

REDEGJØRELSE ETTER ÅPENHETSLOVEN

Innholdsfortegnelse

1. Innledning	3
2. Virksomheten	3
3. Retningslinjer og rutiner	4
4. Aktsomhetsvurderinger, konsekvenser og vesentlig risiko	5
5. Tiltak	6

1. Innledning

Åpenhetslovens formål er å fremme virksomheters respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og sikre allmennheten tilgang på informasjon. Norsk Tipping ble omfattet av åpenhetsloven da den trådte i kraft i 2022. Dette er selskapets fjerde redegjørelse av sitt arbeid med aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs rammeverk.

2. Virksomheten

Norsk Tipping er et statlig heleid aksjeselskap underlagt Kultur- og likestillingsdepartementet. Selskapet har 416 fast ansatte og holder til på Hamar.

Norsk Tipping jobber etter et samfunnsoppdrag som går ut på å forebygge spilleproblemer og gjennomføre pengespill på en trygg og ansvarlig måte. Selskapet skal kanalisere nordmenns spillelyst inn til virksomheten, og effektiv drift skal sørge for at mest mulig av inntektene går tilbake til samfunnet. Fordelingen av midlene skjer i tråd med Stortingets besluttede fordelingsnøkkel.

Virksomheten reguleres gjennom lov om pengespill (pengespilloven) og forskrift om pengespill (pengespillforskriften), som trådte i kraft 1. januar 2023.

Selskapets vedtekter fastsetter følgende formål for selskapets virksomhet:

§3 Selskapets formål

«Selskapets formål er å legge til rette for et ansvarlig pengespilltilbud og å forebygge negative konsekvenser av pengespill i samsvar med pengespilloven. Innenfor disse rammene skal selskapet drive effektivt, slik at mest mulig av inntektene fra selskapets pengespill går til formålene nevnt i pengespilloven § 12.»

Selskapet forholder seg til retningslinje for eierstyring av selskaper med videre under Kultur- og likestillingsdepartementets ansvarsområde. I tråd med krav fra eier følger selskapet anbefalingene fra Norsk Utvalg for Eierstyring og Selskapsledelse (NUES) om eierstyring og selskapsledelse så langt det er relevant for selskapet.

I tillegg rapporterer Norsk Tipping om sitt arbeid med samfunnsansvar og bærekraft basert på kravene i EUs bærekraftdirektiv (CSRD), og selskapsrelevante ledd i henholdsvis regnskapslovens § 2-4. og forskrift om standarder for bærekraftrapportering (ESRS-forskriften).

I selskapets vesentlighetsanalyse er rapporteringsstandard S1 «Egne ansatte definert som vesentlig, og er dermed en standard selskapet rapporterer på i sin bærekraftberetning for 2025.

Gitt delvis samsvarende rapporteringskrav, vil det være noe overlappende rapportering i denne redegjørelsen og bærekraftberetningen. Sistnevnte er tilgjengelig på 2025.norsk-tipping.no

Denne redegjørelsen gjelder for perioden 1. januar til 31. desember 2025.

3. Retningslinjer og rutiner

Norsk Tipping utfører aktsomhetsvurderinger i tråd med åpenhetslovens § 4. Formålet er å identifisere faktiske og mulige negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Selskapet jobber risikobasert, og arbeidet er strukturert iht. OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og rammeverket for aktsomhetsvurderinger.

Norsk Tipping har etablert en egen retningslinje for åpenhet og offentlighet, med tilhørende rutiner som regulerer selskapets arbeid med dette. I forbindelse med omlegging av selskapets kvalitetssystem, vil styrende dokumentasjon blir oppdatert.

For egen virksomhet

Lovkravene er forankret i selskapets retningslinjer, som er vedtatt av toppledergruppen og selskapets styre.

Alle ansatte og styrets medlemmer er underlagt Norsk Tippings etiske retningslinjer, som beskriver hvilken atferd som er forventet av den enkelte. De etiske retningslinjene er publisert på selskapets nettsider.

De etiske retningslinjene inneholder føringer rundt vurdering av habilitet og opptreden overfor eksterne forbindelser, varsling og håndtering av etiske dilemmaer.

Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering er forankret i selskapets HR-policy og følges blant annet opp i selskapets virksomhetsstyring. Norsk Tipping rapporterer årlig på arbeidet i selskapets likestillingsredegjørelse som publiseres på selskapets nettsider samtidig som selskapets års- og bærekraftrapportering.

Selskapet har flere varslingskanaler i tilknytning til virksomheten. Gjennom Norsk Tippings eksterne varslingskanal kan leverandører, ansatte og andre med relasjon til selskapet melde fra ved mistanke om kritikkverdige forhold knyttet til selskapets virksomhet.

På selskapets nettsider finnes en beskrivelse av varslingskanalene med nødvendig informasjon.

I leverandørkjeden

Arbeidet med samfunnshensyn er forankret i risikostyringen i selskapet og ivaretas av avdelinger og enheter som i kraft av sine ansvarsområder har et særskilt ansvar for dette arbeidet.

Alle Norsk Tippings leverandører kartlegges regelmessig for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Kartleggingen utføres i henhold til OECDs rammeverk for aktsomhetsvurderinger, i tråd med åpenhetslovens krav.

Norsk Tippings krav og forventninger om ivaretagelse av grunnleggende menneskerettigheter og arbeidsforhold er en del kontraktregimet overfor selskapets leverandører og samarbeidspartnere. Forpliktelsene er nedfelt i de etiske retningslinjene som alle selskapets leverandører og samarbeidspartnere må skrive under på.

I anskaffelser av varer og tjenester innenfor områder med høy risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (iht. Direktoratet for forvaltning og økonomistyrings høyrisikoliste), legges det ekstra vekt på å stille krav til og følge opp leverandørenes arbeid med ivaretagelse av samfunnshensyn.

Nye leverandører med antatt høy risiko er gjenstand for en integritetsundersøkelse (Integrity Due Diligence - IDD) i forkant av avtaleinngåelse. Undersøkelsen kartlegger blant annet risiko knyttet til områder som sanksjoner, bestikkelser, korrupsjon og hvitvasking av penger, miljøpåvirkning, og menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Samfunnshensyn er tema i kontinuerlig avtaleoppfølging og -forvaltning. Dersom underleverandør benyttes, skal dokumentasjon om dette ligge ved i alle avtaler. Selskapet stiller krav om at alle nye underleverandører skal godkjennes av Norsk Tipping.

4. Aktsomhetsvurderinger, konsekvenser og vesentlig risiko

I egen virksomhet

I Norsk Tipping er arbeidet med likestilling, mangfold og diskriminering forankret gjennom faste, formelle og lovpålagte fora i samarbeid med de tillitsvalgte. Tillitsvalgte fra fagforeningene og hovedverneombudet deltar aktivt i dette arbeidet og representerer de ansatte.

Dette samarbeidet er en integrert del av samarbeidsutvalgets arena, hvor de personalpolitiske områdene (rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter/ opplæring, tilrettelegging, kombinasjon arbeidsliv og familieliv, og arbeidsmiljø) danner et viktig fundament for arbeidet.

Gjennom arbeidet med likestilling og mot diskriminering er det ikke avdekket vesentlige utfordringer knyttet til diskriminering eller hindringer for likestilling. Arbeidet har likevel synliggjort forbedringsområder og mulige tiltak.

Selskapet har i 2025 gjennomført tiltak for å sikre gode og rettferdige arbeidsvilkår, eksempelvis lønnskartlegging og planlegging av implementering av et nytt lønnskartleggingssystem. Det er i tillegg blitt gjennomført flere tiltak for å fremme mangfold, eksempelvis gjennom fokus på kvalitet og ordvalg i stillingsannonser.

Norsk Tipping har også iverksatt tiltak for å sikre like muligheter ved å utvide rammene for fleksibel arbeidstid, i tillegg til å sørge for universell utforming i egne lokaler ved å tilrettelegge bedre for fysisk fremkommelighet i selskapets lokaler.

Norsk Tipping gjennomfører jevnlig medarbeiderundersøkelser hvor likestilling og diskriminering er noen av temaene som ansatte skal ta stilling til.

