

List of Signatures

Page 1/1



Redegjørelse for samfunnsansvar (1).pdf

Name	Method	Signed at
Egeland, Åse	BANKID_MOBILE	2024-04-22 22:35 GMT+02
Drageset, Bengt	BANKID	2024-05-03 10:35 GMT+02
Landsverk, Ingebjørg M Ø	BANKID	2024-04-22 20:18 GMT+02
Kvinlaug, Eivind	BANKID	2024-04-22 17:56 GMT+02
Haukom, Hilde	BANKID	2024-04-22 16:33 GMT+02
Aasbø, Dag Arthur	BANKID	2024-05-06 12:03 GMT+02
Hedland, Even	BANKID	2024-04-22 15:41 GMT+02
Eiken, Birgit	BANKID	2024-04-27 08:57 GMT+02
Veum, Olav	BANKID	2024-04-25 14:03 GMT+02
Øynes, Anders Roger	BANKID	2024-04-24 12:41 GMT+02
Saga, Trond	BANKID	2024-04-23 08:59 GMT+02



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

External reference: 0ED7759E825141559C6E4DDDF2DA945F

Redegjørelse for samfunnsansvar 2023/2024



Side 1 av 22



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0ED7759E825141559C6E4DDDF2DA945F

Innholdsfortegnelse

Introduksjon samfunnsansvar AT Skog SA	3
Redegjørelse eierstyring og selskapsledelse 2024	5
Redegjørelse likestillings- og diskrimineringsloven 2023	10
Redegjørelse åpenhetsloven 2023	15
Redegjørelse antikorrupsjon 2023	18
Prinsipper for ansvarlig forretningspraksis 2024.....	19



Side 2 av 22



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0ED7759E825141559C6E4DDDF2DA945F

Introduksjon samfunnsansvar AT Skog SA

AT Skog SA er bevisst sitt ansvar for mennesker, samfunn og miljø som påvirkes av vår virksomhet, og er dedikerte i arbeidet med etterlevelse av etiske retningslinjer og nasjonalt og internasjonalt lovverk.

Eierstyring og selskapsledelse

Konsernstyret og konsernledelsen i AT Skog SA har etablert et rammeverk av prosesser, rutiner og systemer som sikrer etterlevelse av lovverk, standarder og egne retningslinjer. AT Skog SA legger til grunn anbefalingen utarbeidet av Norsk utvalg for eierstyring og selskapsledelse (NUES) i sitt arbeid, og redegjør for foretaksstyring i dokumentet «**Eierstyring og selskapsledelse – rapport 2024**» på side 5.

Mennesker og samfunn

AT Skog konsernet skal være en inkluderende og mangfoldig arbeidsplass for alle, uavhengig av personlige egenskaper og holdninger, og har nulltoleranse for alle former for trakassering og diskriminering. Alle medarbeidere i AT Skog konsernet skal behandles likeverdig uavhengig av alder, kjønn, seksuell orientering, kjønnsidentitet og -uttrykk, funksjonsevne, kulturell bakgrunn eller religiøs tro. Dette er tydelig nedfelt i morselskapets og konsernselskapenes personalhåndbøker og er forankret på styre- og konsernnivå. Redegjørelse for dette arbeidet finnes i «**Redegjørelse etter likestillings- og diskrimineringsloven 2023**» på side 10.

AT Skog konsernet jobber aktivt med aktsomhetsvurderinger og ivaretagelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i eget konsern, leverandørkjede og med forretnings- og samarbeidspartnere. Dette skjer gjennom kartlegging og vurdering av risiko. Det er skapt tydelige forventninger fra konsernledelsen, samt tydelig plassering av ansvar innad i virksomheten, for implementering av de ulike momentene av aktsomhetsvurderingene. Redegjørelse for dette arbeidet finnes i «**Redegjørelse etter åpenhetsloven 2023**» på side 15.

Det er innført klare retningslinjer med hensyn til antikorrupsjon i AT Skog konsernet. «**Redegjørelse for arbeid med antikorrupsjon 2023**» finnes på side 18.

Våre «**Prinsipper for ansvarlig forretningspraksis 2024**» på side 19 stiller etiske krav til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, miljø og antikorrupsjon. AT Skog konsernets leverandører, forretnings- og samarbeidspartnere må forplikte seg til å følge retningslinjene.

Miljø

AT Skog SA har, som naturforvaltere, et særlig ansvar for ivaretagelse av miljø og natur. For oss er bærekraftig skogbruk forvaltning og bruk av skog på en måte som hensyntar biologisk mangfold, produktivitet, foryngelsesevne og potensiale. Forvaltningen skal i dag og i fremtiden fylle relevante økologiske, økonomiske og sosiale funksjoner på lokalt, nasjonalt og globalt nivå.

AT Skog konsernet har en gjennomgående og unik sertifisering med kun ett sporbarhetssertifikat. Dette inkluderer virksomhetene i både morselskapet og underliggende virksomheter i Hasås.



Som sertifikatholder er AT Skog SA forpliktet til å miljørapportere i henhold til PEFC skogstandard ***miljørapport for rapporteringsåret 2023***. Dette gjøres årlig og rapporten finnes på [link](#). I tillegg gis redegjørelse for arbeid med miljø og natur i hver årsrapport.

Kontaktperson Redegjørelse for samfunnsansvar:

Direktør Juridisk/compliance Henriette Folkestad henriette.folkestad@atskog.no



Side 4 av 22



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0ED7759E825141559C6E4DDDF2DA945F

Redegjørelse eierstyring og selskapsledelse 2024

Introduksjon

AT Skog SA er eid av ca. 8 700 medlemmer og er organisert som et konsern med om lag 250 ansatte der AT Skog SA er morselskap. Konsernet har et bredt spekter av selskaper i hele verdikjeden – fra utmarkstjenester og entreprenørselskap til sagbruk og ferdig trelast. Selskapene er strukturert i segmenter ut fra operasjonell drift. AT Skog konsernet er inndelt i 3 divisjoner og 4 segmenter, hvor morselskapet inngår som ett av segmentene sammen med de 3 divisjonene, AT Industrier, AT Logistikk og AT Skog Invest.

AT Skog SA yter tjenester på tvers av alle divisjonene i konsernet og leverer tjenester til medlemmene. AT Skog SAs kjernevirksomhet er tømmeromsetning, salg og utførelse av skogrelaterte tjenester, interne finansieringsløsninger, eierutøvelse i konsernet, næringspolitikk og medlemsoppfølging.

AT Industrier sin kjernevirksomhet er verdiskaping gjennom økt bruk av trebasert råstoff, salg av trevarer og tilhørende trebaserte produkter.

AT Logistikk sin kjernevirksomhet er og ivaretar drift- og eierskap av alle havneterminaler langs hele kysten. AT Logistikk har i tillegg andre tjenester, som tømmertransport og eiendomsforvaltning. AT Skog Invest består av en selskapsportefølje der hovedfokus er tjenester knyttet til salg og håndteringen av råstoff og ferdigprodukter, samt verdiøkende tjenesteleveranser.

