



REDEGJØRELSE ÅPENHETSLOVEN

Vest Betong AS

For perioden 1. juli - 31. desember 2022

27.06.2023

INNHold

Bakgrunn	2
Kort om Selskapet og implementering av åpenhetsloven.....	2
Nøkkelinformasjon om Selskapet.....	3
Metodikk: Aktsomhetsvurderingsprosessen	4
Forankring av ansvar	4
Kartlegging og identifikasjon av risiko	4
Oppsummering og veien videre.....	6

Innledning

Vest Betong AS, org.nr. 991 374 736 (heretter «**Selskapet**») er omfattet av Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (heretter «**åpenhetsloven**»)¹, og plikter dermed å utføre og redegjøre for aktsomhetsvurderinger som skal sikre grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Åpenhetsloven stiller blant annet krav til at den aktuelle virksomhet må kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold både internt i Selskapet og i sin leverandørkjede. De virksomhetene som er omfattet av loven, må offentlig redegjøre for de aktsomhetsvurderingene som foretas. Redegjørelsen skal oppdateres og publiseres på Selskapets nettside innen 30. juni hvert år og ellers ved vesentlige endringer i virksomhetens risikovurderinger.

Aktsomhetsvurderingene skal foretas i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper på området for menneskerettigheter, som samsvarer med FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP).

Selskapet har arbeidet med å implementere åpenhetsloven i tråd med OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv:



Aktsomhetsvurderingsprosessen er i modellen delt opp i seks trinn, som må tilpasses i forhold til den enkelte virksomhetens størrelse, art, kontekst, samt alvorlighetsgrad av og sannsynlighet for negative konsekvenser.

¹ Loven gjelder bl.a. for «*større virksomheter som er hjemmehørende i Norge, og som tilbyr varer og tjenester i eller utenfor Norge*», jf. åpenhetsloven § 2, 1. avsnitt. Med «*større virksomheter*» menes «*virksomheter som omfattes av regnskapsloven § 1-5, eller som på balansedagen overskrider grensene for to av følgende tre vilkår: 1) salgsinntekt: 70 millioner kroner, 2) balansesum: 35 millioner kroner og 3) gjennomsnittlig antall ansatte i regnskapsåret: 50 årsverk*», jf. åpenhetsloven § 3 bokstav a).

NØKKELINFORMASJON OM SELSKAPET

NAVN PÅ SELSKAPET

Vest Betong AS, org.nr. 991 374 736

ADRESSE HOVEDKONTOR

Vestre Svanholmen 3, 4313 Sandnes

PRODUKTER OG TJENESTER

Vest Betong AS driver sin virksomhet i bygg- og anleggsbransjen. Selskapet er en betongentreprenør og har landsdekkende virksomhet innen oppføring av kaier, broer, bygg og infrastruktur.

BESKRIVELSE AV SELSKAPETS STRUKTUR

Selskapet eies av Lars Berland Holding AS (50,1 %), RHT Holding AS (14,92 %) og Bjørn Mentzoni Dahl AS (12,0 %) som de største aksjonærene. Selskapet eier 85 % av aksjene i Vest Entreprenør AS.

OMSETNING I 2022

243 000 000

ANTALL ANSATTE

32

METODIKK: AKTSOMHETSVURDERINGSPROSESSEN

FORANKRING AV ANSVAR

Vest Betong AS har i styremøte forankret det utøvende ansvaret i styret, for å sikre at kravene som følger av åpenhetsloven implementeres, ivaretas og etterleves. I tillegg til at styret tar et utøvende ansvar for å fremme og respektere menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Selskapet, er det tildelt følgende mandater i Selskapet:

- Ronny Torsteinsbø - daglig leder
Mandat: Overordnet ansvar for ivaretagelse og etterlevelse av åpenhetsloven i Selskapet.
- Ronny Torsteinsbø - daglig leder
Mandat: Overordnet ansvar for å innarbeide rutiner for håndtering av informasjonsplikt og sørge for at disse etterleves i Selskapet.

