

Starco Norge AS sin redegjørelse for arbeidet med åpenhetsloven og tilhørende aktsomhetsvurderinger i 2024.

Innhold:

- 1a. Formålet med dette dokumentet.
- 1b. Bruk av dette dokumentet.
- 2a. Om åpenhetsloven.
- 2b. Prosedyre for arbeid med åpenhetsloven.
- 2c. Tilrettelegging.
- 2d. Aktsomhetsvurderinger.
3. Beskrivelse av omfang.
4. Retningslinjer og Rutiner knyttet til ansvarlig næringsliv
- 5a. Arbeidet i Starco Norge AS med aktsomhetsvurdering.
- 5b. Utvinning av råvarer.
6. Carbon Black.
- 6a. Leverandør i Asia.
- 7a. Likestilling mellom kjønn.
- 7b. Manglende kunnskap og etterlevelse av HMS i egne arbeidsoperasjoner.
- 8a. Varsler om faktiske og mulige brudd og mulige brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Starco Norge AS sine virksomheter.
- 8b. Kontroll på dette dokumentet.

Formålet med dette dokumentet:

Formålet med dette dokumentet er å ha en etablert oppskrift for redegjørelser i tråd med [§ 5 i Åpenhetsloven](#), som stiller et sett med krav til hvordan Starco Norge AS skal redegjøre for sine aktsomhetsvurderinger. Formålet med dokumentet er også å bruke det i forbindelse med sammenfatting av informasjon fra aktsomhetsvurderinger i Starco Norge AS, og å redegjøre for vurderingene ved bruk av dokumentet.

Bruk av dette dokumentet:

Redegjørelsen skal brukes i forbindelse med Starco Norge AS sine offentlige redegjørelser av arbeidet med åpenhetsloven og aktsomhetsvurderinger, som har frist 30. Juni hvert år, og mot allmennheten ellers ved å publisere informasjonen på <https://starco.no/apenhetsloven/>. Dette for å vise hvordan Starco Norge AS arbeider målrettet og systematisk med aktsomhetsvurderinger, og hva som er å betrakte som vesentlige resultater fra aktsomhetsvurderingene som er gjennomført i rapporteringsåret.

Under følger mal for redegjørelsen, og informasjon fra arbeidet med åpenhetsloven og aktsomhetsvurderinger i 2024.

Om åpenhetsloven:

Loven skal fremme virksomheter sin respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester, samt sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Prosedyre for arbeid med åpenhetsloven:

Arbeidet med åpenhetsloven i Starco Norge AS er grovt sett organisert i følgende arbeidsfaser:

Tilrettelegging:

Etablere omfang for arbeidet med åpenhetsloven og aktsomhetsvurderinger

- Overordnet kartlegging av
 - o Egne arbeidsoperasjoner.
 - o Produkter/tjenester.
 - o Leverandører/forbindelser.
- Involvere deltakere i arbeidet.
- Identifisere og analysere interessenter til arbeidet.

Aktsomhetsvurderinger:

- Forankre arbeidet
- Utvikle/forbedre og forankre retningslinjer for ansvarlig næringsliv
- Kartlegge faktiske og mulige negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold
- Iverksette tiltak for faktiske forhold (brudd) og vesentlig risiko knyttet til brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold
- Kontrollere og dokumentere effekt av tiltak
- Kommunisere med interessenter
- Gjenopprette og erstatte ved faktisk skade på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Denne prosedyren er basert på metodikk og arbeidsflate fra [Tavler AS](#).

Omfangsbeskrivelse:

Starco Norge AS er et norsk selskap som er aktivt innenfor import- og grossistvirksomhet av dekk, felger og smøremidler. Kundene er typisk grossister innenfor ovennevnte varesegment.

Starco Norge AS har hovedlager på Gardermoen og distriktslager i Bodø, Ålesund, Bergen og Trondheim.

