

Rapport Åpenhetsloven Feel24 AS

2023

INTRODUKSJON

Formålet med den norske åpenhetsloven¹, som trådte i kraft 1. juli 2022, er at selskaper skal jobbe for bedre arbeidsforhold og etterlevelse av menneskerettigheter i sine leverandørkjeder, inkludert egne ansatte. Loven skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester og sikre allmennhetens tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Alle virksomheter som omfattes av loven er pålagt å utføre aktsomhetsvurderinger og å redegjøre for disse årlig. Aktsomhetsvurderinger innebærer å få oversikt over hele verdikjeden og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser, samt iverksette tiltak og følge opp resultatene av disse.

Hensikten er at selskapene skal jobbe kontinuerlig med å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser basert på virksomhetens aktiviteter. Dette er viktig for Feel24.

Denne redegjørelsen tar for seg Feel24s resultater av aktsomhetsvurderingene etter Åpenhetsloven for aktiviteter i løpet av driftsåret 2023. Vi har tatt utgangspunkt i OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv², og har samarbeidet med flere eksterne aktører for å sikre at vi har gjennomført aktsomhetsvurderingene på en grundig måte. Vi startet arbeidet med å innhente tilbud fra eksterne som kunne bistå oss i arbeidet, og opprettet så en arbeidsgruppe for å arbeide kontinuerlig med aktsomhetsvurderinger gjennom hele året.

Organisasjon

Feel24 er et av Norges største treningssenterkjeder med over 50 treningssentre i Finnmark, Troms, Nordland og Akershus. Kjeden er i stadig utvikling og vekst og med en planlagt videre ekspansjon i Norge i løpet av 2024 for å kunne tilby et enda bredere treningstilbud. Feel24 tilbyr i hovedsak trening i studio, gruppetrening og trening med personlig trener, samt tilrettelegging for tjenester innenfor ulike helse relaterte behandlingstilbud. Folkehelse er et viktig satsningsområde for Feel24 som er sterkt forankret i vår driftsmodell og vårt tverrfaglige helsesamarbeid. Vår visjon er å kunne tilrettelegge for økt tilgjengelighet på fysisk aktivitet for alle ved å tilby trening på medlemmenes vilkår.

Struktur

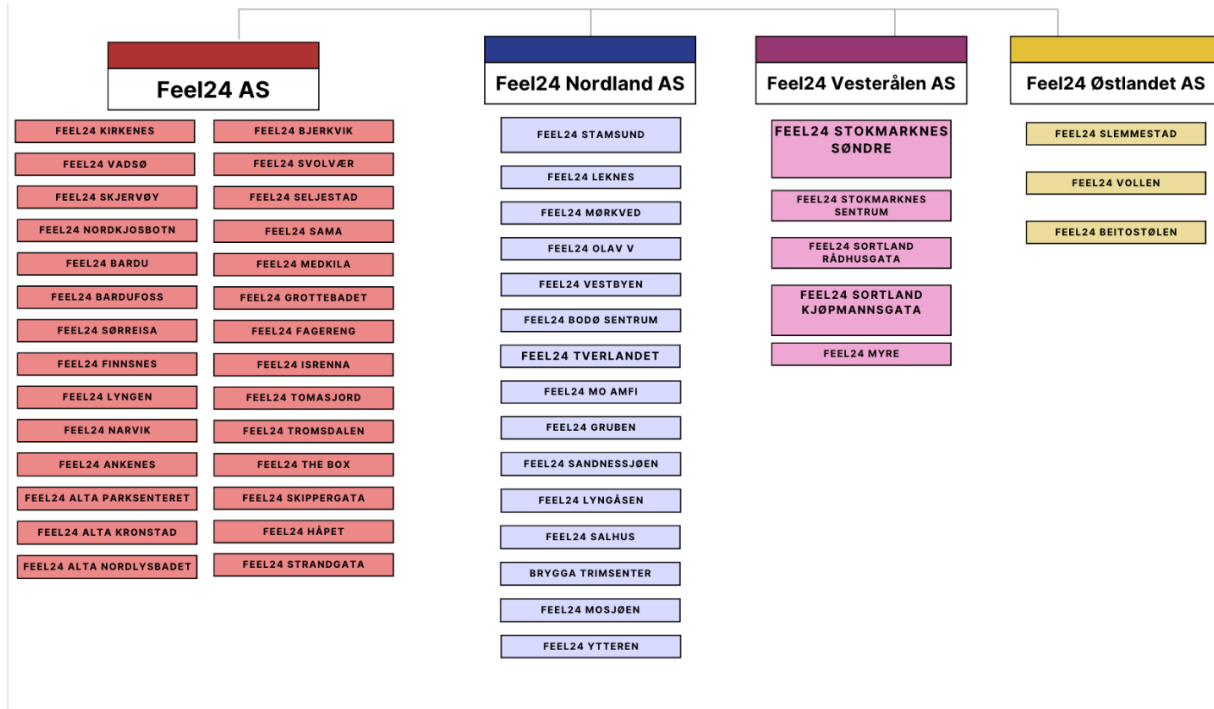
Feel24 er et norsk konsern organisert med fire datterselskaper med ulik eierstruktur. Alle selskapene er egne aksjeselskaper, der Feel24 AS er eneste selskap som omfattes av Åpenhetsloven for 2023. Konsernet har bygd sin vekst og utvikling siden 2018, både ved egne nyetableringer og ved oppkjøp av enkeltstående sentre. Konsernet har i dag 260 ansatte, og samarbeider med 50 personlige trenere, som

