

Redegjørelse etter Åpenhetsloven 2026

Periode redegjørelsen gjelder for: 01.07.2025–30.06.2026 Behandlet og godkjent av styret torsdag 11.06.2026. Gjelder frem til neste redegjørelse, senest 30.06.2027.

Innhold

1. Innledning.....	1
2. Om virksomheten	1
3. Forankring og ansvar.....	2
4. Aktsomhetsvurderinger.....	2
5. Risiko og funn.....	2
6. Tiltak gjennomført i perioden	3
7. Videre arbeid og mål	3
8. Informasjonsplikten.....	4
9. Avslutning.....	4

1. Innledning

Åpenhetsloven skal fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og gi allmennheten innsyn i hvordan virksomheter håndterer slike forhold. Denne redegjørelsen beskriver hvordan Accept Servicepartner AS arbeider med dette, og hvilke vurderinger og tiltak som er gjort i perioden.

Redegjørelsen publiseres på våre nettsider og oppdateres årlig, samt ved vesentlige endringer. Accept Servicepartner AS leverer renholds- og kantinetjenester gjennom en franchisemodell, og arbeidet med Åpenhetsloven er rettet mot der vi har størst innflytelse: lønn og arbeidsforhold hos våre franchisetakere og hos våre største leverandører.

2. Om virksomheten

Accept Servicepartner AS leverer renholds- og kantinetjenester til kunder i Norge, fra mindre enkeltbedrifter til regionale og landsdekkende kjeder. Virksomheten er organisert som en franchisemodell med 48 franchisetakere.

Tjenestene er i hovedsak:

- Renhold – daglig renhold, periodisk renhold og spesialtjenester som vindus- og fasadevask.
- Kantinedrift – drift av kantiner for kunder, inkludert menyplanlegging, matlaging, servering og rengjøring.

Accept Servicepartner AS dekker hele landet.

3. Forankring og ansvar

Styret fastsetter virksomhetens retningslinjer for ansvarlig næringsliv, herunder arbeidet med menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold og åpenhet om aktsomhetsvurderinger.

Daglig leder har ansvar for å innføre og følge opp Policy for ansvarlig næringsliv.

Ansvaret er delegert internt slik:

- **Strategisk rådgiver / administrasjon:** overordnet ansvar og menneskerettigheter, herunder dialog med leverandører, ansatte og forretningsforbindelser.
- **HR:** påseplikt, lønnsbetingelser og ansattes rettigheter, samt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø.
- **Driftssjef:** HMS.

Arbeidet er forankret i følgende styrende dokumenter:

- Policy for ansvarlig næringsliv
- Etiske retningslinjer (interne og eksterne)
- Krav til leverandører og forbindelser (brukes som vedlegg til kontrakter)

Vi legger til grunn OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv, sentrale FN- og ILO-konvensjoner og nasjonalt regelverk. For renholdstjenester gjelder allmenngjøringsforskriften for renholdere, som er styrende for lønn.

4. Aktsomhetsvurderinger

Vi kartlegger og vurderer risiko i egen virksomhet, hos franchisetakere og hos våre største leverandører. De mest relevante områdene er lønn og arbeidsforhold hos franchisetakere, der vi har størst påvirkning, og arbeidsforhold i leverandørkjeden.

Oppfølgingen skjer i hovedsak gjennom to kanaler:

- **Factlines:** et norskeid, uavhengig selskap som vi bruker til årlig egenrapportering fra leverandører. Spørsmålene dekker blant annet arbeidsmiljø, lønn og arbeidsvilkår, og bygger på kravene i FNs Global Compact. Antall leverandører som ble spurt i år er 55.
- **Stikkprøver hos franchisetakere:** løpende stikkprøver på lønn, arbeidsmiljø og arbeidsforhold hos franchisetakere. Stikkprøvene gjennomføres gjennom en egen modul som Factlines har utviklet for oss, slik at vi ivaretar påseplikten enklere og mer effektivt enn tidligere oppfølging via e-post.

Dersom egenrapportering eller andre indikatorer viser avvik, følges dette opp direkte med leverandør eller franchisetaker. Avhengig av omfang og risiko kan avvik føre til et forbedringsprosjekt i samarbeid med den det gjelder. Våre leverandører er gjort kjent med våre etiske retningslinjer og er forpliktet til å følge dem.

