



RAPPORT ÅPENHETSLOVEN

Høgskolen Kristiania - Ernst G Mortensens Stiftelse
Fagskolen Kristiania AS

[31.05.2025]

INNHold

1.	SELSKAPETS RAPPORT ETTER ÅPENHETSLOVEN FOR 2024	3
1.1.	Innledning	3
1.2.	Kontaktinformasjon	3
1.3.	Rapporteringsplikt	3
2.	OM SELSKAPETS VIRKSOMHET	3
2.1.	Selskapets organisering og driftsområde	3
2.2.	Interne retningslinjer	4
2.3.	Målsetning og fremdrift	4
2.3.1.	Overordnet om mål og fremdrift	4
3.	AKTSOMHETSVURDERINGEN	5
3.1.	Overordnet om selskapets fokus for aktsomhetsvurderingen – metodikk	5
3.1.1.	Kartlegging og risikovurdering	5
3.1.2.	Vurderingsmodell	6
3.2.	Kristianas leverandørkjede og forretningspartnere	6
3.2.1.	Resultater og tiltak	6
3.2.2.	Veien videre	6
3.3.	Aktsomhetsvurderinger av selskapets produkter/tjenester	7
3.3.1.	Interne forhold	7
3.4.	Resultatet av aktsomhetsvurderingen	8
4.	TILTAK FOR Å STANSE, FOREBYGGE ELLER BEGRENSE NEGATIVE KONSEKVENSER	8
5.	OVERVÅKING AV TILTAK – GJENNOMFØRING OG RESULTAT	9
5.1.	Innledning	9
5.2.	Rutiner for overvåking	10
6.	KOMMUNIKASJON MED BERØRTE INTERESSENER OG RETTIGHETSHAVERE	10
7.	GJENOPPRETTING OG ERSTATNING	10
	Vedlegg 1: Vurderingsmodell	11

1. SELSKAPETS RAPPORT ETTER ÅPENHETSLOVEN FOR 2024

1.1. Innledning

Denne rapporten gjelder for Høyskolen Kristiania - Ernst G Mortensens Stiftelse og underliggende selskap som er 100 % eid, Fagskolen Kristiania AS. Begge selskap omtales heretter som Kristiania. Kristiania skal hvert år utføre aktsomhetsvurderinger i henhold til åpenhetsloven og offentliggjøre en redegjørelse for vurderingene.

Åpenhetsloven har til formål å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Denne rapporten omfatter Kristianas plikt til å redegjøre for aktsomhetsvurderingene Kristiania har gjennomført i 2025 for regnskapsåret 2024. I rapporten redegjør Kristiania også for tiltakene som er vurdert og iverksatt for å redusere risikoen for negative konsekvenser selskapets aktivitet og forretningsforbindelser kan ha for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

1.2. Kontaktinformasjon

Selskapet har forretningsadresse i Kirkegata 24-26, 0153 Oslo og er hjemhørende i Norge.

1.3. Rapporteringsplikt

Henvendelser om denne rapporten kan rettes gjennom vårt kontaktskjema på vår nettside. <https://www.kristiania.no/om-kristiania/om-oss/organisasjonen/apenhetsloven/>

Kristiania har på balansedagen salgsinntekter på over kr. 70 millioner, og i regnskapsåret 2024 har selskapet i gjennomsnitt hatt mer enn 50 årsverk. Selskapet er derfor rapporteringspliktig.

2. OM SELSKAPETS VIRKSOMHET

2.1. Selskapets organisering og driftsområde

Morselskapet Høyskolen Kristiania - Ernst G Mortensens Stiftelse er organisert som en stiftelse med underliggende heleide selskap.

Selskapene driver i all hovedsak med undervisning på fagskole, bachelor, master og ph.d.-nivå og på nett og har campuser i Oslo og Bergen. NACE-koden til en virksomhet reflekterer hvilken økonomisk hovedaktivitet som virksomheten driver. Selskapene tilbyr følgende produkter og/eller tjenester:

NACE- kode 85.429, undervisning ved andre høyskoler. Høyskolen Kristiania leverer forskning og utdanning innen ledelse, organisasjon, markedsføring, kommunikasjon, informatikk, helsevitenskap, innovasjon og kunstfag. Med over 20.000 studenter, og et stort

utdanningstilbud i Oslo, Bergen og på nett, er Høyskolen Kristiania Norges største uavhengige breddehøyskole.

