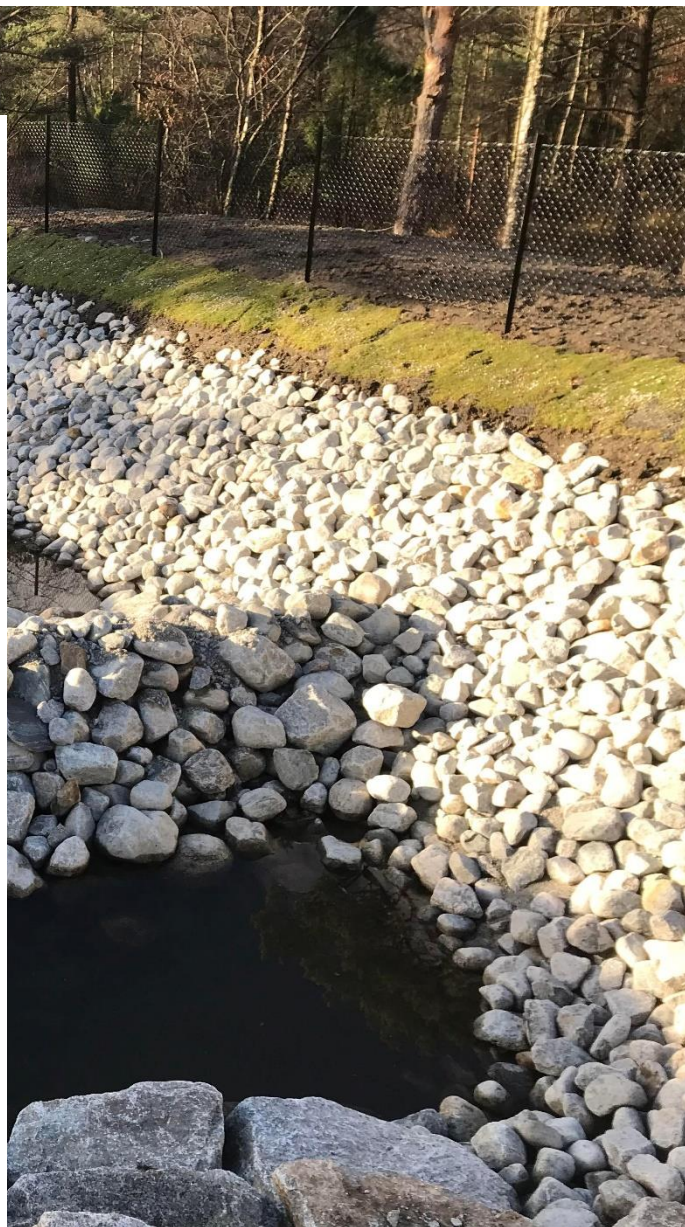


Åpenhetsloven

Rapport 2022



20 JUNI 2023

Grunn-Service AS

Skrevet av: Ole Christian Østensen



Sammendrag av rapporten

Grunn-Service AS har gjennomført aktsomhetsvurderinger i henhold til gjeldene lovverk. Ut i fra en totalvurdering har Grunn-Service AS lav risiko for potensielle negative konsekvenser for brudd på grunnleggende menneske- og arbeidsrettigheter.

Bedriften har kartlagt egen drift og våre leverandører, og vurdert risiko opp mot deres fag. Grunn-Service AS har videre fulgt opp eget arbeid med risikoområder og iverksatt tiltak for å sørge for å være en seriøs, konkurransedyktig og bærekraftig organisasjon.

Grunn-Service AS er opptatt av å ivareta de ansatte ved å gi de en trygg, sikker og anstendig arbeidsplass. Derfor vil bedriften fortsette å overvåke potensielle negative identifiserte forhold som kan påvirke menneske- og arbeidrettigheter negativt.

