

Redegjørelse for Åpenhetsloven

Rapport for regnskapsåret 2024



Bakgrunn

Om Aas Mek. Verksted AS og implementering av Åpenhetsloven

Aas Mek. Verksted AS er et moderne og effektivt skipsverft med base i Vestnes, Norge. Siden etableringen i 1911 har selskapet vært familieeid gjennom fire generasjoner og har spesialisert seg på design, nybygging og vedlikehold av fartøy, med særlig fokus på brønnbåter for levende fisketransport. Verftet kombinerer solid håndverk med innovativ teknologi og har fasiliteter for stålarbeid, rørlegging, elektriske installasjoner, samt flytedokk og overbygd slipp for utrustning og reparasjonsarbeid.

I året 2024 har vi levert 2 nybygg av eget design og hatt 64 reparasjons- og vedlikeholdsoppdrag.

Aas Mek. Verksted AS er omfattet av Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (heretter «Åpenhetsloven»)¹, og plikter dermed å utføre og redegjøre for aktsomhetsvurderinger som skal sikre grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Åpenhetsloven stiller blant annet krav til at Aas Mek. Verksted AS må kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold både internt hos oss og i vår leverandørkjede. De virksomhetene som er omfattet av loven, må offentlig redegjøre for de aktsomhetsvurderingene som foretas. Redegjørelsen skal oppdateres og publiseres på vår nettside innen 30. juni hvert år og ellers ved vesentlige endringer i virksomhetens risikovurderinger.

Aas Mek. Verksted AS har arbeidet med implementering av Åpenhetsloven og aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper på området for menneskerettigheter, som samsvarer med FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP).

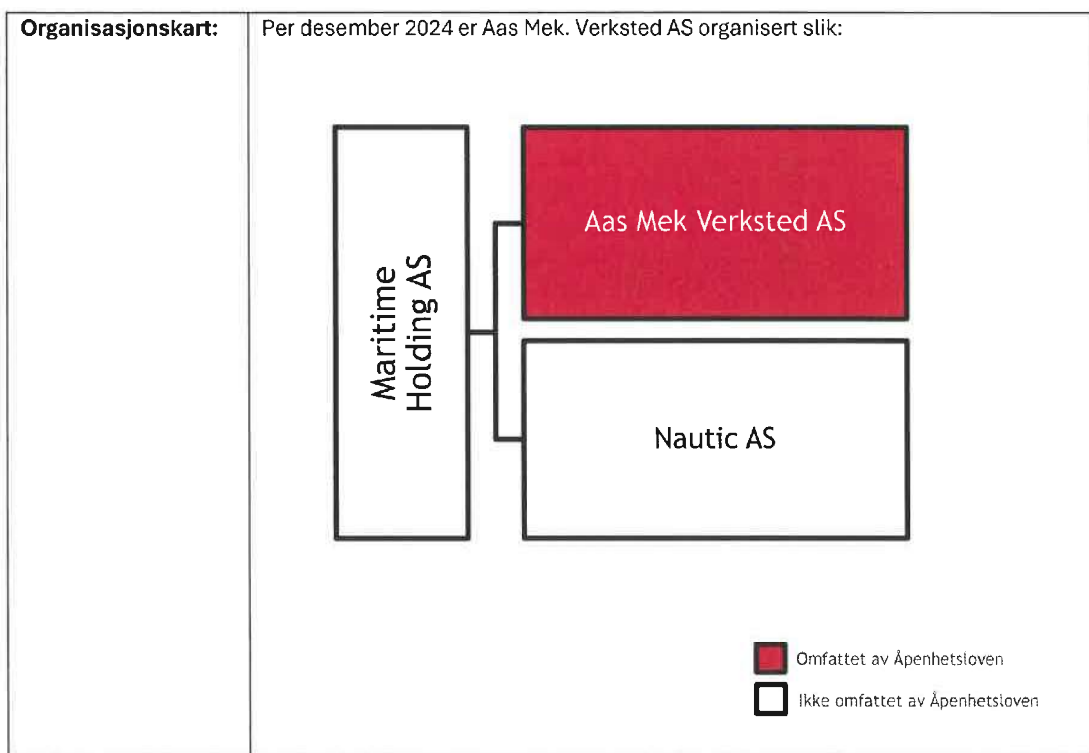
Modellen nedenfor viser en oversikt over de seks stegene i aktsomhetsvurderingen. Som figuren viser, vil dette arbeidet være en kontinuerlig prosess. Endring i verdikjeden, valg av underleverandører, krav fra kunder og endra rammevilkår vil føre til et kontinuerlig behov for å kartlegge og vurdere elementene i Åpenhetsloven.

