**ØRI as**

**Egenerklæring 2023 – Åpenhetsloven**

Åpenhetsloven trådte i kraft 1 juli 2022 og gjelder for alle større virksomheter hjemmehørende i Norge. Den nye loven skal fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold og sikre allmenheten tilgang til informasjonen. Loven pålegger ØRI en informasjonsplikt og en plikt til blant annet å gjennomføre aktsomhetsvurderinger.

Lovens tre plikter;

* Gjennomføre aktsomhetsvurdering § 4
* Redegjøre årlig for aktsomhetsvurderingene § 5
* Informere enhver ved forespørsel om aktsomhetsvurderingene § 6og § 7

**Faktainformasjon**

ØRI as er AS som eies av tre eierkommuner som hver eier 33% av aksjene. Bedriften operere i det norske markedet, og er en arbeid- og inkluderingsbedrift, som har til formål å tilrettelegge for opplæringstilbud og personlig utvikling til arbeidstakere som av ulike årsaker er midlertidige eller varige unntatt fra det ordinære arbeidslivet. Vi har også som målsetning å hjelpe deltagere tilbake til ordinært arbeid eller utdanning. Dette gjør vi gjennom ulike produksjoner og tjenester. Vi har arbeidsarenaer som; pakking og montering, kantine, kafè, vedproduksjon, snekkeravdeling, sandpakking, hagestell mm. Bedriften har 114 ansatte og 18 tiltaksplasser AFT, 5 lærekandidater. ØRI er lokalisert i eide lokaler i Eidsvoll kommune. Bedriften er Equass sertifisert og er i gang med sertifisering i ISO 9001.

**Generell informasjon**

Styret i bedriften er overordnet ansvarlig for at kravene i Åpenhetsloven etterleves, og det er bedriftens daglig leder og ledergruppe som ansvarlig som har praktisk gjennomføring. Styret skal vedta selskapets retningslinjer, og vedta bedriftens årlige redegjørelse for hvordan Åpenhetsloven etterleves.  
Arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er forankret i styret, og samtlige ansatte har fått informasjon om bedriftens rutiner og den enkeltes ansvar for å sikre at kravene etterleves.  
Varsling skjer i Pluss Office avvikssystemet og blir behandlet i henhold til bedriftens rutiner. Ingen avvik lukkes før det er behandlet av bedriftens HMS samarbeidsutvalg.

**Virksomhetens retningslinjer**

Bedriften respekterer grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i sin virksomhet, og forventer at bedriftens leverandører og forretningspartnere gjør det samme.  
Det er etablert retningslinjer og rutiner for å ivareta menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i bedriften, og i bedriftens leverandør-/verdikjede. Arbeidet med menneskerettigheter og åpenhetsloven er lagt til ansvarlige i hver avdeling, og inngår som en del av bedriftens rutiner, og er forankret i styre.

ØRI selger varer og tjenester, og arbeidskraft er den vesentligste delen av vår ressursinnsats. Vi tror på lik behandling og mangfold for alle ansatte. Vi selger varer og tjenester hovedsakelig i nærområdet og kun i Norge. Alle innkjøp er foretatt i Norge og i henhold til vårt innkjøpsreglement.

Vi forplikter oss til å behandle alle med rettferdighet og respekt, uavhengig av alder, kjønn, religion, etnisitet, seksuell legning eller funksjonsevne. Ved ansettelser baserer vi oss på objektive kriterier og evaluerer på en rettferdig måte. Diskriminering er ikke akseptabelt.

Vi gir lønn basert på objektive kriterier, slik som ferdigheter, erfaring og prestasjoner. Vi diskriminerer ikke basert på kjønn, etnisitet eller andre beskyttede kjennetegn, og vi jobber for å unngå eventuelle ulikheter. Alle våre ansatte har skriftlige arbeidsavtaler og lovpålagte forsikringer, samt pensjonsordning i KLP. Vi har også personalhåndbok for ordinært ansatte og personalhåndbok for VTA ansatte.

Helse, miljø og sikkerhet ivaretas av verneombud, arbeidsmiljøutvalg (AMU) og bedriftshelsetjeneste, Industrivern og brannvern. Alle ansatte har rett til fagorganisering, og vi tilbyr fem ukers ferie.

I vårt arbeidsmiljø jobbes det kontinuerlig med å motarbeide trakassering, mobbing og diskriminering. Alle ansatte har rett til å arbeide i et trygt og inkluderende miljø, og vi handler raskt for å håndtere eventuelle brudd på disse prinsippene. Vi er forpliktet til å beskytte personvernet til alle ansatte og deltakere, og håndtere personopplysninger i samsvar med gjeldende personvernlov.

Ansvarlig og etisk adferd overfor ansatte, kunder, leverandører, forretningspartnere, samfunnet og miljøet er en grunnleggende del av bedriftens verdigrunnlag.

Redegjørelse for foretatte aktsomhetsvurderinger på ØRI er organisert på følgende måte: Styret og ledergruppen er ansvarlige for beslutninger knyttet til økonomiske, miljømessige og sosiale temaer. ØRI sitt styre består av 7 styremedlemmer inkludert leder og nestleder. Administrasjonen ledes av daglig leder, som deltar på alle styremøter.

ØRI har ikke kjennskap til negative forhold knyttet til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Styret i ØRI fastsetter tiltak og retningslinjer som sørger for at de nye kravene i åpenhetsloven blir fulgt. Daglig leder er ansvarlig for at det blir utført i henhold til styrets instruksjoner.

ØRI har søkelys på aktsomhetsvurdering, kartlegging og vurdering av negativ påvirkning knyttet til bedrifter, og er berett til å iverksette tiltak for å forebygge og redusere negative konsekvenser.

**Vurdering av risiko og behov for tiltak.**

Bedriften har forventninger til sine leverandører om ivaretakelse av menneskerettighetene. Vi henter av og til inn informasjon fra bedrifter vi samhandler med, ved hjelp av et kartleggingsskjema, som blir løpende vurdert, og tiltak iverksettes hvis det anses nødvendig. Alle ansatte er informert om åpenhetsloven. Internt i bedriften gjennomføres det rutinemessig medarbeidersamtaler og medarbeiderundersøkelser, både for VTA ansatte og ordinært ansatte

**Tiltak**

Det er som følge av den konkrete vurderingen som er gjennomført i 2023 og første del av 2024 ikke vært behov for å gjennomføre tiltak.  
Dette dokumentet er godkjent av styret i bedriften den 05.03.2024. Styret vil årlig behandle åpenhetsloven og vurdere tiltak som må følges opp av daglig leder og ledergruppe.

.