



REDEGJØRELSE ÅPENHETSLOVEN

Veltec AS

For perioden 1. januar - 31. desember 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	7
Signatur	7

KORT OM SELSKAPET OG IMPLEMENTERING AV ÅPENHETSLOVEN

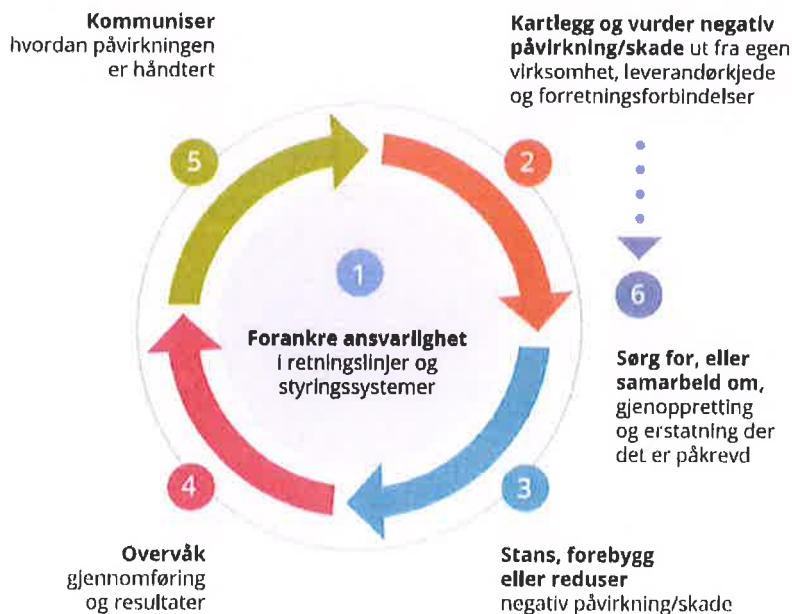
Innledning

Veltec AS, org.nr. 997 578 597 (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 AS, org.nr. 997 578 597

ADRESSE HOVEDKONTOR

Litlås 2, 5954 Mongstad

PRODUKTER OG TJENESTER

Veltec AS leverer elektro og mekaniske tjenester til energisektoren.

BESKRIVELSE AV SELSKAPETS STRUKTUR

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

OMSETNING I 2023

NOK 395.494.537

BALANSESUM I 2023

NOK 158.481.335

ANTALL ANSATTE

137

METODIKK: AKTSOMHETSVURDERINGSPROSESSEN

FORANKRING AV ANSVAR

Veltec AS 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 i inneværende periode 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 vårt driver med levering av elektro og mekaniske tjenester til energisektoren i Norge, både onshore og offshore. Vi har flere typer arbeidstakerkategorier ansatt hos oss, herunder administrative ressurser og supportfunksjoner, ledere, ingeniører og teknisk personell. Den type arbeid som det tekniske personalet i vår stab utfører har på generell basis en noe forhøyet risiko for negativ påvirkning på arbeidstakers rettigheter 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, er bundet av flere tariffavtaler og har et velfungerende tillitsvalgtapparat 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. Alle som arbeider i høyden blir gitt tilstrekkelig opplæring, og vi benytter bare godkjent verneutstyr. Når det gjelder arbeidstid, avlønning, ferie mv. forholder vi oss til gjeldende tariffavtaler.

En risikofaktor i selskapet er knyttet til bruk av innleide arbeidstakere. Vi har gjennomført en ekstern evaluering av vår praksis for innleie av arbeidskraft fra bemanningsbyråer og/eller produksjonsselskaper. Basert på denne evalueringen, er det bekreftet at vår innleieprosess er i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Følgelig anser vi denne risikoen som minimert etter det gjennomførte tiltaket. Vi vil imidlertid være oppmerksom på denne iboende risikoen ved innleie i fremtiden. Videre vil vi holde oss oppdatert på lovendringer i arbeidsmiljøloven og innhente ekstern rådgivning ved behov.

