

REDEGJØRELSE ETTER ÅPENHETSLOVEN

Asker, 30.06.2025

Compass Holding Norge AS
Org Nr: 979 369 506

Compass Group Norge AS
Org nr: 952 507 729

ESS Support Services AS
Org nr: 937 657 293 ESS

Mobile Offshore Units AS
Org nr: 821 754 852



INNHold

1 Introduksjon.....	3
2 Om vår virksomhet og organisasjon.....	4
3 Våre retningslinjer og rutiner.....	6
4 Overordnet om arbeidet med aktsomhetsvurderinger.....	10
5 Negative konsekvenser og iverksatte tiltak	14
6 Videre arbeid	19
7 Kontakt	20
8 Styrets signatur	21





1 INTRODUKSJON

ÅPENHETSLOVEN OG DENS BETYDNING FOR NORSK NÆRINGSLIV

Åpenhetsloven representerer et betydelig skritt mot å styrke forholdet mellom virksomheter, samfunnet og miljøet de opererer i. Loven pålegger større selskaper å redegjøre for sine aktsomhets-vurderinger og tiltak for å sikre grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette innebærer at virksomheter må rapportere om hvordan de identifiserer, forebygger og håndterer risiko knyttet til menneskerettigheter og arbeidsforhold, både internt og i leverandørkjeden.

For norsk næringsliv betyr Åpenhetsloven at selskaper må være mer transparente og ansvarlige i sin drift. Dette inkluderer å kartlegge og vurdere risikoer i leverandørkjeden, samt å iverksette tiltak for å forhindre og håndtere negative konsekvenser. Loven gjelder for større virksomheter som hører hjemme i Norge og som tilbyr varer og tjenester i eller utenfor Norge. Med større virksomheter menes virksomheter som omfattes av regnskapsloven § 1-5 eller som på balansedagen overskrider grensene for to av de tre følgende vilkår: Salgsinntekt over 70 millioner kroner, balansesum over 35 millioner kroner, og gjennomsnittlig over 50 ansatte i regnskapsåret.

Åpenhetsloven fremmer ansvarlighet og åpenhet, og bidrar til å sikre at norske selskaper opererer på en etisk og bærekraftig måte. Dette kan også styrke selskapenes omdømme og konkurranseevne, både nasjonalt og internasjonalt. Ved å følge Åpenhets-loven viser norske selskaper at de tar samfunns-ansvar på alvor og er forpliktet til å opprettholde høye standarder for menneskerettigheter og arbeidsforhold.

Compass Group-konsernet består av selskapene Compass Group Norge AS, ESS Support Services AS og ESS Mobile Offshore Unit AS, som alle er heleide datterselskap av Compass Holding Norge AS. Selskapene leverer serverings- og forpleinings-tjenester til ulike sektorer, og er samlet under én felles ledelse med like rutiner og policyer. Redegjørelsen for selskapene er derfor slått sammen for å konsolidere Compass Groups engasjement og forpliktelse etter Åpenhetsloven. Der det er avvikende rutiner vil det beskrives nærmere.

Redegjørelsen gjelder vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger for perioden 1. januar 2024 til 31. desember 2024.



2 OM VÅR VIRKSOMHET OG ORGANISASJON

OM COMPASS GROUP

Compass Group leverer et bredt spekter av ulike tjenester, men kjernevirksomheten består av forpleiningstjenester, kantine- og personalrestauranter i tillegg til conciergetjenester.

Compass leverer forpleiningstjenester både onshore og offshore. Forpleiningstjenestene på land består av anleggshotell og pasienthotell, mens offshorevirksomheten omfatter kontrakter der selskapet leverer forpleining på forskjellige rigger på norsk sokkel.

Compass Group har kontorer i Oslo, Stavanger, Bergen og Trondheim, men leverer tjenester i hele Norge, både i offentlig og privat sektor.

VIRKSOMHETSOMRÅDER

Compass Group sine virkeområder deles inn som følgende:

Food and Facilities:

Compass Group Norge AS

Forpleining:

Compass Group AS

ESS Support Services AS

ESS Mobile Offshore Units AS



Tjenestene våre innen Food and Facilities opererer mot det norske markedet, og virksomheten er spredt over hele landet med flere avdelinger. Risikoen i denne delen av virksomheten er derfor vurdert til lav. Dette fordi våre egne ansatte følges opp i tråd med norske lover og krav til arbeidsmiljø, arbeidsvilkår og HMS.

Våre forpleiningstjenester er delt inn i to hovedområder: landbasert og offshore. På land leverer vi tjenester til anleggshotell og pasienthotell. Offshore tilbyr vi forpleiningstjenester på rigger på norsk sokkel. Risikoen her er noe ulik for de to sektorene. Årsaken er at det generelt er forbundet en høyere risiko med å utføre arbeid offshore sammenliknet med tilsvarende arbeid på land. Den generelle bransjerisikoen for offshorearbeid reduseres kraftig grunnet strenge krav fra norske myndigheter. Dette gjelder blant annet strenge krav til innrapportering av skader og strengere HMS-krav.

Det må også påpekes at arbeidet som utføres av Compass Group både offshore og onshore fortsatt gjelder tjenester innenfor mat, drikke, renhold osv. Våre arbeidstakere yter ikke de typiske arbeidsoppgavene i offshorebransjen som er forbundet med høy risiko.

OVERORDNET OM LEVERANDØRKJEDE OG FORRETNINGSPARTNERE

Som beskrevet over er den generelle risikoen i Compass Groups egen virksomhet ansett å være lav. I vår leveranse av tjenester er vårt dyktige og engasjerte personale den viktigste og største innsatsfaktoren, samt de gode og riktige råvarene. Våre største leverandører er i hovedsak grossister, og består først og fremst av norske leverandører. De norske leverandørene er, i likhet med Compass Group, underlagt de samme kravene til ivaretagelse av arbeidsvilkår og menneskerettigheter.

Leverandørene til Food and Facilities er i hovedsak leverandører av mat og drikke, og en stor del av disse er norske leverandører. Generelt sett er det forbundet høy risiko nedover i verdikjeden ved produksjon av mat og drikke, og Compass Group foretar grundig pre-revisjon før vi inngår avtaler med våre leverandører.

I våre forpleiningstjenester er det særlig våre ansatte som er kjernen i vår leveranse, og en del av leverandørkjeden består av innkjøp av utstyr og produkter som de ansatte trenger for å utføre sine oppgaver. Videre består også denne leverandørkjeden av leverandører av mat og drikke, der en stor del av disse er norske.