Virksomheten har et godt kjent varslingsystem og opparbeidet seg som en seriøs aktør i bransjen, gjennom systematisk jobbing over tid. Grunn-Service AS har utviklet rutiner for kontroll og oppfølging, og innføringen av Åpenhetsloven er forankret i virksomheten på ledelsesnivå.

Virksomheten vil være transparente og åpne om sine varer og tjenester, og vil kunne dokumentere sitt arbeid og vurderinger gjennom sin fremtoning som et seriøst og robust selskap.

Selv om det totale risikoaspektet vurderes til lav, vil det alltid være rom for forbedring. Arbeidet med å forankre og forbedre arbeids- og menneskerettigheter er en kontinuerlig prosess og vil kreve både ressurser og oppfølging av identifiserte risikoaspekter.

Signatur daglig leder

Livar Skrettingland

Signatur styreleder

Kristian Holth

Signatur styremedlem

Ivar Dalsegg

Signatur styremedlem

Johannes Helland

Signatur styremedlem

Mads Kverneland

Innhold

Sammendrag av rapporten	2
1. Innledning	4
2. Åpenhetsloven	5
2.1 Aktsomhetsvurderinger (Åpenhetsloven §4.)	5
2.2 Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger (Åpenhetsloven §5.)	5
2.3 Rett til informasjon og behandling av informasjonskrav (Åpenhetsloven §6. og §7.)	6
3. Grunn-Service AS sine rutiner for håndtering av Åpenhetsloven.....	7
3.1 Styringsdokumenter	7
3.2 Risikovurdering	7
3.3 Analyse og videre oppfølging	8
4. Kartlegging av risiko	9
5. Tiltaksplan.....	10
6. Kartlegging av vesentlig risiko og brudd	12
7. Behov for ytterligere analyse	12
8. Oppfølging av tiltak	12
9. Oppsummering og konklusjon	12
10. Referanser	13

1. Innledning

Grunn-Service AS er en grunnentreprenør beliggende i Time kommune.

Virksomhetenes forretningside og strategi er å være en dyktig mellomstor aktør i det profesjonelle grunnarbeidsmarkedet i Rogaland.

Åpenhetsloven trådte i kraft den 01.07.2022, hvorav fristen for første rapportering er satt til 01.07.2023. Grunn-Service AS vil fremover integrere denne rapporten som et ledd i den årlige rapporteringen til selskapet, og rapportene fremover vil kunne forventes å foreligge i løpet av første kvartal for endt regnskapsår.

Grunn-Service AS har forankret Åpenhetsloven i ledelsen og delegert nødvendige resursser og arbeidsoppgaver for å kunne håndtere dette arbeidet på en tilfredsstillende måte.

Åpenhetsloven formål er å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og tjenester, samt å kunne gi allmennheten tilgang på informasjon om hvordan virksomhetene håndterer negative konsekvenser på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Grunn-Service AS vil gjennom denne rapporten redegjøre for sine aktsomhetsvurderinger og hvordan arbeidet med Åpenhetsloven er organisert i bedriften.

Våre leverandører skal gjøre seg kjent med og forholde seg til grunnleggende etiske prinsipper som bygger opp under vår visjon; «Kvalitet gjennom samarbeid» og våre verdier; «Pålitelig, profesjonell, systematisk og fremoverlent». Dette forplikter våre leverandører av varer og tjenester gjennom Grunn-Service AS sin leverandørgodkjenning og at våre leverandører godtar at Grunn-Service AS kan gjennomføre revisjoner av deres virksomhet.

2. Åpenhetsloven

Grunn-Service AS er dekket av §3. Definisjoner i Åpenhetsloven. De mest sentrale paragrafene som følger av Åpenhetsloven er gjengitt under og gir en innsikt i grunnlaget for denne rapportert.

