

2023

REDEGJØRELSE FOR
AKTSOMHETS-
VURDERINGER



Glommen
Mjøsen
Skog





INNHold

Innledning	4
Hvem er Glommen Mjøsen Skog?	5
Hvem er selskapets tredjeparter?	6
Særlige risikoområder	7
Retningslinjer og rutiner	12
Håndtering	13

INNLEDNING

Glommen Mjøsen Skog er omfattet av Åpenhetsloven. Loven skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester, og sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Loven pålegger virksomheter en informasjonsplikt og en plikt til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger som skal redegjøres for i en rapport som legges frem. Denne rapporten redegjør hvordan Glommen Mjøsen Skog har gjennomført aktsomhetsvurderingene.

En aktsomhetsvurdering er en prosess eller en arbeidsmetode for å kartlegge, forebygge, gjøre rede for og følge opp hvordan en virksomhet håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser av sin virksomhet. Jf. § 4 skal «Aktsomhetsvurderinger skal utføres regelmessig og stå i forhold til virksomhetens størrelse, virksomhetens art, konteksten virksomheten finner sted innenfor, og alvorlighetsgraden av og sannsynligheten for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.»



HVEM ER GLOMMEN MJØSEN SKOG?

Glommen Mjøsen Skog SA er et skogandelslag eid av rundt 7 300 skogeiere i Innlandet, Akershus og Østfold. Overordnet er virksomheten organisert i et eierdemokrati med årsmøtet som øverste organ. Styret ivaretar den løpende styringen og kontrollen, og administrasjonen foretar daglig drift. Eierorganiseringsen består av 14 skogeierområder med om lag 75 tillitsvalgte. Eiernes tillitsvalgte er viktige for å ivareta demokratiet også mellom årsmøtene.

Administrativt er Glommen Mjøsen organisert i 4 regioner som ivaretar den løpende driften av alle skogtjenester og tømmerkjøp i skogavdelingen. I tillegg er det en salgsavdeling som ivaretar salg til alle kunder på tømmer og andre produkter, en avdeling for Plan- og Konsulenttjenester som blant annet tilbyr skogbruksplaner og planverktøyet ALLMA, samt alle relevante stabs- og støttetjenester, inkludert en organisasjonsavdeling som tilrettelegger for aktiviteten i eierorganisasjonen.

Glommen Mjøsen Skog opererer hovedsakelig i Innlandet, Østfold og de delene av Akershus som ligger øst for Oslofjorden. I tillegg opererer virksomheten i Buskerud, Vestfold og Telemark gjennom Glommen Skog AS, som er 100% eid av Glommen Mjøsen Skog SA.



HVEM ER SELSKAPETS TREDJEPARTER?

Glommen Mjøsen Skog er bindeleddet mellom skogeiere og industrien, hvor figuren illustrerer dette. Glommen Mjøsen Skog er en fullsortiments-leverandør av alle tjenester tilknyttet skogbruk og planlegging av skogbruk. Selskapet tilbyr også tjenester for å støtte eierne i å forvalte alle forhold rundt sin eiendom og deres arbeid i å utvikle eiendomsretten.



Ved utførelse av selskapets tjenester leies det inn entreprenører. Tjenestene Glommen Mjøsen Skog tilbyr i skogen kan deles inn i to kategorier: skogkultur og avvirkning.

SKOGKULTUR

Glommen Mjøsen Skogs leverandører på skogkultur utfører planting og ungsogpleie/forhåndsrydding i perioden mars til november det enkelte år. I 2024 er det totalt 12 firmaer som Glommen Mjøsen Skog har avtaler med, alt fra store entreprenører på 90 personer, til mindre lag på 3 personer. I tillegg er det avtaler med 12 norske skogsarbeidere i enkeltmannsforetak. I sum er det rundt 230 personer, og de aller fleste har utført et arbeid for Glommen Mjøsen Skog i mange år. Det engasjeres også om lag 25 norske ungdommer til planting hvert år.