Hovedmålet til Starco Norge AS er å være landets ledende leverandør av ovennevnte varesegmenter. Vår målsetting er at vi både skaper verdier og er bærekraftig.

Starco Norge AS og alle dets samarbeidspartnere er forpliktet til å følge kravene i åpenhetsloven samt retningslinjene som er etablert i Starco Norge AS sitt ledelsessystem som et resultat av denne loven.

Starco Norge AS gjennomfører grundige aktsomhetsvurderinger som omfatter deres egne produkter og tjenester, arbeidsoperasjoner, leverandører og forretningsforbindelser. Det er har vært et nært samarbeid mellom alle deler i Starco Norge AS for å sikre at dette arbeidet er godt forankret, kontinuerlig oppdatert og at de har tilgang til best tilgjengelig informasjon for aktsomhetsvurderingene.

Retningslinjer og rutiner knyttet til ansvarlig næringsliv:

#	Retningslinje	Bruk av retningslinje i Starco Norge AS
1	Starco Norge AS sine retningslinjer for ansvarlig næringsliv	<p>Dette dokumentet brukes for å ha kontroll på hvilke styrende dokumentet som til enhver tid gjelder for ivaretagelse av ansvarlig næringsliv i Starco Norge AS, og for å ha kontroll på hvem i konsernet som har ansvar for hvilke fokusområder innen ansvarlig næringsliv.</p> <p>Ansvarlig næringsliv er kategorisert i følgende tre fokusområder i Starco AS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menneskerettigheter i samfunnene vi opererer i 2. Anstendige arbeidsforhold, som hensyntar menneskerettigheter, HMS og lønn i forbindelse med arbeidsoperasjoner 3. Hensynet til ytre miljø, natur og dyreliv, i forbindelse med våre aktiviteter
2	Policy for ansvarlig næringsliv	<p>Policy for ansvarlig næringsliv skal brukes internt i vår egen bedrift og også overfor våre leverandører og forbindelser, slik at vi alle jobber systematisk og i samme retning når det gjelder ivaretagelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.</p> <p>Policy for ansvarlig næringsliv i Starco Norge AS er et integrert policy-dokument, som ivaretar alle tre fokusområder for ansvarlig næringsliv.</p>
3	Etiske retningslinjer (interne og eksterne)	<p>Etiske retningslinjer brukes internt i vår egen bedrift og også overfor våre leverandører og forbindelser, slik at vi alle er omfattet av de samme retningslinjene for etisk forretningsvirksomhet.</p>
4	Kravliste for leverandører og tilkoblinger	<p>Dette styrende dokumentet brukes som vedlegg til standardkontrakter med leverandører/forbindelser, slik at vi avtalefester hensyn til ansvarlig næringsliv i alle kontraktsinngåelser.</p>
5	Spørsmålsregister til utsendelse for egnevaluering	<p>Dette styrende dokumentet sendes ut til de aktørene som skal evaluere seg selv med tanke på egne bidrag til ansvarlig næringsliv.</p> <p>Dokumentet sendes ut i sin helhet etter tilpasning til utsendelsen, eller så kan relevante spørsmål hentes ut og sendes separat, dersom det er behov for mer spisset informasjonsinnhenting.</p>
6	Redegjørelse for åpenhetsloven	<p>Redegjørelsesdokumentet brukes i forbindelse med den offentlige redegjørelsen med frist 30. Juni hvert år, og mot allmennheten for øvrig ved å publisere på hjemmesiden.</p> <p>Dette for å vise hvordan Starco Norge AS arbeider målrettet og systematisk med åpenhetsloven og aktsomhetsvurderinger og hva som er å betrakte som vesentlige resultater fra aktsomhetsvurderingene som er gjennomført.</p>
7	Besvarelser for åpenhetsloven	<p>Dokumentet brukes i Starco Norge AS som veileder til hvordan spørsmål fra allmenheten tas imot, bearbeides og eventuelt svares opp.</p> <p>Svarmalen i dette styrende dokumentet brukes også til faktiske besvarelser av spørsmål/informasjonskrav knyttet til aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven.</p>

Arbeidet i Starco Norge AS med aktsomhetsvurderinger:

Starco Norge AS har identifisert enkelte forhold, og potensielle risikoforhold knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, som vil løftets opp i denne redegjørelsen.