2.1 Aktsomhetsvurderinger (Åpenhetsloven §4.)

Virksomhetene skal utføre aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Med aktsomhetsvurderinger menes å:

- a. forankre ansvarlighet i virksomhetens retningslinjer
- b. kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som virksomheten enten har forårsaket eller bidratt til, eller som er direkte knyttet til virksomhetens forretningsvirksomhet, produkter eller tjenester gjennom leverandørkjeder eller forretningspartnere
- c. iverksette egnede tiltak for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser basert på virksomhetens prioriteringer og vurderinger etter bokstav b
- d. følge med på gjennomføring og resultater av tiltak etter bokstav c
- e. kommunisere med berørte interessenter og rettighetshavere om hvordan negative konsekvenser er håndtert etter bokstav c og d
- f. sørge for eller samarbeide om gjenoppretting og erstatning der dette er påkrevd.

Grunn-Service AS legger til grunn for at aktsomhetsvurderingene utføres regelmessig og står i forhold til virksomhetens størrelse, virksomhetens arbeidsområde, rammevilkår og sannsynligheten for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

2.2 Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger (Åpenhetsloven §5.)

Grunn-Service AS offentligjør redegjørelse for aktsomhetsvurderinger som omfatter følgende og er definert av Åpenhetsloven §5:

- a. En generell beskrivelse av Grunn-Service AS sin organisering, forretningsområder, retningslinjer og rutiner for å håndtere og faktiske og

potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

- b. Opplyse om faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser som virksomheten avdekker gjennom sine aktsomhetsvurderinger
- c. Opplysninger om tiltak som virksomheten har iverksatt eller planlegger å iverksette for å stanse faktiske negative konsekvenser eller begrense vesentlig risiko for negative konsekvenser, og resultatet av disse tiltakene.

Redegjørelsen oppdateres og offentliggjøres hvert år og ellers ved vesentlige endringer i virksomhetens risikovurderinger.

2.3 Rett til informasjon og behandling av informasjonskrav (Åpenhetsloven §6. og §7.)

Enhver har ved skriftlig forespørsel rett på informasjon om hvordan Grunn-Service AS håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser med henvisning til gjennomføring av Åpenhetsloven. Dette omfatter både generell informasjon og informasjon knyttet til en særskilt vare eller tjeneste som bedriften leverer. Informasjonen som utleveres, skal være skriftlig, dekkende og forståelig. Informasjon skal gis innen rimelig tid og senest etter 3 uker etter krav om informasjon er mottatt og registrert i systemet.

Dersom omfanget av informasjonen som etterspørres, gjør det uforholdsmessig arbeidskrevende å besvare informasjonskravet innen 3 uker, skal informasjonen gis innen to måneder etter at kravet er mottatt.

Grunn-Service AS kan gjennom Åpenhetsloven §6. avslå et krav dersom:

- a. Kravet ikke gir tilstrekkelig grunnlag for å identifisere hva kravet gjelder
- b. Kravet er åpenbart urimelig
- c. Etterspurt informasjon gjelder opplysninger om noens personlige forhold
- d. Etterspurt informasjon gjelder opplysninger om tekniske innretninger og fremgangsmåter eller andre drifts- eller forretningsforhold som det vil være konkurransemessig betydning å hemmeligholde av hensyn til den opplysningene angår.

-
- e. Det vises for øvrig til Åpenhetsloven §6. og §7. for utfyllende informasjon og behandling.

3. Grunn-Service AS sine rutiner for håndtering av Åpenhetsloven

3.1 Styringsdokumenter

0101-016 R Aktsomhetsvurderinger etter Åpenhetsloven

0105-010 D Leverandørgodkjenning

Oversikt – Leverandørgodkjenning risiko

Arbeidsmiljøpolicy

Husavtalen mellom bedrift og ansatte

Personalhåndbok

3.2 Risikovurdering

Grunn-Service AS har gjennom empirisk metode basert risikovurderingen på inngående parametre som leverandør, bransje, geografi og generelle risikobetraktninger som grunnlag for de mest vesentlige aspektene som må tas i betraktning ved gjennomføring av aktsomhetsvurderingen.