¹ Loven gjelder bl.a. for «større virksomheter som er hjemmehørende i Norge, og som tilbyr varer og tjenester i eller utenfor Norge», jf. Åpenhetsloven § 2, 1. avsnitt. Med «større virksomheter» menes «virksomheter som omfattes av regnskapsloven § 1-5, eller som på balansedagen overskrider grensene for to av følgende tre vilkår: 1) salgsinntekt: 70 millioner kroner, 2) balansesum: 35 millioner kroner og 3) gjennomsnittlig antall ansatte i regnskapsåret: 50 årsverk», jf. Åpenhetsloven § 3 bokstav a).



Nøkkelinformasjon om Aas Mek. Verksted AS og vår leverandørkjede

Navn på bedriften:	Aas Mek. Verksted AS
Adresse:	Buktavegen 50, 6390 Vestnes
Beskrivelse av bedriftens struktur:	Aas Mek. Verksted AS er heleid, sammen med søsterselskapet Nautic AS, av Maritime Holding AS.
Produkter og tjenester:	Aas Mek. Verksted AS er i dag spesialisert på utvikling og bygging av brønnbåter. Vi tilbyr nybygg, design og konstruksjon, samt service på de fleste fartøy. Verftet har egne folk på design og konstruksjon, som sørger for kontinuerlig utvikling av gode løsninger i tett dialog med våre kunder. Skrog og stålproduksjon skjer i samarbeid med utvalgte verft i utlandet.
Antall ansatte:	74
Vesentlige organisatoriske endringer siden forrige rapportering:	Ny daglig leder ansatt.
Kontaktperson for rapporten:	Karina Djupvik, Personal/HMSK-leder



Aktsomhetsvurderingsprosessen

Forklaring av ansvar

Aas Mek. Verksted AS har i styremøte forankret det utøvende ansvaret i styret, for å sikre at kravene som følger av Åpenhetsloven implementeres, ivaretas og etterleves. I tillegg til at styret tar et utøvende ansvar for å fremme og respektere menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Aas Mek. Verksted AS, er det utpekt ansvarlige for håndtering av loven. Det overordnede ansvar for å innarbeide rutiner for håndtering av informasjonsplikt og sørge for at disse etterleves i Aas Mek. Verksted AS ble lagt til HR/HMSK-leder. Om du har spesifikke spørsmål som ikke er kommunisert gjennom vår generelle redegjørelse, kan du sende begrunnet spørsmål til apenhetsloven@aasmek.no.

Det er i forbindelse med innføring av Åpenhetsloven opprettet en arbeidsgruppe med representanter fra relevante område som HR, HMSK, innkjøp, skrog og økonomi.

Aas Mek. Verksted AS har innført etiske retningslinjer for ansatte, leverandører og forretningspartnere samt rutiner for håndtering av informasjonsplikten og plan for risikoanalyser og aktsomhetsvurderinger. Det er også vedtatt at styret skal legge en konkret plan for å sikre etterlevelse av de krav som følger av Åpenhetsloven, samt for hvordan Aas Mek. Verksted AS i praksis skal arbeide med denne.

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

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

Det er vedtatt at styret, i samarbeid med ledelsen skal oppdatere relevante rutiner og retningslinjer ved behov.

