



Åpenhetsloven: Rapport VAQ 2022

VAQ

Innholdsfortegnelse

1. Innledning
2. Åpenhetsloven – sentrale paragrafer
3. Om VAQ AS
4. Prosedyrer og rutiner for håndtering av åpenhetsloven
 - A. Styringsdokumenter
 - B. Rutiner for håndtering av åpenhetsloven
 - Risikovurdering
 - Risikoanalyse
 - Grundig analyse
 - Vider oppfølging og tiltak
5. Rapport 2022
 - A. Kartlegging av risiko internt i egen organisasjon samt hos leverandører og samarbeidspartnere.
 - B. Tiltak for å redusere sannsynlighet for at risiko oppstår samt redusere konsekvensen dersom en risiko skulle oppstå.
 - C. Oppsummering rapport 2022
 - Kartlegging av vesentlige risiko og brudd
 - Grundige analyser
 - Oppfølging og tiltak
6. Tiltaksplan

Åpenhetsloven trådte i kraft 01.07.2022, med første frist for rapportering 01.07.2023.

Rapporteringen er koordinert med rapporteringen av årsregnskapet og bærekraftrapportering internt i FERD

Åpenhetsloven er sentral for denne policy, og omfatter arbeids- og menneskerettigheter, det vil si sosiale forhold.

Åpenhetsloven har virkning på to områder:

- Leverandører og samarbeidspartnere
- Internt i egen organisasjon

Denne rapporten omfatter hvordan VAQ AS håndterer Åpenhetsloven. Det er krav om at styret behandler denne, og at rapporten publiseres på VAQ AS sine hjemmesider.

Åpenhetsloven

Aktsomhetsvurderinger (Aktsomhetsloven § 4)

Det skal utføres aktsomhetsvurderinger av leverandører i henhold til Åpenhetsloven og i tråd med OECDs retningslinjer
Aktsomhetsvurderinger omfatter:

1. Forankre ansvarlighet i virksomhetens retningslinjer.
2. Følge med på gjennomføring og resultater av tiltak etter punkt 3.
3. Iverksette tiltak for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser basert på virksomhetens prioriteringer og vurderinger etter punkt 2.
4. Kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som virksomheten enten har forårsaket eller bidratt til, eller som er direkte knyttet til virksomhetens forretningsvirksomhet, produkter eller tjenester gjennom leverandørkjeder eller forretningspartnere.
5. Kommunisere med berørte interessenter og rettighetshavere om hvordan negative konsekvenser er håndtert etter punkt 3 og 4.
6. Sørge for eller samarbeide om gjenoppretting eller erstatning der dette er påkrevd.

Aktsomhetsvurderingene skal utføres regelmessig og stå i forhold til virksomhetens størrelse, virksomhetens art, rammevilkår, og alvorlighetsgraden av og sannsynligheten for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Redegjøre for aktsomhetsvurderinger (Aktsomhetsloven § 5)

Det skal offentliggjøre en redegjørelse for aktsomhetsvurderinger som skal omfatte:

1. En generell beskrivelse av virksomhetens organisering, forretningsområder, retningslinjer og rutiner for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.
2. Opplysninger om faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser som virksomheten har avdekket gjennom sine aktsomhetsvurderinger.
3. Opplysninger om tiltak som virksomheten har iverksatt eller planlegger å iverksette for å stanse faktiske negative konsekvenser eller begrense vesentlig risiko for negative konsekvenser, samt resultat eller forventet resultat av tiltakene.

Redegjørelsen skal oppdateres og offentliggjøres hvert år og ellers ved vesentlige endringer i virksomhetens risikovurderinger.

Informasjonsplikt (Åpenhetsloven § 6 og § 7)

Enhver har ved skriftlig forespørsel rett på informasjon om hvordan virksomheten håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser med henhold til gjennomføring av aktsomhetsloven. Dette omfatter både generell informasjon og informasjon knyttet til en særskilt vare eller tjeneste som virksomheten tilbyr.

