

Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger

Rapporteringsåret 2024

Innholdsfortegnelse

Introduksjon.....	2
Innledning.....	2
Virksomhetens driftsområde, organisering, retningslinjer og rutiner.....	2
<i>Om oss</i>	2
<i>Organisering</i>	3
<i>Retningslinjer og rutiner</i>	3
<i>Sertifiseringer</i>	5
<i>Forankring</i>	5
<i>Vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger</i>	6
<i>Medarbeidere</i>	7
<i>Kunder</i>	7
<i>Leverandører og andre samarbeidspartnere</i>	8
<i>Type innkjøp/leverandører</i>	8
Metode og prosess	8
Opplysninger om faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko	9
Opplysninger om tiltak og resultater	11

Introduksjon

Denne redegjørelsen er utarbeidet i henhold til lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven) som trådte i kraft 1. juli 2022.

Loven pålegger større virksomheter å gjennomføre aktsomhetsvurderinger for å unngå negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet og i virksomhetens leverandørkjede.

Loven bygger på OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter.

Innledning

Aktsomhetsvurderinger i åpenhetsloven er viktig fordi de skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester.

De skal også sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan vår virksomhet håndterer negative konsekvenser for mennesker, samfunn og miljø.

Aktsomhetsvurderinger er en prosess eller en arbeidsmetode for å kartlegge, forebygge, gjøre rede for og følge opp hvordan vår virksomhet håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser av vår virksomhet.

En nøye gjennomført aktsomhetsvurdering kan bidra til å opprettholde organisasjonens omdømme og bygge tillit hos interessenter som kunder, investorer og samfunnet generelt. Ved å vise at vi tar ansvar for å vurdere risikoer og ta nødvendige forholdsregler, kan vi styrke troverdigheten og integriteten til vår organisasjon.

Virksomhetens driftsområde, organisering, retningslinjer og rutiner

Om oss

Halaas og Mohn AS er et mekanisk verksted som ble etablert i 1992, og eies 100% av Halaas Holding AS som igjen eies av den lokale Halaas familien. Selskapet tilbyr i dag et bredt tjenestespekter til offshore og onshore industri, og har flere langvarige kontrakter med tunge aktører i oljebransjen.

Halaas og Mohn AS skal være en seriøs og profesjonell aktør sammen med våre kunder, leverandører, samarbeidspartnere og andre interessenter. Våre kunder skal føle seg trygge på at våre produkter og tjenester alltid vil tilfredsstille deres krav og forventninger. Vi skal levere

produkter og tjenester med rett kvalitet og på en sikker og miljøvennlig måte. Virksomheten jobber aktivt med klima, miljø og arbeidsmiljø. Vår drift skal være i henhold til gjeldende lover, forskrifter, regler og standarder. Halaas og Mohn AS skal sammen med våre kunder, leverandører, samarbeidspartnere og andre interessenter, arbeide målrettet for kontinuerlig å forbedre våre produkter og tjenester. For å sikre at målene nås, er vi sertifiserte iht. til ISO 9001:2015.

Våre produkter og tjenester er:

- Service og vedlikehold av mekanisk/roterende utstyr on- og offshore
- Service og vedlikehold av rigg- og subsea utstyr
- Service og vedlikehold av statisk mekanisk og hydraulisk utstyr
- Maskinering (CNC)
- Leverandør av stålkonstruksjoner
- Offshore personell (mekanisk)

Organisering

Halaas og Mohn AS ledes av Daglig leder som har det overordnede ansvaret for Helse, Miljø og Sikkerhet, herunder aktsomhetsvurderinger. Den generelle oppfølgingen av HMS-arbeidet utføres av HMSK-leder.

Alle ledere er ansvarlige for daglig oppfølging, samt at ansatte på hvert enkelt område etterlever HMS-rutiner.

For å sikre og bedre arbeidsmiljøet er bedriften medlem av bedriftshelsetjeneste. Gjennom denne tjenesten skal alle ansatte ha tilbud om helseundersøkelse.

I tillegg kan hver enkelt ansatt kontakte bedriftshelsetjenesten ved behov i forbindelse med saker relatert til arbeidsforhold/arbeidsmiljø.

Alle ansatte får en gjennomgang i aktuelle HMS-prosedyrer og en generell opplæring i HMS-arbeid som skal sørge for at man:

- ⇒ tar vare på egen helse og sikkerhet
- ⇒ opptre slik at ikke andre personer skades eller utsettes for fare
- ⇒ bidrar til å forebygge og begrense uhell eller skader

Videre opplæring foretas gjennom det daglige arbeidet under veiledning av arbeidsledelse og vernetjenesten.

Retningslinjer og rutiner

HMS-systemet har sitt utspring i en rekke lover og forskrifter. Disse er listet opp og samsvarsvurdert i en egen samsvarsvurdering for regelverk.

Vi har innført et ledelsessystem for kvalitet, arbeidsmiljø og miljø. Systemet er et verktøy for å etterleve krav som stilles fra det offentlige, krav fra kunder, samt et verktøy for forbedring.

Systemet er tilpasset vår bedrift og vi har innarbeidet rutiner som sikrer at systemet jevnlig gjennomgås, oppdateres og etterleves (aktivitetsplan og revisjonsplan).

Systemet inneholder følgende:

- ✓ Prosedyrer, dokumenter og sjekklister for å ivareta kravene til HMS og kvalitetssikring.
- ✓ Rapportering og behandling av avvik både internt og eksternt.
- ✓ Rapportering og behandling av endringer.
- ✓ Rutiner for leverandørutvelgelse og oppfølging
- ✓ Etiske retningslinjer – Code of Conduct
- ✓ Rutine for varsling av kritikkverdige forhold
- ✓ Ulike risikovurderinger

Etisk handel er viktig for å sikre bærekraftig utvikling, slik at fremtidige generasjoner også har mulighet for å få dekket sine behov. Våre etiske retningslinjer bidrar til å sikre en høy etisk standard gjennom regler om god forretningsskikk.

Uverdige arbeidsforhold, barnearbeid og miljøødeleggelser motvirker bærekraftig utvikling – og vi tar derfor avstand fra dette.

Vi vil arbeide for at menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, utvikling og miljø ivaretas i hele verdikjeden. Videre ønsker vi å ta samfunnsansvar i vid forstand, gjennom å motarbeide ulovlig og uetisk adferd som for eksempel korrupsjon og dyreplageri.

Brudd på retningslinjene vil for de ansatte kunne få disiplinære følger. De etiske retningslinjene skal også bidra til at tilliten til vår kompetanse, upartiskhet, dømmekraft og integritet opprettholdes. De etiske retningslinjene kan benyttes som vedlegg til kontrakter og tjene som et kvalitetskriterium.

Vi skal opptre ryddig, åpent og forutsigbart ovenfor både eksisterende og mulige leverandører og etterstreber å benytte leverandører som etterlever etiske retningslinjer.

Våre leverandører må skrive under på en egenerklæring om at de etterlever FNs deklarasjon om menneskerettigheter og FNs ILO konvensjoner. Dersom vi oppdager vesentlige avvik i forhold til dette, skal vi med egnede virkemidler forsøke å oppnå forbedringer.

Vi skal unngå kjøp av produkter, eller valg av produsenter, fra land det er norsk og internasjonal oppslutning om, bør boikottes.

All kontakt våre ansatte har med eksisterende og mulige leverandører som innebærer deltagelse på møter, reiser og seminarer eller bevertning utover nøktern bevertning, skal forhånds godkjennes av daglig leder. Gaver av vesentlig verdi skal ikke mottas av ansatte.

Vi skal tilstrebe å ha et ryddig og godt forhold til våre ansatte og håndtere eventuelle problemer som måtte oppstå på en slik måte at man begrenser skadevirkningene både for den ansatte, for sin egen virksomhet og for bransjen. Ansatte skal gjennom sitt virke ivareta sin faglige integritet, og ikke være utsatt for utilbørlig press som kan påvirke kvaliteten av arbeidet. Alle ansatte er forpliktet til å overholde sin taushetsplikt.