¹ [Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold \(åpenhetsloven\) - Lovdata](#)

² [OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct | OECD iLibrary \(oecd-ilibrary.org\)](#)

er selvstendig næringsdrivende, og omsetter totalt for 200 millioner kroner. Feel24 AS er det største selskapet med 170 ansatte og omsetter for 120 millioner kroner.

Denne redegjørelsen gjelder derfor kun for Feel24 AS, men inkluderer underselskapene i aktsomhetsvurderingene av egen drift og i leverandøravtaler, da disse er tett knyttet opp mot hverandre.



Organisasjonskart for Feel24 per 2023.

Retningslinjer for gjennomføring av Aktsomhetsvurderinger i Feel24

Hele Feel24 ønsker å være en sterk samfunnsaktør ved å bidra med å fremme og legge til rette for god folkehelse, samt å redusere ulikhet ved å minske forskjellene i tilgang til fysisk aktivitet. Vi er en av Norges største treningssenteraktører, og tar arbeidet med å være en pålitelig og seriøs arbeidsgiver og samarbeidspartner på største alvor. Vi har som mål å alltid sikre gode arbeidsforhold for våre ansatte og bidra til det samme i hele vår verdikjede. Arbeidet med Åpenhetsloven er en viktig brikke på veien mot disse målene.

Vesentlighet:

Når vi vurderer vesentlighet ser vi først på listen over alle leverandører og forretningsforbindelser, og prioriterer de Feel24 har tette bånd til eller som vi handler mye av. I tillegg prioriteres leverandører og forretningsforbindelser som er i høyrisikoområder innen markeder, produkter, komponenter og råvarer. Risikoen er definert gjennom kilder som DFØ sine høyrisikolister for områder, produkter, komponenter og råvarer³ og andre sentrale kilder der det er relevant. Der vi har lokalisert økt risiko for brudd på menneskerettigheter utføres videre aktsomhetsvurderinger for å påse at vi har all nødvendig informasjon tilgjengelig for å kunne ta gode valg, enten for å påvirke eller ved å terminere eksisterende avtaler.

Grundige Aktsomhetsvurderinger og Code of Conduct:

En gruppe ansatte gjennomfører kontinuerlig grundige aktsomhetsvurderinger i henhold til Åpenhetsloven og OECDs retningslinjer. Enhver forretningsaktivitet som kan påvirke menneskerettigheter og arbeidsforhold er kartlagt og disse undersøkes på jevnlig basis. Dette inkluderer direkte og indirekte forbindelser, fra egne ansatte og de selvstendige næringsdrivende, til ansatte i leverandørkjeden hos viktige produsenter og leverandører av Feel24.

