

# REDEGJØRELSE ETTER ÅPENHETSLOVEN

Pioneer Property Group ASA

## Innledning

Hovedformålet med åpenhetsloven er å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Loven skal også sikre at allmennheten har tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer sin menneskerettighetsrisiko.

Denne redegjørelsen utgis av Pioneer Property Group ASA (heretter «PPG») og dekker i tillegg konsernselskaper som angitt i bilag 1. Konsernselskapene refereres samlet til som «Døtre». PPG har videre mindre eierandeler i tilknyttede selskap som ikke konsolideres. Eierskapet i disse selskap er i aktsomhetsvurderingen vurdert som en del av PPGs aktivitet.

Åpenhetsloven forplikter PPG til å:

- utføre aktsomhetsvurderinger i samsvar med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper,
- redegjøre for vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og
- svare på informasjonsforespørsler fra allmennheten.

PPG har siden lovens ikrafttredelse jobbet med å gjennomføre aktsomhetsvurderinger. Fokus har primært vært knyttet til steg 1 og 2 i aktsomhetsvurderingen: forankring og identifisering av risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. PPG har også hatt søkelys på å bygge kompetanse om åpenhetsloven, dens formål og selskapets forpliktelser.

Denne redegjørelsen beskriver våre retningslinjer og rutiner for å håndtere risiko knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, hvilke vesentlige risikoer vi har identifisert og tiltak vi har iverksatt som følge av våre identifiserte risikoområder.

## Vår virksomhet og driftsområde

PPG er konsernspiss i et norskeid eiendomskonsern som i hovedsak har eiendomsinvesteringer i Norge. Eiendomsinvesteringen består av 5 segmenter; hotell, kontor, handel, utvikling og barnehager. PPG eier og utvikler fast eiendom, i hovedsak for utleie. Våre leietakere/forretningspartnere er først og fremst store norske selskap som selskapet har god og lang relasjon til, med delvis felles eierstruktur med god kjennskap til driften.

PPGs kjernevirksomhet er eiendomsutvikling og langsiktig eierskap innenfor næringseiendom. PPG arbeider for menneskerettigheter, ansattes rettigheter, anti-korrupsjon, miljø og bærekraft som en del av sin virksomhet. Gjennom vårt arbeid kan vi være en positiv bidragsyter til å fremme respekt for disse rettighetene. Vi har i vår overordnede risikovurdering identifisert menneskerettighet og tilfredsstillende arbeidsforhold hos våre leverandører som det området der vi har størst påvirkning.

PPG har p.t. 5 ansatte som alle arbeider med eiendom og eiendomsutvikling. På arbeidsgiversiden søker PPG å være en trygg, forutsigbar og arbeidsgiver som gir ansatte mulighet for personlig utvikling og en stabil arbeidshverdag. Innenfor vår virksomhet som eiendomsbesitter og eiendomsutvikler arbeider vi mot ulike næringer, med mål om at våre bygg og eiendommer under utvikling skal være trygge arbeidsplasser med fokus på helse, miljø og sikkerhet.

## Retningslinjer og rutiner for arbeidet med aktsomhetsvurderinger / Slik jobber vi med aktsomhetsvurderinger

PPG har forpliktet seg til å opptre ansvarlig og sikre respekt for grunnleggende menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. Denne forpliktelsen er inntatt i Policy om menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som er vedtatt av styret, samt i våre etiske retningslinjer. I våre policies og retningslinjer forplikter vi oss til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger i henhold til OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Daglig leder har ansvar for oppfølging av disse forpliktelsene og rapporterer til styret minst årlig.

PPG har også andre retningslinjer som er retningsgivende for vårt arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår. Dette inkluderer Policy for likestilling, mangfold og etiske retningslinjer.

I de siste årene har vi deltatt i et felles prosjekt med flere selskaper i gruppen for å implementere åpenhetsloven. Prosjektet har inkludert kompetansebygging innen åpenhetsloven ved ekstern rådgiver, bistand med aktsomhetsvurderinger, presentasjon til styret og informasjon til de ansatte.

Vi har følgende rutiner for å håndtere vår menneskerettighetsrisiko:

- Rutiner for ansettelse
- Rutiner for lønnsfastsettelse
- Rutiner for oppfølging av ansatte
- Rutiner for avvikshåndtering
- Rutiner for internkontroll

### Risikovurdering:

PPG har i arbeidet med implementering av åpenhetsloven jobbet etter et rammeverk basert på OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv. Vi har først gjennomført en bred risikokartlegging for å identifisere de områdene innenfor vår virksomhet, blant våre forretningspartnere og i vår leverandørkjede hvor det er mest sannsynlig at signifikant risiko for faktiske eller potensielle brudd på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter forekommer.

