

# Ability

Facility Management  
Eiendomstjenester  
Renhold  
Kantinedrift  
Hotell  
Vedlikehold utearealer

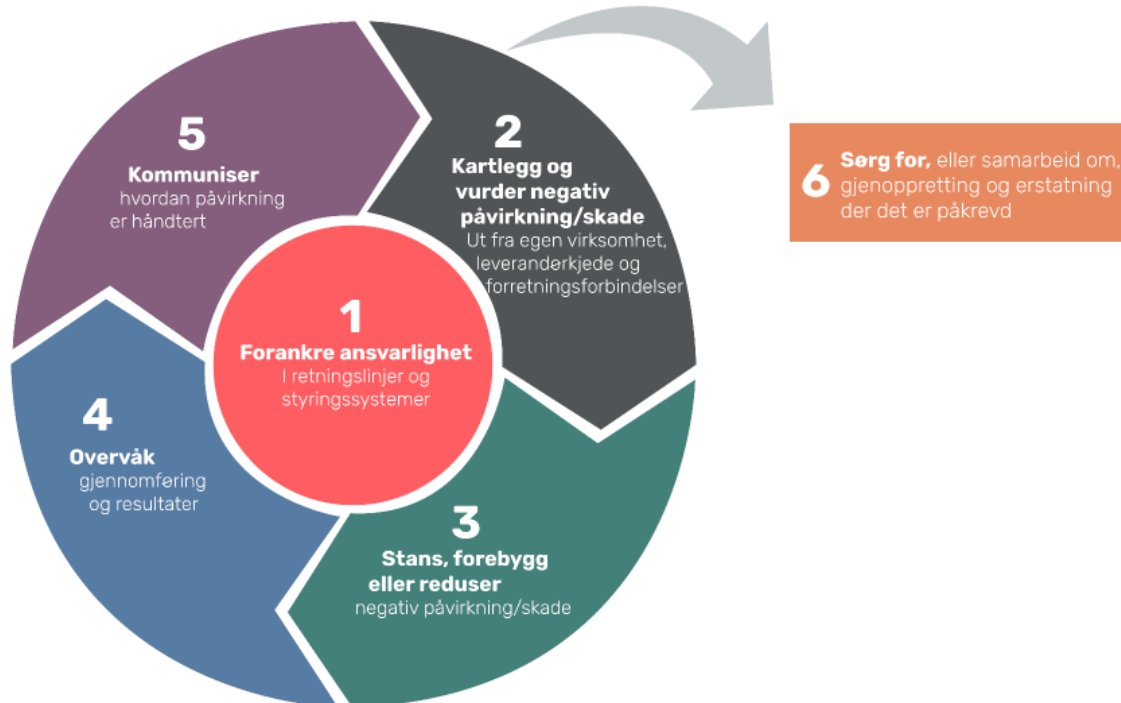
## AKTSOMHETSVURDERINGER 2025



# Aktsomhetsvurderinger 2025

## Innhold

Aktsomhetsvurdering for ansvarlig næringsliv	3
Innledning	3
1. Forankre ansvarlighet i virksomhetens retningslinjer	4
2. Kartlegge og vurdere negative konsekvenser	5
3. Sette i verk tiltak for å stanse, forebygge eller begrense konsekvenser	7
4. Følge med på gjennomføring og resultater av tiltak	9
5. Kommunisere hvordan konsekvenser er håndtert	11
6. Sørge for eller samarbeide om gjenoppretting og erstatning	12



# Aktsomhetsvurdering for ansvarlig næringsliv

## Innledning

I Ability Management AS jobber vi systematisk med respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet og i leverandørkjeden. Denne redegjørelsen beskriver arbeidet vårt og våre vurderinger for rapporteringsåret 2025.

Vi er forpliktet til en etisk og ansvarlig forretnings-samhandling og dette er integrert i våre verdier som lagspiller, entusiasme, kompetent, effektiv og respekt (LEKER).

Ability Management AS er sertifisert etter ISO 45001-arbeidsmiljø og respekterer, støtter og fremmer menneskerettigheter i samsvar med FNs menneskerettighetserklæring (UN Global Compact) samt ILOs kjernekonvensjoner.

Vi bruker OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv.



# 1. Forankre ansvarlighet i virksomhetens retningslinjer

Våre etiske retningslinjer er oppdatert til å samsvare kundekrav og krav stilt i åpenhetsloven.