NACE-kode 85.410, undervisning ved fagskoler. Fagskolen Kristiania leverer utdanning innen fagområdene design, kommunikasjon og teknologi, helse og oppvekst, samt økonomi og administrasjon. Med nærmere 3000 studenter og et bredt utdanningstilbud i Oslo, Bergen og på nett, er Fagskolen Kristiania en ledende aktør innen høyere yrkesfaglig utdanning i Norge.

2.2. Interne retningslinjer

Kristiania har egne retningslinjer for hvordan vi forankrer arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold:

- “Ethiske retningslinjer”
- “Rutiner for varsel av kritikkverdige forhold”
- “Handlingsplan for likestilling og mangfold”
- “Særavtale for forsknings- og undervisningsstillinger ved Høyskolen Kristiania”

Retningslinjene gir retning og føring for arbeid for oppfyllelse av kravene som stilles i åpenhetsloven. I tillegg er vi bundet av Arbeidsmiljøloven, Universitets- og høyskoleloven og Fagskoleloven.

Retningslinjer og rutiner er kommunisert til Kristianias ansatte. Dokumentene ligger tilgjengelig på Kristianias intranett og i personalhåndboken.

Varslingsrutinen inneholder også informasjon om Kristianias varslingskanaler som skal bidra til å avdekke eventuelle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold knyttet til Kristianias aktivitet, og hvordan slik informasjon følges opp.

Rutinen for forankring av arbeidet med åpenhetsloven skal sikre en årlig oppfølging av gjeldende retningslinjer og handlingsplaner.

2.3. Målsetning og fremdrift

2.3.1. Overordnet om mål og fremdrift

Kristiania arbeider kontinuerlig med å foreta vurderinger av risiko knyttet til selskapets aktiviteter og bruk av våre forretningsforbindelser (leverandører og forretningspartnere). Videre arbeider Kristiania kontinuerlig med å gjennomføre tiltak for å nå målene satt av selskapet. Se rapportens punkt 3 og 4 for veiledning i arbeidet som er gjort i rapporteringsåret.

Vi har satt oss flere konkrete mål for 2025/2026.

Målsetning	Status
Vi skal videreutvikle aktsomhetsvurderingen på bakgrunn av erfaringene vi gjør.	Pågår
Vi skal heve kompetansen internt i vårt selskap når det gjelder bærekraft og ansvarlig innkjøpspraksis.	Påbegynt
Vi skal gjennomføre en godkjenningsprosess av alle nye leverandører av betydning som innebærer gjennomgang av deres etiske retningslinjer, oppfølging av åpenhetsloven og søkelys på bærekraft.	Påbegynt

3. AKTSOMHETSVURDERINGEN

3.1. Overordnet om selskapets fokus for aktsomhetsvurderingen – metodikk

Kristiania har i 2024 videreutviklet sin tilnærming til aktsomhetsvurderinger i tråd med kravene i åpenhetsloven § 3. Arbeidet bygger på prinsippene for ansvarlig næringsliv og følger OECDs retningslinjer for aktsomhetsvurderinger. Vi har i år valgt å gå bort fra tidligere praksis med spørreskjemaer og standardiserte verktøy, og har i stedet lagt større vekt på kvalitative vurderinger og bransjespesifikk risiko.

3.1.1. Kartlegging og risikovurdering

Vi har etablert en oppdatert oversikt over våre førsteleddsleverandører og forretningspartnere basert på regnskapsdata. Deretter har vi identifisert bransjer med særlig risiko for negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. I 2024 har vi hatt særlig oppmerksomhet på følgende bransjer:

- IT og telekom: Produksjonen skjer ofte i asiatiske land, hvor det er kjent at arbeidsforholdene i enkelte fabrikker kan være utfordrende. Risikoen vurderes som høyest i de tidlige leddene av produksjonskjeden, særlig ved fremstilling av komponenter.

- Kontormøbler: Produksjonen involverer ulike materialer og prosesser, og risikoen varierer avhengig av opprinnelsen til råvarer og komponenter. For produktene i denne rapporten – som bord, stoler, hyller og skap – vurderes risikoen som relativt lik, men sammensatt.

Vi har valgt å ikke benytte Ignite Procurement AS sin sosiale risikoreport i 2024, da denne ikke ga tilstrekkelig beslutningsgrunnlag for våre vurderinger. I stedet har vi gjennomgått tilgjengelige redegjørelser fra utvalgte leverandører og vurdert disse opp mot en intern modell.

