

Redegjørelse Åpenhetsloven

§1 LOVENS FORMÅL

"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".

§5 PLIKT TIL Å REDEGJØRE FOR AKTSOMHETSVALUTASJONER

A. GENERELL BESKRIVELSE AV VIRKSOMHETEN

VIRKSOMHETENS ORGANISERING:

Instell AS er et for så vidt lite selskap. Vår organisasjonsstruktur er *flat struktur* med en dagligleder og ledelsens gruppe som består av 4 ansatte.

Vi har per dags dato 32 ansatte totalt, som jobber henholdsvis i vår hovedkontor på Nydalen i Oslo og driftskontorer i Lier, Bergen, Porsgrunn, Sundvollen og Steinkjer.

VIRKSOMHETENS DRIFTSOMRÅDE:

Instell er en totalleverandør av produkter og programvarer til elektro- og Automasjonsbransjen i Norge. Vi leverer en kombinasjon av kompetanse og erfaring med bærekraftige, moderne og langvarige produkter, noe som gir våre kunder energibesparende løsninger til både bolig og næring.

VIRKSOMHETENS RETNINGSLINJER OG RUTINER FOR Å HÅNDBERE FAKTISKE OG POTENSIELLE NEGATIVE KONSEKVENSER FOR GRUNNLEGGENDE MENNESKERETTIGHETER OG ANSTENDIG ARBEIDSFORHOLD:

Som tidligere nevnt, Instell er et lite selskap, med flat struktur og dette gjenspeiles i vår redegjørelse av aktsomhetsvurderingen. Vi ønsker å være så åpne som mulig om vår aktsomhetsvurdering, slik at alle får innsikt i den.

Selv om Instell har vært i drift siden 2003, svært få endringer er blitt gjort mtp ledelse og organisasjonsstruktur i disse 20 år.

Selskapet har vokst fort og ekspandert sin drift til flere lokasjoner i Norge, noe vi er meget stolte av, men ledelse har blitt beholdt uendret, noe som har medført at det, for eksempel, ikke har vært lett å opprettholde rutiner eller jobbe systematisk med å ha oppdaterte dokumenter til enhver tid.

Det reflekteres i det faktumet om at vi ikke har hatt fastsatte retningslinjer generelt, men mest en uskrevet tanke om hvordan vi ønsker å arbeide og fremstå som virksomhet.

Nylig har vi forstått at vi trenger å arbeide i denne retningen og har ambisjoner til å få på plass systemer og retningslinjer ift miljø, klima og arbeidsmiljø, FNs bærekraftmålene og menneskerettigheter.

I samvær med arbeidet med Aktsomhetsvurderingen og Miljøfyrtårn sertifisering har vi nå opprettet retningslinjer og rutiner for å håndtere potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold.

- Retningslinje:
- ❖ Instell tar arbeidet innen klima, miljø og arbeidsmiljø på alvor og skal jobbe konsekvent og aktivt for å redusere vår negativ påvirkning på klima, miljø, arbeidsmiljø og ha respekt for menneskerettigheter.
 - Rutiner:
 - Når vi velger nye leverandører skal vi kontrollere, så langt det lær seg gjøre, at virksomheten ikke er i strid med denne retningslinje og/eller FNs bærekraftmålene.
 - Vi skal sette vekt på å samarbeide med leverandører som er miljøsertifiserte.
 - Vi skal prøve å påvirke våre forretningspartnere til positiv endring.
 - Retningslinje:
 - ❖ Instell skal gjøre de nødvendige grep som trenges for å kunne tilrettelegge for å få på plass fungerende arbeidsplasser for sine ansatte.
 - Rutiner:
 - Ved ansettelse skal ledere kontrollere om det er spesielle behov, for eksempel ift til arbeidsplass for rullestolbrukere.
 - I hver medarbeidersamtale blir det en av punktene å kontrollere at det fysiske arbeidsplassene, mm. er tilrettelagt for det arbeid som gjøres.
 - Retningslinje:
 - ❖ Instell skal tilby en mangfoldig og inkluderende arbeidsplass.
 - Rutiner:
 - Ved ny ansettelse skal settes vekt på mangfold.
 - Ved stillingsannonsering skal det spesifiseres skriftlig at personer med forskjellig bakgrunn, religion, mm oppfordres til å søke.
 - Retningslinje:
 - ❖ Instell har nulltoleranse policy mot mobbing og trakassering.
 - Rutiner:
 - Ved tilfeller av mobbing eller trakassering skal det tas en serie med samtaler og kontrollsamtaler i et minimum av 6 ganger i en periode av 1 år, med mål om å finne grunn og løsning til situasjonen.
 - Ved tilfeller av mobbing eller trakassering skal det gis skriftlig varsel på at det er uønsket oppførsel i vår arbeidsplass og at ved gjentakelse kan det resulteres i oppsigelse og -hvis det er aktuelt- i rettsgang.