Menneskerettigheter

- Likestilling
- Diskriminering
- Sosial sikkerhet
- Et trygt og sunt arbeidsmiljø
- Anstendig arbeid

Arbeidsrettighet:

- Lik lønn for likt arbeid
- Gode og trygge arbeidsforhold med tanke på helse, miljø, sikkerhet og arbeidsmiljø
- Rett til å organisere seg, foreningsfrihet
- Muligheter for faglig og personlig utvikling

-
- Arbeidstid
 - Tilrettelegging for kvinnelige arbeidere
 - Varsling

Levering av varer og tjenester

- Udokumenterte arbeidsvilkår
- Dårlige lønnsbetingelser og arbeidskontrakter
- Ikke tilfredsstillende HMS- og kvalitetsarbeid etter gjeldene lovverk og standarder
- Arbeidere utsettes for farlig eksponering
- Bruk av kjemikalier og produkter som medfører helserisiko for arbeiderne.

3.3 Analyse og videre oppfølging

Tiltaksplanen i kapittel 5 følger opp de avdekkede forholdene som er definert til å utgjøre risiko.

Forhold som er vurdert til å utgjøre en vesentlig risiko for potensielle negative konsekvenser eller brudd på arbeids- og menneskerettigheter, **SKAL** følges opp gjennom å reparere, redusere eller eliminere risiko gjennom foreslåtte tiltak.

Forhold som er vurdert til å ikke utgjøre en vesentlig risiko for potensielle negative konsekvenser eller brudd på arbeids- og menneskerettigheter, følges opp gjennom overvåkning og risikoanalyser.

Den videre oppfølgingen skjer i forbindelse med ledelsens gjennomgang og legges til som et sakspunkt for behandling, vurdering og avtalte tiltak. De identifiserte forholdene som medfører vesentlig risiko for potensielle negative konsekvenser eller brudd på arbeids- og menneskerettigheter skal følges opp gjennom:

- ✓ Egnede tiltak for å stanse, forebygge, begrense eller eliminere risikoen
- ✓ Overvåkning av gjennomføring og resultater gjennom revisjoner, befaringer, varslingsystem og tilsyn
- ✓ Kommunisere med interesseparter(kunder, oppdragsgivere, leverandører, ansatte) hvor forhold er avdekket og avtale videre tiltak for håndtering av de negative konsekvensene.
- ✓ Hjelpe, samarbeide og bistå om gjenoppretning og/eller erstatning der dette er påkrevd fra interesseparter.

4. Kartlegging av risiko

Risikoen er kartlagt av daglig leder, markedsleder, HR-leder, CFO og HMSK-leder og er gjengitt i tabellen under.