Kartlegging og identifikasjon av risiko

Internt i egen organisasjon

Aas Mek. Verksted AS har gjennomført kartlegging av interne forhold, for å identifisere hvilke områder som utgjør risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Basert på kartleggingen og undersøkelser av faktiske forhold er vi av den oppfatning at vi internt i egen virksomhet hverken forårsaker, bidrar til, eller er direkte knyttet til faktiske eller potensielle negative konsekvenser på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Det er jevnt over lav risiko i Aas Mek. Verksted AS.

Områdene som er kartlagt og vurdert nærmere i forhold til brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, er områder vi mener det er høyest risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår virksomhet.

Listen under er ikke uttømmende, men viser eksempler på områder hvor vi har foretatt aktsomhetsvurderinger internt:

- Tilknytningsformer, ansettelse og oppdragsavtaler.
- Arbeidstid og lønn.
- Helse, miljø og sikkerhet, fysisk- og psykososialt arbeidsmiljø.
- Internkontroll og varslingssystemer.
- Organisasjonsfrihet og medbestemmelsesrett.
- Interne rutiner for grunnleggende menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold.
- Utenlandske arbeidstakere og etiske retningslinjer.
- Personvernrutiner og risikovurdering av informasjonssikkerhet.

Vi har forankret vårt arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt i våre etiske retningslinjer som de ansatte plikter å etterleve.

Aas Mek. Verksted AS har HMS-dokumentasjon og ordninger for medvirkning ved verneombud og arbeidsmiljøutvalg (AMU). Vi har en jevnlig og tett dialog mellom ledelsen og de ansatte. Både ledelsen og de ansatte, herunder verneombud, har fått nødvendig HMS-opplæring. Virksomheten er tilknyttet bedriftshelsetjeneste.

Vi har rutiner for varsling av kritikkverdige forhold, og avvikssystemer for å håndtere HMS-avvik og kritikkverdige forhold.

Den gjennomførte kartleggingen og vurderingene av de faktiske forhold viser at det ikke er noen direkte funn. En har likevel innført risikoreduserende tiltak i organisasjonen, og vi vil nedenfor beskrive arbeidet vårt med noen av fokusområdene:

- **Oppdatere kartleggingen av HMS-risikoer**, oppdatere vår ROS-analyse og HMS-plan for å sikre at disse er i tråd med virksomhetens faktiske risikobilde og oppdaterte krav, herunder vernetiltak mot uønskede hendelser og sikringstiltak.
- **Etablere digitalt avvikssystem**, dette vil styrke registrering, behandling og oppfølging av avvik. Det vil i denne forbindelse også gjennomføres opplæring og oppdatering av tilhørende rutiner. Vi vil også ansette en HMSK-koordinator som vil styrke dette området ytterligere.
- **Innleie av personell og bortsetting av arbeid**
Aas Mek. Verksted AS leier inn personale og setter bort arbeid til underleverandører i stor grad. Det har i bransjen vært avdekket brudd på arbeids- og lønnsvilkår i slike samarbeidsformer. Her ser vi en potensiell risiko og stor mulighet for å påvirke. Vi fortsetter derfor med våre rutiner med stikkprøver på lønns- og arbeidsvilkår for ansatte som er innleid til verftet eller arbeider hos underleverandører.
- **Videreføre arbeidet med å redusere språkbarrierer knyttet til utenlandsk arbeidskraft**, da vi har erfart at enkelte utenlandske arbeidstakere kan ha noe begrensede lese- og skriveferdigheter, som i praksis kan gjøre det vanskelig å tilegne seg viktig informasjon fullt ut – særlig knyttet til HMS, opplæring og arbeidsrutiner. For å styrke forståelsen og redusere risiko, vurderer vi nå økt bruk av visuelle virkemidler (bilder, video, symboler og tegneserier) for å formidle kritisk informasjon på en enkel og tilgjengelig måte, dette i tillegg til klasseromsundervisning på deres eget språk som vi har i dag. Dette er særlig aktuelt innen HMS-arbeidet, hvor det er avgjørende at alle ansatte forstår risikoer og sikkerhetsprosedyrer uavhengig av språk- og leseferdigheter.