Styringsmodell i AT Skog konsernet

- Styret er generalforsamling i datterselskapene.
- Generalforsamlingen får årlig fremlagt økonomisk redegjørelse og statusrapport fra hvert enkelt datterselskap.
- Medlemmer av styret skal som hovedprinsipp ikke delta datterselskapsstyrer som er direkte knyttet til operativ drift. Dette for å ivareta kontrollfunksjonen som styret har ovenfor datterselskapene.
- Administrerende direktør er styreleder i datterselskaper. Styresammensetning fastsettes i generalforsamling etter innstilling fra Administrerende direktør.
- Styreverv i tilknytta selskaper, organisasjoner, råd og utvalg behandles i hvert enkelt tilfelle.

1. Redegjørelse for eierstyring og selskapsledelse

AT Skog konsernets organisering skal legge til rette for gode beslutningsprosesser, som sikrer at konsernet som helhet driver innenfor vedtatte strategier, risikonivå, instruksjoner og etiske retningslinjer. Vi utfører vårt oppdrag i samspill med naturen og har høye krav til kvalitet. Det handler om at vi skal bli litt bedre enn vi var i går ovenfor eiere (medlemmer), kunder og samfunnet. Som samvirkeforetak er AT Skog SA eid av skogeiere.

Konsernstyret og konsernledelsen i AT Skog SA har etablert et rammeverk av prosesser, rutiner og systemer som sikrer etterlevelse av lovverk, standarder og egne retningslinjer. AT Skog SAs ledelse og styre ønsker å gå lenger enn de krav som oppstilles i samvirkeoven om eierstyring og selskapsledelse, for å gi medlemmer og andre interessenter ytterligere klargjøring av rolledelingen mellom medlemmer, styre og daglig ledelse.

Målgruppen for anbefalingen utarbeidet av Norsk utvalg for eierstyring og selskapsledelse (NUES) er i hovedsak børsregulerte selskaper, slik at vår etterlevelse av anbefalingen er tilpasset vår organisasjonsform. Det vil i det følgende redegjøres for hvilke punkter i anbefalingen som ikke er



Side 5 av 22



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0ED7759E825141559C6E4DDDF2DA945F

fulgt, gis begrunnelse for hvorfor og redegjørelse for hvordan AT Skog SA har innrettet seg for å ivareta hensynet bak anbefalingen.

Visse ord og uttrykk benyttet i NUES anbefalingen er i det følgende byttet ut for å passe samvirkeovens terminologi, herunder benyttes «årsmøte» i stedet for generalforsamling, «medlemmer» i stedet for aksjonærer og «etterbetaling» i stedet for utbytte.

Denne rapporten oppdateres årlig sammen med revisjonen. AT Skog SA har valgt å henvise til rapporten i AT Skog SAs årsrapporter og publisere den i sin helhet på AT Skog SAs nettsider. På denne måten ivaretas hensynet til tilgjengelighet samtidig som årsrapportens omfang ikke ekspanderes u hensiktsmessig.

2. Virksomhet

AT Skog SAs virksomhet er tydeliggjort i formålsbestemmelsen i vedtektene § 2 som lyder;

«AT Skog SAs formål er å arbeide for medlemmenes økonomiske interesser tilknyttet deres skogeiendom ved å:

- Tilby omsetning av tømmer og arbeide for best mulig pris og avsetning på medlemmenes produkter.
- Sikre best mulig rammebetingelser for næringsmessig utnyttelse av medlemmenes skogeiendommer.
- Tilby skog- og utmarkstjenester, samt faglig veiledning.
- Arbeide for økt bruk av skog-, utmarks- og treprodukter.
- Stimulere til næringsutvikling og ved medlemsengasjement sikre innflytelse og avkastning i skogindustri og andre tilknyttede verdikjeder.»

I tillegg til AT Skog SAs kjernevirksomhet, eier morselskapet datterselskaper som representerer hele verdikjeden.

Både virksomheten i morselskapet og datterselskapene påvirker miljø og natur, og vi har en sterk egeninteresse i å bidra til bærekraftig skogbruksforvaltning og næringsvirksomhet. AT Skog SA forplikter seg til å følge PEFC skogstandard, som favner videre enn lovgivningen med hensyn til bærekraftig forvaltning. Vårt krav er at vår forvaltning av skogen hensyntar biologisk mangfold, produktivitet, foryngelsesevne og potensiale.

Bærekraftsansvarlig i konsernet, som er en del av konsernledelsen, redegjør for arbeidet med bærekraft årlig i konsernets årsrapport.

3. Selskapskapital og etterbetaling

Kapitalisering av selskapet, nivåer på medlemsetterbetaling og avsetning til etterbetalingsfond, henger nøye sammen og er regulert i lov om samvirkeforetak. Styret i AT Skog SA har lagt til grunn fastsatte rammer og vurderingskriterier i sine forslag for overskuddsdisponering. Disse rammene og vurderingskriteriene gir en forutsigbarhet for medlemmene som samhandler med AT Skog SA og bidrar til selskapets vekstmuligheter over tid.

Anbefalingen fra NUES punkt 3 inneholder avsnitt om styrefullmakter som ikke er relevante for AT Skog SA som samvirkeforetak.

4. Likebehandling av eiere og transaksjoner med nærstående

Samvirkeoven stiller klare og ufravikelige vilkår om likebehandling av medlemmene, hvor utbetaling til hver enkelt er basert på dennes levering av tømmer til AT Skog SA.

Anbefalingen fra NUES punkt 4 er ikke relevante for AT Skog SA som samvirkeforetak.



5. Fri omsettelighet

Anbefalingen fra NUES punkt 5 er ikke relevante for AT Skog SA som samvirkeforetak.

6. Årsmøte

Eierdemokratiet fastsatt i AT Skog SAs vedtekter ivaretar fullt ut NUES' anbefaling punkt 6 og kravene oppstilt i samvirkeloven kap. II Årsmøte.

Årsmøtet i AT Skog SA er foretakets øverste myndighet og består av medlemsvalgte årsmøteutsendinger fra valgkretsene. AT Skog SA organiserer digital avstemning i tilstrekkelig tid før årsmøtet, slik at alle medlemmer gis anledning til å stemme over utsending og vara. Ekstraordinært årsmøte kan avholdes i samsvar med samvirkeloven § 42.

Det legges opp til å avholde fysisk årsmøte, med anledning til å delta digitalt.

Styret forbereder og foreslår vedtak i saker som skal behandles på årsmøtet i tråd med anbefalingens og samvirkelovens krav.

Medlemmer har rett til å få tatt opp saker på årsmøtet, herunder få saken med i innkallingen og at møteleder åpner for behandling av saken. Samvirkeloven gir dog ikke rett til realitetsbehandling av saken.

Årsmøtet velger møteleder.

Styret, daglig ledelse, revisor, samt representanter for valgkomite og kontrollkomite er til stede på årsmøtet.

