

REDEGJØELSE ÅPENHETSLOVEN



PERIODE 2023/2024

1. INNLEDNING

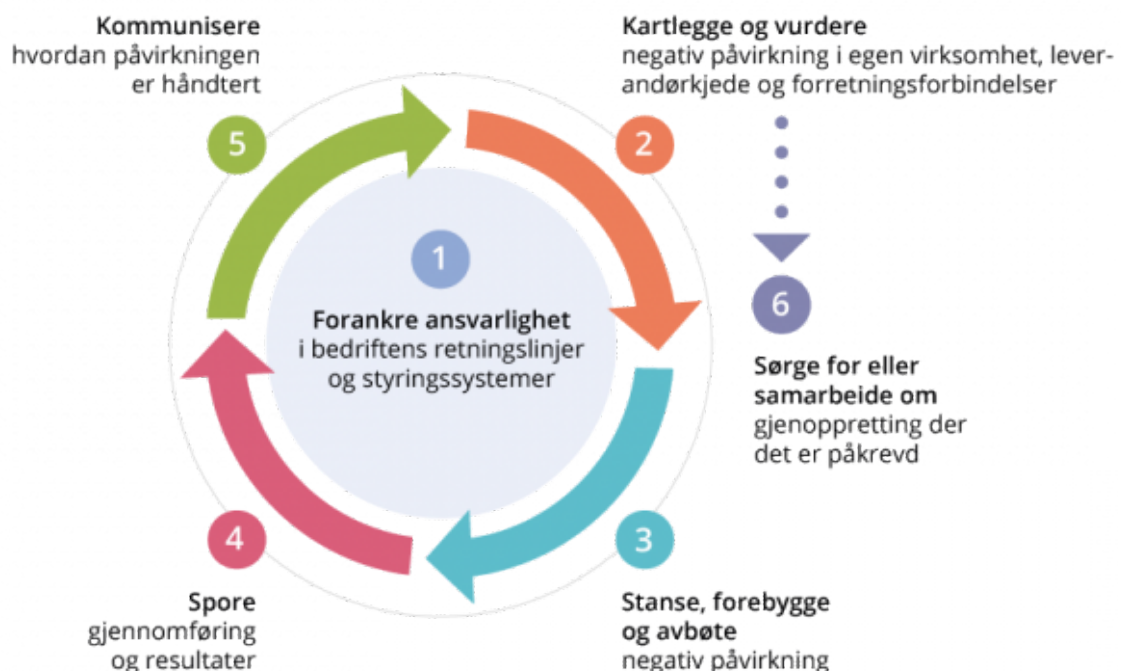
Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold («Åpenhetsloven») trådte i kraft 1. juli 2022. Finnøy Betong as er omfattet av lovens virkeområde, jf. Åpenhetsloven §§ 2 og 3.

Åpenhetsloven § 4 pålegger Finnøy Betong as å utføre aktsomhetsvurderinger med formål om å identifisere faktiske og mulige negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, se § 4 bokstav a-f.

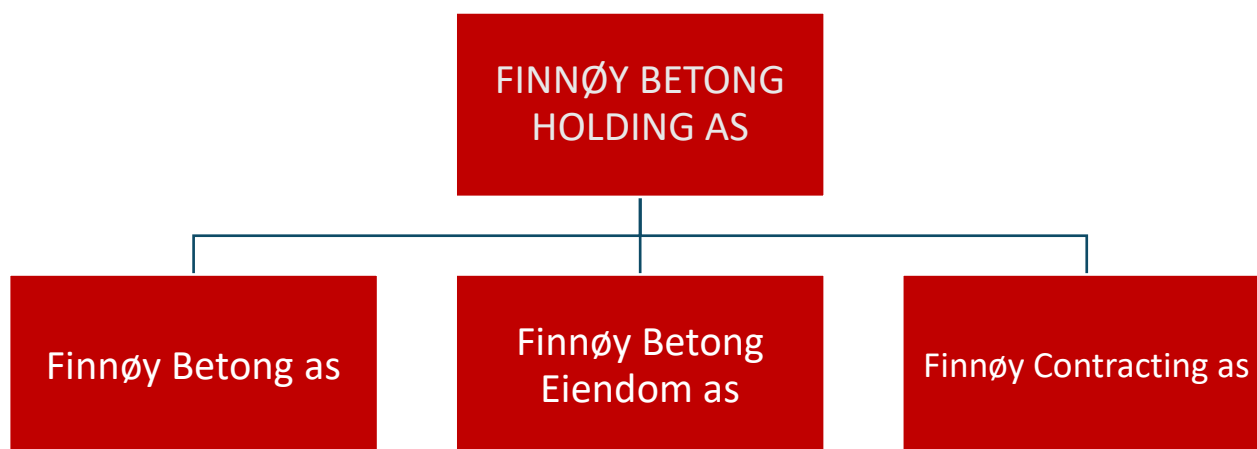
Etter lovens § 5 skal resultatene fra aktsomhetsvurderingene offentliggjøres gjennom en årlig redegjørelse.

Dette dokumentet inneholder en redegjørelse for aktsomhetsvurderingene Finnøy Betong as har utført i perioden fra 1. juni 2023 til 24.04.2024. Formålet med redegjørelsen er å gi allmennheten innsikt i nøkkelfunnene fra aktsomhetsvurderingene, og hvilke tiltak Finnøy Betong har iverksatt.

Finnøy Betong as har arbeidet med å implementere åpenhetsloven i tråd med OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv



2. NØKKEINFOMASJON OM SELSKAPETS STRUKTUR



Finnøy Betong driver sin virksomhet i bygg -og anleggsbransjen som produsent av betongelement innen industri, næring, landbruk, kaier, bolig og utfører montering.