3 VÅRE RETNINGSLINJER OG RUTINER

Forankring av ansvarlighet knyttet til bærekraftig forretningspraksis i virksomheten handler om å ha strategier, planer, relevante policyer og retningslinjer for aktsomhetsvurderinger som er vedtatt av ledelsen. Disse omfatter hele virksomheten, samt virksomhetens leverandørkjede og forretningsforbindelser.

Effektive styringssystemer for implementering er en forutsetning for å lykkes. Arbeidet med aktsomhetsvurderinger bør være en integrert del av virksomhetens forretningsdrift.

Tydelige forventninger fra toppledelsen, samt tydelig plassering av ansvar innad i virksomheten for implementering av de ulike delene av aktsomhetsvurderinger er viktig.

Alle involverte må vite hva de skal gjøre. Åpenhet om forpliktelser virksomheten har til seg selv, utfordringer de står overfor og hvordan dette håndteres, er vesentlig.

STYRENDE DOKUMENTER

VÅRE RETNINGSLINJER, RUTINER OG POLICIES

ÅPENHETSLOVEN POLICY

Åpenhetsloven Policy er publisert på vår hjemmeside. Vi stiller krav til våre leverandører og underleverandører til å etterleve Åpenhetsloven, samt å dele informasjon om sine aktsomhetsvurderinger og de tiltak som er iverksatt for å stanse, forebygge og begrense negative konsekvenser.

SUPPLIER CODE OF CONDUCT/SUPPLY CHAIN INTEGRITY

Compass Group forplikter seg til å opprettholde høyeste standarder for etikk og integritet, samt opprettholde ansvarlige innkjøp. Dette er ikke bare målt i økonomiske termer, men også i forbindelse med miljømessige og sosiale mål. Vi forventer at leverandører følger våre verdier og prinsipper. Leverandører skal opprettholde blant annet forretningsintegritet, respektere menneskerettigheter og arbeidsstandarder, sikre

ETISKE RETNINGSLINJER / CODE OF BUSINESS CONDUCT

Våre etiske retningslinjer setter standard for atferd og handlinger i henhold til bl.a. våre verdier, menneskerettigheter, antikorrupsjon, samt produktene og tjenester vi kjøper inn.

helse og sikkerhet, fremme bærekraft og oppmuntre til åpenhet og rapportere eventuelle bekymringer gjennom Speak Up-programmet. Leverandører må også overholde alle gjeldende lover og forskrifter og ha prosesser for å sikre etterlevelse. Leverandører oppfordres til å fremme disse prinsippene i sine egne forsyningskjeder og samarbeide med Compass Group ved revisjoner eller undersøkelser for å sikre etterlevelse.

HUMAN RIGHTS POLICY/DIVERSITY, EQUITY AND INCLUSION POLICY/ENVIRONMENT POLICY/MODERN SLAVERY ACT STATEMENT/WORKPLACE HEALTH & SAFETY POLICY

Vi er forpliktet til å aktivt fremme menneskerettigheter for våre ansatte, medarbeidere, entreprenører, konsulenter, forretningspartnere, inkludert agenter, mellommenn og leverandører, forbrukere, kunder, investorer, aksjonærer og lokalsamfunnene der vi opererer. Vår forpliktelse til menneskerettigheter strekker seg utover kravene til vår egen virksomhet, drift til samfunnene vi opererer i og leverandørene vi velger. Dette er for å ivareta helsen og sikkerheten til våre egne arbeidere og ansatte, og for å sikre at våre forretningspartnere også tilbyr en trygg og sunn arbeidsplass som sikrer velvære og velferd til deres arbeidere. Denne forpliktelsen går utover ren etterlevelse, ettersom vi ønsker å spille en aktiv rolle i å fremme menneskerettigheter globalt.

- Vi verdsetter alle våre ansatte, uavhengig av deres bakgrunn som inkluderer, men er ikke begrenset til, rase, kjønn, farge, opprinnelse, etnisitet, religion, tro, alder, funksjonshemming, seksuell legning, kjønnsidentifikasjon eller uttrykk, politisk oppfatning eller sosial bakgrunn.

- Vi er forpliktet til å utrydde moderne slaveri, utnyttelse av arbeidskraft, inkludert bruk av barn eller andre sårbare grupper, og menneskehandel i alle dens former.
- Vi tolerer ikke ansettelse av barn, under alle omstendigheter, og vi er forpliktet til å samarbeide om å identifisere og utbedre alle tilfeller av barnearbeid og forhindre barnearbeid innenfor Compass' operasjoner og leverandørkjeder.
- Vi er forpliktet til fullt ut å respektere og overholde gjeldende lokale arbeidslover angående arbeidernes organisasjonsfrihet og rett til kollektive forhandlinger.
- Vi er forpliktet til en bærekraftig fremtid for alle og til kontinuerlig forbedring av vår miljøpåvirkning gjennom vår Planet Promise. Vår miljøpolicy sikrer at hver enkelt av oss spiller sin rolle i å øke den positive påvirkningen og redusere den negative påvirkningen på miljøet gjennom handling på klima, matsvinn og ansvarlig innkjøp.

TAX STRATEGY/BUSINESS INTEGRITY POLICY

Compass Group er underlagt ulike krav til å betale skatt og offentlige avgifter, blant annet selskapsskatt, arbeidstakerskatt og eiendomsskatt. Vi innkrever og betaler også indirekte skatter som merverdiavgift. Compass overholder alle relevante nasjonale lover, forskrifter og rapporteringskrav, uansett hvor vi operer. I tillegg følger vi veiledningen om internasjonale skattespørsmål som publisert av OECD der det er relevant. Vår skattestrategi er til enhver tid i samsvar med konsernets overordnede strategi, vår tilnærming til risiko og konsernets retningslinjer for forretningsatferd og etiske retningslinjer.

SPEAK AND LISTEN UP POLICY

Vår Speak and Listen Up Policy understreker vår forpliktelse til å drive virksomhet med ærlighet og integritet, samt skape et inkluderende miljø der medarbeidere kan varsle om bekymringer, uten frykt for gjengjeldelse eller negative konsekvenser. Policyen gjelder for alt Compass-personell og partnere globalt, og oppmuntrer til rapportering av bekymringer. Alle kan melde hendelser via intern varslingsplattform eller hjelpetelefon som er tilgjengelig på mer enn 60 språk, 365 dager i året i alle land der vi har virksomhet. Målene med policyen inkluderer å forsikre medarbeidere om at deres bekymringer blir tatt på alvor, informere om varslingskanaler, og demonstrere Compass' forpliktelse til å lytte.

