

CIC Hospitality sin redegjørelse for arbeidet med åpenhetsloven og tilhørende aktsomhetsvurderinger i 2022

Contents

Formålet med dette dokumentet.....	1
Bruk av dette dokumentet	1
Om åpenhetsloven	2
Prosedyre for arbeid med åpenhetsloven.....	2
Tilrettelegging.....	2
Aktsomhetsvurderinger.....	2
Omfangsbeskrivelse	2
Retningslinjer og rutiner knyttet til ansvarlig næringsliv	3
Arbeidet med aktsomhetsvurderinger i CIC Hospitality.....	4
Vesentlig aktsomhetsrisiko	4
Produksjon, frakt og montering av moduler	5
Innkjøp av matvarer	6
Mangelfull avvikshåndtering knyttet til anstendige arbeidsforhold og grunnleggende menneskerettigheter i leverandørkjeder	7
HMS i bemanningsbransjen	8
Varsler om faktiske og mulige brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i CIC Hospitality sine virksomheter.....	9
Kontroll på dette dokumentet	9

Formålet med dette dokumentet

Formålet med dette dokumentet er å ha en etablert oppskrift for redegjørelser i tråd med [§ 5 i Åpenhetsloven](#), som stiller et sett med krav til hvordan CIC Hospitality AS skal redegjøre for sine aktsomhetsvurderinger. Formålet med dokumentet er også å bruke det i forbindelse med sammenfatting av informasjon fra aktsomhetsvurderinger i CIC Hospitality, og å redegjøre for vurderingene ved bruk av dokumentet.

Bruk av dette dokumentet

Redegjørelsen skal brukes i forbindelse med CIC Hospitality sine offentlige redegjørelser av arbeidet med åpenhetsloven og aktsomhetsvurderinger, som har frist 30. Juni hvert år, og mot allmennheten ellers ved å publisere informasjonen på [hjemmesiden](#). Dette for å vise **hvordan** CIC Hospitality arbeider målrettet og systematisk med aktsomhetsvurderinger, og **hva** som er å betrakte som vesentlige resultater fra aktsomhetsvurderingene som er gjennomført i rapporteringsåret.

Under følger mal for redegjørelsen, og informasjon fra arbeidet med åpenhetsloven og aktsomhetsvurderinger i 2022.

Om åpenhetsloven

Loven skal fremme virksomheter sin respekt for *grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold* i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester, samt sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer negative konsekvenser for *menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold*.

Prosedyre for arbeid med åpenhetsloven

Arbeidet med åpenhetsloven i CIC Hospitality er grovt sett organisert i følgende arbeidsfaser:

Tilrettelegging

- Etablere omfang for arbeidet med åpenhetsloven og aktsomhetsvurderinger
- Overordnet kartlegging av
 - Egne arbeidsoperasjoner
 - Produkter og tjenester
 - Leverandører og forbindelser
- Involvere deltakere i arbeidet
- Identifisere og analysere interessenter til arbeidet

Aktsomhetsvurderinger

- Forankre arbeidet
- Utvikle/forbedre og forankre retningslinjer for ansvarlig næringsliv
- Kartlegge *faktiske* og *mulige* negative konsekvenser for *menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold*
- Iverksette tiltak for faktiske forhold (brudd) og vesentlig risiko knyttet til brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold
- Kontrollere og dokumentere effekt av tiltak
- Kommunisere med interessenter
- Gjenopprette og erstatte ved faktisk skade på *menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold*

Denne prosedyren er basert på metodikk og digital arbeidsflate fra [Tavler AS](#).

Omfangsbeskrivelse

CIC ble startet av fire kolleger/venner med hotellbakgrunn, som ønsket å utfordre hotellbransjen med et innovativt og teknologisk drevet hotellkonsept.

Eierne av CIC bestemte seg tidlig for å fokusere på en vinn/vinn-tilnærming i forhandlinger, samarbeid innad i egen bedrift og samarbeid med andre. Det handler om at begge parter i forretningsmessige samarbeid kommer godt ut av samarbeidet, og at samfunnene vi opererer i også tas hensyn til. Dette inkluderer hensyn til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold - i alle deler av vår virksomhet. I en vinn-vinn-forhandling er sjansene for langsiktig suksess mye høyere når flere sider er fornøyd med avtalen, og resultater av samarbeidet.

