

# REDEGJØRELSE ETTER ÅPENHETSLOVEN FOR HANESETH GRUPPEN AS



## Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse .....	i
Innledning.....	ii
Vår virksomhet og driftsområde .....	iii
Retningslinjer og rutiner for arbeidet med aktsomhetsvurderinger / Slik jobber vi med aktsomhetsvurderinger .....	iv
Risikovurdering:.....	v
Tiltak og forventede resultat / Slik jobber vi for å forebygge og redusere og stanse negative konsekvenser .....	vi
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 Gruppen AS (heretter «Haneseth Gruppen») og dekker følgende konsernselskaper:

- Haneseth Energi AS
  - MK Helgeland AS
- Effekt Elektroentreprenør AS
- Haneseth Bodø AS
- Haneseth Automasjon AS
- ZEB Eiendom AS
- Spider Industrier AS
- Haneseth Rørco AS
- Haneseth Elektro Narvik AS
- Haneseth Narvik Eiendom AS
- Haneseth Hadsel Eiendom AS
- Haneseth Salten AS
- Haneseth Elservice AS
- Haneseth Kirkenes Eiendom AS
- Haneseth Kirkenes AS
- Haneseth VVS Bodø AS
- Haneseth VVS Salten AS
- Haneseth Midt-Troms AS
- Haneseth Terne Elektro AS
- Haneseth Harstad Eiendom AS
- Haneseth Nord-Salten AS
- Haneseth Facility AS
  - Haneseth Malerservice AS
  - Haneseth Facility Sør AS
- Haneseth Harstad AS
- Haneseth Lofoten AS
- Haneseth VVS Narvik AS
- Haneseth VVS Sortland AS
- Haneseth Varanger AS
- Haneseth Simcon Elektro AS
- Haneseth Engenering Group AS

Det er også laget redegjørelse for Haneseth Bodø AS, og Haneseth Facility AS, disse redegjørelsene finnes her:

<https://haneseth.no/aapenhetsloven>

Åpenhetsloven forplikter Haneseth Gruppen 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 Gruppen 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 Gruppen 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 Gruppen er et landsdekkende selskap som leverer elektriker, rørlegger, automatiker, ventilasjons, ingeniør og maler tjenester. I tillegg leverer vi personell til alle typer håndverkerfag gjennom vår facility del av selskapet.

Haneseth Gruppen har eiere som er forankret i Nord-Norge og den Nordnorske kulturen. Alle datterselskaper i Haneseth Gruppen er eid med mer enn 50 % av morselskapet, øvrige eiere er ansatte i de respektive selskapene. På denne måten får man en selskapskultur der ansatte får mulighet til å inkluderes i driften av selskapet de er ansatt i. Dette bidrar til personlig utvikling og økt arbeids glede.

I tillegg har Haneseth Gruppen noen eiendomsselskaper, dette er selskaper som eier byggene der vi er lokalisert.

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 Gruppen 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.

Selskapet tilbyr tjenester over hele landet og har avdelinger i Bergen, Trondheim, Korgen, Mo i Rana, Fauske, Bodø, Hamarøy, Narvik, Gimsøy, Stokmarknes, Sortland, Harstad, Siland, Tromsø, Berlevåg og Kirkenes. I tillegg har vi ingeniør-kontor i Vilnius. Hovedkontoret ligger i Bodø, og det var også her det hele startet. Haneseth Gruppen har totalt 600 ansatte og vi rekrutterer ansatte direkte ved annonsering, gjennom egen opplæring (lærlingeordning) samt gjennom «jungeltelegrafene».

Våre kunder er hovedsakelig offentlige og private virksomheter i Norge, og en av satsningsområdene til Haneseth Gruppen 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 Gruppen 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.

Datterselskapene til Haneseth Gruppen er selskaper som tilbyr tekniske tjenester til offentlige og private virksomheter og personer i hele Norge. Vi tilbyr tjenester innenfor fagene elektro, VVS, ventilasjon, maler, automasjon i tillegg leier vi ut personell til byggetekniske fag gjennom Facility selskapet. Vi har også noen eiendomsselskaper, og disse er eiendommer knyttet til de lokasjonene vi har kontorer.

