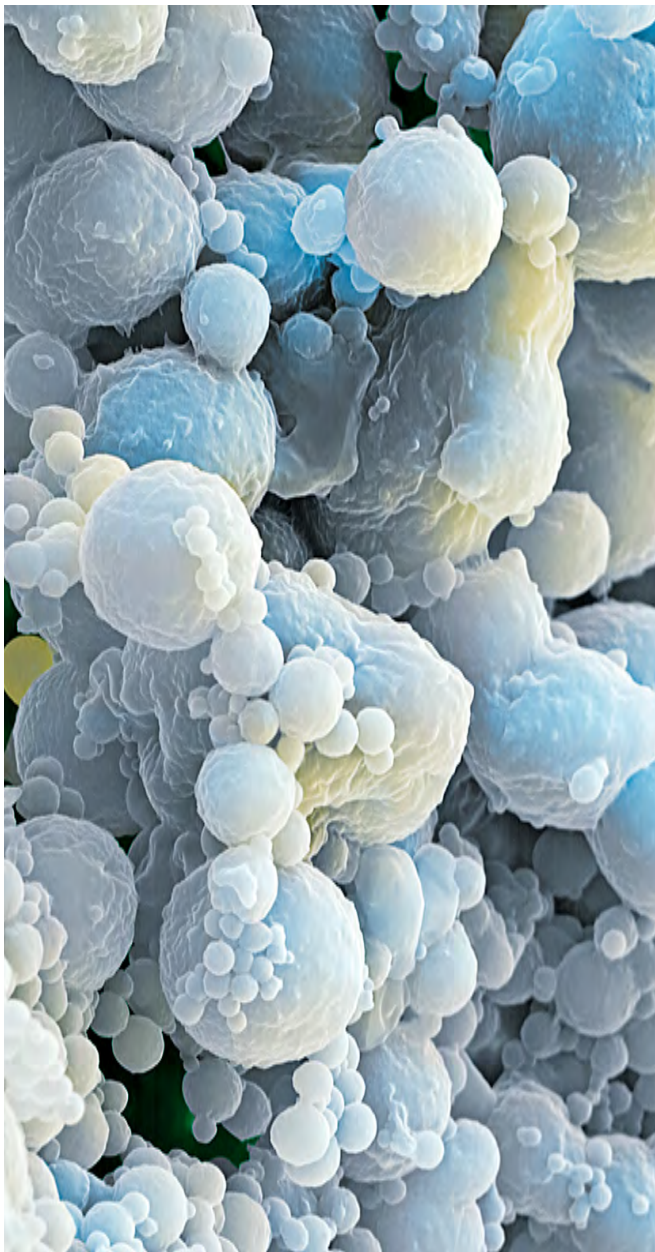




We create chemistry

# Åpenhetsloven Rapport - 2023-oppdatering



## Foreløpige kommentarer

**"Vi ønsker å bidra til en verden med økt livskvalitet for alle. Derfor har vi forankret bærekraftig og ansvarlig atferd i vårt selskapsformål, vår strategi, våre mål og vår operasjonelle virksomhet."**

Som introdusert i vår 2022-rapport, er BASF AS et datterselskap av BASF SE og en del av BASF-konsernet. Oppdateringen for 2023, så langt den supplerer (og bør leses i sammenheng med) [BASFs Åpenhetsloven Rapport 2022](#) og [BASFs årsrapport 2023](#), har kun til hensikt å utdype og forklare sin forpliktelse til å respektere både menneskerettigheter og grunnleggende rettigheter i vår virksomhet og forretningsforbindelser. Oppdateringen skal gi en oversikt over arbeidet som er utført spesielt i løpet av 2023 for å styrke compliance-strukturene ytterligere og raskt reagere og håndtere brudd på menneskerettigheter og grunnleggende rettigheter.

Som en del av arbeidet har også BASF SE tidligere i år presentert sin første rapport under den tyske Supply Chain Due Diligence Act, som også er basert på OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper som fungerte som et av grunnlagene for Åpenhetsloven.

