



SEC NORGE

TRANSPARENCY

REPORT 2026

(Åpenhetsrapport 2026)

VIKTIGE ENDRINGER SIDEN FORRIGE RAPPORT	3
INTRODUCTION.....	3
OM RAPPORTEN.....	3
OM SELSKAPET.....	3
VIRKSOMHET.....	3
STRUKTUR	4
STYRING OG ANSVAR.....	4
FORSYNINGSKJEDE - VALG AV LEVERANDØRER	5
RETNINGSLINJER OG PROSEDYRER.....	5
MENNESKERETTIGHETER	6
TVANGSARBEID.....	6
BARNEARBEID	7
MIGRASJONSARBEIDERE	7
LØNN OG ARBEIDSTID	7
IKKE-DISKRIMINERING	8
TRAKASSERING	8
VARSLINGS- OG KLAGEMEKANISME	8
ANSATTES TRIVSEL	9
FORENINGSFRIHE	9
HELSE, MILJØ OG SIKKERHET (HMS)	9
OPPLÆRING	10
MILJØPÅVIRKNING	10
TRANSPORT OG LOGISTIKK	10
LOKALER.....	11
FORSYNINGSKJEDE	11
PROSESS FOR VURDERING AV RISIKO KNYTTET TIL MENNESKERETTIGHETER (HRRRA)	11
AKTSOMHETSVURDERINGER INNEN MENNESKERETTIGHETER (HRDD)	13
ANSVAR INTEGRERT I STYRING OG RETNINGSLINJER	13
VURDERING AV RISIKO I VIRKSOMHETEN	13
IMPLEMENTERING AV RISIKOREDUSERENDE TILTAK	13
OPPFØLGING AV TILTAK	13
RAPPORTERING OG REVISJONER.....	13
SAMMENDRAG AV SYSTEMET	14
UTVIKLING I RAPPORTERINGSPERIODEN	14

Viktige endringer siden forrige rapport

- Implementering av nye interne prosedyrer (PR11-PR14)
- Innføring av nye retningslinjer, inkludert retningslinjer for lønn og antikorrupsjon
- Gjennomføring av eksterne revisjoner (Impactt, Aker Solutions) - ingen avvik identifisert
- Videre utvikling av opplæringssystemet og planlegging av opplæring
- Innføring av en strukturert prosess for vurdering av leverandører (inkludert CSR-aspekter)
- Implementering av beredskapsplan for virksomhetskontinuitet (BCP) (under arbeid)
- Etablering av et opplæringscenter innen SEC Group samt oppnåelse av utvidet ISO 9001-sertifisering som dekker opplæringsaktiviteter
- Videre utvikling av det interne styringssystemet, inkludert risikostyring og etterlevelsesprosesser

Introduction

Om rapporten

SEC Norge AS («SEC») anerkjenner fullt ut formålet med den norske åpenhetsloven (Åpenhetsloven), som er basert på forpliktelsen til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter og ansvarlig forretningspraksis - både i egen virksomhet og i hele forsyningskjeden. Denne rapporten gjelder SEC Norge AS (organisasjonsnummer: 898 125 882) og dekker selskapets virksomhet i rapporteringsperioden. Rapporten er gjennomgått og godkjent av styret den 19. juni 2026. Rapporten er en videreføring av rapporter publisert i tidligere år og reflekterer organisasjonens løpende utvikling innen åpenhet og ansvarlighet. Informasjonen som presenteres er basert på interne data, dokumentasjon og styringsprosesser som er etablert i organisasjonen. Der det er relevant, viser enkelte deler av rapporten til tiltak gjennomført på konsernnivå i SEC Group. Den engelske versjonen av rapporten er den offisielle og bindende versjonen. En uoffisiell norsk oversettelse kan gjøres tilgjengelig kun av praktiske hensyn. Ved eventuelle uoverensstemmelser skal den engelske versjonen anses som den mest korrekte.

Om selskapet

Virksomhet

SEC Norge AS spesialiserer seg på utleie av personell og leverer kvalifiserte, kompetente og erfarne arbeidstakere. Vi støtter våre kunder i å håndtere mangel på arbeidskraft og sikre deres investeringer.

Vi tilbyr utleie av ingeniør- og lederpersonell innen **skipsbyggings- og energisektoren**, samt støtte innen tilleggstjenester.

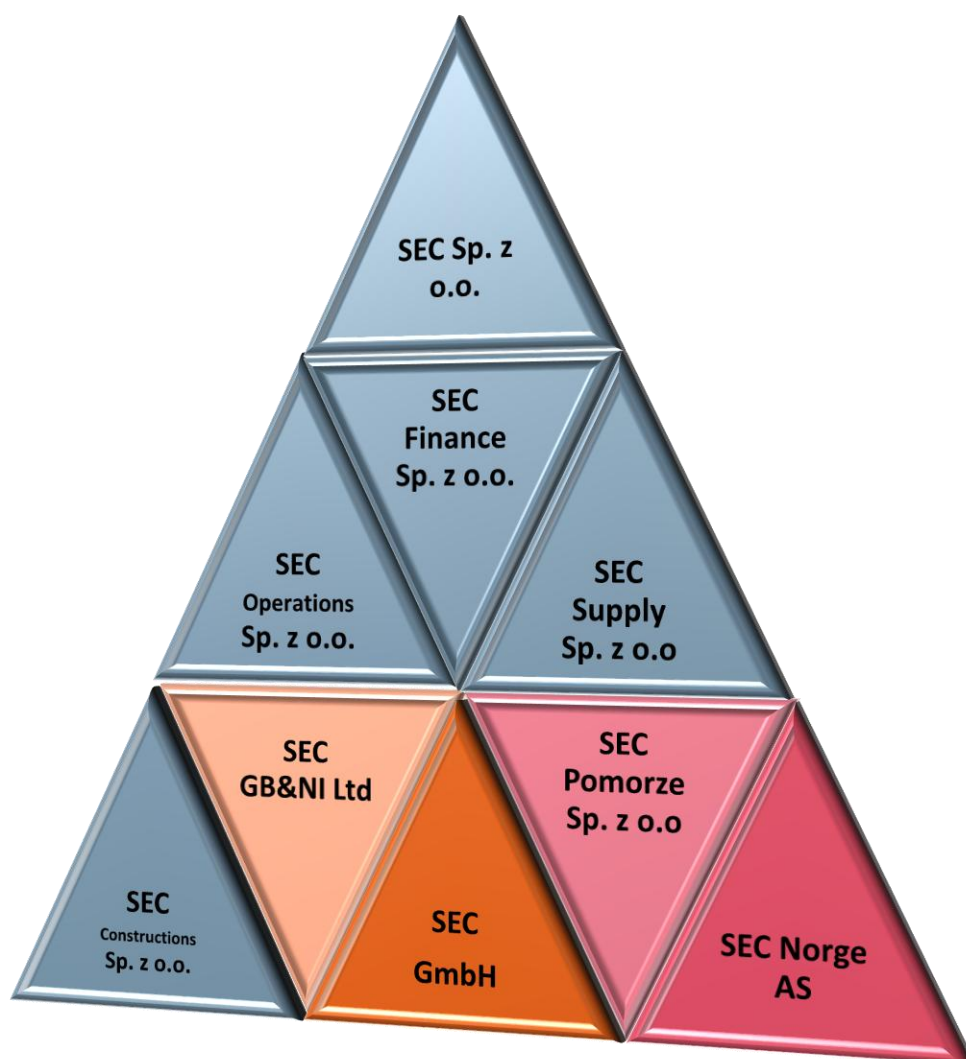
Vi leverer tjenester til både offentlige og private kunder i **Norge, Tyskland, Storbritannia og Polen**. Våre tjenester utføres over hele Norge, og vi har kontorer i **Stord og Gdańsk**.

Hver dag arbeider vi for å bidra til å skape **anstendige arbeidsforhold**. Vi er forpliktet til å implementere nye praksiser og tilnærminger som gjør oss i stand til å håndtere og redusere påvirkningen av vår virksomhet på mennesker og miljø på en effektiv måte.

Struktur

SEC Norge AS er et norsk datterselskap som inngår i SEC Group, hvor det ultimate morselskapet er SEC Pomorze Sp. z o.o. med hovedkontor i Gdańsk.

Operative og administrative prosesser gjennomføres innenfor rammen av SEC Group, med deltakelse fra selskapene som inngår i konsernet.



Styring og ansvar

Styret i SEC er aktivt involvert i å sikre etterlevelse av menneskerettigheter og fører tilsyn med oppfyllelsen av forpliktelser som følger av åpenhetsloven (Åpenhetsloven). Vi er også forpliktet til å etterleve prinsippene som er fastsatt i vår **CSR-policy (Corporate Social Responsibility)**.

Styret gjennomfører en **årlig gjennomgang og evaluering av det integrerte styringssystemet (Integrated Management System)** for å sikre relevans, korrekt dokumentasjon og kontinuerlig forbedring.

Denne prosessen inkluderer resultatene fra interne og eksterne revisjoner, handlingsplaner knyttet til identifiserte risikoer og muligheter, samt analyse av systemdokumentasjon.

Det er etablert et system for overvåking av nøkkelindikatorer (KPI-er), som benyttes til å støtte ledelsen og vurdere ytelsen i prosessene.

Organ	Ansvar
Styret	Har overordnet ansvar for selskapets strategiske retning og sikrer god virksomhetsstyring.
Ledelsen	Ansvarlig for å gjennomføre selskapets mål og strategi, og sikre at den operative virksomheten er i samsvar med etablerte retningslinjer og prosedyrer.
Representant for det integrerte styringssystemet (IMS Officer)	Ansvarlig for å opprettholde og utvikle det integrerte styringssystemet, inkludert organisering av revisjoner, gjennomføring av aktsomhetsvurderinger, samt samarbeid med ledelsen innen kvalitet, arbeidsmiljø (HMS) og ytre miljø.
Prosjektkoordinator	Samarbeider med ledelsen for å sikre samsvar med implementerte strategier og identifiserer forbedringsområder innen samfunnsansvar.

Forsyningskjede - valg av leverandører

SECs forsyningskjede omfatter hovedsakelig administrative, juridiske og transportrelaterte tjenester. I tillegg leverer våre leverandører personlig verneutstyr, inkludert levering og vedlikehold.

Over 95 % av anskaffelseskostnadene påløper i Polen, mens den resterende delen påløper i Norge. For mindre innkjøp, som for eksempel leie av kontorlokaler, benytter vi lokale tjenesteleverandører.

SEC velger sine forretningspartnere med omhu og forventer at de etterlever høye etiske standarder. Vi stiller krav til etterlevelse av gjeldende regelverk, unngåelse av interessekonflikter, miljøansvar og forpliktelse til rettferdige arbeidsforhold.

Proessen for forhåndskvalifisering av leverandører og godkjenning av underleverandører utgjør et sentralt element for å sikre etterlevelse av kravene i åpenhetsloven (Åpenhetsloven). Disse prosessene støttes av prosedyrer knyttet til styring av leverandører og forsyningskjeden.

Vurdering av leverandører gjennomføres for utvalgte samarbeidspartnere, særlig de som er relevante for den operative virksomheten. Enkelte tjenester, som flytransport eller innkvartering, er ikke underlagt de samme kravene på grunn av samarbeidsformen.

Leverandører som omfattes av verifisering er forpliktet til å etterleve fastsatte standarder, inkludert aksept av relevante erklæringer og samarbeidsprinsipper.

Retningslinjer og prosedyrer

SEC etterlever allment anerkjente prinsipper for forretningsetikk og internasjonale retningslinjer, som Verdenserklæringen om menneskerettigheter, FNs Global Compact, FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter samt Den

internasjonale arbeidsorganisasjonens erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet.

Dette engasjementet gjenspeiles i SECs retningslinjer, som inkluderer virksomhetsinterne føringer knyttet til sentrale aspekter ved menneskerettigheter, blant annet:

- Frihet til å velge arbeid
- Foreningsfrihet
- Forbud mot barnearbeid
- Rettferdig lønn og transparente regler for arbeidstid
- Forbud mot diskriminering og trakassering
- Arbeidsmiljø og sikkerhet

Alle disse prinsippene, som reflekterer vår tilnærming til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, er integrert i SECs etiske regelverk (Code of Conduct), CSR-policyen samt relevante retningslinjer og prosedyrer innen HMS.

I rapporteringsperioden ble det implementert ytterligere prosedyrer og retningslinjer for å forbedre interne prosesser og tilpasse organisasjonen til gjeldende operative og regulatoriske krav.

De nye prosedyrene omfatter blant annet:

- informasjon til ansatte om endringer ,
- likestilling i lønn og forfremmelse ,
- håndtering av personalsaker i prosjektgjennomføring ,
- styring av leverandører og forsyningskjeden .

I tillegg ble utvalgte retningslinjer innført eller oppdatert innen følgende områder:

- informasjonssikkerhet og personvern ,
- lønn og forfremmelse ,
- antikorrupsjon ,
- reduksjon av lønnsforskjeller .

Disse tiltakene er blant annet basert på gjennomførte analyser, revisjoner og løpende organisatoriske behov.

Menneskerettigheter

Menneskerettigheter omfatter blant annet retten til frihet fra slaveri, undertrykkelse, tvang, tvangsarbeid og barnearbeid, samt retten til helsebeskyttelse og anstendige arbeidsforhold.

Vår tilnærming til menneskerettigheter er basert på internasjonalt anerkjente standarder og en forpliktelse til å opprettholde og videreutvikle effektive mekanismer for å forebygge alle former for urettmessig behandling av enkeltpersoner.

Tvangsarbeid

SEC fordømmer på det sterkeste alle former for moderne slaveri og tolererer, støtter eller tillater ikke praksiser som innebærer utnyttelse av arbeidstakere gjennom bruk av makt, trusler, bedrag, bortføring eller tvang.

I SEC mener vi at arbeid skal utføres frivillig. **Hver arbeidstaker har rett til å avslutte sitt arbeidsforhold med rimelig oppsigelsestid og uten å pådra seg noen form for sanksjoner.**

Videre skal arbeidstakere ikke bære kostnader knyttet til rekrutteringsprosessen.