De etiske retningslinjene gjelder for alle konsernselskapets avdelinger og er godkjent av styret og konsernledelsen i Ability Management AS. Det er lagt inn krav om hvordan vi skal forholde oss til vår leverandørkjede og forretningspartnere og vi har prosedyrer for onboarding og oppfølging av tredjeparter.

Vi jobber kontinuerlig med å sørge for en ansvarlig leverandørkjede i alle ledd og for at våre leverandører og underleverandører har prinsipper og prosedyrer på plass for å aktivt forebygge og håndtere brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vi vil framover sette søkelys på å få implementert våre oppdaterte retningslinjer og gjøre dem

kjent i egen virksomhet og hos våre leverandører og underleverandører.

Alle våre leverandører og underleverandører må akseptere og signere på at våre etiske retningslinjer for leverandører etterleves og forpliktelsene videreformidles og sikrer etterlevelse av retningslinjene i deres organisasjon og forsyningskjede.

Våre retningslinjer skal sikre at alle ansatte i Ability FM har en klar forståelse av de prinsippene og etiske verdiene som vi ønsker å opprettholde og etterleve. At vi etterlever og håndhever våre etiske retningslinjer som en viktig del av vår eierstyring og selskapsledelse er med å bygge Ability Management AS sitt renommé som en ansvarlig og pålitelig samfunnsaktør, forretningspartner, arbeidsgiver og leverandør.



## 2. Kartlegge og vurdere negative konsekvenser

I Ability Management AS jobber vi kontinuerlig med å kartlegge og å identifisere risiko som kan ha negativ påvirkning internt i vår virksomhet og leverandørkjede.

I en bransje hvor det foreligger til dels høy risiko for uanstendige arbeidsforhold innebærer det at vi er nødt til å prioritere oppfølging av våre interne rutiner, god opplæring og oppfølging av våre ledere med personalansvar, godt samarbeid med tillitsvalgte og verneombud, samt godt samarbeid med våre forretningsforbindelser, kunder og leverandører. I vår aktsomhetsvurdering legger vi til grunn at «risiko» primært handler om risiko for negativ påvirkning på mennesker (grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold), ikke bare risiko for virksomheten.

Ved risikovurdering av våre leverandører og forretningspartnere bruker vi

informasjon om leverandør og forretningspartner, deres bransje, produksjonsland, samt produkter og tjenester som skal leveres, og vurderer disse faktorene opp mot myndighetskrav og egne retningslinjer.

Vurderingene dokumenteres i et risikoregister der vi scorer alvorlighet (1-5) og sannsynlighet (1-5) og prioriterer oppfølging basert på samlet risiko (alvorlighet x sannsynlighet) i en risikomatrix. I tilfeller hvor det er en høyere iboende risiko for brudd på menneske- og arbeidsrettigheter innhenter vi ytterligere informasjon om leverandørens arbeid, prosedyrer og krav knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

For rapporteringsåret 2025 har vi, basert på interne datakilder (avvikssystem, vernerunder, medarbeiderdialog og HMS-data) og leverandøroppfølging, særlig prioritert risikoer knyttet til:

- (1) underbetaling/feil lønn og etterlevelse av tariff- og arbeidsvilkår,
- (2) overtid og hviletidsbrudd,

(3) mangler i HMS-opplæring og risiko for belastningsskader,

(4) ID-kontroll og lovlige arbeidsforhold hos underleverandører,

(5) brudd på lønns-/arbeidstidskrav hos leverandører, samt

(6) begrenset innsyn i

vareleverandørkjeder (uniform/PPE) og risiko for barnearbeid/tvangsarbeid.



### 3. Sette i verk tiltak for å stanse, forebygge eller begrense konsekvenser

Ved hjelp av risikomodulen holder vi oversikt over de identifiserte risikoene. Vi beslutter, planlegger og gjennomfører risikoreduserende tiltak i våre prosesser.

Prioriteringen av tiltak baserer vi i hovedsak på risikoevalueringen slik denne framkommer i vår risikomatrise. Tiltakene kan være av ulik karakter og skal ha som mål å redusere eller eliminere konsekvenser og/eller sannsynlighet. For de prioriterte risikoene i 2025 innebærer dette blant annet at vi

- (a) gjennomfører stikkprøvekontroller av lønn og turnus og behandler avvik innen 14 dager,
- (b) har stramme godkjeningsrutiner for overtid og automatisk varsling ved hviletidsbrudd,
- (c) stiller krav om onboarding før første vakt, inkludert opplæring i HMS (kjemikalier/ergonomi),

- (d) ID-kontroll ved oppstart og dokumentasjonskrav før faktura hos relevante underleverandører,
- (e) bruker leverandørselvevaluering og risikobaserte revisjoner (høy risiko = årlig) for å kontrollere etterlevelse av våre etiske retningslinjer, og Aktuelle tiltak kan også være å avstå fra en aktivitet for å unngå risiko, å ta en kalkulert risiko for å forfølge en mulighet eller å spre risikoen ved partnerskap eller forsikringer.