3.1.2. Vurderingsmodell

Vi har utviklet en vurderingsmodell basert på 16 spørsmål fordelt på seks temaområder. Denne modellen benyttes til å evaluere kvaliteten på leverandørenes egne redegjørelser etter åpenhetsloven:

1. Grunnleggende opplysninger
2. Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger
3. Konkrete tiltak og oppfølging
4. Åpenhet og etterprøvnbarhet
5. Tilgjengelighet og språklig klarhet
6. Forpliktelser og langsiktige mål

Spørsmålene vurderes med poeng, og en samlet score på 50 av 87 poeng eller høyere anses som tilfredsstillende. Hele vurderingsmodellen er tilgjengelig i vedlegg 1.

3.2. Kristianas leverandørkjede¹ og forretningspartnere

I 2024 hadde Kristiania kommersielle relasjoner med 2 392 førsteleddsleverandører, noe som representerer en reduksjon på 10 % sammenlignet med 2023. Våre leverandører er i hovedsak basert i Norge, og 98,8 % av innkjøpsverdien er knyttet til norske virksomheter. Blant utenlandske leverandørland er Sverige, Storbritannia, Danmark, Frankrike og Tyskland mest fremtredende.

I stedet for å kartlegge enkeltleverandører gjennom spørreskjemaer, har vi i 2024 valgt en metodisk tilnærming der vi identifiserer risikoutsatte bransjer og vurderer utvalgte leverandører innenfor disse. Dette gir oss et mer målrettet og kvalitativt grunnlag for videre oppfølging.

3.2.1. Resultater og tiltak

Vi har i 2024 vurdert syv leverandører innen IT og møbler. Seks av disse tilfredsstilte våre krav. Ett selskap ble vurdert som ikke tilfredsstillende grunnet mangelfull informasjon i sin redegjørelse.

I forbindelse med en større anskaffelse knyttet til denne leverandøren, ba vi om å bli invitert til inspeksjon hos en av deres underleverandører – en global aktør innen produksjon av skjermer. Inspeksjonen ble gjennomført sammen med en annen kunde og inkluderte fysisk visning av produksjonslinjen. Vår oppfatning var at arbeidsforholdene var tilfredsstillende. Besøket ga innsikt i leverandørens arbeid med bærekraft, arbeidstakersikkerhet, trivsel, mangfold og sosial tilhørighet. Vi ser behov for å utvikle bedre rutiner for slike besøk, selv om fabrikkinspeksjoner ikke nødvendigvis vil være vanlig praksis for Kristiania fremover.

3.2.2. Veien videre

I 2025 vil Kristiania videreføre arbeidet med å styrke innsikten i leverandørkjeden, særlig innenfor definerte risikobrancher. Vi ønsker å etablere tettere dialog med utvalgte leverandører

¹ Med «leverandørkjede» menes enhver aktør i kjeden av leverandører og underleverandører som leverer eller produserer varer, tjenester eller andre innsatsfaktorer som inngår i en virksomhets leveranse av tjenester eller produksjon av varer fra råvarestadiet til ferdig produkt, jf. åpenhetsloven § 3 bokstav d.

for å lære mer om deres praksis og hvordan de følger opp egne leverandører og underleverandører. Dette er i tråd med åpenhetslovens § 3, som pålegger virksomheter å gjennomføre og redegjøre for aktsomhetsvurderinger som en kontinuerlig prosess.

3.3. Aktsomhetsvurderinger av selskapets produkter/tjenester

3.3.1. Interne forhold

Ved Kristiania har vi flere tjenester som skal sikre at organisasjonen ikke bryter med lovverk og menneskerettigheter.

Arbeidsmiljøundersøkelse

På Kristiania arbeider vi systematisk for at våre ansatte skal ha et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Hvert andre år gjennomføres en arbeidsmiljøundersøkelse, og siden 2022 har vi samarbeid med ARK (Arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelser) utarbeidet av NTNU for å kartlegge og forbedre arbeidsmiljøet vårt. ARK måler en rekke ulike aspekter ved arbeidsmiljøet, inkludert lederskap, arbeidspress og stress, kommunikasjon og samhandling, og arbeidsoppgavene og betingelser.

Alle ansatte får en presentasjon av resultatene på organisasjonsnivå, presentert i allmøte. Dette allmøtet er også mulig å se i etterkant dersom man ikke har anledning til å delta.

Resultatene fra arbeidsmiljøundersøkelsen blir brukt til å utvikle tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet for hver avdeling/enhet. Tiltakene meldes inn til ledelsen og AMU, som følger opp at det jobbes kontinuerlig med forbedring.

