



# REDEGJØRELSE ÅPENHETSLOVEN

Veltec Industrial Services (NUF)

For perioden 1. januar - 31. desember 2024

## INNHold

|  |   |
|--|---|
| Bakgrunn .....   | 2 |
| Kort om selskapet og implementering av åpenhetsloven ..... | 2 |
| Nøkkelinformasjon om selskapet.....                        | 3 |
| Metodikk: aktsomhetsvurderingsprosessen .....              | 4 |
| Forankring av ansvar .....                                 | 4 |
| Kartlegging og identifikasjon av risiko .....              | 5 |
| Oppsummering og veien videre.....                          | 6 |
| Signatur .....   | 7 |

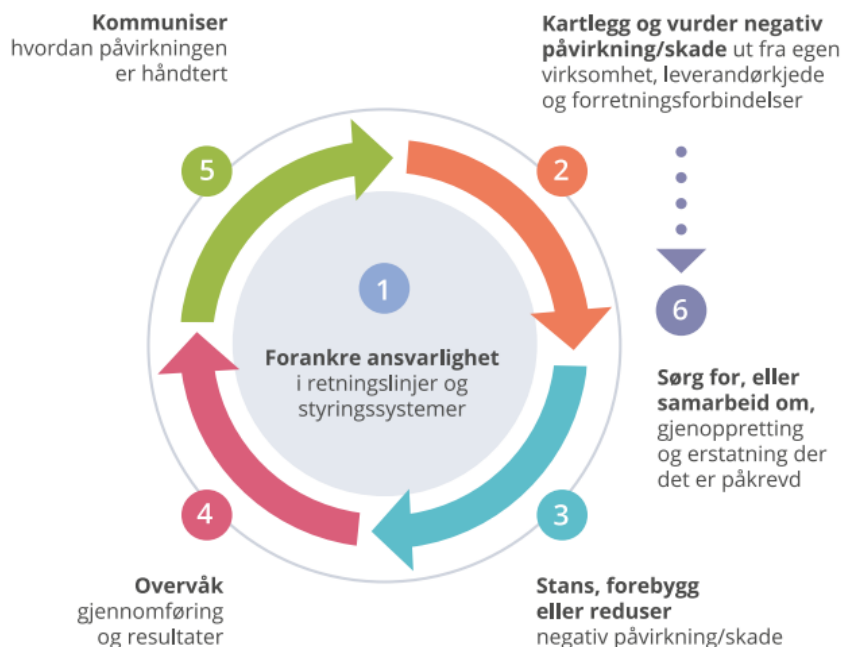
## Innledning

Veltec Industrial Services (NUF), org.nr. 971 410 434 (heretter «**Selskapet**») er omfattet av Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (heretter «**åpenhetsloven**») <sup>1</sup>, 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:



<sup>1</sup> 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).

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 OM SELSKAPET

### NAVN PÅ SELSKAPET

Veltec Industrial Services (NUF), org.nr. 971 410 434

---

### ADRESSE HOVEDKONTOR

Odinsvej 33-35

4100 Ringsted, Danmark

---

### ADRESSE I NORGE

Litlås 2, 5954 Mongstad

---

### PRODUKTER OG TJENESTER

Veltec Industrial Services (NUF) leverer mekaniske tjenester innenfor energisektoren. Selskapet leverer i all hovedsak sine tjenester til det norske markedet.

---

### BESKRIVELSE AV SELSKAPETS STRUKTUR

Selskapet eies igjennom sitt tyske morselskap Veltec Nordics Holding GmbH, av det svenske selskapet Jernbro Industrial Services AB

---

### OMSETNING I 2024

NOK 64 112 812

---

## BALANSESUM I 2024

NOK 198 138 379

---

## ANTALL ANSATTE I 2024

Det er totalt ca. 211 ansatte i det danske selskapet Veltec Industrial Services A/S. I Veltec Industrial Services (NUF) er det ca. 0 ansatte.

## METODIKK: AKTSOMHETSVURDERINGSPROSESSEN

### FORANKRING AV ANSVAR

Selskapet 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 Selskapet, er det tildelt følgende mandater i Selskapet:

- Gert Nielsen, CEO  
Mandat: Overordnet ansvar for ivaretagelse og etterlevelse av åpenhetsloven i Selskapet.
- Marianne Lilletveit, CFO & Compliance officer  
Mandat: Overordnet ansvar for å innarbeide rutiner for håndtering av informasjonsplikt og sørge for at disse etterleves i Selskapet.

