

Aktsomhetsvurdering Åpenhetsloven 2023 Mento Holding AS

Introduksjon

Mento AS har gjennom vår 52-årige historie hatt søkelys på ansvarlig og bærekraftig drift. Våre medarbeideres helse, sikkerhet, velvære og rettigheter er avgjørende for oss og vår virksomhet.

I respekt for menneskerettighetene har Mento klare prinsipper og forventninger til våre datterselskap, leverandører og partnere, og forplikter oss på å opprettholde og etterleve de høyeste etiske standarder.

Organisasjon og virksomhetsområde

Mento Holding AS er et familieeid investeringsselskap med hovedkontor i Tananger som ble grunnlagt i 1971. Våre investeringer er knyttet til handel og industriselskap innen energisektoren. Vi har tre grunnpilarer våre investeringer skal være tuftet på: bærekraft, aktivt eierskap og langsiktig verdiutvikling.

Retningslinjer og rutiner

Mento Holding har allerede etablert «Retningslinje for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold» /Code of conduct som er publisert på www.mento.no som skal gi en ramme for arbeidet som gjøres i datterselskapene knyttet til dette. Denne inngår som en del av våre styrende dokumenter, og er i tråd med vår visjon, vår strategi og våre bærekrafts/ESG-mål.

I tråd med lovens krav vil Mento årlig gjennomføre aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold ved bruk av datterselskaperes samsvarsvurderinger og interessentanalyser knyttet til ISO standardene vi er sertifisert til. Gjennom dette vil vi kartlegge mulige og faktiske negative påvirkninger, avvik og ell er muligheter knyttet til vår forretningsvirksomhet, inkludert gjennom leverandørkjeder og forretningspartnere.

Dersom avvik blir funnet vil vi stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser, samt overvåke gjennomføring og resultater av tiltak. Til slutt vil vi kommunisere med berørte parter og meddele offentlig hvordan eventuelle negative konsekvenser har blitt håndtert.

Aktsomhetsvurdering 2023

Mento anser ansvarlig innkjøpspraksis som et viktig virkemiddel i arbeidet for å sikre at også våre leverandører etterlever FNs og OECDs retningslinjer for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Mento Holding AS og våre datterselskap skal bestrebe å ha både en innkjøpspraksis og et kontrakts rammeverk som styrker, snarere enn å undergrave, leverandørers evne til å levere på kravene som stilles knyttet til dette. Vi skal tilstrebe langvarige leverandørforhold med leverandører som viser særlig vilje og evne til å jobbe med positiv utvikling i sin egen leverandørkjede.

Vi forventer at våre leverandører og samarbeidspartnere arbeider målrettet og systematisk for etterlevelse av våre retningslinjer knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Våre leverandører skal:

- Arbeide aktivt med etterlevelse eller implementering av våre Code of Conduct. Der leverandøren er ansvarlig for en negativ påvirkning/skade er leverandøren også ansvarlig for gjenoppretting.
- Vise vilje og evne til kontinuerlig forbedring gjennom vårt samarbeid innen det området som denne retningslinjen dekker.
- På oppfordring fra Mento kunne dokumentere hvordan de selv, og eventuelt underleverandører, arbeider for å etterleve retningslinjen.

Med bakgrunn i Mento-konsernets retningslinjer og Åpenhetsloven har derfor Mento tydeliggjort sine krav i leverandøravtaler til å inkludere Mento sine forventninger til etterlevelse, samt vår mulighet for å kontrollere etterlevelse hos leverandører.

Vi har en egen prosedyre «**H - Leverandørvurdering & oppfølging**» på Holding Nivå gjeldende for våre datterselskap. Vi gjennomfører det interessentanalyse basert på selskapenes kontekst og interesseparter. Innen konteksten «kultur/samfunn» med leverandør som interessepart har vi definert følgende: Våre eksisterende barrierer er leverandørrevalueringer hvor leverandører i forkant skal ha signert selskapets Code of Conduct publisert på www.mento.no samt blir kategorisert. Vi gjennomfører årlig leverandørrevisjoner på utvalgte leverandører. Dersom vi oppdager brudd på Code of Conduct skal det registreres avvik og selskapet skal iverksette tiltak for å stanse faktiske negative konsekvenser eller begrense vesentlig risiko for negative konsekvenser. Vi vil også følge opp resultat av disse tiltak.

Mulige identifiserte risikoer er brudd på Etske retningslinjer samt dårlig omdømme. Med bakgrunn i eksisterende barrierer vurderer vi at vårt risikonivå er på grønt med tallscore på 4 av 25 mulige.

Arbeidet med å sikre at Mento etterlever menneskerettighetene og at egne medarbeidere har anstendige arbeidsforhold blir ivaretatt løpende gjennom et godt 3-partssamarbeid mellom selskapet og representanter for medarbeiderne gjennom Arbeidsutvalg, bedriftshelsetjenesten samt vernetjenesten. Dette er også et sentralt punkt i de årlige internrevisjonene som utføres i konsernet.

Mento er bevisst på viktigheten av dialog, og målet er å lytte til medarbeiderstemmene og å bruke medarbeidernes erfaringer og innsikt som påvirkning og støtte for bærekraftige og tilfredsstillende arbeidsforhold. Selskapet søker å etablere og opprettholde en tillitsfull dialog som grunnlag for medarbeiderinvolvering, slik som anerkjente fagforeninger, arbeidsmiljøutvalg og arbeidsutvalg.

Mento har gjennomført en risikoanalyse basert på informasjon innhentet fra leverandører og øvrige forretningspartnere, med prioritet på de områdene og samarbeidspartnerne dere risikoen er ansett som størst. Denne aktsomhetsvurderingen vil bli publisert på www.mento.no

Konklusjon

I denne første aktsomhetsvurderingen opp mot åpenhetsloven har Mento valgt å ta utgangspunkt i selskapenes interessentanalyser som fanger opp flere års arbeid knyttet virksomhetens organisering, driftsområder, retningslinjer og rutiner for å håndtere faktiske og mulige negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Gjennom analyse av funn samt revisjoner er det ikke identifisert brudd på Åpenhetslovens krav eller Mento sine interne retningslinjer ble avdekket. Mento vil fremover jobbe for å sikre mer aktiv oppfølging mot våre interessenter basert på Åpenhetslovens formål.

Tananger 23 juni 2023



Bjørn Anders Dahle
CEO