



REDEGJØRELSE ÅPENHETSLOVEN

Veltec Industrial Services (NUF)

For perioden 1. juli - 31. desember 2022

30.06.2023

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

Veltec Industrial Services (NUF), org.nr. 971 410 434 (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

Veltec Industrial Services (NUF), org.nr. 971 410 434

ADRESSE HOVEDKONTOR

Odinsvej 33-35

4100 Ringsted, Danmark

ADRESSE I NORGE

Litlås 2, 5954 Mongstad

PRODUKTER OG TJENESTER

Veltec Industrial Services (NUF) leverer mekaniske tjenester innenfor energisektoren. Selskapet leverer i all hovedsak sine tjenester til det norske markedet.

BESKRIVELSE AV SELSKAPETS STRUKTUR

Selskapet eies 100 % av det tyske selskapet Plant Systems & Services PSS GmbH.

OMSETNING I 2022

NOK 292.784.398

ANTALL ANSATTE

Det er totalt ca. 180 ansatte i det danske selskapet Veltec Industrial Services A/S. I Veltec Industrial Services (NUF) er det ca. 20 ansatte.

METODIKK: AKTSOMHETSVURDERINGSPROSESSEN

FORANKRING AV ANSVAR

Selskapet har i styremøte forankret det utøvende ansvaret i styret, for å sikre at kravene som følger av åpenhetsloven implementeres, ivaretas og etterlevs. 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:

- Gert Nielsen, CEO
Mandat: Overordnet ansvar for ivaretagelse og etterlevelse av åpenhetsloven i Selskapet.
- Marianne Lilletveit, CFO & Compliance officer
Mandat: Overordnet ansvar for å innarbeide rutiner for håndtering av informasjonsplikt og sørge for at disse etterlevs 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 innsynsforespørslar.

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
- Varslingssystemer
- 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.

Selskapet er hjemmehørende i Danmark, men har en rekke oppdrag i Norge og derfor også ansatte som roterer på å reise fra Danmark til Norge. Ansatte som arbeider i Norge består i all hovedsak av teknisk, utførende personell samt prosjektledere. De ansatte leverer mekaniske tjenester til energisektoren i Norge. Den type arbeid som særlig det tekniske personalet i vår stab utfører har på generell basis noe høyere risiko for negativ påvirkning på arbeidstakers arbeidsforhold når det gjelder for eksempel arbeidstid, lønn, diskriminering av innleide arbeidstakere, 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.

Det er svært viktig for oss at de ansattes rettigheter ivaretas, herunder også helse, miljø og sikkerhet, og vi arbeider derfor systematisk med dette i henhold til gjeldende regelverk. Vi har blant annet verneombud og et velfungerende tillitsvalgtssapparat som også bidrar til å forsterke de ansattes rettigheter. Videre har vi avvikssystemer for håndtering av HMS-relaterte avvik, og også rutiner og systemer for varsling av kritikkverdige forhold i henhold til arbeidsmiljøloven kapittel 2A som vil bidra til å avdekke eventuelle negative konsekvenser som måtte oppstå i fremtiden. Det blir gitt tilstrekkelig opplæring til ansatte, for eksempel i forbindelse med arbeid i høyden, og vi benytter bare godkjent verneutstyr. Vi er også bundet av en dansk overenskomst som bidrar til å forsterke de ansattes rettigheter.

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 varslingssystemer 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 69 leverandører, hvor kun 10 er hjemmehørende utenfor Norge.

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 seg av andre parameter i utvelgelsen. Dette er blant annet om leverandøren har revisormerknader, men vi har også sett på 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 seg av andre indikatorer som størrelse på omsetning fra den enkelte leverandør holdt opp mot omsetning fra de øvrige leverandørene til Selskapet, i tillegg til forholdet mellom leverandørens totalomsetning holdt opp mot omsetningen til Selskapet. Sistnevnte gir en indikasjon på påvirkningskraften som Selskapet har mot de enkelte leverandørene dersom de finner at f.eks. arbeidstakernes rettigheter ikke er tilstrekkelig ivaretatt. Med grunnlag i ovennevnte fremgangsmåte har vi kommet frem til en prioritert liste. Det er deretter vurdert om enkelte leverandørene skal gis en lavere prioritet eller en høyere prioritet innbyrdes. Blant annet er enkelte selskap tatt ut av risikolisten på bakgrunn av vår egen kunnskap om leverandørene. Videre er det gjort oppslag i einnsyn.no for å verifisere listen.

Vi har på bakgrunn av dette trukket ut 5 leverandører for videre oppfølging før første rapportering. I våre henvendelser har vi stilt konkrete spørsmål i forhold til de områder vi mener har høyest risiko for brudd på arbeidstakeres rettigheter mv. 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.