# 1 Organisasjonsstruktur og virksomhet

BASF er fortsatt et av de største kjemiske selskapene i verden, og leverer produkter til flere kunder verden over. Ved utgangen av 2023 hadde BASF en omsetning på rundt 68,9 milliarder EUR og over 111.000 ansatte. Grunnet vår forpliktelse til å gjøre forretninger på en ansvarlig, sikker og ressurseffektiv måte, er vi også involvert i en rekke [bærekraftinitiativer](#) for å fremme bærekraft både generelt og spesielt i samsvar med [våre verdikjeder](#).

I Norden og Baltikum utgjør BASF-enhetene en nært knyttet organisatorisk enhet og opererer i en felles lokal compliance-struktur som styres av den globale compliance-strukturen til BASF SE. I Norge sysselsetter BASF AS rundt 175 ansatte og hadde en årlig omsetning på rundt 1,8 milliarder NOK i 2023. I tillegg til salg av BASF-produkter som tilhører de ulike BASF-segmentene, har vi også et produksjonsanlegg i Sandefjord hvor vi produserer [Omega-3-produkter](#).



## 2 Strategi i forhold til grunnleggende rettigheter og anstendige arbeidsforhold

BASFs Chief Compliance Officer (CCO), som også fungerer som Chief Human Rights Officer, rapporterer direkte til styreleder og fører utviklingen av vår globale compliance-organisasjon og vårt Compliance Management System videre. CCO støttes i denne oppgaven av Corporate Compliance-avdelingen med mer enn 100 compliance officers og representanter over hele verden i de ulike regionene og landene, samt i driftsdivisjonene, serviceenhetene og i bedriftssenteret. En av disse compliance-offiserene er allokert til Norge, og gir dermed støtte og veiledning til alle norske BASF-enheter. Videre diskuteres det jevnlig vesentlige compliance-emner i compliance-komiteene som er etablert på globalt og regionalt nivå.

Compliance-organisasjonen rapporterer til representantskapets revisjonsutvalg om status for compliance-programmet, samt eventuelle større utviklinger i minst ett av sine møter hvert år. Ved vesentlige hendelser skal revisjonsutvalget umiddelbart underrettes av styret.

I vår Human Rights Expert Working Group, ledet av vår compliance-avdeling, jobber eksperter fra ulike områder av selskapet tett sammen for å helhetlig vurdere og forbedre vår tilnærming til aktsomhetsvurderinger av menneskerettigheter. På denne måten ønsker vi å sikre at vi oppfyller vårt menneskerettighetsansvar på en grundig måte, og at vi kontinuerlig kan forbedre våre prestasjoner. Det gir blant annet støtte og råd i utfordrende og kritiske situasjoner, om utvikling av interne prosesser, og om etablering av informasjon og opplæringstilbud. I 2023 ble det for eksempel innført en obligatorisk retningslinje med ytterligere aktsomhetsvurderinger for å bedre kunne beskytte rettighetene til tredjepartsarbeidere i land med høyere risiko.

Når det gjelder overholdelse av [internasjonale arbeids- og sosiale standarder \(ILSS\)](#), følger BASF en lignende tilnærming. I tillegg til en global ILSS-offiser basert i vårt hovedkvarter, består teamet også av spesialister og regionale eksperter som bistår i arbeidet for å forhindre brudd på menneskerettighetene og minimere de negative effektene. To lokale kolleger utfører også oppgaver som ILSS-offiserer i Norge: en basert på vårt Oslo-kontor, og en for vårt produksjonssted i Sandefjord. ILSS Monitoring and Exception Process HR Sustainability overvåker regelmessig endringer i nasjonal lovgivning i land der BASF opererer og evaluerer sin overholdelse av ILSS: Dersom en nasjonal lov inneholder ingen eller lavere krav, utarbeides handlingsplaner for suksessivt å lukke disse hullene innen rimelig tid. Dersom det oppstår konflikter med nasjonal lovgivning eller praksis, bestreber BASF seg på å overholde BASF verdier og [internasjonalt anerkjente prinsipper](#) uten å bryte lovgivningen i det aktuelle landet.



