



# REDEGJØRELSE ETTER ÅPENHETSLOVEN

Storvik AS

For perioden 1. januar 2023 - 30. desember 2023

## INNHOOLD

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.....	4
Oppsummering og veien videre.....	6

## KORT OM SELSKAPET OG IMPLEMENTERING AV ÅPENHETSLOVEN

### