

NV – Group & Bighouse - KONSERN

ÅPENHETSLOVEN

TILNÆRMING OG AKTSOMHETSVURDERINGER SAMT REDEGJØRELSE

JUNI 2023



Dokument er utarbeidet for følgende selskap i konsern / selskapsgruppen:

NV INVEST AS:	Org.nr.:	911 583 135
NV SERVICE NORTH AS	Org.nr.:	921 352 018
NV SERVICE SOUTH AS	Org.nr.:	921 352 017
BIGHOUSE AS:	Org.nr.	989 233 750

INNEHOLD

1	ÅPENHETSLOVEN.....	4
2	OM SELSKAPSGRUPPEN / KONSERNET - SELSKAPENE	5
3	TILNÆRMING TIL AKTSOMHETSVALG IHT. TIL LOVVERKET.....	7
3.1	Forankre ansvarlighet i retningslinjer og styringssystemer	8
3.2	Identifisere og vurdere negativ påvirkning i drift, leverandørkjeder og forretningsforhold.....	8
3.2.1	Resultat.....	9
3.2.2	Arbeid fremover for klargjøring av redegjørelse	9
3.3	Stoppe, forhindre eller redusere negativ påvirkning.....	10
3.3.1	Stoppe og forhindre negativ påvirkning.....	10
3.3.2	Redusere negativ påvirkning.....	10
4	OVERVÅKE IMPLEMENTERING OG RESULTAT	11
5	INFORMASJONSPLIKT	12

1 ÅPENHETSLOVEN

Åpenhetsloven fra 1. juli 2022 har til hensikt å redusere risiko for brudd på menneskerettighetene og sikre anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet, i verdikjeden og hos samarbeidspartnere. Den særnorske loven skal fremme menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samtidig som den også skal sikre tilgang til informasjon.

Loven har til hensikt å:

- Øke bedriftens ansvar og forståelse for risiko
- Sikre menneskerettighetene og anstendige arbeidsforhold til alle i verdikjeden
- Integre sosiale aspekter i strategien til næringslivet
- Øke offerets tilgang til erstatning

Lovens krav til prosesser og rapportering:

Virksomheten skal overholde menneskerettighetene og sørge for anstendige arbeidsforhold. De grunnleggende menneskerettighetene eller anstendige arbeidsforhold omfatter bl.a.:

- Slavearbeid / tvangsarbeid
- Fagorganisering og kollektive forhandlinger
- Barnarbeid
- Diskriminering
- Brutal behandling
- HMS
- Lønn
- Arbeidstid
- Regulære ansettelses
- Bo- og sanitærforhold
- Urfolks rettigheter
- Involvering av lokalsamfunn

Dette gjelder egen virksomheten, samarbeidspartnere og leverandørkjede. Virksomhetene har en plikt til å foreta aktsomhetsvurderinger på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Det skal iverksettes tiltak for å rette opp eventuelle negative konsekvenser av virksomheten. Loven gir rett til innsikt og åpenhet i hvordan virksomheten arbeider med åpenhetslovens krav. Tilsynsmyndighetene har mulighet for å ilegge sanksjoner ved overtredelser.

2 OM SELSKAPSGRUPPEN / KONSERNET - SELSKAPENE

Her følger en kort redegjørelse om selskapene og aktivitetene:

- NV INVEST AS
 - Vedtektsfestet formål: Selskapets formål er investeringer i aksjer, selskapsandeler og fast eiendom, samt konsulent- og rådgivningstjenester og deltagelse i virksomheter i tilknytning til disse, samt alt hva hermed er forbundet.
 - Aktivitet / bransje: Konsulent- og rådgivningstjenester og administrasjonstjenester knyttet til skipsbygging / verftsindustri.

- NV SERVICE NORTH AS
 - Vedtektsfestet formål: Vedtektsfestet formål: Selskapets formål er investeringer i aksjer, selskapsandeler og fast eiendom, samt konsulent- og rådgivningstjenester og deltagelse i virksomheter i tilknytning til disse, samt alt hva hermed er forbundet.
 - Aktivitet / bransje: Skipsbygging, underleverandør aktiviteter.

- NV SERVICE SOUTH AS
 - Vedtektsfestet formål: Vedtektsfestet formål: Selskapets formål er investeringer i aksjer, selskapsandeler og

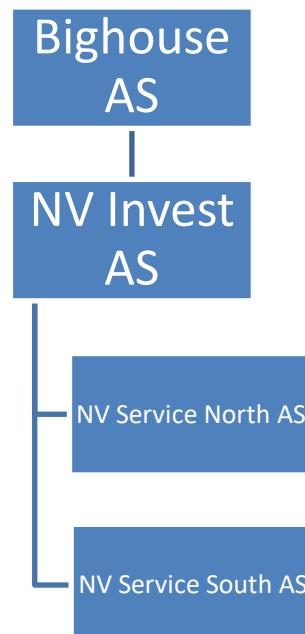
fast eiendom, samt konsulent- og rådgivningstjenester og deltagelse i virksomheter i tilknytning til disse, samt alt hva hermed er forbundet.

- Aktivitet / bransje: Skipsbygging, underleverandør aktiviteter.

- **BIGHOUSE AS**

- Vedtektsfestet formål: Eiendomsutvikling, investeringsvirksomhet, konsulentvirksomhet og deltagelse i andre virksomheter.
- Aktivitet / bransje: Investeringsvirksomhet i finansielle instrumenter, eiendomsutvikling og konsulentvirksomhet.

Selskapsstruktur – konsern:



3 TILNÆRMING TIL AKTSOMHETSVALDERING IHT. TIL LOVVERKET

Vår tilnærming skal være iht. prinsippene i OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv.

For at vi skal sikre at virksomheten overholder menneskerettighetene og sørger for anstendige arbeidsforhold har vi påbegynt gjennomføring av aktsomhetsvurdering av grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet, hos samarbeidspartnere og leverandørkjede.

Aktsomhetsvurderingen og tiltak skal gjennomføres iht. prosess som skissert:



3.1 Forankre ansvarlighet i retningslinjer og styringssystemer

Arbeidet med åpenhetsloven har vært forankret i styre og ledelse våren 2023. Aktsomhetsvurderinger i forbindelse med åpenhetsloven integreres i ledelsessystem som er grunnlaget for virksomhetens sertifisering innen Kvalitet (ISO 9001), Miljø (ISO 14001) og Arbeidsmiljø (ISO 18001). Ledelsessystemet eies av daglig leder og det operative ansvaret er tillagt Kvalitetsleder.

I tillegg til utøvende oppgaver bistår disse organisasjonen i gjennomføring, kompetansebygging og kontinuerlig forbedring.

Styret skal årlig orienteres om arbeidet og eventuelle endringer i sammenheng med at styret orienteres om og behandler det øvrig compliance-arbeidet i virksomheten.

3.2 Identifisere og vurdere negativ påvirkning i drift, leverandørkjeder og forretningsforhold

Vi har påbegynt en risikovurdering med hensikt å avdekke risiko for brudd på anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter i egen virksomhet, og overfor samarbeidspartnere og leverandørkjede. Risikovurdering gjennomføres iht. rutine for risikostyring, etter prioritet som listet:

- Leverandørkjede
- Samarbeidspartner
- Egen virksomhet

Prioriteringsrekkefølge er satt ut fra en overordnet vurdering av hvor virksomheten kan forvente størst risiko for brudd inkludert alvorlighetsgraden sett ut ifra hvordan vi opererer som virksomhet.

De overordnede risikovurderingene som er gjennomført har tatt utgangspunkt i:

- tjeneste / leveranse / produkter
- geografi
- type virksomhet

3.2.1 Resultat

Vi vurderer det slik at vi opererer i en bransje og på lokasjoner der det er lav risiko for brudd på sentrale områder som personvern, forretningsførsel, HMS, menneskerettigheter og arbeidsforhold.

De underleverandører vi bruker i våre oppdrag er samtidig våre langsiktige samarbeidspartnere, vurderer vi også å representere lav risiko. Disse utgjør uten unntak kompetansebedrifter med høyt utdannet personell.

