

REDEGJØRELSE ETTER ÅPENHETSLOVEN  
FOR HANESETH BODØ AS



## Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse .....	i
Innledning.....	ii
Vår virksomhet og driftsområde .....	ii
Retningslinjer og rutiner for arbeidet med aktsomhetsvurderinger / Slik jobber vi med aktsomhetsvurderinger .....	iii
Risikovurdering:.....	iv
Tiltak og forventede resultat / Slik jobber vi for å forebygge og redusere og stanse negative konsekvenser .....	v
Oppsummering og veien videre .....	vii

- **Formål:** gi allmennheten innsikt i nøkkelfunn i bedriftens aktsomhetsvurderinger og iverksatte tiltak.
- **Formkrav:**
  - Redegjørelsen skal som hovedregel publiseres **på norsk**.
  - Utenlandske virksomheter som har fått innvilget dispensasjon til å presentere på et annet språk enn norsk jf. regnskapsloven §3-4 tredje ledd, kan publisere redegjørelse på det samme språket.
  - Redegjørelsen skal **oppdateres og offentliggjøres innen 30. juni hvert år** og ved vesentlige endringer i virksomhetens risikovurderinger.
  - Skal publiseres på bedriftens nettside uavhengig av om redegjørelsen tas inn i årsberetningen
- **Underskrift:** Redegjørelsen skal underskrives i tråd med regnskapsloven § 3-5, det vil si som hovedregel av samtlige styremedlemmer samt daglig leder.

## **Innledning**

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022. Hovedformålet med loven er å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Loven skal også sikre at allmennheten har tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer sin menneskerettighetsrisiko.

Denne redegjørelsen utgis av Haneseth Bodø AS (heretter «Haneseth»).

Åpenhetsloven forplikter Haneseth til å:

- utføre aktsomhetsvurderinger i samsvar med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper,
- redegjøre for vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og
- svare på informasjonsforespørsler fra allmennheten.

Haneseth har siden lovens ikrafttredelse jobbet med å gjennomføre aktsomhetsvurderinger. I Perioden har fokus primært vært knyttet til steg 1 og 2 i aktsomhetsvurderingen: forankring og identifisering av risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Haneseth har også hatt søkelys på å bygge kompetanse om åpenhetsloven, dens formål og selskapets forpliktelser.

Denne redegjørelsen beskriver våre retningslinjer og rutiner for å håndtere risiko knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, hvilke vesentlige risikoer vi har identifisert og tiltak vi har iverksatt som følge av våre identifiserte risikoområder.

Redegjørelsen gjelder for perioden 1. juli 2022 til 24.mai 2023.

## **Vår virksomhet og driftsområde**

Haneseth er et selskap som leverer tjenester innenfor faget elektro, hovedsakelig i Bodø men også i store deler av Salten og noen prosjekter er utenfor disse geografiske områdene.

Haneseth er et datterselskap av Haneseth Gruppen AS, og eierstrukturen følger Haneseth Gruppen. Eiene er forankret i Nord-Norge og den Nordnorske kulturen. Haneseth er eid 100 % av morselskapet.

Våre verdier er å levere «som avtalt»

Dette innebærer at vi skal være en pålitelig leverandør, men også en pålitelig arbeidsgiver og samfunnsaktør. Det er et klart viktig mål for Haneseth at vi jobber aktivt med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Gjennom vårt arbeid kan vi være en positiv bidragsyter til å fremme respekt for disse rettighetene. Derfor gjennomfører vi medarbeiderundersøkelser, kartlegging og oppfølging av leverandører samt markedsundersøkelser for å sikre at vi leverer «som avtalt» på disse punktene.

Haneseth hadde i perioden totalt 80 ansatte og vi rekrutterer direkte ved annonsering, gjennom egen opplæring (lærlingeordning) samt gjennom «jungeltelegrafene».

Våre kunder er hovedsakelig offentlige og private virksomheter hovedsakelig i Bodø og Salten, og en av satsningsområdene til Haneseth er rammeavtaler på leveranse av de tjenestene vi kan tilby.

Blant våre viktigste leverandører er Solar, Ahlsell, Autronica, Elotec, Siemens, Schneider og Honeywell.

Blant våre viktigste forretningspartnere er Real Eiendomsforvaltning, JB Reklame.

Haneseth har en risiko-basert tilnærming til leverandørkjeden og forretningspartnere.

Vi har tatt i bruk en systemleverandør, Cemasys, for å kartlegge og følge opp leverandører og forretningspartnere. Ved hjelp av Cemasys sender vi ut forespørsler til utvalgte leverandører og forretningspartnere om hvordan de arbeider med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Vi bruker også Cemasys til å sende ut og kartlegge ufrivillig deltidsarbeid blant våre arbeidstakere.

