

Redegjørelse etter åpenhetsloven for rapporteringsåret 2024

Byggvell AS

Innledning

Byggvell AS arbeider målrettet for å ivareta og styrke respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i hele vår virksomhet og verdikjede. I tråd med åpenhetsloven har vi i 2024 videreført og videreutviklet vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger, risikohåndtering og systematiske tiltak. Arbeidet bygger på innsikt fra tidligere år, interne evalueringer og anerkjent beste praksis.

Oppfølging av arbeidet med å avdekke brudd på Åpenhetsloven i 2024

Det ble i 2023 etablert 11 forbedringsområder for å lettere kunne avdekke brudd på Åpenhetsloven.

1. Utvidet forståelse av utnyttelse og arbeidsmiljø:

Vi har oppdatert vårt arbeidsreglement til å inkludere en bredere forståelse av utnyttelse, utover tradisjonelle HMS-begreper. Spørsmål relatert til moderne slaveri og menneskerettigheter er nå inkludert i vårt medarbeiderverktøy, Winningtemp. Erfaringene fra 2024 viser at ingen av svarene fra våre ansatte antyder mistanke om moderne slaveri og menneskehandel som omhandler våre virksomheter.

2. Styrkede etiske retningslinjer:

Virksomhetens etiske retningslinjer er revidert og utvidet til å omfatte tydelige standpunkt mot moderne slaveri, samt forankring i internasjonale standarder for ansvarlig næringsliv. Retningslinjene beskriver også gode praksiser og henviser til virksomhetens varslingskanaler. Ingen etikksaker er vurdert mot moderne slaveri i 2024.

3. Etablering av anonym varslingskanal:

Vi har lansert en anonym varslingsfunksjon på våre nettsider, tilgjengelig for både ansatte og eksterne parter, som kan benyttes til å rapportere om kritikkverdige forhold, inkludert arbeidsrelatert utnyttelse. I 2024 er det ikke mottatt noen varsel i den anonyme varslingskanalen.

4. Vurdering ved brudd på lojalitetsplikt:

Forhold som kan føre til oppsigelse vurderes nå i sammenheng med mulige underliggende årsaker som utnyttelse eller press. Vi legger vekt på å forebygge sårbare situasjoner for ansatte, gjennom varslingsfunksjonen i forkant og tett oppfølging via etablerte systemer. I løpet av 2024 var det ingen tilfeller av oppsigelse ifm. brudd på lojalitetsplikt. Følgelig var det heller ingen saker der utnyttelse eller press var underliggende årsak.

5. Risikobasert HMS og mental helse:

Årlige risikovurderinger omfatter nå også psykososiale forhold og indikasjoner på mulig utnyttelse. Moderne slaveri er lagt til som et eget punkt i både HMS-arbeid (medarbeidersamtaler, bedriftshelsetjenestens arbeid, HMS-runder) og i

medarbeiderundersøkelsen gjennom Winningtemp. I 2024 har ikke risikobasert HMS avdekket mistanke om moderne slaveri eller menneskehandel.

6. Utvidelse av seksjonen for etisk ansvar:

Innholdet om etisk ansvar i våre styrende dokumenter er forsterket og mer konkret, med tydelige forventninger til ansatte, ledelse og samarbeidspartnere. I 2024 har det ikke vært saker som har vært i strid med det etiske ansvaret til ansatte, ledelse og samarbeidspartnere.

7. Menneskerettigheter i leverandørvurdering:

Ved vurdering av nye og eksisterende leverandører etterspør vi nå dokumentasjon av retningslinjer knyttet til menneskerettigheter og arbeidsforhold. I løpet av 2024 er ingen mulige leverandører avvist som leverandører på grunn av manglende retningslinjer knyttet til menneskerettigheter og arbeidsforhold.

8. Utvidede aktsomhetsvurderinger:

Aktsomhetsvurderinger er gjennomført på tvers av våre leverandørkjeder, inkludert høyrisiko-områder utover kjernevirksomheten, jfr. avsnittet om aktsomhetsvurderinger i 2024. Dette er et pågående arbeid som videreføres i 2025.

