

RAPPORT

Åpenhetsloven og samfunnsansvar i Vestre Viken HF 2023

Bakgrunn

Staten forventer at statlig eide selskap er ledende i arbeidet med samfunnsansvar, og at aktsomhetsvurderinger gjennomføres i tråd med anerkjente metoder, ref. St. Meld. 6 «Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap» pkt. 11.2. (eierskapsmeldingen). Føringerne i eierskapsmeldingen setter krav og forventninger om å opptre etisk forsvarlig, og identifisere og håndtere foretakets påvirkning på mennesker, samfunn og miljø.

Vestre Viken HF er omfattet av spesialisthelsetjenestens rammeverk for samfunnsansvar, [spesialisthelsetjenestens rammeverk HSØ](#). Etterlevelse av åpenhetsloven er en del av rammeverket, sammen med prinsippene om ansvarlig virksomhet knyttet til klima, miljø, naturmangfold, likestilling og diskriminering, forebygging av økonomisk kriminalitet, antikorrupsjon og misligheter.

Rammeverket klargjør hvilke rammer og føringer som gjelder, og hvordan spesialisthelsetjenesten skal arbeide på området. Rammeverket gir en oversikt over lovkrav som helseforetakene skal rapportere på i sin utredning for samfunnsansvar; regnskapsloven, likestillings- og diskrimineringsloven og åpenhetsloven.

Åpenhetsloven skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden, og sikre tilgang til informasjon. Den pålegger virksomhetene å gjennomføre aktsomhetsvurderinger (risikovurderinger) for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Et hovedmål med OECDs retningslinjer er at næringslivet skal bidra til bærekraftig utvikling. Et sentralt element i OECDs retningslinjer er forventninger om at selskapene gjennomfører aktsomhetsvurderinger for å unngå skade på mennesker, samfunn og miljø.

Loven pålegger virksomhetene informasjonsplikt. Dette innebærer at Vestre Viken HF på forespørsel skal kunne oppgi blant annet hvilke tiltak som er iverksatt for å trygge tilfredsstillende arbeidsforhold hos egne ansatte, innleide og i leverandørkjeden.

Vestre Viken HF har gjennomført risikovurderinger i forhold til samfunnsansvar og aktsomhetsvurderinger i avtaler også før åpenhetsloven ble vedtatt i 2022. Vestre Viken HF har utarbeidet prosedyre for aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven, identifisert ytterligere

risikoområder og tiltak, samt utarbeidet prosedyre for behandling av informasjonskrav etter åpenhetsloven.

Det er nedenfor redegjort for de mest sentrale aktivitetene, beskrevet vesentlige og avdekkede risikoområder og tiltak som er (planlagt) iverksatt. Utredningene skal signeres av Styret og administrerende direktør.

Risikovurdering i Vestre Viken HF - samfunnsansvaret

Vestre Viken HF har utarbeidet prosedyre for aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven, identifisert risikoområder og tiltak, samt utarbeidet prosedyre for behandling av informasjonskrav etter åpenhetsloven. Området likestillings- og diskrimineringsloven vil bli redegjort for i egen rapport.

Vestre Viken HF utfører aktsomhetsvurderinger, i tråd med OECDs retningslinjer og systematikk. For å vurdere og identifisere risiko relatert til samfunnsansvar vil Vestre Viken HF benyttet verktøyet «ansvarlighetskompasset» som er utviklet av OECD. Kartleggingen omfatter områdene; menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold, klima og miljø og forebygging av økonomisk kriminalitet. Dette legges til grunn sammen med foretakets eget rammeverk for styring av virksomheten, som beskriver rutiner for evaluering og korrigerende av virksomheten.

Sammen med helseforetaksgruppen har Vestre Viken HF identifisert risikoområder for driften i stort, med særlig behov for å følge opp i foretaksgruppen. -Vurdering av risiko for området samfunnsansvar sees i sammenheng med intern prosedyre for virksomhetsstyring, e-Håndbok dokument 98548 og risikostyring e-Håndbok dokument 85369.

