



2022 Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger om grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Innhold

Melding fra konsernsjefen	3
Innledning	4
Del I: Vår tilnærming	6
DEL II: Aktsomhetsvurderinger i 2022	18
DEL III: Videre arbeid	27
Tilleggsinformasjon	29



Melding fra konsernsjefen

Altfor mange opplever dessverre at deres grunnleggende menneskerettigheter ikke blir beskyttet, mens andre igjen tar denne beskyttelsen for gitt.

For alle som er involvert i Equinors virksomhet, er sikkerhet, helse og sikring øverste prioritet. Dette understrekes av vår strategiske prioritet «Sikker drift», selskapets etiske retningslinjer og menneskerettighetspolicy. Et sterkt fokus på etterlevelse, åpenhet og ansvarlig forretningsvirksomhet vil fortsette å stå sentralt for oss i omstillingen til et bredt energiselskap.

I 2022 utarbeidet vi vår plan for hvordan vi kan bidra til en rettferdig omstilling til et lavkarbonsamfunn, der vi setter menneskerettighetene i sentrum for vår tilnærming. Forholdene for arbeidere i våre globale forsyningskjeder har vært en prioritet i arbeidet med menneskerettigheter i 2022. Vi har særlig fokusert på fabrikkasjons- og byggevirksomhet, der vi gradvis, mer proaktivt og ofte gjennom dialog med arbeidere, ser etter tegn på tvangsarbeid og annen uakseptabel praksis. Det har ført til at vi har funnet eksempler på at arbeidere ikke har de arbeids- og boforholdene de har krav på.

Sammen med våre leverandører har vi adressert disse problemene og på mange områder oppnådd viktige forbedringer. Men det trengs mer. Jeg mener vi må øke vår felles innsats – både innad i selskapet og sammen med andre.

Støtte fra myndighetene er viktig i dette arbeidet. Utvikling av lovverk og reguleringer, som den nylig vedtatte åpenhetsloven i Norge og lovforslag i EU, viser hvordan myndighetene forventer og krever at selskapene øker innsatsen på menneskerettighetsområdet. Nye regler gir rom for at selskaper som Equinor kan finne løsninger på felles utfordringer og skape bedre resultater hvis de blir innført på en balansert måte, og baserer seg internasjonale rammeverk som FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP) og OECDs retningslinjer flernasjonale selskaper.

I denne redegjørelsen forteller vi hvordan vi jobber med aktsomhetsvurderinger i Equinor og hvilke tiltak vi gjør. Vi beskriver også på hvilke områder vi fremdeles har rom for å forbedre oss.

Vi ønsker med redegjørelsen å bidra til større åpenhet om risiko knyttet til virksomheten vår og hvordan vi etterstreber respekt for menneskene vi jobber sammen med og er avhengige av i alle deler av vår virksomhet.



Innledning

Med utgangspunkt i rapporteringsrammeverket for FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGPs), beskriver vi hvordan vi svarer for vår forpliktelse til å respektere menneskerettighetene og sørge for gode arbeidsforhold i tråd med internasjonale rammeverk, våre egne forpliktelser og den norske åpenhetsloven

Equinor er et internasjonalt energiselskap med hovedkontor i Norge¹ og virksomhet i over 30 land. Det meste av virksomheten skjer i kjernelandene Norge, Storbritannia, Brasil og USA. Virksomheten spenner fra leting og kjøp av arealer til utbygging og utvinning, elektrisitetsproduksjon, transport, prosessering og raffinering før våre produkter – olje, gass og elektrisitet – tilbys markedet. Globalt handler vi med rundt 7500 førstelinjeleverandører. Vi har rundt 22 000 ansatte, hvorav 85 % i Norge. Nærmere informasjon om hvordan virksomheten er strukturert gjennom forretningsområder, herunder opplysninger om aktiviteter i ulike deler av vår virksomhet, er gitt i årsrapporten for 2022 som ligger på equinor.com.

Vi erkjenner at vår virksomhet kan forårsake, bidra til eller knyttes til negative menneskerettighets- og andre sosiale konsekvenser, særlig i land med svake regulatoriske rammeverk eller svak håndheving. Derfor jobber vi systematisk, med en risikobasert tilnærming, for å integrere aktsomhetstankegangen i virksomheten, helt fra de første trinnene i forretningsutvikling til prosjektplanlegging, gjennomføring, drift, fjerning og avhending.

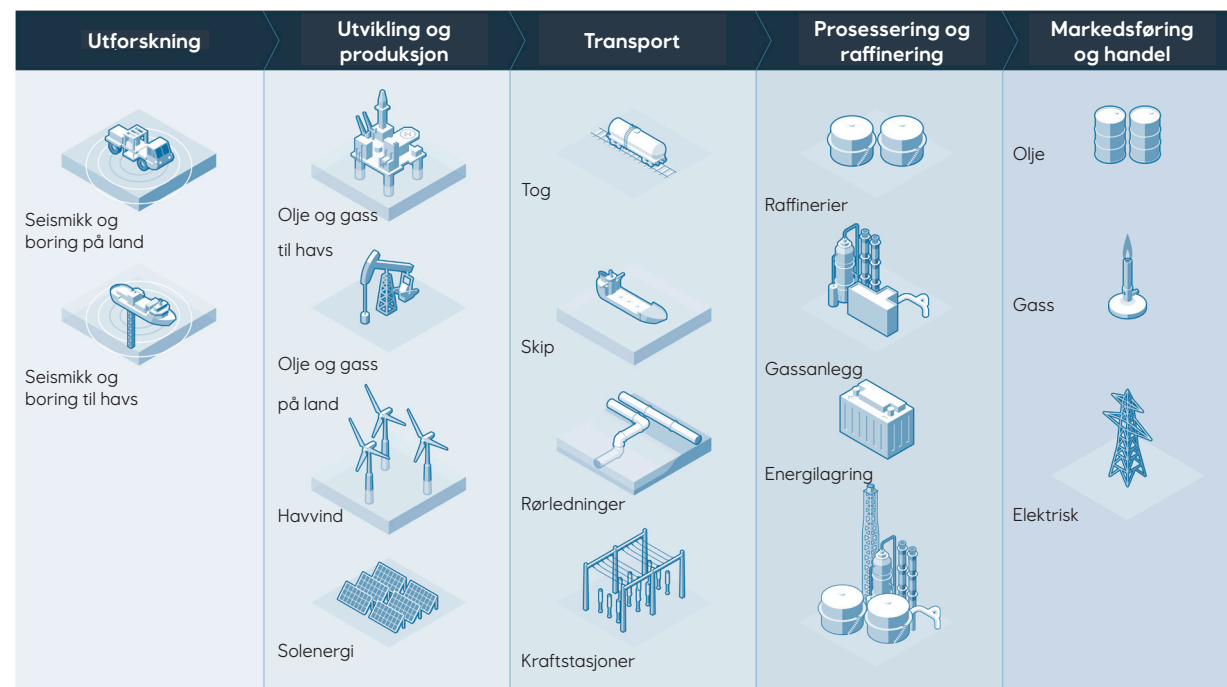
Equinor kan knyttes til negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos våre ansatte, arbeidere i forsyningskjeden og lokalsamfunnene som berøres av virksomheten. Denne tilknytningen kan hovedsakelig skje på følgende måter:

- direkte gjennom virksomheten vi driver
- gjennom leverandører og underleverandører
- gjennom samarbeid der vi er en partner uten operatøransvar
- sammen med partnere, i felles driftsselskaper / fellesprosjekter eller andre former for delt ansvar for prosjektgjennomføring eller virksomhet

Våre spesifikke forpliktelser formulert i vår menneskerettighetspolicy gjelder i alle disse situasjonene, men fremgangsmåten for aktsomhetsvurderingene kan variere.

I vår menneskerettighetspolicy peker vi på hovedrisikoer som er relevant for vår generelle virksomhet. I denne redegjørelsen har vi valgt å fokusere spesielt på de risikoene og utfordringene som er mest fremtredende i dagens spesifikke virksomhet og portefølje. Andre temaer som er forbundet med menneskerettigheter er vår tilnærming til en rettferdig omstilling, de mer tradisjonelle helse- og sikkerhetsaspektene, arbeidet med å adressere diskriminering og trakassering, samt mangfold og inkludering. Disse er alle omhandlet hver for seg i årsrapportene, tidligere bærekraftrapporter og på equinor.com.

Equinors verdikjede



Eksempler på potensiell menneskerettighetsrisiko i hele virksomheten

Sikkerhet	Arbeidsstandarder	Sikring	Lokalsamfunn	Landrisiko
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Farlige arbeidsforhold ▪ Skader og dødsfall ▪ Jobbrelatert psykisk sykdom 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Moderne slaveri ▪ Barnarbeid ▪ Diskriminering 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Risiko knyttet til bruk av væpnede sikkerhetsvakter – offentlige eller private ▪ Håndtering av voldelige konflikter, protester, demonstrasjoner 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bruk av landarealer ▪ Omlokalisering ▪ Levebrød ▪ Vann og avfall ▪ Helse og sikkerhet 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personvern ▪ Datavern ▪ Politiske ytringer ▪ LHBTIQ+

Del I: Vår tilnærming

I denne delen beskriver vi hvordan vi knytter bedriftsansvar sammen med respekt for menneskerettigheter i retningslinjer, eierstyring, selskapsledelse og interne arbeidsprosesser.

