



**REDEGJØRELSE OM
KONSERNET KS COAST CENTER BASE
SITT ARBEID FOR Å FREMME
GRUNNELGGENDE MENNESKERETTIGHETER
OG
ANSTENDIGE ARBEIDSFORHOLD**

Ågotnes, juni 2023



1. BAKGRUNN OG INTRODUKSJON

KS Coast Center Base (CCB) er et kommandittselskap som er morselskap i konsern for flere selskap med virksomhet innen utvikling og utleie av eiendom samt base-, logistikk- og vedlikeholdstjenester til petroleumsrelatert og maritim sektor. Selskapet ble etablert i 1973. Konsernets forretningskontor ligger på Ågotnes i Øygarden kommune.

Selskapet KS Coast Center Base er i dag som et eiendomsselskap som eier all infrastruktur inkludert bygninger, kaier, utearealer og grunnen på CCB-basen. Drift og forvaltning er satt ut til et annet selskap.

Selskapet eier aksjeposter på 78,95 % i Ågotnes Næringspark AS (Øygarden kommune), 52,1 % i Helgelandsbase Holding AS (HBH) (Alstahaug kommune) og 65,9% i Ågotnes Eiendom AS (Øygarden kommune). Helgelandsbase Holding AS fremstår dessuten som morselskap for sine to heleide datterselskap Helgelandsbase AS (HB) og Helgelandsbase Administrasjonsbygg AS (HBA). Basert på eierforholdene samlet sett fremstår selskapet KS CCB som morselskap i konsern for nevnte selskaper, og eier i tillegg aksjeposter i flere andre selskaper.

Aktiviteten i datterselskapet Helgelandsbase Holding AS er knyttet til utleie og drift av eiendom samt baselogistikk. Ågotnes Næringspark AS har aktivitet knyttet til fremleie av eiendom som er eid av Ågotnes Eiendom og utleie av en mannskapsforlegning på Ågotnes.

Av selskapene i konsernet er morselskapet og et av selskapene i konsernet Helgelandsbase Holding AS direkte underlagt aktsomhets- og redegjørelsesplikten i åpenhetsloven. Arbeidet med rapportering gjøres derfor for konsernet under ett. Arbeidet i konsernet ift. aktsomhetsloven er koordinert med vårt søsterkonsern CCB Holding AS. De to konsernene har felles eiere med like eierandeler.

CCB har hatt fokus på menneskerettigheter og sikring av anstendige arbeidsforhold siden oppstarten av morselskapet på Ågotnes i 1973. I 2022 har arbeidet fått et ytterligere løft som følge av at åpenhetsloven trådte i kraft. Konsernets arbeid i løpet av 2022 vil fremgå av denne redegjørelsen.

Konsernet har tilsluttet seg FNs bærekraftsmål og har valgt å fokusere på følgende mål: 8 - Anstendig arbeid og økonomisk vekst; 9 - Innovasjon og infrastruktur; 12 - Ansvarlig forbruk og produksjon; og 13 - Stoppe klimaendringene. Bærekraftsmål nummer 8 er særlig relevant i forhold til oppfølging av kravene i åpenhetsloven.

Denne redegjørelsen omfatter alle selskapene i konsernet KS Coast Center Base som er omfattet av aktsomhets- og redegjørelsesplikten som er nedfelt i åpenhetsloven. I redegjørelsen omtales alle de nevnte selskap som CCB eller som virksomheten både samlet og som enkeltelskap.



2. FORANKRING OG PROSEDYRER

2.1 Styret og management

Både styret i konsernselskapet og styrene i de enkelte selskap samt ledergruppene har gjennom 2022 jobbet målrettet med å etablere rutiner og retningslinjer i samsvar med nye krav som følge av at åpenhetsloven trådte i kraft fra 1. juli 2022.

I august 2022 vedtok konsernstyret en bærekraftspolicy for konsernet som blant annet omhandler konsernets menneskerettighetspolicy. Styret har gjennom året blitt holdt orientert om administrasjonens pågående arbeid.