Selskapet har innført retningslinjer for leverandører og forretningspartnere, 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 Selskapet i praksis skal arbeide med denne.

De nevnte retningslinjer og rutiner innføres for å konkretisere hvordan Selskapet skal arbeide med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og vil tilrettelegge for at Selskapet 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 samsvar med de overordnede ansvarlige (ref. nevnte mandater) skal oppdatere relevante rutiner og retningslinjer ved behov.

### INTERNT I EGEN VIRKSOMHET

Vi har i tidligere år arbeidet videre med å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt i Selskapet.

Selskapet er hjemmehørende i Danmark, men har en rekke oppdrag i Norge og derfor også ansatte som roterer på å reise fra Danmark til Norge. Ansatte som arbeider i Norge består i all hovedsak av teknisk, utførende personell samt prosjektledere. De ansatte leverer mekaniske tjenester til energisektoren i Norge. Den type arbeid som særlig det tekniske personalet i vår stab utfører har på generell basis noe høyere risiko for negativ påvirkning på arbeidstakers arbeidsforhold når det gjelder for eksempel arbeidstid, lønn, diskriminering av innleide arbeidstakere, og brudd på helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen. Det er derfor helt sentralt for Selskapet å ha gode verktøy og rutiner for å følge gjeldende regelverk, og i størst mulig grad redusere risikoen for negativ påvirkning på de ansatte.

Det er svært viktig for oss at de ansattes rettigheter ivaretas, herunder også helse, miljø og sikkerhet, og vi arbeider derfor systematisk med dette i henhold til gjeldende regelverk. Vi har blant annet verneombud og et velfungerende tillitsvalgs apparat 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. Det blir gitt tilstrekkelig opplæring til ansatte, for eksempel i forbindelse med arbeid i høyden, og vi benytter bare godkjent verneutstyr. Vi er også bundet av en dansk overenskomst som bidrar til å forsterke de ansattes rettigheter.

Områdene som vi har kartlagt og vurdert 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 er ikke uttømmende, men er eksempler på områder vi har kartlagt og gjort aktsomhetsvurderinger:

- 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
- Varslingsystemer
- Tilknytningsformer - fast ansettelse, midlertidig ansettelse og bruk av innleid arbeidskraft
- Arbeidstid, lønn og ferie

Gjennomført kartlegging og vurdering av de faktiske forhold viser jevnt over et lavt risikobilde internt i virksomheten, 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 Selskapets ansatte blir utsatt for dette.

Blant tiltakene som har blitt iverksatt vil vi nevne å øke bevisstheten blant de ansatte om viktigheten av åpenhetsloven og Selskapets arbeid med dette, samt øke bevisstheten rundt våre varslingsystemer som vi ønsker at de ansatte benytter seg av dersom de opplever kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Det er viktig for Selskapet 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.

Videre er følgende konkrete tiltak gjennomført i tidligere år:

- Vi har revidert våre kontraktsvilkår og krav som stilles til våre leverandører i forhold til etterlevelse av åpenhetsloven
- vi har foretatt en gjennomgang av våre interne styringssystemer, hvor vi har knyttet åpenhetsloven og oppgaver rundt denne opp mot interne prosesser og rutiner
- vi har etablert rutiner for utføring og logging av aktsomhetsvurderinger
- Vi har vurdert å anskaffe et saksflytsystem, men konkludert med at vi ikke har behov for dette

Når det gjelder våre innkjøpsrutiner har tidligere gjennomgang vist at vi kan stille flere krav til våre leverandører i forhold til anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter, og at nye kontraktsvilkår kan være et virkemiddel for å redusere risikoen for negative konsekvenser hos kontraktspartnere/leverandøren. Arbeidet har resultert i at vi har inntatt nye kontraktsvilkår, som omhandler vår mulighet til å innhente informasjon, krav til etterlevelse av åpenhetsloven, samt misligholdsbeføyelser ved manglende etterlevelse av pliktene. Dette mener vi vil bidra til at vi får den informasjonen vi trenger for å vurdere om våre leverandører behandler sine ansatte på en god måte, og vil gjøre det lettere å finne ut hvilke konkrete tiltak som er nødvendige å iverksette for å minske en eventuell risiko for negativ påvirkning hos våre leverandører.