1. Vår forpliktelse til å respektere menneskerettigheter

I 2000 var Equinor (Statoil på den tiden) ett av 33 selskaper som fra første dag ga sin støtte til FNs Global Compact ti prinsipper, et initiativ som nå har 15 000 deltakerselskaper. I 2011 ga FNs menneskerettighetsråd næringslivet et mer håndfast verktøy for å adressere menneskerettigheter gjennom publisering av FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGPs). Samme år var vi et av de første selskapene som forpliktet oss til å arbeide i henhold til UNGPs, som senere ble tatt inn i OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper.

Vi har hatt en frittstående menneskerettighetspolicy siden 2015. Den bekrefter vår forpliktelse til å jobbe i henhold til UNGPs og gir uttrykk for vår respekt for alle internasjonalt anerkjente menneskerettigheter, inkludert de som er fastsatt i Verdenserklæringen om menneskerettigheter og Den internasjonale arbeidsorganisasjons (ILO) erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet.

Menneskerettighetspolicyen angir fem hovedrisikoområder (salient issues) som er en rettesnor for arbeidet med menneskerettigheter:

- Behandle de som jobber for oss og som blir berørt av virksomheten vår på en rettferdig måte og uten diskriminering
- Sørge for sikre, helsemessige og trygge arbeidsforhold
- Motarbeide alle former for menneskehandel, tvangsarbeid og ulovlige former for barnarbeid
- Respektere rettighetene til folk i lokalsamfunn vi er knyttet til, blant annet retten til eiendom, til å ha et levebrød og til bruk av land og naturressurser, sikkerhet, helse og retten til vann og sanitæranlegg
- Gjennomføre aktiviteter i tråd med Voluntary Principles on Security and Human Rights Initiative (frivillige prinsipper om sikring og menneskerettigheter)

Policyen ble oppdatert i 2020, og vi tydeliggjorde da våre forventninger til forretningspartnere og leverandører, prinsippet om adgang til utbedring og vår forpliktelse til å respektere visse rettigheter som var utsatt for særlig risiko, herunder rettigheter knyttet til land, vann og arbeidere. Policyen foreligger på 11 språk og er tilgjengelig på equinor.com.

Uakseptable arbeidsforhold for arbeidere og risiko for tvangsarbeid i forsyningskjedene har vært den største kjente risikoen de siste årene.

På den bakgrunn har selskapet vedtatt spesifikke «Menneskerettighetsforventninger til leverandører» for alle eksisterende og fremtidige leverandører, tilgjengelig på equinor.com.

Vi ønsker at alle våre leverandører har en tilnærming som samsvarer med målene i UNGPs. Nærmere bestemt forventer vi at våre leverandører skal dele våre verdier, være åpne om tiltak og utfordringer, involvere egen verdikjede og arbeide målrettet for kontinuerlig forbedring, med vår støtte der det er behov.

For å understøtte implementeringen av disse forventningene, har vi utarbeidet interne retningslinjer som vi benytter i arbeidet med leverandørene. Disse retningslinjene er basert på internasjonale rammeverk, anerkjente normer og god praksis.

Menneskerettighetsstandarder vi forventer av alle våre leverandører

- Sikre rettferdig behandling og ikke-diskriminering
- Legge til rette for sikre, helsemessige og trygge arbeids- og boforhold
- Sørge for rettferdige lønninger og rimelig arbeidstid
- Respektere forsamlingsfrihet, organisasjonsfrihet og retten til å delta i kollektive forhandlinger
- Forhindre moderne slaveri
- Forhindre barnarbeid og beskytte unge arbeidere
- Respektere medlemmer av berørte lokalsamfunn
- Gi tilgang til utbedring

Policyen ble utarbeidet på grunnlag av en nedenfra-og-opp-vurdering av typiske risikofaktorer som er relevante for vår sektor, virksomhet og fotavtrykk, knyttet opp mot spesifikke risikoer vi hadde avdekket eller var opptatt av. Ulike interne og eksterne interessenter og eksperter ble konsultert for innspill og råd.

Selv om vår overordnede forpliktelse og tilnærming ligger fast, vil vi ha et aktivt forhold til policyen og sikre at den jevnlig oppdateres i tråd med relevante krav og risikofaktorer. I den forbindelse vil vi be om innspill fra både interne og eksterne interessenter og kompetansemiljøer. I fremtidige oppdateringer vil det også være viktig å sikre at forhåndsdefinerte fremtredende risikofaktorer i tilstrekkelig grad gjenspeiler portefølje, fotavtrykk og strategi.

2. Eierstyring, selskapsledelse og integrering av aktsomhetsvurderinger i måten vi jobber på

Eierstyring og selskapsledelse

I Equinor er praksis og ønsket atferd styrt av prinsippene i Equinor-boken som inneholder våre etiske retningslinjer og vår menneskerettighetspolicy. Dette rammeverket er eid av styret, gjelder for hele virksomheten og beskriver hvordan vi mener at respekt for mennesker også er en sentral faktor i ansvarlig forretningsdrift.

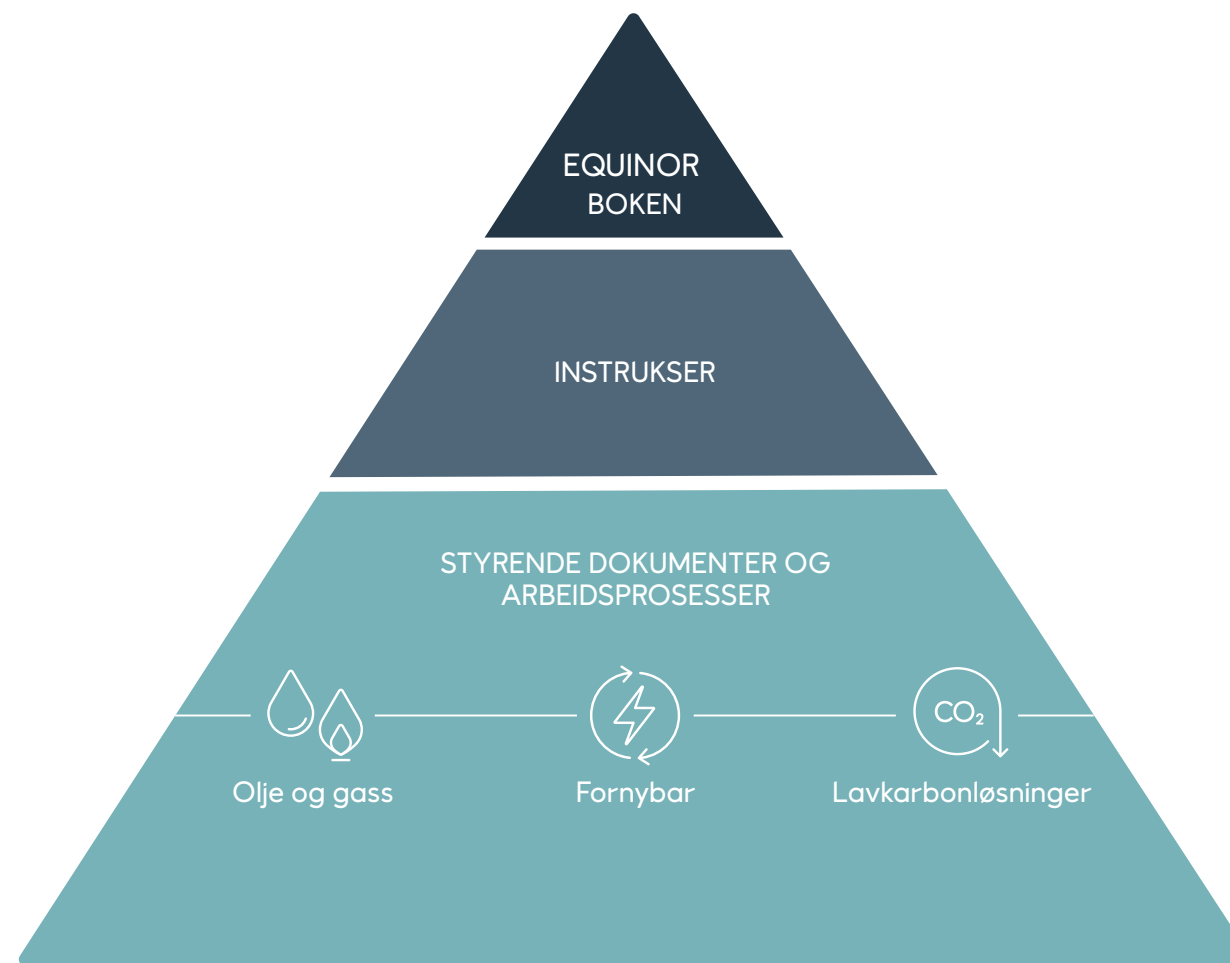
To ganger i året mottar styrets komite for sikkerhet, bærekraft og etikk en rapport om arbeidet med implementering av policyen. Dypdykk i spesifikke menneskerettighetsspørsmål, eksempler eller risikofaktorer blir jevnlig presentert for styret eller komiteen. Som del av den regelmessige, halvårlige oppdateringen til styret om selskapsrisiko og resultater, skal alle identifiserte alvorlige menneskerettighetsrisikoer rapporteres enkeltvis.

