehandling)**

Hoveddelen av «nedstrøms salg» styres sentralt på vegne av hele selskapet (SR). Dette arbeidet skjer i nær dialog med Stena Recycling-gruppens eget selskap for nedstrøms salg, Stena Metal International AB (SMI).

Hovedparten av våre partnere for videre bearbeiding av SR sine fraksjoner befinner seg i Norge, og vi samarbeider også mye med søsterselskap og eksterne bedrifter i Sverige, Danmark og noe i øvrige Europa. I mindre grad bearbeides enkelte fraksjoner i Asia eller andre deler av verden.

Ved å benytte SMI og deres nettverk av partnere ved salg av fraksjoner nedstrøms i andre land, sikrer vi en profesjonell og god vurdering av våre samarbeidspartnere med hensyn til forretningsetikk, antikorrupsjon, og miljømessige og sosiale spørsmål. SMI har egne rutiner for godkjenning av nye nedstrømskunder som blant annet innebærer at kundene mottar Stena Metall-konsernets ”Business Partner Code of Conduct” som må gjennomgås og signeres på, alternativt kan de fremvise selskapets egne etiske retningslinje som da vurderes av SMI. I tillegg er det kontrollrutiner for oppfyllelse av alle nasjonale lover og regler gjeldende håndtering av den aktuelle avfallstypen, herunder oppfyllelse av miljøkrav og arbeidsmiljøkrav.



## 2.14 Innkjøp av varer og tjenester

Leverandører, underleverandører, agenter, fellesforetak, kunder og andre aktører Stena Metall-konsernet samarbeider med, er viktige interessenter og av stor betydning for konsernets videre suksess. Derfor stiller vi de samme høye kravene til samarbeidspartnere som vi stiller til vår egen virksomhet. Etske retningslinjer for forretningspartnere samsvarer med våre interne etiske retningslinjer som gjelder for alle ansatte i Stena Metall-konsernet. Når vi vurderer og velger ut forretningspartnere, ser vi på deres evne til å oppfylle kravene til våre etiske retningslinjer for forretningspartnere. En forretningspartner som ikke oppfyller og respekterer disse kravene, risikerer å bli utelukket fra vår verdikjede og en oppsigelse av inngåtte avtaler. Egne oppfølgingsverktøy benyttes for å vurdere, velge ut og følge opp leverandører/forretningspartnere.

Etske retningslinjer for forretningspartnere gjelder leverandører av produkter og/ eller tjenester, både til en av Stena Metall-konsernets enheter og til andre forretningspartnere i konsernets verdikjede, hvis handlinger eller mangel på handling kan påvirke Stena Metall-konsernets bærekraftsmål, merkenavn eller omdømme. Vi oppfordrer også våre forretningspartnere til å implementere lignende krav til leverandører og underleverandører i deres egen verdikjede.

Stena Metall-konsernet forventer at alle forretningspartnere kjenner til og overholder gjeldende lover og regler i de landene de opererer i. Dette inkluderer at de har alle gjeldende tillatelser, lisenser og/eller andre dokumenter og registreringer de er pålagt å ha etter loven. I tilfeller der lokale lover og regler er mindre strenge enn disse etiske retningslinjene for forretningspartnere, skal prinsippene for de etiske retningslinjene gjelde som et minimumskrav. Dersom de etiske retningslinjene for våre forretningspartnere er i strid med lokal lovgivning, er lovgivningen gjeldende. Hvis en slik situasjon oppstår, skal forretningspartneren informere sin kontaktperson i Stena Metall-konsernet om uoverensstemmelsen.

## 2.15 Internkontroll og styringssystem

For å ivareta de krav som stilles i ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 og internkontrollforskriften har SR utarbeidet et styringssystem; GMS (Group Management System). Styringssystem er prosessbasert og ivaretar alle miljø-, kvalitet- og sikkerhetsaspekter gjennom hele produksjonsprosessen, fra mottak eller henting hos leverandør til avlevering av ferdig bearbeidet produkt. Systemet inneholder styrende dokumentasjon som blant annet policyer, retningslinjer, prosedyrer og instruksjoner. Her finnes SR sin overordnede internkontroll hovedbok og fellesprosedyrer som gjelder for alle filialer. I tillegg har hver filial sine spesifikke driftsprosedyrer og instruksjoner.

Det utføres risikoanalyser, kompetanseoversikt med tilhørende utviklingsplaner samt medarbeiderundersøkelser som har spørsmål både rundt den fysiske sikkerheten, men også helseaspektet. Samsvarsvurderinger av lover og forskrifter som SR er omfattet av gjennomføres jevnlig. Lønns og arbeidsvilkår for de ansatte er fulgt opp i egne systemer.

## **2.16 Ytterligere informasjon og dokumentasjon**

Ønskes mer informasjon om våre etiske retningslinjer, policyer, standardvilkår, ISO-sertifiseringer mm, kan dette lastes ned her: <https://www.stenarecycling.no>