Det er en risiko ved arbeidsmiljøundersøkelser at ikke alle ansatte svarer, og at man på grunn av dette ikke får et representativt bilde av arbeidsmiljøet, men vi har erfaringsmessig høy svarprosent ved Kristiania. HR-avdelingen på Kristiania jobber proaktivt i forkant av undersøkelsen med informasjon og opplæring av ledere og verneombud, men det er frivillig å delta i undersøkelsen

Arbeidsmiljøutvalg, SESAM, vernetjenesten og tillitsvalgte

I tillegg er vi som organisasjon pålagt å ha et fungerende arbeidsmiljøutvalg (AMU) som har jevnlig møter, der saker som angår de ansatte blir tatt opp. AMU ved Kristiania møtes en gang i kvartalet og er et samarbeidsforum mellom arbeidsgiver og arbeidstakerrepresentanter. Utvalget inkluderer verneombud og bedriftshelsetjenesten. Det utarbeides også en HMS-plan der leder for AMU, verneombudet og representanten fra bedriftshelsetjenesten involveres.

De tillitsvalgte ved Forskerforbundet, Parat og Tekna skal sikre at deres medlemmer har gode arbeids- og lønnsvilkår. Det er jevnlig samarbeidsmøter med HR-avdelingen for å diskutere ulike temaer, i tillegg til at det gjennomføres reelle lønnsforhandlinger etter de fire kriterier

(økonomi, produktivitet, konkurranseevne og fremtidsutsikter). Fra høsten 2023 ble Sentralt samarbeidsorgan (SESAM) en arena for å sikre et godt samarbeid mellom ledelsen og tillitsvalgte.

Verneombudene ved Kristiania skal gjennomføre periodiske vernerunder, og bidrar blant annet til tilrettelegging for ansatte ved deres arbeidsplasser. Utover dette er verneombudets rolle beskrevet i AML §6-1 til §6-3.

Rollene til tillitsvalgte og verneombud, og hvem som har disse rollene, står beskrevet i personalhåndboken. I tillegg får nyansatte informasjon om fagforeninger og deres tillitsvalgte, samt vernetjenesten i forbindelse med onboarding prosessen.

Lederopplæring

For å sikre at våre ledere får tilstrekkelig opplæring har vi en kursmodell for lederopplæring. Her får ledere (nye og erfarne) mulighet til å melde seg på kurs innen ulike temaer, blant annet sykefraværsoppfølging, rekruttering, den vanskelige samtalen, konflikthåndtering og medarbeidersamtalen. Alle kursene gjennomføres to ganger per år. I tillegg er det opprettet et lederforum som møtes digitalt gjennom året, der ledere får informasjon om lovmessige endringer og en oppdatering på nye eller reviderte retningslinjer.

3.4. Resultatet av aktsomhetsvurderingen

Aktsomhetsvurderingen har avdekket følgende funn som selskapet har identifisert og prioritert i rapporteringsåret:

Kartlagte brudd på menneskerettigheter/anstendige arbeidsforhold	Geografi	Hvordan er brudd på menneskerettigheter/anstendige arbeidsforhold avdekket?
Ingen kartlagte brudd		

4. TILTAK FOR Å STANSE, FOREBYGGE ELLER BEGRENSE NEGATIVE KONSEKVENSER

Kristiania vil i det følgende redegjøre for de tiltak virksomheten har iverksatt for å forebygge, begrense eller stanse kartlagte konsekvenser og risikoer som er avdekket i punktet over.

Vi har iverksatt følgende tiltak på bakgrunn av kartleggingen relatert til innkjøp.

Risiko for brudd	Kristiania mangler retningslinjer for godkjenning av leverandører, hvilket betyr at ansatte kan velge fritt uten å gjøre nødvendige vurderinger mot for eksempel ESG.
------------------	---

Iverksatte tiltak	Kristiania jobber med klare retningslinjer for godkjenning av leverandører. Tiltakene skal kommuniseres ut i organisasjonen.
Mål i rapporteringsåret	Kristianas mål er å sikre at vi har tilstrekkelig innsikt i leverandører og forretningspartnere innenfor definerte risikoområder, slik at vi kan forebygge og håndtere negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.
Status	Rutiner er ikke godt nok beskrevet, men vil i løpet av 2025 publiseres på intranett.

