



# REDEGJØRELSE ÅPENHETSLOVEN

B & G Holding AS  
Bertelsen & Garpestad AS  
For perioden 1. juli – 31. desember 2022



## INNHold

Innhold .....	2
BAKGRUNN .....	3
KORT OM SELSKAPENE OG IMPLEMENTERING AV ÅPENHETSLOVEN .....	3
NØKKELINFORMASJON .....	4
METODIKK: AKTSOMHETS VURDERINGSPROSESSEN .....	5
FORANKRING AV ANSVAR .....	5
KARTLEGGING OG IDENTIFIKASJON AV RISIKO .....	5
OPPSUMMERING OG VEIEN VIDERE .....	7

## BAKGRUNN

### KORT OM SELSKAPENE OG IMPLEMENTERING AV ÅPENHETSLOVEN

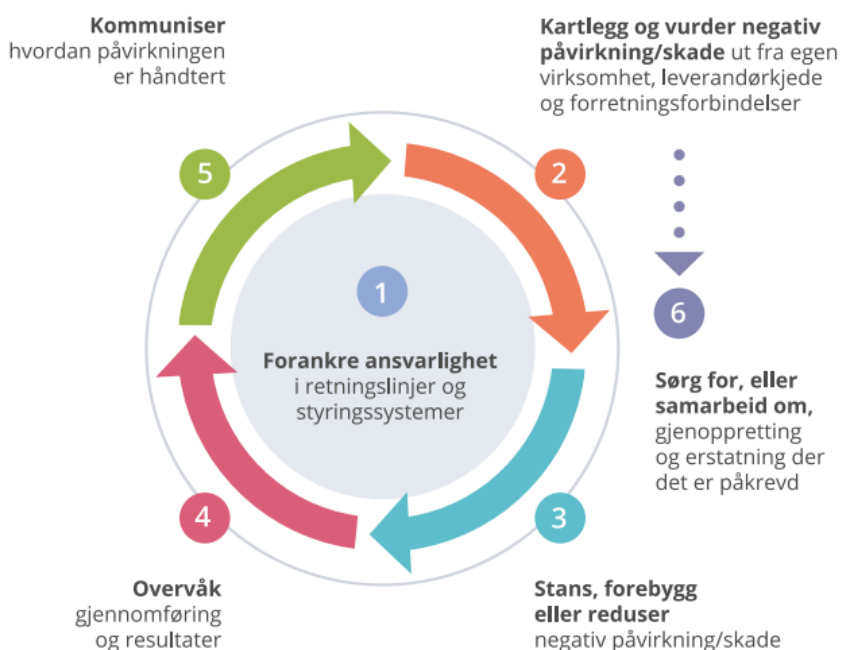
#### Innledning

B & G Holding AS, org.nr. 939 511 148 og Bertelsen & Garpestad AS, org.nr. 939 015 159 (heretter «Selskapene») er omfattet av Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (heretter «åpenhetsloven»), 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:



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

NAVN PÅ SELSKAPENE OMFATTET AV DENNE REDEGJØRELSEN

B & G Holding AS

Bertelsen & Garpestad AS

ADRESSE HOVEDKONTOR

Hovlandsveien 70, 4374 Egersund

PRODUKTER OG TJENESTER

B & G Holding AS er et investeringsselskap som yter hovedkontortjenester til eget konsern i Norge. Selskapet er konsernspiss for Bertelsen & Garpestad-konsernet som driver sin virksomhet i bygg- og anleggsbransjen. Bertelsen & Garpestad AS er et landsdekkende entreprenørselskap som utfører alle typer entreprenørtjenester innen anlegg, eiendom og utbygging. Våre største oppdrag består av bygging av samferdsel for det offentlige, samt tjenester til både privatpersoner og bedrifter i Norge. Selskapet kategoriseres i bygg- og anleggsbransjen.

