

## Redegjørelse etter åpenhetsloven 2022

### 1. Innledning

Denne redegjørelsen om aktsomhetsvurderinger er utarbeidet av OSM Maritime Group AS, OSM Offshore AS, OSM Marine Crew AS og OSM Ship Management AS i henhold til åpenhetsloven § 5.

Rapporten gjelder for perioden 1. juli 2022 til 31. desember 2022.

### 2. Organisering og driftsområde

OSM Offshore AS, OSM Ship Management AS, OSM Maritime Group AS og OSM Marine Crew AS er norske datterselskaper innen det internasjonale konsernet OSM Maritime Group Ltd.<sup>1</sup>

OSM-konsernet er en ledende leverandør innen ship management og maritime tjenester med kontorer verden over. De norske datterselskapene driver i all hovedsak innen samme type virksomhet og leverer tjenester globalt. OSM Offshore AS og OSM Ship Management AS driver innen konsernets kjernevirksomhet. OSM Marine Crew AS er en tjenesteleverandør av sjøfolk til selskap i konsernet, mens OSM Maritime Group AS er et administrasjonsselskap som leverer konserninterne administrasjonstjenester. Selskapene har alle forretningsadresse i Arendal, felles styre og i stor grad

felles retningslinjer, rutiner, systemer og administrasjon så vel som overlappende leverandørkjede, der det også leveres tjenester på tvers internt. Derfor anses det også som hensiktsmessig at selskapene utgir en felles redegjørelse for sitt arbeid med aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven.

De nevnte norske selskapene har samlet om lag 300 ansatte, mens på konsernnivå er det om lag 17 000 ansatte. Den klare majoriteten av OSM-konsernets sjøfolk er ansatt i konsernet. Innleie utenfra anvendes kun unntaksvis, og hovedvekten av mannskapet om bord på skip driftet av de norske selskapene er sjøfolk ansatt enten i de norske selskapene eller i konsernet for øvrig, se nærmere under punkt 4.

### 3. Strategi, rutiner og retningslinjer for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

For OSM er det høyt prioritert å bidra til et ansvarlig næringsliv og en bærekraftig utvikling, og OSM har som mål å være en pådriver og premissleverandør i bransjen på dette området.



<sup>1</sup> Øverste holding-selskap er OMH Optimum Maritime Holdings Ltd. (Kypros). Etter 31. desember 2022 har OSM Maritime Group blitt fusjonert med Thome Group, og de norske datterselskapene inngår siden mai 2023 som en del av det nye konsernet OSM Thome Ltd.

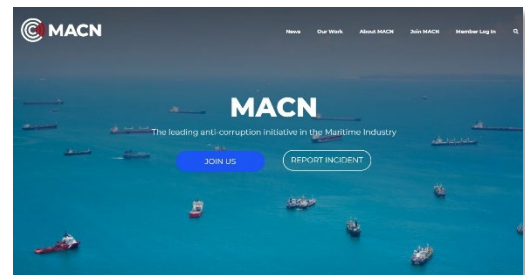
I dette arbeidet har respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold en helt sentral plass, slik dette også er forankret i OSMs strategi for bærekraft. Strategien, som først ble utarbeidet i 2017, ble i 2022 revidert og oppdatert, sammen med vår vesentlighetsanalyse og prioriterte bærekraftstemaer. Målet er at vårt arbeid med bærekraft skal være en integrert del av alt vi gjør og nært koblet med konsernets overordnede strategi.



OSM har prioritert fem av FNs bærekraftsmål (SDG-ene), der vi tror at vårt bidrag kan være sterkest:

- Sikre et trygt og godt arbeidsmiljø, både fysisk og psykisk, for ansatte gjennom gode rutiner og prosedyrer (bidrag til SDG 3)
- Kontinuerlig drive opplæring og gi utviklingsmuligheter for alle ansatte (SDG 4)
- Alltid tilby en anstendig lønn og anstendige arbeidsforhold for ansatte, så vel som utdanning og jobbtillbud i lav-kost-land (SDG 8)
- Bidra til en bærekraftig verdikjede ut over våre egne operasjoner (SDG 12)
- Samarbeide med forretningspartnere for å styrke positive bidrag (SDG 17)

Siden 2017 har OSM vært medlem av UN Global Compact, og arbeidet aktivt med UN Global Compacts ti prinsipper innen menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, miljø/klima og anti-korrupsjon. Vi har årlig rapportert om vår fremdrift innen dette arbeidet. OSM deltar også i ulike andre initiativer og bransjesamarbeid, og er blant annet medlem av Maritime Anti-Corruption Network (MACN). Arbeidet mot korrupsjon er viktig av mange grunner, herunder fordi et lands nivå av korrupsjon ofte korrelerer med i hvor stor grad menneskerettigheter ivaretas i landet.