Basis for virksomheten er tilretteleggelse for rettferdig fordeling av ansvar og verdier ved inngåelse av partnerskap. Resultatene blir at partene jobber sammen for å møte hverandres interesser og maksimere verdiskapingen, som fordeles gjensidig.

CIC tilbyr overnatting i byer og lokasjoner over hele Skandinavia. CIC Hospitality AS består i dag av totalt 39 underliggende bedrifter, med planer om ytterligere vekst i porteføljen i løpet av 2023. Per i dag er konsernet inndelt på følgende måte:

- 6 Holdingselskap
- 4 Konsernselskap
- 10 Eiendomsselskap
- 19 Driftsselskap

CIC skaper verdi for driftsselskapene gjennom felles innkjøpsordninger, som hjelper hoteller å oppnå bedre betingelser, samt øke sannsynlighet for ansvarlig virksomhetsstyring, herunder ivaretagelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, gjennom ryddige, langsiktige innkjøpsavtaler med seriøse leverandører og forretningsforbindelser.

For å komme godt i gang med implementering av åpenhetsloven og gjennomføring av aktsomhetsvurderinger, har CIC valgt å sette innledende omfang av arbeidet med **forankring, utvikling- og implementering av retningslinjer for ansvarlig næringsliv**, samt **aktsomhetsvurderinger med tiltak** og eventuell **gjenoppretting**, til overordnet, strategisk nivå. Det betyr at forankring, implementering av retningslinjer og aktsomhetsvurderinger gjennomføres på konsernnivå først, for deretter å implementeres og gjennomføres ut i de underliggende bedriftene fra Q3 2023. Det vil være en risikobasert tilnærming til det videre arbeidet, og alle bedriftene i konsernet skal følge konsernet sine etablerte retningslinjer.

Aktsomhetsvurderingene så langt, har satt søkelys på **bransjespesifikke** utfordringer, **produkt- og tjenestespesifikke** utfordringer, og utfordringer knyttet til **hvor i verden** våre egne operasjoner gjennomføres, og hvor våre leverandører og forbindelser opererer. Informasjon til aktsomhetsvurderingene er innhentet ved å benytte kunnskap og erfaringer i egen bedrift, arbeidsmøter og analyse møter

I løpet av andre halvår av 2023 og 2024 vil kartlegging gjøres mer detaljert, og ansatte i alle deler av selskapet vil bli inkludert i arbeidet.

Retningslinjer og rutiner knyttet til ansvarlig næringsliv

#	Retningslinje	Bruk av retningslinje i CIC Hospitality
1	<i>CIC Hospitality sine retningslinjer for ansvarlig næringsliv</i>	<p>Dette dokumentet brukes for å ha kontroll på hvilke styrende dokumenter som til enhver tid gjelder for ivaretagelse av ansvarlig næringsliv i CIC Hospitality, og for å ha kontroll på hvem i konsernet som har ansvar for hvilke fokusområder innen ansvarlig næringsliv.</p> <p>Ansvarlig næringsliv er kategorisert i følgende tre fokusområder i CIC Hospitality:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menneskerettigheter i samfunnene vi opererer i • Anstendige arbeidsforhold, som hensyntar menneskerettigheter, HMS og lønn i forbindelse med arbeidsoperasjoner • Hensyn til ytre miljø, natur og dyreliv, i forbindelse med vår virksomhet
2	<i>Policy for ansvarlig næringsliv</i>	Policy for ansvarlig næringsliv skal brukes internt i vår egen bedrift og også overfor våre leverandører og forbindelser, slik at vi alle jobber systematisk og i