For å ivareta samfunnsansvaret både generelt og for å følge opp enkeltsaker har Vestre Viken HF etablert et team på tvers av avdelinger. Foretaket samarbeider også med øvrige helseforetak i regionen, ledet av Helse Sør-Øst. Målet er å drøfte felles problemstillinger for å nå felles mål.

Sosiale forhold
1.1 Menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold
Lover og sentrale føringer: Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven) § 4. Plikt til å utføre aktsomhetsvurderinger Loven pålegger en informasjonsplikt og en plikt til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger som skal være tilgjengelig i en offentlig rapport. § 5. Plikt til å redegjøre for aktsomhetsvurderinger
Helseforetakets redegjørelse Vestre Viken HF har etiske retningslinjer som gjelder alle medarbeidere og innleid personell. Det er etablert rutiner for varsling og et eget varslingsutvalg. Det er mulig å varsle eksternt via eget mottak i revisjonsselskapet BDO. Likestilling og mangfold og arbeidsmiljø er tatt opp i Vestre Viken HF's årsberetning. Rapport for 2020 og 2021 er publisert på Vestre Viken sin nettside Fakta om Vestre Viken - Vestre Viken . Sykehusinnkjøp HF gjennomfører tilnærmet alle anskaffelser for Vestre Viken HF, Sykehusinnkjøp HF er helseforetaket innkjøpssentral i henhold til regelverket for offentlige

anskaffelser. Sykehusinnkjøp HF utfører aktsomhetsvurderinger på anskaffelser for å forebygge risiko for brudd og håndtere faktiske brudd på menneskerettigheter i leveransekjeden i samsvar med OECDs retningslinjer og i tråd med åpenhetsloven. Les mer om informasjon om aktsomhetsvurderinger og årlig redegjørelse for Sykehusinnkjøp her [Samfunnsansvar - Sykehusinnkjøp HF \(sykehusinnkjop.no\)](#) redegjørelse for aktsomhetsvurderinger for 2022.

Det er etablert prosesser som ivaretar dialog mellom Sykehusinnkjøp HF og Vestre Viken HF i henhold til inngått samarbeidsavtale. Dersom Vestre Viken HF har mistanke om brudd på menneskerettigheter innen et område Sykehusinnkjøp HF har inngått avtale, skal mistanken varsles.

Sykehusbygg HF med alle de fire helseregionene som eiere sikrer et nasjonalt kompetansemiljø for sykehusplanlegging og -bygging. De har ansvar for å redegjøre for aktsomhetsvurderinger av prosjekter som gjennomføres på vegne av Vestre Viken HF, herunder aktsomhetsvurderinger for hele leverandørkjeden i kategoriene med høyest risiko.

Sykehuspartner HF leverer tjenester innen IKT, prosjekt, logistikk og HR til alle sykehusene i Helse Sør-Øst og eies av Helse Sør-Øst RHF. Sykehuspartner HF har signert en samarbeidsavtale med Sykehusinnkjøp HF, som er direkte involvert i Sykehuspartners anskaffelser. Alle anskaffelser utføres etter anskaffelsesregelverket for offentlige anskaffelser. Det signeres avtaler både med leverandører og det enkelte helseforetak (service level agreement). For regionale løsninger signerer Sykehuspartner HF avtaler med leverandører på vegne av helseforetakene i regionen. Sykehuspartner HF gjør også aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer, se [sykehuspartner.no](#).

Vestre Viken HF har tydelige interne krav til både lønns- og arbeidsvilkår og etikk (forbud mot barnarbeid, tvangsarbeid, slavearbeid og diskriminering) i alle sine avtaler. Vestre Viken HF vurderer at det er lav risiko for brudd på menneskerettighetene, og at det er anstendige arbeidsforhold hos foretakets leverandører.