Barnearbeid

I SEC tar vi sterk avstand fra bruk av barnearbeid og anser det som et alvorlig brudd på menneskerettighetene. Selskaper som benytter barnearbeid eller tolererer slike praksiser i sin forsyningskjede, utsetter seg for betydelig risiko, herunder omdømmetap, rettslige konsekvenser og brudd på gjeldende regelverk.

SEC tolererer ikke barnearbeid og har implementert egnede forebyggende tiltak. Vi krever at kandidater fremlegger dokumentasjon som bekrefter alder og yrkeserfaring. Personer under 15 år kan ikke ansettes i SEC, [i tråd med gjeldende lovkrav og internasjonale standarder, herunder ILO-konvensjon nr. 138.](#)

Unge arbeidstakere (under 18 år) tildeles ikke farlige oppgaver som kan innebære risiko for deres helse og sikkerhet eller påvirke deres utdanning, herunder overtidsarbeid eller nattarbeid. I praksis sysselsetter SEC for tiden ingen personer under 18 år.

Vi stiller også krav til våre leverandører om å ha effektive systemer for å forebygge barnearbeid. Ved mistanke om eller bekreftede brudd forbeholder SEC seg retten til å kansellere bestillinger og avslutte forretningsforhold med umiddelbar virkning.

Migrasjonsarbeidere

Migrasjonsarbeidere oppfattes ofte som midlertidige arbeidstakere med oppgave å utføre arbeid og deretter returnere til sitt opprinnelsesland. I SEC **legger vi særlig vekt på risikoen for utnyttelse som både lokale og utenlandske arbeidstakere kan være utsatt for.**

Vår arbeidsstyrke består hovedsakelig av polske arbeidstakere, som utgjør den største gruppen migranter i Norge.

Alle migrasjonsarbeidere sikres de samme arbeidsrettigheter og den samme beskyttelsen som lokale arbeidstakere, i den grad dette er i samsvar med gjeldende regelverk.

Lønn og arbeidstid

Vi er forpliktet til å sikre likelønn og benytter etablerte og pålitelige praksiser på dette området.

Avtaler inngått med kunder inneholder bestemmelser om **arbeidsvilkår og likebehandling av arbeidstakere.** Før oppstart av samarbeid avklares forhold som **arbeidstid, lønn, tillegg, ferierettigheter** samt øvrige ytelser som transport eller innkvartering.

Arbeidstidsdata rapporteres ukentlig, og arbeidstakerne mottar **minst lovbestemt minstelønn,** som utbetales direkte. Hver utbetaling er ledsaget av en lønnslipp som inneholder informasjon om arbeidede timer og tilhørende utbetalinger.

Alle arbeidstakere har rett til å ta opp spørsmål eller kommentarer knyttet til lønnsvilkår og likebehandling - enten direkte med nærmeste leder, med HR- og lønnsavdelingen, eller via e-post eller telefon.

Ikke-diskriminering

I SEC mener vi at inkludering og mangfold er grunnleggende for konkurranseevne. Arbeidsgivere har en plikt til å forebygge diskriminering på arbeidsplassen. I rekrutteringsprosesser og karriereutvikling benytter vi prinsippene om ikke-diskriminering og like muligheter.

De eneste kriteriene for vurdering av kandidater er erfaring, utdanning og kompetanse. Faktorer som kjønn, etnisitet, sosial bakgrunn, sivilstatus, ideologisk overbevisning, religion eller slektskap er helt utelukket fra den faglige vurderingen.

Bransjen vi opererer i er preget av lav kvinneandel. Derfor iverksetter **vi tiltak for å redusere denne ubalansen** og arbeider aktivt med å fremme ikke-diskriminering.

Risikoen for kulturell diskriminering vurderes som lav, ettersom SECs arbeidsstyrke i stor **grad består av polske arbeidstakere**. Likevel arbeider vi aktivt for **å forebygge alle former for diskriminering**, både internt i organisasjonen og i samarbeidet med eksterne parter.

Alle arbeidstakere som har opplevd eller vært vitne til diskriminering, har rett - og plikt - til å rapportere dette til arbeidsgiver.

Trakassering

SEC tolererer ikke vold, trakassering, misbruk eller noen form for tvang, herunder fysisk, verbal, seksuell eller psykisk trakassering. **Alle arbeidstakere skal behandles med respekt og verdighet.** Enhver form for tortur eller grusom, umenneskelig eller nedverdiggende behandling er uakseptabel, herunder trusler om vold, fysisk avstraffelse, seksuell vold, uberettigede begrensninger i bevegelsesfrihet på arbeidsplassen eller i innkvartering, samt vilkårlig frihetsberøvelse.

Dette engasjementet er reflektert i vår **CSR-policy (Corporate Social Responsibility)**. For å forebygge trakassering er det etablert en **varslings- og klagemekanisme**, og selskapet er forpliktet til å **følge opp arbeidsrelasjoner og behandle alle rapporterte klager og henvendelser**.