OMSETNING I 2022

BH Holding: 3 122 973 038 NOK

Bertelsen & Garpestad AS: 2 506 863 000 NOK

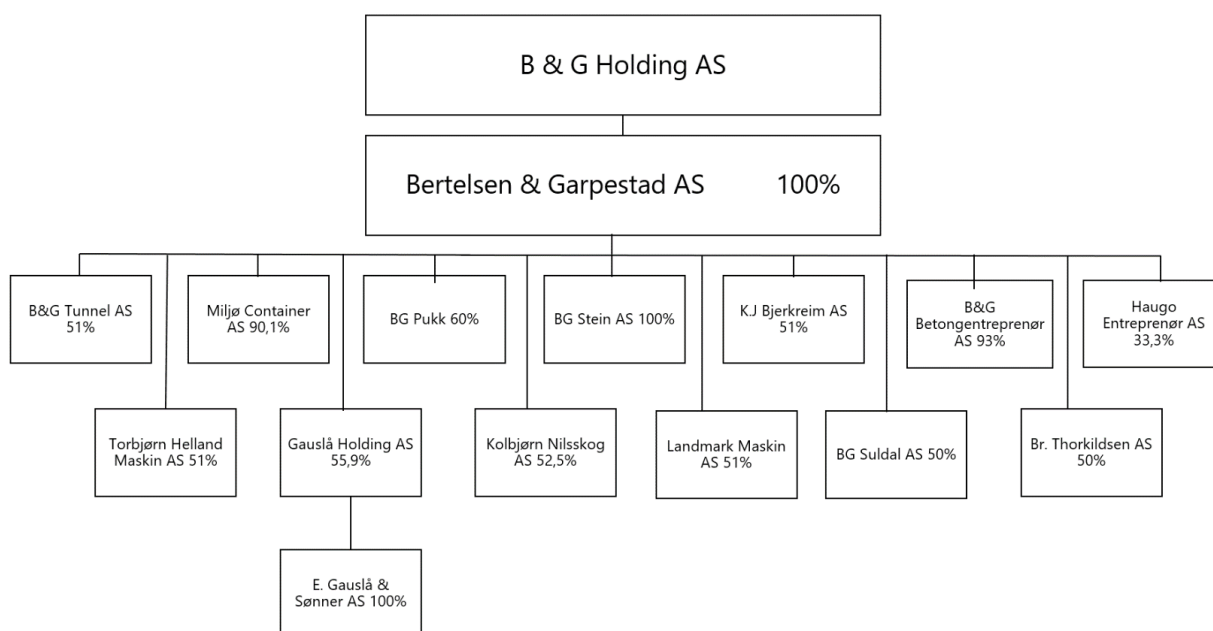
ANTALL ANSATTE

B & G Holding AS: 2 ansatte

Bertelsen & Garpestad AS: 330 ansatte

EIERSTRUKTUR

Eierstruktur pr. 31.12.22:





## METODIKK: AKTSOMHETSVURDERINGSPROSESSEN

### FORANKRING AV ANSVAR

B & G Holding AS og Bertelsen & Garpestad AS har i sine respektive styremøter forankret det utøvende ansvaret i styret, for å sikre at kravene som følger av åpenhetsloven implementeres, ivaretas og etterleveres. I tillegg til at styrene tar et utøvende ansvar for å fremme og respektere menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Selskapene, er det tildelt følgende mandater i Selskapene:

- Henning Lysgaard, HMSK-HSEQ-leder  
Mandat: Overordnet ansvar for ivaretagelse og etterlevelse av åpenhetsloven i Selskapene.
- Henning Lysgaard, HMSK-HSEQ-leder  
Mandat: Overordnet ansvar for å innarbeide rutiner for håndtering av informasjonsplikt og sørge for at disse etterleveres i Selskapene.

Selskapene har innført retningslinjer for leverandører og forretningspartnere, rutiner for håndtering av informasjonsplikten og plan for risikoanalyser og aktsomhetsvurderinger. Det er også vedtatt at styrene skal legge en konkret plan for å sikre etterlevelse av de krav som følger av åpenhetsloven, samt for hvordan Selskapene i praksis skal arbeide med denne.

De nevnte retningslinjer og rutiner innføres for å konkretisere hvordan Selskapene skal arbeide med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og vil tilrettelegge for at Selskapene kan arbeide systematisk og effektivt med:

- kartlegging, kontroll og oppfølging av interne forhold og leverandørkjeden,
- utarbeidelse av risikoanalyser og aktsomhetsvurderinger, samt
- håndtering av innsynsforespørsler.

Det er vedtatt at styrene, i samsvar med de overordnede ansvarlige (ref. nevnte mandater) skal oppdatere relevante rutiner og retningslinjer ved behov.

### 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 Selskapene.

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
- Varslingssystemer



- 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 Selskapene 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 Selskapene.

I Bertelsen & Garpestad AS driver vi virksomhet innen bygg- og anleggsbransjen som på generelt grunnlag er 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 Bertelsen & Garpestad AS er det ca. 330 fast ansatte, herunder både fagarbeidere (hovedsakelig maskinentreprenører), funksjonærer og administrative ressurser. Det er helt sentralt for Selskapet å ha gode verktøy og rutiner for å følge gjeldende regelverk, og for å i størst mulig grad redusere risikoen for negativ påvirkning på de ansatte.