ARBEID MOT KORRUPSJON OG SMØRING, FORBRUKERRETTIGHETER OG SKATTE- OG KONKURRANSELOVGIVNING – ANTI-TRUST

Åpenhetsloven isolert gjelder grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, men tar likevel utgangspunkt i både FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP) og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Derfor ønsker vi så langt vi kan å ta sikte på aktsomhetsvurderinger innenfor blant annet korrupsjon og smøring, forbrukerrettigheter og respektere skatte- og konkurranselovgivning.

BÆREKRAFT OG MILJØ

Vår årlige bærekraftsrapport redegjør for virksomhetens tverrgående tiltak for å stanse, forbygge eller redusere negativ påvirkning/skade på mennesker, samfunn og miljø.

KORRUPSJON OG SMØRING

Compass Group setter de høyeste etiske standardene og kravene for integritet i både egen virksomhet og leverandørkjeden gjennom vår Supplier Code of Conduct. Det er utarbeidet egne retningslinjer for antikorrupsjonsarbeid, og det gjennomføres årlig flere kurs og opplæringer i antikorrupsjon, bestikkelser og smøring. Compass Group har som mål å gjøre temaet relevant og tilgjengelig for alle ansatte, slik at hele organisasjonen er rustet til å identifisere, håndtere og rapportere uønskede hendelser.

Det er utarbeidet egne varslingsrutiner, etiske standarder og varslingskanaler.

Gjennom en sentralisert innkjøpsfunksjon styrker vi vår evne til å stille tydelige krav og til å følge opp og revidere leverandører på en strukturert måte.

FORBRUKERRETTIGHETER

Forbrukerrettigheter basert på FNs globale prinsipper og OECDs retningslinjer innebærer å respektere forbrukernes rettigheter, som å sikre at produktene og tjenestene ikke skader forbrukerne og at relevante sikkerhetsstandarder og alle relevante forskrifter oppfylles. Videre forventes det at virksomheten skal gi klare, korrekte og forståelige opplysninger om produkter og tjenester slik at forbrukerne kan ta informerte valg. En oppfordres også til å etablere effektive mekanismer for å håndtere klager og skader som oppstår fra produkter og tjenester, samt å sørge for rettferdighet for forbrukerne, inkludert personvern.

Gjennom vår Code of Conduct forplikter vi oss til slike forbrukerrettigheter, samt korrekt og åpent informere om vår drift og finansiell ytelse til interessenter, inkludert media, presse, investorer og regulatorer.



SKATTELOVGIVNING

Vi har flere forpliktelser i henhold til skattelovgivningen, som sikrer korrekt og rettidig betaling av skatt og overholdelse av alle relevante lover. Dette inkluderer beregning, rapportering og betaling av inntektsskatt, merverdiavgift og lønsskatt.

Nøyaktig og rettidig rapportering er essensielt, og vi leverer fullstendige skattemeldinger innen fastsatte frister. For overføringspriser fastsetter vi priser i henhold til armlengdeprinsippet og oppbevarer nødvendig dokumentasjon.

Vi overholder internasjonale skatteavtaler og regler for flernasjonale selskaper, inkludert land-for-land-rapportering, og unngår dobbeltbeskatning ved hjelp av skatteavtaler. Vi utøver ansvarlig skatteplanlegging i tråd med lovens bokstav og ånd, og unngår aggressiv skatteplanlegging. Åpenhet og integritet er grunnleggende i våre skattemessige beslutninger.

Samarbeid med skattemyndigheter er viktig, og vi følger alle lovbestemte krav om dokumentasjon og informasjonsoverlevering.

For å sikre overholdelse har vi interne kontroller og revisjonsprosesser, holder oss oppdatert på endringer i skattelovgivningen, har dyktige og autoriserte regnskapsmedarbeidere og gir nødvendig opplæring til våre ansatte. Eksterne skatterådgivere brukes ved behov for å sikre korrekt tolkning og bruk av lovgivningen. Vi praktiserer åpenhet i våre skatteforhold og kommuniserer våre skattepraksiser tydelig. Vår Code of Conduct og Business Integrity Policy forbyr brudd på skattelovgivningen og inneholder kontroller for å motvirke risikoer for slike brudd. Gjennom disse tiltakene sikrer vi etterlevelse og opprettholder høy etisk standard i vår skattepraksis.

KONKURRANSELOVGIVNING

Konkurranse- eller antitrustlovgivning har som mål å fremme rettferdig og fri konkurranse, både internt i industrien og mellom kommersielle aktører, slik at virksomheter konkurrer og oppnår forretninger på like vilkår.

Gjennom vår Business Integrity Policy og Code of Conduct forplikter vi oss til nulltoleranse for brudd på konkurranse- eller antitrustlovgivning. Den gir kontroller og retningslinjer, samt tydeliggjør risikomomenter. Compass Group er et selskap som kan og vil vinne forretninger rettferdig. Ansatte må overholde konkurranselover -antitrustlover- for å opprettholde Compass' forpliktelse til å konkurrere rettferdig med konkurrenter, for å sikre tilliten til Compass sine kunder, leverandører og interessenter.

Compass Group forbyr deltakelse i karteller i alle land, også de som ikke har konkurranselover. Vi forplikter oss til å ikke delta i noen samtale eller diskusjon, eller inngå en ordning, verken direkte eller indirekte (inkludert en uformell, uskreven avtale eller forståelse) med en konkurrent knyttet til prisfastsettelse, budrigging, reduksjon av produksjon eller kapasitet, forsinkelse av utvidelser, kollektiv boikott eller andre ordninger for å ekskludere en konkurrent, kundetildeling eller markedsdeling.

Ansatte skal ikke utveksle konkurransesensitiv informasjon med en konkurrent verken direkte eller indirekte (f.eks. via en tredjepart, kunde, bransjeanalytiker, journalist, fagpublikasjon eller sosiale medier). Ansatte skal klart distansere Compass Group hvis en konkurrent prøver å dele konkurransesensitiv informasjon med oss eller inviterer oss til å delta i noen form for samarbeid. Det er utarbeidet rutiner for internvarsling om en ansatt opplever situasjoner som kan være eller er i strid med disse prinsippene.

Ansatte skal aldri bli enige om eller diskutere priser med konkurrenter, inkludert prisen Compass Group selger, eller har til hensikt å selge, varer eller tjenester for, eller andre økonomiske eller ikke finansielle kommersielle strategier.



4 OVERORDNET OM ARBEIDET MED AKTSOMHETSVURDERINGER

ORGANISERING AV INTERNKOMMUNIKASJON

Arbeidet i vår bedrift er organisert gjennom en systematisk og strukturert tilnærming som er designet til å sikre at vi identifiserer og håndterer potensielle risikoer og negative påvirkninger på en effektiv måte. Dette arbeidet er nøye integrert i vårt bredere ansvar for å ikke bare etterleve Åpenhetsloven, men også andre retningslinjer, standarder og lovgivning vi er forpliktet av.

