

Maersk Training AS

Åpenhetsloven Rapport 2025



MAERSK
TRAINING

INNHALDSFORTEGNELSE

1. INNLEDNING	3
2. ÅPENHETSLOVEN.....	3
3. RUTINER OG PROSEDYRER FOR HÅNDTERING AV ÅPENHETSLOVEN	4
3.1 STYRINGSDOKUMENTER.....	4
3.2 OVERORDNEDE MÅL FOR ANSTENDIGE ARBEIDSFORHOLD OG MENNESKERETTIGHETER.....	4
3.3 RISIKOVURDERING.....	4
3.4 RISIKOANALYSE	5
3.5 ANALYSE	5
3.6 VIDERE OPPFØLGING OG TILTAK	5
4. RAPPORT 2025.....	6
4.1 KARTLEGGING AV RISIKO	6
4.1.1. <i>Tabell risikoanalyse av Maersk Training AS</i>	7
4.2 KARTLEGGING AV VESENTLIG RISIKO OG BRUDD.....	8
4.3 GRUNDIGE ANALYSER	8
4.4 OPPFØLGING OG TILTAK	8
4.5 OPPSUMMERING OG VURDERING	8
5. TILTAKSPLAN/INITIATIV.....	9

1. Innledning

Åpenhetsloven trådte i kraft 01.07.2022, med første frist for rapportering 01.07.2023. Vi rapporterer årlig med frist 01.07.

Åpenhetsloven er sentral for denne policy, og omfatter arbeids- og menneskerettigheter, dvs sosiale forhold.

Åpenhetsloven omfatter arbeids- og menneskerettigheter, dvs sosiale forhold, og har virkning på to områder:

- Leverandører og samarbeidspartnere
- Internt i egen organisasjon

Denne rapporten omfatter hvordan Maersk Training AS håndterer Åpenhetsloven.

Det er krav til at styret behandler rapport fra Åpenhetsloven, og at rapporten publiseres på våre hjemmesider.

2. Åpenhetsloven

Åpenhetsloven omfatter arbeids- og menneskerettigheter. De mest sentrale paragrafer i Åpenhetsloven, er gjengitt under:

[Aktsomhetsvurderinger \(Aktsomhetsloven § 4\)](#)

Det skal utføres aktsomhetsvurderinger av leverandører iht Åpenhetsloven og i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper.

Aktsomhetsvurderinger omfatter:

1. Forankre ansvarlighet i virksomhetens retningslinjer.
2. Følge med på gjennomføring og resultater av tiltak etter punkt 3.
3. Iverksette tiltak for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser basert på virksomhetens prioriteringer og vurderinger etter punkt 2.
4. Kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som konsernet enten har forårsaket eller bidratt til, eller som er direkte knyttet til virksomhetens forretningsvirksomhet, produkter eller tjenester gjennom leverandørkjeder eller forretningspartnere.
5. Kommunisere med berørte interessenter og rettighetshavere om hvordan negative konsekvenser er håndtert etter punkt 3 og 4.
6. Sørge for eller samarbeide om gjenoppretting eller erstatning der dette er påkrevd.

Aktsomhetsvurderingene skal utføres regelmessig og stå i forhold til virksomhetens størrelse, virksomhetens art, rammevilkår, og alvorlighetsgraden av og sannsynligheten for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

[Redegjøre for aktsomhetsvurderinger \(Aktsomhetsloven § 5\)](#)

Det skal offentliggjøre en redegjørelse for aktsomhetsvurderinger som skal omfatte:

1. En generell beskrivelse av virksomhetens organisering, forretningsområder, retningslinjer og rutiner for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.
2. Opplysninger om faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser som virksomheten har avdekket gjennom sine aktsomhetsvurderinger.

3. Opplysninger om tiltak som virksomheten har iverksatt eller planlegger å iverksette for å stanse faktiske negative konsekvenser eller begrense vesentlig risiko for negative konsekvenser, samt resultat eller forventet resultat av tiltakene.

Redegjørelsen skal oppdateres og offentliggjøres hvert år og ellers ved vesentlige endringer i virksomhetens risikovurderinger.