		<p>samme retning når det gjelder ivaretagelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.</p> <p>Policy for ansvarlig næringsliv i CIC Hospitality er et integrert policy-dokument, som ivaretar alle tre fokusområder for ansvarlig næringsliv.</p>
3	Etiske retningslinjer (interne og eksterne)	Etiske retningslinjer brukes internt i vår egen bedrift og også overfor våre leverandører og forbindelser, slik at vi alle er omfattet av de samme retningslinjene for etisk forretningsvirksomhet.
4	Kartleggingsverktøy	Kartleggingsverktøy brukes til å kartlegge egne arbeidsoperasjoner, leverandører og forretningsforbindelser. Her samles all informasjon, som brukes videre inn i aktsomhetsvurderingene i form av indikatorer.
5	Kravliste til leverandører og forbindelser	Dette styrende dokumentet brukes som vedlegg til standardkontrakter med leverandører/forbindelser, slik at vi avtalefester hensyn til ansvarlig næringsliv i alle kontraktsinngåelser.
6	Spørsmålsregister til utsendelse for egevaluering	<p>Dette styrende dokumentet sendes ut til de aktørene som skal evaluere seg selv med tanke på egne bidrag til ansvarlig næringsliv.</p> <p>Dokumentet sendes ut i sin helhet etter tilpasning til utsendelsen, eller så kan relevante spørsmål hentes ut og sendes separat, dersom det er behov for mer spisset informasjonsinnhenting.</p>
7	Redegjørelse for åpenhetsloven	<p>Redegjørelsesdokumentet brukes i forbindelse med den offentlige redegjørelsen med frist 30. Juni hvert år, og mot allmennheten ved å publisere på hjemmesiden.</p> <p>Dette for å vise hvordan CIC Hospitality arbeider målrettet og systematisk med åpenhetsloven og aktsomhetsvurderinger og hva som er å betrakte som vesentlige resultater fra aktsomhetsvurderingene som er gjennomført.</p>
8	Besvarelser for åpenhetsloven	<p>Dokumentet brukes i CIC Hospitality som veileder til hvordan spørsmål fra allmenheten tas imot, bearbeides og eventuelt svares opp.</p> <p>Svarmalen i dette styrende dokumentet brukes også til faktiske besvarelser av spørsmål/informasjonskrav knyttet til aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven.</p>

Arbeidet med aktsomhetsvurderinger i CIC Hospitality

Arbeidsgruppen i CIC Hospitality har bestått av deler av ledergruppen i konsern, med støtte fra nøkkelpersonell i egen bedrift, samt eksterne fagrådgivere innen bærekraft, risikostyring og analyse. Grovt sett har arbeidet bestått av følgende faser:

1. **Tilrettelegging** av arbeid gjennom en overordnet kartlegging av egen virksomhet, leverandører, forretningsforbindelser og lokasjoner. Involvering av deltakere og kartlegging av interessenter
2. **Utarbeide, forankre og implementere** dokumenterte retningslinjer for ansvarlig næringsliv på konsernnivå
3. **Kartlegging, risikovurderinger**, utvikling- og iverksetting av **tiltak** for vesentlig risiko knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Vesentlig aktsomhetsrisiko

Risikoforholdene knyttet til ivaretagelse av *menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold*, er analysert og prioritert etter følgende kriterier:

- **Konsekvensvurderinger** mot lovens formål og CIC Hospitality sine ambisjoner for sosial bærekraft

- **Sannsynlighetsvurderinger** (fra faktiske hendelser til svært lite sannsynlig)
- **Påvirkningsmuligheter** på faktiske forhold og risiko
- **Kvalitet på informasjonen** som ligger til grunn for aktsomhetsvurderingene

De **vesentlige risikoforholdene** består av **fire grupperinger**. Disse fire, høyest prioriterte **aktsomhetsrisikoene**, redegjøres for i det følgende.

Produksjon, frakt og montering av moduler

(●Konsekvens, ●Sannsynlighet)

Hva er vi innledningsvis usikre på?

CIC Hospitality kjøper inn bygningsmoduler, som brukes til bygge standardiserte hotelløsninger i underliggende driftsselskaper. Bygningsmodulene produseres i Polen, pakkes, transporteres til Skandinavia, og monteres ved ankomst. Det er identifisert mulige negative konsekvenser/risiko forbundet med produksjon, transport og montering av modulene. Når det gjelder produksjon ved fabrikk i Polen, så handler det om hvordan **lønn og arbeidstid** ivaretas, hvordan **HMS-systemene** fungerer, og hvordan krav i HMS-systemene følger kontraktkjedene nedover til **underleverandører**, som for eksempel transportleddet.

For transportleddet er handler det om usikkerhet knyttet til ivaretagelse av **kjøre- og hviletid**, samt **personsikkerhet** ved til selve transportoperasjonen.

Under monteringsoperasjonene i Skandinavia, opplever vi å ha større grad av kontroll på arbeidsforholdene, da vi har ansatte på montasjestedene som har gode rutiner for HMS. CIC Hospitality har ellers gode erfaringer med sine leverandører fra Polen, og vi har godt fungerende rutiner for kontroll og oppfølging. Alle leverandører screenes før avtaleinngåelse.