Rapporteringskanalen skal bidra til å forebygge trakassering ved å gi tilgang til en tydelig prosess og verktøy for å rapportere hendelser, inkludert seksuell trakassering. **Selskapet er forpliktet til å gjennomgå og vurdere alle meldinger grundig.**

Varslings- og klagemekanisme

Som en del av den **interne varslingsmekanismen** er det etablert flere kommunikasjonskanaler. Bekymringer kan rapporteres både med navn og anonymt - **via telefon, tradisjonell post, e-post eller gjennom et elektronisk skjema**.

For saker som gjelder forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, kan meldinger sendes direkte til nærmeste leder eller til HR- og lønnsavdelingen.

Skjemaet tilgjengelig på vår nettside gjør det mulig for alle å rapportere brudd.

Plattformen er sikker og gjør det mulig for varslere å forbli fullt ut anonyme. Den benyttes blant annet til å rapportere følgende forhold (listen er ikke uttømmende):

- Skapelse av fare på arbeidsplassen
- Diskriminering
- Trakassering, mobbing eller trusler
- Bedrageri
- Tyveri

- Korrupsjon
- Brudd på konkurranselovgivning
- Uakseptabel personlig opptreden
- Misbruk

Alle arbeidstakere har rett til å rapportere bekymringer konfidensielt og anonymt, uten frykt for represalier.

Ansattes trivsel

Ansattes trivsel og arbeidstilfredshet utgjør en viktig del av SECs organisasjonskultur.

Organisasjonen iverksetter tiltak for å sikre gode arbeidsforhold, støtte samarbeidsrelasjoner og legge til rette for et arbeidsmiljø som fremmer engasjement og utvikling.

Som en del av dette arbeidet gjennomføres initiativer som støtter kommunikasjon, kompetanseutvikling og oppfølging av medarbeidertilfredshet.

Foreningsfrihet

Fagforeningenes rolle er å beskytte arbeidstakernes rettigheter og aktivt bidra til å skape anstendige og trygge arbeidsforhold. SEC har inngått avtaler med både **Fellesforbundet** og **Forbundet for Ledelse og Teknikk (FLT)**.

Det store flertallet av våre ansatte er medlemmer av en av disse fagforeningene, noe som reflekterer et høyt nivå av organisering og engasjement i sosial dialog.

Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

SEC gjør sitt ytterste for å sikre sunne, trygge og anstendige arbeidsforhold for alle arbeidstakere. Vårt system for styring av helse, miljø og sikkerhet, sertifisert i henhold til **ISO 45001:2018**, gir et helhetlig rammeverk for håndtering av utviklende helse- og sikkerhetsrisikoer.

Systemets mål inkluderer:

- å sikre et trygt og helsefremmende arbeidsmiljø ,
- å forebygge skader og arbeidsrelaterte sykdommer ,
- å forbedre arbeidstakernes helse og ytelse ,
- å sikre tilstrekkelige ressurser for å oppfylle disse forpliktelsene .

Ettersom **innleid personell utfører arbeid hos kunder**, hvor arbeidsforholdene kan variere, gjennomfører vi **omfattende risikovurderinger** og iverksetter korrigerende tiltak både **før oppstart av oppdrag og etter at arbeidsforholdene er etablert**.

Vi overvåker arbeidsmiljøet aktivt gjennom regelmessige oppfølgingsmøter på arbeidsplassen, løpende dialog med fagforeninger og HMS-representanter, samt systematisk oppfølging av arbeidsforhold og arbeidsrelasjoner.

Siden 2018 har SEC hatt et **utpekt verneombud**, og i 2023 ble det etablert et **arbeidsmiljøutvalg (AMU)**, noe som understreker vårt økende fokus på helse, miljø og sikkerhet. Arbeidstakere får også tilgang til **nødvendig personlig verneutstyr**.

Organisasjonen har implementert en rusfri **arbeidsplasspolicy som forbyr bruk av alkohol og narkotiske stoffer**. Formålet er å sikre trygge arbeidsforhold og redusere risiko knyttet til arbeid. Retningslinjene omfatter forebyggende tiltak og kontrollmekanismer, og ved brudd iverksettes tiltak i samsvar med gjeldende prosedyrer.

Opplæring

I SEC er vi fullt ut bevisste på hvor viktig kontinuerlig kompetanseutvikling er for å utnytte arbeidstakernes fulle potensial. Vi sørger for at våre spesialister er godt forberedt til å utføre sine oppgaver.

Arbeidstakere opparbeider seg også verdifull erfaring gjennom arbeid hos våre kunder, noe som ofte inkluderer deltakelse i opplæring og praktisk utvikling av kompetanse.

Opplæringsaktivitetene i SEC omfatter både faglig kompetanseutvikling og opplæring innen helse, miljø og sikkerhet (HMS), ledelse og arbeidsorganisering. Opplæring gjennomføres i ulike former, inkludert intern opplæring, praktiske aktiviteter og digitale læringsressurser, avhengig av organisatoriske behov og typen prosjekter som gjennomføres. Utviklingen av opplæringsaktivitetene støttes på konsernnivå i SEC Group, blant annet gjennom et dedikert **opplæringscenter**.