Selskapet har innført retningslinjer for leverandører og forretningspartnere, rutiner for håndtering av informasjonsplikten og plan for risikoanalyser og aktsomhetsvurderinger. Det er også vedtatt at styret skal legge en konkret plan for å sikre etterlevelse av de krav som følger av åpenhetsloven, samt for hvordan Selskapet i praksis skal arbeide med denne.

De nevnte retningslinjer og rutiner innføres for å konkretisere hvordan Selskapet skal arbeide med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og vil tilrettelegge for at Selskapet kan arbeide systematisk og effektivt med:

- i. kartlegging, kontroll og oppfølging av interne forhold og leverandørkjeden,
- ii. utarbeidelse av risikoanalyser og aktsomhetsvurderinger, samt
- iii. håndtering av innsynsforespørsler.

Det er vedtatt at styret, i samsvar med de overordnede ansvarlige (ref. nevnte mandater) skal oppdatere relevante rutiner og retningslinjer ved behov.

KARTLEGGING OG IDENTIFIKASJON AV RISIKO

INTERNT I EGEN VIRKSOMHET

Vi har startet arbeidet med å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt i Selskapet.

Områdene som vi har kartlagt og vurdert nærmere er områder hvor vi mener det på generelt nivå foreligger høyest risiko for negative konsekvenser på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår bransje og i vår virksomhet. Listen under ikke uttømmende, men er eksempler på områder vi har kartlagt og gjort en aktsomhetsvurdering av internt:

- Våre etiske retningslinjer og systematiske arbeid med menneskerettigheter
- Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø
- Arbeid med helse, miljø og sikkerhet

- Respekt for retten til å tilslutte seg fagforeninger
- Diskriminering
- Varlingssystemer
- Tilknytningsformer - fast ansettelse, midlertidig ansettelse og bruk av innleid arbeidskraft
- Arbeidstid, lønn og ferie

Basert på vår kartlegging og undersøkelser av faktiske forhold er vi av den oppfatning at vi internt i egen virksomhet hverken forårsaker, bidrar til, eller er direkte knyttet til faktiske eller potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Det er jevnt over lav risiko i Selskapet.

Vi driver vår virksomhet innen bygg- og anleggsbransjen som generelt sett er en bransje med noe høyere risiko for negative konsekvenser på anstendige arbeidsforhold når det gjelder for eksempel arbeidstid, lønn, diskriminering av utenlandske arbeidstakere og innleide, og brudd på helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen. Det er derfor helt sentralt for Selskapet å ha gode verktøy og rutiner for å følge gjeldende regelverk, og i størst mulig grad redusere risikoen for negativ påvirkning på de ansatte.

Selskapet har blant annet verneombud og tillitsvalgt som bidrar til å forsterke de ansattes rettigheter. Videre har Selskapet avvikssystemer for håndtering av HMS-relaterte avvik, og også rutiner og systemer for varling av kritikkverdige forhold i henhold til arbeidsmiljøloven kapittel 2A som vil bidra til å avdekke eventuelle negative konsekvenser som måtte oppstå i fremtiden. De ansatte mottar lønn for sitt arbeid som ligger over minstesatsene i henhold til forskrift om delvis allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge, og ved overtid utbetales et overtidstillegg på minimum 50 %. For ansatte som har en rotasjonsordning utarbeides det arbeidsplaner som viser en oversikt over hvor mange timer den ansatte skal arbeide på hvilke dager, og i hvilke perioder den ansatte skal ha fri. Dette skjer i henhold til gjeldende regler for gjennomsnittsberegning av arbeidstid.

Gjennomført kartlegging og vurdering av de faktiske forhold viser jevnt over et lavt risikobilde internt i virksomheten, men det er samtidig noen områder med begrenset mulighet for negativ påvirkning. Det er ikke avdekket faktiske eller potensielle negative konsekvenser, men det er foreslått konkrete tiltak for å redusere muligheten for at Selskapets ansatte blir utsatt for dette. Enkelte tiltak er allerede iverksatt og Selskapet vil i 2023 arbeide videre med dette. Blant tiltakene nevnes å øke bevisstheten blant de ansatte om viktigheten av åpenhetsloven og Selskapets arbeid med dette, samt øke bevisstheten rundt våre varlingssystemer som vi ønsker at de ansatte benytter dersom de opplever kritikkverdige forhold på sin arbeidsplass. Det er viktig for Selskapet at de ansatte er godt kjent med hvor de kan henvende seg, samt at de har kunnskaper om våre rutiner for håndtering av slike varsler. Det forventes at vårt arbeid med nevnte tiltak vil bidra til å redusere risiko ytterligere.

