

# REDEGJØRELSE FOR ÅPENHETSLOVEN

Kolbjørn Nilsskog AS

For perioden 1. juli - 31. desember 2022

23.06.2023

## INNHOLD

Bakgrunn .....	2
Kort om Selskapet og implementering av åpenhetsloven.....	2
Nøkkelinformasjon om Selskapet.....	3
Metodikk: Aktsomhetsvurderingsprosessen .....	<b>Feil! Bokmerke er ikke definert.</b>
Forankring av ansvar .....	5
Kartlegging og identifikasjon av risiko .....	5
Oppsummering og veien videre.....	7

## BAKGRUNN

### KORT OM SELSKAPET OG IMPLEMENTERING AV ÅPENHETSLOVEN

#### Innledning

Kolbjørn Nilsskog AS, org.nr. 974 443 821 (heretter «**Selskapet**») er omfattet av Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (heretter «**åpenhetsloven**»)<sup>1</sup>, 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 implementere åpenhetsloven i tråd med OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv:

---

<sup>1</sup> 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

Kolbjørn Nilsskog AS, org.nr. 974 443 821

---

### ADRESSE HOVEDKONTOR

Skjervstadvegen 13, 8658 Mosjøen

---

### PRODUKTER OG TJENESTER

Kolbjørn Nilsskog AS er et entreprenørselskap som driver virksomhet innen grunnarbeid i Norge. Selskapet kategoriseres i bygg- og anleggsbransjen.

---

### OMSETNING I 2022

135 342`

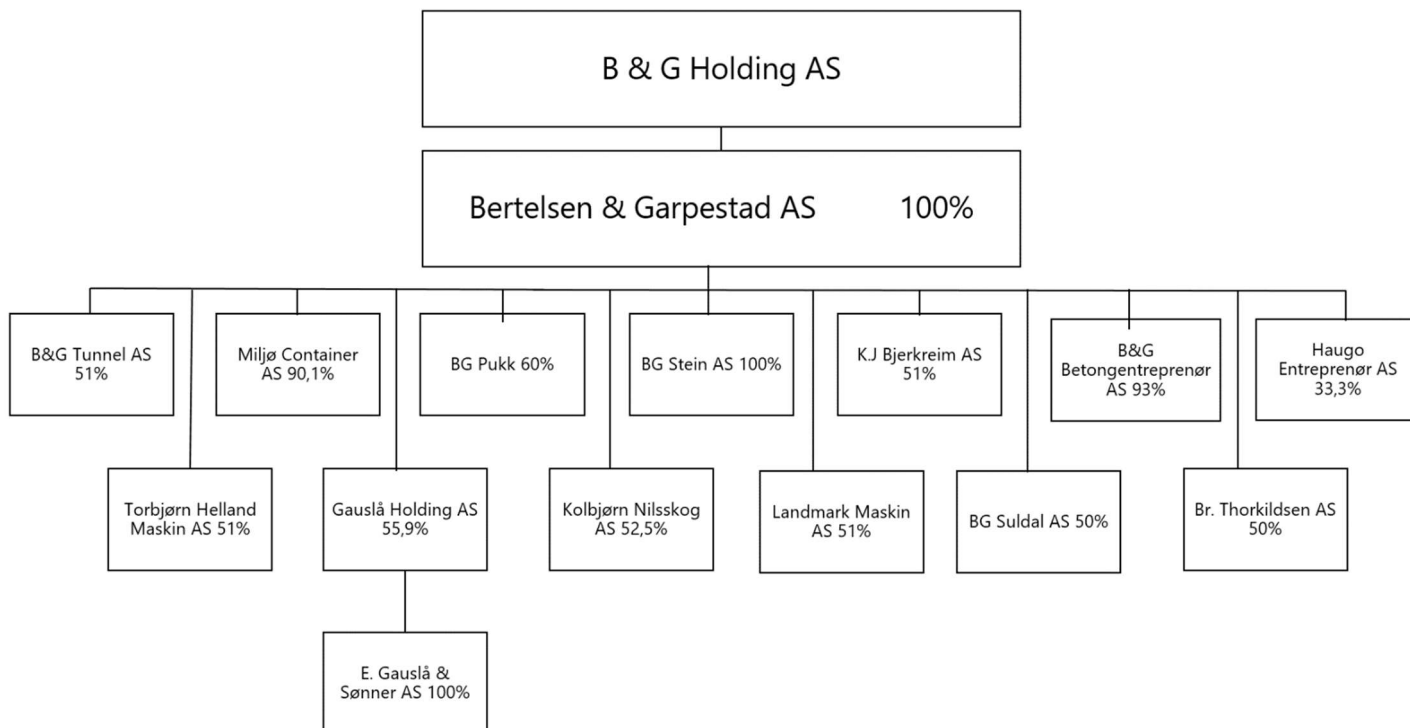
---

## ANTALL ANSATTE

55

## EIERSTRUKTUR

Per 31.12.2022 er Selskapet eid med 52,5 % av Bertelsen & Garpestad AS. Selskapet har eierandeler i Bio Miljø AS (16,42 %), Normin Mine AS (14,24 %) og BPS Nord - FV78 Toven AS (1,0 %).