## **Retningslinjer og rutiner for arbeidet med aktsomhetsvurderinger / Slik jobber vi med aktsomhetsvurderinger**

Haneseth har forpliktet seg til å opptre ansvarlig og sikre respekt for grunnleggende menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. Denne forpliktelsen er inntatt i Policy om menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som er vedtatt av styret. I våre policies og retningslinjer forplikter vi oss til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger i henhold til OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Daglig leder har ansvar for oppfølging av disse forpliktelsene og rapporterer til styret minst årlig.

Vår policy og retningslinjer vil bli offentlig tilgjengelig på våre nettsider i løpet av året.

Haneseth har også andre retningslinjer som er retningsgivende for vårt arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår. Dette inkluderer for eksempel Personalthåndbok, Etsiske retningslinjer, Tariffavtaler, HMS-håndbok, Sjekkliste for sikkert arbeid, Policy for likestilling og mangfold, Policy for kvalitet, Policy for bærekraft mv.

I Perioden har vi deltatt i et felles prosjekt med flere selskaper i gruppen for å implementere åpenhetsloven. Prosjektet har inkludert kompetansebygging innen åpenhetsloven ved ekstern rådgiver, bistand med aktsomhetsvurderinger, presentasjon til styret og informasjon til de ansatte.

Vi har følgende rutiner for å håndtere vår menneskerettighetsrisiko:

- Rutiner for ansettelse
- Rutiner for lønnsfastsettelse
- Rutiner for oppfølging av ansatte
- Rutiner for avvikshåndtering
- Rutiner for internkontroll
- Varslingsrutiner – der det kan varsles enten direkte til ledere, til tillitsvalgte eller til verneombud. I løpet av året vil det også bli etablert en varlingsknapp der det kan varles anonymt.

Vi har etablert en varslingskanal som kan brukes både av interne og eksterne varslere. Ved mottak av et varsel vil vårt IK-system kapittel 04A være gjeldende.

Her finner vi at varselet / avviket skal registreres i avvikssystemet, og det skal igangsettes tiltak for å hindre eller forebygge gjentagelse av situasjonen.

Ved meldingspliktige avvik / varsler skal det varsles til den aktuelle myndighetsforvalter, slik som DBS, arbeidstilsyn mv.

Videre skal de ansatte som er berørt av avviket informeres, og det skal igangsettes opplæringstiltak der dette kreves.

Alle varsler og avvik skal registreres i egen logg. Loggen skal vise oppfølgingsansvar, type varsel / avvik, hvilke tiltak som er igangsatt, og dato for lukking.

Ferdig avviksrapport skal arkiveres i IK-permen eller elektronisk mappe.

## Risikovurdering:

Haneseth har i arbeidet med implementering av åpenhetsloven jobbet etter et rammeverk basert på OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv. Vi har først gjennomført en bred risikokartlegging for å identifisere de områdene innenfor vår virksomhet, blant våre forretningspartnere og i vår leverandørkjede hvor det er mest sannsynlig at signifikant risiko for faktiske eller potensielle brudd på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter forekommer.

Når det gjelder leverandørkjeden har vi i første omgang undersøkt de 16 viktigste leverandørene fra et risikoperspektiv. Disse har fått tilsendt et spørreskjema med spørsmål om hvordan de arbeider med menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. Svarprosenten var 44 %. Haneseth er ikke fornøyd med svarprosenten og vil fortsette arbeidet med å innhente informasjon fra leverandørkjeden. Svarene som ble mottatt viser at ikke alle leverandørene har dokumentert kontroll på sine underleverandører og sitt arbeid med kartlegging av åpenhetsloven. Dette vil vi ta tak i, og oppfordre våre de det gjelder til å ta tak i.

Leverandørkjeden ble kartlagt i en felles undersøkelse for hele konsernet, og det er ikke kommet frem tilbakemeldinger fra undersøkelsen som peker på tiltak som må gjøres av Haneseth Bodø alene. Oppfølging av leverandører vi derfor skje på et konsern-nivå.

I forbindelse med risikokartleggingen har Haneseth Gruppen vurdert typisk bransjerisiko, geografisk risiko, selskappspesifikk risiko og produkt-/tjenesterisiko. Vi har undersøkt relevante kilder som EBRD Environmental and Social Risk Categorisation List som vurderer sosial risiko for ulike næringer<sup>1</sup>, DFØS høyrisikoliste<sup>2</sup>, OECDs sektorspesifikke retningslinjer<sup>3</sup>, the International Trade Union Confederation (ITUC) Global Rights Index<sup>4</sup> og World Justice Project<sup>5</sup>.