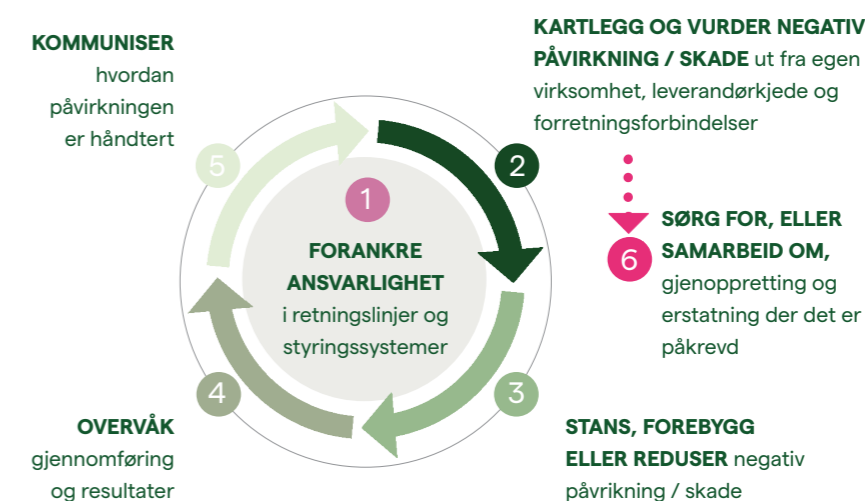
AVVIRKNING

Glommen Mjøsen Skogs leverandører av hogsttjenester utfører både sluttavvirkning og tynning. Det er i underkant av 60 hogstentreprenører som Glommen Mjøsen Skog har avtale med om hogstoppdrag på ordinære driftsavtaler fra skogeiere. Det benyttes også entreprenører som har direkteavtale med skogeier. Entreprenørene har ulike firmastrukturer, hvor spredningen går fra enkeltmannsforetak til større firmaer med 30 ansatte og flere hogstlag. Enkelte entreprenører disponerer også gravemaskin, og de kan gjennomføre sporoppsetting i terrenget hvis det er behov.

SÆRLIGE RISIKOOMRÅDER

Glommen Mjøsen Skog startet arbeidet med aktsomhetsvurderinger sommeren 2022 ved å gjennomføre en fysisk workshop hvor følgende roller deltok: ansvarlig for skogkulturentreprenørene, ansvarlig for hogstentreprenørene, næringspolitisk sjef, økonomisjef, kommunikasjonssjef, personalsjef og bærekraftsansvarlig.

Workshopen baserte seg på steg 1 – 3 i OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv.



Figuren viser aktsomhetsvurderingsprosessen og støttetiltak

STEG 1. FORANKRE ANSVARLIGHET I BEDRIFTENS RETNINGSLINJER OG STYRINGSSYSTEMER

Det første som ble gjort var å gjennomgå eksisterende retningslinjer innenfor feltet og identifisere områder for forbedring. Det ble videre utarbeidet et eget dokument «Retningslinjer for ansvarlig forretningspraksis». Retningslinjene er vedtatt av styret.

STEG 2. KARTLEGGING OG VURDERING AV NEGATIV PÅVIRKNING

Ved kartlegging og vurdering av negativ risiko ble det først gjennomført en overordnet analyse hvor alle områder av virksomheten ble kartlagt. Det omfatter:

- Skogkultur
- Avvirkning
- Transport
- Biovirke
- Konsulentvirksomheter
- Kontortjenester

Deretter ble det gjennomført en mer detaljert analyse for å identifisere hvilke områder det var hensiktsmessig å ta med videre. Ved kartlegging og vurderinger av prioriterte risikoområder er det lagt vekt på Glommen Mjøsen Skog sin mulighet til å påvirke og alvorlighetsgraden for det enkelte risikoområdet. Glommen Mjøsen Skog er tidlig i verdikjeden, og således er det hovedsakelig hogstentreprenører og skogkulturentreprenører som er av betydning å vurdere. Det benyttes en del utenlandsk arbeidskraft i skogkultur. Med bakgrunn i dette har Glommen Mjøsen Skog kommet frem til fire prioriterte risikoområder, som vist i tabellen:

RISIKOOMRÅDER	OVERORDNEDE MÅL
Bovilkår i leverandørkjeden	Entreprenører skal ha anstendige boforhold
Lønn og pensjonsforhold	Entreprenører skal ha en levedyktig lønn og gode pensjonsforhold
Trakassering	Trakassering skal ikke forekomme
Helse, miljø og sikkerhet (HMS)	Nullvisjon for skade

Overordnede mål beskriver Glommen Mjøsen Skogs forventninger til hvordan egne ansatte, leverandører og forretningspartnere forholder seg til risikoområdene.

Bovilkår i leverandørkjeden: Dette risikoområdet fokuserer på forholdene hvor entreprenører, spesielt utenlandsk arbeidskraft, bor. Glommen Mjøsen Skog anerkjenner viktigheten av at disse arbeiderne har anstendige og trygge boforhold. Dette kan inkludere rimelige boliger, god sanitærstandard, tilstrekkelig plass, og tilgang til grunnleggende fasiliteter som rent vann og elektrisitet. Anstendige boforhold er essensielt for å sikre arbeidernes helse og velvære, samt for å opprettholde et godt arbeidsmiljø.

Lønn og pensjonsforhold: Dette risikoområdet sikrer at entreprenører får en levedyktig lønn og gode pensjonsforhold. En levedyktig lønn innebærer at arbeiderne tjener nok til å dekke sine grunnleggende behov, inkludert mat, bolig, helseomsorg og utdanning. I tillegg skal det legges til rette for at arbeiderne har tilgang til pensjonsordninger som sikrer dem økonomisk trygghet i fremtiden. Dette er viktig for å sikre rettferdig kompensasjon for arbeidet som utføres og for å opprettholde motivasjon og tilfredshet blant arbeidstakerne.

Trakassering: Glommen Mjøsen Skog har nulltoleranse for trakassering i arbeidsmiljøet. Dette inkluderer alle former for fysisk, verbal og psykologisk trakassering, enten det er mellom arbeidere eller fra ledelsen. Arbeidere skal føle seg trygge og respektert på arbeidsplassen, og det skal være klare prosedyrer for å rapportere og håndtere trakassering hvis det oppstår. Å forhindre trakassering er viktig for å opprettholde et godt og produktivt arbeidsmiljø.

Helse, miljø og sikkerhet (HMS): HMS-området er kritisk for å sikre at ingen arbeidere blir skadet eller syke som følge av sitt arbeid. Glommen Mjøsen Skog har en nullvisjon for skader, noe som betyr at vi arbeider for å eliminere alle arbeidsrelaterte ulykker og helseskader. Dette krever strenge sikkerhetsrutiner, opplæring av ansatte i sikkerhetsprosedyrer, bruk av riktig verneutstyr, og kontinuerlig overvåking og forbedring av arbeidsmiljøet. Et fokus på HMS er avgjørende for å beskytte arbeidernes helse og velvære, og for å sikre en bærekraftig og effektiv operasjon.

Ved å prioritere disse risikoområdene viser Glommen Mjøsen Skog sitt engasjement for å sikre rettferdige, trygge og humane arbeidsforhold for alle entreprenører i verdikjeden vår.

STEG 3. STANS, FOREBYGG ELLER REDUSER NEGATIV PÅVIRKNING

Når de vesentlige risikoområdene var avdekket og overordnede mål innenfor hvert risikoområde var bestemt, ble det grunnlaget for dokumentet «Retningslinjer for ansvarlig forretningspraksis». Retningslinjene beskriver hvordan ansatte i Glommen Mjøsen Skog skal opptre ansvarlig, våre forventninger til ansvarlighet hos leverandører og forretningspartnere, samt virksomhetens planer for aktsomhetsvurderinger.