Vi har nylig implementert nye varslingsrutiner, og det kan derfor være en risiko for at ikke alle ansatte er tilstrekkelig kjent med disse rutinene. I løpet av 2023 har vi fokusert på tiltak for å øke de ansattes bevissthet om selskapets varslingssystemer og vårt arbeid med åpenhetsloven. Vi forventer at disse tiltakene vil gjøre varslingsrutinene kjent for alle ansatte i bedriften.

Når det gjelder våre innkjøpsrutiner, har vi sett at vi kan stille flere krav ovenfor leverandører i forhold til anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter. Kontraktsvilkår kan være et egnet virkemiddel for å redusere risikoen for negative konsekvenser hos kontraktsmotparten/leverandøren. Vi har i 2023 fått ekstern bistand av et advokatfirma til å revidere våre kontrakter. Resultater er at vi har inntatt krav om innhenting av informasjon, krav til etterlevelse av åpenhetsloven og misligholdsbeføyelser ved manglende etterlevelse av åpenhetsloven. Dette vil kunne bidra til økt

transparens hos våre kontraktspartener, og gjøre det enklere å finne ut hvilke tiltak som eventuelt er nødvendige å iverksette for å minske en eventuell risiko for negativ påvirkning.

Gjennomført kartlegging og vurdering av de faktiske forhold viser fortsatt 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 2024 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 varslingsystemer 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. Videre tiltak som er gjennomført i 2023 er revidering av våre kontraktsvilkår, samt en ekstern gjennomgang av vår innleieprosess for å sikre at denne er i samsvar med gjeldende regler i arbeidsmiljøloven.

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 tatt utgangspunkt i alle våre leverandører. Vi har 353 leverandører, hvor kun 3 er hjemmehørende i utlandet.

Vi har gjennomført en risikoevaluering av våre underleverandører. 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 vi har 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 oss 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 vi finner at f.eks. arbeidstakernes rettigheter ikke er tilstrekkelig ivarettatt.

Vi har på denne bakgrunn trukket ut noen leverandører for videre oppfølging. I våre henvendelser har vi stilt konkrete spørsmål om de områder vi mener har høyest risiko for brudd på arbeidstakeres rettigheter mv. hos den utvalgte leverandøren.

Etter å ha gjennomgått svarene fra leverandørene som har besvart spørreskjemaene, har vi ikke funnet noen indikasjoner på at det har skjedd en negativ påvirkning på arbeidstakernes rettigheter eller grunnleggende menneskerettigheter. Imidlertid har vi ikke lyktes i å få svar fra enkelte leverandører, noe som innebærer en viss risiko for mulig negativ påvirkning. Som et tiltak for å håndtere dette, planlegger vi å innhente svar på nytt fra de resterende leverandørene, og eventuelt om nødvendig vurdere alternative metoder for å innhente nødvendig informasjon. I tillegg vil vi i 2024

vurdere om det er noen flere leverandører vi bør sende ut spørreskjema til, ved å benytte tilsvarende metodikk som nevnt over.

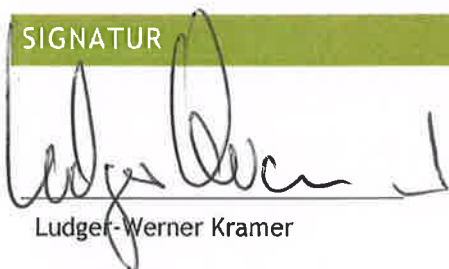
OPPSUMMERING OG VEIEN VIDERE

I arbeidet med åpenhetsloven har vi 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 gjort en del risikoreduserende tiltak, men 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.

Vi vil i 2024 fortsette arbeidet med å øke bevisstheten blant våre ansatte og blant våre leverandører om viktigheten av åpenhetsloven.

SIGNATUR



Ludger-Werner Kramer

Styrets leder



Gert Nielsen

Styremedlem og daglig leder



Marianne Lilletveit

Styremedlem



Ole-Christian Dale

Styremedlem



Tore Daae Snekkevik

Styremedlem