7. Valgkomite

AT Skog SAs valgordning er vedtektsfestet i § 14. Valgkomiteens medlemmer velges av årsmøtet, som også fastsetter instruks for komiteen, herunder også godtgjørelse.

Valgkomiteen legger frem forslag for årsmøtet til valg av

- I. medlemmer og varamedlemmer til foretakets styre, herunder valg av leder og nestleder,
- II. medlemmer til og leder av valgkomiteen,
- III. medlemmer til kontrollkomiteen

I tillegg legger komiteen frem forslag til godtgjørelse for de ovennevnte vervene.

Det er vedtektsfestet at foretakets operative geografi skal søkes gjenspeilt i komiteens sammensetning.

Medlemmene av valgkomiteen er uavhengig styret og ledende ansatte og deres arbeid og innstilling oppfyller kravene i anbefalingen fra NUES.

8. Styret, sammensetning og uavhengighet

Styret er sammensatt av 10 styremedlemmer, hvorav syv velges av årsmøtet og tre velges av ansatte i morselskapet, etter følgende prinsipper vedtatt av årsmøtet;

- Styret bør være sammensatt slik at det kan ivareta medlemmenes interesser og AT Skogs behov for kompetanse og mangfold. Det vises til lov om samvirkeforetak § 69 vedrørende sammensetning av styrets medlemmer.
- Det bør tas hensyn til at styret kan fungere godt som kollegialt organ.
- Styrets medlemmer skal være uavhengige av ledende ansatte.
- Ledende ansatte kan ikke være medlem av styret.
- Kandidater som innstilles skal være forespurt og sagt seg villige til å påta seg verv.



Styrets medlemmer kan ikke velges for mer enn to år av gangen.

Konsernstyret har en kvinneandel av de årsmøtevalgte styremedlemmene på 43 %. Krav om kjønnsrepresentasjon blant ansattvalgte styremedlemmer, jf. samvirkeloven § 69a, er oppfylt ved at de tre ansattvalgte ikke har samme kjønn.

Alle relevante opplysninger om styremedlemmene som er på valg tilgjengeliggjøres fra valgkomiteen til årsmøteutsendingene som skal velge styrerepresentanter. AT Skog SA vurderer at dette dekker hensynet om åpenhet og informasjon som ligger til grunn for det relevante punktet i anbefalingens punkt 8.

I henhold til vedtektene § 15 har AT Skog SA kontrollkomite. Valgkomiteen utarbeider forslag til medlemmer av kontrollkomiteen, som velges av årsmøtet. Kontrollkomiteen skal legge frem redegjørelse for årsmøtet årlig. Kontrollkomiteens oppgave er, på vegne av årsmøtet, å føre tilsyn med foretaket, herunder at lover, vedtekter, interne retningslinjer og vedtak følges.

9. Styrets arbeid

Styret fastsetter årlig møteplan for sitt arbeid. Det er vedtatt styreinstruks som også omfatter daglig leders arbeid. Styreinstruksen er offentlig tilgjengelig på AT Skog SAs nettsider.

- Styret skal sørge for forsvarlig organisering av virksomheter, herunder ansettelse av administrerende direktør.
- Styret skal i nødvendig utstrekning fastsette planer og budsjetter for selskapets virksomhet.
- Styret skal fastsette retningslinjer for virksomheten.
- Styret skal hode seg orientert om selskapets økonomiske stilling og plikter å påse at dets virksomhet, regnskap, strategiske investeringer og formuesforvaltning er gjenstand for god og betryggende kontroll. Herunder gjennomgå selskapets perioderegnskaper, vurdere avvik fra budsjett, samt behov for korrigerende tiltak.
- Styret skal ha kvartalsvis gjennomgang av datterselskaper og tilknyttede selskaper som har vesentlig betydning for selskapets tømmeromsetning. Styret skal holde seg orientert om resultater fra arbeidsmiljøundersøkelser, HMS-gjennomganger, eksterne miljø- og kvalitetsrevisjoner og eventuelle medlems- og kundeundersøkelser.
- Styret skal ved behov behandle saker av næringspolitisk art som har betydning for AT Skog sin verdikjede eller for å ivareta medlemmenes interesser.
- Styret skal ha særlig fokus på risikoer knyttet til tømmeromsetningen.
- Styret iverksetter de undersøkelser det finner nødvendig for å kunne utføre sine oppgaver.

Styret skal iverksette slike undersøkelser dersom dette kreves av ett eller flere av styremedlemmene. Samvirkeloven oppstiller ikke krav om særskilt behandling av avtaler med tilknyttede parter. Styret har allikevel vedtatt etiske retningslinjer som setter begrensninger for avtaler med tilknyttede parter. Styret evaluerer sitt arbeid og kompetanse årlig. Det er lagt til rette for kompetanseheving på relevante områder for det samlede styret og for hvert enkelt styremedlem.

10. Risikostyring og intern kontroll

Håndtering av risiko styres gjennom prinsipper fastsatt i styreinstruks og strategiplan vedtatt av styret, og innebærer retningslinjer for både intern og ekstern risikovurdering. Næringspolitisk avdeling arbeider med politisk risiko og myndighetskontakt. Det gjennomføres ukentlige samarbeidsmøter mellom de næringspolitiske representantene i skognæringen.

Styret får fremlagt regnskapsrapportering på selskaps- og konsernnivå henholdsvis månedlig og kvartalsvis.

Det fremgår av styreinstruksen at



Side 8 av 22



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0ED7759E825141559C6E4DDDF2DA945F

- Styret skal hode seg orientert om selskapets økonomiske stilling og plikter å påse at dets virksomhet, regnskap, strategiske investeringer og formuesforvaltning er gjenstand for god og betryggende kontroll. Herunder gjennomgå selskapets perioderegnskaper, vurdere avvik fra budsjett, samt behov for korrigerende tiltak.
- Styret skal holde seg orientert om resultater fra arbeidsmiljøundersøkelser, HMS-gjennomganger, eksterne miljø- og kvalitetsrevisjoner og eventuelle medlems- og kundeundersøkelser. Styret skal ved behov behandle saker av næringspolitisk art som har betydning for AT Skog sin verdikjede eller for å ivareta medlemmenes interesser.
- Styret skal ha særlig fokus på risikoer knyttet til tømmeromsetningen.

11. Godtgjørelse til styret

Styrets godtgjørelse foreslås av valgkomiteen ovenfor årsmøte. Valgkomiteen består av medlemmer uavhengig av styre og ledelse. Det foreligger ingen bonus- eller incentivordninger.

Anbefalingen fra NUES punkt 11 om opsjoner er ikke relevante for AT Skog SA som samvirkeforetak.

12. Lønn og annen godtgjørelse til ledende personer

Styret fastsetter lønn for daglig leder på avvikende tidspunkt enn lønnsforhandlingene for de øvrige ansatte. Daglig leder fastsetter lønn til øvrige ansatte i henhold til ordinære lønnsforhandlinger. Det foreligger ingen bonus- eller incentivordninger.