En egen komite for menneskerettigheter møtes minst fire ganger i året. Komiteen fører tilsyn med arbeidet med aktsomhetsvurderinger, drøfter spesifikke utfordringer og dilemmaer, gjennomgår eksterne trender og utviklingstrekk og anbefaler interne forbedringstiltak og nye krav. Komiteen ledes av konserndirektøren for Sikkerhet, sikring og bærekraft og består av konserndirektørene for: Prosjekter, boring og anskaffelser, Leting og produksjon internasjonalt, Markedsføring, midtstrøm og prosessering, Fornybar, Kommunikasjon, Juridisk og etterlevelse, Mennesker og organisasjon.

Det er konsernfunksjonen Sikkerhet, sikring og bærekraft ved enheten Klima og bærekraft som er funksjonseier på menneskerettighetsområdet. I praksis innebærer funksjonsansvaret å utarbeide og vedlikeholder interne krav, retningslinjer og verktøy for aktsomhetsvurderinger mht. menneskerettigheter, støtte implementering i hele selskapet, sørge for opplæring og kapasitetsbygging og rapportere internt og eksternt.

Identifisering og adressering av risiko i den daglige driften er forretningsområdenes ansvar. Det betyr at det aktuelle forretningsområdet, innenfor sin portefølje, skal sørge for en risikobasert tilnærming til aktsomhetsvurderinger mht. menneskerettigheter, og at aktiviteter som faller inn under prioriteringene gjennomgår slike vurderinger i tråd med vår policy og spesifikke interne krav. Tilsvarende har forretningsområdet ansvar for å treffe tiltak dersom det oppdages at det er grunn til å utføre ytterligere aktsomhetsvurderinger av virksomhet som ikke har vært prioritert tidligere.

I 2021 ble ressurser som skal støtte forretningsområdene i arbeidet med aktsomhetsvurderinger samlet i et kompetansesenter som skal gi råd og støtte på tvers av selskapet. Siden opprettelsen har vi allerede sett behovet for å utvide kapasiteten ytterligere for å dekke virksomhetens behov. I Equinors juridiske avdeling er det også ekspertise på området som støtter både forretningsområdene og den sentrale funksjonseieren.



Hierarkiet i Equinors styringssystem

Risikostyringssystem

I Equinors risikostyringssystemet (ERM) er menneskerettighetsrisiko og krav til håndtering formalisert siden 2018. ERM skal benyttes for alle våre forretningsaktiviteter. Ved hjelp av verktøyet vurderer vi risikoen for negative menneskerettighetskonsekvenser for personer som blir berørt av virksomheten vi driver, herunder også virksomheten til våre leverandører og partnere. Kravene til håndtering og rapportering av menneskerettighetsrisiko samsvarer med hvordan vi håndterer sikkerhetsrisiko. Risiko over et visst alvorlighetsnivå må reduseres så snart som mulig og skal rapporteres oppover i linjen, også til konsernsjefen og styret, som del av jevnlig risikooppdateringer. *Se mer i punkt 5, Vurdering og håndtering av menneskerettighetsrisiko.*

Aktsomhetsvurdering mht. menneskerettigheter innen forretningsutvikling

Som del av den overordnede prosessen for forretningsutvikling er det utarbeidet spesifikke retningslinjer og verktøy for aktsomhetsvurderinger. Dette omfatter målrettede spørreskjemaer, maler for kontraktsbestemmelser, sjekklister med «røde flagg» som må vurderes, samt anbefalinger om tiltak og resultater for hver milepæl, støttet av eksempler på god praksis. Formålet med retningslinjene og verktøyene er å identifisere risiko så tidlig som mulig for å tilrettelegge for beslutninger på grunnlag av all tilgjengelig informasjon, herunder i hvilken grad risiko kan forebygges eller reduseres. Dette muliggjør også tidlig identifisering av tiltak for å oppnå god risikostyring.

Aktsomhetsvurderinger i anskaffelsesprosessen

RKrav til hvordan aktsomhetsvurderinger skal gjennomføres i forbindelse med innkjøp og anskaffelser er nedfelt i den overordnede prosessen for styring av forsyningskjeden. Dette omfatter krav til å utføre en grunnleggende risikovurdering knyttet til menneskerettigheter for alle nye innkjøp. Dersom den innledende vurderingen viser at det foreligger høy

risiko, skal ytterligere tiltak vurderes. Tiltakene kan være detaljerte spørreskjemaer for prekvalifisering, involvering av leverandører, verifiseringer og stedlige inspeksjoner, inkludert intervjuer med arbeidere. Alle leverandørkontrakter inneholder enten grunnleggende eller omfattende bestemmelser om menneskerettigheter, avhengig av risiko.

Kompetansebygging

I takt med læring og utvikling har ledelsesoppmerksomhet og engasjement utviklet seg fra å sette overordnede føringer og forventninger til mer konkrete dilemmadiskusjoner og inngående oppfølging av risiko, tiltak og resultater. Det har også utviklet seg bedre praksis for leverandørdialog og samarbeid med andre selskaper og organisasjoner der det er hensiktsmessig for å forbedre praksis eller

håndtere risiko eller funn. Slik involvering gir innsikt og erfaring slik at det mulig å ha en åpnere diskusjon om utfordringer og hvordan de skal håndteres.

Ulike læringsverktøy er tilgjengelig for ansatte avhengig av deres rolle og eksponering for risiko. Alle i Equinor oppfordres til å ta det interne e-læringskurset om menneskerettigheter. I tillegg gis alle ansatte som er involvert i innkjøp og anskaffelser et heldagskurs om etikk, antikorrupsjon og menneskerettigheter. Det gjøres jevnlig tiltak for å øke bevissthet og kunnskap hos ulike grupper i organisasjonen. For alle som jobber mer direkte med aktsomhetsvurderinger og støtte til forretningslinjen vurderes behov for målrettet opplæring. Læring gjennom oppgaveløsning, veiledning fra likepersoner og ekstern kursing er sentrale elementer i kompetansebyggingen for den sentrale funksjonen.



Ekstern involvering

For å holde oss informert og bli enda bedre, og for å hjelpe andre til å bli bedre gjennom åpenhet og deling av erfaring og god praksis, involverer og samarbeider vi med sentrale eksterne partnere og foreninger:

- Vi har siden 2015 deltatt i det internasjonale 'Shift Business Learning Programme'
- Vi har regelmessig kontakt med NHO og andre norske statseide selskaper
- Vi samarbeider med menneskerettighetsorganisasjoner som Shift, Impact, Triple R Alliance og Synergy Global Consulting
- Vi er medlem av IPECA, den globale olje- og gassforeningen som ønsker å fremme miljø og samfunnsansvar i forbindelse med energiomstillingen
- Vi er observatører i Business Network on Civic Freedoms and Human Rights Defenders
- Vi er kommisjonsmedlem i World Business Council for Sustainable Development – Business Commission to Tackle Inequality
- Vi gir gjesteforelesninger gjennom vårt bedriftsmedlemskap i CEMS (global allianse for lederutdanning) og på forespørsel fra andre akademiske institusjoner eller organisasjoner

3. Prioritering av risikoer

For å sikre at vi bruker interne ressurser og kapasitet til å håndtere risiko der den er størst og vi kan adressere den best utarbeides det allmenne og spesifikke prioriteringer for aktsomhetsvurderinger for ulike deler av virksomheten. En allmenn prioritering kan være en type aktivitet som generelt innebærer høy risiko og derfor alltid bør gjennomgå grundigere aktsomhetsvurderinger, mens en spesifikk prioritering kan være et prosjekt, en spesifikk del av virksomheten eller en leverandør som er forbundet med kjent eller mulig høy risiko. Prioriteringene revurderes og oppdateres med jevne mellomrom og brukes også som utgangspunkt for hvordan vi bygger opp kompetanse og anvender intern ekspertise.

I arbeidet med å prioritere, anvendes begrepene skala, omfang og opprettelighet (alvorlighetsgrad) som veiledning:

Hvem er utsatt for størst risiko, hvor alvorlige er de potensielle negative konsekvensene og hvor mange mennesker kan bli berørt?

Mennesker i denne sammenhengen omfatter arbeidere i forsyningskjeden, ansatte og folk i lokalsamfunnet. Sårbare grupper kan være arbeidere med lav eller ingen kompetanse, migrantarbeidere, barn, kvinner og urfolk.