Ledergruppene i selskapene har hatt felles bærekrafts-workshop i 2022 med fokus på bærekraft i vid forstand. Målet med samlingen var å skape forståelse og engasjement for temaet, men også å sikre grunnleggende kompetanse i ledergruppene. Vi søker å fokusere på hele bredden innen bærekraft, dvs. både ytre miljø og klima, sosiale forhold og selskapsstyring (ESG). Et viktig tema for workshopen var å fokusere på hvordan våre virksomheter påvirker andre og omgivelsene rundt oss, og hvordan vi blir påvirket av ytre faktorer med fokus på de tre bærekraftselementene.

2.2 Prosedyrer og retningslinjer

CCBs virksomhet er i hovedsak rettet mot olje/gass og offshoreaktiviteter. Bransjen er preget av å ha et sterkt fokus på prosedyrer og retningslinjer. Operatørselskapene i sektoren var tidlig ute med å stille krav til sine leverandører bl.a. til krav om styringssystemer i henhold til ISO standarder innen kvalitet, ytre miljø og helse. Dette fokuset preger også CCB. Konsernet har i dag et felles styringssystem som blant annet tilfredsstiller kravene i ISO sine standarder for kvalitet og ytre miljø, og er også sertifisert av DNV i henhold til disse standardene. I den styrende dokumentasjonen inngår våre prosedyrer og retningslinjer og omfatter også krav iht. åpenhetsloven.

Som nevnt ovenfor ble det i 2022 vedtatt en menneskerettighetspolicy for konsernet CCB.



CCBs menneskerettighetspolicy (Human Rights Policy):

Vi i CCB har forpliktet oss til å respektere og bidra til at FNs menneskerettserklæring og ILO-konvensjonene for arbeidstageres rettigheter følges samt at preventive og korrigerende tiltak iverksettes i vår egen virksomhet og hos våre samarbeidspartnere i verdikjeden og hos andre forretningsforbindelser.

Vi baserer vår virksomhet på god forretningsførsel og foretar risikovurderinger. Vi jobber forebyggende og søker å redusere eventuell negativ påvirkning ved å følge vesentlighetsprinsippet for håndtering av eventuelle negative konsekvenser.

Vårt hovedfokus er at menneskerettighetene respekteres og at ansatte i vår verdikjede har anstendige arbeidsforhold.

Vi rapporterer iht. kravene i åpenhetsloven og likestillings- og diskrimineringsloven på selskaps og konsernnivå.

CCB har signert FUTURE-PROOF plakaten utarbeidet av Rafto stiftelsen og Bergen Næringsråd.

CCBs etiske retningslinjer (Ethical Guidelines):

Etiske retningslinjer har hatt stor betydning for vår forretningsførsel. De etablerte etiske retningslinjer står seg godt i forhold til nye krav i åpenhetsloven.

Alle ansatte mottar de etiske retningslinjene ved ansettelse i virksomheten. Disse omhandler bl.a. arbeidstakeres rettigheter, som er relevant i forhold til åpenhetsloven. Tema er bl.a. barnarbeid, slaveri (el.), organisasjonsfrihet, likebehandling av innleid arbeidskraft, rett til tariffestet lønn, regulert arbeidstid, rett til fri og utøvelse av religion, urfolk og minoriteters rettigheter. De etiske retningslinjene har vært gjenstand for revisjon en rekke ganger, senest i 2022. I 2021 ble de etiske retningslinjene oversatt til engelsk.

Etiske retningslinjer for leverandører (Supplier Code of Conduct):

Nytt i 2022 er etablering av egne retningslinjer for våre leverandører. I våre etiske retningslinjer for leverandører stiller vi krav til hvordan vi ønsker at våre leverandører skal opptre for å være en godkjent leverandør til våre virksomheter. Før etablering av egne etiske retningslinjer var våre leverandører henstilt til å følge våre generelle etiske retningslinjer eller etablere egne retningslinjer i tråd med disse.

De etiske retningslinjene for leverandører speiler i stor grad de etiske retningslinjene for vår egen forretningsførsel. Retningslinjene er gjort tilgjengelig på virksomhetens nettside.



Varsling (Whistleblowing):

Virksomheten har etablerte varslingsrutiner for egne ansatte i tråd med arbeidsmiljøloven. Det innebærer bl.a. at ansatte skal kunne varsle uten at det skal få personlige konsekvenser, det er etablert mulighet til å varsle utenom egen rapporteringslinje, både internt og eksternt (bedriftshelsetjenesten). Og, det er også mulig å varsle anonymt.

