

REDEGJØRELSE FOR AKTSOMHETSVURDERINGER

For Color Group AS og dets datterselskaper (**Color Line/selskapet**)

1. INTRODUKSJON

Denne redegjørelsen er utarbeidet i henhold til kravene i § 5 i lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold ("**åpenhetsloven**"). Color Line er en større virksomhet hjemmehørende i Norge, og tilbyr tjenester i og utenfor Norge. Åpenhetslovens bestemmelser kommer til anvendelse for Color Line. I tråd med bestemmelsene i åpenhetsloven gjennomfører Color Line aktsomhetsvurderinger for å identifisere potensielle og faktiske negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Redegjørelsen gjelder for Color Line og omfatter rederiets egen virksomhet, leverandører og forretningsforbindelser (omtalt som leverandører i det videre).

Redegjørelsen er basert på informasjon samlet inn fra egen virksomhet, informasjon fra leverandører og anerkjente, offentlig tilgjengelige kilder. For områder (geografisk eller bransjer) der det er identifisert høy risiko for negative konsekvenser, er tilknyttede leverandører etterspurt mer detaljert informasjon enn leverandører som opererer innenfor områder der risikoen for negative konsekvenser anses for å være lavere.

Redegjørelsen er godkjent og signert av styrets medlemmer og administrerende direktør i Color Group AS og i datterselskapene som selvstendig oppfyller vilkårene for å være omfattet av åpenhetsloven. Redegjørelsen vil være tilgjengelig på Color Lines nettsider og oppdateres fortløpende dersom det skjer vesentlige endringer i Color Lines risikovurderinger.¹ En henvisning til redegjørelsen er også inntatt i Color Lines årsberetning for 2022.

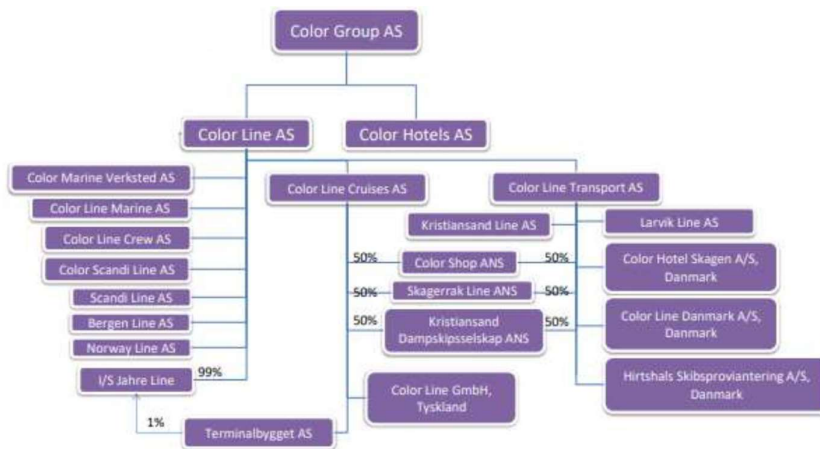
2. GENERELL BESKRIVELSE AV VIRKSOMHETEN

Color Line er Norges største og et av Europas ledende cruise- og transportrederier, med rundt 2 200 ansatte i fire land. Color Lines omsetning i 2022 var nærmere NOK 6 milliarder. I 2022 fraktet Color Line 3,6 millioner passasjerer, like under normalnivået (før pandemien) på 3,9 millioner, og 190 000 fraktenheter (12-m ekvivalenter).

Color Line opererer fem skip på helårige ruter mellom Oslo og Kiel, Larvik og Hirtshals, Sandefjord og Strømstad og Kristiansand og Hirtshals. Som følge er de skandinaviske landene og Tyskland rederiets sentrale markeder. Color Lines virksomhet omfatter, i tillegg til person- og biltransport, hotellkonferanse- og restaurantvirksomhet, varehandel og transport av fraktenheter for bedriftsmarkedet. Color Line er det eneste norske rederiet med internasjonal passasjer- og godstrafikk til og fra Norge med norsk eierskap, alle skip i norsk register, norsk hovedkontor og hovedsakelig norske sjøfolk.

Organiseringen av Color Lines konsern fremgår av organisasjonskartet under:

¹ Redegjørelse etter åpenhetsloven vil være tilgjengelig på colorline.no. Signert versjoner oppbevares hos Color Line



I konsernet er det selskapene Color Group AS, Color Line AS, Color Line Cruises AS, Color Line Transport AS, Color Line Crew AS og Kristiansand Line AS som er direkte omfattet av åpenhetsloven. Color Lines sentrale administrasjon er i Color Line AS, lokalisert på Hjortnes i Oslo.