Verktøyene vi tar i bruk for å sikre at våre egne ansatte og våre leverandører følger våre retningslinjer for fornuftig forretningsdrift og anstendig arbeid er blant annet Code of Conduct og egenerklærings skjema som ansatte, leverandører og forretningsforbindelser må lese, fylle ut og signere. Code of Conduct er alltid med i nye leverandørkontrakter til signering, og alle nye ansatte har dette som en del av personalhåndboken. Egenerklæringer sendes jevnlig ut til leverandører for utfylling der vi mener det er nødvendig.

Negativ Påvirkning:

Identifisert risiko vil bli håndtert i samarbeid med relevante parter i verdikjeden. Vi forplikter oss til å arbeide aktivt for å forebygge, bremse eller stoppe negative påvirkninger på mennesker og/eller miljø, enten selv der det er mulig eller eventuelt i samarbeid med andre. Vi forplikter oss også til å dele åpent om hvordan vi håndterer aktsomhet og risiko for å skape en transparent og åpen verdikjede. Dette er en kontinuerlig prosess og et viktig samarbeid med våre ansatte, leverandører og forretningsforbindelser.

³ [Høyrisikolisten | Anskaffelser.no](#)

Dokumentasjon og Rapportering:

Vi forplikter oss til å redegjøre for hvordan vi utfører aktsomhetsvurderinger og håndterer risiko. Redegjørelsen publiseres offentlig på våre nettsider og er også lett tilgjengelig i våre interne kanaler. Nødvendig dokumentasjon bevares tilgjengelig for selskapet.

Opplæring og Bevissthet:

Feel24 fremmer åpen kommunikasjonskultur i hele verdikjeden. Bevissthet om potensielle risikoer og konsekvenser skal derfor være en integrert del av den daglige virksomheten. Alle ansatte skal være kjent med Feel24 sitt arbeid knyttet til Åpenhetsloven, og er forpliktet til å rapportere avvik eller bekymringer knyttet til menneskerettigheter og arbeidsforhold. Aktuelle ansvarspersoner gjennomgår opplæring i Åpenhetsloven og retningslinjene for aktsomhet, og ansatte som samhandler med leverandører skal til enhver tid sikre at selskapets forventninger tydelig formidles til leverandørene, samt at vår Code of Conduct alltid signeres før nye samarbeid inngås.

Innsynskrav:

Vi er pliktige til å svare på skriftlige forespørsler og krav om innsyn som kommer fra våre interessenter. Vi vil være transparente på hvordan disse er besvart og håndtert.

Rutiner

Hos Feel24 blir nye retningslinjer innarbeidet i årlige handlingsplaner. Formålet med disse planene er mangfoldig, og de spiller en avgjørende rolle i å sikre at selskapet overholder gjeldende lover og krav. I tillegg er de designet for å etablere effektive og bærekraftige arbeidsrutiner.

Ledelsens Gjennomgang - Bærekraft og Åpenhet:

Det utføres årlig gjennomgang av rutiner, Code of Conduct, egenerklæring, leverandørkrav, kontraktsmaler og avtalerammer, som oppdateres kontinuerlig for å sikre samsvar med gjeldende lover og reguleringer. Det holdes en årlig gjennomgang av dette med ledelsen, der retningslinjer og håndtering av aktsomhetsvurderinger i henhold til Åpenhetsloven evalueres, oppdateres og godkjennes. Det gjøres også en årlig oppdatering av HMS og personalpolitikk.

Ansvarlig: Daglig leder, ledelsen og verneombud

Styrebehandling:

Det holdes et årlig styremøte i mai måned, der vedtekter, retningslinjer og redegjørelsen av Feel24s aktsomhetsvurderinger i henhold til Åpenhetsloven evalueres, godkjennes og signeres.