Hvorfor har innledende usikkerhet fått denne risikovurderingen?

CIC har vært på flere fabrikkbesøk, og vår erfaring og kunnskap derfra tilsier at det er tilrettelagt for arbeidsoperasjoner som ivaretar menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold – helse, miljø og sikkerhet, samt akseptable lønnsbetingelser. Vi har imidlertid også kunnskap som tilsier at arbeidslivet i Polen kan være belastet med arbeidsforhold som er i brudd med åpenhetslovens formål og CIC sine ambisjoner for sosial bærekraft. [Global Rights Index](#) forteller blant annet at få arbeidere i Polen har tilgang på felles forhandlinger gjennom fagforeninger, som fører til uakseptabelt lave lønninger.

CIC mangler noe informasjon av god kvalitet når det gjelder faktiske og potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i produksjon- og transportleddet av modulleveransene. Vi har ikke kunnskaper som tilsier brudd eller vesentlig risiko for brudd, men usikkerhet i kunnskapsgrunnlaget bidrar til å løfte denne aktsomhetsrisikoen til høyeste prioritet for oss.

Tiltak for å håndtere aktsomhetsrisiko

- Gjennomgang av etablerte leverandørkontrakter for å undersøke om de ivaretar krav til ivaretagelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.
- Etterspørre ytterligere informasjon om- og dokumentasjon på hvordan leverandører av moduler arbeider for å sikre ivaretagelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold; på fabrikk, under transport og ved montering av moduler.
 - Dokumentasjon på HMS-system og at systemene fungerer etter hensikt
 - Transport av HMS-krav nedover i leverandørkjeden

- Etterspørre funn fra eventuelle aktsomhetsvurderinger som er gjennomført av leverandør.

Hva er forventet/faktisk effekt av tiltak?

Gjennom å gjøre leverandører oppmerksomme på CIC Hospitality sine forventninger til fungerende HMS-systemer, transport av HMS-krav nedover i leverandørkjeder, samt dokumentasjon på gjennomførte aktsomhetsvurderinger, forventer vi at både sannsynlighet og konsekvens reduseres.

Leverandørene det her fokuseres på har flere Skandinaviske, har allerede vist betydelig evne til kontinuerlig forbedring og utvikling i riktig retning, og vil sannsynligvis respondere positivt på forsterket fokus på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Innkjøp av matvarer

● Konsekvens, ● Sannsynlighet

Hva er vi innledningsvis usikre på?

CIC Hospitality bruker en anerkjent innkjøpsportal for forbruksvarer til våre hoteller. Det gjennomføres aktsomhetsvurderinger innenfor rammene av innkjøpsportalen, og det anses som risikoreducerende å fokusere de aller fleste innkjøp av matvarer gjennom denne portalen.

CIC har imidlertid tilgang på informasjon som tilsier at svært mange leverandørkjeder knyttet til matproduksjon, håndtering og frakt av matvarer, har høy iboende risiko. Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) sin [Høyrisikoliste](#) med analysert informasjon om produktkategorier med høy risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter i leverandørkjeder, forteller at matvarer har middels til svært høy iboende risiko på råvarenivå. Dette handler blant annet om barnearbeid, tvangsarbeid, slavelignende arbeidsforhold og svært lave lønninger.

Hvorfor har innledende usikkerhet fått denne risikovurderingen?

CIC anser det som mest sannsynlig at brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, som den iboende risikoen forteller om, forekommer- eller vil forekomme på råvarenivå. Vurderingen bygger i stor grad på hovedsakelig bruk av én seriøs innkjøpsaktør med sterkt bærekraftfokus, som gjennomfører egne aktsomhetsvurderinger og har ledelsessystemer med krav til leverandører og rutiner for kontroll og oppfølging. Vi har tiltro til at eventuelle brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i leverandørkjedene for mat som CIC inngår i, har mindre alvorlighetsgrad og at sannsynligheten for brudd inn i framtiden, reduseres betraktelig gjennom sentraliserte og standardiserte innkjøpsordninger via etabler, seriøse innkjøpsaktører med betydelig innkjøpsmakt.