Vår rutine for varsling av kritikkverdige forhold ligger lett tilgjengelig for alle ansatte og blir gjennomgått med nyansatte.

Grunnleggende prinsipper for varsling er følgende:

1. Alle varsler skal tas på alvor og behandles
2. Vår kommunikasjon skal være preget av åpenhet og ærlighet
3. Varsling skal som hovedregel følge tjenestevei
4. Alle parter i en varslingsak skal ivaretas på en god og ryddig måte

Risikovurdering brukes aktivt i organisasjonen for å sikre best mulig utnyttelse av ressursene og vurdering av kontekst opp mot vår strategi.

Risikovurdering brukes som et ledelsesverktøy på alle nivåer i organisasjonen.

Vår ledelsesmodell strukturerer arbeidsprosessene, prosedyrer, roller og ansvarsområder. Den bidrar til konsistens, forutsigbarhet og klarhet i alt vi gjør.

Systemet er bygd opp i henhold til kravene i ISO 9001:2015 standard for kvalitet og ISO 14001:2015 standard for miljø, og omfatter hele virksomheten.

Sertifiseringer

Vi er ISO sertifisert i henhold til NS-EN ISO 9001:2015 (ledelsessystem for kvalitet)

Forankring

Arbeidet med aktsomhetsvurdering er forankret i vår overordnede strategi, herunder en policy for bærekraft og samfunnsansvar med fokus på arbeidsforhold og menneskerettigheter. Vårt ledelsessystem inneholder prosesser tilknyttet etisk fremferd for et ansvarlig næringsliv, herunder leverandørgodkjenning og oppfølging.

Arbeidet med aktsomhetsvurderinger er tett knyttet til FNs bærekraftsmål.

Vi har valgt ut seks bærekraftsmål som er viktige satsingsområder for oss. Arbeidet med aktsomhetsvurderinger er spesielt knyttet opp til bærekraftsmål # 3, 4, 8, 12, 13 og 17.



Vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger

Åpenhetsloven skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og sikre allmenheten tilgang til informasjon.

Formålet med aktsomhetsvurderinger er først og fremst å unngå å forårsake eller bidra til negativ påvirkning på mennesker, miljø og samfunn, og å forsøke å hindre negativ påvirkning som følge av arbeidsoperasjoner, produkter eller tjenester gjennom våre forretningsforbindelser. Når involvering i negativ påvirkning ikke kan unngås, vil aktsomhetsvurderinger gjøre oss i stand til å redusere skade, forhindre at de gjentas, og gjenopprette dem, der det er nødvendig.

Vi jobber kontinuerlig med aktsomhetsvurderinger for å sikre at vi overholder våre forpliktelser i henhold til åpenhetsloven. Vi vurderer våre vesentlige leverandører for å hindre brudd på menneskerettighetene og anstendige arbeidsforhold. Dersom vi oppdager at våre leverandører eller forretningspartnere bryter menneskerettighetene, skal vi vurdere tiltak for å rette opp i forholdene.

Vi har utarbeidet en policy for bærekraft og samfunnsansvar som reflekterer vår vilje til å hindre og forebygge potensielle negative effekter på arbeidsforhold og menneskerettigheter i egen virksomhet, samt i leverandørkjeden.

Vi har identifisert interessenter/interessentgrupper som potensielt kan bli negativt påvirket av virksomheten, med særlig fokus på sårbare grupper. Vi jobber kontinuerlig med å identifisere relevante risiko for interessentene.

Vi har etablert et ledelsessystem som er egnet for leverandøroppfølging, samt risikovurdering av aktivitetene som kan ha potensielle negative effekter.

Våre aktsomhetsvurderinger er en kontinuerlig prosess i dialog med våre leverandører.

Vår policy for bærekraft og samfunnsansvar

Vi skal drive vår virksomhet på en måte som anerkjenner, respekterer og fremmer samfunnsansvar i aktiv og konstruktiv dialog med interessenter på lokalt og nasjonalt nivå.

