



equinor

2023

Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger om grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Innhold

Melding fra konsernsjefen	3
Innledning	4
Oversikt over Equinors tilstedeværelse globalt	5
Del I: Vår tilnærming	6
1. Vår forpliktelse til å respektere menneskerettigheter	6
2. Forankring av våre forpliktelser i virksomhetens retningslinjer	7
3. Prioritering av risikoer	9
4. Vurdering og håndtering av risiko	9
5. Involvering av interessenter	10
6. Oppfølging	11
7. Gjenoppretting og varslingsmekanismer	11
Del II: Aktsomhetsvurderinger i 2023	12
1. Forsyningskjeden	12
2. Lokalsamfunn	16
3. Egne ansatte	19
Del III: Vårt videre arbeid	20
Om denne redegjørelsen	21



Melding fra konsernsjefen

2023 markerte 75-årsjubileet for FNs menneskerettighetserklæring – en milepæl da den ble vedtatt av FNs generalforsamling 10. desember 1948. Erklæringen sikret et universelt vern av grunnleggende menneskerettigheter.

Dessverre var 2023 også et år preget av væpnet konflikt, geopolitiske spenninger og forverring av situasjonen for sårbare grupper i mange deler av verden, inkludert kvinner, barn, urfolk og minoriteter.

Equinors rolle er å være en stabil og pålitelig energileverandør som bidrar til generell samfunnsutvikling. I denne rollen har vi startet omstillingen mot et utslippsfritt samfunn. For at omstillingen skal lykkes, må den også oppleves som rettferdig og inkluderende for menneskene som opplever dens virkning.

Vårt arbeid for å respektere menneskerettigheter bidrar til sikkerhet og helse for alle som er involvert i og berørt av vår virksomhet. Det er også viktig for folks mulighet til å leve meningsfulle liv, utvikle ferdigheter og realisere sitt fulle potensial.

Selskaper som Equinor opererer ikke i et vakuum. Vi må ofte navigere gjennom krevende dilemmaer og avveie motstridende forventninger og hensyn. Av den grunn er det også enkelte begrensninger for hva vi kan oppnå – alene eller sammen med andre. Dette gjelder særlig i møte med systemiske problemer og svak styring rundt om i verden. Likevel tror vi på at vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger og tiltak for å adressere risiko, og vårt fokus på læring og kontinuerlig forbedring, vil gi resultater på sikt.

I 2023 har vi tatt nye steg gjennom samarbeid med andre selskaper og organisasjoner for å forstå hvordan vi skal angripe felles utfordringer i globale forsyningskjeder. Vi har også styrket interne krav og prosesser for aktsomhetsvurderinger for å sikre at disse er i tråd med ny og framtidig lovgivning.

Med siktemål om kontinuerlig forbedring, samarbeid og åpenhet fortsetter vi arbeidet med å respektere folks rettigheter på tvers av vår virksomhet og i tråd med våre forpliktelser.

Anders Opedal, Konsernsjef Equinor ASA



Innledning

Equinor er et internasjonalt energiselskap med hovedkontor i Norge og virksomhet i over 30 land. Det meste av virksomheten skjer i kjernelandene Norge, Storbritannia, Brasil og USA. Prosjektporteføljen omfatter olje og gass, fornybar energi og lavkarbonløsninger. Virksomheten spenner fra leting, utbygging og utvinning til elektrisitetsproduksjon, transport, prosessering og raffinering. Markedet tilbys våre produkter gjennom markedsførings- og handelsvirksomheten. Vi har over 22 000 ansatte, hvorav 85 % i Norge. Globalt handler vi med rundt 8000 leverandører i førstelinjen.

Equinor kan knyttes til negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter for våre ansatte, arbeidere i forsyningskjeden og lokalsamfunnene som berøres av virksomheten. Disse risikofaktorene og konsekvensene kan hovedsakelig gjøre seg utslag på følgende måter:

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

Hvordan vi vurderer og håndterer risiko for negative menneskerettighetskonsekvenser styres av vår menneskerettighetspolicy, men kan variere avhengig av forretningsområde og aktivitet. Ytterligere informasjon om hvordan virksomheten vår er organisert i forretningsområder, inkludert opplysninger om aktivitetene i de ulike delene av virksomheten, finnes i årsrapporten for 2023 tilgjengelig på equinor.com.

Å forstå og håndtere risiko for negative konsekvenser på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold relatert til vår virksomhet er i kjernen i vårt menneskerettighetsarbeid. Vi erkjenner at vår virksomhet kan forårsake, bidra til eller være knyttet til negative konsekvenser for menneskerettigheter, særlig i land med svake regulatoriske rammeverk eller svak håndheving. Vi har en risikobasert tilnærming, helt fra de første trinnene i forretningsutvikling til prosjektplanlegging, gjennomføring, drift, driftsavvikling og mulig uttrekning av land eller aktivitet.

Denne redegjørelsen er delt inn i tre hoveddeler.

Del 1: Vår tilnærming – Oversikt over retningslinjer, prosedyrer, styring og selskapsledelse hva angår menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

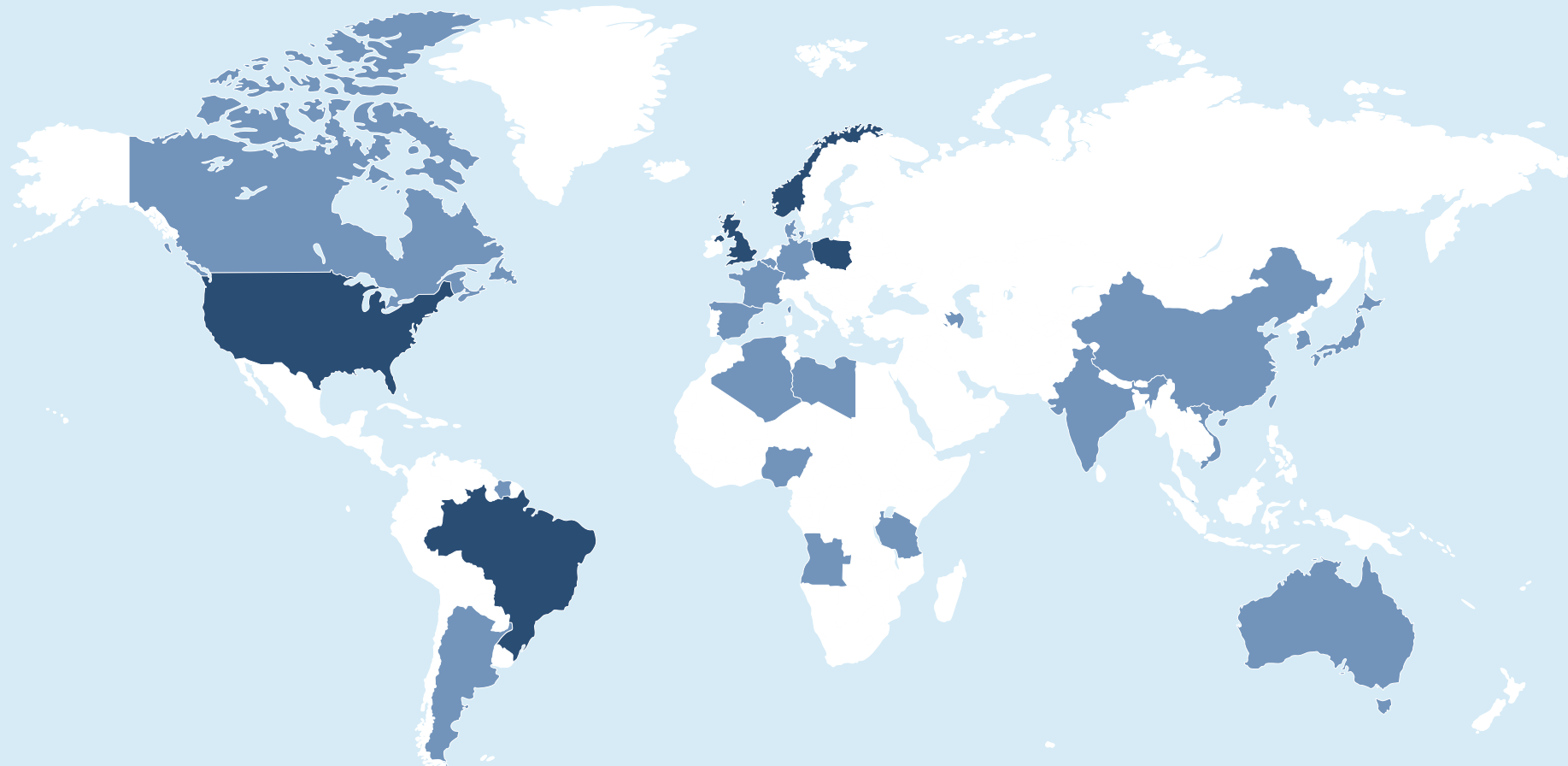
Del 2: Aktsomhetsvurderinger i 2023 – Oversikt over tiltak i 2023 i for å adressere negative konsekvenser identifisert gjennom vårt aktsomhetsarbeid.

Del 3: Vårt videre arbeid – Oversikt over våre ambisjoner for menneskerettighetsarbeidet i tiden som kommer.

Med bakgrunn i våre spesielt prioriterte områder (salient issues) identifisert i vår menneskerettighetspolicy og i lys av kompleksiteten av vår forretningsvirksomhet, fokuserer denne redegjørelsen spesielt på menneskerettsrisikoen som er mest framtrædende i dagens portefølje. Andre temaer som berører menneskerettigheter inkluderer vår tilnærming til rettferdig omstilling, helse- miljø og sikkerhet, og vårt arbeid med å fremme mangfold og inkludering og motvirke diskriminering og trakassering. Disse er alle omhandlet separat i våre årsrapporter, tidligere årlige bærekraftrapporter, og på equinor.com.

Vår virksomhet

Equinor er til stede i rundt 30 land over hele verden.



HOVEDVIRKSOMHET

EXP = Leting

D&P = Utvikling og produksjon

REN = Fornybar

M&T = Markedsføring og handel

R&P = Raffinering og prosessering

LC = Lavkarbonprosjekter

OPERATØR

Brasil	EXP	D&P	REN	M&T		
Norge	EXP	D&P	REN	M&T	R&P	LC
Storbritannia	EXP	D&P	REN	M&T	LC	
USA	EXP	D&P	REN	M&T	LC	
Polen	REN					

LAND VI HAR VIRKSOMHET I

Algerie	D&P	Canada	EXP	D&P	M&T	Japan	REN	Sør-Korea	REN	
Angola	EXP	D&P	Kina	M&T	Libya	D&P	Spania	REN		
Argentina	EXP	D&P	Danmark	M&T	REN	Nederland	LC	REN	Surinam	EXP
Australia	REN	Frankrike	REN	Nigeria ¹	D&P	Tanzania	EXP			
Aserbajdsjan ¹	EXP	D&P	Tyskland	REN	M&T	LC	Singapore	M&T	Vietnam	REN
Belgia	M&T	India	M&T							

1) Vi kunngjorde i 2023 at vi kom til å trekke oss ut av disse landene.