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

Haneseth Gruppen 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 Gruppen har også andre retningslinjer som er retningsgivende for vårt arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår. Dette inkluderer for eksempel Personelhåndbok, Etiske 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 varslingsknapp 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 Gruppen 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 Gruppen 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.

I forbindelse med risikokartleggingen har Haneseth Gruppen vurdert typisk bransjerisiko, geografisk risiko, selskapsspesifikk 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 ift. 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 på konsernivå, For Haneseth Bodø og Haneseth Facility er det gjennomført egne vurderinger og disse kommer frem i redegjørelsene til disse selskapene:

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.
2. Anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden, følge opp leverandører gjennom CemasyS på en bedre måte
3. Gjennomgå rutiner for oppbevaring av persondata, sikre at alle ledd i organisasjonen er kjent med disse rutinene.
4. Få på plass varslingsknapp på våre nettsider

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

<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/>

## **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 samtlige daglige ledere, 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.**

Alle ansatte som hentes fra andre land skal få en god gjennomgang av arbeidsavtalen, rettigheter og plikter ansatte har i et Norsk ansettelsesforhold. Det er viktig at denne informasjonen kommer på et språk som er forståelig for de ansatte.

Videre skal ansatte følges opp med anonyme spørreundersøkelser der fokus skal være arbeidsmiljø, hms og rettigheter.

Vi har kartlagt en utfordring i forhold til D-nummer, der ansatte som kun har D-nummer ikke har rett til fastlege i Norge og dermed må benytte legevaktordningen. Dette medfører at ansatte ikke får en fullverdig god oppfølging av sitt sykefravær og i tillegg kan få unødvendig lange sykemeldinger eller unødvendig høy gradering av sykemeldingen (100% der man kunne jobbet gradert ved god nok oppfølging). Derfor ønsker vi å jobbe med hjelpe de ansatte til å få Norsk personnummer.

Videre skal det jobbes med å oppfordre de ansatte til å utdanne seg slik at de får økt status i hjemland, og på byggeplasser i Norge.

Haneseth Gruppen 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.

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 Gruppen 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 scorere på de tre måleparameterne, og at vi får en score på over 70 % på samtlige parameter.

3. **Gjennomgå rutiner for oppbevaring av persondata, sikre at alle ledd i organisasjonen er kjent med disse rutinene.**

Haneseth Gruppen håndterer store mengder persondata og til dels sensitiv persondata. Når det gjelder risikoen for at persondata havner på avveie etterlever Haneseth Gruppen gjeldende personvernlovgivning. Haneseth Gruppen har etablerte rutiner for håndtering av persondata og eventuelle brudd på personvernlovgivningen.

For å redusere risiko for at personopplysninger skal komme på avveie, og at vi bryter GDPR direktiver må alle rutiner for oppbevaring av slik data gjennomgås. Det må også sikres at vi har databehandlingsavtaler med våre kunder der vi er inne på adgangskontroll og/eller kameraovervåkningsanlegg.

Haneseth Gruppen forventer at disse tiltakene vil redusere risikoen for at persondata havner på avveie både ved at forsterket fokus reduserer sannsynligheten for brudd og fordi konsekvensene reduseres ved at man raskere stanser brudd.

#### 4. Få på plass varslingsknapp på våre nettsider

Haneseth Gruppen skal få implementert en varslingsknapp på våre nettsider, slik at varsling om brudd på arbeidstakers rettigheter, hms, eller andre alvorlige brudd kan varsles på en sikker og anonym måte både av ansatte og eksterne. Videre vil det jobbes med å sikre at rutiner for avvik og varsler blir fulgt opp på en god og forsvarlig måte.

Haneseth Gruppen forventer at tiltaket skal redusere sannsynligheten for brudd på arbeidstakers rettigheter og sikkerhet, samt at dette tiltaket øker fokuset på viktigheten av godt hms arbeid.

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 Gruppen 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 Gruppen 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 Gruppen 28. juni 2023.