Basert på risikokartleggingen ble følgende vesentlige risikoområder identifisert:

- I den delen av vår virksomhet som omfatter Facility er det kan være risiko for at brudd på rettigheter i ansattes hjemland (iht WJP Rule of Law Index).
- Vi har leverandører som importerer varer fra kina og andre risikoland
- Fare for at persondata havner på avveie ifht egne ansatte, samt adgangskontroll systemer og kameraovervåkning hos kunder.
- Risiko for kundeklager som går på brudd av arbeidstakers rettigheter i forhold til rett til å snakke fritt, samt hms.

Haneseth Gruppen har ikke identifisert faktiske brudd eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold.

På bakgrunn av risikovurderingen har vi valgt ut følgende områder for potensielle brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som skal prioriteres i vårt arbeid:

1. Kvalitetssikring av rutiner for å sikre at alle ansatte er klar over sine rettigheter. Sende ut anonym undersøkelse for å kartlegge ansattes trivsel og arbeidsforhold (herunder trakassering på byggeplasser), samt Bedre oppfølging av de ansatte som er sykemeldt
2. Anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden, følge opp leverandører gjennom Cemasys på en bedre måte
3. Bedre planlegging av utenbysarbeid.
4. Økt mangfold på arbeidsplassen, jobbe med å få ansatt flere kvinner.

<sup>1</sup> [ebrd-risk-english.pdf](#)

<sup>2</sup> [Høyrisikolisten | Anskaffelser.no](#)

<sup>3</sup> [OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct - OECD](#)

<sup>4</sup> [ITUC GRI - Countries \(globalrightsindex.org\)](#)

<sup>5</sup> <https://worldjusticeproject.org/rule-of-law-index/country/2022/>



For å prioritere våre viktigste risikoområder har vi benyttet følgende kriterier: alvorlighetsgrad av potensielle negative konsekvenser, sannsynligheten for at negative konsekvenser oppstår og Haneseth tilknytning til risikoen.

## **Tiltak og forventede resultat / Slik jobber vi for å forebygge og redusere og stanse negative konsekvenser**

For å redusere identifiserte risiko har vi iverksatt følgende generelle tiltak: Gjennomgang av generelle rutiner i forhold til ESG arbeidet. Gi en innføring i ESG arbeidet til AMU, slik at de har forståelse for viktigheten av dette arbeidet.

I tillegg har vi iverksatt følgende tiltak for de prioriterte områdene som angitt ovenfor:

1. **Kvalitetssikring av rutiner for å sikre at alle ansatte er klar over sine rettigheter. Sende ut anonym undersøkelse for å kartlegge ansattes trivsel og arbeidsforhold (herunder trakassering på byggeplasser)**

Alle ansatte har rett til en arbeidsplass som er fri for trakassering og frykt.

For å sikre oss dette er det ønskelig at det lages en spørreundersøkelse for å kartlegge de ansattes hverdag.

Denne undersøkelsen må ta for seg viktige temaer som:

- Seksuell trakassering
- Kunnskap om verneombud, tillitsvalgte, lærlingekontakter mv.
- Arbeidspress
- Tilrettelegging
- Kunnskap om HMS

Videre må vi se på hvordan vi kan bli bedre til å tilrettelegge arbeidsplassen for de som er delvis sykemeldt, samt hvordan vi følger opp de som er sykemeldt.

Haneseth forventer at tiltakene vil redusere sannsynligheten for brudd på arbeidstakers rettigheter.

Det er et mål å være foregangsmodell i bransjen når det gjelder rettigheter til innleide arbeidstakere, og vi skal være fremst når det gjelder arbeidet med å rettlegge og hjelpe ansatte til utdanning.

Videre er det et mål at svarene fra denne undersøkelsen skal bidra til økt kunnskap om hvordan vi kan få ned sykefraværet i bedriften.

Arbeidet med hvordan vi kan få ned sykefraværet i Haneseth er svært viktig, da det er høyere enn ellers i bransjen. Dette medfører en uønsket høy kostnader, og det vil være en gevinst på alle måter å jobbe målrettet for å få dette ned.

2. **Anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden, følge opp leverandører gjennom Cemasys på en bedre måte**

Tilbakemeldingene på undersøkelsen som ble sendt ut i Cemasys er ikke tilfredsstillende. Dette til tross for at det ble purret på svar to ganger.

Noe av grunnen kan være at undersøkelsen gikk på engelsk, og at dette er noe nytt og ukjent blant våre leverandører. Derfor vil vi i forkant av neste undersøkelse sørge for å informere våre leverandører på en bedre måte om undersøkelsen, viktigheten av den, og våre forventninger til tilbakemelding.