Informasjon skal gis skriftlig og være dekkende og forståelig. Informasjonen skal gis innen rimelig tid og senest innen tre uker etter at informasjonskravet er mottatt. Dersom omfanget av informasjon som etterspørres, gjør det uforholdsmessig arbeidskrevende å besvare informasjonskravet innen tre uker, skal informasjonen gis inne to måneder etter at kravet er mottatt.

Om VAQ AS

Kort beskrivelse av VAQ sin virksomhet per 31. desember 2022

VAQ designer og leverer komplette RAS-anlegg hvor fiskevelferd, vannkvalitet, driftsvennlighet og kvalitet er i fokus. Anleggene krever god tilgang til vann og teknisk infrastruktur.

Materialer og komponenter til våre RAS-anlegg kjøpes fra skandinaviske underleverandører som i hovedsak sørger for frakt til våre prosjektlokasjoner.

RAS-anleggene monteres av VAQ med bistand fra underentreprenører. Selve prosjektgjennomføringen skjer i et detaljert samarbeid med en grunntrepriseleverandør og leverandør av byggenreise.

Konseptutvikling, design, prosjektering og til dels prosjektledelse skjer hovedsakelig fra våre faste kontorsteder. Montering, testing og anleggsledelse skjer på byggeplassen, noe som medfører reiser for personalet.

Antall ansatte i VAQ er 26 hvor 5 er montører som jobber i turnus på byggeplassen. 5 av de ansatte, inklusive en i ledelsen, bor i Danmark/Europa.



Prosedyrer og rutiner for håndtering av åpenhetsloven

De mest sentrale styringsdokumentene og dokumenter for operasjonalisering av policier er:

- Policy for menneskerettigheter
- VAQ Supplier code of conduct

Dokumentene ligger på virksomhetens hjemmeside.

Rutiner for håndtering av åpenhetsloven (1/4) :

Risikovurdering

Basert på erfaring og kunnskap om leverandører, bransjer og geografi og konkrete risikobetraktninger, er følgende risiko- og fokusområder identifisert som de mest vesentlige:

Menneskerettigheter:

- Likestilling mellom kjønnene, herunder lik lønn for likt arbeid av lik verdi.
- Ingen diskriminering uansett grunnlag.
- Rett til sosial sikkerhet.
- Øke andel kvinnelige ledere.

Arbeidsrettigheter:

- Rett til foreningsfrihet og å organisere seg.
- Gode muligheter for faglig og personlig utvikling.
- Gode og trygge arbeidsforhold, helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen.
- Rimelige begrensninger i arbeidstid.
- Arbeide for å øke mangfoldet i VAQ.

Rutiner for håndtering av åpenhetsloven (2/4):

Risikoanalyse

Det skal gjennomføres en risikoanalyse for å kartlegge de vesentligste risikoer for utvalgte risiko- fokusområder. Kartleggingen av risiko baseres på kvantitative og kvalitative vurderinger. Forhold som vektlegges i forhold til vesentlig risiko er:

- Hvor mange ansatte kan være omfattet av risikoområdet.
- Hvilke risiko og konsekvenser er forbundet med risikoområdet internt i egen organisasjon.
- Hvilke risiko og konsekvenser er forbundet med risikoområdet i forhold til samfunnet generelt.
- Er det risikoområder hvor det er potensiale for forbedringer (i forhold til bransjen og nasjonale forhold).
- Hvor lett/vanskelig er det å iverksette forbedringer på risikoområdet.

Risikoanalysen vil bli utført med utgangspunkt i risikobasert prioritering. Det betyr at omfanget av kartlegging og oppfølging tilpasses vurderte risiko samt virksomhetens mulighet for påvirkning. Med utgangspunkt i risikoanalysen skal risikoområder med vesentlig risiko kartlegges i forhold til videre oppfølging av arbeids- og menneskerettigheter.