13. Informasjon og kommunikasjon

AT Skog konsernet baserer sin virksomhet på åpenhet og transparens. Styret har fastsatt retningslinjer for selskapets rapportering. Finansiell informasjon rapporteres i henhold til samvirkelov og regnskapslov og tilgjengeliggjøres for medlemmene i årsrapport.

Informasjon til medlemmene legges ut på medlemmenes «Min Side» på www.minside.atskog.no

14. Selskapsovertakelse

Anbefalingen fra NUES punkt 14 er ikke relevante for AT Skog SA som samvirkeforetak.

15. Revisor

Samvirkeloven oppstiller vilkår om revisjon som oppfyller vilkårene i anbefalingen.

Revisor fremlegger årlig revisjonsmelding for årsmøtet i AT Skog SA. Styret og kontrollkomite får forelagt revisors rapporter med merknader.

Revisor deltar i styremøtet der årsregnskapet gjennomgås. Revisor her eget møte med styret, der ledelsen ikke deltar.



Redegjørelse likestillings- og diskrimineringsloven 2023

Faktisk tilstand for kjønnslikestilling / lønnskartlegging

AT Skog SA - morselskapet

Andel kvinner i morselskapet utgjør 21,8%. Tabell 1 viser oversikt over kjønnsbalanse i morselskapet. Per i dag utgjør kvinner 10,5% av arbeidskraften i skogfaglige stillinger i AT Skog SA. Andel kvinner i resten av foretaket utgjør 40%. Kvinner i ledergruppen utgjør 33%. Sammensetningen av styret i AT Skog SA er regulert av samvirkeloven § 69, og oppfyller kravet om representasjon av begge kjønn i styret.

Tabell 1. Oversikt kjønnsbalanse morselskap

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon (uker)		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
19	68	0	0	30	4	3	11	0	0

Det er 14 ansatte som etter eget ønske har redusert stillingsprosent. Av disse er tre kvinner og elleve menn. Ingen ansatte i AT Skog SA jobber i deltidsstilling på ufrivillig grunnlag.

Lengden på foreldrepermisjonen dette året har samlet vært 4 uker for menn og 30 uker for kvinner.

Det er for tiden ingen ansatte i midlertidige stillinger.

Lønnskartlegging

Gjennomsnittslønnen i AT Skog SA var for kvinner 711 640 kroner og for menn 696 072 kroner.

Kvinneres lønn utgjorde 102,2 % av lønnen til menn. Dette utgjør en økning på 0,8 % fra 2022.

Stillingsnivåer innen AT Skog SA:

1. Administrerende direktør - 1 mann
2. Ledergruppen – 4 menn, 2 kvinner
3. Teamledere/fagansvarlige – 7 menn, 4 kvinner
4. Fagrådgivere – 2 menn, 1 kvinne
5. Medarbeidere innen skog, økonomi, IT, kommunikasjon og logistikk – 49 menn, 11 kvinner
6. Arbeidere og støttepersonell – 5 menn, 3 kvinner

Ut fra personvern hensyn er det kun mulig for oss å offentliggjøre tall fra stillingsnivå 5; gjennomsnittslønn kvinner: kr. 598 988, gjennomsnittslønn menn kr. 650 285. Innen denne gruppen er det stort spenn med hensyn til alder og ansiennitet mellom de ulike kjønn, noe som er en medvirkende faktor til lønnsforskjellen.

For de andre stillingsnivåene er det liten differanse mellom kvinner og menn. I noen stillingsnivåer har kvinner en noe høyere gjennomsnittslønn, mens i andre nivåer er det motsatt.



AT Skog konsernet

Andel kvinner i AT Skog konsernet utgjør 20,9 %. Tabell 2 viser oversikt over kjønnsbalanse i AT Skog konsernet. Sammensetningen av styrene i konsernselskapene reguleres av aksjeloven § 6-11 a, evt. Jf. § 6-11 b, og oppfyller kravene om representasjon av begge kjønn i styret.

Tabell 2. Kjønnsbalanse konsern

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon (uker)		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
45	215	3	9	30	4	11	40	0	0

Det er 51 ansatte som etter eget ønske har redusert stillingsprosent. Ingen ansatte i AT Skog konsernet jobber i deltidsstilling på ufrivillig grunnlag. Lengden på foreldrepermisjonen i konsernet dette året har samlet vært 4 uker for menn og 30 uker for kvinner. Det er for tiden 12 ansatte i midlertidige stillinger i konsernet.

Lønnskartlegging

Gjennomsnittslønnen i AT Skog konsernet var for kvinner kr. 593 154,04 og for menn kr. 498 360,20. Kvinners lønn utgjorde 119 % av lønnen til menn.

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

AT Skog konsernet er en betydelig aktør innen norsk skognæring. Næringen representerer en særlig risiko knyttet til kjønnsfordeling og minoriteter. Tradisjonelt har arbeid innen skognæringen vært et mannsdominert yrkessegment, noe vi fortsatt ser i dag. Vi har derfor et særskilt ansvar for å ivareta forpliktelsene etter likestillings- og diskrimineringsloven. Til skogfaglige og produksjonsfaglige stillinger rekrutteres fortsatt en overvekt av mannlige studenter som følge av en generell overvekt innen disse typer studieretninger hos utdanningsinstitusjonene.

Vi opplever at det er en klar overvekt av mannlige søkere når slike stillinger lyses ut. Dette til tross for en konsernintern policy med fokus på å øke kvinneandelen i slike stillinger. Konsernet fortsetter å jobbe kontinuerlig og bevisst med økning av kvinneandelen i slike stillinger og gir like muligheter innen både rekruttering og kompetanseutvikling. I 2023 ble det etablert en internship-ordning med studenter fra skogfaglig utdanningsinstitusjoner på universitetsnivå i morselskapet. Som ledd i det ovennevnte arbeidet fokuserte man i rekrutteringsprosessen på å rekruttere kvinnelige studenter. Dette prosjektet videreføres i 2024.

Morselskapet arbeider systematisk etter den lovbestemte arbeidsmetodikken i fire steg ved å;

1. Undersøke/kartlegge risikoer for diskriminering eller andre hindre for likestilling i konsernet
2. Analysere årsakene til identifiserte risikoer
3. Iverksette egnede tiltak
4. Vurdere resultatene av punktene 1-3

Arbeid for likestilling og mot diskriminering er forankret i hele konsernet, og det er nedfelt et samarbeidsutvalg på tvers av HR- og juridisk avdelinger i konsernet som møtes jevnlig gjennom året. Samarbeidsutvalget jobber strategisk og operativt for å fremme likestilling og hindre diskriminering.



Fokusområdene inkluderer rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utvikling/opplæring, tilrettelegging og kombinasjon av arbeid og familieliv for hele konsernet.

AMU (Arbeidsmiljøutvalget) gis mulighet til å involveres i arbeidet knyttet til å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Gjennom året holdes informasjonsmøter for konsernselskapene med hensyn til arbeid med å fremme likestilling og hindre diskriminering. Vi samarbeider tett med konsernselskapene i denne prosessen og bistår med rapportering i deres årsrapporter slik at vi sikrer forankring av disse verdiene i hele konsernet. Det vises til det enkeltes konsernselskaps redegjørelse for likestilling og diskriminering i foretakenes egne årsberetninger (for de foretak som i loven rammes av redegjøringspålegget).