Oversikten inkluderer land med datterselskap som er heleid av Equinor.

Del I: Vår tilnærming

I denne delen beskriver vi hvordan vi integrerer ansvaret for å respektere menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i våre retningslinjer, eierstyring og selskapsledelse og interne arbeidsprosesser.

1. Vår forpliktelse til å respektere menneskerettigheter

I Equinor er praksis og atferd basert på prinsippene i Equinor-boken, som også inneholder våre etiske retningslinjer. Retningslinjene beskriver våre forventninger, forpliktelser og krav til etisk atferd og gjelder for Equinors styremedlemmer, ansatte og innleid personell.

Equinors menneskerettighetspolicy, som også er gjengitt i Equinor-boken, bekrefter vår forpliktelse til å jobbe i tråd med FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGPs) og gir uttrykk for vår respekt for 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.

Både de etiske retningslinjene og selskapets menneskerettighetspolicy er eid av styret og reflekterer oppfatningen at respekt for mennesker også er en sentral faktor for god forretningsdrift.

For å lykkes er Equinor avhengig av et stort antall leverandører, på flere nivåer. Dette leverandøruniverset sysselsetter et stort antall arbeidere, som alle er i målgruppen for Equinors innsats for å respektere menneskerettighetene. Derfor har selskapet vedtatt spesifikke «Menneskerettighetsforventninger til leverandører» for alle våre nåværende og fremtidige leverandører.

Vi ønsker at alle våre leverandører utarbeider og implementerer en nullskadevisjon i tråd med målene til UNGP. Nærmere bestemt forventer vi at våre leverandører deler filosofien og tanken bak Equinors standpunkt hva angår menneskerettigheter, er mest mulig åpne om uønskede hendelser, utfordringer og arbeid, involverer egen forsyningskjede og har et klart mål om kontinuerlig forbedring. Til gjengjeld forplikter vi oss til å støtte leverandørene i deres innsats.

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 barnearbeid og beskytte unge arbeidere
- Respektere medlemmer av berørte lokalsamfunn
- Gi tilgang til gjenoppretting

Equinors menneskerettighetsreise

I år 2000 var Equinor (den gang Statoil) ett av 33 selskaper som støttet FNs Global Compact-prinsipper fra første dag, et initiativ som nå har 15 000 deltakende selskaper.

I 2011 ga FNs menneskerettighetsråd oss et mer konkret verktøy for å adressere menneskerettigheter gjennom godkjenningen 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 tråd med UNGP, som senere ble inkludert i OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper.

Equinor har hatt en frittstående menneskerettighetspolicy siden 2015. Den er oversatt til 11 språk og er lett tilgjengelig for både interne og eksterne interessenter på equinor.com.

Policyen ble utarbeidet på grunnlag av en nedenfra-og-opp vurdering av typiske risikofaktorer relevante for vår sektor, virksomhet og prosjekter, 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.

2. Forankring av våre forpliktelser i virksomhetens retningslinjer

Eierstyring og selskapsledelse

Konsernledelsen, under ledelse av konsernsjefen, har det endelige ansvaret for daglig drift og forretningsstrategi, mål, tiltak og investeringer.

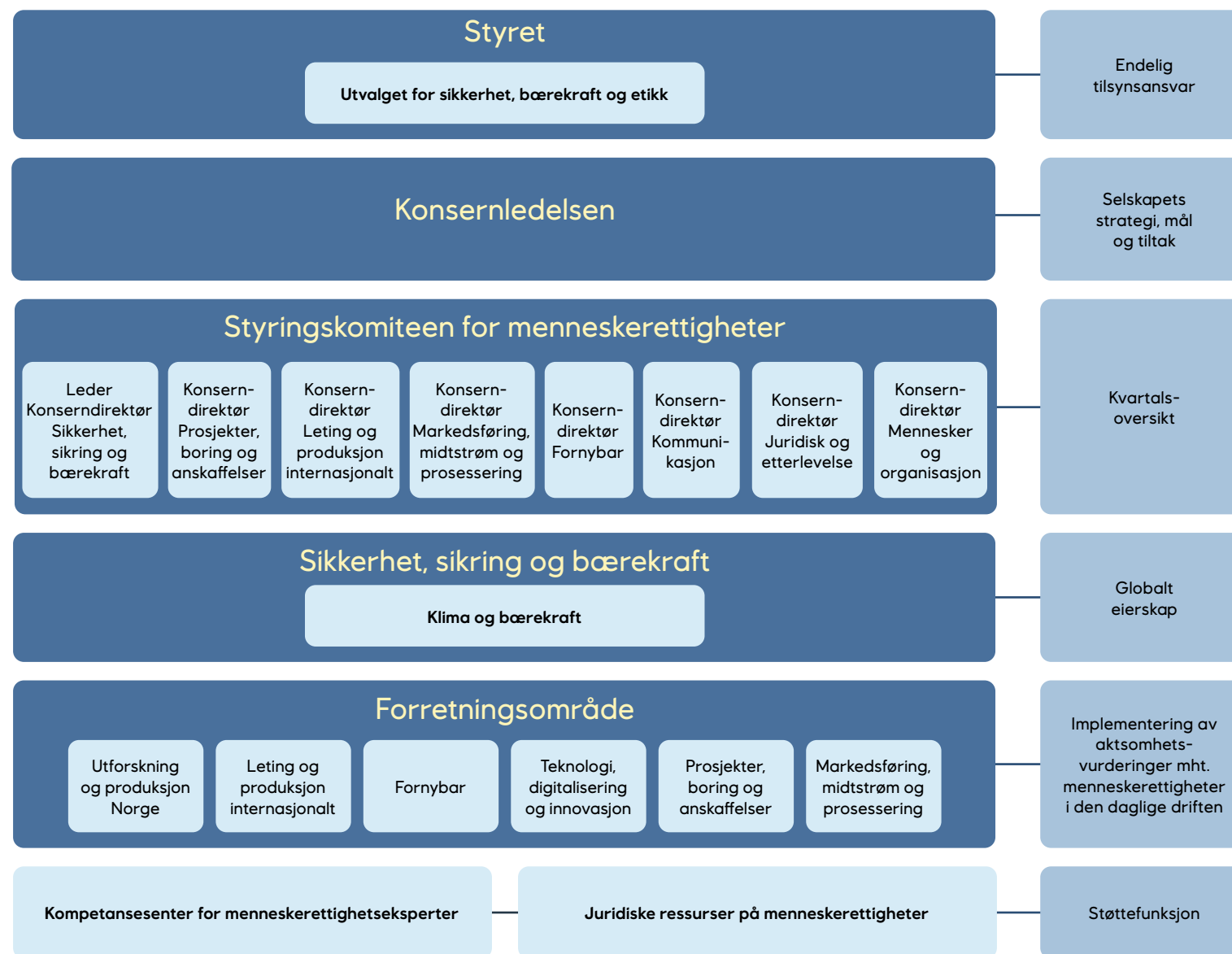
To ganger i året mottar styrets utvalg for sikkerhet, bærekraft og etikk en rapport fra administrasjonen om arbeidet med å implementere menneskerettighetspolicyen. Dypdykk i spesifikke menneskerettighetsspørsmål, konkrete eksempler eller særlige risikofaktorer blir både rutinemessig og etter forespørsel lagt fram for styret eller utvalget for sikkerhet, bærekraft og etikk. Som del av regelmessige risikooppdateringer som konsernsjefen legger fram for styret, rapporteres alle identifiserte alvorlige menneskerettighetsrisikoer.

En egen styringskomitee for menneskerettigheter møtes minst fire ganger i året. Utvalget følger opp aktsomhetsarbeid og risikohåndtering, drøfter spesifikke utfordringer og dilemmaer, gjennomgår eksterne trender og utviklingstrekk og godkjenner interne forbedringstiltak og nye krav. Utvalget ledes av konserndirektør for Sikkerhet, sikring og bærekraft og består for øvrig av konserndirektørene for: Prosjekter, boring og anskaffelser, Leting og produksjon internasjonalt, Markedsføring, midtstrøm og prosessering, Fornybar, Kommunikasjon, Juridisk og etterlevelse, og Mennesker og organisasjon.

Det er konsernfunksjonen Sikkerhet, sikring og bærekraft ved enheten Klima og bærekraft som er funksjonseier på menneskerettighetsområdet. I praksis betyr dette at enheten har ansvar for prinsipper og prosedyrer og for å utarbeide interne krav, retningslinjer og verktøy for aktsomhetsvurderinger, støtte implementering i hele virksomheten, sørge for kapasitetsbygging og rapportere internt og eksternt.

Identifisering og håndtering av risiko i den daglige driften er ifølge Equinors styringsmodell et ansvar for forretningsområdene. Det betyr at det aktuelle forretningsområdet, innenfor sitt område, skal sørge for en risikobasert tilnærming til aktsomhetsvurderinger, og at aktiviteter underlegges slike vurderinger i tråd med retningslinjer og interne krav. Tilsvarende har hvert forretningsområde ansvar for å reagere på eventuell ny risiko og utføre ytterligere aktsomhetsvurderinger ved behov.

Til sist organiserer kompetansesenteret for sikkerhet, sikring og bærekraft en gruppe dedikerte ressurser som skal støtte forretningsområdene og konsernfunksjonene i deres menneskerettighetsarbeid. Tilsvarende finnes det egne ressurser for menneskerettigheter i Equinors juridiske avdeling.



Våre systemer for aktsomhetsvurderinger mht. menneskerettigheter

Våre krav til aktsomhetsarbeidet er nedfelt i vårt styringssystem. Dette er gjort gjennom funksjonskrav, styrende dokumentasjon og arbeidsprosesser. Enkelte av våre krav fremgår av kravdokumenter som utelukkende fokuserer på aktsomhetsvurderinger, mens andre er nedfelt i andre spesifikke krav.

Risikostyringssystemet

Internasjonalt anerkjente menneskerettigheter er integrert i Equinors risikostyringssystem (ERM). Dette er et obligatorisk verktøy for risikostyring i all vår forretningsvirksomhet. Ved bruk av verktøyet er vårt siktemål å vurdere, dokumentere, rapportere og følge opp risikoen for negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, herunder hos våre leverandører og partnere. Kravene til håndtering og rapportering av menneskerettighetsrisiko samsvarer med hvordan vi håndterer sikkerhetsrisiko. Dette betyr at 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 4, Vurdering og håndtering av menneskerettighetsrisiko.

Forretningsutvikling

Som del av den overordnede prosessen for forretningsutvikling finnes det verktøy for aktsomhetsvurderinger. Dette omfatter målrettede spørreskjemaer, maler for kontraktsbestemmelser, retningslinjer for 'røde flagg' som må vurderes, samt anbefalinger om tiltak for hver milepæl. Verktøykassen inneholder også eksempler på god praksis. Formålet med verktøyene er å identifisere risiko så tidlig som mulig for å legge til rette 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 og definere hvilke ressurser som kreves. Kravene til aktsomhetsvurderinger gjelder også når selskapet skal trekke seg ut av land eller aktivitet.