# 3

## Prosess for risikostyring

Som en del av det overordnede risikostyringsrammeverket oppdateres en årlig risikoanalyse etter å ha identifisert, veid og prioritert menneskerettighets- og miljørisiko. Disse analysene består i hovedsak av to faser: en abstrakt analyse med data fra eksterne leverandører, og en konkret analyse basert på de risikoene som er identifisert i førstnevnte. Selvfølgelig utfyller denne tilnærmingen bare jevndrevne analyser som også ble utført enten av begrunnet kunnskap om mulige brudd, eller betydelig endring i risikosituasjonene på grunn av nye produkter, prosjekter eller åpning av nye markeder.

### 3.1. Compliance Management System

Basert på vår interne Compliance Management System (CMS)-policy fra september 2022, fastsatte vi også ytterligere utfyllende retningslinjer i 2023 for å beskrive prinsippene, kjerneprosessene og rollene i systemet vårt på en dedikert måte. Et spesielt fokus i våre compliance-aktiviteter er å rette oppmerksomheten mot de stadig strengere lovbestemmelsene, for eksempel databeskyttelse eller den tyske Supply Chain Due Diligence Act, og videreutvikle våre interne systemer deretter.

### 3.2. Konsernrevisjon

BASFs konsernrevisjonsavdeling spiller også en relevant rolle ved å overvåke overholdelse av samsvarsprinsipper, som dekker alle områder der overholdelsesbrudd kan forekomme. Den kontrollerer at ansatte opprettholder forskrifter og sørger for at de etablerte prosessene, prosedyrene og overvåkingsverktøyene er hensiktsmessige og tilstrekkelige for å minimere potensielle risikoer eller utelukke brudd i utgangspunktet. I 2023 ble det gjennomført 64 slike tilsyn (2022: 47). Selve samsvarsstyringssystemet vårt blir også regelmessig revidert av den interne konsernrevisjonsavdelingen, med deres siste gjennomgang i tidsrommet mellom slutten av 2022 og begynnelsen av 2023. Samlet sett taler revisjonsresultatene for effektiviteten av compliance-styringssystemet.

### 3.3. Forretningspartnere

BASF fortsetter også å overvåke våre forretningspartnere i salg for potensielle compliance-risikoer basert på den globale veiledningen. Denne tidligere prosessen har også blitt gjennomgått og oppgradert i løpet av 2023, og går fra et tidligere manuelt system (ved hjelp av en sjekkliste, et spørreskjema og en internettbasert analyse) til en ny intern plattform kalt BASF Trust Base som ved hjelp av AI gjør det mulig for oss å gjennomføre bakgrunnssjekker av våre potensielle og eksisterende forretningspartnere, sammen med halvautomatisk oppfølging. Dersom resultatene viser at forretningspartnere ikke oppfyller standardene som kreves av BASF, inngår vi ikke et forretningsforhold med dem.

En egen global Supplier Code of Conduct gjelder for våre leverandører, som blant annet dekker overholdelse av standarder for miljø, sosiale forhold og selskapsstyring. I tillegg til andre strategiske kriterier blir innkjøpere bedt om å vurdere for eksempel land-, industri- eller selskapsrisiko i forbindelse med potensielle menneskerettighets- eller miljøspørsmål i oppstrøms verdikjeder og, når det er aktuelt, velge en hensiktsmessig vurderings- og risikostyringstilnærming. Når mangler fra leverandører identifiseres og parametere veies opp, etableres en korrigerende handlingsplan for å arbeide for forbedringer. Dersom det ikke identifiseres vesentlige forbedringer i en relevant oppfølgingsrevisjon, vil strengere korrigerende tiltak eller avslutning av forretningsforhold vurderes (dette var tilfellet for én indirekte leverandør i 2023).

Som en del av våre handelskontrollprosesser sjekker vi også om personer, selskaper eller organisasjoner vises på sanksjonslister på grunn av mistenkelige eller ulovlige aktiviteter, og om det er forretningsprosesser med forretningspartnere fra eller i land under embargo. Et fokus for våre aktiviteter i 2023 var kontinuerlig overvåking og implementering av de dynamisk utviklende sanksjonslovkravene i lys av krigen i Ukraina.

