

Redegjørelse Åpenhetsloven



HøieUeland as

For regnskapsperioden 01.01.2024 til 31.12.2024

Innhold

Bakgrunn	3
Kort om selskapet og implementering av Åpenhetsloven	3
Nøkkelinformasjon	4
Metodikk: Aktsomhetsvurderingsprosessen	5
Forankring av ansvar.....	5
Kartlegging og identifikasjon av risiko	6
Internt i egen virksomhet	6
Hos våre leverandører.....	7
Oppsummering og veien videre.....	8

Bakgrunn

Kort om selskapet og implementering av Åpenhetsloven

HøieUeland AS, orgnr 980 035 867 (heretter «Selskapet») er omfattet av Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (heretter «åpenhetsloven»), 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 Selskapene 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.

Nøkkelinformasjon

Navn på selskapet omfattet av denne redegjørelsen

HøieUeland AS

Adresse hovedkontor

Kvernlandsveien 19, 4323 Sandnes

Produkter og tjenester

HøieUeland AS driver entreprenørvirksomhet innen byggebransjen. Selskapet driver sin virksomhet innen prosjektering, byggeledelse, håndverkstjenester og gjennomføring av byggeprosjekter i Norge. Våre største oppdrag består av bygging av arkitekttegnede boliger og tilbakeføring av vernede bygninger.

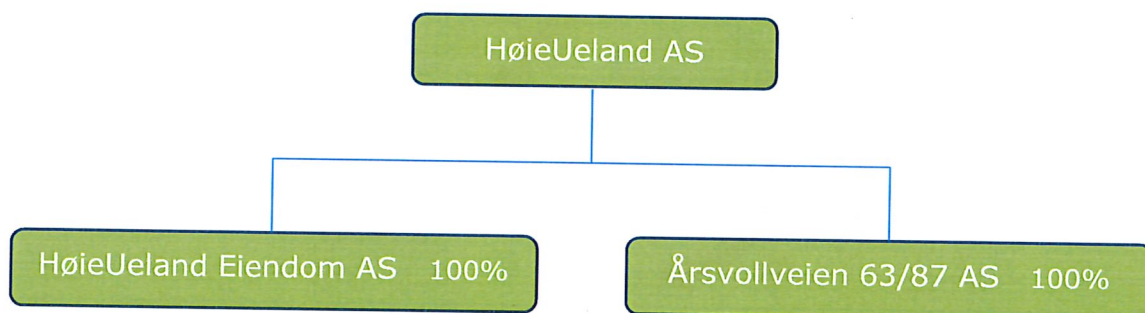
Omsetning i 2024

HøieUeland AS: 85 544 295 NOK

Aantall ansatte

HøieUeland AS: 24 ansatte

Eierstruktur



Metodikk: Aktsomhetsvurderingsprosessen

Forankring av ansvar

Selskapet har i sine respektive styremøter 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:

- Kjell Høie, Daglig leder

Mandat: Overordnet ansvar for ivaretagelse og etterlevelse av åpenhetsloven i Selskapet.

- Kjell Høie, 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

Selskapet 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
- 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.

Virksomheten drives innen bygg og anlegg, som på generelt grunnlag er en bransje med noe høyere risiko for negativ påvirkning på arbeidstakers arbeidsforhold når det gjelder for eksempel arbeidstid, lønn, diskriminering av utenlandske arbeidstakere og innleide, og brudd på helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen. I Selskapet er det 24 fast ansatte, herunder både fagarbeidere (hovedsakelig tømrere og snekkere), lærlinger (tømrerfaget) og administrative ressurser. Det er helt sentralt for Selskapet å ha gode rutiner for å følge gjeldende regelverk, og for å i størst mulig grad redusere risikoen for negativ påvirkning på de ansatte.

I Selskapet er det relativt få ansatte og en lav terskel for å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, enten direkte til ledelsen eller via verneombud. Vi er også tilknyttet bedriftshelsetjeneste som vil kunne bidra til å avdekke eventuelle negative konsekvenser som måtte oppstå i fremtiden.

Gjennomført kartlegging og vurdering av de faktiske forhold viser jevnt over et lavt risikobilde internt i Selskapet, 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 Selskapet vil i 2025 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

I denne prosessen har vi tatt utgangspunkt i alle våre leverandører i 2024. Selskapet hadde 274 leverandører, hvor ingen var hjemmehørende i utlandet.

For å komme frem til hvilke av leverandørene vi skulle henvende oss til for videre oppfølging under åpenhetsloven, har vi tatt utgangspunkt i bransjerisiko, produkt risiko samt kjent risiko.

Det var i forkant av analysen ikke kjennskap til konkrete forhold hos noen av våre leverandører som tilsa en særskilt aktsomhet.

Vi har i vår utvelgelse av leverandører valgt å konsentrere oss om de vi kjøper tjenester til våre prosjekter av, da vi har vurdert det som områder hvor en kan møte på tilfeller der arbeidstakernes rettigheter ikke er tilstrekkelig ivaretatt

Vi har samlet trukket ut 3 leverandører for videre oppfølging. I våre henvendelser har vi stilt konkrete spørsmål om de områder vi mener har høyest risiko for brudd på arbeidstakernes 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. Videre har vi startet arbeidet med å innføre Miljøfyrtårn og iverksette KS systemet Kvalitetskontroll.no, der en oppretter rutiner og prosedyrer for å kunne kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt i Selskapet, og hos 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 intern gjennomgang, 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.

Sandnes 30. Juni 2025



Kjell Høie
Daglig leder