Miljøpåvirkning

SECs virksomhet påvirker naturmiljøet hovedsakelig indirekte, gjennom utleie av ansatte til gjennomføring av prosjekter hos kunder. **Miljøpåvirkningen som følger av disse prosjektene rapporteres av kundene** selv. Når det gjelder øvrige deler av virksomheten, har **SEC identifisert tre hovedområder for miljøpåvirkning: transport og logistikk, forvaltning av lokaler samt forsyningskjeden**. Dette er områdene hvor vi retter innsatsen for å redusere selskapets miljøavtrykk.

Organisasjonen benytter indikatorer for å vurdere miljøpåvirkning og effekten av gjennomførte tiltak.

Spesielt overvåkes områder knyttet til ressursbruk, som forbruk av elektrisitet og vann, basert på operasjonelle data og fakturagrunnlag.

Denne oppfølgingen er knyttet til fastsatte miljømål, herunder reduksjon av ressursbruk og utvikling av gode miljøpraksiser, som bruk av digitale løsninger, avfallsreduksjon og ansvarlig bruk av materialer.

Transport og logistikk

Våre arbeidstakere reiser til og fra kundeprosjekter i faste rotasjoner. Alle reiseordninger håndteres av **SEC (Supply)**-avdelingen, som blant annet er ansvarlig for bestilling av billetter, samtidig som det sikres **optimalisering av reiseruter og logistisk effektivitet**.

Reisene starter vanligvis fra arbeidstakerens bosted i utlandet, **og de fleste reiser gjennomføres med ordinære kommersielle flyvninger**. Ved behov tilbyr selskapet også **lokal transport på stedet**.

Lokaler

Miljøpåvirkningen knyttet til bruk av lokaler gjelder hovedsakelig generering av kommunalt avfall, energiforbruk og vannforbruk. Dette omfatter lokaler som benyttes som kontorer, lager og innkvartering for arbeidstakere. **SEC overvåker aktivt disse forholdene** med mål om å redusere påvirkningen.

Som en del av arbeidet med å redusere miljøpåvirkningen **er det installert energieffektiv LED-belysning og bevegelsessensorer. I tillegg praktiserer vi kildesortering og følger prinsippet RRR: Reduce, Reuse, Recycle**, som fremmer reduksjon, gjenbruk og resirkulering av avfall.

I 2025 reduserte SEC i stor grad innkjøpet av flaskevann for kontoransatte. I stedet ble det installert en **vanndispenser, noe som bidro til en betydelig reduksjon i plastavfall.**

Forsyningskjede

Leverandørenes aktsomhetsvurderingsprosess avdekket ingen indikasjoner på barnearbeid, tvangsarbeid, lønnsulikhet, begrensninger i organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger, eller risikoer knyttet til helse og sikkerhet. Ingen av de vurderte leverandørene ble identifisert som å ha en betydelig risiko for slike negative konsekvenser.

Som følge av dette ble det ikke identifisert vesentlige risikoer som krever tiltak utover eksisterende forebyggende tiltak.

Risikovurderingen av SECs leverandører tar hensyn til at anskaffelser **i hovedsak skjer fra land og bransjer med et relativt lavt risikonivå i konteksten av vår virksomhet. Disse leverandørene opererer innenfor juridiske rammer som beskytter grunnleggende menneskerettigheter og sikrer anstendige arbeidsforhold.**

I rapporteringsperioden ble tilnærmingen til vurdering av leverandører videreutviklet, med hensyn til risikonivå og den enkelte leverandørs betydning for den operative virksomheten.

Det stilles ytterligere krav til utvalgte nøkkelleverandører, blant annet en forpliktelse til å etterleve prinsipper for samfunnsansvar gjennom relevante erklæringer.

Omfanget av disse kravene tilpasses samarbeidsformen, særlig med hensyn til typer tjenester hvor formell verifisering ikke er hensiktsmessig.

Prosess for vurdering av risiko knyttet til menneskerettigheter (HRRA)

Risikovurdering er et av de sentrale verktøyene som benyttes på tvers av ulike områder av SECs virksomhet, inkludert bærekraft, etterlevelse av regelverk, personvern, informasjonssikkerhet hos leverandører og forretningskritiske forhold.

Risikoanalyser gjennomføres regelmessig og som respons på konkrete hendelser. Potensielle risikoer identifiseres i den innledende vurderingsfasen og blir deretter gjenstand for mer detaljert analyse innen utvalgte områder. Prioritering av risiko er

basert på vurdering av årsakssammenhenger, konsekvensens alvorlighet og direkte tilknytning til virksomheten, noe som gjør det mulig å rette innsatsen mot områder med høyere potensiell risiko.