Tatt i betraktning iboende produktspesifikk, bransjespesifikk og geografisk betinget aktsomhetsrisiko, så har imidlertid leverandørkjedene for matvarer gitt oss flere indikasjoner (►) og grunner til oppmerksomhet i aktsomhetsvurderingene. Til tross for sentraliserte innkjøp innenfor rammene av innkjøpsportalen, så erkjenner vi at det kjøpes inn matvarer via lange, belastede leverandørkjeder med begrenset mulighet for innsyn, så negative konsekvenser og tilhørende sannsynligheter er vurdert til middels.

Tiltak for å håndtere aktsomhetsrisiko

- Etterspørre funn fra gjennomførte aktsomhetsvurderinger og lese redegjørelsen når den publiseres.
 - Eventuelt innrette framtidige innkjøp etter vesentlige funn i aktsomhetsvurderingene.

- Undersøke mulighet til å velge sertifiserte produkter i innkjøpsportalen, som for eksempel [Fairtrade](#), [Rainforest Alliance Certified](#) eller [UTZ-sertifisering](#).

Hva er forventet/faktisk effekt av tiltak?

- Ved å be om funn fra aktsomhetsvurderinger, forventer vi å få økt innsikt i hvilken reell risiko (i motsetning til iboende risiko) vi er eksponert for gjennom kjøp av matvarer (forbruksvarer) gjennom innkjøpsportalen. Økt kvalitet på informasjonen vil sette oss i stand til å ta bedre informerte valg knyttet til innkjøp, redusere sannsynlighet for brudd og redusere alvorlighet dersom brudd forekommer.
- Økt bruk av produkter som er sertifisert, som Fairtrade, Rainforest Alliance Certified og UTZ vil redusere både konsekvens og sannsynlighet for brudd, da sertifiseringsordningene bidrar til å øke vår evne til å påvirke leverandørkjeder som i utgangpunktet er vanskelig for oss å få innsyn i- og påvirke.

Mangelfull avvikshåndtering knyttet til anstendige arbeidsforhold og grunnleggende menneskerettigheter i leverandørkjeder

● Konsekvens, ● Sannsynlighet

Hva er vi innledningsvis usikre på?

Vi er i utgangpunktet stolte av godt fungerende rutiner for avvikshåndtering og forbedringsarbeid i vår interne kontekst. Vi opplever imidlertid å ha manglende og mangelfull informasjon om avvik, uønskede hendelser og eventuelle forbedringsforslag som oppstår ute i leverandørkjedene.

Vi mottar for lite informasjon om faktiske og mulige uønskede hendelser, avvik fra krav til ivaretagelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold og forslag til forbedringer. Det kan derfor hende at vi antar at leverandører og deres underleverandører presterer bedre enn de faktisk gjør; at vi tar for gitt at aktører er gode nok på for tynt grunnlag.

Vi må derfor regne med at vi ikke har evnet å danne oss reelle risikobilder nedover i verdikjedene enda, så det er behov for tilfang av bedre informasjon og forsterket innsikt i avvikshåndteringen for å forstå leverandørrisikoen.

CIC ønsker å utvide omfanget av det interne arbeidet med avvik og forbedringer, til også å omfatte leverandørkjedene. Dette handler om å løfte opp krav til avvikshåndtering og avviksrapportering, og å berømme leverandørens evner til å synliggjøre informasjon som normalt sett er vanskelig tilgjengelig for oss.

Hvorfor har innledende usikkerhet fått denne risikovurderingen?

Det er usikkerhet knyttet til sannsynlighet for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold utover i leverandørkjeder og eventuelle konsekvenser av dem, da det er manglende og mangelfull informasjon om uønskede hendelser og avvik fra krav.

Det at CIC ikke har oppnådd jevnt tilfang av denne type informasjon, betyr ikke nødvendigvis at uønskede hendelser og avvik forekommer i stort monn, men det betyr at vi ikke har god nok kontroll på risikoeksponeringen, og at vi ikke har oppnådd mulighet til å jobbe målrettet og systematisk med utgangspunkt i denne type informasjon fra leverandørkjedene våre.

Negative konsekvenser og tilhørende sannsynligheter for dem, er vurdert til middels basert på kunnskap og erfaring i arbeidsgruppen, samt innhentet informasjon i analysearbeidet.