Risiko for brudd	Ansatte i Kristiania har i dag i prinsippet mulighet til å foreta innkjøp ved bruk av e-post som grunnlag for bestilling. Det innebærer at Kristiania kan foreta kjøp fra bedrifter som ikke er internt godkjent.
Iverksatte tiltak	Som et tiltak for å styrke kontroll og innsikt i våre innkjøp, har Kristiania anskaffet en innkjøpsløsning som skal bidra til bedre oversikt over leverandørkjeden og støtte opp under arbeidet med aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven. Implementeringen har vært mer krevende enn forventet, og løsningen har hatt betydelige oppstartsproblemer. Etter en omfattende oppgradering forventer vi imidlertid at systemet vil være operativt i løpet av høsten 2025. Vi ser dette som et viktig steg for å kunne samle og strukturere informasjon om leverandører på en mer effektiv måte, og for å kunne følge opp risikoutsatte områder mer målrettet fremover.
Mål i rapporteringsåret	Vårt mål er at vesentlige kjøp skal gjøres mot godkjente leverandører gjennom innkjøpsløsningen, og også redusere antall leverandører.
Status	Systemet er oppe og går, opplæring pågår.

5. OVERVÅKING AV TILTAK – GJENNOMFØRING OG RESULTAT

5.1. Innledning

Vi arbeider kontinuerlig med å overvåke gjennomføringen av tiltakene iverksatt, og resultatene disse medfører.

5.2. Rutiner for overvåking

Innkjøpsrådgiver i Kristiania har det overordnede ansvaret for å overvåke gjennomføringen og resultatet av iverksatte tiltak. Kristiania har følgende rutiner for overvåking av gjennomføringen.

- Vi overvåker gjennomføringen og effekten av selskapets interne forpliktelser, aktiviteter og mål for aktsomhetsvurderinger. Vi skal utarbeide KPI målinger av antall kjøp mot godkjente leverandører og også andel kjøp gjennom innkjøpsmodul. Vi vil ikke få full effekt av tiltakene før i 2026, da vi i 2025 vil jobbe med videre utvikling og opplæring.
- Vi tar med oss erfaringer og tilbakemeldinger Kristiania har tilegnet seg inn i aktsomhetsvurderingene i det videre arbeidet. Dette for å forbedre prosessen og resultatene i fremtiden

6. KOMMUNIKASJON MED BERØRTE INTERESSENER OG RETTIGHETSHAVERE

Kristiania har ikke avdekket brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i rapporteringsåret. Kristiania har heller ikke avdekket vesentlig risiko for brudd/negative konsekvenser.

7. GJENOPPRETTING OG ERSTATNING

Kristiania har ikke avdekket tilfeller som krever gjenoppretting i rapporteringsåret.

Vi følger de gjeldende internasjonale standardene og er i kontinuerlig dialog med interessenter for å avdekke eventuelle behov for gjenoppretting.

Vedlegg 1: Vurderingsmodell

Vurderingsmodellen består av 16 spørsmål fordelt på seks temaområder. Spørsmålene vurderes med poeng, og en samlet score på 50 av 87 poeng eller høyere anses som tilfredsstillende.

Grunnleggende opplysninger

1. Er selskapets navn, organisasjonsnummer, og kontaktinformasjon tydelig angitt? (6 poeng)
2. Er rapporten lett tilgjengelig på deres nettside og offentliggjort i henhold til lovens krav? (6 poeng)

Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger

3. Beskriver selskapet metodikken de bruker for aktsomhetsvurderinger? (6 poeng)
4. Er vurderingene utført i tråd med OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv? (6 poeng)
5. Inkluderer rapporten en kartlegging av risiko for menneskerettighetsbrudd og arbeidsforhold i leverandørkjeden? (6 poeng)

Konkrete tiltak og oppfølging

6. Dokumenteres spesifikke tiltak som er satt i verk for å redusere identifiserte risikoer? (6 poeng)
7. Er det beskrevet hvordan selskapet følger opp og evaluerer effektiviteten av disse tiltakene? (6 poeng)
8. Inkluderer rapporten samarbeidsinitiativer med leverandører eller interesseorganisasjoner? (6 poeng)

Åpenhet og etterprøvbarehet

9. Publiseres informasjon som gjør det mulig å etterprøve selskapets vurderinger og tiltak? (3 poeng)
10. Er det eksterne revisjoner eller vurderinger inkludert? (3 poeng)
11. Oppgis eksempler eller konkrete caser for å illustrere arbeidet? (3 poeng)

Tilgjengelighet og språklig klarhet

12. Er rapporten skrevet på et klart og tilgjengelig språk? (6 poeng)
13. Brukes en tydelig struktur og overskrifter for å gjøre informasjonen lett forståelig? (6 poeng)
14. Tilbys rapporten på flere relevante språk? (6 poeng)

Forpliktelser og langsiktige mål

15. Inkluderer rapporten en tydelig forpliktelse til kontinuerlig forbedring? (6 poeng)
16. Oppgis fremtidige mål og strategier for å styrke arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold? (6 poeng)