Proessen omfatter også vurdering av virksomhetens mulige påvirkning på menneskerettigheter, i tråd med prinsippene for aktsomhetsvurderinger.

Risiko knyttet til menneskerettigheter tas i betraktning i beslutningsprosesser, særlig i forbindelse med:

- inngåelse av samarbeid med nye kunder ,
- valg og verifisering av leverandører og forretningspartnere ,
- gjennomføring av prosjekter hos kunder, inkludert vurdering av arbeidsforhold og organisering av arbeidet,
- analyse av arbeidsforhold, herunder arbeidstid og ansettelsesvilkår ,
- identifisering av potensielle risikoer knyttet til arbeidsrelasjoner.

Aktsomhetsvurderinger innen menneskerettigheter (HRDD)

Ansvar integrert i styring og retningslinjer

SECs tilnærming til aktsomhetsvurderinger innen menneskerettigheter er basert på prinsippene fastsatt i CSR-policyen (Corporate Social Responsibility), som angir standarder for opptreden i relasjon til arbeidstakere, kunder, leverandører og øvrige interessenter.

Vurdering av risiko i virksomheten

Hensyn knyttet til menneskerettigheter er integrert i den daglige driften, særlig i forbindelse med samarbeid med kunder og leverandører, samt i organisering av arbeidet.

Implementering av risikoreduserende tiltak

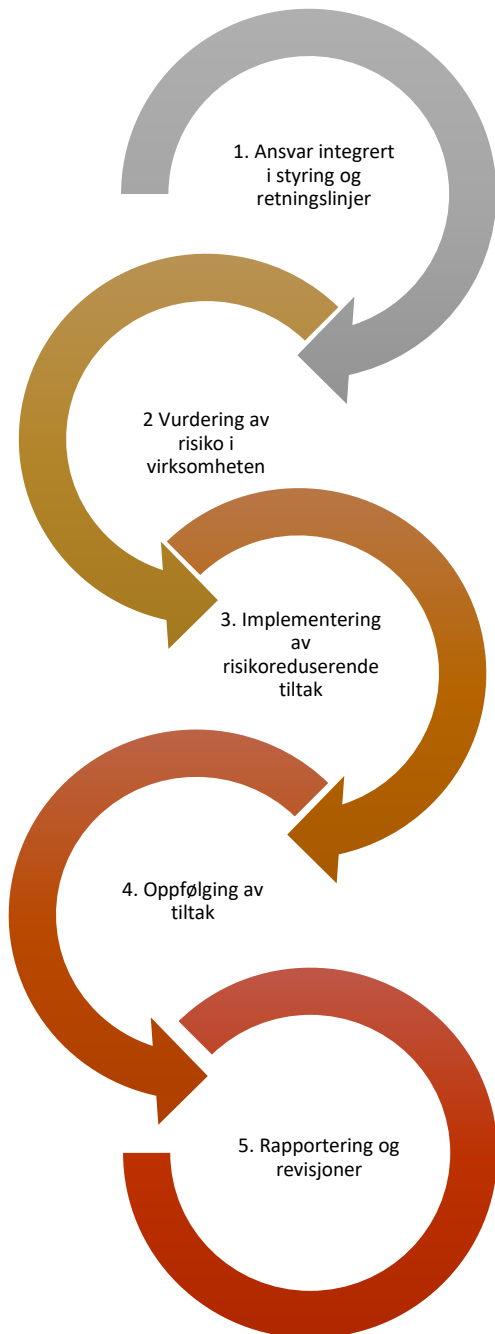
Organisasjonen benytter interne retningslinjer og atferdsregler som er godkjent av ledelsen og gjort tilgjengelige for arbeidstakerne. Disse utgjør grunnlaget for den daglige virksomheten og omfatter blant annet forebygging av diskriminering, trakassering og tvangsarbeid.

Oppfølging av tiltak

Etterlevelsen av disse prinsippene følges opp internt gjennom løpende oppfølging, varslings- og klagemekanismer samt analyse av rapporterte forhold.

Rapportering og revisjoner

Etterlevelse av de vedtatte prinsippene verifiseres også gjennom interne og eksterne revisjoner. Organisasjonen opprettholder ISO-sertifiserte styringssystemer som er gjenstand for regelmessige oppfølgingsrevisjoner.



Etterlevelse av de vedtatte prinsippene verifiseres gjennom interne og eksterne revisjoner.

Organisasjonen opprettholder sertifisering i henhold **til ISO 9001, ISO 45001 og ISO 14001**, og styringssystemet er underlagt regelmessige oppfølgingsrevisjoner som sikrer kontinuerlig oppfølging og forbedring.

I tillegg kan organisasjonen, som en del av samarbeidet med kunder, være gjenstand for eksterne vurderinger innen menneskerettigheter og arbeidsforhold. Dersom det identifiseres avvik, iverksettes egnede tiltak.