2.1 Forankring av ansvarlighet

Color Line respekterer og arbeider aktivt for ivaretagelse av grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet, hos leverandører og forretningsforbindelser. Arbeidet er forankret i Color Lines øverste organer og sentrale styringsdokumenter.

I forbindelse med implementering av åpenhetsloven ble kravene til virksomhetens arbeid med menneskerettigheter og arbeidsforhold gjennomgått for konsernledelsen og andre relevante ansatte i organisasjonen.

Blant selskapets styrende dokumenter inngår en konsernpolicy for etterlevelse av åpenhetsloven. Policyen fastsetter hvordan Color Line skal fremme menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold ved å arbeide med aktsomhetsvurderinger og etterlevelse av lovens forpliktelser. Ansvar for oppfølging av etterlevelse i det daglige er delegert til Konserndirektør kommersielt om bord og Avdeling for strategisk innkjøp, med Compliance og Juridisk som støttefunksjon.

Det er vedtatt i styret på konsernnivå og i de enkelte datterselskaper som er direkte omfattet av åpenhetsloven at virksomheten skal sikre respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt gjennomføre aktsomhetsvurderinger etter vedtatt plan. Åpenhetsloven er også tema for møter og oppfølging i konsernets revisjonsutvalg.

Color Line har videre fastsatt en prosedyre som skal sørge for at den som henvender seg etter informasjon, får informasjonen vedkommende har krav på etter åpenhetsloven. En egen kanal for behandling av informasjonskrav er opprettet og kommunisert offentlig og til våre ansatte.²

Våre krav til leverandørattferd og standard kontraktsvilkår står sentralt i arbeidet med åpenhetsloven. Color Lines virksomhet drives i tråd med gjeldende lovgivning. Vi forventer og krever at arbeidstakere, leverandører og andre forretningsforbindelser gjør det samme.³

For å avdekke potensielle negative konsekvenser og kritikkverdige formål, har Color Line en ekstern varslingskanal. Ved årsskiftet ble våre interne varslingsrutiner oppdatert. Samtidig ble

² Informasjonskrav etter åpenhetsloven kan rettes til compliance@colorline.com

³ Les mer om kravene vi stiller til leverandører og forretningsforbindelser på <https://www.colorline.no/om-oss/suppliers>

varslingskanalen åpnet for, og kommunisert til, tredjeparter. Dette for å legge til rette for at negative konsekvenser hos leverandører og forretningsforbindelser kan rapporteres til Color Line.⁴

Arbeidstakerrettigheter ivaretas også i samarbeid med virksomhetens ansattrepresentanter og av tariffavtaler som gjelder for virksomheten. Color Line er bundet av tariffavtaler med fagforeninger med innstillingsrett.

3. NEGATIVE KONSEKVENSER OG RISIKO

Color Line har en systematisk, kontinuerlig og risikobasert tilnærming for å sikre grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Fokus på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold skal være en naturlig del av våre daglige aktiviteter. Arbeidet inkluderer regelmessige aktsomhets- og risikovurderinger for å identifisere, forhindre og redusere risiko for at frembringelsen av våre produkter skal få negative konsekvenser.

Color Line har i 2022/2023 utført aktsomhetsvurderinger som dekker egen virksomhet, leverandører og forretningsforbindelser. En overordnet risikokartlegging er utført på bakgrunn av allment kjente risikomomenter knyttet til historikk, bransje, produkter og geografi. Som utgangspunkt har rederiet prioritert videre oppfølgingsarbeid etter risikoens størrelse og vår antatte påvirkningskraft hos leverandør/forretningsforbindelse. Hovedfokus i aktsomhetsvurderingene utført i 2022/2023 har vært Color Lines egen virksomhet og store direkteleverandører. Color Line vil omprioritere dersom vi i tiden som kommer får informasjon om faktiske negative konsekvenser eller informasjon om potensiell risiko for negative konsekvenser hos våre leverandører/forretningsforbindelser.

Faktiske negative konsekvenser

I egen virksomhet har Color Line identifisert enkelttilfeller av diskriminering og trakassering (herunder seksuell trakassering). Som følge er likestillings- og antidiskrimineringsarbeidet prioritert internt i virksomhet i 2022/2023 og i tiden fremover. Se nærmere om dette i punkt 4.

Nylig ble resultatet fra spørreundersøkelser utført av både Sjømannsforbundet og Sjøfartsdirektoratet (ref. Maritim Sikkerhet) vedr. diskriminering og trakassering publisert. Resultatene understøtter Color Lines vurdering om at diskriminering og trakassering er et risikoområde for negative konsekvenser for virksomheter innen maritim næring.⁵

Det er ellers ikke avdekket faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser i 2022/2023 i egen virksomhet. Det er heller ikke avdekket faktiske negative konsekvenser hos Color Lines leverandører og forretningsforbindelser.