Eksterne varslere har mulighet til å ta kontakt med virksomheten via våre ansatte. Normalt skjer eksterne henvendelser, uavhengig av årsak, via direkte kontakt med den enkelte virksomhets kundesenter, HMS, HR, kundekontakter eller ledende ansatte.

Henvendelser som gjelder forespørslers om informasjon iht. åpenhetsloven håndteres av ressurser i den enkelte virksomhet.

Ansvar og myndighet:

CCBs styringssystem er sertifisert iht. ISO 9001/14001 av DNV og HB benytter KIWA. De tre virksomhetene som er omfattet av åpenhetsloven benytter det samme styringssystemet med felles prosedyrer såfremt aktivitetene er like. Styringssystemet omfatter både dokumentasjon, saksbehandling og risikovurderinger knyttet til våre aktiviteter og omfatter dermed også dokumentasjon mht. åpenhetsloven.

Rutiner og annen dokumentasjon er tilgjengelig for alle ansatte via styringssystemet. Enkelte rutiner er i tillegg omtalt og er tilgjengelig for ansatte via konsernets intranett; *CCB Connect*. Rutiner og prosedyrer oppdateres regelmessig og det tilstrebes at disse er i henhold til både lov/forskrift, kundekrav og ikke minst virksomhetens egne krav.

Fra 2022 har CCB dedikert bærekraftsansvaret på vegne av konsernet til en sentralt plassert ressurs. Ansvarsområdet er kombinert med konsernansvar for flere fagområder, bl.a. juridisk og compliance. Juridisk, HR og bærekraftsdirektøren skal blant annet ivareta at det er etablert prosedyrer og rutiner i styringssystemet i henhold til åpenhetsloven for CCB-konsernets virksomheter på et overordnet nivå. Eventuelle interne eller eksterne henvendelser om informasjon som ikke håndteres av det enkelte selskap vil bli koordinert av denne ressursen. I tillegg er vedkommende en rådgiver til alle selskapene i konsernet.

På selskapsnivå ivaretas bærekraftsansvaret av selskapsspesifikke ressurser i den enkelte virksomhet. I CCB Mongstad AS og CCB Subsea AS er KHMS-lederne som har fått dedikert bærekraftsansvaret for selskapet, mens det for Coast Center Base AS er den ansvarlige på konsernnivå som også ivaretar for bærekraftsansvaret for selskapet. Alle de dedikerte ressursene samarbeider for at CCB skal ivareta kravene i aktsomhetsloven både i form av prosedyrer og rutiner, i styringssystemer, kompetansebygging og saksbehandling av eventuelle avvik.



2.3 Intern informasjon og opplæring

Styret i CCB har i 2022 løpende fått orientering om virksomhetens pågående arbeid med compliance i forhold til åpenhetsloven.

CCB har i 2022 benyttet eksterne rådgivere fra MH Partners. MH Partners er et bergensbasert advokatfirma som er spesialisert innen bærekraft. MH Partners har bidratt med råd og veiledning knyttet til videreutvikling av styringssystemet for å forsikre oss om at kravene i åpenhetsloven er ivaretatt gjennom våre egne rutiner og prosedyrer.

Ledergruppene i CCB har som nevnt over hatt workshop i 2022 for å øke virksomhetens egen kompetanse om bærekraft, og herunder menneskerettigheter.

Sentrale ressurser i CCB har også deltatt på ulike eksterne konferanser og seminarer hvor bærekraft og følgelig åpenhetsloven har vært i fokus. Eksterne kurs har bl.a. bidratt til å øke kompetanse med også vært en kilde til informasjon om utviklingen av rettsområdet.

For CCBs virksomheter sett under ett er det fortsatt et behov for å øke den generelle kompetansen om kravene i åpenhetsloven. Det er et mål å etablere et internt opplæringsprogram for ansatte i virksomheten i løpet av høsten 2023.

I Øygarden kommune er det i 2022 etablert et bedriftsnettverk med tanke på å utveksle informasjon og utvikle kompetanse innen ESG-området. Nettverket er åpent for alle typer virksomheter. Et av målene er at deltakerne i nettverket kan bidra til erfaringsutveksling og dermed utvikle kompetanse og utvikle felles løsninger på ulike problemstillinger. CCB har en ressurs i nettverkets styringsgruppe.

