



Aktsomhetsvurdering 2022 – Gudbrandsdølen Dagingen AS

1. Åpenhetsloven og Gudbrandsdølen Dagingen AS (GD)

1. juli 2022 trådte åpenhetsloven i kraft i Norge. Lovens formål er å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og sikre allmennheten tilgang til informasjon om virksomheters arbeid knyttet til disse forholdene. Åpenhetsloven forplikter GD til å redegjøre for såkalte aktsomhetsvurderinger, og til å overholde lovens informasjonsplikt. Denne aktsomhetsvurderingen som er utarbeidet i forbindelse med loven, tydeliggjør risikoområder for GD, både i egen virksomhet, men også for negativ påvirkning i andre virksomheter. Den forteller hvordan GD jobber med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hvor risikoen er størst.

GD omfattes av åpenhetsloven ut i fra kriteriene om balanse og årlig omsetning.

Etter bestemmelsene i paragraf 5 i åpenhetsloven skal rapporten oppdateres årlig, senest 30. juni hvert år eller ved betydelige endringer i risikovurderinger. Vår redegjørelse for aktsomhetsvurderinger dekker aktivitetene til GD for regnskapsperioden 1. januar 2022 til 31. desember 2022.

GD har et omfattende teknologisk, strategisk og langsiktig samarbeid med Amedia-konsernet. Amedia kontrollerer også 40% av GD. Derfor ivaretas enkelte ansvarsroller av Amedias konsernfunksjoner på vegne av GD.

2. Forankring av ansvar i GD

GD forholder seg i stor grad til Amedias retningslinjer, og dekkes av en rekke konsernfunksjoner i Amedia. Funksjoner i GD og Amedia som er av relevans for ivaretagelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i er:

Virksomhet	Ansvarsområde	Utførelse
Konserninnekjøp (GD og Amedia)	Innkjøp i samsvar med retningslinjer i GD og Amedia	Konserninnekjøp i Amedia administrerer en rekke større innkjøpsavtaler for GD.
HR (GD)	Arbeidsforhold internt	Arbeidsforhold i GDs selskaper undersøkes regelmessig gjennom medarbeiderundersøkelser.
Økonomi (GD og Amedia)	Økonomisk transparens	Konsernøkonomi sørger for at praksis samsvarer med gjeldende regelverk.
Staben (Amedia)	Sikkerhet og samsvar	Amedias stab har ansvar for sikkerhet, herunder personopplysningsikkerhet samt at personopplysninger ivaretas på en forskriftsmessig måte.





Administrerende direktør/ansvarlig redaktør har ansvar for oppfølging av åpenhetsloven i GD. Dette gjøres i samarbeid med intern økonomisjef, og konsernøkonomi og konserninnkjøp i Amedia.

Foruten om ovennevnte funksjoner, ivaretar også lokale Amedia-selskaper funksjoner innen:

Amedia Distribusjon	Drift	Amedia Distribusjon har ansvaret for utførelsen av avis og pakkeogistikk og medfølgende HMS-ansvar for distributørene. Daglig leder i hvert datterselskap har ansvaret for sitt geografiske område og ansatte, og følger således konsernets HR/HMS praksis.
Amedia Trykk	Drift	Amedia Trykk har ansvaret for utførelsen av trykkerivirksomhet og ivaretar gode HMS-standarder for ansatte.

Retningslinjer, policyer, instruksjoner og lovverk i GD og Amedia	
For ansatte	Leverandører
Retningslinjer for etikk- og samfunnsansvar (via Amedia)	Retningslinjer/tiltak for å sikre rettferdig konkurranse og upartisk behandling (via Amedia)
Publistisk plattform- retningslinjer for ledelse i redaktørstyrte medier (via Amedia)	Innkjøpspolicy med rutiner for å undersøke om leverandører m/ underleverandører respekterer menneskerettigheter og har akseptable etiske standarder (via Amedia)
Retningslinjer for fortrolig varsling (egen kanal)	Kunder/lesere
Retningslinjer for rapportering av kritikkverdige forhold (ordinær kanal)	Personopplysningsloven og GDPR-reglementet – etterlevelse (via Amedia)
Kanal for varsling om uønsket seksuell oppmerksomhet/trakassering (ordinær kanal)	Reservasjoner mot markedsføring (via Amedia)
Retningslinjer og tiltak vedrørende habilitet, gaver, smøring etc	Likestillingsloven - forskrift om universell utforming – etterlevelse (via Amedia)
Retningslinjer for å bekjempe korrupsjon og bestikkelser (via Amedia)	Vær Varsom-plakaten - presseetiske retningslinjer – etterlevelse
Retningslinjer for reiser og kjøp av seksuelle tjenester etc (via Amedia)	
Nulltoleranse for mobbing på arbeidsplassen (egen kanal)	

3. Hvordan er de faktiske negative konsekvensene vurdert

Bransjespesifikk risiko.

Det ble i 2021 satt ned en intern ressursgruppe knyttet til bærekraftarbeidet i Amedia.

Ressursgruppen går på tvers av konsernadministrasjonen, trykk og distribusjon. Ressursgruppen har til hensikt å sikre god koordinering av bærekraftsarbeidet, hvor menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er tema.

I 2022 ble det i tillegg også nedsatt en egen arbeidsgruppe i forbindelse med etterlevelse av åpenhetsloven. Arbeidsgruppen har inneholdt representanter fra konsernområdene samfunn, økonomi og innkjøp. Arbeidsgruppen har særlig jobbet med å kartlegge risikoområder for brudd på anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter, samt kartlegge leverandørleddet på vegne av hele konsernet.