Ansvarlig: Styreleder og styret

Arbeid med Vesentlighets- og Aktsomhetsvurderinger:

En oversikt over alle våre leverandører holdes automatisk oppdatert gjennom selskapets regnskapssystem. Oversikten er grunnlaget for å utføre vesentlighetsvurdering i forkant av aktsomhetsvurdering. Vesentlighetsvurderingen gjøres for å flagge potensiell risiko og for å lokalisere hvor det er mest hensiktsmessig, og dermed vesentlig, å starte med aktsomhetsvurderinger for å redusere og fjerne risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendig arbeid. I arbeidet med aktsomhetsvurderingene samles det inn mer informasjon for å kunne gjøre en tilstrekkelig risikovurdering. Relevante leverandører fyller ut egenerklæring på egen hånd eller undersøkes gjennom dialog hvor formålet er å avklare faktisk risiko. All informasjon som samles inn gjennomgås av en arbeidsgruppe, og det vurderes om det er behov for mer informasjon, dokumentasjon, tettere dialog eller om risikoreduserende tiltak må iverksettes. Både vesentlighetsvurderinger og aktsomhetsvurderinger utføres ila året og ved endringer i selskapet eller hos leverandørene.

Ansvarlig: Daglig leder, med arbeidsgruppe

Code of Conduct/Egenerklæring for Leverandører og Forretningsforbindelser - Aktsomhetsvurdering:

Feel24 har en Code of Conduct, samt et egenerklæringskjema. Dette skjemaundersøker i større detalj områder vi mener vi kan være eksponert for potensiell risiko relatert til vår Code of Conduct. Skjemaet består av et sett spørsmål der leverandørene redegjør for deres arbeid med sin(e) verdikjede(r). Dette besvares gjennom vår digitale løsning. Det sendes purring til leverandører som har mottatt, men ikke fylt ut egenerklæringskjema etter 3 uker. Dersom vi, gjennom dette egenerklæringskjema, avdekker nye risikoområder har vi også et mer detaljert egenerklæringskjema (kalt «versjon 2») som sendes ut som en del av våre tiltak. Dette kan gjelde leverandører som opererer i høyrisikomarkeder og/eller med høyrisiko tjenester/produkter/komponenter/råvarer/aktiviteter, eller som har en kompleks verdikjede. Dette arbeidet er en viktig del av aktsomhetsvurderingene til Feel24.

Ansvarlig: Daglig leder

Risiko og Tiltak:

Dersom det avdekkes feil, mangler eller brudd på lover, regler og/eller Feel24s Code of Conduct, får relevante parter en frist til å rette opp forholdene. Dersom disse forholdene ikke rettes opp innen fristen, har Feel24 forpliktet seg til å ta grep. Dette kan innebære å gå sammen med flere aktører for å legge press på en leverandør, eller det kan føre til at Feel24 må anskaffe en ny leverandør av samme produkt. Grepene som tas blir vurdert basert på Feel24 sin påvirkningskraft, tilknytning til leverandøren og gjensidig avhengighet mm. I noen tilfeller vil det være behov for å utvikle flere tiltak for å forbedre kunde/leverandør-forholdet og for å sørge for at leverandøren svarer til Feel24s forventninger. I noen tilfeller vil funn av brudd på menneskerettigheter kreve gjenoppretting og/eller erstatning. Der Feel24 er direkte tilknyttet, har Feel24 forpliktet seg til å følge lovverket om gjenoppretting og erstatning.

Håndtering av avdekket risiko, og herunder tiltak og eventuell erstatning, skal evalueres årlig, og ved behov skal rutiner og strategi oppdateres og forbedres.

Kartlegging av Egen Drift:

Feel24 har i forbindelse med dette arbeidet revidert hele sitt HMS- og personalssystem og har opprettet samarbeid med bedriftshelsetjenesten. Info om vår drift og våre rutiner er tilgjengelig for alle ansatte gjennom Feel24s digitale HMS-portal. Vi har opprettet et arbeidsmiljøutvalg og arbeidet med videre kartlegging av driften gjøres i samarbeid med dette utvalget og verneombud som er en prosess gjennom hele året.