Vi vurderer også:

Om et produkt er standardvare eller bransjespesifikt, hvor stor innvirkning Equinor har på den tekniske spesifikasjonen for produktet eller tjenesten som en leverandør leverer, forholdets varighet, om aktiviteten blir styrt av oss eller en partner, hvor i verdikjeden aktiviteten utføres, om vi eier, leaser, leier eller gjør bruk av et anlegg osv.

Vi anvender UNGP-begrepene forårsake, bidrag til og direkte forbundet med for å avgjøre hvilke tiltak vi skal treffe for hver prioritering.

Basert på vår nåværende portefølje, spesifikke prioriteringer og erfaring fra tidligere aktsomhetsvurderinger, vurderer vi nå den viktigste risikofaktoren til å være risikoen for tvangsarbeidslignende forhold i deler av forsyningskjeden. Equinors leverandørunivers er stort på grunn av antallet involverte parter. Våre hovedleverandører har ofte flere underleverandører, som i sin tur har sine egne forsyningskjeder. Alle disse aktørene leverer produkter og tjenester, direkte eller i de fleste tilfeller indirekte, opp mot et sluttprodukt som utgjør en del av Equinors forretningsvirksomhet. Dermed faller de mange arbeiderne i disse forsyningskjedene inn under omfanget av våre forpliktelser

Gjennom å følge prinsippene for en risikobasert tilnærming har vi fastsatt spesifikke prioriteringer for aktsomhetsvurderinger mht. leverandørkjede for perioden 2021–2023:

- Bygging av faste og flytende olje- og gassinstallasjoner
- Solceller og vindturbiner
- Maritime operasjoner og installasjon av havvindanlegg og olje- og gassprosjekter
- Integreerte bore- og brønntjenester
- Tjenester for produksjonsanlegg på land og til havs i Norge hvor utenlandsk personell er involvert
- IT- og bedriftsstøttetjenester som leveres til Equinor fra leverandørkontorer
- Sikrings-, catering- og renholdstjenester til utvalgte Equinor-kontorer basert på kjent risiko

I tillegg til risiko innad i forsyningskjeden kan det også oppstå konsekvenser for lokalsamfunn og for parter i fiskerinæringene knyttet til infrastruktur eller virksomhet på land eller til havs som vi er involvert i.

For våre egne ansatte anses hovedrisikoen å være ulike former for diskriminering og trakassering. De begrensede spesifikke risikoene og konsekvensene som er identifisert eller rapportert, blir rutinemessig håndtert gjennom våre interne prosedyrer for håndtering av avvik og informasjon om dette omfattes ikke av denne erklæringen.



Prioritering av risiko i henhold til hvor alvorlige konsekvensene er (skade)

4. Involvering av interessenter

Konsultasjon med personer som potensielt eller faktisk blir berørt av vår virksomhet, ofte i forbindelse med konsekvensutredningsprosesser, er en integrert del av vår modell for planlegging og gjennomføring av prosjekter.

Gitt de ulike typene forretningsvirksomhet vi har kan involvering av potensielt berørte parter skje også før vi har inngått avtaler med vertslandets myndigheter. Det kan være utfordrende å involvere interessenter i disse situasjonene, og vi støtter oss ofte til betrodd tredjeparter med kunnskaper om lokale forhold og internasjonale standarder i arbeidet. Måten vi får innspill på kan inkludere offentlige høringer, undersøkelser, intervjuer, én-til-én-møter eller panelmøter i lokalsamfunnet for bedre å forstå berørte parters synspunkter og bekymringer. Konsekvensutredninger utført for Equinor-opererte prosjekter publiseres og er tilgjengelig på equinor.com.

Når et prosjekt er satt i drift, skal regelmessig involvering av interessenter håndteres av driftsorganisasjonen via kontaktpersoner eller representasjonskontorer. Vi søker å ha flere måter for interessenter å komme i kontakt med oss på avhengig av situasjonen, for eksempel lokale fasttelefonnumre,

apper, e-postadresser og varslingsmekanismer når det anses nødvendig. Se punkt 7 Utbedrings- og varslingsmekanismer for nærmere opplysninger.

Når det gjelder leverandører benytter vi tredjepartseksperter til å besøke visse utpekte lokasjoner og verft for å gjennomføre stedlige inspeksjoner og intervjuer direkte med arbeidere. På den måten får vi førstehåndskjennskap til deres erfaringer og bekymringer og skaper mulighet for kontinuerlig dialog.

Det er svært viktig at våre egne ansatte føler seg respekterte, trygge og sikre og at de kan ha en åpen dialog med relevante representanter fra organisasjonen. Slik dialog fremmes gjennom ledelse, ansattrepresentasjon og verneombud. Vi respekterer medarbeidernes organisasjonssfrihet og deres rett til kollektive forhandlinger og samarbeid gjennom representasjonsorganer. Denne tilnærmingen er et veiledende prinsipp for all vår virksomhet, i alle markeder. Hvordan vi konkret involverer og rådfører oss med medarbeiderne og deres representanter kan variere ihht lokale lover og praksis. Vi prøver hele tiden å forbedre hvordan vi kontinuerlig og på en meningsfull måte involverer ansatte i saker som angår dem.

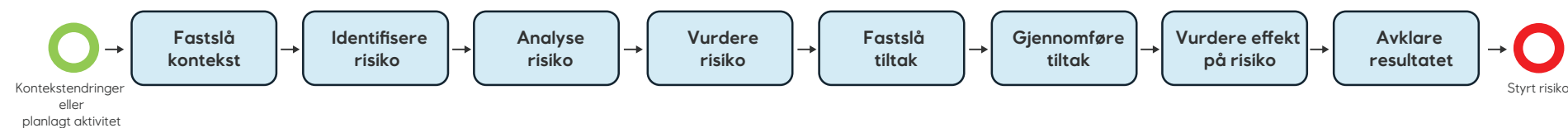


5. Vurdering og håndtering av menneskerettighetsrisiko

Som nevnt i punkt 2, er våre krav til identifisering og vurdering av menneskerettighetsrisiko integrert i risikostyringssystemet. Hvor grundig og hvor ofte menneskerettighetsrisiko vurderes for et anlegg eller en enhet avhenger av flere faktorer, som kompleksiteten i forretningsvirksomheten, forsyningskjeden og andre forretningsrelasjoner, risikoens alvorlighetsgrad og de planlagte operasjonenes karakter og kontekst. Når virksomheten foregår i land eller regioner med høy eller ustabil risiko, kan det bli behov for å revurdere tidligere risikoanalyser.

I forbindelse med risikovurderingene søker vi å identifisere alle som kan bli berørt av virksomheten, og hvilke menneskerettigheter som kan bli negativt påvirket. I tilfeller der vi ikke kan direkte involvere interessenter som kan bli berørt, for eksempel dersom vi ikke har tilgang til dem, bruker vi troverdige kilder som for eksempel uavhengige ekspertrådgivere, lokale eller internasjonale frivillige organisasjoner, menneskerettighetsforkjempere eller andre i sivilsamfunnet som kan gi oss informasjon slik at vi kan gjøre en faktabasert risikovurdering.

Trinnene i risikostyringsprosessen



Vi bestreber også å etablere god forståelse av konteksten, og vurderer så risikofaktorer og risikodrivere:

- Omgivelser/kontekst: nasjonale lover og håndhevingen av disse, adgang til rettssystemet, etablert samfunnspraksis som påvirker menneskerettigheter, ulikhet
- Anleggsvirksomhet: landerverv, omlokalisering, konkurranse om naturressurser, aktiviteter som skaper et utrygt eller usunt arbeidsmiljø
- Sårbare grupper: om urfolk, personer med lav eller ingen kompetanse eller migrantarbeidere, kvinner og barn er utsatt for risiko
- Intern ledelse: ressurser i anleggs-/prosjektgruppen, tilgjengelig tid til å håndtere utfordringer, evne til å ta opp problemer eller bruke varslingskanaler eller klagemekanismer.
- Forretningspartnere: innsikt i relasjoner som kan innebære høy risiko, forretningsforbindelser i mulig konflikt med interessenter

Mulige konsekvenser kategoriseres ut fra alvorlighetsgrad, sannsynlighet og hvor mange personer som kan bli berørt, for å gi oss en vurdering av risikonivå.

Når risiko blir identifisert tidlig og grundig, kan tiltak for å unngå eller redusere disse benyttes som del av et beslutningsgrunnlag når man modner prosjektet videre mot neste milepæl. For eksempel dersom en konsekvensanalyse har konkludert med at en fysisk innretning kan påvirke et lokalsamfunn eller skape konflikt med andre interessenter i området, vurderer vi alternative konsepter eller fremgangsmåter for å unngå slike konsekvenser i sin helhet. Mulige tiltak kan være å legge om traseen for en rørledning eller kabel, gjøre et anleggs fotavtrykk mindre eller innføre spesifikke tekniske barrierer.