Alle som handler på vegne av Vestre Viken HF plikter å opptre i tråd med allmenne etiske normer og gjeldende lovverk. VV Etiske retningslinjer i Vestre Viken gjelder alle, inkludert innleid personell. Alle medarbeidere skal ta etisk e-læringskurs. Etikk er også en obligatorisk del av det digitale introduksjonsprogrammet for nyansatte. Prosedyrer og sjekklister for å sikre etterlevelse av kravene finnes i e-Håndboken.

En aktsomhetsvurdering er i hovedsak:

1. Forankre ansvar

Administrerende direktør er ansvarlig for åpenhet i tråd med kravene i åpenhetsloven. Saken forankres i Styret 12. juni 2023 (styresak 68-2023). Spesialisthelsetjenestens rammeverk for samfunnsansvar er i samsvar med gjeldende lovkrav og inngår som en del av foretakets styringssystem. Kartlegge negativ påvirkning/skade (barnarbeid, svart arbeid, manglende HMS-forhold). Negativ påvirkning eller skade på mennesker og anstendige arbeidsforhold skal identifiseres og forhindres både internt, i leverandørkjede og hos forretningspartnere.

2. Kartlegging av negativ påvirkning/skade

Dette trinnet handler om å identifisere og hindre negativ påvirkning eller skade på mennesker og anstendige arbeidsforhold både internt, i leverandørkjeden og hos forretningspartnere. Vestre Viken HF ivaretar og følger opp med utgangspunkt i en risikobasert tilnærming, både i anskaffelsesprosesser og i eksisterende avtaler med leverandører, opp mot Sykehusinnkjøp HF og interne forhold. Eksempler på negativ påvirkning eller skade er barnarbeid, svart arbeid eller manglende HMS-forhold for arbeidstakere.

a) Forebygge risiko i anskaffelsesprosessen

Forebygging skjer tråd med prosedyre for anskaffelser som blant annet skal sikre risikovurdering av at fare for arbeidslivskriminalitet og sosial dumping. Forebygging skjer gjennom å sette krav i anskaffelser og sikring av egenrapportering om lønns- og arbeidsvilkår i oppfølgingen i avtaleperioden. Det skal stilles krav ved høy risiko.

Sykehusinnkjøp gjennomfører tilnærmet alle Vestre Viken HFs anskaffelser.

b) Risikovurdere avtaler og kjøp

Innkjøpsavdelingen initierer årlig prosess med risikovurdering basert på avtaleoversikten og faktiske kjøp siste år, kategorisert etter type vare/tjeneste og opprinnelsesland (identifisering av hovedsete) Baseres på OECDs metode:

Bransjespesifikk risiko (aktiviteter og produksjonsprosesser som medfører risiko).

Produktspesifikk risiko (innsatsfaktorer og produksjonsprosesser som benyttes i utvikling eller bruk av bestemte produkter)

Geografisk risiko (bestemt land med sannsynlig økt for risiko bransje/produkt).

Virksomhetsspesifikk risiko (kjente brudd på lov og regelverk knyttet til virksomhet).

Kjøp av varer og tjenester på avtaler inngått av Sykehusinnkjøp HF på vegne av VVHF, risikovurderes av Sykehusinnkjøp HF.

3. Stanse, forebygge eller redusere negativ påvirkning/skade

Ved brudd eller fare for brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold skal virksomhetsstyring kobles på saken. Vestre Viken HF søker i første rekke samarbeid og dialog med leverandør/forretningspartner. Avhengig av alvorlighetsgrad og konsekvenser gis det mulighet for å rette opp forholdene innen en frist. All korrespondanse i saken skal dokumenteres sammen med eventuelle krav eller tiltak og avtalte frister. Ved kontraktsbrudd ved alvorlige forhold som ikke kan vente, løftes saken til administrerende direktør. Sykehusinnkjøp HF forvalter avtaler på vegne av Vestre Viken HF og går direkte i dialog med leverandør. Vestre Viken HF bistår i lokale avtaler.