Informasjonsplikt (Åpenhetsloven § 6 og § 7)

Enhver har ved skriftlig forespørsel rett på informasjon om hvordan virksomheten håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser mht gjennomføring av aktsomhetsloven. Dette omfatter både generell informasjon og informasjon knyttet til en særskilt vare eller tjeneste som virksomheten tilbyr.

Informasjon skal gis skriftlig og være dekkende og forståelig. Informasjonen skal gis innen rimelig tid og senest innen tre uker etter at informasjonskravet er mottatt. Dersom omfanget av informasjon som etterspørres, gjør det uforholdsmessig arbeidskrevende å besvare informasjonskravet innen tre uker, skal informasjonen gis inne to måneder etter at kravet er mottatt.

3. Rutiner og prosedyrer for håndtering av åpenhetsloven

3.1 Styringsdokumenter

De mest sentrale styringsdokumentene er:

- Etiske retningslinjer
- Personell håndbok
- Bærekraft Prosedyre & Policy
- Retningslinjer for menneskerettigheter og arbeidsforhold

3.2 Overordnede mål for anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter

Vi skal:

- Fremme respekt for menneske rettigheter, mangfold og anstendige arbeidsforhold
- Utføre etiske handel og ansvarlig næringsliv
- Opptre ansvarlig gjennom aktsomhetsvurdering

3.3 Risikovurdering

Basert på erfaring og kunnskap om leverandører, bransjer, geografi og konkrete risikobetraktninger, er følgende risiko- og fokusområder identifisert som de mest vesentlige:

Menneskerettigheter:

- Likestilling mellom kjønnene, herunder lik lønn for likt arbeid av lik verdi.
- Ingen diskriminering uansett grunnlag.
- Rett til sosial sikkerhet.
- Øke andel kvinnelige ledere.

Arbeidsrettigheter:

- Rett til foreningsfrihet og å organisere seg.
- Gode muligheter for faglig og personlig utvikling.
- Gode og trygge arbeidsforhold, helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen.
- Rimelige begrensninger i arbeidstid.
- Arbeide for å øke mangfoldet

3.4 Risikoanalyse

Det gjennomføres risikoanalyse for å kartlegge de vesentligste risikoer for utvalgte risiko- fokusområder.

Kartleggingen av risiko baseres på kvantitative og kvalitative vurderinger. Forhold som vektlegges ift vesentlig risiko er:

- hvilke risiko og konsekvenser er forbundet med risikoområdet internt i egen organisasjon
- hvilke risiko og konsekvenser er forbundet med risikoområdet ift samfunnet generelt
- er risikoområdet et område det er forbedringspotensialet på, også i forhold til bransjen og nasjonale forhold
- hvor lett/vanskelig er det å iverksette forbedringer på risikoområdet.

Risikoanalysen vil bli utført med utgangspunkt i risikobasert prioritering. Det betyr at omfanget av kartlegging og oppfølging tilpasses vurderte risiko samt våre muligheter for påvirkning.

Med utgangspunkt i risikoanalysen skal risikoområder med vesentlig risiko kartlegges i forhold til videre oppfølging av arbeids- og menneskerettigheter.

3.5 Analyse

Det gjøres en analyse av risiko- og fokusområder som er definert å utgjøre en vesentlig risiko.

Risiko- og fokusområder som er vurdert å utgjøre vesentlig risiko for potensielle negative konsekvenser eller brudd på arbeids- og menneskerettigheter, skal følges tett opp og tiltak skal iverksettes. Risiko- og fokusområder som er vurdert å ikke utgjøre vesentlig risiko for potensielle negative konsekvenser eller brudd på arbeids- og menneskerettigheter, skal følges opp gjennom overvåking og risikoanalyser.

3.6 Videre oppfølging og tiltak

Risikoområder som er vurdert å utgjøre vesentlig risiko for mulige negative konsekvenser eller brudd på arbeids- og menneskerettigheter, skal følges tett opp mht å reparere, redusere eller eliminere risiko.