Starco Norge AS startet arbeidet med å forankre arbeid i selskapet gjennom implementering av policy og retningslinjer gjeldene for alle i selskapet. Starco Norge AS gjennomførte aktsomhetsvurderinger, ved først å kartlegge av egne arbeidsoperasjoner, leverandører og forretningsforbindelser. Kartleggingen ga informasjon til å få opp et samlet risikobilde.

Grovt sett består risikoforholdene ovenfor av fem grupperinger av aktsomhetsrisiko det redegjøres nærmere for nedenfor.

Risikoforholdene knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, er sortert etter:

- Konsekvensvurderinger opp mot lovens formål og Starco Norge AS sine ambisjoner for sosial bærekraft
- Sannsynlighetsvurderinger (fra faktiske hendelser til svært lite sannsynlig)
- Påvirkningsmuligheter på faktiske forhold og risiko
- Kvalitet på informasjonen som ligger til grunn for aktsomhetsvurderingene

Utvinning av råvarer:

Hva er vi usikre på? Det finnes en risiko for at de retningslinjer som OECD og FN har satt for bærekraft ikke blir fulgt av våre leverandører. På grunn av dette er det en risiko for at Starco AS bidrar indirekte til brudd på OECDs og FNs mål til bærekraft og grunnleggende menneskerettigheter. Risikoen anses å ligge ved utvinning og produksjon av råstoff som inngår i våre produkter.

Hvorfor har usikkerheten fått denne risikovurderingen? Sannsynligheten vurderes til middels som følge av at vi vet fra bl.a. DFØ sin høyrisikoliste at det er høy risiko i verdikjeden, både på sammenstilling, komponentnivå og råvare. Produktene produseres ofte i land som har lite fokus på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Tiltak for å håndtere risiko

- Ivareta vår påseplikt. Vi skal ha tett oppfølging av våre leverandører og forsikre oss om at de gjennomfører de undersøkelser som kreves for å forsikre oss om at eventuelle brudd blir rapportert og det deretter blir satt opp en plan for å bedre situasjonen.
- Distribuere krav til leverandører til alle våre underleverandører for bedre forståelse og kompetanse rundt arbeid for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Hva er forventet/faktisk effekt av tiltak?

Ved å gjennomføre egne påseplikter og sette krav om påseplikt til leverandører i risikofylte bransjer om å gjøre det samme, håper vi at underleverandører som vil ta inn over seg at det kan komme konsekvenser av å fortsette med den adferden. Vi tror at det kan redusere sannsynlighet for brudd eller at bruddene blir mindre alvorlige.

Carbon Black:

Hva er vi usikre på? Bildekk representerer en betydelig miljøutfordring, og carbon black – et materiale som er essensielt i produksjonen av dekk – er en av de viktigste syndene i denne sammenhengen. Carbon black er et fint karbonpulver som dannes gjennom ufullstendig forbrenning av tunge petroleumsprodukter. Dets primære funksjon er å forsterke dekk, noe som øker deres motstandskraft mot ultrafiolette stråler og forlenger levetiden.

Imidlertid er carbon black ikke bare en industriell komponent; det er også et globalt miljøproblem med alvorlige negative konsekvenser for både menneskers helse og klimaet. Når det gjelder helse, er innånding av svart karbon knyttet til en rekke alvorlige tilstander, som luftveissykdommer, hjerte- og karsykdommer, samt kreft. Det finnes også bekymringer knyttet til fødselsskader som kan oppstå ved eksponering for disse partikler. I tillegg har carbon black evnen til å absorbere lys og varme, og dermed bidrar det til klimaendringer, noe som forverrer den globale oppvarmingen. Dekkindustrien alene står for anslagsvis 40 millioner tonn CO₂-utslipp hvert år.