Alle ansatte oppfordres til å melde fra om kritikkverdige forhold. Varslingsprosedyre er tydelig nedfelt i konsernselskapenes personalhåndbøker.



Side 12 av 22



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0ED7759E825141559C6E4DDDF2DA945F

Planlagte og igangsatte tiltak AT Skog SA - morselskap

Område	Bekrivelse av tiltaket	Bakgrunn for tiltaket	Mål for tiltaket	Status	Ansvarlig for gjennomføring og frist
Likestilling	Kartlegging av kjønn på de som starter og slutter i jobb hos oss. Gjennomgang av grunner til oppsigelse/pensjonering.	Få oppdatert status på rekruttering kvinner/menn og status på trivsel / oppsigelse i lys av kjønnsfordeling	Øke kvinneandel blant ansatte og redegjøre for eventuelle årsaker til avslutning v arbeidsforholdet	Igang satt	HR-sjef Desember 2023 Løpende
Likestilling	Kartlegge avdelinger/roller der kvinner er underrepresentert	Andelen ansatte kvinner innenfor skogfag er på 10,5 %, noe som anses lavt i forhold til resten av foretaket	Holdningsarbeid knyttet til kvinner i et mannsdominert yrke	Igang satt	HR-sjef Desember 2023 Løpende
Nedsatt funksjonsevne	Kartlegge mulige samarbeidsområder med NAV	Andel ansatte med funksjonsnedsettelse er svært lav.	Bringe inn mer mangfold og ta et samfunnsansvar i forhold til inkludering.	Gjennomført samtaler med NAV.	HR-sjef Juni 2023
Nedsatt funksjonsevne	Universell utforming av nytt hovedkontor.	Enkel fremkommelighet for arbeidstakere og besøkende ved vårt hovedkontor	Inkludere alle arbeidstakere og besøkende og besørge lik fremkommelighet for alle	Gjennomført	Ledere, kommunikasjon og bærekraft Mars 2023
Likestilling, nedsatt funksjonsevne og etnisitet	Nye rutiner ved ansettelser, herunder innføring av uavhengige personlighets- og evnetester.	Behov for en mer helhetlig og unison prosess med hensyn til rekruttering.	HR er med på alle ansettelsesprosesser for å ivareta lik behandling og muligheter for jobbsøkende	Gjennomført	HR-sjef Desember 2023 Løpende
Likestilling, ikke-diskriminering	Bruk av kvinner i intern og ekstern kommunikasjon	Mannsdominert næring	Øke kvinneandelen blant de ansatte, særlig innen skogfag	Kontinuerlig	Kommunikasjonssjef 2023
Likestilling, ikke-diskriminering / inkludering i arbeidslivet	Summer Intern Rekruttere studenter fra relevante utdanningsinstitusjoner. Fokus på kvinneandel.	Ønske om å skape muligheter for studenter innen skogfag, særlig med fokus på å legge til rette for kvinnelige studenter.	Synliggjøre foretaket som potensiell arbeidsplass og formidle mulighetene vi kan tilby	Kontinuerlig – videreføres sommeren 2024	HR-sjef August 2023
Likestilling	Tilstedeværelse på relevante utdanningsinstitusjoner	Lavt tilfang av kvinnelige studenter.	Synliggjøre foretaket som potensiell arbeidsplass og formidle mulighetene vi kan tilby	Igang satt	HR-sjef og skogsjef Løpende
Likestilling, ikke-diskriminering	Gjennomgang av personalhåndbok for å sikre samsvar med lovverk blant annet knyttet til likestillings- og diskrimineringsloven	Ønske om å sikre compliance.	Compliance	Kontinuerlig	Juridisk ansvarlig Desember 2023

Arbeid på tvers av AT Skog konsernet

Utover det generelle arbeidet i konsernet knyttet til ivaretagelse av likestillings- og antidiskrimineringsprinsipper, som redegjort overfor, har konsernledelsen i 2023 forberedt opprettelse av et konsernutvalg på tvers av konsernselskapene som har til formål å etablere rammer for samarbeid, informasjon og drøfting mellom foretakene og ansatte i konsernet, jf. arbeidsmiljøloven § 8-4.

Arbeidet med likestilling og mot diskriminering vil være sentralt i denne sammenheng, og vil forsterke konsernforankringen av disse verdiene. Redegjørelse for dette arbeidet vil fremlegges i rapportering for 2024.



Redegjørelse åpenhetsloven 2023

Vår virksomhet

AT Skog SA eies av rundt 8700 skogeiere i Telemark, Agder, Rogaland og Vestland. Vi utfører alt av skogbruktjenester for skogeierne. AT Skog planter, pleier og drifter skogeiendommer. Vi kjøper og selger tømmer. AT Skog utfører hogst etter kravene i Norsk PEFC Skogstandard og norske lover. Vi tar hensyn til biologisk mangfold, friluftsliv, kulturminner og kulturlandskap. Vi er en kompetansebedrift som viser samfunnsansvar og søker gode løsninger i det grønne skiftet.

AT Skog konsernet

AT Skog SA er organisert som et konsern der AT Skog SA er morselskap med om lag 250 ansatte. Konsernet har et bredt spekter av selskaper i hele verdikjeden – fra utmarkstjenester og entreprenørselskap til sagbruk og ferdig trelast. Selskapene er strukturert i segmenter ut fra operasjonell drift. Hovedfokuset i industrisegmentet, gjennom AT Industrier, er verdiskaping gjennom økt bruk av trebasert råstoff, salg av trevarer og tilhørende trebaserte produkter. AT Skog Invest er en portefølje der hovedfokuset er tjenester knyttet til salg og håndteringen av råstoff og ferdigprodukter, samt verdiøkende tjenesteleveranser. AT Logistikk ivaretar drift- og eierskap av alle havneterminaler langs hele kysten og er en integrert del av kjernevirksomheten.

AT Skog konsernet er inndelt i tre divisjoner og fire segmenter. Morselskapet inngår som ett av segmentene sammen med divisjonene. De tre divisjonene AT Industrier, AT Logistikk og AT Skog Invest er strukturert i segmenter ut fra operasjonell drift.

AT Skog SA yter tjenester på tvers av alle divisjonene i konsernet og leverer tjenester til medlemmene. AT Skogs kjernevirksomhet inkluderer tømmeromsetning, salg og utførelse av skogrelaterte tjenester, interne finansieringsløsninger, eierutøvelse i konsernet, næringspolitikk og medlemsoppfølging.

AT Industrier sin kjernevirksomhet er verdiskaping gjennom økt bruk av trebasert råstoff, salg av trevarer og tilhørende trebaserte produkter.