I tillegg har vi gjennom deltakelse i bransjeforeningen, Mediebedriftenes Landsforening, delt innsikt i bransjespesifikk risiko. Under følger en oversikt over GD og Amedias kartlegging der risikoen for brudd i egen bedrift er størst:

Virksomhet	Identifiserte bransjespesifikke risikoområder
Publisistisk virksomhet. Vår kjernevirksomhet er å produsere journalistikk.	Risiko knyttet til arbeidsskader for medarbeidere i arbeidstiden (yrkesskader, trusler etc.).
	Risiko for at våre plattformer utnyttes til falske nyheter og hatefulle ytringer.
	Risiko for at personopplysninger uautorisert blir delt eller brukt slik at privatlivet trues.
	Risiko for grunnleggende menneskerettighetsbrudd i produksjonen av elektronikk.
	Risiko knyttet til papirindustrien og leveranse. Vi kjøper i hovedsak fra Norge og Sverige.
Distribusjonsvirksomhet.	Risiko knyttet til arbeidsgiveransvaret. Herunder arbeidsskader (HMS).
	Identifisert bransjespesifikk risiko for vesentlig lavere lønn og dårligere arbeidsforhold i distribusjonsleddet (budbransjen).

Eget leverandørbilde

Leverandører til GD kommer i all hovedsak fra Norden. Konserninnkjøp i samarbeid med Amedia gjøres i samsvar med policy for ansvarlig innkjøp. Dette omfatter policy for innkjøp, innkjøpsbetingelser og standard-forespørsel. I 2023 utvidet Amedia-konsernet policy for innkjøp med en forpliktelseserklæring som leverandører må slutte seg til.

Vi krever at aktører som leverer varer og tjenester til GD har fokus på bærekraftarbeid. Leverandører må på oppfordring fremvise dokumentasjon på virksomhetens miljøarbeid. GD har ikke avdekket noen negative funn i vår egen leverandørvurdering.

4. Egnede tiltak som er iverksatt for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser:

Ansvarsområde	Nærmere beskrivelse av aktiviteten relatert til åpenhetsloven	Ansvarlig
Innkjøp (GD og Amedia)	Alle vesentlige innkjøp i GD skjer i tråd med Amedias policy for ansvarlige innkjøp. Vesentlige leverandører som representerer risiko er kartlagt i forbindelse med åpenhetsloven.	Direktør for innkjøp i Amedia / adm. dir i GD
Økonomi (GD)	GD sikrer høy grad av overholdelse ved å følge opp sine tariffbindinger og interne retningslinjer. GD praktiserer organisasjonsfriheten. GD samarbeider aktivt med organiserte og tillitsvalgte. Vår virksomhet er medlem av NHO og bransjeforeningen MBL, og er tilsluttet kollektive avtaler og forhandlinger.	Økonomisjef og Adm. dir / ansv. red i GD
Datasikkerhet (Amedia)	Parter som inngår en avtale med GD som innebærer deling av persondata må inngå en databehandleravtale.	Stab v/personvernombud
Personvern (Amedia)	Ansatte får opplæring om personvern og hvordan det håndteres i Amedia. Amedias har en egen personvernportal som alle ansatte har tilgang til. Det er også en egen klageinstans, personvern@amedia.no .	Stab v/personvernombud
Distribusjon knyttet til arbeidsgiveransvaret (Amedia)	Distributørene er i all hovedsak fast ansatt i selskaper innunder Amedia Distribusjon og følger således konsernets retningslinjer med hensyn til personalforvaltning og arbeidsgiverspørsmål.	Amedia Distribusjon

Trygge kanaler for varsling på brudd og/eller hendelser

Medarbeiderundersøkelsen, som regelmessig gjennomføres i våre selskaper, gir tilbakemeldinger på en lang rekke områder. Svarene som kommer inn blir fulgt opp gjennom lokale prosesser. Ansatte i GD gjennomfører også, en gang i året, medarbeidersamtalen.

Amedia har opprettet en egen kanal for henvendelser, knyttet til personvern: personvern@amedia.no.



I 2022 har Amedia erfart følgende:

- Tjenesten personvern@amedia.no mottok i 2022 totalt 211 henvendelser. 70 av disse var fra personer som ønsket å få slettet sine personopplysninger, mens 11 ba om innsyn i data som Amedia har om dem. Utover dette kom det til Amedia ytterligere 71 henvendelser om sletting og 26 henvendelser om innsyn. Det betyr at Amedia i kalenderåret 2022 behandlet 37 innsynsbegjæringer og 141 slettebegjæringer.

Spesifikt for GD:

GD har en egen kanal for ekstern varsling via advokatfirmaet Lohne Krokeide, og det er en intern kanal for varsling til nærmeste leder eller verneombud. I 2022 har GD erfart følgende:

- Det er ikke meldt inn noen saker gjennom vår kanal for fortrolig varsling.
- Det er ikke rapportert inn noen saker om seksuell trakassering i våre selskaper.

Tom Martin Kj. Hartviksen
(Daglig leder)

Thor Svegården
(Styreleder)

Pål Eskås
(Nestleder)

Odd Reidar Øie
(Styremedlem)

Aslak Runde
(Styremedlem)

Kine Søreng Hernes
(Styremedlem)

Tormod Myrvang
(Styremedlem)