Når det gjelder leverandørkjeden har vi brukt en systemleverandør, Cemasy, for kartlegging av kritiske leverandører. I første omgang har vi undersøkt de viktigste leverandørene fra et risikoperspektiv. Disse har fått tilsendt et spørreskjema med spørsmål om hvordan de arbeider med menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. Svarprosenten var 70% for 2022, mens den var på 25% for 2023. PPG er delvis fornøyd med svarprosenten, men vil fortsette arbeidet med å innhente informasjon fra leverandørkjeden. Svarene som ble mottatt var tilfredsstillende og avdekket ingen spesiell risiko knyttet til menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter.

I forbindelse med risikokartleggingen har PPG vurdert typisk bransjerisiko, geografisk risiko, selskapsespecifikk risiko og produkt-/tjenesterisiko. Vi har undersøkt relevante kilder som Employment and Recruitment Agencies Human Rights Sector Guide Report fra Insitute for Human Rights and Business<sup>1</sup>, EBRD Environmental and Social Risk Categorisation List som vurderer sosial risiko for ulike næringer<sup>2</sup>, DFØS høyrisikoliste<sup>3</sup>, OECDs sektorspesifikke retningslinjer<sup>4</sup>, the International Trade Union Confederation (ITUC) Global Rights Index<sup>5</sup> og World Justice Project<sup>6</sup>.

Basert på risikokartleggingen ble følgende vesentlige risikoområder identifisert:

---

<sup>1</sup> [www.ihrb.org](http://www.ihrb.org)

<sup>2</sup> [ebrd-risk-english.pdf](https://www.ebrd.org/sites/default/files/2018/02/ebrd-risk-english.pdf)

<sup>3</sup> [Høyrisikolisten | Anskaffelser.no](https://www.hoyrisikolisten.no)

<sup>4</sup> [OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct - OECD](https://www.oecd.org/dai/~/media/2018/06/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct-2018.pdf)

<sup>5</sup> [ITUC GRI - Countries \(globalrightsindex.org\)](https://www.ituc-csi.org/globalrightsindex)

<sup>6</sup> <https://worldjusticeproject.org/rule-of-law-index/country/2022/>

Diskriminering	Krenkelse av utenlandske arbeideres arbeidsforhold
Rettferdig lønn / tariffavtaler	Avlønning og kompensering skal være iht. tariff/minimumslønn
Skriftlige arbeidskontrakter	Arbeidere engasjert i oppføring av bygg risikerer å ikke få arbeidskontrakter på, et for de, forståelig språk som tydeliggjør deres rettigheter, i noen tilfeller vil det kunne være en risiko at det ikke eksisterer skriftlige arbeidskontrakter
Trygge og gode byggeplasser	Trygge og gode byggeplasser (SHA) hos våre entreprenører/leverandører
Arbeidsmiljø	Ikke tilfredsstillende arbeidsmiljø kan påvirke produktivitet, sykefravær og trivsel
Brudd på menneskerettighetene	Benyttelse av utenlandsk arbeidskraft hos entreprenører kan forhøye risiko for brudd på menneskerettigheter
Brudd på menneskerettighetene	Materialer benyttet i byggeprosessen hos underleverandører kan medføre risiko for at de er fremstilt/utvunnet uten at HMS/arbeidsforhold ikke er tilfredsstillende ivarettatt

PPG har ikke identifisert faktiske brudd eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold. På bakgrunn av risikovurderingen har vi valgt ut følgende områder for potensielle brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som skal prioriteres i vårt arbeid:

- 1) Trygge og gode arbeidsplasser
- 2) Rettferdig lønn-, og tariffavtaler.
- 3) Godt arbeidsmiljø
- 4) Brudd på menneskerettigheter
- 5) Materialer i byggeprosessen

For å prioritere våre viktigste risikoområder har vi benyttet følgende kriterier: alvorlighetsgrad av potensielle negative konsekvenser, sannsynligheten for at negative konsekvenser oppstår og PPGs tilknytning til risikoen.

## Tiltak og resultat 2023 / Slik jobber vi for å forebygge og redusere og stanse negative konsekvenser

### 1. Trygge og gode byggeplasser

Alle har rett til et trygt og godt arbeidsmiljø og en sikker arbeidsplass. PPG har identifisert en risiko for at arbeidsmiljøet og sikkerhet for arbeidere hos våre leverandører innenfor byggebransjen mulig ikke er godt nok, spesielt dersom det er stor andel utenlandske arbeidere. Per i dag foreligger forebyggende og kontrollerende tiltak ved å stille krav i anbudsdokumenter. For å ha fokus på SHA i hvert byggeprosjekt har vi hatt tettere oppfølging på byggeplass og vil utføre stikkkontroller om vi anser at det er behov for det. Ved å sette fokus på temaet overfor kundene vil risikoen kunne reduseres.