- **Styrke etterlevelsen av personvernregelverket**, blant annet ved å:
 - Ferdigstille protokollen over behandlingsaktiviteter, samt etablere nødvendige personvernrutiner
 - Gjennomføre ROS-analyse for personvern og utarbeide handlingsplan
 - Sikre at nødvendige databehandleravtaler er på plass
 - Gi opplæring til ansatte og ledelse i personvern og informasjonssikkerhet, samt gjennomføre en årlig gjennomgang av etterlevelse av personvernregelverket

Avslutningsvis vil det også gjennomføres tiltak for å øke bevisstheten internt om arbeidet med Åpenhetsloven, slik at ansatte kjenner til våre forpliktelser og hvordan dette påvirker praksis og rutiner i organisasjonen.

Gjennom vårt arbeid med interne aktsomhetsvurderinger styrker vi vårt grunnlag for å jobbe systematisk og forebyggende med menneskerettigheter, arbeidsvilkår og bærekraftig forretningspraksis – i tråd med kravene i Åpenhetsloven.

Våre leverandører

Kvantitativ analyse av risikofaktorer

Vi har gjennomført en kartlegging av våre leverandører for å identifisere hvilke områder som utgjør risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Aas Mek. Verksted AS anskaffer i all hovedsak varer og tjenester fra bransjer som driver med produksjon av transportmidler, maskiner, utstyr og metallvarer. Vi legger til grunn at bedriftene har en bransjerisiko for faktiske eller potensielle negative konsekvenser på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, ettersom de befinner seg i risikoutsatte næringer og geografiske områder.

I denne prosessen har vi tatt utgangspunkt i våre leverandører i alle næringer, uavhengig av størrelse på kontrakten. I vurderingen av hvilke leverandører man skal gjennomføre videre oppfølging under Åpenhetsloven, har vi tatt utgangspunkt i landrisiko, bransjerisiko, produktorisiko samt kjent virksomhetsspesifikk risiko. Det er særlig bransjerisiko og geografisk risiko som danner grunnlaget for grovsortering av leverandørene, men siden mange av leverandørene tilhører samme bransje, har vi i Aas Mek. Verksted AS også benyttet oss av andre parametere i utvelgelsen. Dette er blant annet om leverandøren har revisormerknader, og forholdstall som indikerer leverandørens økonomiske tilstand (såkalt z-risiko). Dette for å avdekke om vi har leverandører som er i faresonen for å gå konkurs, noe som potensielt vil kunne gi insentiver for å ikke forholde seg lojalt til gjeldende regler f.eks. om arbeidstakers rettigheter – noe som vi ønsker å følge med på.

Videre har vi benyttet oss av andre indikatorer som størrelse på omsetning fra den enkelte leverandør holdt opp mot omsetning fra de øvrige leverandørene til Aas Mek. Verksted AS, i tillegg til forholdet mellom leverandørens totalomsetning holdt opp mot vårt kjøp. Sistnevnte

gir en indikasjon på påvirkningskraften vi i Aas Mek. Verksted AS har mot de enkelte leverandørene.

Leverandører med middels- og høyrisiko

I denne gjennomgangen har vi også sett nærmere på våre utenlandske leverandører, ettersom disse i større grad er eksponert mot geografisk risiko. For å systematisere vurderingen har vi benyttet en intern risikoklassifisering basert på en skala fra 1 til 5, der 1 indikerer lav risiko og 5 høy risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Skalaen bygger på et sammensatt datagrunnlag fra anerkjente internasjonale kilder, herunder:

- **Global Rights Index (ITUC)**, som rangerer land etter hvor godt arbeidstakerrettigheter ivaretas.
- **Global Slavery Index**, som gir oversikt over utbredelsen av moderne slaveri og tvangsarbeid i ulike land.
- **Children's Rights in the Workplace Index**, som vurderer risiko for barnearbeid og barns rettigheter i tilknytning til arbeidslivet.
- **Corruption Perceptions Index (Transparency International)**, som gir indikasjoner på landenes institusjonelle modenhet og risiko for korrupsjon.