Rutiner for håndtering av åpenhetsloven (3/4):

Grundig analyse

Det skal gjøres en grundigere analyse av risikoområder som er definert å utgjøre en vesentlig risiko.

Risikoområder som er vurdert til å utgjøre en vesentlig risiko for potensielle negative konsekvenser eller brudd på arbeids- og menneskerettigheter, skal følges tett opp og tiltak skal iverksettes. Risikoområder som er vurdert å ikke utgjøre vesentlig risiko for potensielle negative konsekvenser eller brudd på arbeids- og menneskerettigheter, skal følges opp gjennom overvåking og årlige risikoanalyser.

Rutiner for håndtering av åpenhetsloven (4/4):

Videre oppfølging av tiltak

Risikoområder som er vurdert å utgjøre vesentlig risiko for potensielle negative konsekvenser eller brudd på arbeids- og menneskerettigheter, skal følges tett opp for å reparere, redusere eller eliminere risiko. VAQ AS skal når slike forhold er avdekket:

- Iverksette egnede tiltak for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser.
- Følge med på gjennomføring og resultater av tiltak.
- Kommunisere med berørte interessenter og rettighetshavere hvordan negative konsekvenser er håndtert.
- Sørge for eller samarbeide om gjenoppretting og erstatning der dette er påkrevd.

VAQ AS vil søke å gjennomføre tiltak for å forbedre interessenters arbeids- og menneskerettigheter ved å ha et kontinuerlig fokus på forbedringer.

Rapport 2022

1. Kartlegging av risiko internt i egen organisasjon samt hos leverandører og samarbeidspartnere.
2. Tiltak for å redusere sannsynlighet for at risiko oppstår samt redusere konsekvensen dersom en risiko skulle oppstå.
3. Oppsummering rapport 2022

Kartlegging av risiko internt i egen organisasjon samt hos leverandører og samarbeidspartnere (1/3)

Arbeids- og menneskerettigheter er et viktig tema for VAQ AS. Selv om Åpenhetsloven er ny, har VAQ AS siden virksomheten ble etablert i Norge vektlagt arbeids- og menneskerettigheter, likestilling og mangfold, HMS og utvikling av ansatte.

Ledergruppen har gjennomført risikoanalysen som en del av ledergjæringen i VAQ AS. Tabellen under viser risikoområder innenfor arbeids- og menneskerettighetsområdet og hvilke vurderingskriterier har brukt i sin analyse:

Risikoområde	Vurderingskriterier
Risiko for brudd på likestilling mellom kjønn, herunder lik lønn for arbeid av lik verdi.	Drøft blant annet konvensjon om lik lønn for mannlige og kvinnelige arbeidere for arbeid av lik verdi – ILO nr. 100 og konvensjon om like muligheter og lik behandling for kvinner og menn i arbeidslivet: arbeidstakere med familieforpliktelser – ILO nr. 156: <ol style="list-style-type: none">1. Kvinnelige ansattes lønn i målt mot menn i kr og %.2. Kvinneandel ansatte/ledelse/styret.
Risiko for diskriminering uansett grunnlag.	Drøft blant annet konvensjon om diskriminering i sysselsetting og yrke – ILO nr. 111: <ol style="list-style-type: none">1. Antall hendelser/varslinger om diskriminering.2. Har selskapet policy knyttet til diskriminering.
Risiko for brudd på rett til sosial sikkerhet.	Drøft blant annet konvensjon om minstestandard for sosial sikkerhet – ILO nr. 102.

