



# REDEGJØRELSE ÅPENHETSLOVEN

---

Aluhak Gruppen AS

Aluhak Systems AS

Aluhak Drift AS

For perioden 1. juli - 31. desember 2022

22. juni 2023

## INNHold

Bakgrunn.....	2
Kort om Selskapene og implementering av åpenhetsloven.....	2
Nøkkelinformasjon om Selskapene .....	2
Metodikk: Aktsomhetsvurderingsprosessen .....	5
Forankring av ansvar .....	5
Kartlegging og identifikasjon av risiko .....	6
Oppsummering og veien videre .....	7

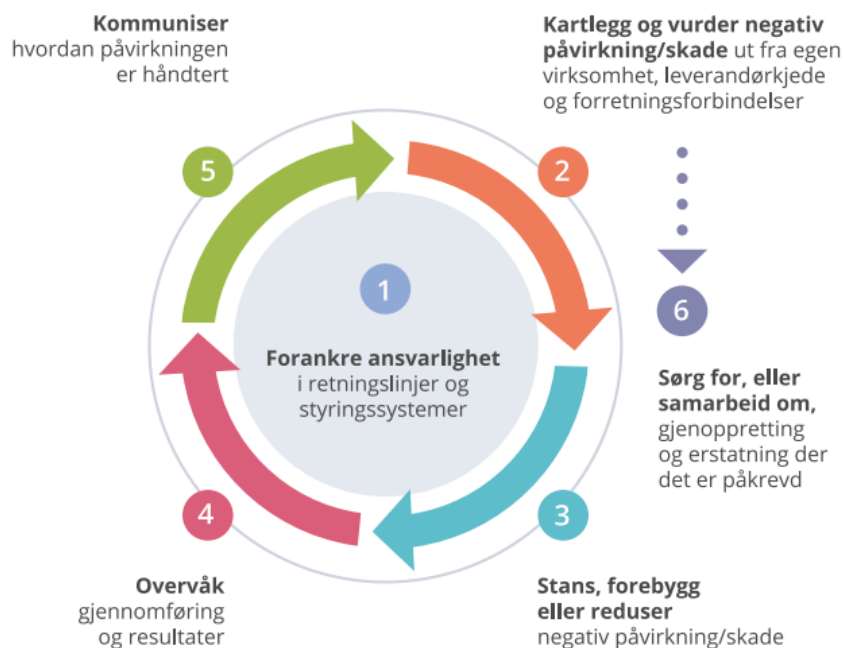
#### Innledning

Aluhak Gruppen AS, org.nr. 925 060 461, Aluhak Systems AS, org.nr. 987 888 954 og Aluhak Drift AS, org.nr. 999 152 090 (heretter «Selskapene») er omfattet av Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (heretter «åpenhetsloven»)<sup>1</sup>, 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).

Selskapene 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.

#### NØKKELINFORMASJON OM SELSKAPENE

<sup>1</sup> 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).

## NAVN PÅ SELSKAPENE OMFATTET AV DENNE REDEGJØRELSEN

Aluhak Gruppen AS, org.nr. 925 060 461

Aluhak Systems AS, org. nr. 987 888 954

Aluhak Drift AS, org.nr. 999 152 090

---

## ADRESSE HOVEDKONTOR

Plogfabrikkvegen 5, 4353 KLEPP STASJON

---

## PRODUKTER OG TJENESTER

Aluhak Gruppen AS er et investeringsselskap som yter hovedkontortjenester til eget konsern i Norge. Selskapet er konsernspiss for Aluhak-konsernet som primært driver med produksjon, salg, montering og utleie av stillas til entreprenører i bygg- og anleggsbransjen.

Aluhak Systems AS driver med kjøp og videresalg av stillas til bedriftsmarkedet.

Aluhak Drift AS er et driftsselskap som primært driver med utleie av stillas, herunder montering og demontering av stillas.

---

## OMSETNING I 2022

Aluhak Gruppen AS: NOK 8 696 000

Aluhak Systems AS: NOK 107 794 000

Aluhak Drift AS: NOK 88 273 000

---

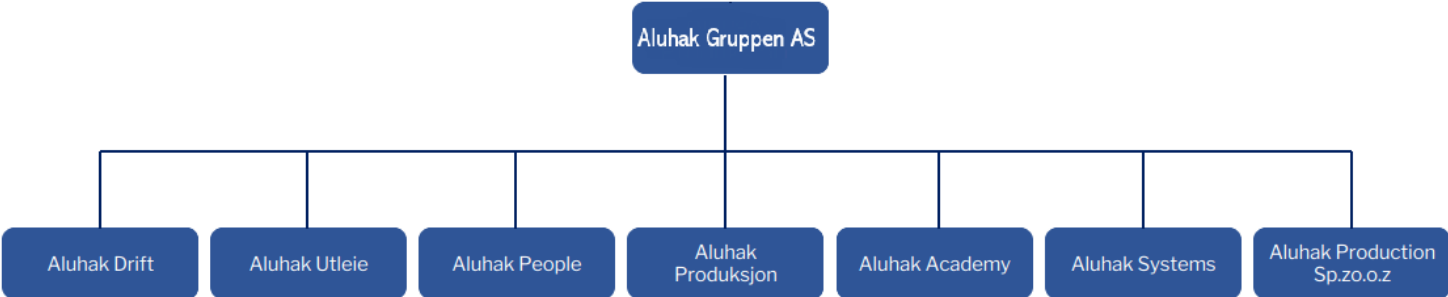
## ANTALL ANSATTE

Aluhak Gruppen AS: 6

Aluhak Systems AS: 2

Aluhak Drift AS: 50-60

---



## METODIKK: AKTSOMHETSVURDERINGSPROSESSEN

### FORANKRING AV ANSVAR

Selskapene har i sine respektive styremøter 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 Selskapene, er det tildelt følgende mandater i Selskapene:

#### Aluhak Gruppen AS

- Sten Bergman, Konsernleder.  
Mandat: Overordnet ansvar for ivaretagelse og etterlevelse av åpenhetsloven i selskapet.
- Tone Bakken Clausen, HR & HMSK leder  
Mandat: Overordnet ansvar for å innarbeide rutiner for håndtering av informasjonsplikt og sørge for at disse etterlevs i selskapet.

#### Aluhak Systems AS

- Sten Bergman, Konsernleder  
Mandat: Overordnet ansvar for ivaretagelse og etterlevelse av åpenhetsloven i selskapet.
- Tone Bakken Clausen, HR & HMSK leder  
Mandat: Overordnet ansvar for å innarbeide rutiner for håndtering av informasjonsplikt og sørge for at disse etterlevs i selskapet.

#### Aluhak Drift AS

- Torgeir Strand, Daglig Leder.  
Mandat: Overordnet ansvar for ivaretagelse og etterlevelse av åpenhetsloven i selskapet.
- Tone Bakken Clausen, HR & HMSK leder  
Mandat: Overordnet ansvar for å innarbeide rutiner for håndtering av informasjonsplikt og sørge for at disse etterlevs i selskapet.

Selskapene 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 Selskapene i praksis skal arbeide med denne.

De nevnte retningslinjer og rutiner innføres for å konkretisere hvordan Selskapene skal arbeide med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og vil tilrettelegge for at Selskapene 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.

### 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 Selskapene.

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 Selskapene 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 Selskapene.

I Aluhak Drift AS består vår virksomhet av utleie, montering og demontering av stillaser til aktører i bygg- og anleggsbransjen. Vi har mellom 50-60 fast ansatte, herunder både stillasbyggere og administrativt ansatte. I Aluhak Drift AS har vi blant annet verneombud, er bundet av tariffavtale og har et velfungerende tillitsvalgsapparat 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. Vi har forankret vårt arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt i våre etiske retningslinjer som de ansatte plikter å etterleve. Når det gjelder forhold som lønn, overtidsgodtgjørelse, arbeidstid, ferie mv. følger vi gjeldende regler i tariffavtalen.

I Aluhak Gruppen AS er det imidlertid bare 7-8 ansatte og i Aluhak Systems AS er det bare to ansatte, og vi har derfor god oversikt over at grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er ivaretatt. De ansatte i Aluhak Gruppen AS og i Aluhak Systems AS inngår for øvrig som en del av systemene og ordningene som Aluhak Drift AS har, for eksempel når det gjelder bedriftshelsetjeneste, HMS- og beredskapsplan og varslingsystem i henhold til arbeidsmiljøloven § 2A.

Gjennomført kartlegging og vurdering av de faktiske forhold viser jevnt over et lavt risikobilde internt i Selskapene, 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 de ansatte blir utsatt for dette. Enkelte tiltak er allerede iverksatt

og Selskapene vil i 2023 arbeide videre med dette. Blant tiltakene nevnes å øke bevisstheten blant de ansatte om viktigheten av åpenhetsloven og Selskapenes 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 Selskapene 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

Når det gjelder våre leverandører har Aluhak konsernet (Aluhak Gruppen AS inklusive datterselskaper) startet arbeidet med å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

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 Aluhak Gruppen AS og Aluhak Drift AS sine leverandører. Vi har henholdsvis 42 og 189 leverandører i de to selskapene i 2022, hvor kun én leverandør er hjemmehørende i utlandet.

For å komme frem til hvilke av disse vi skulle henvende oss til for videre oppfølging under åpenhetsloven har vi foretatt en risikoevaluering, hvor vi har 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 for eksempel leverandøren har revisormerknader, samt 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 sett på størrelsen på omsetning fra den enkelte leverandør holdt opp mot omsetning fra de øvrige leverandørene våre, i tillegg til forholdet mellom leverandørens totalomsetning holdt opp mot omsetningen til oss. Sistnevnte gir en indikasjon på påvirkningskraften vi har mot de enkelte leverandørene dersom de finner at f.eks. arbeidstakernes rettigheter ikke er tilstrekkelig ivaretatt.

Med grunnlag i ovennevnte fremgangsmåte har man kommet frem til en prioritert liste. 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 risikolisten f.eks. fordi de ikke lenger er leverandører, at det kun dreier seg om enkeltpersonforetak uten ansatte, eller at det er konsernselskap som vi har en god kontroll på. Vi har på bakgrunn av dette trukket ut tre leverandører i bemanningsbransjen 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 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 Selskapene, 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. Vi vil også foreta en leverandøranalyse for Aluhak Systems AS på samme måte som vi har gjennomført for Aluhak Gruppen AS og Aluhak Drift AS.

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.