Tiltak for å håndtere gjenværende risiko når et prosjekt er godkjent eller en avtale er gjort, skal være tatt med i prosjektgjennomførings- og oppfølgingsplaner. Dersom vi har identifisert en risiko for at en leverandør ikke oppfyller kravene våre, utarbeider vi tiltak i samarbeid med leverandøren, ofte med bistand fra en utenforstående ekspert, og i tråd med våre interne retningslinjer. Når det er mulig, kan handlingsplanen være en del av kontrakten, og oppfølgingsprosedyrer søkes tatt inn i interne prosjektoppfølgingsplaner.

Ofte gjennomfører vi stedlige verifiseringer for å bekrefte at tiltak er iverksatt og at de har virket. Risikonivået skal ikke reduseres med mindre avbøtende tiltak har vist seg å ha ønsket effekt.

For visse risiko, som typisk er av systemisk karakter, kan det ofte være begrensninger i hva Equinor kan oppnå gjennom våre tiltak alene. Se eget avsnitt om systemiske risiko for mer informasjon om hvordan vi adresserer disse.

Der vi har identifisert faktiske negative konsekvenser på menneskerettigheter, for eksempel konsekvenser som skyldes omlokalisering av en husstand eller at det er krevd rekrutteringsgebyrer for å komme i arbeid hos en leverandør, søker vi å finne en måte å rette opp forholdet på slik at den som er berørt, blir tilfreds, i tråd med ekstern god praksis og anerkjente internasjonale rammer og retningslinjer for aktsomhetsvurderinger og utbedring.

Trinn for å vurdere menneskerettighetsrisiko i risikostyringssystemet

- Definere hvilke anlegg og aktiviteter som er aktuelle
- Kartlegge obligatoriske sentrale risikofaktorer og risikodrivere
- Identifisere interessenter som kan bli berørt
- Fastslå risikonivå ved bruk av forhåndsdefinerte konsekvenskategorier og sannsynlighet

6. Sporing

Equinors risikostyringssystem skal brukes for oppfølging og rapportering så lenge risikoen vedvarer. Risikoreduserende tiltak skal dokumenteres opp mot opprinnelig risiko, og risikoen skal revideres jevnlig med tanke på konsekvens og sannsynlighet. Dette muliggjør transparens internt, og at stegene i risikohåndteringen kan spores frem til ønsket virkning er oppnådd. Det er et krav at resultatet av tiltak som er truffet for å redusere risiko skal vurderes før risikoen kan reduseres. En slik vurdering kan gjøres for eksempel ved at vi snakker med berørte interessenter for å forstå i hvilken grad de er tilfredse, eller at våre egne ansatte rapporterer fremdrift

Å overvåke og vurdere en organisasjons overordnede prestasjoner på menneskerettighetsfeltet er en kompleks og utfordrende øvelse. Som et første skritt mot et langsiktig mål om å ha et bredt rammeverk for å overvåke og vurdere arbeidet med aktsomhetsvurderinger, har vi definert fire områder hvor vi ønsker å vurdere vårt arbeid, samt gjennomført testing av utvalgte interne kontrollindikatorer som er relevante for de viktigste risikofaktorene. Dette arbeidet har vært viktig for den videre prosessen med å utvikle meningsfulle prestasjonsindikatorer. Det krever imidlertid betydelig investering i datainnsamling og utforming av indikatorer, og mer erfaring i alle trinn av aktsomhetsvurderingsprosessen, før dette målet er nådd.

1	Eierstyring og selskapsledelse	Mål Overvåke på ulike nivåer i organisasjonen i hvilken grad Equinors eierstyring og selskapsledelse gir grunnlag for robuste resultater mht. menneskerettigheter
2	Risikoidentifisering og -styring	Mål Overvåke kvaliteten på risikoidentifisering og -styring mht. menneskerettigheter med fokus på om informasjonen kommer fra relevant ekspertise og kilder
3	Partneres og leverandørers modenhet	Mål Overvåke i hvilken grad høyrisikopartnere og -leverandører har en tilfredsstillende risikostyring mht. menneskerettighetsrisiko i operasjoner og beslutninger
4	Styring av prioriteringer og vesentlige spørsmål	Mål Overvåke risikounngåelse, -reduksjon og -utbedring samt resultatoppnåelse fra perspektivet til berørte parter robust human rights performance

Prestasjonspilarer

7. Utbedrings- og varslingsmekanismer

Det finnes tilfeller der skade eller krenkelse av rettigheter kan skje, til tross for at vi gjør vårt beste for å unngå dette, og har en nullfilosofi. I disse tilfellene er prosessen og ansvaret mht. utbedring viktig, både for å tilstrebe at de som er utsatt for negativ påvirkning, opplever at utbedring har vært tilstrekkelig, og for å unngå tilsvarende skade i fremtiden.

Varslings- og klagemekanismer er en viktig del av vår menneskerettighetspraksis, også for å støtte prosessen med involvering av interessenter. Vi har flere kanaler der klager om klanderverdige forhold kan tas opp formelt. Dette omfatter også Etikkhjelpelinjen som kan benyttes av alle som er involvert i eller berørt av virksomheten vår. Hjelpelinjen er tilgjengelig hele døgnet, sju dager i uken, og som tilbyr telefonhjelp og en nettportal hvor man kan varsle skriftlig. Videre tilbyr hjelpelinjen anonymitet der loven tillater dette, og tjenesten er tilgjengelig på seks språk.

Equinor ønsker å samarbeide med andre mulige ikke-juridiske og rettslige prosesser for utbedring, for eksempel OECDs nasjonale kontaktpunkter og ombudskontorer. Vi aksepterer ingen former for motanklage eller gjengjeldelse overfor personer som har tatt opp en sak med oss. Vi anerkjenner retten til å kjempe for, og forsvare, menneskerettigheter på fredelig vis på vegne av personer som kan få sine rettigheter krenket.

Lokale varslings- og klagemekanismer

For å håndtere menneskerettighetsspørsmål i egen virksomhet, benytter vi vanligvis lokale varslingsmekanismer. Der vi ikke er operatør, forventer vi at vår forretningspartner har et tilsvarende varslingssystem.

Konsernkravene for oppfølging av lokale varslingsmekanismer følger UNGPs åtte «hensiktsmessighetskriterier» for utenomrettslige varslingsmekanismer, se faktaboks. Forretningsområdene har ansvar for å ha og forvalte disse mekanismene. Dette gjør det mulig å skreddersy prosessen med innsamling av bekymringer og klager slik at den er tilpasset interessenter som kan være berørt.

Håndtering av varslings- og klagesaker i forsyningskjedene

Som beskrevet i våre «Menneskerettighetsforventninger til leverandører», forventer vi at våre leverandører sørger for hensiktsmessige mekanismer for å klage, og om nødvendig, sørge for utbedring. Denne forventningen støttes av spesifikke krav til etterlevelse knyttet til utbedrings- og varslingsmekanismer i våre standard leverandørkontrakter.

Veiledende prinsipper for våre lokale varslingsmekanismer

- Rask, konsistent og respektfull
- Enkel, lokal og tilpasset kulturelle forhold
- Gratis, velkjent og fri for gjengjeldelse
- Utformet og drevet i samsvar med gjeldende regelverk og beste praksis
- Kan benyttes uten at adgang til utbedring gjennom rettslige eller administrative skritt innskrenkes

I praksis, og ofte på grunnlag av stedlige besøk, har vi sett at det er behov for både å bevisstgjøre om den enkeltes rettigheter og hvilke mekanismer som finnes tilgjengelig. I visse tilfeller kan vi opprette en lokal varslingskanal som styres av en ekstern ekspert. Når vi oppretter et slikt system, ber vi om at leverandøren peker ut en stedlig leder som kan ha kontakt med den eksterne eksperten for å følge opp, undersøke og til slutt sørge for utbedring til berørte personer etter behov. Operatørene vil vanligvis forklare arbeiderne hvordan de kan bruke kanalen og hva som er formålet med den, og at de står fritt til å kontakte operatørene gjennom for eksempel meldinger eller telefonsamtaler på arbeidernes morsmål.

Utsagn fra arbeidere som kommer gjennom varslingskanalen, skal behandles fortrolig og anonymt med mindre arbeideren selv ønsker at identiteten skal gjøres kjent for leverandørens ledelse. Meldingene loggføres og kategoriseres etter alvorlighetsgrad og risiko for arbeideren. Leverandøren skal informeres innen 24 timer etter at et varsel er mottatt dersom varselet vurderes å innebære høy risiko.

Arbeideren blir informert via operatøren om hvilke tiltak leverandøren har truffet. Dersom arbeideren anser at problemet er løst, blir saken lukket. Når tiltakene leverandøren har truffet ikke anses tilstrekkelige for arbeideren, kan operatøren foreslå ytterligere tiltak. Prosessen er den samme også i situasjoner der man har behov for å få arbeideres vurdering av virkningen av avbøtende tiltak iverksatt på bakgrunn av ulike forbedringsbehov.