9. Bærekraftige innkjøpsrutiner:

Vi har videreført praksis med behovsvurdering før innkjøp, nå også med vurdering av risiko knyttet til menneskerettigheter som en integrert del av prosessen.

10. Styrket rolle for miljøansvarlige:

Miljøansvarlige ved våre avdelinger har fått utvidet ansvar for å følge opp sosiale forhold og bidra til å avdekke eventuelle tvangssituasjoner. De miljøansvarlige har ikke hatt saker om tvangssituasjoner i 2024.

11. Kompetanseheving og målrettet opplæring:

Vi har styrket opplæringen knyttet til ansvarlig næringsliv. I tillegg til e-læring innen miljø, HMS og PEFC, vurderer vi nå målrettet kompetanseutvikling for nøkkelroller med ansvar for innkjøp og leverandøroppfølging. I 2024 pågikk denne vurderingen fortsatt, og arbeidet fortsetter i 2025.

Aktsomhetsvurderinger 2024

Vi støtter oss på aktsomhetsvurderinger gjennomført av innkjøpssamarbeidet i Mestergruppen. I tillegg til dette er alt innkjøpt trelast PEFC-sertifisert, og denne sertifiseringen har krav om HMS og arbeidstakers rettigheter. Innkjøp av trelast og annet innkjøp via Mestergruppen utgjorde i 2024 83 % av de samlede innkjøpene i Byggvell.

Av de resterende innkjøpene har vi gjennomført kartlegging og vurderinger av virksomheten og våre leverandørkjeder basert på metodisk innhenting av informasjon og risikoevaluering. Vår gjennomgang inkluderte:

- Fullstendig oversikt over leverandører og samarbeidspartnere (ca 730 virksomheter).
- Risikovurdering basert på produktkategorier, bransje og geografisk opprinnelse.
- Prioritering av leverandører med høy risiko i tilknytning til produksjon utenfor Norge.

Som del av vurderingene har vi sendt ut spørreskjema til et utvalg høyrisiko-leverandører. Formålet var å samle innsikt som gir grunnlag for videre dialog og eventuelle tiltak. Svarprosenten var langt høyere enn ved tilsvarende undersøkelse i fjor. Det er så langt ikke avdekket faktiske negative konsekvenser i vår egen virksomhet eller hos våre leverandører.

Tiltak og forventede resultater

Vi fortsetter å styrke tiltakene for å identifisere, forebygge og redusere risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette inkluderer:

- Løpende risikovurderinger og dialog med leverandører.
- Systematisk oppfølging av høyrisikoleverandører og krav til dokumentasjon.
- Fortsatt bruk av varslingskanal i tråd med Forbrukertilsynets veiledning.
- Tilsyn og revisjoner med fokus på arbeidsforhold, lønnsvilkår og HMS.

Målet er å identifisere og håndtere risiko på en effektiv og ansvarlig måte, og bidra til et mer bærekraftig og rettferdig næringsliv.

Oppsummering

Byggvell AS har per i dag ikke avdekket faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko som krever umiddelbare tiltak. Vi anerkjenner likevel at det finnes iboende risiko i vår bransje, og arbeider aktivt og systematisk for å sikre respekt for menneskerettighetene i hele vår virksomhet og leverandørkjede.

Våre retningslinjer og rutiner er styrket gjennom 2024 ved at vi har fått mer erfaring med bruken av varslingsjeneste, interne kontrollsystemer og forbedringer i opplæring og risikovurdering. Vi forplikter oss til kontinuerlig forbedring og åpenhet i tråd med åbenhetslovens formål.

Lyngdal, 25. juni 2025

John Våge

Styreleder

Pål Trudeng

Styremedlem

Anders Bjelland

Styremedlem

Ansattrepresentant

Stine Røsand

Styremedlem

Arnt-Helge Sandvik

Daglig leder

SIGNATURES

ALLEKIRJOITUKSET

UNDERSKRIFTER

SIGNATURER

UNDERSKRIFTER

This documents contains 3 pages before this page
Dokumentet inneholder 3 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 3 sivua ennen tätä sivua
Dette dokument indeholder 3 sider før denne side

Detta dokument innehåller 3 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