AT Logistikks kjernevirksomhet er å ivareta drift- og eierskap av alle havneterminaler langs hele kysten. AT Logistikk har i tillegg andre tjenester, som tømmertransport og eiendomsforvaltning.

AT Skog Invest består av en selskapsportefølje der hovedfokuset er tjenester knyttet til salg og håndteringen av råstoff og ferdigprodukter, samt verdiøkende tjenesteleveranser.

Kun foretak med operasjonell drift er tatt med i denne redegjørelsen. Holdingselskap uten ansatte er holdt utenfor, da vi anser at disse ikke utgjør noen risiko. I redegjørelsen inngår informasjon om AT Skog SA, Hasås AS, Framtre AS og Faun Naturforvaltning AS. Hasås AS er selvstendig pliktsubjekt etter loven og vil i tillegg ha en tilsvarende redegjørelse etter åpenhetsloven tilgjengelig på sin nettside.



IV Kartlegging og prioritering av risiko

AT Skog SA startet i 2022 arbeidet med kartlegging og identifisering av risiko knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette arbeidet pågår kontinuerlig.

Foretaket handler norsk tømmer fra norske leverandører. Vi samhandler utelukkende med norske foretak og underleverandører. Slik drift anses å ha lav risiko med hensyn til ansvarlig næringsliv, ettersom norske foretak anses «trygge» når det kommer til etterlevelse av åpenhetsloven. Imidlertid er AT Skog SA bevisst på at brudd kan forekomme også her, slik at vi gjennomfører målrettede sikringstiltak for å bevare og inkludere samarbeidspartnere som deler vårt syn på samfunnsansvaret, jf. nedenfor under punktet «Ansvarlig underleverandørpraksis».

En særlig risiko vi har funnet i vårt foretak og noen av datterselskapene, er innleie av utenlandsk arbeidskraft, i all hovedsak knyttet til sesongarbeid. Denne risikoen har blitt prioritert, jf. punkt V. Ellers er foretaket til dels desentralisert, noe som kan føre til utfordringer med å ha oversikt over alle underleverandører av sekundærtjenester som benyttes på forskjellige geografiske lokasjoner. Dette kan utgjøre en risiko med hensyn til kjennskap i hele verdikjeden, og i verste fall kunne føre til at foretaket benytter seg av underleverandører som ikke fyller standarden for ansvarlig næringsliv. Dette er også en prioritert risiko, jf. punkt V.

Det er foretatt risikovurdering også med hensyn til miljø og likestilling/diskriminering. Disse vurderingene fremgår av «Redegjørelse for samfunnsansvar». Det fremgår der at det foreligger risiko knyttet til disse temaene, men at disse er håndtert slik at det ikke foreligger tilfeller av risiko for skade på miljøet. Heller ikke har det fremkommet informasjon som tilsier risiko for brudd på bestemmelser i likestillings- og diskrimineringsloven slik at dette rammes av åpenhetsloven.

V Tiltak

ANSVARLIG PRAKSIS VED BRUK AV UTENLANDSK ARBEIDSKRAFT

For å begrense risikoen i størst mulig grad, har vi benyttet oss utelukkende av norske foretak for tilgang på utenlandsk arbeidskraft for sesongarbeid. Vi har benyttet oss av bemanningsbyrå som er veletablert, lokalt forankret og registrert i Bemanningsforetaksregisteret. Norske foretak er underlagt norske lover med hensyn til ivaretagelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. For å ytterligere sikre at arbeidstakerne ikke utsettes for lovbrudd, stiller AT Skog SA i samarbeidskontrakten vilkår om at minimumsstandarder for anstendige arbeidsforhold basert på arbeidsmiljøloven, NHOs «Retningslinjer for skognæringen ved bruk av utenlandsk arbeidskraft» og FN- og ILO-konvensjoner skal være oppfylt. Generelt er AT Skog aktsomme når vi benytter oss av utenlandsk arbeidskraft. Videre stilles krav om rett til innsyn i dokumenter knyttet til ansettelsesforholdet for å bekrefte etterlevelse av bærekraftig næringsliv i henhold til norsk lov og OECDs retningslinjer.

Som følge av endringer i arbeidsmiljøloven i 2023, som forbyr innleie av midlertidig karakter, vil man i konsernet innordne seg slik at man oppnår compliance, i all hovedsak ved midlertidige ansettelser for å dekke behovet for sesongarbeid. Arbeidsmiljølovens bestemmelser og NHOs «Retningslinjer for skognæringen ved bruk av utenlandsk arbeidskraft» overholdes for utenlandsk arbeidskraft direkte ansatt i konsernet.



FRI FAGORGANISERING OG ARBEIDSREPRESENTASJON

Vi legger i AT Skog konsernet til rette for, og støtter opp under, de ansattes rett til fri fagorganisering og andre former for demokratisk valgt arbeidsrepresentasjon. Vi har etablerte rutiner for å involvere arbeidsrepresentanter og andre interessenter i konsernets arbeid med bærekraftig forretningspraksis via regelmessige møter i arbeidsmiljøutvalget (AMU).

PEFC-SERTIFISERING

Alt tømmer som omsettes via AT Skog SA er PEFC-sertifisert. Det fremgår av standarden at tiltakshaver skal påse at skogbrukstiltak utført som bestilling, dokumenteres i forhold til offentlige bestemmelser om vern av helse, miljø og sikkerhet og i samsvar med inngåtte avtaler og tariffbestemmelser for norske lønns- og arbeidsvilkår.

ANSVARLIG UNDERLEVERANDØRPRAKSIS

Vi forventer at våre underleverandører og samarbeidspartnere arbeider målrettet og systematisk for etterlevelse av bærekraftig næringsliv. Dette gjelder også etterfølgende ledd. De fleste av AT Skog konsernets underleverandører er norske og underlagt norsk lov i arbeidsforhold.

For å begrense risikoen for «ukjente» underleverandører grunnet desentralisering, er det opprettet rutiner slik at underleverandører som benyttes av AT Skog eller datterselskaper gjøres kjent for compliance-ansvarlig i AT Skog SA. Slik kan aktsomhetsvurderinger foretas av hver enkelt underleverandør og vi kan etablere ordninger for å sikre etterlevelse av våre retningslinjer.

VI Overvåking/resultater

Ansvarlig næringsliv og etterlevelse av aktivitets- og redegjørelsesplikten er forankret i hele konsernet, fra ledelsen til hver enkelt ansatt. Ved å benytte ansvarlig praksis ved

bruk av utenlandsk arbeidskraft og ved bruk av underleverandører, samt legge til rette for fri fagorganisering, reduseres risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold betraktelig. Videre er vi gjennom vår sertifisering i PEFC, sikret at tiltakshaver er pålagt gjennomføring av hogst i henhold til norske lønns- og arbeidsvilkår.

Det har ikke vært behov for tilfeller av gjenoppretting i rapporteringsåret.

Per i dag anser vi AT Skog SA som en relativt trygg bedrift uten stor risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold. Vi vil fortsette å ha sterkt fokus på ansvarlig næringsliv. Erfaringene vi gjør oss med arbeidet med risikovurderinger, brukes for å forbedre prosesser og resultater i fremtiden.