5. Risiko og funn

Vi har identifisert disse risikoområdene som mest relevante for vår virksomhet:

- **Lønn:** at alle franchisetakere betaler lønn i tråd med allmenngjøringsforskriften for renholdere.
- **Arbeidsmiljø:** både fysiske forhold og psykososialt arbeidsmiljø hos franchisetakere.

- **Arbeidstakerrettigheter:** at ansatte hos franchisetakere får de rettighetene de har krav på.
- **Leverandørkjeden:** arbeidsforhold hos våre største leverandører.

Vi vurderer risikoen for brudd på menneskerettigheter og uanstendige arbeidsforhold som lav, men konsekvent. Det betyr at risikoen er begrenset, men til stede, og at den krever løpende oppfølging. For våre egne ansatte har vi direkte kontroll på lønns- og arbeidsforhold. Lønn ligger minst på nivået i allmenngjøringsforskriften for renholdere, og risikoen her vurderes som lav.

I perioden er det ikke avdekket faktiske brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold. Mindre avvik forekommer, hovedsakelig knyttet til dokumentasjon og mindre lønnsforhold, og disse er fulgt opp og rettet.

6. Tiltak gjennomført i perioden

Følgende tiltak er gjennomført:

- **Tatt i bruk en egen Factlines-modul** utviklet for oss, for å ivareta påseplikten. Dette gir raskere, enklere og mer effektiv oppfølging av påseplikten enn tidligere håndtering via e-post.
- **Tettere oppfølging av franchisetakere** med hyppigere møter og mer dialog.
- **Utvidet leverandør oppfølging** ved å inkludere de 55 største leverandørene i systematiske aktsomhetsvurderinger gjennom Factlines (utvidet fra de 36 største).
- **Opplæring gjennom Accept-skolen** for regionledere, driftsledere og franchisetakere innen renhold, kantinedrift, HMS, SJA og etiske retningslinjer.
- **Forbedret varslingsystem** med mulighet for anonym varsling via nettsidene, kommunisert ut via e-post og andre kanaler.
- **Løpende stikkprøver** på lønn, arbeidsmiljø og arbeidsforhold hos franchisetakere, gjennomført gjennom Factlines.

7. Videre arbeid og mål

Vi viderefører i hovedsak arbeidet fra forrige periode. Målene er løpende, og uttrykkes derfor som konkrete tiltak vi fortsetter med:

- Gjennomføre løpende stikkprøver hos franchisetakere gjennom hele året, med mål om at alle franchisetakere kontrolleres minst én gang i løpet av perioden.
- Fortsette tett oppfølging og dialog med franchisetakere og deres ansatte.
- Videreutvikle og forbedre Factlines-modulen for påseplikt og oppfølging av arbeids- og kontraktsforhold.
- Videreføre aktsomhetsvurderinger av de største leverandørene gjennom Factlines.
- Videreutvikle en digital Accept-skole for renholdere, slik at flere kan få opplæring.

8. Informasjonsplikten

Enhver har rett til å be om informasjon om hvordan Accept Servicepartner AS håndterer faktiske og mulige negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Henvendelser besvares innen rimelig tid, som hovedregel innen tre uker.

I tillegg kan faktiske og mulige brudd meldes til oss på følgende måter:

- Til en leder i organisasjonen.
- På e-post: drift@accept.as
- På e-post: personal@accept.as
- Via vår app.
- Via den anonyme varslingstjenesten på våre nettsider: [Åpen Dialog](#)

Kontaktpunkt for innsynskrav: Robert van Dijk – robert@accept.as

9. Avslutning

Accept Servicepartner AS tar arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold på alvor. Vi prioriterer der vi har størst innflytelse – lønn og arbeidsforhold hos franchisetakere – og utvider gradvis oppfølgingen i leverandørkjeden. Arbeidet er en løpende prosess, og vi fortsetter å forbedre rutiner og oppfølging.

Sted og dato: Lierstranda, 11.06.2026



Jon Anders Holgeid



Magne Helgheim