# 4 Kommunikasjon og opplæring



I tillegg til vår innsats på globalt nivå, har BASF tatt konkrete skritt for å ytterligere styrke vår etterlevelse i regionen.

Som en del av en bevisstgjøringskampanje for å fremme vår speak up-kultur, har vi inkludert både fysiske plakater og meldinger på informasjonsskjermene våre på alle våre nettsteder i Norden og Baltikum, som kringkaster forskjellige meldinger om samsvarsemner og gir enkel tilgang til BASFs [Compliance Hotline](#). Ved å spre bevissthet om Compliance Hotline, ønsker vi å oppmuntre ansatte til å rapportere brudd på våre etiske retningslinjer.

I tillegg til våre regelmessige opplæring til lokale kolleger om BASFs kjerneverdier og [Code of Conduct](#), inkluderte vi i løpet av 2023 også et nytt liveopplæringspunkt for alle våre kolleger som er i jevnlig kontakt med kunder og leverandører, som inkluderer emner som involverer [Supplier Code of Conduct](#) og due diligence for forretningspartnere. For nettbaserte opplæringskurs legges det vanligvis til kontrollspørsmål for å sikre at kolleger har forstått innholdet i kurset fullt ut.

På de norske anleggene har denne opplæringen blitt gjennomført av de fleste ansatte som er berørt. Uansett tar vi sikte på å intensivere vår innsats for å sikre at alle ansatte har fullført sine treninger i tide. Utfallet av vår innsats kan bli bedømt i det kommende året.

# 5 Avhjelpende tiltak

Som nevnt tidligere, har vi definerte forpliktelser i henhold til internasjonalt anerkjente menneske- og grunnleggende rettighetsstandarder i våre Supplier Code of Conduct, som også er en del av våre innkjøpsbetingelser. Vi er i nær kontakt med våre forretningspartnere, spesielt i områder og regioner med høyere risiko, og overvåker implementeringen av relevante standarder og nødvendige tiltak for forbedring. Dersom denne eller andre kilder (f.eks. medierapporter, compliance hotline) fører til uregelmessigheter eller brudd, tar vi dette svært alvorlig, reagerer og krever at våre leverandører iverksetter korrigerende tiltak umiddelbart, for å kunne sette en stopper for bruddene.

Konkrete eksempler på hvordan BASF har samarbeidet og håndtert forretningsrelasjoner med partnere over hele verden finner du i avsnittet «[In Focus: Human Rights, Labor and Social Standards](#)» i [BASFs rapport 2023](#).

Hendelser som disse viser oss utfordringene ved å overvåke BASFs komplekse forsyningskjede. Vi tar derfor informasjon og klager svært alvorlig og følger de opp. Vi er i konstant kommunikasjon med interessenter og inkluderer rapporter fra frivillige organisasjoner og media. Vi registrerer og analyserer bekymringer, tips og klager som vi mottar fra eksterne interessenter på denne måten, og om nødvendig iverksetter vi passende tiltak. Dersom vi mottar informasjon fra myndighetene, svarer vi også på dette umiddelbart.



# 6

## Prosedyrer for klager

### 6.1. Grievance Mechanisms: Compliance hotline

Videre oppfordrer vi spesielt våre ansatte til aktivt og raskt søke veiledning dersom de er i tvil. De kan konsultere sine overordnede, spesialistavdelinger, for eksempel juridisk avdeling, samt compliance-ansvarlige og representanter for selskapet. Den interne plattformen og tilhørende app hjelper også ansatte med å få tilgang til rådgivning ved å muliggjøre direkte kontakt.