Risiko for negative konsekvenser

Color Line har en sammensatt leverandørkjede, med mange ledd i forskjellige bransjer. Sammensetning og kompleksitet i leverandørkjede kan potensielt representere risiko for negative konsekvenser. Dog driver hoveddelen av rederiets direkteleverandører forretninger fra historisk mindre risikoutsatte områder som Norden, Vest-Europa og Sentral-Europa.

Underleverandører til rederiets leverandører av enkelte forbruksartikler, råvareprodusenter samt enkelte skipsrelaterte produkter og tjenester regnes for å representere størst risiko for negative konsekvenser. Dette skyldes ikke de konkrete leverandørene vi samarbeider med eller at risikoen sannsynligvis vil materialisere seg hos dem, men først og fremst alvorligheten av de negative konsekvenser som har vært knyttet til deres bransje og geografiske plassering. Av potensielle negative konsekvenser som anses som vesentlige har Color Line på den bakgrunn identifisert:

⁴ Color Lines eksterne varslingskanal er tilgjengelig her: <https://trustcom.pwc.no/colorline>

⁵ <https://www.sdir.no/aktuelt/nyheter/alvorlige-trakasseringstall-avdekket-i-undersokelse/>

- Mat- og drikkevarer som kaffe, te, kakao, frukt og sukker hvor kjente risikoområder på råvarenivå inkluderer tvangsarbeid, barnearbeid og dårlig HMS.
- Tekstiler som benyttes i klær, hvor kjente risikoer på sammenstilling-, komponent- og råvarenivå inkluderer barnearbeid og alvorlige HMS-mangler
- Enkelte skipsrelaterte produkter og tjenester hvor konsekvensen ved utilstrekkelig HMS kan være alvorlige.

I løpet av våren 2023 er det gjennomført en utvidet leverandørgjennomgang med innhenting av detaljert informasjon fra et utvalg av leverandører, med hovedfokus på enkelte av rederiets største leverandører samt leverandører i kategoriene nevnt ovenfor. Informasjonen vurderes løpende av Color Line og dialog om oppfølgingspunkter iverksettes der det avdekkes behov for det.

4. TILTAK

Color Line har iverksatt og vil fortsette med å iverksette tiltak for å forebygge, stanse og begrense negative konsekvenser for menneskerettigheter og arbeidsforhold i virksomheten og leverandørkjeden. Under følger en kort beskrivelse av noen av våre fokusområder/tiltak siste året.


- Selskapets innkjøpsavdeling og deres styrende dokumenter er sentralt for alle tiltakspunkter. Color Line har i løpet av de siste årene sentralisert innkjøp til avdelingen for strategiske innkjøp, utvidet avdelingen med to årsverk, opprettet et innkjøpsråd for selskapets anskaffelser og implementert felles innkjøpspolicy. I 2022 ble Color Lines krav til leverandøratferd (som hensyntar menneskerettigheter og arbeidsforhold) som kommuniseres skriftlig til alle leverandører før kontraktssinnngåelser justert. Kravene til leverandøratferd øker også Color Lines tilgang til informasjon og større handlingsrom dersom det avdekkes negative konsekvenser.
- Color Line har besluttet at aksept av rederiets krav til leverandøratferd skal være obligatorisk for alle leverandører, herunder at leverandørene skal pålegge sine underleverandører å sikre tilsvarende vern i sin virksomhet. Innen 2024 er det satt som målsetting at 80 prosent av virksomhetens leverandørutgifter skal være underlagt Color Lines krav til leverandøratferd. Per dags dato er 52 % dekket. Det er forventet at risikoene som er og vil bli avdekket gjennom aktsomhetsvurderinger vil stille nye krav til selskapets innkjøpsdokumenter. Dette vil bli vurdert som en del av det kontinuerlige forbedringsarbeidet.
- Color Line har en ekstern varslingskanal i samarbeid med advokatfirmaet PWC. Varsler om negative konsekvenser og andre kritikkverdige forhold mottas gjennom varslingskanalen, og behandles i tråd med virksomhetens rutiner for varsling. Color Lines HR-avdeling og Compliance-avdeling administrerer varslingskanalen, med bistand fra eksterne rådgivere ved behov. Color Lines varslingsrutiner ble revidert ved årskiftet og gjelder for alle konsernselskaper. Ved årskiftet ble varslingskanalen også åpnet for eksterne varslere. Informasjon om dette er tilgjengelig på Color Line sin websiden, og ble i tillegg sendt ut til Color Line sine leverandører.
- I egen virksomhet har Color Line i 2022/2023 særlig hatt fokus på arbeidet med likestilling og mangfold, herunder det forebyggende arbeidet for å hindre trakassering og diskriminering. I 2022 anskaffet selskapet et systemverktøy for å systematisk kunne følge opp arbeidet med likestilling og antidiskriminering i organisasjonen. Videre har Color Line våren 2023 gjennomført informasjonsmøter for alle ansatte og ledersamlinger for alle ledernivåer på begge skift på alle skip, samt på alle landlokasjoner. Temaet har vært «Et trygt og godt