B. OPPLYSNINGER OM FAKTISKE NEGATIVE KONSEKVENSER OG VESENTLIG RISIKO FOR NEGATIVE KONSEKVENSER AVDEKKET GJENNOM AKTOMHETSVALUTERINGER

Til dags dato har det ikke blitt avdekket faktiske negative konsekvenser gjennom aktsomhetsvaluteringer, når det gjelder våre forretningspartnere.

Når det gjelder vår organisasjon, det er blitt funnet gjennom kartlegging og aktsomhetsvaluteringer at vi dessverre mangler mangfold.

Instell hadde i mars en total av 30 ansatte.

- 96,67 % av dem er menn.
- 3,33 % av dem er kvinner.
- 6,66 % er av annen etnisk bakgrunn.

C. OPPLYSNINGER OM TILTAK SOM VIRKSOMHETEN HAR IVERKSATT ELLER PLANLEGGER Å IVERKSETTE FOR Å STANSE FAKTISKE NEGATIVE KONSEKVENSER ELLER BEGRENSE VESENTLIG RISIKO FOR NEGATIVE KONSEKVENSER, OG RESULTATET ELLER FORVENTEDE RESULTATER AV DISSE TILTAKENE.

Når det gjelder tiltak rettet til å bedre situasjoner avdekket i vår egen organisasjon, har vi satt i gang tiltak om å øke mangfold som ønsket kriterie ved nye ansettelser.

Dette tiltak ble satt i gang i mars. Dette har resultert i følgende ny statistikk:

Av en nå ny total av 32 ansatte:

- 93,75 % av dem er menn
- 6,25 % av dem er kvinner.
- 9,317 % er av annen etnisk bakgrunn.

Vi ser en positiv utvikling og skal jobbe konsekvent for å bedre situasjonen.

§6 RETT TIL INFORMASJON

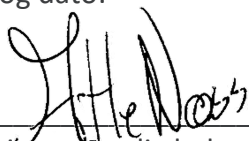
Vi ønsker å være så åpne som mulig om våre aktsomhetsvaluteringer, slik at alle får innsikt. Vi forstår aktsomhetsvalutering som en kontinuerlig prosess som vi har iverksatt etter beste evne. Vi har ikke så mye å skrive om i år og har heller ikke kommet så langt i resultatet, men vi ønsker å informere om hvor langt vi har kommet og hva vi planlegger, slik at i neste års redegjørelse vil det kunne leses om hvordan våre planer har realisert seg og hvordan virksomheten har kommet seg fremover i det året.

Instell vil opplyse i årsberetningen hvor redegjørelse er tilgjengelig i våre nettsider.

Vi forholder oss til vår plikt om å oppdatere og offentliggjøre vår redegjørelse innen 30. juni hvert år og ellers ved vesentlige endringer i virksomhetens risikovurderinger.

Vi er innforstått om at Departementet kan gi forskrift om plikten til å redegjøre for aktsomhetsvaluteringer.

Sted og dato:



Konstituert Daglig leder



Styreleder