## METODIKK: AKTSOMHETSVURDERINGSPROSESSEN

### FORANKRING AV ANSVAR

Kolbjørn Nilsskog AS har i styremøte forankret det utøvende ansvaret i styret, for å sikre at kravene som følger av åpenhetsloven implementeres, ivaretas og etterlevs. 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:

- **Marius Johan Kroken, Daglig leder**  
Mandat: Overordnet ansvarlig for ivaretagelse og etterlevelse av åpenhetsloven i Selskapet.
- **Terje Selstad, KS/HMS leder**  
Mandat: Overordnet ansvarlig for å innarbeide rutiner for håndtering av informasjonsplikt og sørge for at disse etterlevs i Selskapet.

Selskapet har innført retningslinjer for leverandører og forretningsforbindelser, 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 innsynsforespørslar.

Det er vedtatt at styret, i samsvar med de overordnede ansvarlige (ref. nevnte mandater) skal oppdatere de relevante rutiner og retningslinjer med informasjon om hjelpemidler/tekniske løsninger som skal benyttes for å kartlegge virksomhetens i) interne forhold, ii) leverandørkjeder og iii) andre forretningsforbindelser.

### KARTLEGGING OG IDENTIFIKASJON AV RISIKO

#### INTERNT I EGEN VIRKSOMHET

Vi 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
- Respekt for retten til å tilslutte seg fagforeninger
- Diskriminering
- Varslingsystemer
- 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.

Vi driver vår virksomhet innen bygg- og anleggsbransjen, og selger primært tjenester innen grunnarbeider, herunder blant annet grunnarbeider relatert til vann og avløp, kraft og vei. De fleste av våre oppdrag utføres lokalt, men vi har også enkelte oppdrag som krever at ansatte er på reise. Bygg- og anleggsbransjen er på generelt grunnlag 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 ca. 55 fast ansatte, herunder både fagarbeidere og funksjonærer. Det er helt sentralt at vi har gode verktøy og rutiner for å følge gjeldende regelverk, og for å i størst mulig grad redusere risikoen for negativ påvirkning på de ansatte.

Selskapet har blant annet et hovedverneombud og flere andre verneombud som er med på å ivareta de ansattes rettigheter. Vi er bundet av tariffavtale med Norsk Arbeidsmandsforbund (anleggsoverenskomsten) og har i tillegg en egen lokal særavtale som er inngått mellom Selskapet og arbeidstakernes tillitsvalgte for å best mulig legge til rette for en effektiv og optimal drift, samtidig som arbeidstakernes rettigheter ivaretas på en god måte. Vi har også et velfungerende tillitsvalgsapparat. Videre har vi avvikssystemer for håndtering av HMS-relaterte avvik, og også rutiner og systemer for varslings av kritikkverdige forhold i henhold til arbeidsmiljøloven kapittel 2A som vil bidra til å avdekke eventuelle negative konsekvenser som måtte oppstå i fremtiden. De ansatte mottar lønn for sitt arbeid som er på nivå med anleggsoverenskomsten eller over, og ved overtid gis overtidsgodtgjørelse på minimum 50 % i henhold til gjeldende regler. For ansatte som er på reise og har en rotasjonsordning utarbeides det arbeidsplaner som viser en oversikt over hvor mange timer den ansatte skal arbeide på hvilke dager, og i hvilke perioder den ansatte skal ha fri. Dette skjer i henhold til gjeldende regler for gjennomsnittsberegning av arbeidstid, og egen avtale inngått med Norsk Arbeidsmandsforbund og Maskinentreprenørenes Forbund.

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. Enkelte tiltak er

allerede iverksatt og Selskapet vil i 2023 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 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 VÅRELEVERANDØRER

Vi har startet arbeidet med å kartlegge og vurdere 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 alle våre leverandører i 2022. Vi har 365 leverandører, hvor kun 2 er hjemmehørende i utlandet.

Vi har gjennomført en risikoevaluering av våre underleverandører. For å komme frem til hvilke av disse vi skal henvende oss til for videre oppfølging under åpenhetsloven, har vi tatt utgangspunkt i landrisiko, bransjerisiko, produktrisiko samt kjent risiko. De to utenlandske leverandørene er ikke fra høyrisikoland mht. risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vi har heller ikke noe konkret kunnskap om noen av våre leverandører i forhold til risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår.

Det er særlig bransjerisiko som danner grunnlaget for grovsortering av leverandørene våre. Vi har her sett hen til Arbeidstilsynets fokusområder de senere årene, og på bakgrunn av dette valgt ut 4 leverandører for videre oppfølging før første rapportering. Dette er to bemanningsbyråer og to transportselskaper. På et overordnet nivå er dette bransjer hvor det er mer vanlig enn andre at det forekommer brudd på arbeidstakeres rettigheter.

I utvelgelsen har vi også lagt vekt på verdien på anskaffelsene fra våre leverandører, hvor vi i utgangspunktet har fokusert på våre viktigste og største leverandører. Vi benyttet oss her av størrelse på omsetning fra den enkelte leverandør holdt opp mot omsetning fra de øvrige leverandørene til Selskapet. Videre så vi på leverandørens totalomsetning holdt opp mot omsetningen til Selskapet. Sistnevnte brukte vi som en indikasjon på vår påvirkningskraft mot den enkelte leverandør.

I våre henvendelser har vi stilt konkrete spørsmål i forhold til 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.

## OPPSUMMERING OG VEIEN VIDERE



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

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 den interne gjennomgangen, samt å følge opp og vurdere svar fra våre leverandører.

Vi vil også fortsette 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.