VII Kontakt

For spørsmål om redegjørelsen og AT Skogs arbeid med åpenhetsloven, ta kontakt med: Direktør juridisk/compliance, Henriette Folkestad henriette.folkestad@atskog.no.



Redegjørelse antikorrupsjon 2023

Formålet med retningslinjer for antikorrupsjon er å gi føringer for konsernets holdninger til og arbeid med forebygging av korrupsjon, påvirkningshandel og bestikkelser. Compliancerisikoen i AT Skog konsernet skal være lav, og konsernet har nulltoleranse for korrupsjon. Arbeidet skal være basert på åpenhet og etterprøvbarhet.

Definisjoner:

Passiv korrupsjon: Å kreve, motta eller akseptere et tilbud om en utilbørlig fordel for seg selv eller andre i anledning av utøvelsen av stilling, verv eller utføringen av et oppdrag.

Aktiv korrupsjon: Å gi eller tilby noen en utilbørlig fordel i anledning av utøvelsen av stilling, verv eller oppdrag, eller motta/akseptere et slikt tilbud for seg selv eller andre.

Påvirkningshandel: Å gi eller tilby noen en utilbørlig fordel for å påvirke utøvelsen av en stilling, verv eller oppdrag, eller motta/akseptere et slikt tilbud for seg selv eller andre.

Antikorrupsjonsprinsipper i AT Skog:

- Ansatte skal ikke motta utilbørlige fordeler eller bestikkelser fra medlemmer, kunder, leverandører eller andre, eller selv bestikke for å oppnå en behandling mottaker ikke har lov til å utføre.
- Rutiner for antikorrupsjon kommuniseres tydelig til ansatte, medlemmer, kunder, leverandører og samarbeidspartnere
- Det etableres rutiner for internkontroll og budd på gjeldende regulatoriske krav og interne regelverk skal meldes

Arbeidet med redegjørelse- og aktivitetsplikt knyttet til dette gjøres over samme lest som med likestillings- og antidiskrimineringsarbeidet;

1. Arbeid med antikorrupsjon forankres i At Skogs retningslinjer og styringssystemer og kommuniseres til ansatte
2. Kartlegging og vurdering av risiko i egen virksomhet, medlemmer, kunder, leverandørkjede og forretningsforbindelser
3. Stanse, forebygge og avbøte korrupsjon
4. Spore gjennomføring og resultater
5. Kommunisere hvordan eventuell risiko er håndtert

Status i AT Skog konsernet:

AT Skog konsernet har forankret arbeid med antikorrupsjon på styre- og konsernnivå. Alle ansatte har ansvar for etterlevelse av intern og eksternt regelverk. AT Skog konsernet skal legge til rette for at gjeldende regelverk er lett tilgjengelig for alle ansatte og tilby nødvendig opplæring og/eller veiledning ved behov. Gjennom medlemskapet i NHO blir AT Skog oppdatert på forhold rundt korrupsjon og får tilgang til baser hvor man kan undersøke egne forretningsforbindelser. NHO har også utarbeidet en veileder om temaet «...over streken», som gjøres tilgjengelig for alle ansatte.

Nettstedet Anti-Corruption Portal er et verktøy rettet mot små og mellomstore bedrifter.

Tilsvarende gir Transparency International sin korrupsjonsindeks (CPI) et oppdatert bilde over de



Side 18 av 22



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0ED7759E825141559C6E4DDDF2DA945F

enkelte lands status vedrørende korrupsjon. I kartlegging av risiko knyttet til forskjellige land og regioner gir disse verktøyene nyttig informasjon i dette arbeidet.

Prinsipper for ansvarlig forretningspraksis 2024

Vi forventer at våre leverandører, forretnings- og samarbeidspartnere arbeider målrettet og systematisk for etterlevelse av våre retningslinjer for leverandører, derunder prinsipper for bærekraftig forretningspraksis, som dekker grunnleggende krav til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, antikorrupsjon, dyrevelferd og miljø.

Våre leverandører skal:

- Følge retningslinjer for leverandører, herunder prinsipper for bærekraftig forretningspraksis som følger under.
- Arbeide aktivt med aktsomhetsvurderinger, det vil si: gjøre egne risikokartlegginger for negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø, og stanse, forebygge og redusere slik påvirkning. Tiltakene må overvåkes og vurderes effekten av, og kommuniseres til de berørte. Der leverandøren er ansvarlig for den negative påvirkningen/skaden er leverandøren også ansvarlig for gjenoppretting.
- Vise vilje og evne til kontinuerlig forbedring for mennesker, samfunn og miljø gjennom samarbeid.
- På oppfordring fra AT Skog kunne dokumentere hvordan de selv, og eventuelt underleverandører, arbeider for å etterleve retningslinjene. Dersom leverandøren, etter gjentatte henvendelser, ikke viser vilje eller evne til å etterleve retningslinjer for leverandører, kan heving av kontrakt forekomme.

De nedenstående prinsippene for bærekraftig forretningspraksis er basert på FN- og ILO-konvensjoner og angir minimums- og ikke maksimumsstandarder. For alle som utfører arbeid i Norge, skal arbeidsmiljølovens bestemmelser gjelde.

1. Tvangsarbeid/slavearbeid (ILO konvensjon nr. 29 og 105)

- 1.1. Det skal ikke forekomme noen form for tvangsarbeid, slavearbeid eller ufrivillig arbeid.
- 1.2. Arbeidere skal ikke måtte levere depositum eller identitetspapirer til arbeidsgiver og skal fritt kunne avslutte arbeidsforholdet med rimelig oppsigelsestid.

2. Fagorganisering og kollektive forhandlinger (ILO konvensjon nr. 87, 98, 135 og 154)

- 2.1. Arbeidere skal uten unntak ha rett til å slutte seg til eller etablere fagforeninger etter eget ønske, og til å forhandle kollektivt. Arbeidsgiver skal ikke blande seg inn i, hindre eller motarbeide fagorganisering eller kollektive forhandlinger.
- 2.2. Fagforeningsrepresentanter skal ikke diskrimineres eller hindres i å utføre sitt fagforeningsarbeid.
- 2.3. Dersom retten til fri organisering og/eller kollektive forhandlinger er begrenset ved lov, skal arbeidsgiveren legge til rette for, og ikke hindre alternative mekanismer for fri og uavhengig organisering og forhandling.