For å sikre at de største entreprenørene til Glommen Mjøsen Skog er i tråd med forventningene beskrevet i retningslinjene, ble det utviklet et spørreskjema med spørsmål for å undersøke hvordan entreprenørene forholder seg til våre retningslinjer. Ettersom skogkulturentreprenører og hogstentreprenører har noen ulikheter ved seg, ble det utviklet et skjema for hver. I løpet av 2023 og starten av 2024 har vi utvidet antall respondenter fra både skogkultur- og hogstentreprenører. Det er vårt mål å dekke over så mange av våre største og viktigste entreprenører som det lar seg gjøre. Per nå har vi opparbeidet en svarprosent på 90% av skogkulturentreprenører (av 10 entreprenørfirmaer) og på 81% av hogstentreprenører (av 27 entreprenørfirmaer).

Høydepunkter fra besvarelsene:

TEMA	HOGST	SKOGKULTUR
Godkjenner vilkårene til Glommen Mjøsen Skog retningslinjer	100 %	100 %
Tilknyttet bedriftshelsetjeneste	91 %	89 %
Retningslinjer i samsvar med ILO-konvensjonene ¹⁾	77 %	100 %
Kommunikasjon av retningslinjene	91 %	89 %
Krav til faglig kompetanse	100 %	89 %
Lønninger etter «Overenskomst for miljøvirksomheter»	55 %	89 %

¹⁾ Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) jobber med å sikre rettigheter i arbeidslivet, sosial rettferdighet og anstendige arbeidsforhold for alle.

For 2023/2024 har hovedfokus i våre aktsomhetsvurderinger vært oppfølging av entreprenører basert på undersøkelsen, samt en revisjon om hvordan vi håndterer varsler, og sikrer dokumentasjon og internkontroll rundt entreprenørene.

Vi har gjennom 2023/2024 ringt opp utvalgte entreprenører basert på svarene i spørreskjemaet for å undersøke nærmere de spørsmålene de har svart «nei» på. Fokus har vært på de spørsmålene som har størst avvik, og i dette tilfellet har vi sett nærmere på lønnsvilkårene for entreprenørene. Vi har dermed opprettet en dialog med entreprenørene for å kartlegge hva som kjennetegner deres lønnspolicy, og hvorfor dette ikke alltid sammenfaller med lønninger etter "Overenskomst med miljøvirksomheter".

I denne prosessen har vi fått innsikt i at entreprenørbransjen i skog per dags dato er svært konkurranseutsatt, særlig på grunn av den intense konkurransen fra bygg- og anleggsbransjen i større byer. Dette presset har ført til at lønnspolicyen i større grad blir markedsbasert, og ofte ligger over lønningene fastsatt i overenskomsten for miljøvirksomheter for å tiltrekke seg talenter. Dette kan være en nøkkelforklaring på hvorfor en del entreprenører svarer nei på spørsmål om overensstemmelse med standard lønninger.

Ved å forstå disse dynamikkene kan vi bedre støtte entreprenørene i deres arbeid og sikre at våre vurderinger reflekterer den faktiske markedssituasjonen. Vi ser dette som en del av vårt ansvar for å sikre anstendige arbeidsforhold og rettferdig lønn, samtidig som vi opprettholder konkurransevnen i skognæringen.