Gjennom denne tilnærmingen har vi avdekket at enkelte av våre leverandører opererer i land som gir utslag i både middels og høy risiko. I risikokategorien middels (risikoscore 3 av 5) inngår blant annet leverandører med tilknytning til Polen, Storbritannia, Portugal og Singapore. Disse landene har generelt gode institusjoner, men det er likevel områder hvor forbedringspotensial knyttet til arbeidstakerrettigheter og risikostyring gjør seg gjeldende.

I kategorien høy risiko (risikoscore 5 av 5) har vi identifisert leverandører med tilknytning til Tyrkia. Landet har i flere år fått lav score i flere av indeksene, blant annet knyttet til fagforeningsfrihet, arbeidslivsstandarder og risiko for brudd på grunnleggende rettigheter i arbeidslivet.

For leverandører lokalisert i Tyrkia, har vi iverksatt konkrete og målrettede oppfølgingstiltak. Alle våre skrogkontrakter med tyrkiske verft inneholder tydelige krav knyttet til etterlevelse av etiske retningslinjer og standarder for compliance. For å sikre praktisk oppfølging har vi en dedikert «Hull Manager» som er fysisk til stede i Tyrkia én uke per måned, med ansvar for å følge opp både produksjon og etterlevelse av krav til arbeidsforhold og HMS. I tillegg har vi en fast byggeinspektør på hvert enkelt verft, som kontinuerlig følger opp lokal produksjon. Det gjennomføres jevnlig møter mellom prosjektledelse i Norge og samarbeidspartnere i Tyrkia, og det utarbeides ukentlige fremdriftsrapporter og separate HMS-rapporter som gir oss løpende oversikt over forholdene på verftene. Denne formen for tett og strukturert oppfølging bidrar til å redusere risiko og styrke ansvarlig forretningspraksis i krevende leverandørmiljøer. I tillegg har vi brukt eksterne aktører til å vurdere skrogverftene basert på Eksfin sine retningslinjer.

Denne risikovurderingen har inngått som en del av grunnlaget for hvilke leverandører som følges opp med ytterligere tiltak. Den gjør oss i stand til å prioritere innsatsen mot aktører hvor risikoen for brudd på etiske krav er høyest, og samtidig målrettet dialog og oppfølging med leverandørene på en strukturert og kunnskapsbasert måte.

Samlet risikovurdering av våre leverandører

Med grunnlag i ovennevnte fremgangsmåte har vi kommet frem til en liste med selskaper som har en potensiell risiko. Det er deretter foretatt vurderinger av om noen av leverandørene skal gis en lavere prioritet eller en høyere prioritet innbyrdes. Metoden har medført at vi har tatt seks leverandører til ytterligere oppfølging.

Gjennom den utvidede oppfølgingen av utvalgte leverandører har vi identifisert flere områder hvor det foreligger risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Flere av leverandørene er ikke selv omfattet av åpenhetsloven, noe som innebærer at det stilles større krav til vår egen aktsomhet og dialog for å sikre innsikt i deres praksis.

Risikoene som ble identifisert omfatter blant annet svakheter i språklig kommunikasjon med utenlandske arbeidstakere, mangelfull tilgang til eller forståelse av arbeidskontrakter, samt usikkerhet knyttet til etterlevelse av HMS-rutiner – herunder bruk av verneutstyr og håndtering av kjemikalier. Det ble også avdekket risiko knyttet til lønnsforhold og ansettelses gjennom tredjepartsleverandører, noe som kan svekke kontroll og oppfølging av arbeidsforhold.

I enkelte tilfeller ble det avdekket at ansatte med tilknytning til underleverandører i høyrisikoområder, som Øst-Europa, arbeider under forhold som krever nærmere vurdering og mulig oppfølging. Det ble også identifisert tilfeller der selskapenes offentlige redegjørelser etter åpenhetsloven fremstår som mangelfulle, og ikke oppfyller lovens krav til aktsomhetsvurderinger og tiltak. Dette forsterker behovet for vår egen kartlegging og risikovurdering for å sikre at våre leverandører opererer i tråd med våre forventninger til ansvarlig forretningspraksis.