Feel24 er forpliktet til å sikre at alle avdelinger til enhver tid følger interne og lovpålagte rutiner, og at oppfølging og opplæring av ansatte utføres på en tilfredsstillende måte. Vi gjennomfører årlige ansatteundersøkelser og har medarbeidersamtaler på jevnlig basis.

Aktsomhetsvurderinger; Risiko, Tiltak og Forventede Resultat

Arbeidsgruppen har gjennomført aktsomhetsvurderinger av egen drift og av hele verdikjeden for å avdekke risikoer for brudd på menneskerettigheter eller anstendig arbeid i alt vi er involvert i. Arbeidet er tredelt; overordnet, egen drift og leverandørkjeden.

Overordnet:

Fokuset i den overordnede aktsomhetsvurderingen var våre rutiner og arbeidsmetoder for håndtering av risikoer relatert til brudd på menneskerettigheter og anstendig arbeid. Det ble undersøkt hvordan vi arbeider for å ha god oversikt over menneskene våre og risikoene vi er eksponert for. Vi så også på hvilke rutiner og rammeverk som benyttes for å utføre aktsomhetsvurderinger og hvordan vi jobber med åpenhet og bærekraft.

I undersøkelsen av overordnet risiko fant vi noen forbedringsområder. Feel24 har tidligere ikke hatt fokus på leverandørene, men har hatt et tydelig fokus på egne ansatte. Det var derfor risiko for at vi ikke hadde all nødvendig informasjon for å ta gode beslutninger mhp leverandørvalg, og det gjenstod noe arbeid for å få på plass gode rutiner for aktsomhetsvurderinger i fremtiden. Vi fant også et sterkere ønske om tydeligere bærekraftsbudskap i Feel24 som helhet, noe som vil hjelpe oss å styre prioriteringene fremover. Frem til nå har vi ikke hatt bærekraftsmål definert som noen av våre fokusområder.

Med dette som bakgrunn har vi innført følgende fem tiltak:

1. Ledelsen og en arbeidsgruppe har identifisert de viktigste av FNs bærekraftsmål⁴ for Feel24, og hvordan dette skal være med på å styre prioriteringene fremover

[4 FNs bærekraftsmål](#)

Resultat og Forventning: Bærekraftsmålene ligger nå til grunn for videre revisjon av interne retningslinjer, og de skal være grunnpilarene for valgene vi tar fremover. Det forventes at dette vil over tid prege kulturen i Feel24.

2. Arbeidsgruppen har tatt kurs i Åpenhetsloven

Resultat og Forventning: Det har vært vanskelig å få ledelsen til å delta i aktiviteter relatert til Åpenhetsloven, så pr i dag har kun arbeidsgruppen vært på kurs. Arbeidsgruppen har fått tydelig eierskap til viktigheten av åpenhet, og vi har en visjon om å få med hele ledelsen og resten av selskapet i dette arbeidet fremover.

3. Rutiner for aktsomhetsvurderinger er utviklet og innført

Resultat og Forventning: De nye rutineene vil føre til mer systematisk arbeid for å nå våre mål med aktsomhetsvurderinger av hele verdikjeden. I arbeidet med dette har hele systemet vårt blitt revidert og nye retningslinjer er satt. Arbeidet som nå er utført har ført til økt innsikt i egen drift og økt eierskap til verdikjeden vi er involvert i. Rutinene utvikles kontinuerlig og vil føre til økende grad av åpenhet og økt samlet forståelse av vår identitet.

4. Code of Conduct for Feel24s forretningsforbindelser og leverandører er blitt opprettet og har gitt tydeligere forventninger til alle som er en del av vår drift, samt at elementer tilknyttet menneskerettigheter og anstendig arbeid er blitt inkludert

Resultat og Forventning: Innføring av Code of Conduct har ført til økt synliggjøring mot våre leverandører og har lagt grunnlag for videre dialog med viktige leverandører rundt menneskerettigheter og forpliktelse til våre forventninger. Vi forventer at dette vil medføre at våre leverandører blir mer oppmerksomme på sine verdikjeder, slik vi også har opplevd det for oss selv.