Risikoanalyse arbeids- og menneskerettigheter						
ID	Risiko og fokusområder	Vurderingstema	Risiko			Risiko
			Konsekvens (1-5)	Sannsynlighet (1-5)	Risikofaktor (1-25)	
1	Risiko ved bruk av utenlandske firma/arbeidskraft	<ul style="list-style-type: none"> - Utenlandske firma/arbeidskraft mer utsatt for sosiale forskjeller - Dårligere forutsetninger for HMS-kultur og forståelse for norsk lovverk - Kommunikasjonsproblemer - Innlosjering, personlig verneutstyr og arbeidsavtaler 	3	3	9	Middels
2	Risiko ved varekjøp – Stein fra Kina/India	<ul style="list-style-type: none"> - Manglende kartlegging av leverandører og vareprodusent - Arbeidskraft - Oppfølging og kontroll 	3	3	9	Middels
3	Risiko for manglende etterlevelse av gjeldene regelverk	<ul style="list-style-type: none"> - Manglende oppfølging av Arbeidsmiljøloven - Manglende HMS kort - Arbeidslivskriminalitet 	2	2	4	Lav
4	Risiko for diskriminering, mobbing, rasisme og trakassering	<ul style="list-style-type: none"> - Har bedriften vurdert og håndtert dette i sine styringsdokumenter? - Har bedriften varslingssaker/hendelser? - Oppfølging og overvåkning 	2	2	4	Lav
5	Risiko for faglig og personlig utvikling	<ul style="list-style-type: none"> - Legger bedriften til rette (arbeidsmiljøloven kap. 4) - Kursing - Utdanningsprogrammer 	2	1	2	Lav
6	Risiko for lønn- og arbeidsvilkår	<ul style="list-style-type: none"> - Forskjellsbehandling - Hvordan ligger Grunn-Service AS an i bransjen - Lik lønn for likt arbeid - Arbeidstid og avtaler 	2	2	4	Lav
7	Risiko for dårlige arbeidsforhold	<ul style="list-style-type: none"> - Har de ansatte stillingsinstrukser, avtaler og kontrakter - Bruk av overtid og alenearbeid - Ferie - Opplæring og sikkerhet - Liten grad av medvirkning 	1	1	1	Lav
8	Risiko for brudd på frihet til organisering	<ul style="list-style-type: none"> - Har bedriften organiseringsfrihet - Hvor mange er organisert - Husavtale 	2	2	4	Lav

9	Risiko for brudd på likestilling mellom kjønn	<ul style="list-style-type: none"> - Lønnsforskjeller mellom kjønnene - Kvinner i administrasjon, produksjon og ledelse - Tilrettelegging for kvinner i mannsdominert bransje 	3	3	9	Middels
10	Risiko for dårlig mangfold i bedriften	<ul style="list-style-type: none"> - Hvordan er mangfoldet representert i virksomheten - Lav grad av forskjellig kulturer, bakgrunn og språk 	3	3	9	Middels
11	Risiko for brudd på gode og trygge arbeidsforhold på arbeidsplassen	<ul style="list-style-type: none"> - Hva skal til for å opprettholde dagens kultur - Videreutvikling - Tilrettelegging - Sikkerhetsinnretninger - Oppfølging av planverk og seriositetsbestemmelser 	3	1	3	Lav

5. Tiltaksplan

Risikoanalyse arbeids- og menneskerettigheter							
ID	Risiko og fokusområder	Risikoreduserende tiltak – SKAL gjennomføres der hvor risikoen er høy.	Ansvarlig for tiltak	Restrisiko			Risiko
				Konsekvens (1-5)	Sannsynlighet (1-5)	Risikofaktor (1-25)	
1	Utenlandske firma/arbeidskraft	<ul style="list-style-type: none"> - Grunn-Service AS krever kontrakt og dokumenterte forhold ved inngåelse. Arbeidere gjennomgår PSI - Stikkprøvekontroller - Bekreftelse av lønn og arbeidsvilkår - Kontroll av PVU, HMS kort 	Kontrakt Prosjekt HMS	2	2	4	Lav
2	Varekjøp – Stein fra Kina/India	<ul style="list-style-type: none"> - Samsvarsvurderinger - Rapporter fra leverandør - Garantiorrdning fra leverandør 	Marked	2	3	6	Middels
3	Manglende etterlevelse av gjeldene regelverk	<ul style="list-style-type: none"> - Jevnlig oppfølging av internkontroll - Vedlikehold av HMS-rutiner, planverk og KS system - Varsle tilsynsmyndigheter - Uavhengige revisjoner fra 3.part 	Daglig leder HMS-leder	2	1	2	Lav
4	Diskriminering, mobbing, rasisme og trakassering	<ul style="list-style-type: none"> - Varslingsrutiner - Nulltoleranse - Personalthåndbok - Medarbeidersamtaler - Arbeidsmiljøutvalg - Medarbeidertilfredshet 	HR	2	1	2	Lav