Kartlegging av risiko internt i egen organisasjon samt hos leverandører og samarbeidspartnere (2/3)

Risikoområde	Vurderingskriterier
Risiko for ikke tilfredsstillende antall kvinnelige ledere.	Drøft kjønnsbalansen blant ledere: 1. Andel kvinnelige ledere på ulike nivåer
Risiko i forhold til brudd på rett til foreningsfrihet og organisere seg.	Drøft konvensjon om foreningsfrihet og beskyttelse av organisasjonsretten – ILO nr. 87: 1. Er ansatte fagorganiserte, hvilken organisasjon. 2. Rett og frihet til organisering på arbeidsplassen
Gode muligheter for faglig og personlig utvikling.	Drøft blant annet Arbeidsmiljøloven kapittel 4 om arbeidsgivers plikt til å legge til rette for faglig og personlig utvikling gjennom arbeidet, jf. § 4-2 (2) a): 1. Kompetanseutviklingsprogrammer. 2. Antall timer opplæring i snitt pr år.
Risiko for brudd på gode og trygge arbeidsforhold, helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen.	Drøft blant annet konvensjon om sikkerhet og helse og arbeidsmiljøet - ILO nr. 155 1. Har virksomheten HMS håndbøker eller rutiner. 2. Antall hendelser for manglende sikkerhet, H1 og H2 skader.
Risiko for brudd på rimelige begrensninger i arbeidstid.	Drøft blant annet konvensjon om 40 timers uke – ILO nr. 47: 1. Arbeidstid og overtid. 2. Turnusarbeid.

Kartlegging av risiko internt i egen organisasjon samt hos leverandører og samarbeidspartnere (3/3)

Risikoområde	Vurderingskriterier
Risiko for ikke tilfredsstillende mangfold i VAQ AS	Vurder blant annet: <ol style="list-style-type: none">1. Program for mangfold2. Rekrutteringsstrategi.3. Trainee/praksisordning
Risiko brudd på rettferdig lønn	Drøft blant annet konvensjon om en ordning til å sette minstelønn – ILO nr. 26: <ol style="list-style-type: none">1. Lønnsstatistikk

Tiltak for å redusere sannsynlighet for at risiko oppstår samt redusere konsekvensen dersom en risiko skulle oppstå (1/3).

Resultatene fra analysen viser at VAQ AS har lav risiko for brudd på arbeids- og menneskerettigheter. VAQ AS har likevel identifisert ulike tiltak for å redusere sannsynligheten for at risiko oppstår samt redusere konsekvensen dersom en risiko oppstår.

Tabellen nedenfor viser risikoområder og tiltak som er identifisert og drøftet. Daglig leder (DL), ledergruppen (LG) eller HR vil ha ansvaret for tiltak innenfor de ulike områdene:

Risikoområde	Tiltak som er drøftet:	Ansvar
Risiko for brudd på likestilling mellom kjønn, herunder lik lønn for arbeid av lik verdi.	<ol style="list-style-type: none">1. Policy arbeids- og menneskerettigheter.2. Policy Likestilling og mangfold.3. KPI-er og målsetninger.4. Likelønnsnett ved lokale lønnsvurderinger.5. Vurdere/kategorisere de ulike stillinger ut i fra utgangspunktet: lik lønn for arbeid av lik verdi.	HR
Risiko for diskriminering uansett grunnlag.	<ol style="list-style-type: none">1. HMS håndbøker/rutiner2. Varslingskanal3. KPI-er og målsetninger diskriminering4. Medarbeidertilfredshet undersøkelse5. Risikovurdering av trakassering/sekseuell trakassering og utenforskap i jobbsammenheng	LG
Risiko for brudd på rett til sosial sikkerhet.	<ol style="list-style-type: none">1. Sikre at alle ansatte har rettigheter gjennom ansettelsesforhold og sosial sikring i hvert enkelt land den ansatte er hjemmehørende.2. Leverandører bekrefter vår «Supplier code of conduct».	HR

Tiltak for å redusere sannsynlighet for at risiko oppstår samt redusere konsekvensen dersom en risiko skulle oppstå (2/3).