5. Vi har blitt flinkere til å benytte oss av informasjon som Feel24 allerede besitter

Resultat og Forventning: Dette har vært viktig i arbeidet med aktsomhetsvurderinger og vi forventer at vi gradvis vil lære mer om hvilken informasjon vi allerede har og hvordan vi kan bruke denne informasjonen i arbeidet med aktsomhetsvurderinger.

Resultateene av overnevnte tiltak er økt transparens, bedre kontroll og gode rutiner for å fortsette arbeidet med aktsomhetsvurderinger. Neste steg er å sikre at alle sentrene er innforstått med grepene ledelsen har innført og at alle nye ledere får opplæring. Den viktigste jobben vi gjør er å videreføre dette arbeidet og fortsette å forbedre oss. Vi tror dette vil lede til kontinuerlig økende opplevd forpliktelse til vår påvirkning på samfunnet – på tvers av alle selskapene i Feel24.

Egen Drift:

Vår viktigste ressurs er våre ansatte, og vi opererer i en bransje med stadige utfordringer blant annet rundt ansattes rettigheter. Dette er veldig viktig for Feel24 og vi arbeider aktivt for å sikre at alle som er involvert i vår drift har gode og trygge arbeidsforhold. Som en del av det arbeidet utfører vi kontinuerlige

analyser av ansattes forhold, og områder vi kan forbedre oss for å sikre at vi er den beste arbeidsgiveren og arbeidsplassen de kan ha. Dette gjøres på et overordnet nivå, og på senter-nivå.

Analysen av egen drift har gitt oss en bevisstgjøring både rundt belastning for den enkelte og rundt lovmessige krav. Det er spesielt fire tema med forbedringsområder som har ledet til at Feel24 har gjort noen endringer.

1. Feel24 har lenge hatt systemer for internkontroll, men dette har vist seg å ikke fungere som ønsket i praksis da systemet var for tungvint

Resultat og Forventning: Analysen har ført til bytte av HR- og HMS-system som blir gjeldende for hele kjeden til Feel24. Byttet har allerede ført til en mer systematisk revisjon av vårt HR- og HMS-arbeid som er til stor støtte for de som arbeider med det. Vi forventer økt informasjon tilgjengelig for våre ansatte, samt at det blir enklere å melde inn avvik. Det forventes også at det nye systemet vil gjøre det lettere og mer oversiktlig å arbeide videre med internkontroll. For å undersøke om det skjer vil vi gjøre en spørreundersøkelse i løpet av 2024.

2. Det er identifisert et behov for ekstern helsehjelp i enkelte roller, samt tilbud om bedriftshelsetjeneste for ansatte i relevante stillinger for å forebygge sykefravær

Resultat og Forventning: Det er nå opprettet avtale med og tilgang til bedriftshelsetjeneste for relevante roller i Feel24. Forventet resultat er bedre fysisk og mental helse som fører til mindre sykefravær, samt bedre arbeidsvilkår. Faktisk effekt av tiltaket vil bli undersøkt i løpet av 2024.

3. Det er avdekket et behov for større tilstedeværelse av HMS- og verneombud i planlegging av oppstart og drift av sentrene

Resultat og Forventning: Det utarbeides nå rutiner for involvering av HMS- og verneombud-nøkkelpersoner for å sikre at alle lokaler – nye som eksisterende – har gode og trygge arbeidsforhold. Forventet resultat er bedre prosjektprosess, samt mer helsefremmende og sikrere arbeidsplasser.

4. Det er avdekket behov for å øke kompetanse hos nøkkelpersoner i kjeden som arbeider med arbeidsmiljø og sikkerhet

Resultat og Forventning: Det er nå satt opp kursing for bl.a. AMU og ansatte med personalansvar, som gjennomføres i løpet av 2024. Det er også opprettet kontakt med bedriftshelsetjenesten for lederstøtte. Forventet resultat er økt kunnskap og dermed økt sikkerhet, samt en bedre felles forståelse for målsettingen av arbeidet vårt.