I tillegg kan våre ansatte kontakte vår [Compliance Hotline](#) – også anonymt – for å rapportere potensielle brudd på lover, selskapets retningslinjer eller fritt uttrykke sine bekymringer uten frykt for represalier på jobben. Et uavhengig eksternt selskap har fått i oppdrag å administrere denne globale hotline, slik at rapporterte saker systematisk registreres og behandles over hele verden i et enkelt, enhetlig system. Det sentrale kontaktpunktet er et nettsted som informerer alle ansatte over hele verden om hotline og klageprosedyren på deres nasjonale språk. I tillegg til lokale telefonnumre, tilbyr nettstedet også et online kontakialternativ, som er tilgjengelig via PC eller smarttelefon. Våre Compliance Hotline er også tilgjengelig for publikum. Hver bekymring dokumenteres i henhold til spesifikke kriterier, undersøkes på riktig måte i tråd med standard interne prosedyrer og besvares så raskt som mulig. Ved behandlingen av disse sakene er tilgangen til opplysninger begrenset til de personene som trenger opplysningene for å kunne behandle saken. Utfallet av granskningen, samt eventuelle iverksatte tiltak, dokumenteres tilsvarende og inkluderes i interne rapporter.

I 2023 kom det inn 643 meldinger fra våre eksterne hjelpetelefoner (2022: 453). Vårt oppdaterte opplæringsmaterieil og muligheten til å kontakte oss online har bidratt til økt bruk av vår hotline. Informasjonen som mottas gjelder alle kategorier av våre etiske retningslinjer, inkludert respekt på arbeidsplassen, korrupsjon, håndtering av selskapets eiendom og helse- og sikkerhetsspørsmål. Vi undersøkte nøye alle tilfeller av mistanke om uredelighet som vi ble oppmerksomme på, og når det var nødvendig, iverksatte vi mottiltak for hver enkelt sak. Disse inkluderte for eksempel forbedrede kontrollmekanismer, ytterligere informasjons- og opplæringstiltak, klargjøring og utvidelse av relevante interne forskrifter, samt disiplinære tiltak etter behov. De fleste av de berettigede sakene er knyttet til brudd på våre prinsipper om respekt på arbeidsplassen og personlig mislighold i forbindelse med beskyttelse av selskapets eiendom eller upassende håndtering av interessekonflikter. I slike isolerte tilfeller tok vi disiplinære tiltak i samsvar med ensartede interne standarder og forfulgte også krav om erstatning der det var tilstrekkelige utsikter til å lykkes. I 2023 førte brudd på våre etiske retningslinjer til oppsigelse i totalt 48 saker (2022: 34). Dette gjelder ulike ansattgrupper, herunder ledere.

### 6.2. Håndtering av informasjonsforespørsler i henhold til åpenhetsloven

For effektiv håndtering av informasjonsforespørsler i henhold til åpenhetsloven, ber vi deg om å følge instruksjonene som angitt i [denne lenken](#).





# 7 Dokumentasjon og rapportering

Som en del av BASFs arbeid for å sikre en bærekraftig forsyningskjede jobber vi kontinuerlig med å dokumentere at vi rettmessig har oppfylt våre forpliktelser. Bortsett fra denne rapporten, finner du mer informasjon om ESG i [BASFs årsrapport for 2023](#), sammen med ytterligere informasjon om våre globale mål, overvåkingssystemer osv.

BASF er også vurdert av eksterne bærekraftsbyråer, inkludert indekser som MSCI World ESG Index of CDP. I over 13 år har vi også gitt informasjon til [EcoVadis](#), ikke bare for å sikre åpenhet, men også som en enkel tilgang for våre forretningspartnere for å bedre kunne forstå hvordan BASF er eksternt revidert og har integrert denne CSR-tilnærmingen i sin virksomhet.



# 8 En kontinuerlig satsing

Avslutningsvis har både BASF og BASF AS i løpet av 2023 iverksatt tiltak for å styrke compliance-strukturen i tråd med Åpenhetsloven. Til tross for utfordringene som BASF står overfor og vil møte, er vi sikre på at vår innsats vil lykkes i å takle brudd på menneskerettigheter og grunnleggende rettigheter. Ikke desto mindre erkjenner vi at dette er en kontinuerlig innsats som krever vår strenge forpliktelse til kontinuerlig å gjennomgå og forbedre BASFs oppførsel overfor alle individer som er involvert i forsyningskjeden vår.