Anskaffelsesprosessen

Krav til hvordan aktsomhetsvurderinger skal gjennomføres i forbindelse med innkjøp og anskaffelser er nedfelt i den overordnede anskaffelsesprosessen. Alle nye kontrakter skal gå gjennom en innledende risikovurdering. Dersom den innledende vurderingen viser at det foreligger mer kvalifisert risiko, skal ytterligere tiltak vurderes. Tiltakene kan være detaljerte spørreskjemaer for prekvalifisering, involvering av leverandører, verifikasjoner og undersøkelser av forholdene på fabrikkasjonssted, inkludert intervjuer med arbeidere. Til slutt skal konsekvensene mht. til håndtering av gjenværende risiko når en kontrakt har trådt i kraft, tas med i oppfølgingsplanene. Som del av alle anskaffelseskontrakter søker vi, på basis av risiko, øvrig anskaffelsesprosess og kontraktsforhandlinger, å innta enten grunnleggende eller mer omfattende bestemmelser om menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Kompetansebygging

Med utgangspunkt i vår menneskerettighetspolicy har vårt menneskerettighetsarbeid gradvis fokusert mer på å styrke vår kapasitet og evne til praktisk aktsomhetsarbeid internt, overfor leverandører og også i bransjesammenheng. Slik involvering gir innsikt og erfaring som muliggjør en mer åpen diskusjon om utfordringer på menneskerettighetsområdet og hvordan de skal håndteres.

Frittstående menneskerettighetskrav i styringssystemet

- **Arbeidskrav – Aktsomhetsvurderinger mht. menneskerettigheter** – fastsetter krav til hvordan aktsomhetsvurderinger skal gjennomføres i hele Equinors virksomhet.
- **Arbeidskrav – Bærekraftdata** – fastsetter krav til registrering av bærekraftdata, herunder data knyttet til opplæring i menneskerettigheter, aktsomhetsvurderinger, risiko og negative konsekvenser, lokale utbedrings- og varslingsmekanismer.
- **Arbeidskrav – Lokale varslingsmekanismer** – fastsetter krav til etablering og drift av lokale varslingsmekanismer der det er relevant.
- **Arbeidskrav – Urfolks rettigheter** – fastsetter krav og retningslinjer mht. å vise respekt for rettighetene til urfolk berørt av virksomheten vi driver.

Krav til aktsomhetsvurderinger er innlemmet i f.eks.

- Anskaffelsesprosessen
- Forretningsutviklingsprosessen
- Risikostyringsprosessen

Ekstern involvering

For å holde oss informert samt videreutvikle vår egen praksis og bidra til kompetansebygging utenfor egen virksomhet, samarbeider vi også med sentrale eksterne partnere og organisasjoner:

- 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 menneskerettighetsspesialister som Shift, Impactt, Triple R Alliance og Synergy Global Consulting
- Vi er medlem av IPIECA, en global olje- og gassorganisasjonen som for fremme av miljø- og samfunnsperspektiv i forbindelse med energiomstillingen
- Vi er observatør i Business Network on Civic Freedoms and Human Rights Defenders
- Gjennom vårt bedriftsmedlemskap i CEMS Global Alliance in Management Education, og på forespørsel fra andre akademiske institusjoner eller organisasjoner, gir vi gjesteforelesninger og presentasjoner
- Vi prioriterer å delta på FNs årlige forum for næringsliv og menneskerettigheter

3. Prioritering av risiko

Vår menneskerettighetspolicy identifiserer fem spesielt prioriterte områder (salient issues), som retningsgivende for vårt arbeid med menneskerettigheter.

De prioriterte områdene er:

- Diskriminering
- Arbeidsforhold
- Tvangsarbeid og barnarbeid
- Medlemmer av berørte lokalsamfunn
- Sikkerhetstiltak

På forretningsområdenivå tilstreber vi å fastsette både allmenne og spesifikke prioriteringer for aktsomhetsarbeidet. En allmenn prioritering kan være en aktivitet som på grunn av dens generelle art antas å innebære høyere risiko og derfor bør være gjenstand for grundigere aktsomhetsvurderinger. En spesifikk prioritering kan være et prosjekt, en spesifikk del av virksomheten eller en leverandør forbundet med kjent eller mulig høyere risiko. Prioriteringene revideres og oppdateres med jevne mellomrom. I tillegg til å ytterligere informere vårt menneskerettighetsarbeid, vil prioriteringen være førende for hvordan vi bygger kompetanse og anvender ekspertise.

Med hensyn til våre forsyningskjeder blir prioriteringer gjort på bakgrunn av prinsippet om omfang, skala og mulighet for gjenoppretting, samt ut fra følgende vurderinger:

- I hvor stor grad kan Equinor påvirke de tekniske spesifikasjonene for leverandørens produkt?
- Kontraktens varighet
- Hvor i forsyningskjeden blir virksomheten utført?
- Eier, leaser, leier eller bruker Equinor utstyret eller anlegget?

Basert på vår nåværende portefølje, prioriteringer og erfaring fra tidligere aktsomhetsvurderinger,

vurderer vi per i dag den viktigste risikofaktoren å være dårlige arbeidsforhold, herunder mulige indikasjoner på tvangsarbeid i våre forsyningskjeder.

Det er også risiko for negative konsekvenser for lokalsamfunn knyttet til våre tradisjonelle olje- og gassaktiviteter og våre fornybare aktiviteter. Lokalsamfunn både på land og fiskerisamfunn, kan bli negativt påvirket gjennom infrastruktur eller andre utslag av virksomhet vi er involvert i. I takt med planlagt vekst innenfor fornybar- og lavkarbonfeltet, vil også en større del av våre aktiviteter finne sted på land, herunder i regioner med urbefolkning. Vi ser derfor at risikoen for negative konsekvenser for lokalsamfunn vil kunne øke og kreve ytterligere oppmerksomhet framover.

Hva angår egne ansatte anses hovedrisikoen å være ulike former for diskriminering og trakassering. Det begrensede omfanget av spesifikke risikoer og konsekvenser identifisert eller rapportert knyttet til egne ansatte, blir rutinemessig behandlet i tråd med etablerte interne prosedyrer. Det gis ikke nærmere informasjon om dette i denne redegjørelsen.



Prioritere risiko i henhold til hvor alvorlige og sannsynlige konsekvensene er

4. Vurdering og håndtering av risiko

Som nevnt i punkt 2, er kravene til hvordan menneskerettighetsrisiko vurderes, integrert i risikostyringssystemet. Trinnene for å vurdere risikonivå er:

- Definere hvilke anlegg eller aktiviteter som er aktuelle
- Kartlegge hvilke menneskerettigheter som kan bli påvirket
- Identifisere interessenter som kan bli berørt
- Fastslå risikonivå ved bruk av forhåndsdefinerte konsekvenskategorier og sannsynlighet

I tilfeller der vi ikke direkte kan involvere potensielt berørte interessenter for å få et faktagrunnlag å bygge vår risikovurdering på, for eksempel hvor vi ikke har tilgang til dem eller et tidligere forhold å bygge på, bruker vi uavhengige ekspertrådgivere, lokale eller internasjonale frivillige organisasjoner, menneskerettighetsforkjempere eller andre i sivilsamfunnet som kan gi oss troverdig informasjon slik at vi kan gjøre en faktabasert vurdering.

Vi anvender UNGP-begrepene «forårsake», «bidra til» og «direkte knyttet til» for å avgjøre hvilke tiltak vi skal treffe i hvert enkelt tilfelle. I forbindelse med prioritering av slike tiltak anvendes begrepene skala, omfang og mulighet for gjenoppretting (alvorlighetsgrad).

Etter at risikofaktorer er identifisert, vil tiltak for å unngå eller redusere disse danne del av beslutningsgrunnlaget frem mot neste milepæl. For eksempel hvor en konsekvensanalyse har konkludert at en fysisk innretning kan påvirke et lokalsamfunn eller skape konflikt med andre interessenter i området, vurderer vi om det finnes alternative konsepter eller framgangsmåter for å unngå slike konsekvenser. Mulige tiltak kan være å legge om traseen for en rørledning eller kabel, gjøre et anleggs fotavtrykk mindre eller innføre tekniske barrierer.

Tiltak for å håndtere gjenværende risiko når et prosjekt er godkjent eller en investeringsbeslutning er tatt, bør inkluderes i planer for skal tas med prosjektgjennomførings- og oppfølging.

I praksis betyr dette at hvor vi har identifisert en risiko for at en leverandør ikke oppfyller våre standarder, søker vi i samarbeid med leverandøren å utarbeide tiltak, ofte med bistand fra en ekstern ekspert, og i tråd med våre interne retningslinjer. Hvor det er mulig, kan handlingsplanen inntas som del av kontrakten, og oppfølgingstiltak søkes tatt inn i interne prosjektoppfølgingsplaner. Ofte gjennomfører vi stedlige verifikasjoner for å bekrefte at tiltak er iverksatt, og for å vurdere tiltakenes effekt. Risikonivået som blir identifisert i risikostyringssystemet, skal ikke reduseres med mindre risikoreduserende tiltak har vist seg å ha ønsket effekt.

Hvor grundig og hvor ofte menneskerettighetsrisiko vurderes avhenger av flere faktorer, som kompleksiteten i forretningsvirksomheten, forsyningskjeden og andre forretningsrelasjoner, risikoens kontekst og alvorlighetsgrad, og de planlagte aktivitetenes karakter og kontekst. Virksomhet i land eller regioner med høy eller volatil risiko, vil kunne kreve at det gjennomføres hyppigere risikoanalyser.

Hvor vi har identifisert faktiske negative konsekvenser for menneskerettigheter, for eksempel som følge av omplassering av en husstand eller oppdagelse av at rekrutteringsgebyrer er betalt for å få arbeid hos en leverandør, søker vi, på bakgrunn av ekstern god praksis og anerkjente internasjonale rammer og retningslinjer for aktsomhetsvurderinger, å finne en måte å rette opp forholdet på som er tilfredsstillende for de berørte.

For visse risikoer, som typisk er av **systemisk karakter**, kan det ofte være begrensninger i hva Equinor kan oppnå mht. å unngå, redusere eller utbedre. Se eget avsnitt om systemiske utfordringer i del II.

5. Involvering av interessenter

Hvordan vi involverer personer som potensielt eller faktisk blir berørt av virksomheten vår, varierer basert på typen virksomhet og hvilke interessenter det gjelder.

Egne ansatte

Det er svært viktig at våre egne ansatte føler seg respekterte, trygge og sikre, og at de kan ha en åpen dialog med relevante Equinor representanter. Slik dialog fremmes gjennom ledelse, ansattrepresentasjon og verneombudstjenesten.

I Equinor bruker vi den årlige medarbeiderundersøkelsen aktivt for å fastsette målrettede tiltak for å oppnå økt inkludering og bekjempe intern diskriminering internt. Kompetanseutviklingstiltak og tiltak for å forberede våre ansatte på framtiden skal være like lett tilgjengelige for alle Equinor-ansatte, uansett alder, kjønn og nasjonalitet. Vi søker å drive virksomheten på en sosialt ansvarlig måte for å tilpasse oss en rettferdig energiomstilling. I Equinor er mangfold og inkludering integrert i våre verdier, vårt fokus på sikkerhet og vårt formål som selskap.