I OSMs seneste bærekraftsrapport kan en lese mer om våre vurderinger, mål, prioriteringer og tiltak på konsernnivå, så vel som for eksempel hvordan vi arbeider for å påvirke lokalmiljøer i en positiv retning. Rapporten, som er utarbeidet med referanse til GRI-standardene, er tilgjengelig på OSMs nettside.

OSM har flere rutiner, verktøy og styringsdokumenter for å sikre at vår strategi og mål innen bærekraft og menneskerettigheter etterlevs i praksis. Blant disse kan vi nevne OSMs etiske retningslinjer for ansatte ("Code of Conduct"), våre krav og retningslinjer til leverandører ("Vendor Declaration"), samt ulike rutiner for leverandørvurderinger og rutiner av hensyn til arbeidsmiljø, HMS og varsling. OSM har veletablerte

varslingskanaler, der både ansatte, innleide, agenter, leverandører og kunder kan informere eller varsle om kritikkverdige forhold, herunder forhold som vedgår menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Arbeidet med aktsomhetsvurderinger og menneskerettigheter er forankret i styre og ledelse, og skjer i et samspill mellom ulike deler av organisasjonen. Juridisk direktør er gitt det praktiske ansvaret for å gjennomføre OSMs bærekraftstrategi og har en sentral rolle i arbeidet med åpenhetsloven. Andre relevante ressurser i arbeidet er innen innkjøp, HR, HMS, compliance med flere.



#### 4. Vurdering, forhold og tiltak i egen virksomhet og blant ansatte i OSM-konsernet

OSMs ansatte og sjøfolk er OSMs viktigste ressurs, slik dette også understrekes av OSMs motto: "It's all about the people". Dette er i kjernen av alt vi gjør, og vi arbeider kontinuerlig for å sikre et trygt, likestilt og godt arbeidsmiljø, både fysisk og psykisk – og vi arbeider for en nullvisjon for ulykker og skader.



Vi følger gjeldende lover og regler i Norge og i andre land. OSM er MLC-sertifisert (Maritime Labour Convention) og overholder kravene etter MLC med hensyn til for eksempel levetilstand og arbeidsforhold om bord på skip. Det gjennomføres regelmessige undersøkelser for å sikre at relevante krav ivaretas, og vi har en rekke tiltak og rutiner for å ivareta ansattes og sjøfolks rettigheter, sikkerhet og arbeidsmiljø. HMS er blant annet en integrert del av vårt av vårt Total Quality Management-system (som er i henhold til blant annet ISO 9001: 2015 og ISO 14001: 2015). Vi gir relevant opplæring og

trening, og våre etiske retningslinjer stiller krav og gir veiledning til hvordan vi forventer at en opptrer mot hverandre og andre. Alle nesten-ulykker, ulykker og skader rapporteres, undersøkes og utbedres som nødvendig. I 2022 var det for første gang på mange år en dødsulykke om bord på et av skipene vi drifter. Dette er en tragisk hendelse som tas på stort alvor i konsernet, herunder for å unngå at noe slikt skjer igjen. I OSMs bærekraftsrapport kan en lese mer om våre tiltak med tanke på HMS og relevante tall for 2022 på konsernnivå.

Den klare majoriteten av OSMs sjøfolk er ansatt i konsernet på skipskontrakter. Dette er også situasjonen for sjøfolkene som anvendes om bord på skipene driftet av de norske selskapene, der om lag 95 % består av mannskap som enten er ansatt i de norske selskapene eller andre deler av OSM-konsernet mens de er om bord. OSM anser dette som en styrke, siden det gir en langt tettere kontroll med og oversikt over at lønn, arbeidstid og andre arbeidsforhold er på et akseptabelt og anstendig nivå, sammenlignet med hvis mannskap leies inn utenfra. Innleie av sjøfolk er



generelt et risikoområde i bransjen, slik vi kommer tilbake til under punkt 5. De ansatte i de norske selskapene er i all hovedsak fra Norge, mens mannskapet som leies inn fra andre selskap i konsernet, er fra ulike land verden over, med overvekt fra Filipinene, men altså ansatt i konsernet i EU (Kypros).



OSM gjennomfører jevnlig undersøkelser blant våre ansatte og mannskap med tanke på arbeidsmiljø og trivsel og hvordan vi kan forbedre oss. Våre undersøkelser viser at arbeidsmiljø og arbeidsforhold jevnt over betraktes som gode. Dette harmonerer også med inntrykket vi har gjennom eksempelvis våre varslingskanaler, som stort sett tegner et bilde av skikkelige forhold, selv om det unntaksvis kan være forhold å ordne opp i med tanke på for eksempel trivsel om bord på skip.