Maersk Training skal når slike forhold er avdekket:

- Iverksette egnede tiltak for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser.
- Følge med på gjennomføring og resultater av tiltak.
- Kommunisere med berørte interessenter og rettighetshavere hvordan negative konsekvenser er håndtert.
- Sørge for eller samarbeide om gjenoppretting og erstatning der dette er nødvendig.

Maersk Training gjennomfører en rekke forbedringstiltak innenfor arbeids- og menneskerettigheter, herunder utvalgte risiko- fokusområder, selv om det ikke foreligger risiko for negative konsekvenser eller brudd på arbeids- og menneskerettigheter. Hensikten med dette er å ha kontinuerlig fokus på forbedringer.

4. Rapport 2025

4.1 Kartlegging av risiko

Anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter er grunnleggende viktig for Maersk Training. Dette har vært viktige fokusområder som har blitt ytterligere forsterket og dokumentert gjennom implementering av Åpenhetsloven.

En sammensatt arbeidsgruppe har gjennomført risikoanalyser og jobber aktivt med implementering og oppfølging av krav i Åpenhetsloven.

4.1.1. Tabell risikoanalyse av Maersk Training AS

Under viser risikoanalyse mht utvalgte konvensjoner innenfor arbeids- og menneskerettigheter.

Risikoanalyse arbeids- og menneskerettigheter											
		Risiko					Ansvarlig for tiltak	Rest risiko			
Risiko og fokus områder	Vurderingstema (bla arbeidsmiljøloven og FN konvensjonene https://www.fn.no/om-fn/avtaler/arbeidsliv/ilo-konvensjoner)	Konsekvens	Sansynlighe	Risikofaktor	Risiko	Alternative risiko-reduserende tiltak Skal gjennomføres minimum der risiko er vurdert til høy		Konsekvens	Sansynlighe	Risikofaktor	Risiko
Risiko for brudd på likestilling mellom kjønn, herunder liklønn for arbeid av lik verdi.	(FN konvensjon nr. 100 og nr. 156) 1. Tall for kvinners lønn i fohold til menn i kr og % 2. Tall for andel kvinner/kvinner i ledelse/kvinner i styre	2	2	4		- Policy arbeids- og menneskerettigheter - Policy Likestilling og mangfold - KPI og målsetninger - Likelønnsnett ved lokale lønnsvurderinger Vurdere/kategorisere de ulike stillinger opp mot hverandre ut fra utgangspunktet: lik lønn for arbeid av lik verdi.		2	1	2	
Risiko for diskriminering uansett grunnlag	(FN konvensjon nr. 111) 1. Antall hendelser/varslinger om diskriminering 2. Har selskapet policy knyttet til diskriminering	2	2	4		- Personal og HMS håndbøker/rutiner - Varslingsrutiner - KPI og målsetninger - Medarbeidertilfredshet undersøkelse - Risikovurderinger		2	2	4	
Risiko for brudd på rett til sosial sikkerhet	FN konvensjon nr. 102 om minstestandard for sosial sikkerhet	1	1	1				1	1	1	
Risiko for ikke tilfredsstillende antall kvinnlige ledere	Andel kvinnelige ledere på ulike nivåer	2	3	6		1. Rekrutteringsstrategi/rutiner 2. Målsetting fordeling kvinner/menn lederstillinger 3. Lederløftet		2	2	4	
Risiko ift brudd på rett til foreningsfrihet og organisere seg.	FN konvensjon nr. 87 1. Er ansatte fagorganiserte, hvilken organisasjon 2. Rett og frihet til organisering	1	1	1		Tariffavtale		1	1	1	
Muligheter for faglig og personlig utvikling.	Arbeidsmiljøloven kapittel 4 om arbeidsgivers plikt til å legge til rette for faglig og personlig utvikling og FN konvensjon 195 Dok Kompetanseutvikling	2	2	4		Kompetanematrise Mål og krav til opplæring		2	1	2	
Risiko for brudd på gode og trygge arbeidsforhold, helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen.	FN konvensjon nr. 155 1. Har virksomheten HMS håndbøker eller rutiner 2. Antall hendelser for manglende sikkerhet	2	2	4		1. Prosedyrer i styringssystem 2. HMS håndbok, personalhåndbok 3. Krav til opplæring		2	1	2	
Risiko for brudd på rimelige begrensninger i arbeidstid	FN konvensjon nr. 47 om 40 timers uke Arbeidstid og overtid	1	2	1		- Overtidsstatistikk - Oppfølging i AMU		1	1	1	
Risiko for ikke tilfredsstillende mangfold	Program/policy for mangfold Rekrutteringsstrategi	2	3	6		- Rekrutteringsstrategi/rutiner - Policy - Mangfolds kampanjer		2	2	4	
Risiko brudd på rettferdig lønn.	FN konvensjon nr. 26 minstelønn og nr. 95 om sikring av arbeidstakeres lønn. 1. Lønnsstatistikk	1	1	1		1. Policy for anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter 2. Tariffavtale 3. Fast likelønnsnett 4. lønnsstatistikk		1	1	1	