HOS VÅRE LEVERANDØRER

Vi har startet arbeidet med å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos våre leverandører.

Vi har gjennomført en kartlegging av våre leverandører for å identifisere hvilke områder som utgjør risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

I denne prosessen har vi tatt utgangspunkt i alle våre leverandører i 2022. Vi har 822 leverandører, hvor kun 11 er hjemmehørende i utlandet.

Vi har gjennomført en risikoevaluering av våre leverandører. For å komme frem til hvilke av disse vi skulle henvende oss til for videre oppfølging under åpenhetsloven, har vi tatt utgangspunkt i landrisiko, bransjerisiko, produktrisiko samt kjent risiko. Det er særlig bransjerisiko som danner grunnlaget for grovsortering av leverandørene, men siden mange leverandører tilhører samme bransje har vi også benyttet oss av andre parameter i utvelgelsen. Dette er blant annet om leverandøren har revisormerknader og/eller forholdstall som indikerer leverandørens økonomiske tilstand (såkalt z-risiko). Dette kan gi en indikasjon på at leverandøren ikke forholder seg lojalt til gjeldende regler f.eks. om arbeidstakeres rettigheter, men behøver ikke å gjøre det. Videre har vi benyttet oss av andre indikatorer som størrelse på omsetning fra den enkelte leverandør holdt opp mot omsetning fra de øvrige leverandørene til Vest Betong AS, i tillegg til forholdet mellom leverandørens totalomsetning holdt opp mot omsetningen til Vest Betong AS. Sistnevnte gir en indikasjon på påvirkningskraften Selskapet har mot de enkelte leverandørene dersom vi finner at f.eks. arbeidstakernes rettigheter ikke er tilstrekkelig ivaretatt. Med grunnlag i ovennevnte fremgangsmåte har vi kommet frem til en liste hvor de leverandørene med høyest risiko får en høyere score enn de med lavere risiko. Det er deretter foretatt vurderinger av om noen av leverandørene skal gis en lavere prioritet eller en høyere prioritet innbyrdes. Blant annet har enkelte leverandører blitt tatt bort ifra høyrisikolisten f.eks. fordi de ikke lenger er leverandører, at det kun dreier seg om et enkeltpersonforetak uten ansatte, eller at det er konsernselskap som vi har en god kontroll på. Vi har på bakgrunn av dette trukket ut 5 leverandører for videre oppfølging før første rapportering. I våre henvendelser har vi stilt konkrete spørsmål om de områder vi mener har høyest risiko for negative konsekvenser på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos den utvalgte leverandøren.

Vi har ikke avdekket faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

OPPSUMMERING OG VEIEN VIDERE

I arbeidet med åpenhetsloven har vi så langt forankret ansvarlighet i styret, startet arbeidet med å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt i Selskapet, samt i forhold til våre leverandører. Vi har så langt ikke avdekket faktisk eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og/eller anstendige arbeidsforhold.

Arbeidet vårt med åpenhetsloven er en kontinuerlig prosess, hvor vi på jevnlig basis vil foreta aktsomhetsvurderinger. Vi planlegger bl.a. å følge opp forbedringspunktene etter den interne gjennomgangen, samt å følge opp svar fra våre leverandører.

Videre vil vi fortsette arbeidet med å øke bevisstheten blant våre ansatte og blant våre leverandører om viktigheten av åpenhetsloven. Et av våre mest sentrale verktøy for å sikre at vi ikke tiltrekker oss useriøse aktører, er å ha gode systemer og rutiner for å avdekke faktisk eller vesentlig risiko for negative konsekvenser på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos våre leverandører, slik at vi reduserer risikoen for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.