Våre tiltak

Som en del av vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger har vi utviklet et sett med overordnede spørsmål som benyttes i dialog med leverandører og samarbeidspartnere. Hensikten med spørsmålene er å få innsikt i hvordan leverandørene jobber for å sikre at grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold etterleves i praksis – både i egen virksomhet og i eventuelle underleverandørledd.

Vi undersøker hvordan virksomheten sikrer at alle ansatte, uansett språk eller bakgrunn, får tydelig informasjon om rettigheter, arbeidsvilkår og HMS. Vi ser også på om innleide og midlertidige ansatte har gyldige og rettferdige kontrakter på et språk de forstår. Videre vurderer vi hvordan virksomheten jobber for likebehandling, uavhengig av ansettelsesform eller nasjonalitet, og hvordan de forebygger og håndterer uønskede hendelser og forbedrer HMS over tid. Vi ser på rutiner for lønn, arbeidstid og hviletid i tråd med lovkrav og standarder, og om det finnes trygge og tilgjengelige varslingskanaler – samt hvordan varslar følges opp. Til slutt vurderer vi oppfølging av underleverandører, kontraktskrav og hvordan disse etterleves, samt

om virksomheten har gjennomført egne risikovurderinger og bruker funnene aktivt i forbedringsarbeidet.

Flere leverandører oppgir at ansatte får informasjon om arbeidsvilkår, rettigheter og HMS ved oppstart – ofte skriftlig og i noen tilfeller på morsmål. Arbeidskontrakter tilbys i tråd med norsk lov, og enkelte har også tariffavtaler og HR-avdeling som følger opp dette. Innleie av arbeidskraft forekommer sjelden. Der det skjer, brukes godkjente aktører og det stilles krav om likebehandling. De fleste har verneombud, AMU og samarbeid med bedriftshelsetjeneste. HMS-arbeidet skjer systematisk med fokus på risikokartlegging og oppfølging. Varslingsrutiner finnes, og ansatte kan melde kritikkverdige forhold både internt og anonymt. Flere oppgir at de arbeider for å forebygge diskriminering og fremme inkludering, blant annet gjennom prosedyrer, velferdsordninger og kulturbygging. Når det gjelder ansvarlighet i leverandørkjeden, har enkelte gjennomført egne risikovurderinger, etablert etiske retningslinjer, og følger opp kritiske leverandører med spørreskjemaer, signatur på Code of Conduct og revisjoner.

Konklusjon

Gjennom en samlet risikovurdering og dialog med våre leverandører har ikke Aas Mek. Verksted AS funnet faktiske eller potensielle negative konsekvenser på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos våre leverandører.

Oppsummering og veien videre

I arbeidet med Åpenhetsloven har vi så langt forankret ansvarlighet i styret, startet arbeidet med å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt, samt i forhold til våre leverandører. Vi har ikke avdekket faktisk eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og/eller 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.

SIGNERING

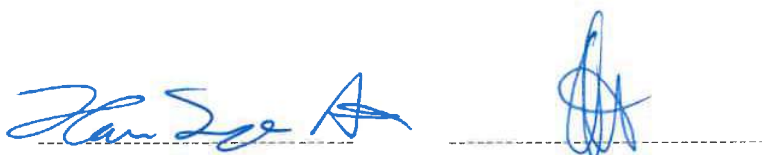
Vestnes, den 21.05.2025

Styret i Aas Mek. Verksted AS

Two handwritten signatures in blue ink. The first signature is 'Dordi Merete Storvik' and the second is 'Frode Johan Aas'. They are written on a horizontal dashed line.

Dordi Merete Storvik
Styrets leder
Aas Mek. Verksted AS

Frode Johan Aas
Styremedlem
Aas Mek. Verksted AS

Two handwritten signatures in blue ink. The first signature is 'Hans Inge Aas' and the second is 'Øyvind Heggdal'. They are written on a horizontal dashed line.

Hans Inge Aas
Styremedlem
Aas Mek. Verksted AS

Øyvind Heggdal
Daglig leder
Aas Mek. Verksted AS