## HOS VÅRE LEVERANDØRER

Vi har i 2024 fulgt opp våre leverandører i forhold til å vurdere faktisk og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

I forrige periode gjennomførte vi en kartlegging av våre leverandører for å identifisere hvilke områder som utgjør risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. I prosessen tok vi utgangspunkt i alle våre leverandører i 2022. Vi hadde da 69 leverandører, hvor kun 10 hører hjemme utenfor Norge. Vi gjennomførte da en risikoevaluering av våre leverandører for å komme frem til hvilke av disse vi skulle henvende oss til i arbeidet med åpenhetsloven. Vi tok utgangspunkt i landrisiko, bransjerisiko, produktrisiko samt kjent risiko.

For arbeidet med aktsomhetsvurderinger i 2024 har vi tatt utgangspunkt i våre leverandører som er godkjente leverandører i leverandørportalen Magnet JQS, og har anvendt funksjonene i leverandørportalen for videre oppfølging. Funksjonalitetene som er anvendt er leverandørens omsetning holdt opp mot antall ansatte, hvorvidt leverandøren er godkjent leverandør i Magnet JQS, om selskapene er ISO sertifiserte (9001, 14001, 45001, 27001), om det er registrerte PEP i selskapet, om selskapet er eid av stat, om det foreligger sanksjoner mot selskapet, om selskapet er i en insolvens liknende situasjon, samt at det at systemet fanger opp negativ medieomtale av leverandørene.

Etter å ha foretatt analysen har vi ikke funnet noen indikasjoner på at det har skjedd en negativ påvirkning på arbeidstakernes rettigheter eller grunnleggende menneskerettigheter.

## OPPSUMMERING OG VEIEN VIDERE

I arbeidet med åpenhetsloven har vi forankret ansvarlighet i styret, startet arbeidet med å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt i Selskapet, samt i forhold til våre leverandører. Vi har så langt gjort en del risikoreduserende tiltak, men 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.

Vi vil i 2025 fortsette arbeidet med å øke bevisstheten blant våre ansatte og blant våre leverandører om viktigheten av åpenhetsloven.

## SIGNATUR

Alver, 27. juni 2025

*Marianne Lilletveit*

Marianne Lilletveit (Jun 30, 2025 10:22 GMT+2)

Marianne Lilletveit

Daglig leder

*Gert Nielsen*

Gert Nielsen

Daglig leder









# REDEGJØRELSE åpenhetsloven

Final Audit Report

2025-06-30

|                 |  |
|-----------------|--|
| Created:        | 2025-06-30                                     |
| By:             | Gert Nielsen (gni@veltec.com)                  |
| Status:         | Signed   |
| Transaction ID: | CBJCHBCAABAAAnLaR1CgkLL2KGgNV6oM31DKFQHCHN9P7d |

## "REDEGJØRELSE åpenhetsloven" History

-  Document created by Gert Nielsen (gni@veltec.com)  
2025-06-30 - 6:36:52 AM GMT
-  Document emailed to Marianne Lilletveit (mli@veltec.com) for signature  
2025-06-30 - 6:36:56 AM GMT
-  Document emailed to Gert Nielsen (gni@veltec.com) for signature  
2025-06-30 - 6:36:56 AM GMT
-  Email viewed by Gert Nielsen (gni@veltec.com)  
2025-06-30 - 6:38:51 AM GMT
-  Document e-signed by Gert Nielsen (gni@veltec.com)  
Signature Date: 2025-06-30 - 6:39:04 AM GMT - Time Source: server
-  Email viewed by Marianne Lilletveit (mli@veltec.com)  
2025-06-30 - 8:22:17 AM GMT
-  Document e-signed by Marianne Lilletveit (mli@veltec.com)  
Signature Date: 2025-06-30 - 8:22:31 AM GMT - Time Source: server
-  Agreement completed.  
2025-06-30 - 8:22:31 AM GMT