4.2 Kartlegging av vesentlig risiko og brudd

Maersk Training AS har ikke hatt noen brudd på arbeids- og menneskerettigheter.

4.3 Grundige analyser

Det er ikke relevant å gjennomføre ytterligere vurderinger og analyser.

4.4 Oppfølging og tiltak

Selv om Maersk Training AS's risiko for brudd på arbeids- og menneskerettigheter er lav, har vi likevel fokus på utvikling og forbedring på flere områder. Vi har en løpende tiltaksplan innenfor en rekke områder av Arbeids- og menneskerettigheter.

4.5 Oppsummering og vurdering

Ut fra en totalvurdering, vurderes risiko for brudd på arbeids- og menneskerettigheter som lav. Det er så langt ikke avdekket noen brudd. Selv om risikoen er lav, er det alltid rom for forbedringer, og arbeid med arbeids- og menneskerettigheter er et kontinuerlig arbeid. Videre analyser vil bli utført med utgangspunkt i risikobasert tilnærming. Det betyr at omfanget av kartlegging og oppfølging tilpasses vurderte risiko samt Maersk Training's mulighet for påvirkning.

	ÅPENHETSLOVEN RAPPORT 2025	Date:	01.07.25
		Rev. No:	03
		Page No:	9 of 9

5. Tiltaksplan/Initiativ

Mål

Område	Tiltak/initiativ	Mål	Ansvarlig
Forankring/ bevisstgjøring	- HMSK kampanjer - Global Safety Day	- Gjøre våre retningslinjer og rutiner bedre kjent i organisasjonen - Skape tilhørighet, stolthet, trivsel og en attraktiv arbeidsplass. - Godt omdømme - Forhindre uønskete hendelser eller adferd blant ansatte og kursdeltakere - Opprettholde et godt og trygt arbeidsmiljøet	MD/GM/HSEQ/FIK
	Arbeidsmiljøundersøkelse EES	- Sikre at vi følger opp de ansattes opplevelse og innfører tiltak der det er behov - Påse at tiltak har en positiv effekt - Opprettholde fokus	MT HQ
Inkluderende arbeidsliv	Risikovurdering av diskriminering/trakassering	Ingen ansatte eller kunder/besøkende skal oppleve diskriminering/trakassering	MD/GM/HSEQ/ FIK
Rekruttering	Bevissthet omkring mangfold ved rekruttering	- Større mangfold - Øke kvinneandel generelt og spesielt til lederstillinger	MT HR
livsfase	Tilrettelegge for ulike behov der det er mulig	- Være en inkluderende virksomhet - Ivareta ansatte rettigheter og muligheter	MD/GM
Likelønn	- Likelønnsnett ved lønnsforhandling - Vurdere ulike stillinger opp mot hverandre ut fra utgangspunktet: lik lønn for arbeid av lik verdi	- Fjerne eventuelle lønnsforskjeller - Påse at det ikke er kjønnsforskjeller når det gjelder lønn	MD/GM/FIK HFBP