Sammendrag av systemet

SEC har implementert og opprettholder et styringssystem innen menneskerettigheter og arbeidsforhold i samsvar med kravene i åpenhetsloven.

Innenfor rammen av dette systemet:

- ansvaret for å oppfylle forpliktelser som følger av loven er tildelt styret og norske enheter i SEC Group
- systemdokumentasjon er etablert, herunder:
 - SEC CSR-policy
 - SEC Code of Conduct and Ethics
 - varslings- og klagemekanisme
 - standard kontraktsmaler for anskaffelser som inkluderer krav til etterlevelse
- det er etablert en prosess for kvalifisering og vurdering av leverandører, som tar hensyn til menneskerettigheter og arbeidsforhold
- det føres tilsyn med arbeidsforhold og lønnsbetingelser, herunder for personell hos underleverandører som arbeider på prosjekter i Norge
- oppfølging av etterlevelse gjennomføres innenfor organisasjonen, og sentrale forhold rapporteres til toppledelsen.

Basert på det etablerte systemet og gjennomførte analyser, vurderer SEC risikoen for brudd på menneskerettigheter og forringelse av arbeidsforhold som relativt lav.

Utvikling i rapporteringsperioden

I rapporteringsperioden implementerte og videreutviklet SEC en rekke nye løsninger og dokumenter som styrker det eksisterende systemet:

- nye interne prosedyrer ble innført:
 - PR11 - Informasjon til ansatte om endringer
 - PR12 - Likelønn og like muligheter for forfremmelse
 - PR13 - Håndtering av personalsaker i prosjektgjennomføring

- PR14 - Styring av leverandører og forsyningskjeden
- nye elementer i systemdokumentasjonen ble innført:
 - Retningslinjer for informasjonssikkerhet (inkludert personvern)
 - Retningslinjer for lønn og forfremmelse
 - Tiltaksplan for lønnsforskjeller
 - Retningslinjer for anti-korrupsjon, bestikkelser og forebygging av misligheter
- det ble etablert et register over lovkrav som omfatter norsk, EU-basert og polsk regelverk, og som støtter løpende vurdering av etterlevelse
- tilnærmingen til risikovurdering ble videreutviklet og utvidet, blant annet innen interessenter og informasjonssikkerhet
- prosessen for kvalifisering og vurdering av leverandører ble utvidet med ytterligere krav, herunder bekreftelse av prinsipper for samfunnsansvar fra utvalgte nøkkelleverandører
- eksterne revisjoner (Impactt og Aker Solutions) ble gjennomført uten at det ble identifisert vesentlige avvik innen menneskerettigheter og arbeidsforhold
- ilnærmingen til likelønn ble videreutviklet - det ble bekreftet at det ikke foreligger lønnsforskjeller for sammenlignbare stillinger, og rapportering på dette området vil bli gjennomført regelmessig
- rapporteringssystemet innen IMS/QHSE ble forbedret ved innføring av periodiske (halvårlige) systemgjennomganger
- det ble etablert et opplæringscenter, og systemet for opplæringsstyring ble videreutviklet, inkludert etablering av opplæringsregister og opplæringsplan
- beredskapsplan for virksomhetskontinuitet (Business Continuity Plan - BCP) ble videreutviklet, og implementeringen pågår fortsatt
- det ble gjennomført medarbeiderundersøkelser som omfattet arbeidsforhold, kommunikasjon og samarbeid med ledere - resultatene viser høy grad av tilfredshet og svært positiv vurdering av arbeidsforhold og relasjoner til nærmeste leder
- informasjonsmateriell for ansatte (FAQ) ble utvidet og gjort tilgjengelig digitalt, og dekker blant annet forhold knyttet til arbeidsvilkår og arbeid i Norge
- aktiviteter innen informasjonssikkerhet ble utvidet, inkludert registrering og analyse av phishingforsøk og andre IT-relaterte hendelser

The implemented measures represent a further development of the existing system and an adjustment of the organization to increasing client requirements and the regulatory environment.

De gjennomførte tiltakene representerer en videreutvikling av det eksisterende systemet og en tilpasning av organisasjonen til økte krav fra kunder og myndigheter.

SEC er fortsatt forpliktet til å videreutvikle sin tilnærming til aktsomhetsvurderinger og opprettholde høye standarder innen menneskerettigheter og arbeidsforhold.

SEC videreutvikler kontinuerlig sin tilnærming til aktsomhetsvurderinger og opprettholder sitt engasjement for høye standarder innen menneskerettigheter og arbeidsforhold.

Tiltakene som er implementert og videreutviklet i organisasjonen støtter en strukturert og ansvarlig tilnærming til virksomheten, både i egen drift og i forsyningskjeden.

Denne tilnærmingen gjør det mulig for SEC å opprettholde sin posisjon som en pålitelig og transparent samarbeidspartner, samtidig som selskapet tilpasser seg utviklingen i regulatoriske og operative krav.