Denne rapporten godkjennes av styret i BASF AS 27. juni 2024:



**Joerg-Christian Steck**  
Chairman of the Board



**Mark Walter Meier**  
Board Member / Managing Director



**Alexandra Bjerch-Andresen**  
Board Member



**Henrik Fismen**  
Board Member



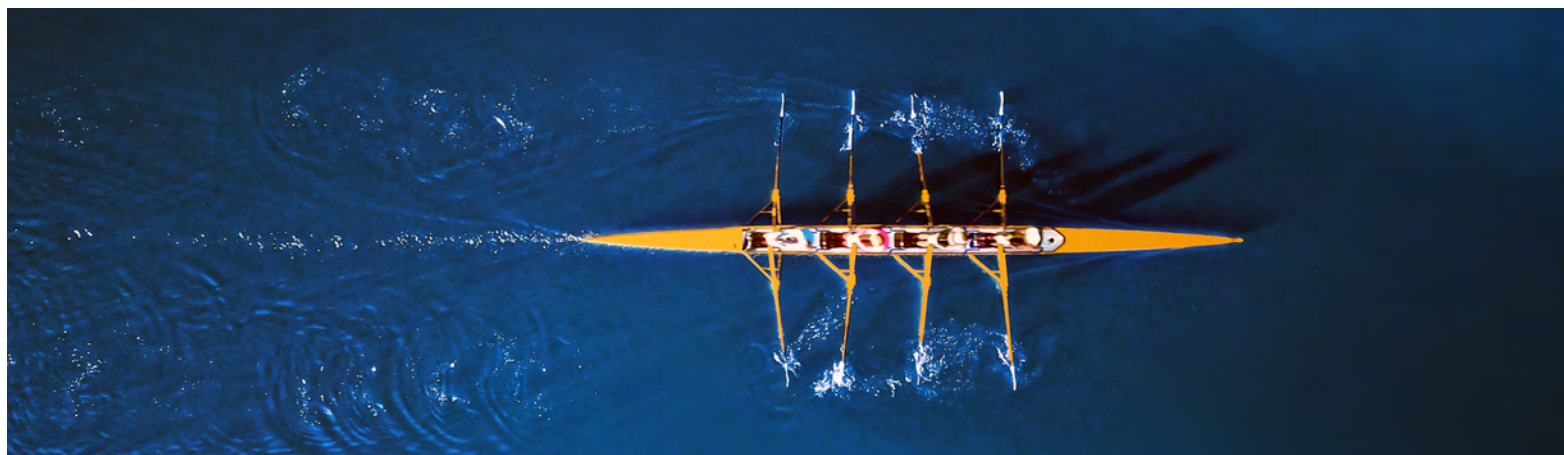
**Thomas Reiersen**  
Employee Representative



**Thomas Sending**  
Employee Representative



**Nicolas Bahm**  
Compliance Officer





## Om rapporten

Vi gjør oppmerksom på at denne oppdaterte rapporten er utarbeidet med noen avgrensninger. Denne rapporten inkluderer ikke påståtte tilfeller av diskriminering eller trakassering eller forhold som bare har en svak menneskerettighetsdimensjon ved seg. Det bør også bemerkes at det fortsatt vil være visse virkninger og risikoer knyttet til BASFs virksomhet som vi ikke vil være klar over, og dermed ikke dekket i denne rapporten. Du er mer enn velkommen til å informere oss om slike forhold via [BASFs Compliance Hotline](#).

Denne oppdaterte rapporten dekker relevante aspekter ved BASFs grunnleggende og menneskerettslige aktsomhetsarbeid som er gjennomført de siste årene frem til begynnelsen av 2024, og gir en oversikt basert på vår beste kunnskap på rapporteringsdatoen. Denne rapporten vil ikke bli oppdatert dersom vi blir oppmerksomme på unøyaktigheter eller endringer i status presentert i rapporten etter denne dato, som bør inkluderes i vår 2024-rapport.