### 2. Rettferdig lønn/tariffavtaler og skriftlige arbeidskontrakter

PPG legger til grunn at lønn i henhold til tariff/minimumslønn er å anse som anstendig lønn. Når det gjelder risikoen for at medarbeidere hos våre underleverandører får lavere lønn enn det som er lovpålagt (ref. likebehandlingsprinsippet) har PPG iverksatt forebyggende og kontrollerende tiltak. Konkret er dette å inkludere "Forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett" i kontrakt med byggherrens representant, ha dialog med større faste leverandører rundt problematikken og vurdere å utføre stikkprøver basert på undersøkelse/spørsmål rettet til leverandør, herunder å kontrollere at det stilles krav til skriftlige kontrakter på et språk de ansatte har grunnlag for å forstå

PPG er av den oppfatning at disse tiltak reduserer risikoen for at kunde ikke betaler anstendig lønn, samt øker oppdagelsesrisikoen.

### 3. Brudd på menneskerettigheter i leverandørkjeden

PPG har identifisert manglende innsikt i leverandørkjeden som en signifikant risiko og et prioritert område. I 2022 har PPG anskaffet et system for leverandørkartlegging og oppfølging. Basert på en risikovurdering ble 10 leverandører forespurt hvordan de arbeider med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. I 2023 ble ytterligere 7 leverandører valgt ut. Denne prosessen gir PPG bedre innsikt i leverandørkjeden slik at høy-risiko leverandører kan følges opp med ytterligere tiltak. Benyttelse av utenlandsk arbeidskraft hos entreprenører kan forhøye risiko for brudd på menneskerettigheter og materialer benyttet i byggeprosessen hos underleverandører kan medføre risiko for at de er fremstilt/utvunnet uten at HMS/arbeidsforhold er tilfredsstillende ivaretatt. Ettersom både benyttelse av utenlandsk arbeidskraft og importerte materialer anses for å være en risiko for brudd på menneskerettigheter og grunnleggende krav til HMS vil vi inkludere "Forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett" i kontrakt med byggherrens representant, samt gjennomføre dialog på forhånd med større utvalgte leverandører dersom aktuelt i større byggeprosjekt. PPG antar at risikoen for brudd på slike rettigheter vil reduseres ved å innføre disse tiltak.

Vi har i tillegg arbeidet med å forbedre gjennomføringen av aktsomhetsvurderingen og bygget kompetanse på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Formålet med de tiltakene vi har iverksatt og planlagt er å bidra til å fremme menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår i egen virksomhet, bidra til forbedring hos våre leverandører og redusere vesentlig risiko for negative konsekvenser som kan knyttes til vår virksomhet.

## Oppsummering og veien videre

I tillegg til ovennevnte prioriterte områder vil vi det neste året jobbe med å forbedre gjennomføringen av aktsomhetsvurderingen og bygge kompetanse på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Nye tiltak i år er å innta kontraktsbestemmelse som skal respektere og sikre de internasjonalt anerkjente menneskerettighetene som følger av blant annet FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter, FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter og ILOs kjernekonvensjoner om grunnleggende rettigheter og prinsipper i arbeidslivet. Kontraktsbestemmelsen skal videre unngå å bidra til noen form for menneskerettighetsbrudd.

Det skal også innføres varslings tjenester for de ansatte, samt se på organisering ved sykdom, permisjon mm.

PPG vil følge opp gjennomføring og tiltak som er igangsatt som følge av aktsomhetsprosessen beskrevet ovenfor. Dette gjøres gjennom et risikoregister hvor de relevante vurderinger og tiltak fremkommer. Oppfølgingen inkluderer kommunikasjon med interessenter og rettighetshavere om hvordan eventuelle negative konsekvenser er håndtert, samt å sørge for eller samarbeide om gjenoppretting og erstatning der dette er påkrevd.

Aktsomhetsvurderingene vil gjennomføres minst årlig, samt ved materielle endringer i risikobildet eller ved vesentlige endringer i virksomhetens risikovurderinger. Det har ikke vært materielle endringer i risikobildet eller risikovurderinger for 2023.

PPG vil utstede redegjørelser og besvare informasjonshenvendelser som nærmere angitt i åpenhetsloven. Informasjonshenvendelser bes rettet til [ir@pioneerproperty.no](mailto:ir@pioneerproperty.no).

Denne redegjørelsen er utarbeidet i henhold til åpenhetsloven § 5.

Redegjørelsen gjelder for perioden 1. januar 2023 til 31. desember 2023.

Redegjørelsen er godkjent av styret i Pioneer Property Group ASA 29. juni 2024.