Side 19 av 22



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0ED7759E825141559C6E4DDDF2DA945F

3. Barnearbeid (FNs konvensjon om barnets rettigheter, ILO konvensjon nr. 138, 182 og 79, ILO anbefaling nr. 146)

- 3.1. Minstealder for arbeidere skal ikke være mindre enn 15 år og i tråd med nasjonal minstealder for ansettelse, eller; minstealder for obligatorisk skolegang, med høyeste alder som gjeldende. Dersom lokal minstealder er satt til 14 år i tråd med unntaket i ILO konvensjon 138, kan dette aksepteres.
- 3.2. Nyrekruttering av barnearbeidere i strid med ovennevnte minstealder skal ikke finne sted.
- 3.3. Barn under 18 år skal ikke utføre arbeid som er til skade for deres helse, sikkerhet eller moral, inkludert nattarbeid.
- 3.4. Det skal etableres handlingsplaner for snarlig utfasing av barnearbeid som er i strid med ILO-konvensjonene 138 og 182. Handlingsplanene skal dokumenteres og kommuniseres til relevant personale og andre interessenter. Det skal legges til rette for støtteordninger hvor barn gis mulighet til utdanning inntil barnet ikke lenger er i skolepliktig alder.

4. Diskriminering (ILO konvensjon nr. 100 og 111 og FNs Kvinnediskrimineringskonvensjon)

- 4.1. Det skal ikke forekomme diskriminering når det gjelder ansettelse, avlønning, opplæring, forfremmelse, oppsigelse eller pensjonering basert på etnisk tilhørighet, kaste, religion, alder, uførhet, kjønn, sivil status, seksuell legning, fagforeningsarbeid eller politisk tilhørighet.
- 4.2. Det skal etableres vern mot seksuelt påtrengende, truende, fornærmende eller utnyttende adferd, og mot diskriminering eller oppsigelse på usaklig grunnlag, f. eks ekteskap, graviditet, foreldrestand eller status som HIV-smittet.

5. Brutal behandling (Menneskerettighetserklæringen/UDHR)

- 5.1. Fysisk mishandling eller avstraffelse, eller trussel om fysisk mishandling er forbudt. Det samme gjelder seksuelt eller annet misbruk og andre former for ydmykelser.

6. Helse, miljø og sikkerhet (ILO konvensjon nr. 155 og anbefaling nr. 164)

- 6.1. Det skal arbeides for å sikre arbeidere et sikkert og sunt arbeidsmiljø. Farlige kjemikalier og andre stoffer skal håndteres forsvarlig. Nødvendige tiltak skal iverksettes for å forhindre og minimere ulykker og helseskader som resultat av, eller relatert til, forhold på arbeidsplassen.
- 6.2. Arbeidere skal ha jevnlig og dokumentert opplæring i helse og sikkerhet. Helse- og sikkerhetsopplæring skal gjentas for nyansatte og omplasserte arbeidere.
- 6.3. Arbeidere skal ha tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann. Hvis relevant, skal arbeidsgiver også besørge tilgang til fasiliteter for trygg oppbevaring av mat.
- 6.4. Hvis arbeidsgiver tilbyr losji, skal dette være rent, sikkert, tilstrekkelig ventilert og med tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann.

7. Lønn (ILO konvensjon nr. 131)

- 7.1. For alle som utfører arbeid i Norge, skal arbeidsmiljølovens bestemmelser gjelde.
- 7.2. Lønn til arbeidere for en normal arbeidsuke skal minst være i tråd med nasjonale minstelønnsbestemmelser eller bransjestandard, den høyeste gjelder. Lønn skal alltid være tilstrekkelig til å dekke grunnleggende behov, inkludert noe sparing.



7.3. Lønnsforhold og utbetaling av lønn skal være skriftlig avtalefestet før arbeidet påbegynnes.

Avtalen skal være forståelig for arbeideren.

7.4. Fratrekk i lønn som disiplinærreaksjon tillates ikke.

8. Arbeidstid (Arbeidsmiljøloven, ILO konvensjon nr. 1 og 14)

8.1. For alle som utfører arbeid i Norge, skal arbeidsmiljølovens bestemmelser gjelde (kap. 10).

8.2. For det tilfelle at underleverandøren har utenlandsk arbeidskraft Arbeidstiden skal være i tråd med nasjonale lover eller bransjestandard, og ikke overstige arbeidstid i samsvar med gjeldende internasjonale konvensjoner. Normal arbeidstid per uke skal vanligvis ikke overstige 48 timer.

8.3. Arbeidere skal ha minst én fridag per 7 dager.

8.4. Overtid skal være begrenset og frivillig. anbefalt maksimum overtid er 12 timer per uke, dvs. samlet arbeidstid på 60 timer per uke. Unntak fra dette kan aksepteres dersom det er regulert av en kollektiv avtale eller nasjonal lov.

8.5. Arbeidere skal alltid ha overtidstillegg ved arbeidstid over normal arbeidstid (se punkt 8.1 over), minimum i tråd med gjeldende lover.

9. Regulære ansettelser

9.1. Forpliktelser overfor arbeidere, i tråd med internasjonale konvensjoner, nasjonale lover og regler om regulære ansettelser skal ikke omgås gjennom bruk av korttidsengasjementer (som bruk av kontraktsarbeidere, løsarbeidere og dagarbeidere), underkontraktører eller andre arbeidsrelasjoner.

9.2. Alle arbeidere har krav på arbeidskontrakt på et språk de forstår.

9.3. Læringsprogram skal være klart definert med hensyn til varighet og innhold.

10. Marginaliserte befolkningsgrupper

10.1. Produksjon og bruk av naturressurser skal ikke bidra til å ødelegge ressurs- og inntektsgrunnlag for urfolk eller andre marginaliserte befolkningsgrupper, for eksempel ved å beslaglegge store landarealer, uforsvarlig bruk av vann eller andre naturressurser som befolkningsgruppene er avhengig av.

11. Miljø

11.1. Negativ miljøpåvirkning skal reduseres i hele verdikjeden. I tråd med føre var-prinsippet skal det gjennomføres tiltak for kontinuerlig å minimere utslipp av klimagasser og lokal forurensing, bruk av skadelige kjemikalier, sprøytemidler og for å sikre bærekraftig ressursuttak og forvaltning av vann, hav, skog og land, og bevaring av biologisk mangfold.

11.2. Nasjonal og internasjonal miljølovgivning skal overholdes og utslippstillatelser skal innhentes.

11.3 For nærmere beskrivelse av våre miljøforpliktelser vises det til AT Skog SAs miljø- og bærekraftsrapport og til redegjørelse etter åpenhetsloven. Begge dokumenter ligger lett tilgjengelig på www.atskog.no.

12. Korrupsjon

12.1. Alle former for reguleringer skal overholdes og relevante or bestikkelser er uakseptabelt, så som bruken av alternative kanaler for å sikre illegitime private eller arbeidsrelaterte fordeler til kunder, agenter, kontraktører, leverandører eller deres tilsatte samt offentlige tjenestemenn/-kvinner.



13. Dyrevelferd

13.1. Dyrevelferd skal respekteres. Tiltak bør iverksettes for å minimere negativ påvirkning på produksjonsdyrs og arbeidsdyrs velferd.

13.2. Nasjonal og internasjonal dyrevelferdslovgivning og reguleringer skal overholdes.

SIGNERT DIGITALT AV STYRET I AT SKOG SA. – HER SETTES SIGNATURSIDEN INN



Side 22 av 22



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0ED7759E825141559C6E4DDDF2DA945F