5	Faglig og personlig utvikling	<ul style="list-style-type: none"> - Rekruttering av rett personell til rett stilling - Trainee-/Praksis-/Lærlingordning - Tilby ansatte relevante kurs, seminarer, kompetanse, skole etc - Opplæring og fadderordninger - Motivere til å ta kompetanse - Avdekke behov i medarbeiderundersøkelser 	HR	2	1	2	Lav
6	Lønn- og arbeidsvilkår	<ul style="list-style-type: none"> - Husavtale – sentrale og lokale lønnsforhandlinger - Tydelige og oversiktlige kontrakter og stillingsinstrukser - Arbeidsmiljøpolicy - Klare forventninger mellom arbeidstager og bedrift 	HR	1	2	1	Lav
7	Dårlige arbeidsforhold	<ul style="list-style-type: none"> - Redusere bruk av overtid → bedre planlegging av arbeid. - Årlige vernerunder - Sikre medvirkning fra arbeidere - Halvårig temperaturmåler - Arbeidsmiljøutvalg - Varslingssystem - Unngå alenearbeid - Handlingsplaner 	Daglig leder HR AMU	1	1	1	Lav
8	Organisering	<ul style="list-style-type: none"> - Tillitsvalgte undersøker muligheter og valg - Bedriften oppfordrer 	Tillitsvalgt	2	2	4	Lav
9	Risiko for brudd på likestilling mellom kjønn	<ul style="list-style-type: none"> - Rekrutteringsstrategier - Separate garderobes/toalett fasiliteter på anlegg - Uønsket oppmerksomhet/kommunikasjon - 	HR	3	2	6	Lav
10	Mangfold i bedriften	<ul style="list-style-type: none"> - Rekruttering av personer med ulik bakgrunn - IA-bedrift - Samarbeid med NAV 	HR /Daglig leder	3	3	9	Middels
11	Risiko for brudd på gode og trygge arbeidsforhold på arbeidsplassen	<ul style="list-style-type: none"> - Utføre vernerunder - Oppfølging PVU - Handlingsplaner og planverk administrativt og prosjekt - Alle ansatte får opplæring og nødvendig verneutstyr for sitt type arbeid - Varsling - Avvikssystem 	Daglig leder HMS leder	3	1	3	Lav

6. Kartlegging av vesentlig risiko og brudd

Grunn-Service AS har ikke avdekket brudd på arbeids- og menneskerettigheter.

7. Behov for ytterligere analyse

På bakgrunn av kartlagt risiko og tiltaksplan, finner Grunn-Service AS ikke behov for å gjennomføre ytterlige vurderinger og analyser.

8. Oppfølging av tiltak

De identifiserte forholdene gjennomgås og følges opp av ansvarlig part. Ny status tas i forbindelse med ledelsens gjennomgang.

9. Oppsummering og konklusjon

Totalt sett, vurderes som risikoen for potensielle negative konsekvenser eller brudd på arbeids- og menneskerettigheter til lav. Grunn-Service AS har igjennom 2022 arbeidet med å avdekke og systematisere leverandører av varer og tjenester gjennom å innhente informasjon, sertifiseringer og kontrakter for å skape et ryddig forhold.

Virksomheten har et godt kjent varslingsystem og opparbeidet seg som en seriøs aktør i bransjen, gjennom systematisk jobbing over tid. Grunn-Service AS har utviklet rutiner for kontroll og oppfølging, og innføringen av Åpenhetsloven er forankret i virksomheten på ledelsesnivå.

Selv om det totale risikoaspektet vurderes til lav, vil det alltid være rom for forbedring. Arbeidet med å forankre og forbedre arbeids- og menneskerettigheter er en kontinuerlig prosess og vil kreve både ressurser og oppfølging av identifiserte risikoaspekter.

10. Referanser

- Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (Åpenhetsloven)
- FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter 1966
- FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter 1966
- ILOs kjernekonvensjoner om grunnleggende menneskerettigheter og prinsipper i arbeidslivet