Tiltak for å håndtere risiko:

For å takle problemene knyttet til carbon black og dets miljøpåvirkning har vi implementert flere konkrete tiltak:

1. Leverer alle brukte dekk til gjenvinning: Dette sikrer at dekkene ikke ender opp på deponier, men blir gjenbrukt eller resirkulert på en ansvarlig måte.
2. Være medlem av Norsk Dekkretur: Gjennom dette medlemskapet bidrar vi til et system for innsamling og gjenvinning av brukte dekk, som er viktig for å redusere avfall og miljøskader.
3. Delta i det globale retursystemet for dekk: Ved å være en del av et internasjonalt nettverk, kan vi dele beste praksis og innovative løsninger for dekkgjenvinning globalt.
4. Holde oss oppdatert på all forskning rundt dette: Vi investerer i kontinuerlig læring og forbedring ved å følge med på den nyeste forskningen om carbon black og dekkproduksjon, slik at vi kan tilpasse våre metoder og prosesser deretter.
5. Påvirke våre leverandører til å bli en del av dekkindustrien Prosjekt (TIP): Vi jobber aktivt for å engasjere våre leverandører i bærekraftige initiativer som kan bidra til å redusere bruken av carbon black og forbedre miljøpåvirkningen av dekkproduksjon.

Hva er forventet/faktisk effekt av tiltak?

Effekten av disse tiltakene er at vi gjør betydelige fremskritt mot et mer miljøvennlig fotavtrykk i dekkindustrien. Ved å fokusere på gjenvinning og bærekraft, reduserer vi ikke bare avfall, men også de skadelige utslippene av CO₂ og andre forurensende stoffer. I tillegg bidrar vi til å beskytte folkehelsen ved å minimere eksponeringen for farlige partikler fra carbon black. Våre tiltak er designet for å skape en mer bærekraftig fremtid, både for miljøet og for kommende generasjoner.

Leverandør i Asia:

Usikkerhet og risikofaktorer:

Vi står overfor betydelig usikkerhet knyttet til våre leverandører i Asia, spesielt når det gjelder produksjon av dekk, felger og smøremidler. Det er velkjent at enkelte av disse produktene blir produsert i regioner hvor vi har dokumentert bekymringer rundt brudd på grunnleggende menneskerettigheter. En av de mest kritiske risikofaktorene er knyttet til underleverandører, som vi anser som et potensielt svakt ledd i vår leverandørkjede. Dekkprodusenter er spesielt bekymringsfulle for oss, ettersom dette er vårt mest solgte produkt.

Vurdering av usikkerhet:

Denne usikkerheten er ikke tilfeldig; vi baserer vurderingene våre på pålitelige kilder, inkludert DFØ sin høyrisikoliste, som indikerer at det er høy risiko for menneskerettighetsbrudd i hele verdikjeden. Denne risikoen er til stede på flere nivåer: under produksjonsprosessen, på komponentnivå og i råvareutvinning. Produktene våre fremstilles ofte i land der det er lite fokus på menneskerettigheter og hvor arbeidsforholdene ikke er tilfredsstillende eller anstendige. Dette gir oss grunn til å være særlig oppmerksomme på hvordan vi forvalter våre relasjoner med leverandører i disse områdene.

Tiltak for å håndtere risiko, for å imøtekomme og håndtere denne risikoen, har vi iverksatt flere tiltak:

- **Ivareta vår påseplikt:** Vi forplikter oss til å ha et kontinuerlig og tett samarbeid med våre leverandører. Dette inkluderer grundige vurderinger av deres praksis og prosedyrer for å sikre at de utfører nødvendige undersøkelser og rapporterer eventuelle brudd på menneskerettighetene. Dersom brudd oppdages, vil vi sammen utvikle en handlingsplan for å forbedre situasjonen og sikre at forholdene bedres.
- **Krav til underleverandører:** Vi vil distribuere klare krav til våre hovedleverandører, som deretter må formidle disse kravene videre til sine underleverandører. Dette tiltaket er designet for å øke bevisstheten og kompetansen deres om menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vi ønsker å skape en kultur for ansvarlighet i hele verdikjeden.