Kristoffer Lorck  
Styreleder

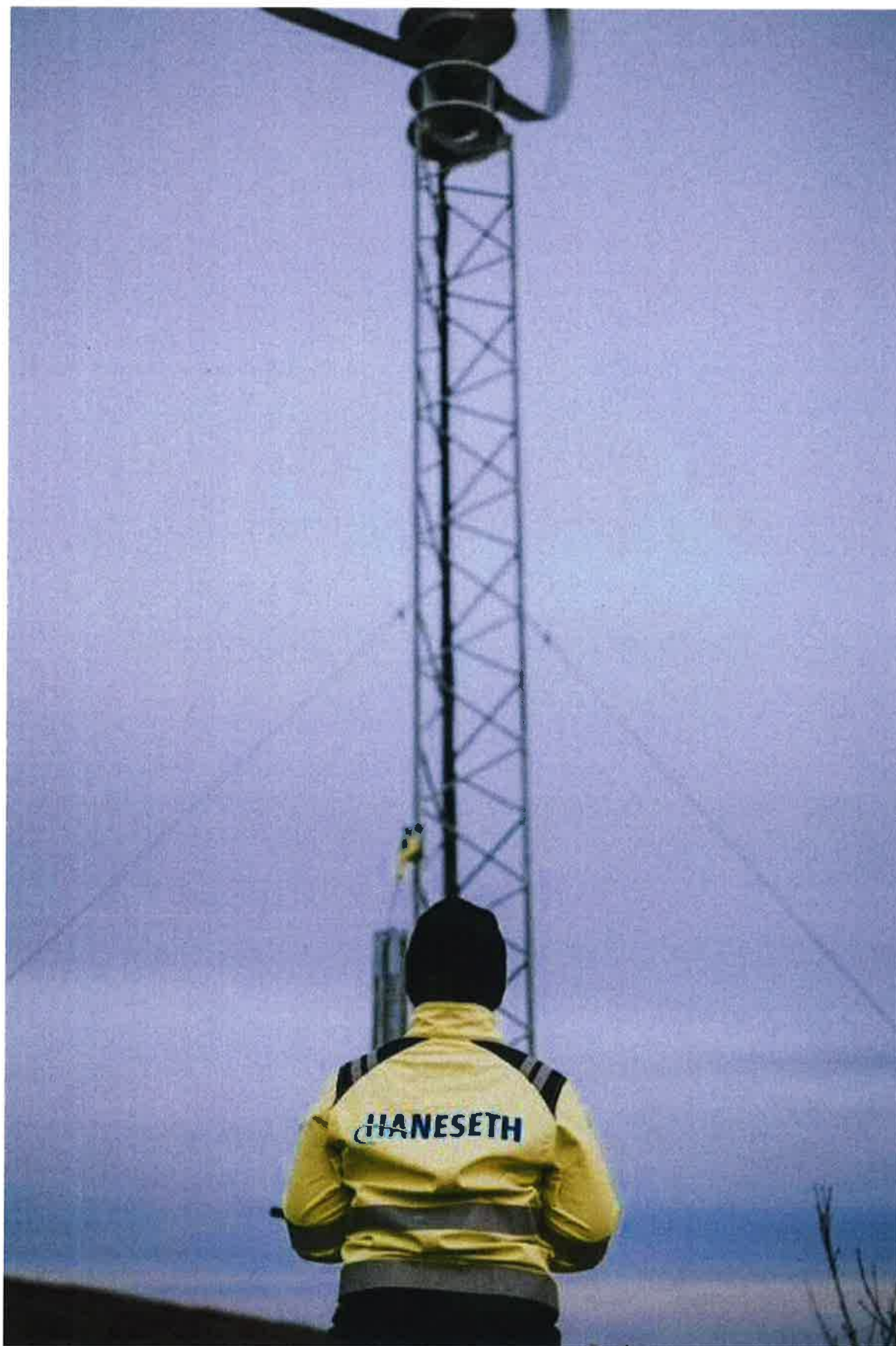
Signeres av styret og daglig leder



Mads-Håkon Mørck  
Styremedlem

Per Gårseth  
Styremedlem / Daglig leder







**SIGNATURES****ALLEKIRJOITUKSET****UNDERSKRIFTER****SIGNATURER****UNDERSKRIFTER**

This documents contains 10 pages before this page

Dokumentet inneholder 10 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 10 sivua ennen tätä sivua

Dette dokument indeholder 10 sider før denne side

Detta dokument innehåller 10 sidor före denna sida

authority to sign

representative

custodial

asemavaltuus

nimenkirjoitusoikeus

huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt

firmateckningsrätt

förvaltare

autoritet til å signere

representant

foresatte/verge

myndighed til at underskrive

repræsentant

frihedsberøvende