Haneseth forventer at tiltakene vil gi en betydelig økning i svarprosenten. Vi forventer at svarprosenten er 100 % til neste år, og at alle våre leverandører får gode scoringer på de tre måleparameterne, og at vi får en score på over 70 % på samtlige parameter.

Dette følges opp av Haneseth Gruppen AS

### 3. Bedre planlegging av utenbysarbeid.

Planlegging av utenbysarbeid på planlegges godt, og det må planlegges tidlig nok. Dette er viktig for at de ansatte skal kunne opprettholde et godt familieliv.

Haneseth har mange større prosjekter som er utenfor Bodø og Salten, dette medfører at våre ansatte tidvis må kunne delta i arbeid som medfører reisevirksomhet. For å sikre at de ansatte får et godt familieliv og anstendige arbeidsforhold er det viktig at arbeidsgiver er bevisst på hvordan utenbysarbeid planlegges og utføres. Det må på et tidlig tidspunkt i prosjektfasen være klart hvordan boforhold, arbeidsrotasjon, arbeidstid, prosjektets varighet blir med mer. Det må lages en huskeliste for prosjektledere på hva som må være med i en avtale om utenbysoppdrag.

Haneseth forventer at disse tiltakene vil redusere risikoen for at ansattes forhold til familien blir skadet. Ved å ha fokus på dette vil Haneseth bli oppfattet som en trygg arbeidsplass og faren for sykemeldinger vil også kunne reduseres ved å ha fokus på dette temaet.

### 4. Økt mangfold på arbeidsplassen, jobbe med å få ansatt flere kvinner.

Haneseth opererer i en bransje der det er ekstreme skjevheter i kjønnsbalansen. Det er en kraftig overvekt av menn i denne bransjen. Det kan være mange grunner til dette, det kan være at det tradisjonelt sett er ett typisk mannsyrke, det kan være at det er generell oppfatning om at kvinner ikke passer som elektrikere, og det kan være diskriminering som har vært en utfordring.

Det som er helt sikkert er at det er behov for kvinner i denne bransjen også, og Haneseth skal jobbe aktivt med å rekruttere flere kvinner – spesielt i uteapparatet.

Dette må være et fokus når man lager stillingsutlysninger, og vi må gå aktivt ut for å rekruttere kvinnelige lærlinger.

Haneseth forventer å øke kvinneandelen i løpet av året, og har allerede sikret en kvinnelig lærling. Det er viktig at alle har fokus på å ta vare på denne lærlingen minst like godt som alle andre lærlinger, det må også presiseres at det er nulltoleranse mot trakassering av enhver art!

Formålet med de tiltakene vi har iverksatt og planlagt er å bidra til å fremme menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår i egen virksomhet, bidra til forbedring hos våre leverandører og forretningspartnere, samt redusere vesentlig risiko for negative konsekvenser som kan knyttes til vår virksomhet.

## Oppsummering og veien videre

I tillegg til ovennevnte prioriterte områder vil vi det neste året jobbe med å forbedre gjennomføringen av aktsomhetsvurderingen og bygge kompetanse på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Haneseth vil følge opp gjennomføring og tiltak som er igangsatt som følge av aktsomhetsprosessen beskrevet ovenfor. Dette gjøres gjennom et risikoregister hvor de relevante vurderinger og tiltak fremkommer. Oppfølgingen inkluderer kommunikasjon med interessenter og rettighetshavere om hvordan eventuelle negative konsekvenser er håndtert, samt å sørge for eller samarbeide om gjenoppretting og erstatning der dette er påkrevd.

Aktsomhetsvurderingene vil gjennomføres minst årlig, samt ved materielle endringer i risikobildet eller ved vesentlige endringer i selskapets risikovurderinger.

Haneseth vil utstede redegjørelser og besvare informasjonshenvendelser som nærmere angitt i åpenhetsloven. Informasjonshenvendelser bes rettet til Vegar Moen, tlf 95 77 85 65, epost: [vm@haneseth.no](mailto:vm@haneseth.no)

Denne redegjørelsen er utarbeidet i henhold til åpenhetsloven § 5.

Redegjørelsen er godkjent av styret i Haneseth Bodø 30. juni 2023.



Per Reinert Garsert  
Styrets leder

Signatur av styret og daglig leder



Kjell Gunnar Hansen  
Daglig leder / styremedlem



Steinar Nesheim  
Styremedlem



Solrun Irene Jacobsen  
Styremedlem



Alf Hermann Gjertsen  
Styremedlem