Verneombudsordningen i Equinor omfatter offshoreinstallasjoner, anlegg og kontorsteder gjennom et nettverk av frivillige som blir valgt til å representere de ansatte i saker som gjelder sikkerhet, helse og arbeidsmiljø. Verneombudene er viktige partnere for ledelsen når det gjelder håndtering av bekymringsmeldinger til og forbedringsforslag knyttet til arbeidsforhold.

Vi respekterer medarbeidernes organisasjonsfrihet og deres rett til kollektive forhandlinger og samarbeid gjennom representasjonsorganer. Dette er et gjennomgående prinsipp for all vår virksomhet, i alle markeder. Hvordan vi konkret involverer og rådfører oss med medarbeiderne og deres representanter kan variere med lokale lover og lokal praksis.

Vi prøver hele tiden å forbedre hvordan vi kontinuerlig og på en meningsfull måte involverer ansatte i saker som angår dem.

Arbeidere i forsyningskjeden

Viktig for vellykket prosjektgjennomføring, er tett oppfølging og lokal tilstedeværelse på anlegg og verft.

Gjennom f.eks. sikkerhetsinspektører har vi jevnlig møter med arbeiderne der vi søker å utvikle et tillitsforhold slik at folk føler at de trygt kan ta opp problemer eller bekymringer.

For å håndtere problemer knyttet til arbeidstakerrettigheter, benytter vi eksterne eksperter til å besøke visse utpekte lokasjoner og verft for å gjennomføre samtaler direkte med arbeiderne på det lokale språket. På den måten får vi førstehåndskjennskap til deres erfaringer og bekymringer og skaper mulighet for kontinuerlig dialog. Synspunkter og innsyn i det arbeiderne har forklart, brukes aktivt som kunnskapsgrunnlag for å vurdere eksisterende og nye prosjekter.

Folk i lokalsamfunnet

Konsultasjon med personer som potensielt eller faktisk blir berørt av virksomheten vi driver, er en integrert del av vår modell for planlegging og gjennomføring av prosjekter. Dette skjer ofte gjennom konsekvensutredningsprosessen, der vi kartlegger interessenter og ber om innspill fra disse.

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 i slike tilfeller ofte på betrodde tredjeparter med kunnskap om lokale forhold og internasjonale standarder. Måten vi får innspill på, kan for eksempel være gjennom offentlige høringer, undersøkelser, intervjuer, én-til-én-møter eller panelmøter i lokalsamfunnet for bedre å forstå synspunkter og bekymringer berørte parter måtte ha. Konsekvensanalyser utført for Equinor-opererte anlegg publiseres og er tilgjengelig på equinor.com.

Når et prosjekt er satt i drift, er det også driftsorganisasjonen som forestår regelmessig involvering av interessenter. Dette kan være alt fra å ha kontaktpersoner som jobber i lokalsamfunn, til å ha egne kontorer for å holde kontakt med samfunnsgrupper eller lokale myndigheter. Vi søker å ha flere kanaler interessenter kan benytte for å komme i kontakt med oss på avhengig av situasjonen, for eksempel sentraliserte lokale fasttelefonnumre, apper, e-postadresser og operasjonelle varslingsmekanismer. Se punkt 7 Gjenoppretting og varslingsmekanismer for nærmere opplysninger.



6. Oppfølging

Equinors risikostyringsystem brukes så lenge en risiko vedvarer. Risikoreducerende tiltak skal dokumenteres opp mot opprinnelig risiko, og risikoen skal revurderes jevnlig med tanke på konsekvens og sannsynlighet. Dette muliggjør transparens og sporing av trinnene i risikohåndteringen slik at vi kan se effekten av tiltakene som er iverksatt. Det er viktig å merke seg at vi bare bruker troverdige kilder til å vurdere resultatet av tiltak som er truffet for å redusere risiko. 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 framdrift.

Å ha oversikt over og vurdere kvaliteten på en organisasjons arbeid med aktsomhetsvurderinger er komplekst og utfordrende, og må i stor grad baseres på kvalitativ informasjon.

Vi har krav for datainnsamling i forbindelse med vurdering av menneskerettighetsrisiko, tiltak for å håndtere risiko, varslingssaker og gjenopprettingsstiltak. Vi søker stadig å forbedre måten vi kan vurdere vårt arbeid på en måte som viser resultater fra et interessentperspektiv og som fremmer kontinuerlig forbedring.

Pilotindikatorer

For å følge opp arbeidet med vår mest materielle risiko, tvangsarbeidslignende forhold i forsyningskjeden, har vi utarbeidet to interne indikatorer som vil bli testet fra og med 2024:

- Utbedring av identifiserte indikasjoner på tvangsarbeid, og tiden for utbedring av disse
- Etterlevelse av kravene til aktsomhetsvurderinger i anskaffelsesprosessen

7. Gjenoppretting og varslingsmekanismer

Equinors rammeverk for varslingsmekanismer

Varslingsmekanismene er en viktig del av aktsomhetsarbeidet ved at faktiske negative konsekvenser kan bli identifisert samt at innspill til løpende risikovurderinger blir fanget opp. Vi har flere kanaler der klager og bekymringer kan tas opp formelt. Equinor har nedfelt i de etiske retningslinjene at selskapet ikke tolerer gjengjeldelser mot noen som i god tro har uttrykt en bekymring. Retningslinjene forklarer også hvilke kanaler som skal benyttes for å rapportere bekymringer, i følgende trinn:

1. Informer din leder umiddelbart dersom du blir oppmerksom på en aktivitet som kan være i strid med retningslinjene. Alternativt kan du kontakte din leders leder.
2. Dersom du ikke føler deg komfortabel med disse alternativene, kan du kontakte din lokale representant i Mennesker og organisasjon, den lokale compliance officer eller enheten for etikk- og etterlevelse i juridisk avdeling.
3. Dersom du ikke føler deg komfortabel med å bruke noen av disse kanalene, kan du melde fra om bekymringen din til Equinors Etikkhjelpelinje.

Etikkhjelpelinjen

Den primære, globale kanalen er Etikkhjelpelinjen, som er tilgjengelig for alle som er involvert i eller berørt av virksomheten vår. Kanalen kan brukes av ansatte og eksterne til å varsle om bekymringer. Dette er en hjelpetelefonlinje som er åpen hele døgnet, sju dager i uken, og som tilbyr telefonhjelp og en nettportal hvor man kan varsle skriftlig. Videre tilbyr hjelpetelefonen anonymitet der loven tillater dette, og tjenesten er tilgjengelig på seks språk.

Lokale varslingsmekanismer

For å håndtere menneskerettighetsspørsmål i våre operasjoner som grenser til lokalsamfunn, etablerer

Veiledende prinsipper for våre lokale varslingsmekanismer

- Rask, konsistent og respektfull
- Enkel, lokal og tilpasset kulturelle forhold
- Gratis, godt kjent 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

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 på en god måte. 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 varslingssaker 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 oppretting. Denne forventningen støttes av spesifikke krav til etterlevelse i våre standard leverandørkontrakter.

I praksis, og ofte som en konsekvens av stedlige besøk, har vi sett at det er behov for bevisstgjøring om den enkeltes rettigheter og hvilke mekanismer som finnes

tilgjengelig for å rapportere om avvik. I visse tilfeller kan vi opprette en lokal varslingskanal som administreres av en ekstern ekspert. Operatøren vil i slike tilfeller vanligvis forklare arbeiderne hvordan de kan bruke kanalen og hva som er formålet med den, og at de står fritt til å kontakte operatøren gjennom for eksempel meldinger eller telefonsamtaler på arbeidernes morsmål.

Informasjon fra arbeidere som kommer gjennom varslingskanalen, skal behandles fortrolig. 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 leverandørens tiltak ikke anses tilstrekkelige for arbeideren, kan operatøren foreslå ytterligere tiltak.

Prosessen kan også benyttes i tilfeller der det ønskes synspunkt fra arbeiderne på foreslåtte tiltak for å adressere gap identifisert på andre måter.

Vår tilnærming til gjenoppretting

Dessverre finnes det tilfeller der negative menneskerettighetskonsekvenser kan inntreffe, til tross for at vi gjør vårt beste. I disse tilfellene er utbedring viktig, både for å tilstrebe at de som har vært eller fortsatt er utsatt for negativ påvirkning, opplever at utbedringen har vært tilstrekkelig, og for å unngå tilsvarende negativ påvirkning i fremtiden.

Der det er nødvendig og naturlig ut fra vår rolle, ønsker Equinor å samarbeide med andre mulige ikke-juridiske og rettslige prosesser for utbedring, for eksempel OECDs nasjonale kontaktpunkter og ombudskontorer.

Vi aksepterer ingen former for gjengjeldelse overfor personer som har tatt opp en sak med oss. Vi anerkjenner og respekterer retten menneskerettighetsforkjempere har til å kjempe for og forsvare menneskerettigheter på fredelig vis på vegne av personer som kan få sine rettigheter krenket.

DEL II: Aktsomhetsvurderinger i 2023

Innledning

I denne delen beskriver vi vårt arbeid i 2023 for å identifisere og håndtere konsekvenser for menneskerettigheter. Som en integrert del av fremstillingen gir vi informasjon om spesifikke tilfeller for å belyse hvordan vi i praksis anvender våre krav og standarder knyttet til respekt for menneskerettigheter. I den forbindelse setter vi også søkelys på sentrale risikofaktorer og negativ påvirkning og hvordan disse ble håndtert i 2023. Denne delen er strukturert i henhold til våre forsyningskjeder, lokalsamfunn, ansvarlig uttrekning, og egne ansatte.

1. Forsyningskjeden

Oversikt

Hvert år har Equinor flere ulike prosjekter i prosjektporteføljen. Prosjektene omfatter typisk nybygg av offshore olje- og gassinntallasjoner og fartøy, modifikasjoner, undervannsutbygginger, fornybar energi og lavkarbonprosjekter; både i planleggings- og gjennomføringsfasen. Vår risikobaserte tilnærming har rettet våre aktsomhetsvurderinger på menneskerettighetsfeltet mot leverandører som driver fabrikkasjons- og byggevirksomhet i land med kjent risiko for tvangsarbeidslignende forhold.

Selv om Norge er vårt hovedland for virksomhet (vurdert på grunnlag av antall ansatte, leverandører og anlegg i drift) anser vi risikoen for negative konsekvenser for menneskerettighetene der for lav. Dette som følge av et strengt regulert arbeidsmarked – inkludert med tanke på sikkerhet- og myndighetenes tilsyns- og håndhevelsesvirksomhet. I tillegg kommer krav om utføring av bl.a. aktsomhetsvurderinger og Åpenhetsloven. Vi har imidlertid identifisert at tjenester for produksjonsanlegg på land og til havs i Norge hvor utenlandsk personell og sesongarbeidere er involvert, er noen av våre spesifikke prioriteringer for aktsomhetsvurderinger i forsyningskjeden.