En sentral del av vår tilnærming til aktsomhetsvurderinger er prosjektgruppen som er etablert for det konkrete arbeidet med Åpenhetsloven. Denne gruppen består av flere avdelinger, inkludert HR, HMSK, Innkjøp, Legal, Bærekraft og Miljø. Prosjektgruppen ledes av en prosjektleder, som har ansvaret for å koordinere og styre arbeidet med aktsomhetsvurderinger. Denne organiseringen bidrar til å oppnå effektivitet og etterlevelse av våre forpliktelser, samt oppfølging av tiltak.

En viktig grunn til at arbeidet med aktsomhetsvurderinger er organisert på denne måten er å sikre en bred og mangfoldig tilnærming. Ved å inkludere representanter fra ulike avdelinger sørges det for ulik faglig ekspertise og perspektiver

som er nødvendige for å identifisere og vurdere potensielle risikoer på en grundig måte, samt å iverksette passende tiltak. Videre tillater denne organiseringen oss å sømløst integrere aktsomhetsvurderinger i våre eksisterende prosesser og rutiner. Dette til bidrar til å sikre at vurderingene blir gjort på en systematisk og sammenhengende måte, og at de blir en naturlig del av vår daglige drift.

For å sikre at de relevante ansatte har tilstrekkelig kompetanse til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger, har de først gjennomgått en grundig opplæring. Gruppemedlemmene er kjent med de konkrete trinnene og metodene som kreves for å gjennomføre effektive og grundige aktsomhetsvurderinger. Dette omfatter blant annet opplæring i risikovurderingsmetoder, etterforskningsmetoder, og relevant lovgivning og reguleringer som påvirker våre operasjoner. Denne spesialiserte opplæringen sikrer videreføring av nødvendig faglig kunnskap og ekspertise. Prosjektledelsen sørger for rettidig og riktig støtte og veiledning. Dette kan omfatte tilgang til ressurser og verktøy, samt tilrettelegging for å konsultere med erfarne kolleger eller ledere for råd og veiledning.

PLANER OG RESSURSER

Virksomhetens forpliktelser til å respektere mennesker, samfunn og miljø er solid forankret i våre strategier og handlingsplaner. Dette gjenspeiles i de overordnede formål og verdigrunnlag, som er en integrert del av vår virksomhetskultur. Våre strategier og handlingsplaner er utformet med et langsiktig perspektiv og tar hensyn til både økonomiske, sosiale og miljømessige hensyn.

For å sikre at disse forpliktelsene blir fulgt opp i praksis, er ledelsen og styret direkte involvert i utviklingen, implementeringen og gjennomføringen av våre strategier og handlingsplaner.

Dette skjer gjennom regelmessige strategiske diskusjoner og beslutningsprosesser, hvor ledelsen vurderer og godkjenner de strategiske mål og prioriteringer. På denne måten blir Compass Groups forpliktelser til å være ansvarlig og bærekraftig integrert i det overordnede strategiske rammeverk.

Samlet sett er våre forpliktelser til å respektere mennesker, samfunn og miljø integrert i hele vår virksomhet, fra grunnleggende strategitanke og handlingsplaner til den daglige driften.

ARBEID I EGEN VIRKSOMHET

HR

Som selskap er Compass Group forpliktet til å fremme transparens og ansvarlighet i håndteringen av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vi har derfor et kontinuerlig fokus på å fremme likestilling og bekjempe diskriminering. Alle våre medarbeidere forplikter seg til å etterleve våre etiske retningslinjer, som beskriver hvordan vi skal opptre i møte med hverandre i organisasjonen. Vår forpliktelse innebærer at vi rekrutterer og fremmer ansatte basert på deres egnethet for stillingen, uten diskriminering. Vi sikrer at alle ansatte har like lønns- og arbeidsvilkår, at arbeids- og familieliv kan kombineres, og at ingen form for seksuell, fysisk, mental eller annen trakassering er akseptabel.

Hva har vi gjort i 2024?

I 2024 har vi videreført arbeidet med handlingsplanen som ble utviklet etter gjennomførte aktsomhetsvurderinger for 2023. Handlingsplanen er videreført i 2025 og vil være en integrert del av vårt rammeverk for implementering av identifiserte tiltak.

- **Oppdatering og opplæring av HR-personell:** Vi har ferdigstilt en oppdatering og opplæring av relevant personell i HR som gjelder varslingsprosesser, etter at en høyesterettsdom fra 2023 nødvendiggjorde dette for å sikre korrekt håndtering og ivaretagelse av menneskene i varslinger.

- **Lønnsvekst og likestilling:** I 2024 var den gjennomsnittlige lønnsveksten for menn 0,3% høyere enn for kvinner. Compass Group Norge består av 2200 ansatte, der 64% er kvinner, og vi har 602 ansatte i vår offshorevirksomhet, der 54% er kvinner. Med en høy andel kvinner i selskapet, tar vi vårt ansvar for likestilling på alvor, og har derfor igangsatt et omfattende arbeid knyttet til et «Compensation and Benefits»-prosjekt. Målet er å definere lønn og goder per stillingskategori. Vi har nå fullført datakartlegging av lønn og goder og går videre med benchmarking mot bransjetall i neste fase.

- **Tilgjengeliggjøring av arbeidskontrakter på engelsk:** For å sikre at alle våre medarbeidere har likt utgangspunkt for å forstå innholdet i sine arbeidskontrakter, har vi påbegynt prosessen med å oversette og tilgjengeliggjøre kontraktene på engelsk. Dette vil gjøre det enklere for våre ansatte å etterleve etiske retningslinjer og arbeidsreglementet.

- **Drøftelser om deltidsstillinger:** Temaet er tatt opp i HA-møte med de tillitsvalgte, med mål om å avklare hvordan drøftinger ved deltidsansettelser skal gjennomføres. Det er foreløpig ikke oppnådd enighet, og saken vil følges opp videre i 2025. I mellomtiden har vi implementert et dokumentarkiv for deltidsansettelser hvor drøftelser før ansettelse blir utført og dokumentert.

HMS

Compass Group har et omfattende og systematisk HMS-arbeid som sikrer et trygt og helsefremmende arbeidsmiljø for sine ansatte. Dette innebærer etablering og tydelig kommunikasjon av policyer og mål, samt en klar organisering av ansvar og roller. Selskapet gjennomfører regelmessige risikovurderinger på både funksjons- og stillingsnivå, samt lokale vurderinger av det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet.

Disse vurderingene involverer ledere, verneombud og bedriftshelsetjenesten og bygger på tidligere kartlegginger, arbeidsmiljøundersøkelser og helseundersøkelser.