OSM arbeider for en likestilt arbeidsplass der alle føler seg inkludert uavhengig av kjønn, bakgrunn, seksuell orientering, religion, hudfarge mv., og vi har en nulltoleranse for enhver form for diskriminering eller trakassering. I likhet med bransjen som helhet, er en høy prosentandel av våre ansatte om bord på skip menn, mens på land så ansattfordeling mellom menn og kvinner relativt likestilt.

## 5. Vurdering, forhold og tiltak overfor eksterne leverandører

OSM har rutiner for å vurdere, følge opp og stille krav til leverandører, og følger en risikobasert tilnærming i arbeidet med aktsomhetsvurderinger av leverandørkjeden.

Før inngåelse av nye leverandørforhold må alle leverandører bekrefte at de følger OSMs etiske krav og retningslinjer gjennom å signere og returnere vår "Vendor Declaration". Denne oppstiller blant annet retningslinjer og krav knyttet til ivaretagelse av menneskerettigheter og arbeidsforhold, slik som forbud mot former for tvangsarbeid, barnearbeid, diskriminering, krenkelse av organisasjonsfrihet og andre rettigheter samt krav til ivaretagelse av HMS, lønnsnivå og andre anstendige arbeidsforhold. Kravene er utformet på bakgrunn av hva som anses for å kunne være risikoområder i bransjen og blant våre leverandører, og den oppdateres jevnlig, senest i 2022. OSM er i prosess med å innhente bekreftelser fra eldre aktive leverandører som en ikke tidligere har mottatt bekreftelsen fra. I tillegg til å innhente bekreftelse på at OSMs krav og retningslinjer er akseptert og vil følges, krever OSM at leverandører har nødvendige ISO-sertifiseringer eller tilsvarende før inngåelse av leverandørforholdet.

OSM er medlem av innkjøpsorganisasjonen Incentra, og for svært mange av våre tekniske innkjøp brukes leverandører som er registrert og godkjent i Incentras database (forutsatt at relevante produkter/leverandører dekkes av databasen). Dette innebærer at disse leverandørene har vært gjenstand for Incentras pre-



kvalifisering og krav, blant annet med hensyn til ivaretagelse av HMS, arbeidsforhold og menneskerettigheter. Dette kan en lese mer om på Incentras nettside. Gjennom Incentra foretas det blant annet også jevnlig revisjoner av leverandørene. I 2022 ble det utført tolv slike revisjoner av våre faste leverandører. Revisjonene munner ut i en rapport, og følges opp med tiltak om nødvendig. Av våre om lag 55 essensielle leverandører, som omfatter en stor del av alle våre innkjøp, så er om lag halvparten av disse registrert i Incentra på nåværende tidspunkt. OSM er i prosess for å foreta egne nærmere vurderinger av leverandørene som ikke fanges opp av Incentras vurderinger og revisjoner.



Blant våre essensielle leverandører er flest fra Norge. Utenom Norge så er hovedvekten for øvrig fra Danmark eller andre EU-land. Utenfor EU dreier dette seg hovedsakelig om leverandører fra Singapore. Hvis en ser på alle våre leverandører generelt, er forholdstallene relative like med flest leverandører fra Norge og om lag halvparten innen EU. OSM hadde om lag 3 000 leverandører samlet i 2022. Hvis en ser bort fra mer ikke-aktive leverandører og enkeltinnkjøp / innkjøp av ubetydelige summer, står en igjen med om lag 300–400 leverandører. Stort sett dreier dette seg om store, etablerte og

renomnerte selskaper, der mange enten er omfattet av åpenhetsloven eller annen lignende lovgivning selv og/eller har egne rutiner på området.

Underveis i et leverandørforhold vil OSM typisk ha forholdsvis tett kontakt med våre leverandører, særlig blant de essensielle leverandørene, og har rutiner for leverandøroppfølging. Gjennom våre varslingssystemer har vi blant annet rutiner for å fange opp faktiske eller potensielle compliance-avvik blant leverandører, herunder med hensyn til menneskerettigheter og arbeidsforhold. Disse vil deretter følges opp internt, der omfang og nivå av oppfølging og undersøkelser forhøyes i takt med identifisert risiko. En typisk eskaleringsprosess vil gå fra operativ side til juridisk/compliance til juridisk direktør. Oppfølgingstiltak blir iverksatt der nødvendig, som kan innebære for eksempel krav om retting eller avslutning av leverandørforhold om nødvendig.

