



REDEGJØRELSE ÅPENHETSLOVEN

E. Gauslå & Sønner AS
For perioden 01. Januar 2023 – 31 Desember2023

28. juni 2024

INNHold

Bakgrunn.....	3
Kort om selskapet og implementering av åpenhetsloven.....	4
Nøkkelinformasjon om selskapet.....	5
Eierstruktur.....	6
Metodikk: Aktsomhetsvurderingsprosessen.....	7
Forankring og ansvar.....	7
Kartlegging og identifikasjon av risiko.....	7 -9
Oppsummering og veien videre.....	11
Styrets signatur.....	12

Bakgrunn

Om E Gauslå & Sønner AS og Åpenhetsloven

Innledning

E. Gauslå & Sønner AS, org.nr. 916 106 270 (heretter «Selskapet») omfattes 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 gjennomføre åpenhetsloven i tråd med OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv:



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).

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 SELSKAPET

NAVN PÅ SELSKAPET

E. Gauslå & Sønner AS, org.nr. 916 106 270

ADRESSE HOVEDKONTOR

Vestre Daleveien 17, 4820 Froland

PRODUKTER OG TJENESTER.

E Gauslå & Sønner AS er et entreprenørselskap som selger tradisjonelle entreprenørtjenester, primært grunnarbeid og som tilbyr sine tjenester til privatpersoner og bedrifter og Statlige – fylkeskommunale og kommunale foretak i Norge.

Selskapet kategoriseres i Bygg- og anleggsbransjen

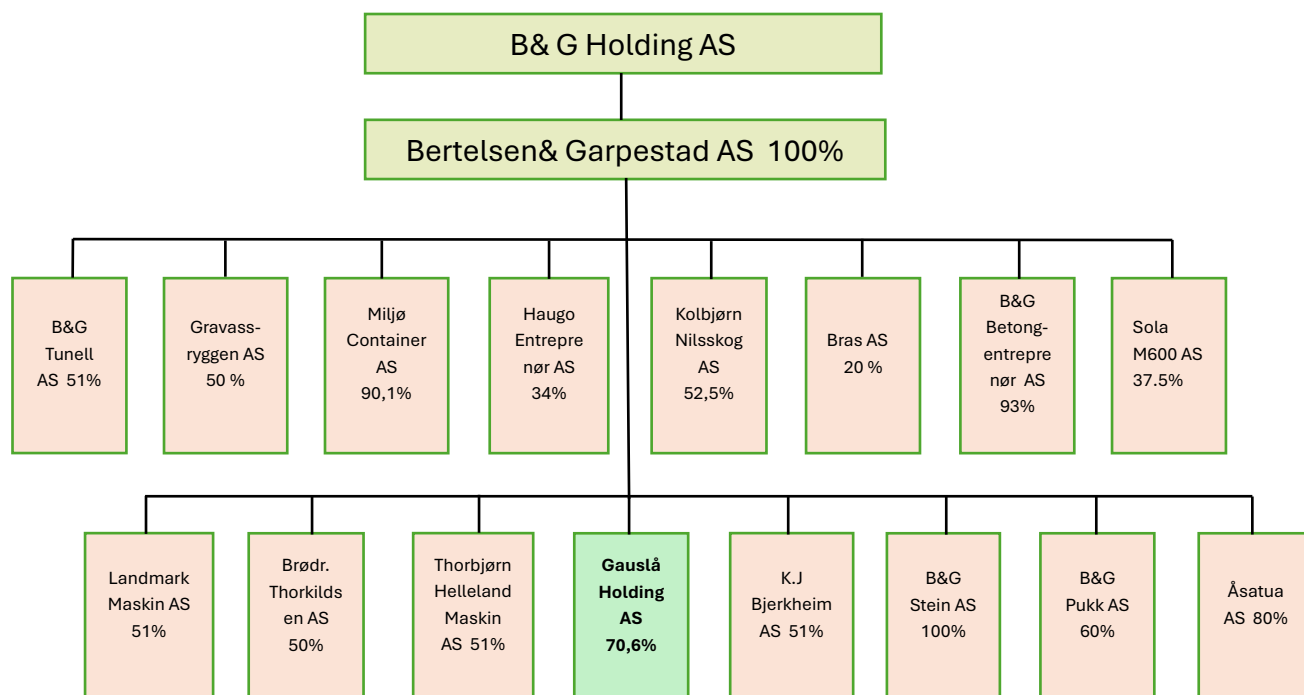
OMSETNING I 2023

Kr 114 189 412

ANTALL ANSATTE

40

Eierstruktur pr 31.12.23



METODIKK: AKTSOMHETSVALDERINGSPROSESSEN

FORANKRING AV ANSVAR

E. Gauslå & Sønner AS har i styremøte forankret det utøvende ansvaret i styret, for å sikre at kravene som følger av åpenhetsloven iverksettes, 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:

- Kristian A Carlsen. HMS – KS leder
Mandat: Overordnet ansvar for ivaretagelse og etterlevelse av åpenhetsloven i Selskapet.
- Kristian A Carlsen. HM – KS 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.