Omsetning i 2023: 141 397 731

Antall årsverk 2023 :32

3. FORANKRE ANSVARLIGHET

Gjennomgå hvordan vi selv jobber med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold og lage retningslinjer. I retningslinjene våre skal det komme frem:

- mål for arbeidet med å ivareta grunnleggende menneskerettigheter
- hvordan vi skal opptre ansvarlig
- våre forventninger til ansvarlighet hos leverandører og samarbeidspartnere
- leverandører og samarbeidsparter sine planer for aktsomhetsvurderinger

Aktsomhetsvurdering - risikovurdering av interne måter å håndtere menneskerettigheter og arbeidsforhold

Se på våre rutiner for valg av leverandører og forretningspartnere.

Dokumentasjonen av alt arbeidet med aktsomhetsvurderinger samles i prosjektet relatert til dette i Kvalitetskontroll (digitalt HMS system)

Relevante arbeidstakere må få opplæring og ressurser til å kunne gjennomføre aktsomhetsvurderingene.

Retningslinjene våre samles i en prosedyre og gjøres kjent i virksomheten via lesebekreftelse, personalmøter og ved opplæring av nye ansatte.

Retningslinjene våre er tilgjengelig på nettsiden vår.

Våre samarbeidspartnere blir ansvarliggjort gjennom kontrakter og erklæringer.

4. Kartlegg og vurder negativ påvirkning/skade ut fra egen virksomhet, leverandørkjede og forretningsforbindelser

INTERN KARTLEGGING:

Først utføre en overordnet analyse av egen virksomhet, leverandørkjede og forretningspartnere.

Kartlegge og vurdere hva som kan utgjøre negative konsekvenser.

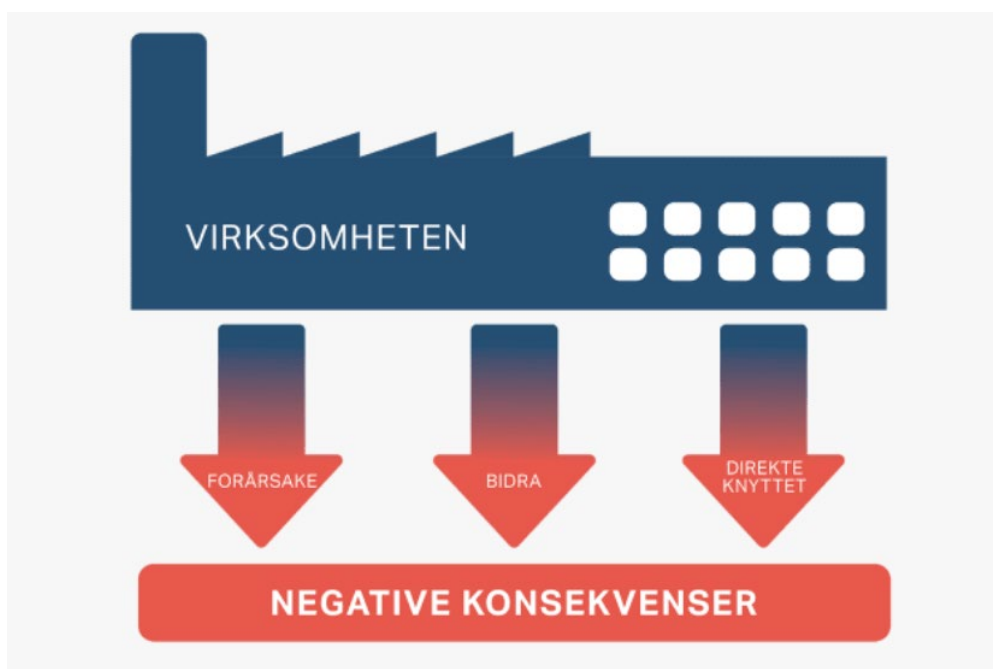
Kategoriser etter bransje, geografi og type forretningspartner ut fra der det er størst risiko. Snakk med berørte partner og innhent informasjon.

Ta utgangspunkt i de største risikoområdene og gjennomfør grundige vurderinger iht. våre prosedyrer.

Målet for kartleggingen er å lete etter både faktiske negative konsekvenser og risiko for negative konsekvenser for menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold.

Se på faktorer som rett lønn, diskriminering, barnearbeid, språk osv.

Avdekk om hvilken tilknytning vår virksomhet har til den negative konsekvensen:



Basert på vår kartlegging og undersøkelser av faktiske forhold er vår konklusjon at vår organisasjon hverken bidra, forårsaker noen form for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

LEVERANDØR KARTLEGGING

Vi startet med gjennomgang av våre leverandør liste, og risikovurdert dem innenfor det forskjellige tjenester som verktøy, innstøpingsgods, transport og underleverandør.

Dermed ble det noen vurdert plukket ut til et mer omfattende spørreskjema tilbakemelding som vi videre brukte til grunnlag for vår risikovurdering innafor relevante risikoområdene for selskaper i bygg- og anleggsbransjen som er mer knyttet til skader/ulykker, diskriminering (likebehandling av fast ansatte og innleide), arbeidstid og lønn.

Leverandører som ble plukket ble merket med en kategori i vårt regnskapssystem for en digital oversikt

Vi har ikke under arbeidet avdekket noen form for negative eller vesentlig risiko for grunnleggende menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold konsekvenser

OPPSUMMERING

Finnøy Betong vil arbeide videre med søkelys på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt og ut mot våre leverandører iht. til våre prosedyrer

Hvert år lager vi en redegjørelse som legges på hjemmesiden om hvordan vi jobber med aktsomhetsvurdering, funn og tiltak.