Leverandørkjeden:

Det ble gjort en vesentlighetsanalyse av leverandørkjeden basert på transaksjoner for driftsåret 2023. Leverandørkjeden er delt inn i fire kategorier; tjenester, produkter, inventar og lokaler. De viktigste leverandørene innenfor hver av disse kategoriene ble kartlagt og sortert basert på totalt innkjøp fra hver i løpet av 2023, relasjon og/eller handel over tid, påvirkningskraft og viktighet for vår drift, samt

umiddelbar iboende risiko. For å starte med arbeidet har vi valgt ut de mest sentrale leverandørene for Feel24 innen hver kategori.

I første omgang prioriterte Feel24 videre undersøkelser av risikoer på leverandører der innkjøpene i 2023 var over kr 50.000. Disse leverandørene ble videre sortert basert på vår tilknytning og den gitte leverandørens totale risiko. Leverandørene som ble videre prioritert var derfor leverandører innen høyrisikobransjer som rengjøring, el-komponenter og viktig treningsutstyr og -klær for Feel24 og våre kunder. Deres hovedaktiviteter og underaktiviteter er blitt analysert mot DFØ sine høyrisikolister for områder, produkter, komponenter og råvarer. Vi har i tillegg til disse risikoområdene også valgt ut noen leverandører i andre tilfeldige bransjer for å få bred innsikt og for å teste Feel24s forventninger og leverandørkrav på en god måte. Tiltak har blitt vurdert der risikoene er ansett som høyest eller der informasjonen er dårlig eller ikke entydig.

Der en leverandør allerede omfattes av åpenhetsloven selv, har mye informasjon tilgjengelig offentlig, har relevante sertifiseringer og/eller er en stor internasjonal aktør som benyttes av mange, har vi vurdert risikoen som relativt lav og dermed ikke prioritert disse for videre arbeid foreløpig. De resterende leverandører prioriteres senere.

Det totale antallet leverandører som ble prioritert for videre undersøkelser var for driftsåret 2023 ca 20 stk. Disse fikk tilsendt oppdatert Code of Conduct (CoC), med påfølgende egenerklæringsskjema (nivå 1) for at Feel24 kunne kartlegge relevante initiativer og tiltak.

Vi har utarbeidet to nivåer av vår Code of Conducts (CoC) egenerklæringsskjema. Nivå 1 består av noen enkle og overordnede spørsmål for å undersøke leverandørens forpliktelse til menneskerettigheter i verdikjeden, samt kartlegge risikoer de, og dermed vi, er faktisk eksponert for. Nivå 2 er mer omfattende, og tar for seg spørsmål som gjelder konkrete leverandørkjederisikoer og mer detaljert informasjon om selskapet. Nivå 1 er sendt ut i første omgang og nivå 2 vil sendes ut til de selskapene vi mener at vi behøver mer innsikt i, eventuelt der vi ser det er behov for å gjøre noen grep.

Under følger fem funn, tilhørende tiltak og forventede resultat:

1. Feel24 har gjennom arbeidet funnet at vi samarbeider med noen leverandører som opererer med produkter som kan ha produksjon i risikoområder og at vi handler noen produkter som kan inneholde høyrisikoråvarer. Dette gjelder arbeidstøy, treningstøy, treningsapparater og el-komponenter. Basert på disse funnene har vi igangsatt følgende seks tiltak, som vil følges opp av daglig leder:

1.1. Tiltak:

For å sikre økt kontroll over leverandørkjeden til Feel24, har det blitt innført nye prosedyrer for fremtidige avtaleinngåelser. Feel24s Code of Conduct vil nå sendes med som en sentral del av kontraktinngåelser, sammen med egenerklæringsskjema nivå 1 der det er relevant å innhente øvrig informasjon. Der vi ser et behov for mer informasjon basert på våre aktsomhetsvurderinger, eventuelt behov for å påvirke leverandører til å ta grep, vil nivå 2 sendes ut for å sikre økt forpliktelse til vår CoC.

- 1.2. *Resultat og Forventning:* Feel24 forventer at dette vil føre til at beslutninger som tas mtp leverandørvalg vil bli mer begrunnet og gjennomtenkt, og at våre leverandører igjen får mer oversikt over sine verdikjeder.