Etiske retningslinjer for leverandører er tilgjengelig via virksomhetens websider.

2.4 Spesielt om leverandører og forretningspartnere

CCB krav til innkjøp er generelt beskrevet gjennom virksomhetens innkjøpsprosess slik denne er dokumentert i styringssystemet. Det stilles krav til at de som foretar innkjøp i virksomheten skal være kjent med og følge innkjøpsprosessen når det gjøres innkjøp. Vi stiller blant annet krav innen en rekke områder for at en leverandør skal kunne godkjennes som leverandører til våre virksomheter. Avhengig av kritikaliteten på leveransen godkjennes leverandører som A, B eller en kritisk leverandør. Leverandører som kategoriseres som «kritiske leverandører» må, for å godkjennes, vurderes opp mot en rekke ulike kriterier avhengig av type leveranse. I en del tilfeller benyttes dessuten revisjon i tillegg for enten å bli godkjent som en ny leverandør eller for å opprettholde godkjenningsstatus.



Et kjennetegn ved våre vedlikeholdsoppdrag er at innkjøp utgjør en stor del av vår leveranse etter bestilling fra våre oppdragsgivere. Dette er prosjekter som tildeles basert på større anbudsprosesser hvor våre kunder normalt har stort fokus på pris. Anbud leveres normalt med korte tidsfrister og det er derfor viktig for oss å kjenne leverandørene godt, særlig med tanke på kompetanse, kapasitet og leveringsdyktighet. Per i dag er kun et fåtall av prosjektene underlagt offentlige innkjøpsregler og det er derfor den enkelte kunde som setter premissene for anbudsprosessene.

Våre prosjektkunder har normalt tydelige kontraktskrav mht. compliance på ulike områder som f.eks. internkontroll, HMS, ytre miljø, tariffavtaler, menneskerettigheter, anti-korrupsjon og hvitvasking mv., herunder krav som også berører åpenhetsloven. For å kunne tilfredsstille kundenes krav på dette og andre områder er det gjennom mange år etablert samarbeid med faste leverandører som vi over tid har svært god kjennskap til. Leverandørene er i stor grad knyttet til våre prosjekter gjennom egne rammeavtaler. Leverandører med rammeavtaler er prekvalifisert som leverandører til prosjektene.



3. AKTSOMHETSVURDERINGER OG RELEVANTE TILTAK

3.1 Nærmere beskrivelse av prosess og involvering i aktsomhets-vurderingsprosessen

I 2022 er det foretatt aktsomhetsvurdering med hensyn til menneskerettigheter og arbeidstakeres rettigheter i tråd med kravene i åpenhetsloven. Aktsomhetsvurderingen er felles for alle selskapene og er gjeldende for virksomhetene som inngår i CCB-konsernet og som er underlagt kravene i loven.

Aktsomhetsvurderingen er dokumentert ved hjelp av risikomodulen i CCBs styringssystem. Styringssystemet er implementert i virksomheten fra tidligere og benyttes bl.a. til å beskrive virksomhetens ulike prosesser. Styringssystemets risikomodul er etter vår vurdering godt egnet til formålet. Videre ivaretar styringssystemet krav til virksomhetens aktiviteter i form av instruksjer og prosedyrer både med tanke på kvalitet (ISO 9001) og ytre miljø (ISO 14001), samt at saksbehandling ift. avvik og vårt forbedringsarbeid.

For hvert av de ulike temaene som er dokumentert i aktsomhetsvurderingen er dagens situasjon beskrevet. Basert på beskrivelsen av nå-situasjonen er det gjort en vurdering av eventuelt behov for forebyggende og/eller risikoreduserende tiltak som så er beskrevet. Dersom situasjonen senere endres eller ny informasjon blir tilgjengelig kan dette legges til. Det vil også bli utført periodisk revisjon av aktsomhetsvurderingen på lik linje med øvrige risikovurderinger for virksomheten. Basert på aktsomhetsvurderingen er det gjort en konkret vurdering av hva CCB anser som den/de største utfordringene for vår virksomhet.