I leverandørkjeden

Det er ikke avdekket negative konsekvenser relatert til menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i tilknytning til selskapets leverandørkjede i 2025.

Selskapet gjennomfører risikovurdering av leverandører fortløpende, og den har ikke identifisert vesentlig risiko for at dette skal finne sted. Det er gjennomført oppfølging av egenrapportering av lønns- og arbeidsvilkår iht. kontrakt.

Sommeren 2025 gjennomførte selskapet en gjennomgang av selskapets kobling opp mot israelske selskaper. Målet var å avdekke hvorvidt noen av selskapets leverandører kan knyttes til virksomhet på okkupert land i tråd med folkeretten, eller virksomhet indirekte eller direkte tilknyttet Israels krigføring i Gaza. Ingen koblinger ble avdekket.

Det ble også gjennomført stedlig revisjon hos en leverandør høsten 2025. Ingen negative konsekvenser relatert til menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold ble avdekket basert på revisjonen.

I forbindelse med omlegging av selskapets kvalitetssystem og endringer i leverandørstyring ble det identifisert at styrende dokumentasjon på området må revideres, dette arbeidet ble påstartet i 2025 men er ikke ferdigstilt.

I 2023 forsterket Norsk Tipping arbeidet med samfunnshensyn ved å utvikle et screeningverktøy der eksisterende og nye leverandører analyseres for å avdekke endringer i risikobildet basert på anerkjente, internasjonale indekser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Siste screening ble gjennomført i desember 2025, og det ble ikke avdekket endringer i negativ retning hos de leverandører som ble sjekket relatert til noen av indeksene.

5. Tiltak

I egen virksomhet

I 2026 fortsetter Norsk Tipping arbeidet med å iverksette tiltak for å ivareta likestilling og mangfold og hindre diskriminering i organisasjonen.

Selskapet skal blant annet implementere lønnskartleggingssystemet Sysarb for å sikre lønnstransparens i tråd med nye krav fra EU.

I tillegg skal selskapet videreføre jobben med nye organisasjonsstrukturer og videreføre arbeidet med fokus på utforming av stillingsannonser som fremmer mangfold.

Selskapet følger løpende opp eventuelle avvik som dukker opp i Winningtemp (selskapets verktøy for medarbeiderundersøkelser), hvor medarbeiderne gir sine tilbakemeldinger flere ganger årlig.

I leverandørkjeden

Norsk Tipping har implementert systemer med tilhørende rutiner for å iverksette tiltak, stanse eller begrense negative konsekvenser. Selskapet overvåker gjennomføringen og resultatene av gjennomførte aktsomhetsvurderinger løpende, og erfaringer fra overvåkningen brukes til å kontinuerlig forbedre prosessene.

Norsk Tipping vil ha fokus på stille relevante krav i anbudsprosesser som skal hjelpe selskapet med å avdekke om potensielle leverandører har egnede prosesser, systemer og rutiner på plass for ivaretagelse av samfunnshensyn. I arbeidet med avtaleoppfølging og dialog med leverandører er samfunnshensyn et av de temaene som skal følges opp også gjennom 2026.

I 2026 skal jobben med å revidere styrende dokumentasjon fullføres. Det skal etableres en egen retningslinje for ivaretagelse av arbeidstaker og menneskerettigheter med tilhørende rutiner. Det planlegges også stedlig revisjon hos en utenlandsk leverandør som skal gjennomføres i T1 2026.

Hamar, 12.03.2026 Styret i Norsk Tipping AS

Sylvia Kristin Brustad
styreleder

Shiraz Naveed Abid
nestleder

Linda Marie Vøllestad Westbye
styremedlem

Pål Enger
styremedlem

Kristin Ward Heimdal
styremedlem

Petter Torgerhagen
styremedlem

Bengt Marius Hilstad
styremedlem

Tonje Iversen Leidland
styremedlem

Jan Erik Clausen
styremedlem

Per-Kristian Reppe
styremedlem

Vegar Strand
Adm. dir. (konst.)

Her finner du redegjørelsen med styrets signaturer
<https://www.norsk-tipping.no/selskapet/rapporter/rapporter-2025>