Forventet/faktisk effekt av tiltak:

Ved å implementere disse tiltakene og påsepliktene, har vi som mål å skape en endring i adferden til våre leverandører og deres underleverandører. Vi håper at ved å synliggjøre mulige konsekvenser av fortsatt uetisk praksis, vil dette føre til en reduksjon i sannsynligheten for brudd på menneskerettighetene. I tillegg forventer vi at eventuelle brudd som måtte oppstå, vil være mindre alvorlige enn de som har skjedd i fortiden. Vi tror at en proaktiv tilnærming kan bidra til å forbedre forholdene både for arbeidere og for vår egen virksomhet på lang sikt.

Likestilling mellom kjønn:

Hva er vi usikre på?

Som et mannsdominert yrke er Starco Norge AS fullt klar over at det kan oppstå diskriminering og trakassering av kvinner. Dette kan skape betydelige barrierer for rekruttering av kvinner til bransjen, og det er en utfordring vi tar på alvor. Dekkbransjen generelt, og vår organisasjon spesielt, står overfor denne utfordringen. Vi er usikre på om diskriminering faktisk rapporteres, og vi begrunner dette med en antatt opplevelse av at avviksrapportering kan få negative konsekvenser for den som velger å rapportere. Dette kan føre til at kvinner føler seg motløse til å melde fra om ubehagelige eller diskriminerende situasjoner, noe som igjen kan skape et miljø der slike handlinger ikke blir adressert.

Hvorfor har usikkerheten fått denne vurderingen?

Usikkerheten vår er ikke basert på konkrete observasjoner eller erfaringer, men snarere på en generell forståelse av hvordan slike situasjoner ofte oppstår i mannsdominerte miljøer. Vi erkjenner at det kan finnes mørketall – uregistrerte hendelser som ikke kommer til overflaten. Dette kan være en konsekvens av en kultur der kvinner ikke føler seg trygge nok til å rapportere, eller der det er en oppfatning av at rapportering kan føre til negative konsekvenser for deres karrierer. Vi er derfor klar over at det er nødvendig med tiltak for å skape en tryggere og mer inkluderende arbeidsplass.

Tiltak for å håndtere risiko

- **Slippe til ansatte som har, verdiorienterte krefter:**

Vi ønsker å tiltrekke oss og ansette medarbeidere som har et klart fokus på verdier som likestilling og respekt. Dette kan bidra til å skape en kultur som fremmer mangfold og inkludering, og som aktivt motarbeider diskriminering.

- **Gjennom bygging av organisasjonen:**

Vi vil jobbe med å utvikle en organisasjon som har klare retningslinjer og prosedyrer for håndtering av diskriminering og trakassering. Dette inkluderer opplæring for alle ansatte om likestilling, bevisstgjøring rundt diskriminering, samt etablering av trygge kanaler for rapportering av hendelser.

Hva er forventet/faktisk effekt av tiltak?

Gjennom disse tiltakene forventer vi å øke bevisstheten rundt at likestilling og diskriminering er reelle utfordringer som må håndteres. Vi håper at dette vil skape et mer inkluderende arbeidsmiljø hvor alle ansatte, uavhengig av kjønn, føler seg trygge og verdsatt. Videre forventer vi at en åpen dialog om disse temaene vil føre til at flere kvinner tør å søke seg til bransjen, noe som igjen vil berike vårt arbeidsmiljø med flere perspektiver og erfaringer. På sikt ønsker vi å etablere en kultur der diskriminering ikke tolereres, og der alle ansatte kan bidra til å bygge en sterkere og mer likestilt organisasjon.