Vi prioriterer fortsatt aktsomhetsvurderinger mht. menneskerettigheter innen prosjektplanlegging og anskaffelser da vi mener tidlig involvering med mulige leverandører er viktig for å unngå eller redusere potensielle negative konsekvenser på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

I 2023 har vi utført 25 stedlige vurderinger støttet av eksterne menneskerettighetsekspert. I alt ble 642 arbeidere intervjuet, og det ble gjort 283 funn i sju land (Angola, Brasil, India, Indonesia, Norge, Sør-Korea, USA). De mest alvorlige funnene er knyttet til indikatorer på tvangsarbeid som definert i ILOs Forced Labour Indicators. Selv om alle indikasjonene på tvangsarbeid er bekymringsfulle, har vårt hovedfokus vært på betaling av rekrutteringsgebyrer, tilbakeholdelse av identitetspapirer og manglende bevegelsesfrihet. Grunnen til dette er at enhver forekomst av disse indikatorene, øker risikoen for tvangsarbeid. I 2023 ble det ikke identifisert noen

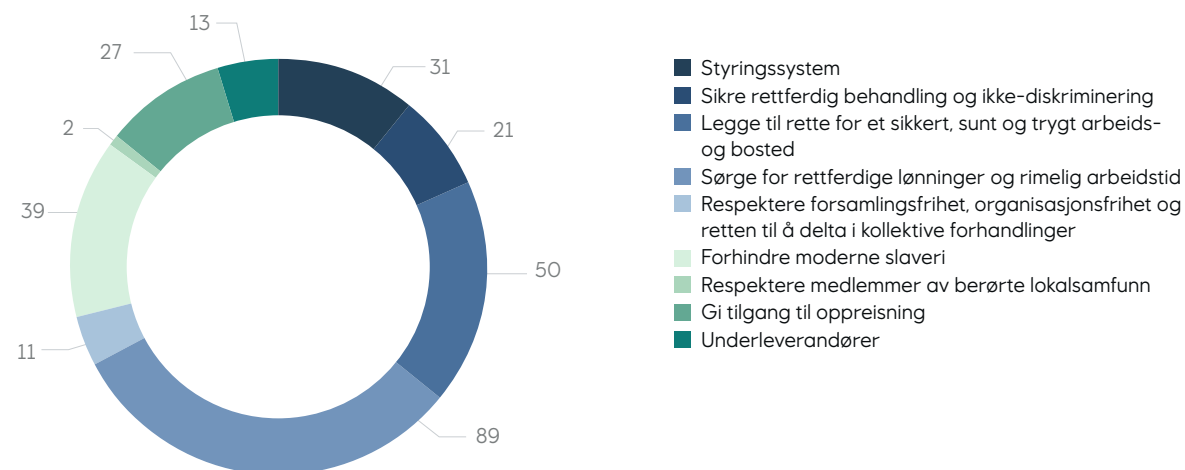
faktiske konsekvenser knyttet til disse tre prioriterte tvangsarbeidsindikatorer.

I tillegg til ovennevnte vurderinger bestilt av Equinor har flere av våre direkte leverandører begynt å gjøre sine egne stedlige vurderinger, herunder intervjuer med arbeidere. Equinor har per i dag ingen rapporteringsprosedyrer for å spore funn og resultater fra disse vurderingene. Vi søker imidlertid i konkrete saker å samarbeide med leverandørene i forhold til oppfølging av funn og for at nødvendige tiltak blir truffet.

Dødsfall i forsyningskjeden

I slutten av august 2023 falt en mann over bord og mistet dessverre livet fra et innleid skip på vei til å losse i Malaysia. Etter hendelsen tok Equinor kontakt med rederiet for å kondolere og tilby støtte til gransking av hendelsen. Videre undersøkte Equinor med rederiet om det ble tilbudt passende økonomisk og annen form for støtte til avdødes nærmeste familie. På samme måte fulgte Equinor opp med rederiet for å sikre at gjenværende mannskap ombord skipet fikk nødvendig omsorg og støtte.

Samlede negative funn – undersøkelser av leverandører med hensyn til menneskerettigheter 2023



Systemutfordringer i forsyningskjeden

Til tider er risikoen for negative menneskerettighetskonsekvenser vi står overfor, ikke spesifikk for våre forsyningskjeder. Snarere kan de 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, og de kan sjelden håndteres effektivt på prosjektbasis alene. Komplekse og ofte dypt forankrede utfordringer som disse krever derfor at vi utfordrer oss selv, og at vi vurderer en rekke verktøy og virkemidler for å finne meningsfulle løsninger, inkludert gjennom felles innsats fra både myndigheter og selskaper.

I den forbindelse forfølger vi aktivt muligheter for bredere samarbeid globalt og på bestemte steder, utvikler bransjeinitiativer og felles satsinger, f.eks. gjennom Ipieca (global olje- og gassorganisasjon for miljø- og samfunnsforbedringer) og mellom mindre og mer uformelle grupper av selskaper.

Et eksempel på en systemutfordring som krever samlet innsats, er dårlige arbeidsforhold, ikke minst for migrantarbeidere i byggesektoren (f.eks. i EMEA og Sørøst-Asia). I 2023 jobbet vi med BP, Shell og Ørsted for å forbedre rettighetene og velferden til migrantarbeidere i våre forsyningskjeder, noe som er viktig for ansvarlig forretningsførsel og en rettferdig omstilling. Som et første skritt laget selskapene i fellesskap et utkast til prinsipper og retningslinjer i samråd med leverandører og sivilsamfunnsorganisasjoner. Målet med samarbeidet er å forbedre boforhold og transport for migrantarbeidere, fremme prinsippet om at arbeidsgiver skal bære kostandene for rekruttering av arbeidere og implementere effektive varslingsmekanismer. Neste skritt er å teste prinsippene og retningslinjene ved verft i Singapore som et senter for byggevirksomhet i Øst-Asia.

Et annet eksempel er den bredt omtalte risikoen knyttet til tvangsarbeid i forsyningskjeden for solenergi, med fokus på produksjonen av solceller. Equinor fortsetter med en todelt tilnærming til denne menneskerettighetsrisikoen: (i) implementering av systematiske prosesser for å øke sporbarhet i forsyningskjeden for våre prosjekter, og (ii) aktiv deltakelse i bransjeorganisasjoner som arbeider for å forbedre arbeidsvilkårene i forsyningskjeden for solenergi.

Gitt arten av systemiske utfordringer og det faktum at det kan være behov for betydelig støtte fra myndighetene, innser vi at endring ikke alltid vil skje raskt. Til tross for dette vil vi fortsette å være utålmodige og søke nye måter å løse denne typen utfordringer på, både ensidig og kollektivt.

Case-studier i forsyningskjeden:

De case-studiene som presenteres her, viser Equinors engasjement i våre forsyningskjeder. Vanlige temaer for menneskerettighetsspørsmål inkluderer:

- Vårt mål om å lære av tidligere erfaringer og modne våre leverandørforhold.
- Involvering med leverandørverft og andre selskaper i bransjen for å øke innflytelse og skape konsistente og klare forventninger.
- Risikoprioritering innad i prosjekter på en måte som passer til operasjonell kontekst og geografiske risikoprofiler.
- Vektlegging av kompetansebygging som et middel for å oppnå økt påvirkning og støtte til leverandørverftene under oppfølging, i stedet for å ha en streng «revisjonstilnærming».

Offshore olje og gass – Case-studie I

Berørte interessenter: Medarbeidere i forsyningskjeden

Relevante hovedrisikoområder: Arbeidsforhold

Oversikt:

Som del av et stort, mangeårig byggeprosjekt i Asia ble det lansert en strategi for menneskerettigheter på grunn av høy regional risiko. Strategien ble implementert ved alle berørte verft, med særlig fokus på to verft i ett bestemt land. Implementeringen av strategien startet i 2020 med en innledende menneskerettighetsevaluering som identifiserte 144 negative funn, hvorav 53 ble klassifisert som alvorlige. Dette inkluderte blant annet tilbakeholdelse av lønn, dårlige boforhold, økonomisk straff for arbeidere, for lang arbeidstid, betaling av rekrutteringsgebyrer, krav om depositum og mangel på betalt ferie. Det ble utarbeidet handlingsplaner for begge verftene der utbedring av de mest alvorlige konsekvensene for arbeiderne ble prioritert. Samtidig ble det også satset på å øke verftenes kompetanse med tanke på å følge opp de mange underleverandørene.

Tiltak truffet av Equinor:

Månedlige oppdateringer fra verftene ble etterspurt og mottatt. Som del av denne tilbakemeldingen ble verftene bedt om å dele informasjon om tiltak som var truffet, og som kunne verifiseres av en eksternt ekspert. Dette arbeidet ble støttet av en stedlig tilsynsgruppe med opplæring i å se etter tegn på alvorlige menneskerettighetskonsekvenser for arbeidere og hvordan disse observasjonene effektivt skulle formidles til ledelsen ved verftene. Denne formen for tilsyn ble gjennomført helt fram til nybyggene forlot verftet i 2023. Arbeidet ble hele tiden supplert med ytterligere opplæring som også omfattet verftet og underleverandørene.

Selv om oppfølgingsevalueringer under prosjektgjennomføringen viste noen forbedringer – særlig med flere kontroller for å avdekke om arbeidere betalte rekrutteringsgebyrer – var imidlertid noen av utfordringene vanskelige å gjøre noe med. Som med lignende prosjekter bestemte Equinor seg for å prioritere de mest alvorlige konsekvensene og der framgangen gikk senest. For å støtte denne prioriteringen ble det utarbeidet resultatbaserte mål på kort, mellomlang og lang sikt med tilhørende spesifikk opplæring av verftet og underleverandørene. Tiltaket omfattet behandling av varsler, ledelse av underleverandører og opplæring av internervisor, dialog mellom arbeidere og formenn samt kontroll av lønn og arbeidstid.

Utfordringene som ble identifisert, avspeilte press på driftsmodellen ved de aktuelle verftene. Derfor ble det å forstå risikofaktorene som førte til negative konsekvenser, ansett som avgjørende for å gjennomføre bærekraftige forbedringer. Det ble dermed også arrangert en rekke drop-in-møter med underleverandører for å forstå hvorfor visse typer praksis – som forsinket betaling og tilbakeholdelse av lønn – var problemer man så gjentatte ganger.

Resultater:

I løpet av prosjektet ble over tusen arbeidere ved begge verftene intervjuet, og over 40 underleverandører deltok på kurs, drop-in-møter og evalueringer. Noen av de viktigste resultatene for arbeiderne og verftene var blant annet:

- Rekrutteringsgebyrer ble dekket av arbeidsgiver for direkte ansatte.
- Ordningen med å be om depositum fra arbeiderne for personlig verneutstyr og bosted ble avskaffet.
- Forbedringer i boforholdene.
- Redusert tilbakeholdelse av lønn hos visse underleverandører.
- Mer tilsyn med underleverandørenes lønnsutbetalingsordninger for å øke sannsynligheten for at eventuell forsinket betaling til arbeidere ble flagget og utbedret.
- Utlevering av lønns slipper og ansettelseskontrakter.

Effekten av varslingsmekanismene ved begge verftene økte også, slik at arbeiderne rapporterte at de etter å ha brukt disse mekanismene fikk økt tillit til at de kunne ta opp sine bekymringer, og at de ville bli hørt.