3.2 Oppsummering av faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser som CCB har avdekket gjennom sine aktsomhetsvurderinger

CCB-konsernet virksomhet er i stor grad tjenestebasert. Våre virksomheter er lokalisert i Norge og våre aktiviteter utføres i Norge av egne ansatte eller ved leveranse fra leverandører. Leverandørene er i hovedsak lokalisert i Norge og med ansatte i Norge på norske betingelser.

En mindre andel av våre leverandører har ansatte i utlandet eller de leier inn ansatte fra utenlandske virksomheter. Potensielt kan dette innebære en mulighet for sosial dumping. Dette er et forhold vi anser som en mulig risiko for brudd på kravene i åpenhetsloven. Problemstillingen er ikke ukjent for oss og er et fokus vi har hatt over mange år rettet mot enkeltstående leverandører. Disse har vi derfor fulgt opp over lengre tid. Risikobildet vi ser for oss er at disse leverandørene har et potensiale for sosial dumping, direkte eller indirekte, og er noe vi i CCB på ingen måte vil assosieres med. Vi samarbeider godt med både egne tillitsvalgte, våre oppdragsgivere og i det vesentligste også våre leverandører ift. problemstillingen.



I noen tilfeller har brudd blitt avdekket. Vår erfaring er at disse ikke har vært tilsiktet og leverandørene har gjort sitt ytterste for å rette opp i forholdene. Konsekvensen for en leverandør ved å ikke rette slike forhold er å miste fremtidige oppdrag. Dette er forhold som vi følger opp tett overfor våre leverandører bl.a. gjennom «påse-plikten» i arbeidsmiljøloven.

Det må presiseres at hoveddelen av vår virksomhet er basert på å levere tjenester lokalt til andre virksomheter på de stedene hvor vi er lokalisert. Potensiale for brudd på menneskerettigheter og arbeidstakers rettigheter er derfor generelt lav etter vårt skjønn. Som nevnt innledningsvis leveres i hovedsak tjenester innen havn og logistikk, samt at vi utfører vedlikehold av rigger og utstyr som benyttes i oljenæringen eller maritim sektor.

Som nevnt over har vi lenge hatt fokus på leverandører som benytter arbeidskraft som ikke er hjemmehørende i Norge. I den forbindelse, med utført aktsomhetsvurdering, har vi også dokumentert at det er et potensiale for mulig brudd på menneskerettigheter og/eller arbeidstakers rettigheter hos disse leverandørene. Potensialet for sosial dumping omhandler f.eks. lønn og andre goder ift. tariff eller «normale lønnsvilkår» i Norge samt boforhold under arbeidsoppholdet i Norge. Vi stiller bl.a. krav om etterlevelse av allmengjorte tariffavtaler og likebehandling av arbeidstakere. Dette er viktig for oss ikke bare for å ivareta eget omdømme, men også for å ikke bli assosiert med sosial dumping.

Leverandørene, hvor dette fokuset er aktuelt, benyttes i noen grad i forbindelse med vedlikeholdsprosjekter som utføres av selskapet Coast Center Base AS ved vår lokalitet på CCB-basen på Ågotnes. Dette utgjør etter vår vurdering det største potensialet for et eventuelt brudd på menneskerettigheter eller arbeidstakers rettigheter iht. åpenhetsloven.

Prosjektene er karakterisert med bl.a. korte frister, mange underleverandører og stadige endringer. Ofte er arbeidsomfanget i prosjektet ved kontraktsignering relativt beskjedent, og på dette tidspunktet legges kun planer for utførelse av kjent arbeidsomfang. Når prosjektene kommer i gang avdekker ofte våre oppdragsgivere eller dennes kunde nye oppgaver som så ofte må utføres innenfor samme tidsperiode som opprinnelig avtalt. Enkelte ganger kan tidsrammen utvides, men det avhenger av våre oppdragsgiveres mulighet ift. deres videre forpliktelser.

Basert på vår erfaring har vi derfor rammeavtale med og benytter flere leverandører innen samme fagområde. Dette gir oss mulighet til å øke arbeidsomfang med relativt korte tidsfrister, og det fungerer godt i samarbeid med leverandørene.

Det er ulike faktorer som legges til grunn i en vurdering ved valg av leverandør bl.a. erfaring, kapasitet og kompetanse. Våre kunder er i tillegg svært prisbevisste. Det må også presiseres at det er prosjektenes karakter med strenge tidsrammer som gjør at enkelte leverandører får et særskilt press på sine leveranser. Dersom prosjektene kan utvides tidsmessig vil forholdene potensielt bli mitigert på en annen måte, men det er etter vår erfaring ikke en normalsituasjon.