For å sikre en trygg arbeidspraksis er det etablert sikre arbeidsrutiner, grundig opplæring, samt bruk av elektroniske systemer for internkontroll og overvåking. Arbeidstillatelser og sikker jobb-analyser benyttes der det kreves. Hendelser og avvik rapporteres systematisk, og det er et sterkt fokus på intern HMS-kommunikasjon og medarbeiderinvolvering gjennom vernetjeneste, arbeidsmiljøutvalg, AKAN og samhandling med fagforeninger.

Videre gjennomføres regelmessige resultatrapporteringer, medarbeidersamtaler og tilfredshetsundersøkelser. HMS-arbeidet omfatter

også samsvarskontroller i form av yrkeshygieniske målinger, vernerunder, internrevisjoner, eksterne revisjoner og involvering i myndighetstilsyn.

Gjennom aktiv oppfølging av avvik, gransking ved skader og implementering av «Management of Change» ved endringer, sikres kontinuerlig forbedring. Helseovervåking av risikoutsatte grupper, HMS-kampanjer, erfaringsdeling og læring er også sentrale elementer i selskapets arbeid for å fremme en sterk sikkerhetskultur.

Dette arbeidet har også en direkte positiv innvirkning på jobbnærværet, da det skaper et arbeidsmiljø der ansatte trives og føler seg ivaretatt. Selskapets fokus på både fysisk og psykososialt arbeidsmiljø gjør at utfordringer identifiseres tidlig og tiltak iverksettes raskt. Spesielt viktig er oppmerksomheten rundt AKAN og mental helse, der Compass Group legger vekt på ulike ordninger, tiltak som fremmer trivsel, mestring og en balansert arbeidshverdag.

Gjennom denne helhetlige tilnærmingen bidrar selskapet til å styrke ansattes velvære, forebygge sykefravær og øke jobbensgjensvar.

ARBEID RETTET MOT LEVERANDØRER OG FORRETNINGSPARTNERE

I Compass Group Norge er vi dedikert til å opprettholde de høyeste standardene for etisk forretningspraksis. Åpenhetsloven, som trådte i kraft for å fremme åpenhet og ansvarlighet i leverandørkjeden, er en viktig del av vår strategi for bærekraftig og ansvarlig innkjøp.

VIKTIGHETEN AV INNKJØP OG AKTSOMHETSVURDERING

Innkjøp spiller en avgjørende rolle i vår virksomhet, ikke bare for å sikre kvalitet og kostnadseffektivitet, men også for å ivareta etiske og miljømessige hensyn. Gjennom grundige aktsomhetsvurderinger sikrer vi at våre leverandører operer i samsvar med våre verdier og krav til bærekraft. Dette innebærer en systematisk gjennomgang av leverandørens praksis, inkludert arbeidsforhold, miljøpåvirkning og menneskerettigheter.

Ved å integrere kravene Åpenhetsloven fremmer i våre innkjøpsprosesser, forplikter vi oss til å være transparente og ansvarlige. Vi tror på at åpenhet skaper tillit og styrker relasjonene med våre leverandører, kunder og samfunnet ellers. Gjennom kontinuerlig overvåking og forbedring av våre innkjøpsrutiner, arbeider vi mot en mer bærekraftig fremtid.



KARTLEGGING AV LEVERANDØRKJEDEN OG FORRETNINGSPARTNERE

For å sikre en hensiktsmessig gjennomgang, har Compass Group implementert en kartleggings- og prioriteringsprosess. Prosessen hensyntar flere risikofaktorer som kan påvirke leverandørkjeden og deres aktiviteter.

- Omfang av innkjøp Compass Group gjør av den enkelte leverandør/bransje er kartlagt. Kjente bransjerisiko for hver leverandør vurderes. Eksempelvis vil en leverandør av tekstil ha en iboende høyere risiko på grunn av kjente forhold i bransjen.
- Videre vurderes geografisk risiko. Går leverandørkjeden inn i land med svak beskyttelse av menneskerettigheter eller dårlige arbeidsforhold? Dette kan også omfatte land med høy grad av korrupsjon eller politisk ustabilitet.
- Produktrisiko er også en viktig faktor i grovsorteringen. Benytter leverandøren produksjonsprosesser eller produkter som kan være knyttet til brudd på menneskerettigheter? Dette kan inkludere bruken av farlige kjemikalier, tvangsarbeid eller barnearbeid i produksjonsprosessen.
- Risiko på virksomhetsnivå vurderes ved å se til leverandørens styring, historikk med hensyn til å respektere menneske-rettigheter, arbeidstakerrettigheter, anti-korrupsjonsstandarder, miljøstandarder og kultur rundt ansvarlig næringsliv.
- Råvare- og produksjonsrisiko vurderes for å se om leverandøren benytter råvarer som kan være knyttet til brudd på menneske-rettigheter. Dette kan inkludere bruk av råvarer som er knyttet til avskoging, vannforurensning eller utnyttelse av urbefolkning.
- Til slutt sees det på annen kjent risiko som tidligere kan ha blitt rapportert gjennom varslingssystemer og/eller klage-mekanismer knyttet til produksjon eller leverandørkjeden.



Basert på disse vurderingene summeres poeng for hver leverandør, hvorefter leverandørene rangeres etter risikoscore. Leverandører med høy score prioriteres for grundigere undersøkelser og potensiell revisjon. Selskapet målsetter å vurdere minst 10 leverandører til fysisk revisjon per halvårsmøte, der det skal gjennomføres minst tre on-site audits per år. Offsite audits er behovsstyrt og gjennomføres basert på vurderinger av ovenstående kriterier mellom avtaleansvarlig og kvalitetsansvarlig.

For nye leverandører setter selskapet som mål at minst 90 prosent skal følge angitt prosess for tredjeparts aktsomhetsvurdering (TPIDD) i OneTrust før avtaleinngåelse, i tillegg til relevant systematisk oppfølging etter avtaleinngåelsen gjennom Sedex-plattformen.

Dette sikrer at Compass Group fokuserer på de leverandørene som utgjør størst risiko for potensielle brudd på menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og miljøstandarder, og hvor vårt avtrykk og påvirkningsmulighet er størst. Resultatet av avdekkende brudd kan inkludere å arbeide med leverandørene for å implementere forbedringer i deres praksis og retningslinjer, å stille krav om å etterleve våre standarder for ansvarlig virksomhet, eller terminere avtalen om brudd ikke rettes.