Samfunnsansvar innebærer ansvar for de beslutninger vi tar, og aktiviteter vi utfører med konsekvenser for mennesker, samfunn og miljø, utover det som er pålagt ved lov.

Vi tar sosialt ansvar og respekterer internasjonalt anerkjente menneskerettigheter, herunder OECDs retningslinjer og FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter.

Vi forventer at våre leverandører og underleverandører gjør det samme.

Vi tillater ikke diskriminering eller trakassering i noen form. Våre ansatte har rett til å organisere seg, bli med i foreninger og forhandle med selskapet. Vi tillater ikke tvangs- eller barnearbeid.

Vi må være åpne og transparente i alle våre beslutninger og aktiviteter som påvirker samfunnet og miljøet. Vi er ansvarlige for alt vi gjør. Vi vil alltid følge gjeldende lover og regler, og vi skal respektere, vurdere og svare på våre interessenters interesser.

Vi vil ikke delta i noen form for bestikkelser eller korrupsjon. Vi skal overholde grunnleggende prinsipper for forretningsintegritet, ingen former for bestikkelser aksepteres og skal heller ikke tilbys.

Medarbeidere

Alle medarbeidere gis mulighet til faglig utvikling og kompetanseheving. Vi støtter våre ansatte til å utnytte sitt potensiale fullt ut ved å tilby en arbeidsplass med gjensidig tillit og respekt, hvor de kan føle seg ansvarlig og påvirke bedriftens prestasjoner.

Vi opprettholder en god kommunikasjonskultur med våre medarbeidere gjennom våre retningslinjer, prosedyrer og interne møteplasser. Våre policyer, etiske retningslinjer og målsettinger er gjennomgått med alle ansatte.

Vi gir alle våre medarbeidere anstendige lønninger og rettferdige arbeidsforhold.

Vi ivaretar helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen. Vi jobber kontinuerlig for å forbedre arbeidsmiljøet på arbeidsplassene våre. Vårt arbeidsmiljø skal være preget av mangfold, respekt og omtanke.

Vårt HMS-arbeid er av avgjørende betydning for fremtidig suksess, og er en av grunnpilarene for gode resultater og god kvalitet.

Vi skal opprettholde et trygt og helsefremmende arbeidsmiljø, og oppfordrer våre medarbeidere til å varsle alle varselpliktige hendelser ved bruk av våre interne rutiner.

Kunder

Vi skal gi våre kunder produkter og tjenester med riktig kvalitet til rett tid.

Våre etiske retningslinjer er styrende for hvordan vi opptrer i samarbeid med våre kunder.

Vi arbeider kontinuerlig med kundetilfredshet og for å løse avvik på en riktig og kostnadseffektiv måte. Det er ikke krav om at kunder skal inngå i aktsomhetsvurderingene.

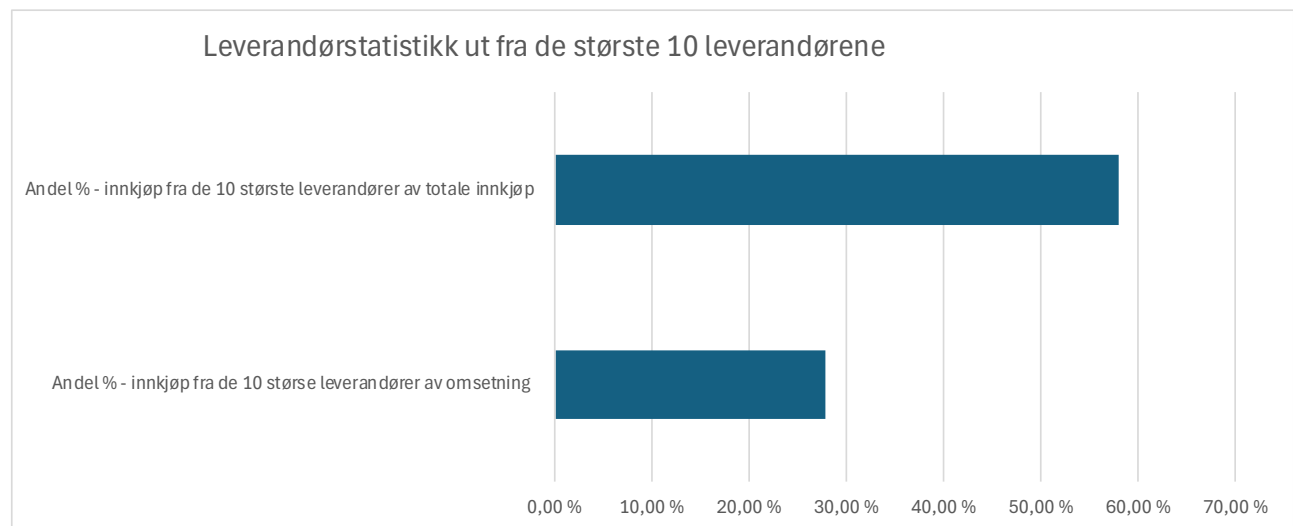
Leverandører og andre samarbeidspartnere