Offshore olje og gass – Case-studie II

Berørte interessenter: Medarbeidere i forsyningskjeden

Relevante hovedrisikoområder: Arbeidsforhold – risiko for tvangsarbeid

Oversikt:

Under et subsea-prosjekt som nylig ble gjennomført, ble det gjort flere vurderinger for å identifisere faktiske og potensielle menneskerettighetskonsekvenser i prosjektet.

Blant utvalgte underleverandører ble det funnet eksempler på dårlige arbeidsforhold og indikasjoner på tvangsarbeid. Hos en asiatisk underleverandør ble det oppdaget et fåtall tilfeller der arbeidernes pass ble holdt tilbake, rekrutteringsgebyrer ble betalt uten at disse ble tilbakebetalt, arbeiderne fikk ikke melde seg inn i eller stifte en fagforening, verifiseringsprosessene for lønn til arbeiderne var mangelfulle, og det fantes ingen varslingsmekanismer. Hos en søramerikansk underleverandør ble det oppdaget for lave lønninger, misbruk av frilanskontrakter, manglende beredskapsplaner, usikkert utstyr og bruk av for mye overtid.

Tiltak truffet av Equinor:

Equinor jobbet aktivt med leverandørene for å følge opp ovennevnte funn. Kontraktsvilkårene mellom Equinors førstetrinns leverandører og andretrinns underleverandører ble også oppdatert for å være bedre tilpasset Equinors menneskerettighetsforventninger. Dessuten har Equinor samarbeidet med hovedleverandørens lokale forsyningskjedeledelse for å bedre praksis og muliggjøre tettere oppfølging av eventuelle negative menneskerettighetskonsekvenser i framtiden. Til slutt ble det utført en ekstra konsekvensutredning gjennom en ekstern tredjepart for å verifisere at tiltakene var gjennomført og resultatene av disse.

Resultater:

Til tross for at det ikke er gjennomført en endelig evaluering, ser Equinor optimistisk på at evalueringen vil vise positive utviklingstrekk når den er fullført. Det direkte og målrettede samarbeidet med hovedleverandøren så langt har derfor vært produktivt mht. å bedre arbeidsforholdene og håndtere spesifikke konsekvenser som er identifisert i forsyningskjeden for prosjektet i en større sammenheng.

Offshore olje og gass – Case-studie III

Berørte interessenter: Medarbeidere i forsyningskjeden

Relevante hovedrisikoområder: Arbeidsforhold – risiko for tvangsarbeid

Oversikt:

I et større byggeprosjekt i et asiatisk land med kjente systemutfordringer på menneskerettighetsområdet har vi gått tilbake til en gammel underleverandør. Under vårt forrige prosjekt iverksatte underleverandøren betydelige tiltak for å bedre resultatene på menneskerettighetsområdet. I forbindelse med avslutning av prosjektet ble det implementert en strategi for ansvarlig uttrekning, herunder tiltak for å videreføre forbedringene som allerede var iverksatt utover prosjektets levetid. Lærdom fra strategien for ansvarlig uttrekning som ble implementert, er tatt i bruk i de tidlige fasene av vårt nye prosjekt.

Uttrekningsstrategien og vårt tidligere forhold til underleverandøren har gjort det mulig å ha en åpen og ærlig dialog hvor det fortsatt legges vekt på de fem områdene som ga opphav til bekymring i vårt opprinnelige prosjekt hos underleverandøren; utilfredsstillende rekrutteringsrutiner, arbeidstid og lønn, arbeids- og boforhold samt undersøkelse av kvalifisering av underleverandører.

Tiltak truffet av Equinor:

I samarbeid med hovedleverandøren og en ekstern ekspert bestemte vi oss for å treffe tre tiltak tidlig i prosjektet.

- En basisevaluering for å se forbedringer på de fem fokusområdene og forstå realitetene for arbeiderne på vårt nye prosjekt.
- Opplæring av prosjekt-teamet mht. de identifiserte typene menneskerettighetsrisiko og hvordan denne risikoen kan håndteres basert på arbeidet som allerede var gjort i det forrige prosjektet, knyttet til området og hvordan man kan bygge videre på tidligere innsats og tiltak.
- Utarbeidelse av mandat for et kundeforum, som skal ledes av underleverandøren for at det skal være bedre samsvar mellom hva kunder forventer mht. respekt for menneskerettigheter blant sine ansatte og hos leverandørene. Andre eksisterende samarbeidstiltak mellom Equinor og industrien og andre selskaper ble brukt som modell.

Etter basisevalueringen ble en oppdatert handlingsplan på de fem fokusområdene framforhandlet og avtalt for prosjektet. Det ble jobbet videre med å innhente nøyaktige opplysninger om omfanget av rekrutteringsgebyrer som ble betalt av arbeiderne, for å sikre at diskusjoner om passende lønn avspeiler betalingen arbeiderne fikk.

Våre lokale team har også snakket med arbeidere og besøkt bostedene deres på byggeplassen for å sikre at vi har et riktig bilde av situasjonen i dag. Opplæring av underleverandør i å gjennomføre intervjuer med arbeiderne er planlagt for 2024. Prosjektet diskuterer også hvordan menneskerettigheter skal bli en del av sikkerhetssamtalene med sikte på økt kommunikasjon og respekt på tvers av en arbeidsstyrke med stort mangfold.

Resultater:

Regelmessig oppfølging av underleverandøren har funnet sted i 2023, der oppdateringer av retningslinjer, prosesser og prosedyrer er gjennomgått og avtalt for alle de fem fokusområdene. Av de 88 forbedringstiltakene som allerede er avtalt, er 75 allerede påbegynt. Vårt mål er tidlig i 2024 å kunne verifisere om tiltakene har redusert risikoen for arbeiderne og om utbedring er oppnådd helt eller delvis der dette er relevant.

Havvind – Case-studie

Berørte interessenter: Medarbeidere i forsyningskjeden

Relevante hovedrisikoområder: Arbeidsforhold – risiko for tvangsarbeid

Oversikt:

I 2023 startet vi byggingen av en transformatorstasjon for havvind ved et verft i Sørøst-Asia.

Prosjektet ga oss mulighet til å ta i bruk læringspunkter fra tidligere prosjekter ved samme verft. Menneskerettighetsdiskusjoner som foregikk allerede under anbudsfasen i 2022, særlig knyttet opp mot behandling av arbeidere, ble fulgt opp fram til gjennomføring. Konsekvenser og risiko som tidligere var identifisert i tilknytning til dette prosjektet, omfattet betaling av rekrutteringsgebyrer, lav lønn, økonomisk straff, bruk av for mye overtid, usikker transport og dårlige boforhold.

Som del av anbudsprosessen ble verftet bedt om å utarbeide en revidert handlingsplan for hvordan det ville håndtere den gjenværende risikoen for arbeiderne som var identifisert under tidligere prosjekter. Handlingsplanen ble senere tatt inn i kontrakten med verftet. Videre ble verftet som del av anbudsprosessen bedt om å beregne kostnadene ved å implementere en slik handlingsplan, for å sikre at det hadde økonomisk evne til å håndtere identifisert risiko. Til tross for at vi jevnlig ba anbyderne om å ta med levekostnader i tråd med våre menneskerettighetsforventninger i alle anbud, er dette prosjektet det første der Equinor har bedt om at slike kostnader blir beregnet på grunnlag av en mer konkret handlingsplan.

Tiltak truffet av Equinor:

Siden kontraktstildelingen i begynnelsen av 2023 har vi fulgt opp tiltakene som er beskrevet i planen og kontrakten. Disse tiltakene omfatter blant annet:

- Effekten av en ny rekrutteringsmodell der arbeidsgiver betaler samt protokoll for gransking av rekrutteringsgebyrer betalt av arbeidere.
- Utbedring av rekrutteringsgebyrer for nye medarbeidere, der dette er aktuelt.
- Forbedringer i boforhold, spesielt hygiene og privat areal.
- Innføring av tryggere transportmåter for personell med bolig utenfor verftet.
- Fjerning av urettferdig økonomisk straff for arbeidere.
- Utkast til en progressiv lønnsmodell.
- Innføring av en hjelpetelefon for mental helse og andre kommunikasjonsforbedringer på stedet.

Blant tiltakene som er truffet i 2023, er at prosjektgruppen har besøkt verftene og arbeidernes boliger, samt planleggingen av et dypdykk i rekrutteringskanalene som brukes av verftene og deres underleverandører, med sikte på å identifisere faktorene som fører til risiko for tvangsarbeid i forbindelse med rekruttering av arbeidere.

Resultater:

Oppfølging og verifisering av forbedringer for arbeidere er planlagt for 2024, og vi er optimistiske med tanke på at vi vil se positive resultater.

Sjøfolk på innleide skip – Case-studie

Berørte interessenter: Medarbeidere i forsyningskjeden (sjøfolk)

Relevante hovedrisikoområder: Arbeidsforhold – risiko for tvangsarbeid

Oversikt:

Vår norske virksomhet innebærer forholdsvis mindre risiko for arbeidere på grunn av streng regulering av arbeidsmiljøet både på land og til havs. Likevel kan det oppstå problemer i forsyningskjeden for arbeidskraft.

Under en verifisering som fokuserte på forholdene for sjøfolk, oppdaget vi at det i noen tilfeller kan være en risiko for at sjøfolk blir bedt om å betale kostnadene med å erstatte dem dersom de blir sagt opp på grunn av tjenesteforsømmelse. Sjøfolk blir innleid gjennom et mannskapsbyrå der ca. 20 % av lønnen rutinemessig blir holdt tilbake til kontrakten deres utløper. Kombinert med andre risikofaktorer kan slik praksis oppfattes som oppsigelseshindringer og til syvende og sist, i visse tilfeller, bidra til arbeidsforhold som har preg av tvangsarbeid.

Tiltak truffet av Equinor:

Equinor ba om dokumentasjon på prosedyrer som sikrer sjøfolk en rett til å påvirke hvordan lønnen blir utbetalt. Det ble også bedt om dokumentasjon på at sjøfolk fikk et valg om frivillig å la lønnen bli utbetalt til familiemedlemmer, helt eller delvis. Equinor ba også om dokumentasjon på en oppdatert tariffavtale som gjorde det klart for sjøfolkene at det ikke ble forventet at de skulle betale dersom de blir erstattet eller sendt hjem.

Der det ikke kom noen, eller bare begrensede eller mangelfulle svar fra underleverandørene som hadde ansatt de aktuelle sjøfolkene, har Equinor holdt tett kontakt med hovedleverandøren for å sikre at det blir iverksatt ytterligere tiltak overfor underleverandørene for å redusere sannsynligheten for tilsvarende hendelser. Funnene vil være eksempler på hva man bør være oppmerksom på i framtidige leverandørvurderinger. Videre vurderer Equinor hvordan selskapet best kan bruke sin innflytelse for at leverandører skal ha høyere forventninger til sine underleverandører hva angår identifiserte problemområder.