For skogkulturentreprenørene jobber vi med en utvidet dokumentasjonsrett, samt en tettere oppfølging og internkontroll av dette. Besvarelsene på undersøkelsen til entreprenørene har til hensikt å dokumentere hvordan selskapene som tilbyr skogkulturtjenester forholder seg Åpenhetslovens bestemmelser. Dette baserer seg på et tillitsforhold mellom oss og entreprenørene, og selv om Glommen Mjøsen Skog forutsetter at besvarelsene er korrekte, kan de ikke anses som fullverdig garanti for etterlevelse av Åpenhetsloven. Det betyr at når vi får eventuelle henvendelser om bekymringsverdige forhold må vi gå grundigere til verks. Når vi har fått henvendelser der vi mener det er nødvendig og viktig å gjennomføre nærmere undersøkelser, har vi bedt om ytterligere dokumentasjon for de faktiske forhold, eksempelvis arbeidsavtaler, timelister, lønns slipper, undersøkelse av boforhold og arbeids- og verneutstyr. Glommen Mjøsen Skog er ikke omfattet av Forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett. Et av tiltakene som er igangsatt i 2024 er derfor å avtalefeste en utvidet dokumentasjonsrett i samarbeidskontraktene med skogkulturentreprenørene. Slik kan Glommen Mjøsen Skog bedre sikre seg retten til innsyn og oversendelse av dokumentasjon fra samarbeidspartnere når det gjelder eksempelvis løns- og arbeidsvilkår. Videre innføres det også tettere oppfølging og internkontroll av skogkulturentreprenører knyttet til boforhold og arbeidsutstyr for å bedre håndteringen av denne risikoen.

RETNINGSLINJER OG RUTINER

Glommen Mjøsen Skog stiller krav om skriftlige avtaler med underleverandører. Avtalen omfatter rettigheter og plikter mellom partene. Herunder plikt til å oppfylle kravene i helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen og ved det tilfredsstillende kravene i forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheten (internkontrollforskriften). Videre krav om at virksomheten er lovlig organisert i henhold til gjeldende skatte- og arbeidsmiljøregelverk når det gjelder ansattes faglige og sosiale rettigheter. Virksomhetene har ett selvstendig ansvar i å sikre oppfølging og implementering. Glommen Mjøsen Skog har etter anmodning rett til å gjennomgå og verifisere virksomhetens system for ivaretagelse av helse, miljø og sikkerhet.

Glommen Mjøsen Skog har i bedriftsorganisasjonen egne retningslinjer for varsling og oppfølging av kritikkverdige forhold. AMU / verneombud har ansvar for årlige medarbeiderundersøkelser og vernerunder.

Glommen Mjøsen Skog har eget hendelsessystem for oppfølging uønskede hendelser. Alle ansatte har tilgang til å melde hendelser. Underleverandører har også tilgang til å melde saker inn i hendelses-systemet. I tillegg er det etablert egne rutiner for varsling av kritikkverdige forhold som krever skjerming og anonymitet.



HÅNDTERING

Det er økonomiavdelingen som er eier av den årlige aktsomhetsvurderingen og således har hovedansvaret for å påse at dette gjøres. I tillegg har skogavdelingen og andre relevante avdelinger et ansvar om å bidra til etterlevelsen.

Henvendelser sendes til post@glommen-mjosen.no som vil videresende mailen til den aktuelle.

VEIEN VIDERE

Ved utførelse av aktsomhetsvurderingene har Glommen Mjøsen Skog startet med det virksomheten anså som viktigst å ta tak i først. I løpet av 2024 vil virksomheten videreutvikle arbeidet til å inkludere følgende:

HVA	HVORDAN
Årshjul	Utvikle og følge opp årshjul for å ivareta kravene i loven
Internkontroll	Integrere rutiner for oppfølging av entreprenørene
Kontakt	Utvide aktsomhetsvurderingene til flere aktører i leverandørkjeden

Elverum, 21.06.24. Styret.


Heidi Hemstad, styreleder


Rolf Thorben Holm, nestleder


Kristiane Haug Berg


Sigrid Bergseng


Peer Jacob Svenkerud

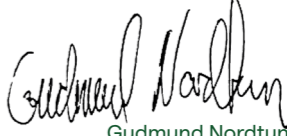

Even Ifarness


Jens Furuseth Naas-Bibow


Einar Skaarseth Enger


Ingrid Sandtorp Thorvaldsen


Espen Carlsen


Gudmund Nordtun
adm.dir.