Vi søker å etablere sterke, pålitelige, tillitsfulle og respektfulle relasjoner med våre forretningspartnere og leverandører ved å sikre overholdelse av våre etiske retningslinjer.

Kritiske leverandører får tilsendt egenerklæringsskjema for leverandører, som gir grunnlag for leverandørevalueringer. I tillegg utfører vi revisjoner/inspeksjoner ved behov.

Type innkjøp/leverandører

Leverandørstatistikk ut fra de største 10 leverandørene	Andel
Andel % - innkjøp fra de 10 største leverandører av omsetning	27,75 %
Andel % - innkjøp fra de 10 største leverandører av totale innkjøp	57,97 %



Metode og prosess

Rutine og kriterier som legges til grunn for valg og godkjenning av leverandører oppdateres fortløpende. Målet er at rutinen skal ta hensyn til eventuelle nye problemstillinger som måtte oppstå, for eksempel knyttet til menneskerettigheter og arbeidsforhold, ved at vi har kontinuerlig oppdatering og forbedring.

Vi starter med å kartlegge våre leverandører og forretningsforbindelser og foretar løpende vurderinger knyttet til risiko som gjelder grunnleggende menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold, bærekraft og miljø.

For leverandører der risikoen ikke er håndtert, vil vi innhente nødvendig informasjon og dokumentasjon for å kartlegge risikoen enda bedre. Dette gjøres enten ved utsendelse av egenerklæringsskjema for leverandører eller ved bruk av åpne kilder.

Basert på kriterier som grunnleggende menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold, bærekraft og miljø, vil risikovurderingen identifisere hvilke leverandører som skal bli gjenstand for en mer detaljert risikovurdering. Disse gjenstående leverandørene ble så testet opp mot prosessen for aktsomhetsvurdering.

Vår metode og risikomatrise for aktsomhetsvurderinger er basert på «OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv», jf. Åpenhetsloven.

Vi gjennomfører en overordnet risikovurdering av hjemland, risikovarer og opprinnelsesland. Ut ifra denne vurderingen blir det laget en liste med leverandører hvor det kan være risiko knyttet til menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold, miljø og antikorrupsjon.

Ved høy risiko vil leverandøren gå videre til del 2 i prosessen, hvor vi vil analysere og vurdere hvor den vesentlige risikoen befinner seg.

Hvis det ved spesielle tilfeller skulle avdekkes brudd eller svært høy risiko for brudd, vil saken bli løftet opp som en beredskapssak og håndteres i henhold til våre interne rutiner for dette.

Det vil deretter utarbeides og planlegges tiltak for å redusere risikoen som er avdekket. Dette kan for eksempel være stedlige revisjoner, endringer i kontrakter og tiltak som stanser eller reduserer den negative påvirkningen. Nødvendige interne og eksterne ressurser vil bli involvert, og det vil settes opp en tiltaksplan med ansvarlige.