Resultater:

Kontrakten mellom Equinors leverandør og det aktuelle skipet utløp før undersøkelsene var avsluttet. Sluttresultatet er derfor ikke kjent. Grunnen til usikkerheten er at underleverandørene ikke har noen kontraktsmessig plikt til å treffe tiltak på grunnlag av funn som er gjort når kontrakten deres har utløpt. I denne situasjonen er det begrenset hva Equinor kan gjøre for å følge opp en underleverandør ytterligere.

2. Lokalsamfunn

Oversikt

Equinor driver virksomhet i rundt 30 land over hele verden. Vi har virksomhet i Nord- og Sør-Amerika, Afrika, Asia, Australia og Europa. Hver eneste en av våre egne eller partnerdrevne operasjoner har i noen grad et samspill med og konsekvenser for lokalsamfunn, enten i positiv eller negativ retning.

Her følger en oversikt som fremhever noen deler av virksomheten, negative konsekvenser for lokalsamfunn og vår involvering med disse. En fullstendig oversikt over hvor Equinor driver virksomhet, er gjengitt på nettsiden Equinor.com «Hvor vi er».



Norge

Equinor er den ledende leverandøren av energi til Europa og er den største olje- og gassoperatøren på norsk sokkel. Av flere grunner er det knyttet forholdsvis mindre menneskerettighetsrisiko til vår virksomhet i Norge. Dette skyldes blant annet mer direkte operasjonell kontroll og at mesteparten av driften foregår på sokkelen, noe som til en viss grad reduserer risikoen for negative konsekvenser mht. menneskerettigheter og lokalsamfunn.

Mens dette generelt er tilfelle, erkjenner Equinor at i deler av Norge kan lavkarbonløsninger knyttet til infrastruktur på land ha konsekvenser for lokalsamfunn, potensielt inkludert for rettighetene til Norges samiske befolkning. Temaet er blitt brakt opp av samiske interesser i forbindelse med elektrifiseringen av Equinors LNG-anlegg på Melkøya som følge av påståtte konsekvenser for reindriften.

Fra de første fasene av prosjektet, og i flere år etterpå, har Equinor søkt tett og løpende dialog med den lokale samiske befolkningen i prosjektets omegn. Som svar på deres bekymring for mulige negative konsekvenser for reindriften av kraftledninger i luftspenn til Melkøya, valgte Equinor i 2021 en løsning med kabel under bakkeplan for å minimere konsekvensene for tredjeparter. Basert på konsultasjoner med aktuelle samiske reinbeitedistrikter var det Equinors forståelse at man ved å grave ned kablene i betydelig grad ville redusere prosjektets risiko for negativ påvirkning av reindriften. Equinor er innstilt på fortsatte konsultasjoner med alle relevante interessenter i prosjektet.

Canada

Equinor er operatør for flere lisenser i Flemish Pass-bassenget og er partner i to utviklingsprosjekter i Jeanne d'Arc-bassenget utenfor provinsen Newfoundland og Labrador. Equinor har hatt interesser utenfor kysten av Newfoundland og Labrador siden 1966. Området omfatter Bay du Nord-feltet, som ble oppdaget i 2013. I mai 2023, etter endrede markedsforhold og påfølgende høy kostnadsinflasjon, besluttet Equinor og vår partner BP å utsette Bay du Nord-prosjektet i inntil tre år.

Equinor Canada Ltd., sammen med miljø- og klimaministeren i Canada, er saksøkt i den føderale ankeinstansen (Federal Court of Appeal) i Canada i en sak knyttet til godkjenningen av Bay du Nord-prosjektet. Søksmålet ble reist av Ecojustice, på vegne av Équiterre, Sierra Club Canada Foundation og Mi'gmawé'l Tplu'taqnn Incorporated (NGOene). NGOene har hevdet at godkjenningsprosessen ikke tok tilstrekkelig hensyn til klimagassutslipp, og at det ikke var gjennomført adekvate konsultasjoner med visse urfolksgrupper. Den kanadiske miljø- og klimaministeren og Equinor ble frifunnet av domstolen (Federal Court Trial Division), med henvisning til at korrekt framgangsmåte var fulgt. Denne dommen er imidlertid anket, og ny rettsrunde er forventet i løpet av 2024.

Tanzania

Equinor har vært i Tanzania siden 2007 og arbeider med muligheten for utvinning av gassressurser som ligger ca. 100 km utenfor kysten av Lindi. Det er inngått en intensjonsavtale mellom Equinor og Shell (på vegne av ulike lisenspartnerskap) for å utvikle ressursene i fellesskap. Selskapene er nå i siste fase av forhandlinger med myndighetene i Tanzania om et rammeverk som kreves for å gå videre med prosjektet.

I 2023 har Equinor og Shell fortsatt arbeidet med å redusere menneskerettighetsrisiko og -konsekvenser i tilknytning til et mulig LNG-anlegg på land. Ytterligere detaljer og tidligere oppdateringer vedrørende dette prosjektet finnes i Equinors årlige bærekraftsrapporter.

Etter at Tanzanias regjering, gjennom det nasjonale oljeselskapet TPCD, fullførte kompensasjon til og flytting av familier fra landområdet satt av til LNG-prosjektet, har Shell og Equinor gjort avtale med en ekstern leverandør om å organisere og iverksette et tilbakeføringsprogram for familier som ble flyttet etter å ha mottatt økonomisk kompensasjon. Tilbakeføringsprogrammet for jordbruket er påbegynt, og andre delprogrammer er under planlegging. Programmet følges opp gjennom overvåking og evaluering og støttes av en lokal varslingsmekanisme.

Havvind i USA – Case-studie

Berørte interessenter: Lokalsamfunn og innbyggere

Relevante hovedrisikoområder: Berørte lokalsamfunn

Oversikt:

For tiden er Equinor involvert i havvindvirksomhet i Storbritannia, og framtidige prosjekter er under utvikling i Norge, Storbritannia, USA, Polen og Sør-Korea.

Denne case-studien beskriver hvordan Equinor under utbyggingsprosessen for planlagte havvindprosjekter i USA jobber for å vurdere og håndtere utfordringer knyttet til virksomhetens mulige innvirkning på lokalsamfunnene.

Tiltak truffet av Equinor:

Equinor har truffet flere tiltak for å komme i dialog med fiskerisamfunn som kan bli berørt av planlagte utbygginger utenfor kysten av delstaten New York. Noen av tiltakene er:

- Equinors fiskerikontakt og maritime leder har hatt utstrakt dialog og kontakt med interessenter, herunder yrkesfiskere og fritidsfiskere.
- Over tusen maritime interessenter, herunder yrkes- og fritidsfiskeorganisasjoner, har blitt kontaktet på e-post med varsel om undersøkelser, prosjektoppdateringer, oppdateringer om overvåking av fiskerier og havbunn, åpent hus for fiskerier, havnebesøk, deltakelse på fiskerimesser osv.
- Equinor har arrangert regelmessige «havnetimer» i viktige havner og har vært til stede på fiskerimesser og fiskeriarbeidsgrupper da disse gir oss anledning til å komme med prosjektoppdateringer og snakke med interessenter og organisasjoner.
- Gjennom slik kontakt har spesifikke problemer blitt håndtert, for eksempel fjerning av steinblokker, erstatning/utbedring, støypåvirkning på marint liv, problemer med sikkerhet/navigasjon osv. Disse konsekvensene er blant annet håndtert gjennom etablering av egne utvalg og konsultasjoner med eksperter på fagfeltet.

I forbindelse med havvindprosjekter er det også oppdaget at byggingen av Empire Wind-anlegget utenfor New York og Atlas Wind-prosjektet i California kan forstyrre gamle landformer under vann som er av kulturell betydning for urfolk. For Empire Wind har Equinor derfor samtykket til en rekke tiltak for å unngå, minimere og/eller utbedre den potensielle påvirkningen under bygging og drift. I tilknytning til havvindprosjektet i California har Equinor kartlagt lokalsamfunn som kan bli berørt av de framtidige prosjektene, enten midlertidig eller permanent, og har startet en dialog med urfolk som kan bli berørt.

Resultater:

Over 15 tiltak for å unngå, minimere eller utbedre mulig påvirkning på urfolk under bygging og drift av Empire Wind. For eksempel vil Empire Wind jobbe med urfolk for å gi dem mulighet til å delta som observatører i forbindelse med virksomhet som griper inn i grunnen i potensielt sensitive områder.

Med omfattende og regelmessige møter, kommunikasjon og dialog søker vi å sikre at nye utfordringer er kjent for alle parter. Equinor vurderer det slik at denne prosessen gjør det enklere å samarbeide og ha respektfull sameksistens med lokale fiskerisamfunn. Equinor vil fortsette å lære av og bli bedre gjennom disse prosessene i eksisterende og framtidige prosjekter.

Utenlandske felt der Equinor ikke er operatør

I tillegg til felt som Equinor eier og opererer alene, er Equinor involvert i partnerskap med ulike internasjonale operatører rundt om i verden. Equinors nærhet til mulige konsekvenser og selskapets evne til å avbøte og utbedre konsekvensene varierer ut fra forretningsforholdenes karakter. Aktsomhetsvurderinger kan derfor omfatte direkte involvering med partnere og leverandører.

Der det er mulig kan vi også bruke vår innflytelse for å sikre forsvarlig håndtering av risiko og konsekvenser.

Equinors prosess for aktsomhetsvurderinger innebærer ofte involvering av eksterne eksperter som gjennomfører menneskerettighetsevalueringer. Dette har også vært gjort i Algerie hvor Equinor har vært siden 2003. Equinors menneskerettighetsevaluering identifiserte risiko knyttet til arbeidsforhold og

geografiske sikringsforhold, som ledet til gjennomføring av revisjoner og målrettet opplæring i sikring.

I Argentina, hvor Equinor har hatt tilstedeværelse siden 2017, har vi fokusert på tett samarbeid med den lokale operatøren knyttet til risikoen for dårlige arbeidsforhold blant innleide arbeidere. Vi har fortsatt å overvåke og vurdere klager på leverandører og fulgt opp underleverandører for å sikre at hensiktsmessige tiltak iverksettes.

Andre steder, som i Libya, er det fortsatt videre risiko knyttet til løpende politisk ustabilitet. De viktigste potensielle risikofaktorene for Equinors virksomhet er knyttet til helse, sikkerhet og sikring for ansatte, innleide og lokalsamfunn. I 2023 videreførte vi vårt arbeid med å styrke kontakten med lokale partnere vedrørende menneskerettigheter og sikring. Kompetansebygging på dette området forblir en prioritert oppgave, selv om iverksettelse av identifiserte tiltak fremdeles er utfordrende på grunn av politisk ustabile forhold.

Equinor vil fortsette samarbeidet med partnere rundt om i verden for å sikre at respekten for menneskerettighetene blir ivaretatt i alle våre prosjekter.