DEL II: Aktsomhetsvurderinger i 2022

I denne delen gir vi et sammendrag av vårt menneskerettighetsarbeid i 2022, med utvalgte eksempler som viser hvordan vi anvender våre krav og retningslinjer i spesifikke situasjoner. I tillegg gir vi informasjon om hoved-risikoer og negative konsekvenser identifisert og adressert gjennom våre aktsomhetsvurderinger. Basert på de fem mest sentrale temaene (salient issues) identifisert i vår policy, fokuserte vår innsats, gitt våre forsyningskjeders størrelse og omfang, hovedsakelig på å sørge for trygge, sunne og sikre arbeidsforhold og å motarbeide alle former for menneskehandel, tvangsarbeid og ulovlige former for barnarbeid.

Vi har nedenfor delt beskrivelsen av vår innsats i tre hovedkategorier: i) forsyningskjede, ii) virksomhet utenfor Norge og iii) ansatte og innleid personell. Dessuten har vi tatt med informasjon om hvordan vi håndterer systematiske utfordringer som typisk ikke vil kunne løses eller håndteres i ett prosjekt eller én aktivitet alene.

Vurdering og håndtering av risiko for negative konsekvenser i forsyningskjeden

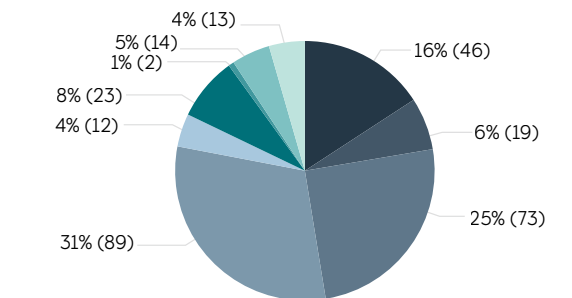
I løpet av 2022 har vi hatt mer enn 30 ulike prosjekter i vår prosjektportefølje. Prosjektene omfattet nybygg av offshore olje- og gassinstallasjoner og fartøy, modifiseringer, undervanns-utbygginger, fornybar og lavkarbonprosjekter, både i planleggings- og gjennomføringsfasen.

Vår risikobaserte tilnærming har rettet våre aktsomhetsvurderinger på menneskerettighetsfeltet mot leverandører som driver fabrikasjons- og byggevirksomhet i land med kjent risiko for tvangsarbeidslignende forhold.

Tiltak før kontraktstildeling

Vi har i løpet av 2022 tatt nye skritt for å starte flere aktsomhetsvurderinger av prosjekter allerede i planleggingsfasen. Dette fordi tidlig involvering av mulige leverandører i fasen før kontraktstildeling er viktig for at våre forventninger skal etterleves, og for å identifisere og iverksette effektive måter å unngå eller redusere risiko. Konkret har vi i løpet av 2022 før kontraktstildeling utført eller igangsatt grundige risikovurderinger og leverandørinvolvering i seks prosjekter som omfatter 12 mulige leverandører i fem land.

Resultatene fra menneskerettighetsvurderinger av leverandører i 2022



- Styringsystem
- Sikre rettferdig behandling og ikke-diskriminering
- Legge til rette for et sikkert, sunt og trygt arbeids- og bosted
- Sørge for rettferdige lønninger og rimelig arbeidstid
- Respekt for forsamlingsfrihet, organisasjonsfrihet og retten til å delta i kollektive forhandlinger
- Forhindre moderne slaveri
- Forhindre barnarbeid og beskytte unge arbeidere
- Gi tilgang til utbedring
- Underleverandører

Tiltak under gjennomføring

I den aktive kontraktsporfølgen har vi i løpet av 2022 vurdert 21 leverandører, inklusive gjennom intervjuer av 808 arbeidere foretatt av en tredjepart.

De mest alvorlige funnene fra dette arbeidet bestod av funn av indikatorer på tvangsarbeid som definert i 11 ILO Indicators of Forced Labour. Til tross for at alle slike funn er bekymringsverdige, har vi i første rekke rettet vår videre oppmerksomhet mot betaling av rekrutteringshonorar, tilbakehold av identitetspapirer og begrensninger hva angår arbeideres bevegelsesfrihet. Dette fordi vi vet at disse indikatorene innebærer økt risiko for tvangsarbeid. Det er identifisert 61 personer utsatt for en eller flere indikatorer på tvangsarbeid i kontrakter i gjennomføringsfasen i 2022.

I løpet av året har vi også fulgt opp leverandører med tidligere identifiserte mangler. I 2021 gjennomførte vi vurderinger på flere lokasjoner som identifiserte én eller flere indikatorer på tvangsarbeid for til sammen 15 323 arbeidere som deltok i våre byggeaktiviteter ved flere store verft. Vår oppfølging har omfattet involvering av verftsledelsen, kapasitetsbygging, kontroller og tredjepartsverifiseringer. Herunder er det gjennomført intervjuer med arbeidere som har bekreftet at avtalte tiltak er iverksatt av leverandøren og eventuelt underleverandører.

Casestudie – utbedring

Tidlig 2021 engasjerte vi en ekstern ekspert til å undersøke en lokasjon for et av våre prosjekt i Sørøst-Asia. Undersøkelsene påviste i varierende grad eksistensen av 9 av ILOs 11 indikatorer på tvangsarbeid. For å søke utbedring av disse funnene opprettet vi en arbeidsgruppe bestående av ledende nøkkelpersonell fra Equinor og fra hovedleverandøren ansvarlig for prosjektet, samt fra en uavhengig, ekstern ekspert på tvangsarbeid. Arbeidsgruppen møttes én gang i uken i nesten to år

I forbindelse med fremtidige byggeaktiviteter i flere nye, større prosjekt, forventer vi igjen å kunne se en økning i disse tallene, fra de 61 personene som ble identifisert i 2022, i prosjektvirksomhet av et begrenset omfang. Når vi tar skritt for å vurdere om iverksatte tiltak basert på tidligere funn har vært effektive, vil vi jevnlig også kunne identifisere nye arbeidere utsatt for risiko, noe som igjen vil reflekteres i nye tall. Dette betyr at antallet arbeidere knyttet til én eller flere indikatorer på tvangsarbeid trolig vil fortsette å variere. Fremtidige tall vil trolig avhenge av typen aktivitet som blir evaluert og hvilken prosjektfase vurderingen blir foretatt i. Personer som er identifisert som utsatt for tvangsarbeid før kontraktstildeling, er ikke tatt med i disse tallene.

Hvor relevant og mulig, vil vi jobbe med våre leverandører for å tilby egnet utbedring, herunder kompensasjon for urettmessige betalinger. I 2022 ble det gjort tilbakebetaling til 1791 arbeidere, til en verdi av over 2 millioner USD, hvorav Equinor bidro med ca. halvparten av beløpet. Mens utbedringsplaner er ment å tilby utbedring til personer utsatt for negative konsekvenser, viser boksen «Eksempel – utbedring» kompleksiteten i arbeidet med å tilby utbedring til migrantarbeidere.

for å veilede og overvåke gjennomføringen av utbedringsplanen. Diskusjonene på disse møtene tok utgangspunkt i de innledende funnene, men også i opplysninger mottatt direkte fra arbeidere på lokasjonen via varslingstjenesten i regi av en tredjepart. Arbeidsmetoden gjorde at vi fikk informasjon i sanntid om spørsmål arbeiderne var opptatt av og hvor god effekten av iverksatte tiltak var. Samtidig medførte arbeidsmetoden at det var tilfeller hvor full utbedring ikke ble gitt eller hvor det måtte flere forsøk til før et gitt problem ble løst.

Reaksjon på varseltegn

Eksempel 1

I 2022 rapporterte ansatte hos en underleverandør ombord på et forsyningsfartøy lastet med foringsrør til en bore- og brønnoperasjon at de ikke hadde fått lønn på over to måneder. Lossing av fartøyet ble stanset inntil betaling var dokumentert. Videre oppfølging bestod blant annet av:

- Møter for å øke bevisstheten omkring ansattes arbeidsforhold med vår direkte leverandør
- Ytterligere undersøkelser av vår direkte leverandørs menneskerettighetsarbeid
- Bevisstgjøring internt i miljøet for bore- og brønnaktiviteter generelt.

Eksempel 2

På bakgrunn av medieoppslag om utilfredsstillende arbeidsforhold på et verft i Norge besluttet vi å foreta ytterligere undersøkelser av arbeidsforholdene ved et verft med samme eiere i Asia hvor Equinor hadde pågående byggevirkosomhet. Undersøkelsene ble ledet av vår direkte kontraktspart og inkluderte også to Equinor-representanter. Det ble ikke gjort funn av betydning.