Deretter skal besluttede tiltak gjennomføres. Dette arbeidet dokumenteres løpende i en handlingsplan, slik at vi kan se om tiltakene faktisk har effekt. Vi vil også ha en evaluering og gjennomgang i relevante møter, både for læring og for å bekrefte at tiltakene løste risikoen vi hadde identifisert og at den negative påvirkningen er redusert.

Våre utvalgte leverandører er basert på hvor vesentlig de er for vår virksomhet.

Vi vil utføre aktsomhetsvurderinger av våre leverandører årlig eller ved vesentlige endringer.

Opplysninger om faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko

Vi utfører aktsomhetsvurderinger av vår verdikjede for å avdekke mulige brudd på anerkjente konvensjoner for universelle menneskerettigheter og aksepterte normer for anstendighet i arbeidslivet. FNs verdenserklæring for menneskerettigheter, samt vår policy for bærekraft og samfunnsansvar ligger til grunn for vårt arbeid.

Den generelle vurderingen er at vår virksomhet representerer liten risiko for at vi gjennom vår drift bidrar til brudd på anerkjente konvensjoner og erklæringer for menneskerettigheter, anstendig arbeid eller andre negative forhold, i vår verdikjede.

Kartlegging/overvåkning av interne prosesser (personal og HMS) har ikke avdekket brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold som arbeidsavtaler og forsikringer, rett til fagorganisering, ivaretagelse av helse, miljø og sikkerhet, lønnsvilkår, arbeidstid, varslervern og diskriminering. Arbeidsmiljøet overvåkes og kartlegges i en rekke aktiviteter og inngår i selskapets internkontrollarbeid.

Vi har kategorisert og vurdert de mest hensiktsmessige av våre mest vesentlige leverandører. Disse er igjen blant annet vurdert opp mot følgende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold;

- Samfunnsansvar, korrupsjon, tvangsarbeid og moderne slaveri, grunnleggende arbeidstakerrettigheter, ytringsfrihet, rett til fagorganisering, vern mot tortur og umenneskelig behandling.

Et flertall av leverandørene er større, anerkjente selskaper som er sertifisert i henhold til aktuelle ISO-standarder og har vurderinger av bærekraft publisert på sine nettsider. Denne listen blir stadig oppdatert.

Malen for risikovurdering som vi har utviklet, benytter anerkjente kilder til å vurdere risiko. Kildene tallfester graden av risiko, noe som har vært viktig for å utføre risikovurderingene på en objektiv måte.

Alle kildene oppdaterer sine vurderinger og data årlig, som er i henhold til at vi skal utføre aktsomhetsvurderinger av våre leverandører årlig.

Dette er kildene vi har lagt til grunn for aktsomhetsvurderinger av leverandører:

Indeks m/link	Type risiko
DFØs høyrisikoliste på produkt (Direktoratet for forvaltning og økonomistyring)	Menneskerettigheter/arbeidsstandard
Global Rights Index	Arbeidstakerrettigheter
Korrupsjonsindeks	Korrupsjon
Global Slavery Index	Moderne slaveri og tvangsarbeid

Opplysninger om tiltak og resultater

Vi har sendt ut egenerklæringsskjema hvor vi har etterspurt svar på hvordan de enkelte jobber med menneskerettigheter, korrupsjon, HMS, risiko m.m.