Vi har fortsatt arbeidet med å kartlegge og vurdere de 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 den høyeste risikoen 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 • Varslingsystemer
- Tilknytningsformer - fast ansettelse, midlertidig ansettelse og bruk av innleid arbeidskraft
- Arbeidstid, lønn og ferier

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 en svært lav risiko i Selskapet.

Vi har 40 ansatte i vår virksomhet, og våre ansatte består primært av utførende arbeidere og funksjonærer. Vi driver vår virksomhet innen bygg- og anleggsbransjen som på generelt grunnlag er en bransje med noe høyere risiko for negativ påvirkning på arbeidstakers rettigheter når det gjelder for eksempel arbeidstid, lønn, diskriminering av utenlandske arbeidstakere og innleide, samt 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.

Selskapet har blant annet 2 verneombud, og er bundet av tariffavtale med Norsk Arbeidsmandsforbund og har et velfungerende tillitsvalgts apparat som også bidrar til å forsterke de ansattes rettigheter. Videre har Selskapet avvikkssystemer 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.

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 gjennom systemrevisjoner – opplysning – og nye digitale plattformer. 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 for 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. Det forventes at vårt arbeid med nevnte tiltak vil bidra til å redusere risiko ytterligere.

HOS VÅRE LEVERANDØRER

Vi har fortsatt arbeidet med å kartlegge og vurdere de 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 våre mest benyttede leverandører i 2023.

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

Vi har ingen utenlandske leverandører. Videre hadde vi i forkant av analysen ikke kjennskap til forhold hos noen av våre leverandører som tilsa en særskilt aktsomhet. Det er på denne bakgrunn særlig bransjerisiko som danner grunnlaget for grovsortering av leverandørene.

Ovennevnte innledende vurderinger av leverandørutvalget har ikke gitt konkrete holdepunkter for oppfølging mot enkelte leverandører, utover det som følger av generelle bransjebetraktninger.

I tillegg til å vurdere leverandørutvalget opp mot bransjerisiko, har vi anvendt nøkkeltall for å vurdere leverandørenes økonomiske tilstand (såkalt «z-risiko»), og undersøkt om de aktuelle leverandørene har revisormerknader. Slike undersøkelser kan - etter en konkret vurdering – gi indikasjoner på at en leverandør ikke forholder seg lojalt til gjeldende lover og regler.

Vi har videre vurdert leverandørenes totalomsetning opp mot antall ansatte hos den enkelte leverandør, da høy omsetning med få ansatte kan indikere innleie, hvor det kan være en økt risiko for brudd på arbeidstakeres rettigheter.

Endelig har vi vurdert leverandørens totalomsetning sammenlignet med leverandørens omsetning inn til Selskapet, da det kan gi en indikasjon på hvilken innflytelse Selskapet har overfor den enkelte leverandør.

Vi har på bakgrunn av dette trukket ut 3 leverandører for videre oppfølging før første rapportering innen 30. juni 2023. 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.

Vi har ikke avdekket faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold blant våre leverandører.

OPPSUMMERING OG VEIEN VIDERE

I arbeidet med åpenhetsloven har vi forankret ansvarlighet i styret, og fortsatt arbeidet med å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt i Selskapet. Dette også i forhold til våre leverandører. Vi har ikke avdekket faktisk eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Arbeidet vårt med åpenhetsloven er en kontinuerlig prosess, hvor vi på jevnlig basis foretar aktsomhetsvurderinger. Vi følger opp forbedringspunktene etter den interne gjennomgangen, samt følge vi opp og vurdere svar fra våre leverandører. For E Gauslå & Sønner AS fortsetter en leverandør oppfølging.

Vi fortsetter også arbeidet med å øke bevisstheten blant våre ansatte og 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 faktiske 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.

Froland Skarsbru 28.06.2024

Styrets leder

Sverre Garpestad

Nest leder

Øystein Gauslå

Daglig leder

Jan Fredrik Kjosås

Styremedlem

Øyvind Langemyr

Styremedlem

Tor Hugo Mellemstrand

Styremedlem

Trond Gauslå