5 NEGATIVE KONSEKVENSER OG IVERKSATTE TILTAK

I EGEN VIRKSOMHET

Vi vurderer at det er begrenset risiko knyttet til våre prosesser da vi følger norsk lov, lønner etter tariff og har etablert et godt samarbeid med tillitsmannsapparatet. Vi har verktøy og initiativ som helt naturlig utfordrer våre rutiner og sørger for at de er i tråd med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Eksempler på dette er likestillingsredegjørelsen, Speak-Up telefonen, medarbeiderundersøkelser og samarbeid med tillitsvalgte.

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSEN

Som en del av vårt likestillingsarbeid kartlegger vi kjønnslikestilling blant de ansatte i selskapet.

I 2024 har vi kartlagt følgende for å avdekke tilstanden for kjønnslikestilling:

- ▶ Andel menn og kvinner som er midlertidig ansatt (av alle menn/kvinner som er ansatt).
- ▶ Andel menn og kvinner som er ansatt i deltidsstillinger (av alle menn/kvinner som er ansatt).
- ▶ Den gjennomsnittlige antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn (som har rett til slik foreldrepermisjon).

Resultatet av kartleggingen ble som følger:

Midlertidig ansatte		Foreldre- permisjon		Faktisk deltid	
Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
18,0%	11,0%	18,4 uker	15 uker	13,23%	3,72%

SPEAK-UP TELEFON

Alle ansatte i Compass Group har tilgang til vår anonyme Speak-Up varslingstelefon, hvor de kan rapportere forhold de ikke ønsker å ta opp med leder eller andre nøkkelpersoner. Varslene håndteres i henhold til selskapets varslingsrutine, med fokus på å ivareta varslersens, den det varsles om og andre involvertes interesser.

MEDARBEIDERUNDERSØKELSER

Vi gjennomfører jevnlig medarbeiderundersøkelser for ulike grupper i selskapet. Målet er å avdekke ansattes arbeidsforhold og identifisere områder for forbedring. Resultatene blir behandlet i de ulike avdelingene, og det forventes at alle ledere, sammen med HR, gjennomgår og implementerer konkrete tiltak basert på resultatene. Ledergruppen arbeider også med resultatene på et overordnet nivå og skal rapportere dette videre til selskapets Group-funksjon.

TILLITSMANNSAPPARATET

Vi har kvartalsvise møter med de tillitsvalgte i henhold til Hovedavtalen hvor ulike selskapsforhold drøftes, herunder de alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved bedriften. Målet med møtene er å fasilitere for godt samarbeid mellom selskapet og de tillitsvalgte, samt sørge for transparens – også når det gjelder temaene likestilling og ikke-diskriminering. I disse møtene tar selskap og tillitsvalgte opp saker knyttet til disse temaene ved behov. Selskapets retningslinjer og prosedyrer knyttet til dette er også godt forankret hos de tillitsvalgte.

I de tilfeller hvor vi vurderer at risikoen er til stede i våre prosesser, iverksetter vi nødvendige tiltak. I vurderingene for 2024 har vi identifisert noen prosesser med lav risiko, men som likevel krever oppmerksomhet:

- ▶ Rettferdig rekruttering
- ▶ Onboarding-prosess
- ▶ Kompetanseheving og utvikling

RETTFERDIG REKRUTTERING

Bærekraft spiller en essensiell rolle i Compass Group, og vi har alltid mennesket i fokus. Fysisk og mental helse, mangfold og inkludering blir høyt prioritert hos oss. Sammen med våre kunder, leverandører og lokalsamfunn samarbeider vi tett for å nå FNs Bærekraft mål. Vi jobber derfor med å tiltrekke, beholde og motivere de best tenkelige medarbeidere, personer som deler våre verdier og som kan bidra til vår fremgang. For å oppnå dette har vi fokus på:

- ▶ Å sikre evidens- og forskningsbaserte rekrutteringsmetoder som reduserer risikoen for feil ansettelser og unngå bias.
- ▶ En effektiv, rettferdig og konsistent prosess med tydelige roller og ansvarsfordeling.
- ▶ At trinnene i prosessen skal sikre at kandidatens faglige og personlige egenskaper blir vurdert riktig og rettferdig i forhold til behovsanalysen og kravspesifikasjonen.
- ▶ At en god kandidatopplevelse skal prioriteres gjennom alle ledd i rekrutteringsprosessen.

Konkrete tiltak vi jobber med for å redusere risikoen for bias i rekrutteringsprosessen og for å sikre mangfold i kandidattilfanget:

- ▶ Test i rekrutteringsprosessen. Tester er en objektiv vurderingsmetode som er lik for alle kandidater.
- ▶ Opplæring av rekrutterende ledere i intervjueteknikk.
- ▶ Samarbeid med NAV og andre tiltaksbedrifter for å få flere ut i arbeid og tilby praksisplasser
- ▶ Samarbeid med NAV og Skullerud voksenopplæring i praksisbrevprogrammet hvor målet er å tilby en formell kompetanse til mennesker som ikke har vært i eller har havnet utenfor arbeidslivet. Målet med programmet er å ansette etter endt praksis og skolegang.

Vi planlegger ytterligere tiltak for å sikre rettferdig rekruttering ved å implementere følgende tiltak:

- ▶ Prøve ut ny metode for blind screening av jobbsøkere, der linjeledere må velge søkere anonymt til intervjuer kun basert på en test-score.
- ▶ Modernisere vår tilnærming til intervjumetodikk ved å lage en bedre intervjuguide med strukturerte intervjuer, som skal brukes til rekruttering på alle nivåer.

ONBOARDINGPROSESS

Et av våre viktigste verktøy for å ivareta nye medarbeidere og samtidig sikre etterlevelse av våre etiske retningslinjer og arbeidsreglement, er vår onboardingrutine. Dette er en arena hvor vi kan trygge våre ansatte, fra start, ved å kvalitetssikre god informasjonsdeling om hvem vi er og hvordan vi opptrer, både som selskap og som individer. Ved å være et selskap av den størrelsen vi er, så ønsker vi å fornye oss i hvordan vi kommuniserer, slik at vi sikrer lik praksis. Det er derfor besluttet at onboardingprosessen for medarbeidere skal overføres fra HRM-systemet til kommunikasjonsplattformen Actimo. Dette gir oss mulighet til å i større grad spore gjennomføringer samt tilby viktig informasjon på flere språk. Dette er starter i 2024 og planlegges iverksatt i Q1 2025.