Manglende kunnskap og etterlevelse av HMS i egne arbeidsoperasjoner:

Hva er vi usikre på? Usikkerheten i vår vurdering av HMS (Helse, Miljø og Sikkerhet) er primært knyttet til hvor godt retningslinjene for HMS faktisk blir fulgt i praksis. Det er viktig å anerkjenne at HMS-arbeidet ikke er en engangsforeteelse, men en kontinuerlig prosess som må prioriteres på alle nivåer i bedriften. Manglende eller feilaktig etterlevelse av HMS-retningslinjer kan føre til en betydelig forhøyet risiko, spesielt i arbeidsoperasjoner som involverer komplekse oppgaver, tunge løft, bruk av farlige maskiner, eller arbeid i høyden. For å skape et trygt arbeidsmiljø er det avgjørende å ha en felles forståelse og forpliktelse til HMS-prinsippene blant alle ansatte.

Hvorfor har usikkerheten fått denne risikovurderingen? Manglende etterlevelse kan i verste fall føre til skade på liv og helse, spesielt på arbeid hvor maskiner, tunge løft og arbeid i høyden gjennomføres. Derfor er konsekvensen også satt til stor.

Tiltak for å håndtere risiko:

- **Premiering og motivasjon av gode resultater og initiativ rundt HMS:**

Vi vil implementere et belønningssystem som anerkjenner ansatte og avdelinger som viser initiativ og oppnår gode resultater innen HMS. Dette kan bidra til å skape en kultur for sikkerhet og ansvarlighet, der ansatte føler seg verdsatt for deres innsats for å opprettholde et trygt arbeidsmiljø.

- **Stikkprøver på kvalitetssikring i prosjekt:**

Vi vil gjennomføre regelmessige stikkprøver for å kvalitetssikre at HMS-retningslinjene blir fulgt i ulike prosjekter. Dette vil gi oss muligheten til å fange opp eventuelle avvik tidlig, og iverksette nødvendige tiltak for å korrigere dem.

- **Evaluering av ulike digitale støttesystemer for økt etterlevelse av HMS.**

Vi planlegger å evaluere og implementere ulike digitale støttesystemer som kan bidra til økt etterlevelse av HMS-retningslinjene. Ved å bruke teknologi kan vi forbedre kommunikasjonen, dokumentasjonen og opplæringen knyttet til HMS, noe som kan være med på å redusere usikkerheten.

Hva er forventet/faktisk effekt av tiltak?

Vi forventer at de foreslåtte tiltakene vil føre til en betydelig reduksjon i sannsynligheten for brudd på HMS-regelverket, og at ansatte vil få en bedre forståelse av kravene som er nødvendige for å opprettholde akseptabel HMS på arbeidsplassen. Flere avdelingsledere har allerede begynt å fokusere mer på HMS innen sine respektive avdelinger, og vi ser en økende bevissthet om HMS-arbeidets betydning. Dette kan bidra til en mer helhetlig tilnærming til HMS i hele organisasjonen, noe som vil resultere i et tryggere og mer produktivt arbeidsmiljø.

Varsler om faktiske og mulige brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Starco Norge AS sine virksomheter:

Starco Norge AS oppfordrer ansatte og andre til å varsle om faktiske eller mulige brudd på anstendige arbeidsforhold og grunnleggende menneskerettigheter. Det er 3 måter dette kan gjøres på:

1. Varsling internt: jan.petter@starco.no
2. Varsling til offentlig myndighet: Arbeidstilsynet, Forbrukertilsynet, likestillings- og diskrimineringsombudet er eksempel på dette.
3. Varsling til offentligheten, f. eks media.

Kontroll på dette dokumentet

Versjon	5.
Versjonsmerknad	Godkjent
Redegjørelse 2024	Styret:

Sign/

Patrick Bergander, styrets leder

Sign/

Peter Karsberg

Sign/

Jens Kristian Henriksen