2. Noen responser på egenerklæringsskjemaene viser at leverandørene mener de ikke har mulige risikoer – noe vi vet ikke er sant innen bransjer som tekstil og el-komponenter.
 - 2.1. *Tiltak:* Disse responsene krever oppfølging, og Feel24 har initiert møter med de det gjelder.
 - 2.2. *Resultat og Forventning:* Forventet utfall er at leverandørene blir mer bevisst på egen drift, og at noen av leverandørene må ta noen grep for å sikre at sine arbeidere har det bedre. Mest sannsynlig er det meste av driften under kontroll, og vi vil i mange tilfeller avdekke at risikoen er lav.

3. Noen av de utsendte egenerklæringsskjemaene har fortsatt ikke blitt besvart – lenge etter fristen. Årsakene til det kan være mange, blant annet at leverandørene ikke følger det Feel24s Code of Conduct (CoC) krever, men også at de respektive leverandørene mottar veldig mange henvendelser og ikke kan svare på alle.
 - 3.1. *Tiltak:* I første omgang forplikter Feel24 seg til å ta direkte kontakt med de det gjelder i løper av 2024 for å få svar på hvorfor de ikke har respondert. Resultatet av dialogene vil kunne lede til noen grep, som blant annet å finne metoder for å gjøre prosessen enklere for oss og for leverandørene fremover for innhenting av informasjon, og samarbeid.
 - 3.2. *Resultat og Forventning:* Forventet utfall er bedre oversikt over leverandørenes evne til å etterfølge Feel24s CoC, men også potensielt en endring av hvordan vi innhenter informasjon.

4. Selv om vi ikke har funnet brudd på menneskerettigheter i vår gjennomgang av leverandørene innen renholdsbransjen relatert til vår drift, eksisterer det såpass kjente risikoer relatert til menneskerettigheter i denne bransjen, herunder eksempelvis overtidsarbeid og stress, eksponering til kjemikalier og tunge løft at vi vil gjøre ytterligere undersøkelser.
 - 4.1. *Tiltak:* Feel24 ønsker å kontinuerlig arbeide for spesielt tett oppfølging av renholdere relatert til vår drift, ved alle våre sentre. Vi har forpliktet oss til å holde tett dialog med alle leverandørene innen denne bransjen, og vil gjennomføre møtepunkter slik at endringer skjer når vi ser det behøves. For å påse at vi får nødvendig informasjon om renholderne, har vi disse i fokus i våre internkontroller og interne varslingsrutiner for ansatte. Eventuelle risikoer avdekkes gjennom dette tidlig. Tema rundt renholdernes arbeidsforhold tas også opp i inngåelse av potensielt nye leverandøravtaler. I tillegg skal Feel24 alltid påse at lokalene er tilrettelagt for at renholderne kan utføre sine oppgaver på sikrest, og mest effektiv, måte – også dette gjennom internkontroll og interne rutiner.
 - 4.2. *Resultat og Forventning:* Forventet utfall av disse tiltakene er kontinuerlig gode arbeidsforhold for renholdere relatert til vår drift, og at samarbeidet er tilfredsstillende med våre leverandører. Vi håper at vi vil få flere tilbakemeldinger fra våre leverandører innen

renhold om at deres ansatte trives med å arbeide ved våre lokasjoner.

5. Noen av leverandørene til Feel24 som omfattes av Åpenhetsloven har selv ikke publisert egne redegjørelser på sine nettsider.
 - 5.1. *Tiltak:* Vi ønsker å være en pådriver til å få disse leverandørene til å utføre gode aktsomhetsvurderinger, og kan tilby å dele egne erfaringer med disse dersom de ønsker det.
 - 5.2. *Resultat og Forventning:* Forventet utfall er at disse leverandørene gjør aktsomhetsvurderinger som kan synliggjøre for oss hvilke potensielle risikoer de står ovenfor.

Sammen kan og skal vi arbeide for bedre arbeidsvilkår i alle ledd.

Dokumentet er signert digitalt av

Hanna Gabler

Daglig leder

Mats Ola Martinsen

Styreleder