Bertelsen & Garpestad AS har blant annet flere verneombud, arbeidsmiljøutvalg med møter minimum 4 ganger per år, er bundet av tariffavtale med Parat og Norsk Arbeidsmandsforbund (anleggsoverenskomsten) og har et velfungerende tillitsvalgtsapparat som også bidrar til å forsterke de ansattes rettigheter. Videre har vi avvikssystemer for håndtering av HMS-relaterte avvik, og også rutiner og systemer for varsling av kritikkverdige forhold i henhold til arbeidsmiljøloven kapittel 2A som vil bidra til å avdekke eventuelle negative konsekvenser som måtte oppstå i fremtiden. Vi har forankret vårt arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt i våre etiske retningslinjer som de ansatte signerer ved ansettelse, og som de plikter å etterleve. Vedrørende forhold som lønn, overtidsgodtgjørelse, arbeidstid, ferie mv. følger vi gjeldende regler i anleggsoverenskomsten.

Når det gjelder B & G Holding AS er det bare to ansatte i selskapet. Ettersom det er få ansatte og dette i tillegg er to av eierne av B&G-konsernet, har vi god oversikt over at grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er ivaretatt. De ansatte i B & G Holding AS inngår for øvrig som en del av systemene og ordningene som Bertelsen & Garpestad AS har, for eksempel når det gjelder bedriftshelsetjeneste, HMS- og beredskapsplan og varslingssystem i henhold til arbeidsmiljøloven § 2A.

Gjennomført kartlegging og vurdering av de faktiske forhold viser jevnt over et lavt risikobilde internt i Selskapene, 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 de ansatte blir utsatt for dette. Enkelte tiltak er allerede iverksatt og Selskapene vil i 2023 arbeide videre med dette. Blant tiltakene nevnes å øke bevisstheten blant de ansatte om viktigheten av åpenhetsloven og Selskapenes arbeid med dette, samt øke bevisstheten rundt våre varslingssystemer som vi ønsker at de ansatte benytter dersom de opplever kritikkverdige forhold på sin arbeidsplass. Det er viktig for Selskapene 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 VÅRE LEVERANDØRER

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. Bertelsen & Garpestad AS hadde 1727 leverandører, hvor kun 3 var hjemmehørende i utlandet. Videre hadde B&G Holding AS 51 leverandører, hvor alle er norske og de fleste er tjenesteleverandører som generelt sett har en lav risiko knyttet til brudd på arbeidstakeres rettigheter.

For å komme frem til hvilke av leverandørene vi skulle henvende oss til for videre oppfølging under åpenhetsloven, har vi tatt utgangspunkt i landrisiko, bransjerisiko, produktisiko samt kjent risiko.

Når det gjelder de utenlandske leverandørene er anskaffelsene av svært lav verdi. Videre hadde vi i forkant av analysen ikke kjennskap til konkrete forhold hos noen av våre leverandører som tilsa en særskilt aktsomhet. Det er på denne bakgrunn særlig bransjerisiko som danner grunnlaget for grovsortering av leverandørene. Siden mange av leverandører tilhører samme bransje, og bransjerisiko derfor isolert sett ikke alene utgjør et tilstrekkelig utvelgelseskriterium, har vi også tatt med ytterligere vurderingskriterier for å prioritere hvilke leverandører vi velger å følge opp. Dette er blant annet leverandørens økonomiske robusthet og hvorvidt leverandøren har revisorankmerknings. Dette kan være et signal på om leverandøren forholder seg lojalt til gjeldende regler f.eks. om arbeidstakeres rettigheter, men trenger ikke å være det. Videre har vi også sett på om en leverandør har høy omsetning per ansatt, noe som kan gi indikasjoner på at leverandøren benytter seg av andre tilknytningsformer med høyere risiko, som for eksempel innleie. Indikatorene har vært en god bevisstgjøring i prosessen med å identifisere leverandører for videre oppfølging. Vi har også gjort en analyse av hvilke leverandører vi har anskaffet mest fra og hvor mye vi har anskaffet av en leverandørs totalomsetning. Sistnevnte forholdstall har vi benyttet for å vurdere egen påvirkningskraft mot våre leverandører.

Vi har samlet for Bertelsen & Garpestad AS og B & G Holding AS trukket ut 7 leverandører for videre oppfølging. I våre henvendelser har vi stilt konkrete spørsmål om 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 de respektive styrene i B & G Holding AS og i Bertelsen & Garpestad AS. Videre har vi startet arbeidet med å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt i Selskapene, samt i forhold til våre leverandører. Vi har så langt ikke avdekket faktisk eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og/eller anstendige arbeidsforhold.

Når det gjelder selskaper som vi eier eller er medeiere i, viser vi til selskapenes egne redegjørelser i forbindelse med deres arbeid med åpenhetsloven. Vi er av den oppfatning at ingen av selskapene i Bertelsen & Garpestad-konsernet hverken forårsaker, bidrar til, eller er direkte knyttet til faktiske eller potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold



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 svar fra våre leverandører.

Videre vil vi fortsette arbeidet med å øke bevisstheten blant våre ansatte og blant 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 faktisk 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.