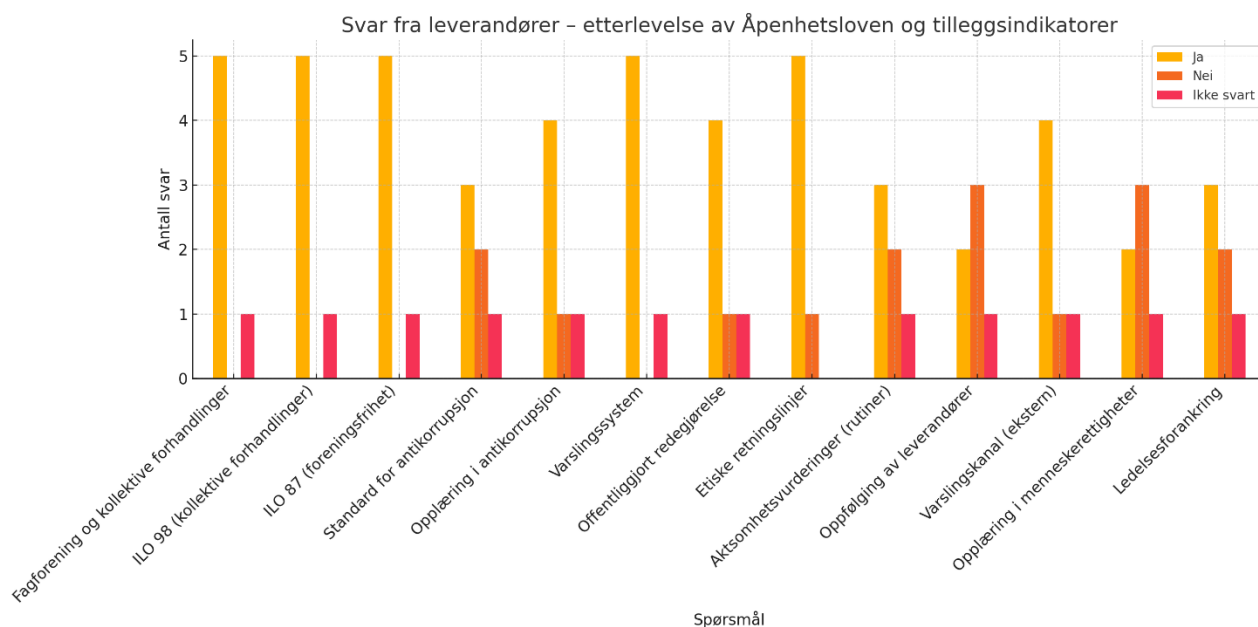
Vi har vurdert vi våre vesentligste leverandører.

Vi har vurdert våre 21 vesentligste leverandører for å danne oss et risikobilde i vår leverandørkjede. Disse 21 ble så kategorisert etter viktighet for vår virksomhet. 12 av de 27 er kategorisert som meget viktig.

De 21 leverandørene er kartlagt opp mot kvalitet, HMS, ytre miljø, etikk og sertifiseringer samt om de har redegjort for åpenhetslovens aktsomhetsplikt og rapportert på bærekraft. Det er sendt ut utvidet leverandørreklæringsskjema til 10 leverandører, av disse har vi mottatt 6 besvarelser.

De leverandørene vi har plukket ut er kartlagt opp mot kvalitet, HMS, ytre miljø, etikk og sertifiseringer samt om de har redegjort for åpenhetslovens aktsomhetsplikt og rapportert på bærekraft.

Det er sendt ut utvidet leverandørreklæringsskjema til 10 leverandører, av disse har vi kun mottatt 5 besvarelser. For de som ikke hadde besvart leverandørreklæringsskjema, gikk vi inn på hver leverandør sin nettside og forsøkte å finne denne informasjonen selv.



Etter risikokartleggingen har vi ikke avdekket konkrete negative forhold. Vi har heller ikke funnet vesentlige potensielle risikoer.

Vi vil fremover ha fokus på å utføre tiltak der vi sikrer oss at det ikke forekommer risiko, spesielt dypere ned i leverandørkjedene. Dette gjelder følgende tiltak:

- Styrke samarbeid i leverandørkjeden
- Kartlegge leverandørkjeden på resterende faste leverandører
- Gjennomgå og revidere prosedyrer og prosesser, der det er relevant, for valg av leverandører for å inkludere krav knyttet til menneskerettigheter og arbeidsforhold

Redegjørelsen oppdateres og offentliggjøres innen 30. juni hvert år og ellers ved vesentlige endringer i våre risikovurderinger.

Denne redegjørelse er offentliggjort på vår nettside [Halaas og Mohn AS](#) under «Åpenhetsloven».

Dato: 30.06.2025

Lars Sevaldsen
(Styrets leder)

Fredrik Halaas
(Daglig leder og styremedlem)

Per Einar Halaas
(Styremedlem)

Ole Bjerkås
(Styremedlem)