I de tilfellene våre underleverandører til vedlikeholdsprosjekter benytter personell som har sitt tilholdssted utenfor Norge har vi derfor særskilt oppmerksomhet rettet mot disse. Det er potensiale for mulig brudd på arbeidstakernes vilkår dersom disse avviker fra norske vilkår. I de tilfellene tariffavtaler er allmenngjort stiller vi krav til at disse blir fulgt. Dette kontraktsfestes med den enkelte leverandør.

For 2022 er vi ikke kjent med konkrete brudd hos våre underleverandører.

3.3 Faktiske eller planlagt iverksatte tiltak for å stanse eller begrense negativ påvirkning

Årlig blir et utvalg av våre leverandører underlagt revisjon, både for å bli godkjent som leverandør, planlagt oppfølging av godkjente leverandører og ad hoc basert på informasjon om forhold som vi ønsker ytterligere informasjon om. Hensikten med revisjoner er å avdekke og potensielt begrense «vesentlig risiko» samt å rette opp negativ påvirkning på forhold vi stiller krav om for å være leverandør til vår virksomhet. Det innebærer at vi skal få bedre kunnskap om våre leverandører og gi de mulighet til å rette opp i forhold som avdekkes under revisjonen. Normalt har HMS og kvalitet hatt særskilt fokus på revisjoner, men også andre tema følges opp og i så måte vil også åpenhetsloven bli fulgt opp ifm. fremtidige revisjoner.

I 2022 har vi etter et større prosjekt hatt revisjoner hos et antall leverandører. Arbeidet er ikke avsluttet og vi har derfor ikke dokumentasjon på konkrete forhold som innebærer brudd på åpenhetsloven..

Ved utgangen av 2022 ble det varslet at det vil komme endringer i arbeidsmiljøloven som vil begrense mulighet for å leie inn arbeidstakere fra bemanningsbyråer. I den grad våre leverandører leier inn ansatte basert på dette regelverket vil risikoen reduseres betydelig i løpet av 2023. Frem til regelendringene trer i kraft vil vi jobbe med å oppdatere vårt styringssystem, her under prosesser, prosedyrer og rutiner. Det vil også være behov for opplæring i egen organisasjon.



4 OFFENTLIGGJØRING OG KOMMUNIKASJON

4.1 Redegjørelse

Denne redegjørelsen gjelder for alle selskapene i konsernet KS Coast Center Base som er underlagt kravene til aktsomhets- og redegjøringsplikt iht. åpenhetsloven. Redegjørelsen vil bli gjort tilgjengelig via virksomhetens nettsider, www.ccb.no.

4.2 Informasjonsforespørsler

Det er i 2022 ikke mottatt henvendelser til selskap i konsernet KS Coast Center Base med forespørsel om informasjon fra virksomheten på grunnlag av åpenhetsloven.

Henvendelser som rettes til virksomheten vil bli besvart basert på virksomhetens aktsomhetsvurdering.

Henvendelser rettes til den enkelte virksomhet som er berørt av bestemte forhold som gjelder det spesifikke selskapet eller til morselskapet dersom henvendelsen berører flere selskap i konsernet eller aktsomhetsvurderingen generelt.

Ågotnes, 14. juni 2023
Styret i KS Coast Center Base

Sven Erik Lie
styrets leder

Alf G. Dahl
styremedlem

John E. Stangeland
styremedlem

Milly Svenheim
styremedlem

Jan-Dagfinn Lund
CEO

SIGNATURES**ALLEKIRJOITUKSET****UNDERSKRIFTER****SIGNATURER****UNDERSKRIFTER**

This documents contains 11 pages before this page
Dokumentet inneholder 11 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 11 sivua ennen tätä sivua
Dette dokument indeholder 11 sider før denne side

Detta dokument innehåller 11 sidor före denna sida

authority to sign
representative
custodial

asemavaltuus
nimenkirjoitusoikeus
huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt
firmateckningsrätt
förvaltare

autoritet til å signere
representant
foresatte/verge

myndighed til at underskrive
repræsentant
frihedsberøvende