4. Overvåke, gjennomføre og resultater (oppfølging)

Resultat etter krav om retting eller avtalte tiltak skal følges opp/undersøkes. Konkret dokumentasjon av retting skal ved behov etterspørres. Om retting ikke skjer vurderes saken juridisk (avslutte, midlertidig terminere, eller videreføre) i forhold alvorlighetsgrad/risiko, omdømmerisiko og omfang. Saken lukkes når tiltak er gjennomført.

5. Kommunisere håndtering utad (redegjørelse)

Vestre Viken HF skal redegjøre for åpenhetsloven innen 30. juni hvert år og ellers ved vesentlige endringer. Redegjørelsen signeres av Styret før publisering på foretakets nettsider. Lovens minstekrav følger av åpenhetsloven § 5 a-c: Prioriterte områder, funn og hvordan fulgt opp. Personlige, graderte og forretningsmessige forhold gradert etter sikkerhetsloven eller beskyttet etter åndsverksloven holdes i hovedsak utenfor jf. åpenhetsloven § 5 annet ledd. Eventuell vurdering av slike forhold tas i samråd med foretaksjurist.

6. Sørge for gjenoppretting og erstatning når det er påkrevd

Henger naturlig sammen med pkt. 4. Dialog og samarbeid om gjenoppretting og erstatning er hovedregelen for å utbedre brudd. Det skal søkes samarbeid der mulig. Må sees i forhold til omfang og ressurser. Oppsigelse og erstatningskrav brukes kun i svært alvorlige saker. Alle kan skriftlig be om informasjon om hvordan foretaket håndterer faktiske eller potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold etter åpenhetsloven § 6. Vestre Viken HF skal opptre aktivt, åpent og ærlig, i tråd med prinsippene i åpenhetsloven og som beskrevet i kommunikasjonsstrategien.

Innen 30. juni publiseres informasjon på vestreviken.no om hvor informasjonskrav kan

sendes. Krav skal besvares innen rimelig tid, senest innen tre uker.

Risikoområder:

1. Spesialisthelsetjenestens rammeverk for samfunnsansvar, åpenhetsloven og etiske retningslinjer er ikke godt nok kjent i foretaket
2. Avtaler om kjøp av helsetjenester blir ikke gjennomgått godt nok for områdene «krav til lønns- og arbeidsvilkår» og «etikk» med tanke på gjensidig forventningsavklaring

Vestre Viken HF har en rutine for årlig oppdatering av risikovurderinger og avdekking av misligheter. Risiko på anskaffelses- og mislighetsområdet: lover og regler etterleves, kontraktsforpliktelser ivaretas, kun varer/ tjenester som gjelder virksomheten betales - til rett pris (potensialet for at misligheter oppstår).

Tiltak 2023:

1. Lage kommunikasjonsplan for å gjøre åpenhetsloven, rammeverk for samfunnsansvar og etiske retningslinjer bedre kjent.
2. Før signering av kontrakter, sikre at punkter om menneskerettigheter, etikk og bruk av konsulenter gjennomgås for avklaring av forventninger. Dette skal være et fast punkt i rutine

1.2. Medarbeidere og mangfold

Lover og sentrale føringer:

Likestillings- og diskrimineringsloven § 26

Arbeidsgivere i offentlige virksomheter, og private virksomheter over 50 ansatte skal jobbe med likestilling og diskriminering gjennom en lovbestemt metode, herunder annethvert år kartlegge lønn og ufrivillig deltid (aktivitetsplikt).

- redegjøre for likestilling i årsberetning/-rapport (redegjøringsplikt).