Øvrige underleverandører, nasjonalt og internasjonalt, vurderer vi til lav til medium risiko, og disse følges opp i henhold til prosedyrer. Det knytter seg utfordringer til leverandører som importerer produkter f.eks. fra Asia. Anerkjente menneske-rettighetsorganisasjoner har dokumentert brudd på både arbeids- og menneskerettigheter i fabrikkene til denne type produkter. Vi har svært liten evne til å påvirke eller undersøke dette, selv om vi tar dialogen med våre leverandører i Norge. og at det ikke finnes reelle alternative leverandører i markedet vi kan benytte.

3.2.2 Arbeid fremover for klargjøring av redegjørelse

Aktsomhetsvurderingene er en integrert del av vår kontinuerlige forbedringsprosess. Vi har gjennomført overordnet risikovurdering, og arbeider videre med å gå i dybden, gjennomføre nødvendige tiltak og kontakte

prioriterte leverandører. Dette innledende arbeidet vil pågå gjennom 2023, og vil så revideres jevnlig og spesielt ved endringer av risikobildet.

3.3 Stoppe, forhindre eller redusere negativ påvirkning

For å aktivt jobbe med å stoppe og forhindre negativ påvirkning, er retningslinjer og forpliktelser mellom oss og leverandører og samarbeidspartnere viktige forebyggende virkemidler. Ved fornyelse av avtaler med eksisterende leverandører og inngåelse av avtaler med nye leverandører, skal risikovurdering inngå i evalueringen. Dette gjelder også i det å redusere negativ påvirkning hvorav dialog og samarbeide er viktige tiltak.

3.3.1 Stoppe og forhindre negativ påvirkning

Våre etiske retningslinjer og våre etiske retningslinjer for leverandører omfatter områdene som dekkes av åpenhetsloven, og er forankret i organisasjonen.

3.3.2 Redusere negativ påvirkning

Vår vurdering er at vi i første omgang kan påvirke de forskjellige aktørene gjennom dialog og velfunderte tiltak basert på resultatet av denne dialogen. I de tilfeller der vår risikovurdering har avdekket manglende dokumentasjon, retningslinjer eller bevissthet rundt arbeids- og menneskerettigheter, kontakter vi leverandøren for å initiere en dialog om problemstillingene.

- **Stor påvirkningsmulighet:**

Med stor påvirkningsmulighet på en aktør mener vi der vi selv kan sette inn forbedringstiltak, som i vår egen virksomhet og hvordan vi behandler våre medarbeidere, samt i de tilfeller der vi kan legge press på en leverandør om at vi kommer til å bytte til en annen leverandør dersom ikke nødvendige forbedringstiltak blir gjennomført. I siste instans kan vi bytte til en annen leverandør som oppfyller de krav vi stiller.

• **Middels påvirkningsmulighet:**

Middels påvirkningsmulighet på en aktør vurderer vi å være der vi gjennom partnerskapsavtaler og dialog med stedlige representanter kan bidra til øket bevissthet og fokus, samtidig som vi løpende overvåker markedet etter bedre alternativer.

• **Liten påvirkningsmulighet:**

I de tilfeller der vi vurderer at vi har liten påvirkningsmulighet, kan vi bare løpende monitorere markedet etter bedre alternativer og forsøke å påvirke aktørene gjennom evt. andre kanaler (bransjeorganisasjoner e.l.).

4 OVERVÅKE IMPLEMENTERING OG RESULTAT

I vårt arbeid med å overvåke implementering og resultat er det etablert et ansvarsforhold og struktur sett i sammenheng med vår organisering, og gjennom arbeidet med kontinuerlig forbedring av vårt ledelsessystem. I tillegg til en forankring i ledelsen, og dertil tydelig tildeling av ansvar, er målsetningen med valgt struktur at kompetanse, ansvar og oppgaver er tett på den rollen som har dette i sitt daglige virke. Dette sikrer kapasitet og kompetanse på menneskerettigheter i relevante funksjoner i virksomheten.

5 INFORMASJONSPLIKT

Informasjon om vårt arbeid iht. lovverket publiseres på www.nvservice.no 1.7.2023. I tilknytning til informasjon vil det gjøres tilgjengelig kontaktinformasjon for eksterne henvendelser som etterspør hvordan vi håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold. Selskapet vil svare ut slike henvendelser innen 21 dager.