På slutten av 2022 hadde arbeidsgruppen fullført mesteparten av utbedringsaktivitetene. Dette gjaldt blant annet tilbakebetaling av rekrutteringsgebyr til migrantarbeidere innleid av vår motparts underleverandører, i størrelsesorden ca. 1,5 millioner USD. Equinor bidro frivillig med halvparten av dette beløpet. Tilbakebetaling ble gjort til 1308 av 1866 arbeidere fra fem ulike nasjonaliteter ansatt på lokasjonen. Etter gjentatte forsøk gjennom ulike kanaler over flere måneder lyktes vi ikke å komme i kontakt med de resterende 558 arbeiderne.

Prosjektet ga oss verdifull innsikt vi tar med oss i vår løpende kapasitetsbygging og etablering av god praksis. Dette gjelder for eksempel viktigheten av en robust ordlyd i våre kontrakter og bevissthet omkring ordlydens betydning blant våre leverandører, betydningen av å gjennomføre tidlige vurderinger av menneskerettighetsforholdene på stedet i prosjekter av denne art, en kanal hvor arbeidere i fortrolighet kan varsle om kritikkverdige forhold, og betydningen av å få større innsikt i leverandørenes relasjon til og kontrakter med underleverandører



Aktsomhetsvurderingen knyttet til menneskerettigheter i **Libya** viste at Equinor har iverksatt en rekke tiltak for å vurdere og håndtere menneskerettighetsrisiko i Equinors egen virksomhet og blant selskapets personell. Kompleksiteten i den vedvarende konfliktsituasjonen krever imidlertid konstant fokus. Derfor er Equinors hovedutfordring å bedre forståelsen av hvordan forretningspartnere håndterer menneskerettighetsrisiko knyttet til våre samarbeidsprosjekter.

De største risikoene er knyttet til sikring, helse og sikkerhet for arbeidere, kontraktører og lokalsamfunn, samt arbeidstakers rettigheter. Av den grunn jobber Equinor med partnere for at aktuelle leverandører av sikringstjenester i områdene hvor virksomhet vi deltar i finner sted skal være kjent med og ha fått opplæring i internasjonalt anerkjente prinsipper for å minimere maktbruk som fastlagt i FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP) og Voluntary Principles on Security and Human Rights.

Libya

Libya har vært i en langvarig konfliktsituasjon siden 2011, og landet står overfor en rekke menneskerettighetsutfordringer. Equinor har vært i Libya

i 25 år og har eierinteresser som partner i to oljefelt på land, Murzuq og Mabruk. I den senere tid har vår involvering i produksjon og markedsføring av libysk råolje blitt en vesentlig del av vår forretningsaktivitet.

Ansvarlig uttrekning fra Russland

Som del av prosessen rundt uttrekningen fra **Russland** foretok vi en risikovurdering for å forstå mulige konsekvenser av vår beslutning for de mest berørte interessentene: ansatte, leverandører og lokalsamfunn knyttet til våre samarbeidsprosjekter. På grunn av internasjonale sanksjoner, sikkerhetsmessige bekymringer og den svært sensitive og dynamiske prosessen rundt uttrekningen, var det begrensninger for i hvilken grad potensielt berørte interessenter kunne involveres.

De mest alvorlige risikofaktorene identifisert i vurderingen, knyttet seg til de mulige psykososiale, sosiale og økonomiske konsekvenser for våre 53 ansatte. Det ble også vurdert at iverksatte tiltak for å støtte disse ansatte, for eksempel i form av sluttpakker som reflekterte Russlands økonomiske situasjon, psykologisk støtte og midler til omskolering, var passende for å redusere potensielle negative konsekvenser.

På grunn av internasjonale sanksjoner hadde Equinor og andre selskaper begrensede muligheter til å bruke sin innflytelse og redusere mulige negative konsekvenser for ansatte eller innleide i samarbeidsprosjektene.

Russia

Etter 30 år i Russland forlot Equinor i 2022 alle sine samarbeidsprosjekt i landet. Equinor besluttet å starte denne prosessen i februar 2022 som følge av Russlands invasjon av Ukraina. Siden den gang har Equinor stanset alle nye investeringer i Russland, sluttet å handle med olje- og gassprodukter direkte fra Russland og rapportert en nedskrivning på 1,08 milliarder USD i balansen per 31. mars 2022. Ved utgangen av 2022 har Equinor et kontor i Russland som bistår med uttrekningsprosessen.

Aktsomhetsvurderinger av særlig relevans for våre ansatte og innleide medarbeidere

Equinor bestreber seg på å betale konkurransedyktige lønninger og ytelser til våre ansatte. I 2022 inngikk vi samarbeid med The Fair Wage Network, som er en anerkjent ekspert på området, for å foreta en omfattende gjennomgang av våre ansattes lønn i forhold til standarder for levelønn. Vår analyse, som ble utført ved bruk av Anker-metodikken, viser at Equinor globalt ikke har ansatte som ligger under gjeldende minstelønn eller innenfor 10 % av levelønngrensen. Analysen ble kun utført på basis av grunnlønn og omfattet dermed ikke andre ytelser som variabel lønn, tillegg eller andre goder. Vi har derfor tillit til at alle våre ansatte får betalt en lønn som oppfyller aksepterte definisjoner av levelønn.

I april 2022 ble det foretatt en gjennomgang av våre IT-leverandører i India. På bakgrunn av gjennomgangen og rapporterte bekymringer under pandemien ble det besluttet å utføre en menneskerettighets-vurdering i regi av en tredjepart hos en av våre leverandører. Arbeidet fokuserte særlig på lokale arbeidere i India og arbeidere utstasjonert i Norge, samt deres underleverandører. Utfordringer knyttet til bruk av hjemmekontor, leverandørens varslingsystem og behandling av klager vedrørende arbeidsforhold ble identifisert som generelle risikofaktorer og blir fulgt opp også overfor andre IT-leverandører.

Systemutfordringer

Noen ganger er risikoen for negative menneskerettighetskonsekvenser vi opplever ikke spesifikk for våre forsyningskjeder, partnere eller prosjekter. I stedet kan utfordringene være mer på systemnivå og utgjøre en integrert del av en økonomi, en bestemt sektor eller en bransje.

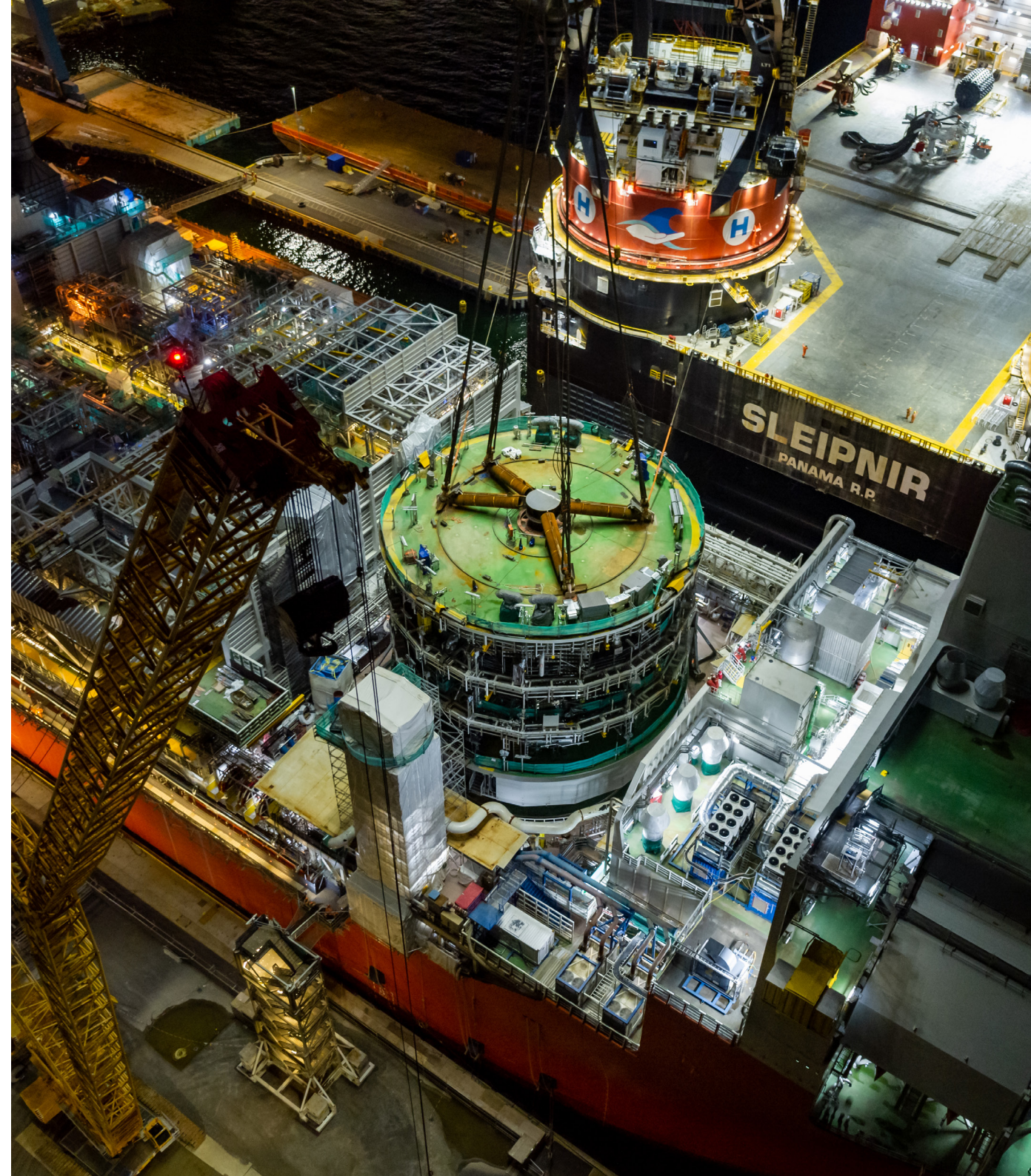
Slike systemutfordringer er ofte for store til at ett selskap alene kan løse dem. Ett eksempel på en slik utfordring er dårlige arbeids- og boforhold, ikke minst for migrantarbeidere i konstruksjonssektoren