arbeidsmiljø», herunder hvordan forebygge diskriminering og trakassering. I forkant av informasjonsmøtene og ledersamlingene har samtlige 2200 ansatte fått tilgang til et e-læringskurs med ulike dilemmaer som også ble gjennomgått i gruppediskusjoner og i plenum under samlingene. Tiltakene nevnt forventes å øke bevissthet og redusere risiko for diskriminering og trakassering.

- Color Line ser også til aktører utenfor egen virksomhet i arbeidet med å ivareta menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Color Line avholder jevnlig interessesamtaler med organisasjoner og andre som påvirkes av vår virksomhet, som ledd i vårt bærekraftsarbeidet. Selskapet har også inngått innkjøpssamarbeid med blant annet samvirkeforetaket Incentra, hvor eksternt innkjøpsorganisasjon følger opp menneskerettighets- og arbeidstakersituasjonen hos leverandører jevnlig og med stor påvirkningskraft.
- Color Line har i løpet av 2022/2023 arbeidet med å skaffe informasjon om og fra leverandører på bakgrunn av gjennomførte risikovurderinger. Informasjonen vurderes løpende av Color Line og dialog om oppfølgingspunkter iverksettes der det avdekkes behov for det. Behovet for å skaffe og håndtere informasjon er tydelig i det videre forbedringsarbeidet. Som tiltak er Color Line derfor i gang med å kartlegge aktører som tilbyr systemstøtte for å avdekke og følge opp risiko for negative konsekvenser for forhåndsbestemte leverandørutvalg. Color Line vil videre foreta en vurdering av om dette er hensiktsmessige verktøy å ta i bruk i arbeidet med å ivareta menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

[Separate signatursider følger]

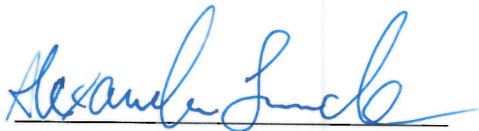
Oslo, 21. juni 2023




Olav Nils Sunde
Styremedlem og Konsernsjef



Morten Garmann
Styrets leder




Alexander Sunde
Styremedlem



Bjørn Petter Paulsen
Styremedlem

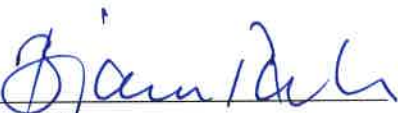
Oslo, 21. juni 2023



Olav Nils Sunde
Styrets leder



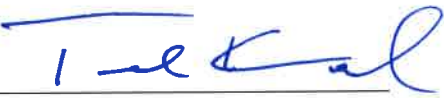
Alexander Sunde
Styremedlem



Bjørn Petter Paulsen
Styremedlem



Morten Garmann
Styremedlem



Trond Hans Kleivdal
Konsernsjef

Oslo, 27. juni 2023



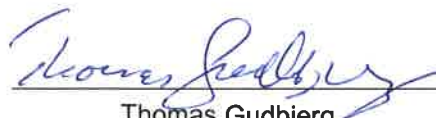
Trond Hans Kleivdal
Styrets leder



Boge Bredholdt Gulbrandsen
Styremedlem



Mette Krabberød
Styremedlem

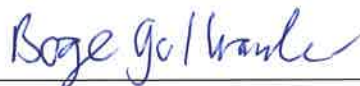


Thomas Gudbjerg
Daglig leder

Oslo, 27. juni 2023



Trond Hans Kleivdal
Styrets leder



Boge Bredholdt Gulbrandsen
Styremedlem



Mette Krabberød
Styremedlem

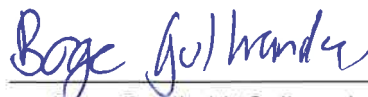


Thomas Gudbjerg
Daglig leder

Oslo, 27. juni 2023



Trond Hans Kleivdal
Styrets leder



Boge Bredholdt Gulbrandsen
Styremedlem



Mette Krabberød
Styremedlem



Einar Ole Monstad
Daglig leder

Oslo, 27. juni 2023



Trond Hans Kleivdal
Styrets leder



Boge Bredholdt Gulbrandsen
Styremedlem



Mette Krabberød
Styremedlem



Thomas Gudbjerg
Daglig leder