Helse, miljø og sikkerhet står alltid i fokus i Ability Management AS sin virksomhet. I selskapets strategi er arbeidet med å skape sikre og sunne arbeidsplasser og vern om det ytre miljø beskrevet. Klare mål for

reduksjon av sykefravær, arbeidsulykker og utslipp er besluttet. Ved ansettelse får alle opplæring i HMS systemet og egne kurs for kjemikaliehåndtering, ergonomi, arbeidsmetoder og stress-mestring gjennomføres også.

Alle ansatte er omfattet av norsk lov, samt tariffvilkår. Ansatte har skriftlige

ansettelsesavtaler, organisasjonsfrihet, tilgang til bedriftshelsetjeneste, tilgang til treningstilbud og andre goder, som gratis norskkurs til alle medarbeidere som ikke har norsk som morsmål og mulighet for personlig og yrkesmessig utvikling.



## 4. Følge med på gjennomføring og resultater av tiltak

Ability Management AS skal jevnlig gjennomføre evalueringer og revisjoner av våre aktsomhetsvurderinger, handlingsplaner og tiltak for å sikre at vi etterlever våre forpliktelser.

Oppfølging og kontroll gjennom året er forankret i en handlingsplan som blant annet inneholder vernerunder, medarbeiderundersøkelse, utviklingssamtaler, etc. Teamene gjennomfører risikosamtaler for å sikre god ivaretagelse av HMS fra dag til dag.

I henhold til Ability Management AS innkjøpsprosess blir leverandører prekvalifisert før avtale inngås. Prekvalifiseringen gjøres i forhold til risikokartleggingen for den aktuelle tjenesten, eller produktet, som skal leveres. For å sikre etterlevelse av våre etiske retningslinjer for leverandører gjennomfører vi risikobaserte oppfølgingsaktiviteter, herunder selvevaluering og revisjoner. Leverandører og forretningspartnere

vurdert som høy risiko følges opp minst årlig, mens øvrige følges opp etter plan og ved behov (for eksempel ved avvik, endringer i leveranse eller ny informasjon).

Vi følger med på gjennomføring og effekt av tiltak ved å bruke målepunkter knyttet til de prioriterte risikoene, blant annet: antall funn per måned og tid til lukking (lønn/turnus), andel vakter med avvik og sykefraværestrend (arbeidstid/hvile), fullført opplæring (%) og antall skader/nestenulykker (HMS), andel kontroller gjennomført og avvik per leverandør (ID/HMS-kort), revisjonsfunn og lukkingstid (leverandører), samt sporbarhet i vareleverandørkjeden (% leverandører med underleverandøroversikt).

For å nå våre mål er det viktig at vi har fokus på forebyggende tiltak, og er oppmerksom på at dette reduserer sannsynligheten for at uønskede hendelser inntreffer. For å bygge oppunder dette arbeidet oppfordres ansatte til å rapportere uhell og kritikkverdige forhold, slik at vi kan finne årsaken og gjøre tiltak for å unngå gjentakelse.

Ability Management AS har etablert varslingsrutiner og et rapporteringssystem som gjør det mulig for ansatte, kunder, forretningspartnere og andre interessenter å rapportere problematiske forhold eller bekymringer på en sikker og konfidensiell måte.





## 6. Sørge for eller samarbeide om gjenoppretting og erstatning

Dersom det oppstår avvik i egen virksomhet, vil vi rette opp disse selv.

Vi vil ellers bruke vår innflytelse og kontraktbetingelser til at avvik avdekket andre steder i verdikjeden rettes opp.

I Ability Management AS står alle ansatte fritt til å organisere seg innen sin fagorganisasjon. Vi har tariffavtale

med NAF, Fellesforbundet, Lederne og FLT og er medlem av NHO-Service.

Vi har per i dag ingen mottatte varsler om brudd på menneskerettigheter eller uanstendige arbeidsforhold.