Planlagt uttrekning fra land – Internasjonal olje- og gassvirksomhet

I 2023 gjorde Equinor to store transaksjoner knyttet til sin internasjonale olje- og gassvirksomhet, i Nigeria og Aserbajdsjan. Vi solgte vår virksomhet i Nigeria, inkludert vår andel i offshore oljefeltet Agbami, til det nigerianske selskapet Chappal Energies i november 2023. Vi solgte eiendelene våre i Aserbajdsjan, inkludert andelene i oljefeltene Azeri Chirag Gunashi i den aserbajdsjanske sektor av Kaspiahavet, Baku-Tbilisi-Ceyhan-rørledningen og Karabakh-feltet, til SOCAR (State Oil Company of Azerbaijan Republic) i desember 2023. Begge transaksjonene er betinget av at visse vilkår blir oppfylt, herunder alle regulatoriske og kontraktmessige godkjenninger/tillatelser. Imidlertid regner Equinor med å trekke seg ut av begge disse landene så snart ovennevnte er på plass.

Samtidig med disse transaksjonene og avviklingsprosessene gjennomfører vi aktsomhetsvurderinger mht. menneskerettigheter for å vurdere hvordan Equinors uttrekning vil kunne påvirke interessenter og for å vurdere eventuelle avbøtende tiltak etter behov. Interessentene som vil kunne bli berørt, er våre ansatte, innleid personell, konsulenter, leverandører og til en viss grad lokalsamfunn. Ettersom Equinor ikke var operatør for noen anlegg i Nigeria eller Aserbajdsjan var forsyningskjeden vår begrenset til leverandører til Equinors lokale kontorer. Vi vil trolig kunne gi en oppdatering om utfallet av disse prosessene i neste års redegjørelse.



3. Egne ansatte

Equinors arbeid for å respektere menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold for egne ansatte er videreført i 2023.

Levelønn

Equinor har forpliktet seg til å betale konkurransedyktige lønn og ytelser til våre ansatte uavhengig av hvor virksomheten finner sted. I 2023 inngikk vi et samarbeid med The Fair Wage Network, en anerkjent spesialist på dette området, for å foreta en omfattende gjennomgang av våre ansattes kompensasjon i forhold til standarder for levelønn. Vår analyse, utført ved hjelp av Anker-metodikken, viser at Equinor globalt ikke har ansatte som tjener under gjeldende minstelønn eller innenfor 10 % av terskelen for levelønn. Analysen ble kun utført på basis av grunnlønn og omfattet dermed ikke andre ytelser som variabel lønn, tillegg eller andre goder. Vi har derfor trygge på at alle våre ansatte får en lønn som oppfyller aksepterte definisjoner av levelønn.

Mangfold og inkludering

Se kapittel to i Equinors årsrapport: Arbeidsstyrke for framtiden for nærmere informasjon om mangfold og inkludering samt tiltak i 2023.

Helse og sikkerhet

Se kapittel to i Equinors årsrapport: Trygge og sikre operasjoner for nærmere informasjon om helse og sikkerhet samt tiltak i 2023.

Menneskerettighetsopplæring og kompetansebygging

Equinor prioriterer opplæring for å sikre at alle ansatte er kjent med selskapets ansvar, retningslinjer og prosedyrer på menneskerettighetsfeltet og kan gjøre bruk av slik kunnskap innenfor sitt arbeidsområde. I tillegg søker vi å sikre at medarbeidere med oppgaver særlig knyttet til potensiell menneskerettighetsrisiko, får ytterligere spesifikk opplæring.

I 2023 deltok over 1700 deltakere (Equinor-ansatte og innleid personell) på menneskerettighetskurs arrangert gjennom Equinor University, inkludert grunnleggende e-læring, målrettet opplæring og andre sesjoner for å øke bevisstheten om menneskerettigheter.

I tillegg til jevnlige oppdateringer om risiko og resultat, fikk Styrets utvalg for sikkerhet, bærekraft og etikk i 2023 et «dypdykk» i menneskerettigheter knyttet til risikoen for tvangsarbeid i forsyningskjeden.

For å markere den internasjonale menneskerettighetsdagen i 2023, der 10. desember 2023 markerte 75-årsjubileet for FNs verdenserklæring om menneskerettigheter, valgte Equinor å fokusere spesielt på urfolks rettigheter gjennom interne aktiviteter.



DEL III: Vårt videre arbeid

Hovedfokuset for vårt arbeid med menneskerettigheter er fortsatt å utføre løpende risikobaserte aktsomhetsvurderinger. Dette innebærer å gradvis øke bredden i våre aktsomhetsvurderinger ettersom vår virksomhet utvikler seg, og at vi ytterligere forbedrer vår evne til å utføre aktsomhetsvurderinger på konsistent og dokumenterbart vis.

I lys av utviklingen som hele tiden skjer innenfor feltet næringsliv og menneskerettigheter, vil vi fortsatt treffe tiltak for å styrke og forbedre våre prosesser og systemer for effektive aktsomhetsvurderinger. Dette inkluderer nødvendige forberedelser for å kunne rapportere i tråd med EUs direktiv for bærekraftsrapportering (CSRD).

En annen viktig prioritet det kommende året er å starte en oppdatering av vår menneskerettighetspolicy, i lys av ekstern kontekst, strategi og forretningsportefølje. Sentralt i dette arbeidet står en definering av hoved risikoområder som rettesnor for vårt framtidige arbeid med aktsomhetsvurderinger.

Basert på en analyse støttet av SHIFT (eksternt kompetansesenter på menneskerettigheter), har vi i 2023 vurdert status og effektivitet av dagens varslingsmekanismer og verktøy for interessentengasjement. Basert på denne analysen vil vi iverksette nødvendige tiltak for å forbedre vårt system for varslingsmekanismer.

For å adressere mer systemiske problemer hovedsakelig knyttet til arbeidsrettigheter, vil vi fortsette å støtte og benytte oss av samarbeidstiltak på globalt eller bransjenivå. Samtidig vil vi også benytte muligheter for mer stedsbestemte tiltak. Videre, som del av arbeidet med å utvikle vår fornybarvirksomhet, vil vi søke å bygge vår forståelse av mulige systemutfordringer knyttet til forsyningskjedene for vindkraft på land, havvind, solenergi og batterier. Dette vil gjøres internt og sammen med partnere og bransjen for øvrig.

På lengre sikt vil vi også se nærmere på hvordan vi skal gripe an tematikken levelønn også for andre enn våre egne ansatte. Som del av dette arbeidet vil vi se på

hvordan vi best kan oppfordre til beste praksis i spørsmål om levelønn i våre forsyningskjeder.

Vi vil også begynne forberedelser for EUs aktsomhetsdirektiv (CS3D), som for tiden er under utarbeidelse og ventes å tre i kraft tidligst i 2025.

Equinor er klar til å fortsette arbeidet med kontinuerlig å forbedre selskapets aktsomhetsvurderinger.

Informasjonsforespørsler i forbindelse med denne rapporten eller vårt menneskerettighetsarbeid generelt, kan sendes via «Kontakt oss» på equinor.com.

Om denne redegjørelsen

I forbindelse med utarbeidelsen av denne redegjørelsen for aktsomhetsvurderinger for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold har Equinor gjort visse avgrensninger. Redegjørelsen omfatter for eksempel ikke påståtte tilfeller av diskriminering eller trakassering blant Equinors egne ansatte. Disse tilfellene blir rapportert i våre årsrapporter. Videre omhandler redegjørelsen ikke spørsmål som bare har en ubetydelig menneskerettighetsdimensjon.

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 forhold via equinor.com.

Redegjørelsen omhandler relevante sider av Equinors arbeid med aktsomhetsvurderinger i 2023 og ble utarbeidet i perioden fram til 15. februar 2024. Den gir en oversikt basert på vår beste kunnskap på tidspunktet for redegjørelsen. Vi vil ikke nødvendigvis oppdatere redegjørelsen dersom vi etter denne

datoen blir oppmerksomme på feil eller endringer i forhold som er presentert i redegjørelsen.

Redegjørelsen er utarbeidet på vegne av Equinor-konsernet.

- Equinor er organisert i seks forretningsområder:
- Utforskning og produksjon Norge
- Leting og produksjon internasjonalt
- Fornybar
- Teknologi, digitalisering og innovasjon
- Prosjekter, boring og anskaffelser
- Markedsføring, midtstrøm og prosessering

I tillegg finnes det seks konsernfunksjoner. Se www.equinor.com for nærmere opplysninger om Equinors selskapsstruktur, eierstyring og selskapsledelse.

Det er denne grunnleggende konsernstrukturen og driftsmodellen, heller enn inndelingen i ulike konsern- eller datterselskaper, som danner grunnlaget for hvordan vi jobber i det daglige – blant annet med hensyn til å identifisere og håndtere konsekvenser og risiko knyttet til menneskerettigheter.

Som det ofte er for konsern av Equinors størrelse og kompleksitet, har derfor mange av våre datterselskaper ikke egne ansatte. De lener seg i stedet tungt på sentrale konsernfunksjoner og støttedivisjoner. Et eksempel er vår sentraliserte innkjøpsfunksjon, som leverer tjenester til store deler av konsernet på tvers av selskapsstrukturer.

Vi mener denne måten å organisere Equinors virksomhet på har klare fordeler. Det er effektivt og gjør at konsernressurser kan deles mer sømløst. Videre bidrar det til å bygge robuste og kompetente konsernfunksjoner på komplekse og spesialiserte områder som det vil være utfordrende å håndtere med en mindre sentralisert modell.

Vi mener også at vår integrerte måte å jobbe på legger til rette for læring på tvers av konsernet, i tillegg til kultur- og kompetansebygging.

Vår årlige redegjørelse publiseres som svar på kravene i åpenhetsloven. Den beskriver på en helhetlig måte hvordan vi i 2023 har arbeidet med å identifisere og håndtere potensielle og faktiske

negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Equinor-konsernet. I mange tilfeller er det ikke særlig meningsfullt, og heller ikke alltid mulig, å identifisere hvilket selskap i konsernet som er knyttet til konkrete negative konsekvenser. Dette kan typisk være tilfellet når en negativ konsekvens er knyttet til eller involverer flere selskaper i konsernet og deres virksomhet.

Det overordnede formålet er å gi interesserte parter en helhetlig redegjørelse, lett tilgjengelig på vår nettside, som beskriver vårt arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, identifisert risiko og konsekvenser, hva vi har oppnådd så langt, samt områder og tematikk der vi fortsatt må styrke innsatsen og forbedre oss. Send oss gjerne konkrete tilbakemeldinger om redegjørelsen.

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

Behandling av informasjonsforespørslers i henhold til åpenhetsloven

For at vi effektivt skal kunne svare på informasjonsforespørslers i henhold til åpenhetsloven, har vi utarbeidet en intern prosedyre for å motta og behandle slike forespørslers. Vi har tilpasset «Kontakt oss»-skjemaet på equinor.com og knyttet det til vårt interne arbeidsflytsystem for å sikre at forespørslers blir behandlet raskt. I løpet av 2023 mottok og behandlet vi seks henvendelser som var relevante i henhold til loven.

Bilder:

Copyright Equinor

Fotograf:

Einar Aslaksen - side 1, 10, 19

Greg Locke - side 1

Ole Jørgen Bratland - side 2, 3, 16

Arne Reidar Mortensen - side 4, 6

Manfred Jarisch - side 18

Øyvind Hagen - side 20

Equinor ASA

Postboks 8500

4035 Stavanger

Telefon: +47 51 99 00 00

www.equinor.com