Tiltak 2023:

Vestre Viken HF redegjør for området i eget dokument etter rapporteringsmal for likestilling, inkludering og mangfold, se [spesialisthelsetjenestens rammeverk for samfunnsansvar](#)

Miljøforhold

2.1 Klima og miljø

Lover og sentrale føringer

Regnskapsloven § 3-3 c

Foretak som er omfattet av loven utarbeide en redegjørelse om samfunnsansvar som minst omhandler miljø, sosiale forhold, arbeidsmiljø, likestilling og ikke-diskriminering, overholdelse av menneskerettigheter og bekjempelse av korrupsjon og bestikkelser.

Helseforetakets redegjørelse

Vestre Viken HF er sertifisert etter NS-EN ISO14001 og arbeider systematisk med miljø- og klimatiltak for å redusere miljøfotavtrykket. Det innebærer bl.a. en årlig kartlegging av foretakets miljøpåvirkning sammen med en risikovurdering/identifisering av vesentlige miljøaspekter. Disse er med i grunnlaget for foretaksledelsens vedtak om miljø- og klimamål.

Spesialisthelsetjenesten vedtok i 2021 felles klima- og miljømål 2022-2030. Ledelsen i Vestre Viken HF har tatt disse inn i Vestre Viken HF's miljømål fra 1. januar 2022. Baseline er

2019. Ledere i Vestre Viken HF er i sine lederavtaler forpliktet til å lage handlingsplaner med konkrete tiltak for å bidra til at foretaket når miljømålene.

Resultater følges opp i etablerte rapporteringslinjer. Administrerende direktør rapporterte årlig status på de nasjonale klima- og miljømålene i forbindelse med oppfølgingsmøtet (OPM) med Helse Sør-Øst (HSØ). Vestre Viken HF rapporterer i tillegg årlig tall til Nasjonalt Klimaregnskap for spesialisthelsetjenesten. Her inngår i dag kun direkte utslipp (scope 1 og 2). I perioden 2019 - 2022 reduserte Vestre Viken HF direkte utslipp med 9,7%, det er 1,4% bak foretakets egen målsetting for 2022. Fra og med 2022 har HSØ inngått langsiktige avtaler om kjøp av gjenvinningskraft. Hvert helseforetak får tildelt en andel av denne, som da kommer til fratrukk i klimagassregnskapet. Inkludert denne gjenvinningskraften reduserte Vestre Viken HF utslippene i perioden. Det felles overordnede målet om 40 % reduksjon av direkte utslipp bør dermed endres til et høyere mål.

I mars 2023 lanserte Helsedirektoratet en publiseringsløsning i [PowerBI](#), et dashboard som viser status utslipp fra norske sykehus for innenfor alle de felles klima- og miljømålene. Sykehusinnkjøp fikk i oppdrag å utarbeide en metode for beregning av scope 3, utslipp fra innkjøp av varer og tjenester i løpet av året.

Vestre Viken HF bidro i 2022 i et arbeid ledet av FHI og Helsedirektoratet, med en nasjonal analyse av sårbarhet og tilpasningsbehov relatert til klimaendringer og helse.

Det å øke andel miljøbevisste medarbeidere er ett av flere felles klima- og miljømål, og måles gjennom ett av spørsmålene i For Bedrings-undersøkelsen. Målet er en score på 90 innen 2030. Vestre Viken HF lå på 71 i 2022. Det krever en kontinuerlig innsats for å få 90% av 9.500 ansatte til å svare at «her arbeides det godt med å unngå negativ påvirkning av ytre miljø». Ledere på alle nivåer har et ansvar, og det er helt nødvendig at de informerer og involverer ansatte i miljøarbeidet. I tillegg gjennomføres en rekke sentrale informasjons-/opplæringstiltak. Vestre Viken HF har utarbeidet flere e-læringskurs om noen av de vesentlige miljøaspektene.