På grunn av offentlig rapporterte bekymringer knyttet til alvorlig utnyttelse av arbeidere i forsyningskjeden for solenergi, videreførte vi arbeidsgruppen som arbeidet med tiltak for å redusere risiko på kort og mellomlang sikt. Disse tiltakene går blant annet ut på å øke og etterspørre sporbarhet gjennom hele forsyningskjeden, søke å få på plass kontraktskrav, deltakelse i industriinitiativ og undersøke muligheter for alternative innkjøpskilder

(f.eks. i Europa, Midtøsten og Afrika samt Sørøst-Asia). Et annet eksempel er risikoen for tvangsarbeid i forsyningskjeden for solenergi som det har vært rettet betydelig oppmerksomhet mot. Det vil trolig ikke lykkes å håndtere systemutfordringer på prosjektbasis alene. I stedet er det behov for kollektive og mer langvarig innsats fra både myndigheter og selskaper.

Komplekse og ofte dyptgående utfordringer som disse krever at vi utfordrer oss selv, og at vi vurderer en rekke verktøy og virkemidler for å finne meningsfulle løsninger. Tiltak for å håndtere slik risiko kan være ensidige, f.eks. ved å ta hensyn til den økonomiske kostnaden ved å respektere menneskerettighetene i forbindelse med vurdering av tilbud i en anbudsprosess. Ofte er det behov for å utvikle og bruke kollektiv innflytelse sammen med andre selskap eller f.eks. gjennom bransjeorganisasjoner. Av den grunn er vi aktivt i ferd med å vurdere og gripe muligheter for bredere samarbeid på bestemte lokasjoner, samt at vi bidrar til utvikling av industriinitiativ og felles satsinger, f.eks. gjennom IPIECA og mellom mindre og mer uformelle grupper av selskap.

For at nødvendig endring skal skje, kan det også være behov for betydelig støtte fra myndigheter. Gitt systemutfordringenes karakter innser vi dessuten at endring ikke alltid vil skje raskt. Til tross for dette vil vi fortsette å være utålmodige og søke nye måter for på best mulig vis, både ensidig og kollektivt, å løse denne type utfordringer.



DEL III: Vårt fremtidige arbeid

Hovedfokuset i vårt menneskerettighetsarbeidet er fortsatt å utføre løpende risikobaserte aktsomhetsvurderinger. Dette innbefatter også å gradvis øke bredden av våre aktsomhetsvurderinger ettersom vår virksomhet utvikler seg, og at vi ytterligere forbedrer egen evne til å utføre aktsomhetsvurderinger på ensartet og dokumenterbart vis.

Som et ledd i å gjennomføre og etterleve vår policy i vår virksomhet, har vi sett behovet for å styrke visse deler av våre interne arbeidsprosesser. Dette gjelder blant annet utarbeidelse og implementering av nye konsernkrav til aktsomhetsvurderinger og strengere krav til datainnsamling og intern rapportering om vårt arbeid og oppnådde resultat. Andre områder som vil kunne bli prioritert i løpet av neste og følgende år, er våre varslingsmekanismers effektivitet og kvalitet, samt verktøyene våre for interessentengasjement og -dialog.

For at vi skal kunne håndtere systemproblemer som hovedsakelig er knyttet til større byggeprosjekt bedre, vil vi fortsette å støtte og benytte samarbeidstiltak på globalt

eller bransjenivå, samtidig som vi vil søke muligheter for stedsbestemte tiltak. Under arbeidet med å videreutvikle fornybarvirksomheten vår vil vi dessuten søke å øke vår forståelse av mulige systemutfordringer knyttet til forsyningskjedene for havvind og batterier, både internt og sammen med samarbeidspartnere og bransjen generelt.

På lengre sikt vil vi også fortsette vår innsats for å definere hvordan vi best kan gripe an tematikken levelønn knyttet til direkte innleide medarbeidere og medarbeidere som jobber gjennom tjenesteleverandører på våre lokasjoner. Som del av dette arbeidet vil vi se på hvordan vi kan oppfordre til beste praksis i spørsmål om levelønn i våre forsyningskjeder.

Vi vil også gå jobbe videre med å utarbeide et rammeverk for bedre å kunne måle arbeidet vårt knyttet til menneskerettigheter. I den forbindelse vil vi, både internt og eksternt, jobbe videre med å definere hensiktsmessige indikatorer, herunder prestasjonsindikatorer på konsernnivå.

Tilleggsinformasjon

Rettferdig omstilling

Som ansvarlig bedrift anerkjenner vi klimakrisen verden står i. Vi erkjenner også at om vi ikke når målene i Paris-avtalen, kan det få alvorlige følger – også for menneskerettighetene. Equinor støtter Paris-avtalen og presenterte sin første energiomstillingsplan i mars 2022. Energiomstillingsplanen er et uttrykk for vårt mål om å være et ledende selskap i energiomstillingen. Den fastsetter en klar ambisjon om å oppnå nullutslipp innen 2050. En plan for rettferdig omstilling som utfyller energiomstillingsplanen, der respekt for menneskerettigheter står sentralt, ble publisert i desember 2022. Hensikten med en slik plan for rettferdig omstilling er at den skal hjelpe oss til å ta stilling til energitrikket, nemlig hvordan vi skal bidra til å forsyne verdens befolkning med pålitelig, rimelig energi med lavere utslipp over tid på en måte som respekterer folks rettigheter. Vi inviterer deg til å lese mer om energiomstillingsplanen og planen for rettferdig omstilling på equinor.com.

Behandling av informasjonsforespørsler i henhold til åpenhetsloven

For at vi effektivt skal kunne svare på informasjonsforespørsler i henhold til åpenhetsloven som kom i juli 2022, har vi utarbeidet en intern prosedyre for å motta og behandle slike forespørsler. Vi har tilpasset «Kontakt oss»-skjemaet på equinor.com og knyttet det til vårt interne arbeidsflytsystem for å sikre at forespørsler blir behandlet raskt. I løpet av andre halvår 2022 mottok vi tre henvendelser som var relevante i henhold til loven, og tolv henvendelser som lå utenfor dette området.

Om denne redegjørelsen

I forbindelse med denne redegjørelsen om menneskerettigheter har Equinor gjort visse avgrensninger. Erklæringen omfatter for eksempel ikke påståtte tilfeller av diskriminering eller trakassering blant Equinors egne ansatte. Disse tilfellene blir rapportert i årsrapportene. Videre omhandler erklæringen ikke spørsmål som bare har en ubetydelig menneskerettighetsdimensjon for dem. Merk også at det fortsatt vil være visse menneskerettighetsrisikoer og -konsekvenser knyttet til Equinors virksomhet som vi ikke er klar over, og som derfor ikke er omtalt i denne redegjørelsen. Du er velkommen til å gi oss opplysninger om slike spørsmål gjennom equinor.com.

Redegjørelsen omhandler relevante sider av Equinors arbeid med aktsomhetsvurderinger i 2022 og ble utarbeidet i perioden frem til 15. februar 2023. Den gir en oversikt ut fra vår beste kunnskap på tidspunktet for denne redegjørelsen. Vi vil ikke nødvendigvis oppdatere redegjørelsen dersom vi bli oppmerksomme på feil eller endringer i forholdene som er presentert i redegjørelsen etter denne datoen.

Redegjørelsen ble utarbeidet, og godkjent av Equinors styre, på engelsk. Oversettelse til norsk ble foretatt i etterkant.

Bilder:

Copyright Equinor

Fotograf:

Jan Arne Wold - page 1

Ole Jørgen Bratland/Equinor - side 3, 12

Einar Aslaksen/TRY- side 2, 7, 16, 18, 20

Øyvind Haug/TRY - side 13

TRY - side 9

Jan Arne Wold-Øyvind Gravås/Woldcam - side 17

Equinor ASA

Postboks 8500

4035 Stavanger

Telefon: +47 51 99 00 00

www.equinor.com