Tiltak for å håndtere aktsomhetsrisiko

- Utvide avvikshåndtering for HMS-forhold i intern CIC-kontekst til å inkludere leverandører.
 - Vi oppfordrer leverandører til å bruke egne systemer, men vil bistå dersom de mangler systemer for avvikshåndtering.
 - Vi vil fokusere på at det berømmes om tilfang av denne type informasjon øker, og at leverandørene våre på ingen måte kan forvente negative sanksjoner dersom utilsiktede uønskede hendelser og avvik kommer til overflaten for håndtering.

Hva er forventet/faktisk effekt av tiltak?

Avvikshåndteringen i CIC fungerer etter hensikt. Det vurderes at system og rutiner for avvikshåndtering vil fungere i utvidet omfang. Bedret avvik- og forbedringshåndtering, vil gi CIC bedre innsikt og styringsinformasjon, slik at det kan iverksettes bedre tiltak for å redusere sannsynlighet for avvik og brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i fremtiden.

HMS i bemanningsbransjen

● Konsekvens, ● Sannsynlighet

Hva er vi innledningsvis usikre på?

Indikasjoner (▶) fra CIC sitt kartleggingsarbeid, forteller at bemanningsbransjen kan være risikoutsatt med tanke på helse, miljø og sikkerhet. Dette handler i hovedsak om belastningskader, og psykososial belastning som følge av lite stabile arbeidsforhold.

CIC bruker bemanningsbyrå i forbindelse med bygging av hotell og for renhold av rom. Vi etterstreber å bruke bemanningsbyråer så lite som mulig, og vi bruker i hovedsak etablerte bemanningsaktører når vi ikke kan ansette selv, og dermed har behov for tidsbestemte bemanningstjenester.

Bemanningsstjenester brukes i liten utstrekning i CIC, og kun som midlertidig løsning når vanlig prosedyre for faste ansettelser ikke kan brukes.

Hvorfor har innledende usikkerhet fått denne risikovurderingen?

Vår egen kunnskap, som bygger på samlet erfaring over lang tid, forteller at det er indikasjoner (▶) spesifikt med tanke på stedvis lave HMS-prestasjoner i bygg & anlegg, i renholdsektor og generelt sett innen midlertidige bemanningstjenester.

CIC bruker ved enkelte anledninger bemanningstjenester innen både bygg & anlegg og renhold, og kan på den måten være eksponert for risiko knyttet til brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. De nevnte bransjene har iboende risiko i seg selv, og sannsynlighet for brudd øker antakelig når det rekrutteres til gjennomføring av operasjoner gjennom bemanningsbyrå. Arbeidstakere blir da utsatt for bransjespesifikk risiko, og vil samtidig ikke ha samme vern og muligheter til oppfølging av arbeidsgiver som ved fast ansettelse.

Tiltak for å håndtere aktsomhetsrisiko

- Bruk av kravvedlegg til kontrakter med bemanningsbyrå.
- Etterspørre aktsomhetsvurderinger fra bemanningsbyrå.
- Etterspørre dokumentasjon på HMS-system, og spesielt de delene som handler om opplæring og oppfølging av medarbeidere i bygg & anlegg og renholdsektor.

Hva er forventet/faktisk effekt av tiltak?

Gjennom å bruke å spesialtilpassede krav til leverandører, som er etablert i arbeidet med åpenhetsloven og i tråd med OECD sine retningslinjer, forventer vi større fokus på opplæring og oppfølging av innleide til nevnte bransjer. Kravene inkluderer blant annet at leverandører skal vise til sertifiseringer eller beskrivelser av fungerende HMS-systemer. Vi forventer at tiltaket vil føre til lavere sannsynlighet for brudd og redusert alvorlighet dersom brudd forekommer.

Varsler om faktiske og mulige brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i CIC Hospitality sine virksomheter

CIC Hospitality oppfordrer ansatte og andre til å varsle om faktiske eller mulige brudd på anstendige arbeidsforhold og grunnleggende menneskerettigheter.

Dette gjøre på to måter:

1. E-post internt til CIC: admin@cichospitality.com
2. Varsling til offentlig myndighet: [Arbeidstilsynet](#), [Forbrukertilsynet](#), [likestillings- og diskrimineringsombudet](#) er eksempel på dette.

Kontroll på dette dokumentet

Versjon	Versjonsmerknad	Godkjent
1	Redegjørelse 2022	Andreas Buestad