- Vestre Viken HF publiserer jevnlig saker knyttet til miljøarbeid på foretakets intranettside, både på hovedsiden, Grønt sykehussiden og informasjonsskjermene.
- Vestre Viken HF har siden 2012 markert Verdens miljødag (FN), og benytter markeringen til å informere og bevisstgjøre de ansatte i foretaket.
- Foretaket har i tillegg delt erfaringer og utfordringer inn i ulike møtefora og webinarer.

Kommunikasjon som er et av Vestre Viken HF's prioriterte miljødeltmål for 2023 jobbes det mye med.

Risikoområde (scope 3)

Vestre Viken HF har ingen systemer for kartlegging og rapportering av indirekte utslipp og har derfor heller ikke et komplett bilde av klima- og miljøpåvirkningen. Til sammenligning viser beregninger i Helse Bergen for 2019 at indirekte utslipp fra varer og tjenester står for 90% av det totale utslippet der.

Tiltak 2023

Vestre Viken HF vil beregne indirekte utslipp når Sykehusinnkjøp anbefaler metode for dette.

2.2 Naturmangfold og økosystemer

Lover og sentrale føringer

Regnskapsloven § 3-3 c

Foretak som er omfattet av loven utarbeide en redegjørelse om samfunnsansvar som minst omhandler miljø, sosiale forhold, arbeidsmiljø, likestilling og ikke-diskriminering, overholdelse av menneskerettigheter og bekjempelse av korrupsjon og bestikkelser.

Standard for klima og miljø i byggeprosjekter (Sykehusbygg).

Helseforetakets redegjørelse

Sykehusbygg HF har utarbeidet en «Standard for klima og miljø i sykehusprosjekter» med definerte miljømål for byggeprosjekt (nybygg og rehabilitering). I tillegg finnes rutiner for tilstandsvurdering som blir gjennomført hvert 4. år, og som definerer grunnlagsdata for kartlegging av eiendommers risiko og sårbarhet på grunn av klimatiske forhold. Området blir vurdert til å være godt ivaretatt.

Økonomiske forhold

3.1 Forebygging av økonomisk kriminalitet og antikorrupsjon

Lover og sentrale føringer

Regnskapsloven § 3-3 c

Foretak som er omfattet av loven skal redegjøre for samfunnsansvar som minst dekker miljø, sosiale forhold, arbeidsmiljø, likestilling og ikke-diskriminering, overholdelse av menneskerettigheter og bekjempelse av korrupsjon og bestikkelser.

Eierskapsmeldingen: Selskapet arbeider systematisk for å forebygge økonomisk kriminalitet som korrupsjon og hvitvasking i egen virksomhet og i leverandørkjeden

Helseforetakets redegjørelse

Vestre Viken HF HF har overordnet rammeverk for samfunnsansvar, rammeverk for virksomhetsstyring og etiske retningslinjer som ligger til grunn for forebygging av økonomisk kriminalitet og antikorrupsjon.

Det er etablert rutiner for inngåelse av avtaler, bestilling, fakturabehandling og betalinger som hindrer muligheten til økonomisk kriminalitet. Videre er det etablert oppfølgende kontroller gjennom avstemmingsrutiner og analyser.

Risikoområde

Antikorrupsjon er løftet som et eget risikoområde. Kunnskap om hvordan antikorrupsjon er relevant i virksomheten er ikke tilstrekkelig kjent på de ulike ledernivåene.

Tiltak 2023

1. Dilemmatrening. Vestre Viken HF vil jobbe med relevante dilemma fra Sykehusinnkjøp HF. Foretaksledelsen skal i tillegg ha besøk av Transparency international 30. mai med dilemmatrening.
2. Videreutvikle interne kontrolltiltak for å kunne avdekke eventuelle avvik

Drammen 12. juni 2023

Siri Hatlen
styreleder

Hans Tore Frydnes
nestleder

Robert Bjerknes

Bovild Tjønn

Kari Fjelldal

Hans- Kristian Glesne

Tom Roger H Frost

Toril A K Morken

Maria Josefsen Gundersen

Gry Lillås Christoffersen