Risikoområde	Tiltak som er drøftet:	Ansvar
Risiko for ikke tilfredsstillende antall kvinnelige ledere.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rekrutteringsstrategi/rutiner 2. Målsetting fordeling kvinner/menn lederstillinger. 	DL
Risiko i forhold til brudd på rett til foreningsfrihet og organisere seg.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Husforening 	HR
Gode muligheter for faglig og personlig utvikling.	<ol style="list-style-type: none"> 1. KPI opplæring pr ansatt pr år. 2. Støtte til videreutdanning 	HR
Risiko for brudd på gode og trygge arbeidsforhold, helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rutiner i HMS håndbok 2. Krav til opplæring og oppdateringer i HMS tiltak. 3. KPI, handlingsplaner og mål til forbedringer 4. Årlige vernerunder 5. Kurs i håndtering av truende situasjoner 	HR
Risiko for brudd på rimelige begrensninger i arbeidstid.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Overtidsstatistikker er jevnlig tema i ledergruppen 	LG
Risiko for ikke tilfredsstillende mangfold i VAQ AS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rekrutteringsstrategi/rutiner 2. Bygge opp en bildebase til bruk i stillingsannonser som reflekterer mangfold. 	HR
Risiko brudd på rettferdig lønn	<ol style="list-style-type: none"> 1. Policy arbeids- og menneskerettigheter 2. Lønnsstatistikker 	HR

Kartlegging av vesentlige risiko og brudd.

VAQ AS har ikke hatt noen brudd på arbeids- og menneskerettigheter. Vi ber våre leverandører signere vår «supplier code of conduct» for å sikre at leverandørkjeden lever opp til vår standard.

Grundig analyse

Det er ikke relevant å gjøre ytterligere vurderinger og analyser.

Oppfølging, tiltak og vurderinger

Resultatene fra analysen viser at VAQ AS har totalt sett lav risiko for brudd på arbeids- og menneskerettigheter. Det er så langt ikke avdekket brudd. Selskapet jobber i bygg og anleggsbransjen hvor det er høyere risiko for «brudd på gode og trygge arbeidsforhold». Dette temaet er derfor oppe på alle fellesmøter i selskapet samt i alle ledermøter og styremøter. Siden 2017 har det ikke vært hendelser som har medført skader med fravær.

Selv om risikoen ikke er høy, er det alltid rom for forbedringer. Arbeidet med arbeids- og menneskerettigheter er et kontinuerlig arbeid. Videre analyser vil bli utført med utgangspunkt i en risikobasert tilnærming. Det betyr at omfanget og oppfølging tilpasses risikoen virksomheten står overfor samt hvilke muligheter vi har for å påvirke utfall.

Tiltaksplan

Tiltaksplanen er ledelsens arbeidsverktøy for å jobbe med åpenhetsloven gjennom 2023

Fokusområde	Beskrivelse av tiltaket	Bakgrunn for tiltak	Mål for tiltaket	Ansvarlig
Forankring	Likestilling og mangfold tas inn som tema i medarbeiderundersøkelsen i 2023	Gjøre arbeidet med likestilling og mangfold kjent i selskapet samt skape større forståelse for arbeidet.	Skape stolthet i organisasjonen. Godt omdømme.	HR
Inkluderende arbeidsmiljø	Foreta en risikovurdering av trakassering og utenforskap i jobbsammenheng.	Vi vet ikke om dette eksisterer i virksomheten og må avklare det.	Bygge gode holdninger/kultur.	DL
Rekruttering	Bygge opp en bildebase til bruk i rekruttering som reflekterer mangfold.	Bevissthet rundt bruk av bilder for å signalisere mangfold.	Større mangfold.	HR
Livsfase	Etablere en rutine for å følge opp ansatte som er ute i permisjon.	Vi ønsker mer systematikk rundt oppfølging av ansatte i permisjon.	Skape bevissthet rundt livsfaser og oppfølging av ansatte.	HR
Leverandører	Etablere en rutine for gjennomgang av «supplier code of conduct» både med nye og eksisterende leverandører.	Forankre vårt syn på arbeids- og menneskerettigheter hos våre leverandører.	Skape bevissthet hos våre leverandører.	DL

Et godt hjem for
fisk og folk

VAQ