KOMPETANSEHEVING

I mai/juni ble det gjennomført en medarbeiderundersøkelse for hele selskapet. Denne viser at vi har ansatte som er fornøyde på jobb og opplever i stor grad tillit til ledelse og selskapet som helhet. Resultatene viser også at det ikke er en lik oppfattelse vedrørende mulighetene for kompetanseheving og utvikling. Dette har vist seg å være en nøkkelfaktor for mange når det gjelder trivsel og stabilitet. Det er i tillegg kritisk at våre ledere innehar den nødvendige kompetansen for å utføre sitt arbeid på en god måte. Vi har tro på at målrettet og strukturert arbeid med kontinuerlig forbedring vil bidra til høyere trivsel blant ansatte og lavere turnover. Dette vil igjen bidra til at arbeidsplassen vil være mer stabil, forutsigbar og trygg for våre medarbeidere. Arbeidet med resultatene fra medarbeiderundersøkelsen pågikk i Q4 – 2024 og vi vil derfor etablere en handlingsplan for denne tematikken i 2025.



OFFSHORE

Selskapet har gjennomført en grundig risikovurdering knyttet til anstendige arbeidsforhold i forbindelse med våre forpleinings- og offshoretjenester. Vi har avdekket et høyere sykefravær og frafall i selskapet sammenlignet med bransjen generelt, noe som kan signalisere mulige bakenforliggende årsaker og indikere utfordringer eller forhold som påvirker ansattes helse og trivsel. Det har derfor vært viktig for oss å arbeide mot disse bakenforliggende årsakene og implementere nødvendige tiltak for å øke trivsel og redusere sykefraværet.

For å redusere og forebygge potensielle negative konsekvenser inngikk vi i tiltaket gjennom Norsk Industri og Offshore Norge et av satsningsområdene i ny IA-avtale.

IA-bransjeprogram er et nytt grep for å redusere sykefraværet, redusere frafall fra arbeidslivet og forebyggende arbeidsmiljøarbeid under omstilling. Initiativet gikk opprinnelig fra 2019-2022, men ble i november 2022 bestemt forlenget ut 2024.

Selskapet se dessverre ikke at tiltakene har redusert sykefraværet, men en kan vise til flere tiltak via IA-bransjeprogram som har vært nyttig for selskapet å ta del i.

Selv om IA-bransjeprogram ikke er forlenget p.t., vil flere av tiltakene som ble igangsatt videreføres. Det langsiktige målet er å se positive resultater i arbeidsmiljøet, og synkende sykefravær og frafall. Resultatene av implementerte tiltak, basert på tilbakemeldinger, er blant annet at vi har opparbeidet en bedre struktur og dialog mellom leder og medarbeider, som innebærer en lavere terskel for å varsle eller opplyse om problemstillinger og stille spørsmål.

- ▶ Selskapet gjennomfører ledersamlinger for nye og eksisterende ledere som på kort tid øker deres kompetanse som støttefunksjon. Vårt hovedverneombud gjennomfører møter med alle våre verneombud to ganger pr mnd. Dette for å ha en tettere relasjon/erfaringsoverføring/problemløsning.
- ▶ 80% av administrasjonen har fullført sikkerhetskurs, som innebærer at de kan reise ut offshore til installasjonene og treffe ansatte i arbeidssituasjon for å oppnå tettere relasjon mellom drift, ledelse og ansatte.
- ▶ HR og HMS deltar årlig på seminar for samarbeidende aktører i håndtering av evakuerte, pårørende og etterlatte ved store hendelser i politidistriktet for Rogaland. Seminaret styrker administrasjonen i håndtering av eventuelle hendelser.

Det er implementert tydelige retningslinjer som gjør det enkelt for ledere å ta tak i konkrete problemstillinger, og vi ser også et økt fokus på problemstillinger knyttet til ledelse, arbeidsmiljø og sykefravær i de løpende månedsmøtene, medarbeidersamtaler og AMU-møter. Compass Group ser en positiv utvikling i relasjonen mellom ledere og ansatte, som et resultat av et program med tydelig fokus på medarbeiderne, tidlig håndtering av konflikter og en lederstil preget av rettferdighet og forutsigbarhet.

Selskapet endret i 2024 sin seniorpolitikk etter at det var satt ned et utvalg. I selskapet er en senior definert fra 55 år. Alle offshoreansatte får tilbud om en seniorsamtale fra fylte 55 år. Selskapet har sin egen nærværkonsulent som tar seg av alt av oppfølging av sykmeldt personell. Hensikten er å sikre tett oppfølging og legge til rette for at ansatte raskt kan komme tilbake i jobb. Dialogen gir innsikt i hva som trengs for en rask og god retur til arbeidsplassen.

Gjennomsnittsalderen i selskapet er 50+ og det er et relativt høyt sykefravær i denne aldersgruppen. Dette kommer pga. slitasje gjennom mange år i forpleining offshore med lange dager (12-timers skift), og fra 80-tallet frem til 2000-tallet med lite tilrettelegging og hjelpemiddeltiltak. Det er senvirkningene av dette som nå viser seg hos den arbeidsgruppen som er eldst. Gjennom å ha en nærværskonsulent sikrer vi oss verdifull informasjon om dem som begynner å falle fra og hvordan vi kan hjelpe seniorer på best mulig måte i arbeidslivet.

OPPLÆRING

Alle ansatte går gjennom en opplæring både fra kunde og fra oss i ESS/EMOU ved ansettelse og oppstart. Opplæringen er i størst grad basert på Helse, Miljø og Sikkerhet opp mot forholdene de skal jobbe under, og hvordan en skal oppføre seg ved eventuelle hendelser og evakuering om bord på en installasjon. Alle ansatte er i tillegg kurset i helikoptervelt, brannslukking, førstehjelp, og noen er i tillegg opplært i evakuering av personell om bord og er livbåtsførere.

Noen læres også opp i hvordan de skal ta imot helikopter på helidekkene på diverse plattformer, såkalte HLO (Helicopter Landing Officers).

BEDRIFTSHELSETJENESTE - REGELMESSIG KARTLEGGING

Ved alle lokasjoner gjennomføres det jevnlig arbeidsmiljøkartlegginger ved fysisk tilstedeværelse av bedriftshelsetjeneste. Dette kan variere mellom

- ▶ Ergonomikartlegging
- ▶ Støykartlegging
- ▶ Ventilasjonskartlegging
- ▶ Psykososial kartlegging (digital)

Kartlegging skal alltid være enhetsspesifikke og helhetlige. Med helhetlige arbeidsmiljøundersøkelser menes at en må utføre psykososial

kartlegging sammen med den spesifikke fysiske kartleggingen som ønskes. Dette er fordi det psykiske henger sammen med det som oppleves fysisk i arbeidsmiljøet, og vil kunne gi en bedre pekepinn på status. Ut av disse arbeidsmiljøkartleggingene blir det laget en rapport fra BHT som viser forslag til tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet. Tiltakene blir jobbet med systematisk fra HMSK-avdeling, driftsleder på land, forpleiningsleder og verneombud på enhet.