Denne type risikobasert tilnærming ligger til grunn for mye av OSMs arbeid på området. Dette illustreres blant annet av at innleie av mannskap er identifisert som et område innen vår leverandørkjede der det er en forhøyet risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Innleie er et generelt risikoområde innen bransjen, og dette kan blant annet knytte seg til risiko for uanstendig lønnsnivå eller varianter av fratrukk i lønn, at en må betale for å ta arbeid, eller mer alvorlige former for tvangsarbeid. Innleie er også en type leverandør der vår tilknytning og påvirkningsmuligheter typisk vil være sterkere sammenlignet med en del andre av våre leverandører. Innleie/bemanningselskaper er derfor underlagt en selvstendig og mer omfattende prosess når det kommer til leverandørvurderinger enn øvrige leverandører. Dette innebærer blant annet prosedyrer for å pre-kvalifisere slike leverandører gjennom spørreskjemaer og vurderinger, som blant annet angår menneskerettigheter og arbeidsforhold. I tillegg foretas det rutinemessige, i hovedsak årlige, vurderinger og revisjoner av våre pre-kvalifiserte leverandører opp mot våre krav og svarene de har gitt. Det utføres i snitt om lag 40 revisjoner i året innen OSM-konsernet av mannskapsleverandører. Disse leverandørene er fra verden over. Hyppigheten av revisjoner vurderes ut fra blant annet kjent geografisk risiko, og leverandører fra

land som generelt har en høyere risiko for brudd på menneskerettigheter, arbeidsforhold og andre compliance-avvik, vil typisk være dem som er underlagt de strengeste og hyppigste undersøkelsene. Relativt sett har OSM også en lav bruk av bemanningselskaper som følge av at vårt mannskap i all hovedsak er ansatt i OSM-konsernet, noe som anses å være et betydningsfullt tiltak for å adressere risikoen knyttet til arbeidsforhold for mannskap om bord på skip, se nærmere under punkt 4.



Et annet risikoområde identifisert av vår seneste risikokartlegging av leverandører er tjenesteleverandører innen tørrdøkk og verft. Årlige døkk-/verftsbesøk for skip under de norske selskapene utgjør ca. 20 til 30 samlet sett. Mange av disse er verft innen EU, men noen tilhører også land med en høyere geografisk risiko, som for eksempel Kina, Dubai og Brasil. Den forhøyede risikoen her knytter seg til uanstendig lønnsnivå, arbeidstid og andre former for mer alvorlig tvangsarbeid, farlige og usikre arbeidsforhold, restriksjoner på organisasjonsfrihet og for eksempel diskriminering av minoriteter eller

migrantarbeidere, for å nevne noen. Dette er en generell risiko for bransjen, og som et ledd i å adressere denne risikoen er OSM i prosess med å videreutvikle våre rutiner når det kommer til å velge, vurdere og følge opp slike leverandører. Videre er vi som nevnt også i prosess med å forsterkere vurderingene av leverandører mer generelt, blant annet ved å foreta mer dyptgående vurderinger av leverandører utenfor Incentra. I første rekke dreier dette seg om relevante essensielle leverandører samt eventuelle andre etablerte leverandører vurdert som høyere risiko som følge av særlig geografi. Vurderingene foretas basert på en egen guide og ut fra et bredt spekter av kilder og kriterier, som igjen er basert på standardene fra OECDs retningslinjer og UNGP. Basert på vurderingene vil det foretas oppfølgingstiltak om nødvendig.



Våre kartlegginger og vurderinger har så langt ikke avdekket noen faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold blant leverandører, som har krevd særskilte tiltak ut over våre generelle tiltak mot leverandørkjeden, slik som våre nevnte leverandørkrav og øvrige rutiner nevnt ovenfor. Det understrekes imidlertid at aktsomhetsvurderinger er et kontinuerlig arbeid, og OSM har pågående prosesser på området, herunder siden en er i gang med å etablere felles rutiner med Thome etter den nylige fusjonen.

\*\*\*



# OSM Thome

Address: Svinoddveien 12,  
N-4836 Arendal, Norway  
Phone: + +47 41 49 20 00

Redegjørelsen er godkjent og underskrevet av styret og daglig leder i OSM Maritime Group AS, OSM Offshore AS, OSM Marine Crew AS og OSM Ship Management AS.

Arendal, 30. juni 2023

Geir Arvid Sekkesæter

Styreleder i OSM Maritime Group AS, OSM Offshore AS, OSM Marine Crew AS og OSM Ship Management AS, og daglig leder i OSM Marine Crew AS

Jon Are Gummedal

Daglig leder i OSM Maritime Group AS og OSM Ship Management AS

Morten Lunde Sejrup

Daglig leder i OSM Offshore AS