I LEVERANDØRKJEDEN

Per avgivelse av denne rapporten har leverandører tilsvarende 80 prosent av vårt totale vare- og tjenestekjøpsvolum, mottatt en omfattende egenevaluering/aktsomhetsvurdering. Ut ifra resultatene fra prekvalifikasjonsvurderingene i TPIDD og egenevalueringen i Sedex, er det gjennomført dypdykk av to leverandører iht. risikovurderingene. En er leverandør av kjøkkeninnredning- og utstyr, og den andre leverer vaskeritjenester for tekstiler. Disse leverandørene representerer et generelt risikobilde med hensyn til virksomhet, oppstrøm av varer eller tjenester med omfang eller involvering utenfor Norges grenser.

Leverandøren av kjøkkenutstyr er spesifikt valgt på bakgrunn av sin potensielle risiko knyttet til blant annet oppstrøm av råvare og tilhørende produksjon og import av kjøkkeninstallasjoner, hovedsakelig i Europa og Asia. Det fremholdes av leverandør en tilsvarende standard som Etisk Handel Norge, samt en publisert redegjørelse etter Åpenhetsloven, verifisert av tredjepartsaktøren «Factlines». Det er disse angitte rapporteringene og standardene leverandøren aktsomhets-vurderes på av Compass Group.

Leverandøren av vaskeritjenester for tekstiler er valgt ut på bakgrunn av sin rolle som tilnærmet monopolist i det norske markedet. Leverandøren er Norges ledende leverandør innen tekstilservice og vaskeritjenester, og opphandler større andeler av sin råvareoppstrøm fra Pakistan, India og Baltikum. Leverandøren er medlem i Etisk Handel Norge, og redegjør i sin rapportering etter Åpenhetsloven for sitt arbeid knyttet til aktsomhetsvurdering av egen verdikjede.

I Compass Group sin innledende risikovurdering fremkommer det medium til høy risiko på bakgrunn av at leverandørens naturlige vareoppstrøm har sitt opphav i definert «tradisjonelle risikoland» i henhold til FNs Korrupsjonsindeks 2024. Dette indikerer et høyere potensiale for risiko i verdikjeder som krever oppfølging og proaktive initiativ hos den aktuelle leverandøren som følges opp av Compass Group. I oppfølgingsarbeidet er det ikke avdekket hendelser knyttet til etikk og sosial bærekraft. Det er gjennom revisjonsarbeid avdekket avvik i form av oppbevaring av kjemikalier hos leverandøren. Avviket er lukket og følges opp på neste revisjon i mai 2025.

For å sikre god etterlevelse blir leverandørene dermed dypere vurdert med hensyn til sine tilbakemeldinger knyttet til SAQ i Sedex og fysiske revisjoner. Begge leverandørene er prekvalifisert gjennom TPIDD og har besvart sine egenevalueringsskjema i Sedex. Leverandørene har planlagte fysiske revisjoner innen første kvartal kalenderåret 2025.

I samarbeid med HMSK-avdelingen og Innkjøpsavdelingen er det også, gjennom revisjonsarbeid, gjort funn som ikke har tillatt avtaleinngåelse med en konkret leverandør, herunder en leverandør av dyrking av egenproduserte grønnsaker til bruk på kontorlokasjoner. Vår samlede vurdering er at leverandøren ikke oppfyller Compass Group sine krav til levering av trygg mat, dokumentasjon og rutinebeskrivelser. Leverandøren ble dermed ikke godkjent i andre ledd.



6 VIDERE ARBEID

4Service har nylig blitt kjøpt opp av Compass Group Norge, hvor Konkurransetilsynet ga endelig klarsignal 17. januar 2025. Dette medfører naturlig nok at 2025 vil preges av diverse arbeidsstrømmer for å forene to organisasjoner til en, herunder tilpasse arbeidet med åpenhetsloven og aktsomhetsvurderinger til en enda større og mer kompleks organisasjon. Dette er en mulighet for oss til å fortsette det gode arbeidet som allerede legges ned i både 4Service og Compass Group Norge i dag.

Vi ser frem til å lage et rammeverk for arbeid med åpenhetsloven basert på best practice fra begge organisasjoner, og til å jobbe videre med aktsomhetsvurderinger frem til neste års rapport.



7 KONTAKT

Compass Group prioriterer å opprettholde åpen og transparent kommunikasjon med alle interessenter når det gjelder håndtering av negativ påvirkning eller skade på mennesker, samfunn og miljø. Dette innebærer både interne og eksterne kommunikasjonskanaler. Virksomheten har rutiner for å ivareta og besvare eksterne henvendelser knyttet til informasjonskravet pålagt virksomheter under Åpenhetsloven. Denne rutinen er utformet for å sikre at alle henvendelser blir håndtert på en effektiv, rettferdig og transparent måte.

Spørsmål eller andre henvendelser knyttet til Åpenhetsloven kan rettes mot apenhetsloven@compass-group.no.

Selskapet har også en whistleblower-mekanisme (Speak & Listen Up) som gir arbeidere og lokalsamfunn en kanal for å rapportere eventuelle negative påvirkninger eller skader som de måtte oppleve. Det er også mulig for anonym varsling gjennom kanalen. Gjennom denne kanalen får påvirkede arbeidere og lokalsamfunn tilgang til eksterne ressurser og ekspertise som kan bidra til å adressere deres behov og støtte dem i gjenopprettingsprosessen etter negative hendelser.

8 STYRETS SIGNATUR

Redegjørelsen avsluttes med styrets signatur som bekreftelse på at informasjonen er korrekt og godkjent.

COMPASS HOLDING NORGE AS

Zanne Burø
Styreleder

Tor Rønhovde
Styremedlem

Finn Rune Kristiansen
Styremedlem

COMPASS GROUP NORGE AS

Zanne Burø
Styreleder

Ingvil Fongod
Styremedlem

Finn Rune Kristiansen
Styremedlem

Gaute Houge
Styremedlem, ansattrepresentant

Kirsten Versland
Styremedlem, ansattrepresentant

Trine Grane-Olsen
Styremedlem, ansattrepresentant

ESS SUPPORT SERVICES AS

Stian Stenlund
Styreleder

Ivan Vågstøl
Styremedlem

Kathrine Hellvik Jørgensen
Styremedlem

Per Holstein
Styremedlem, ansattrepresentant

Nina Øvstebø
Styremedlem, ansattrepresentant

ESS MOBILE OFFSHORE UNITS AS

Stian Stenlund
Styreleder

Ivan Vågstøl
Styremedlem

Kathrine Hellvik Jørgensen
Styremedlem

Åse Dale Halvorsen
Styremedlem, ansattrepresentant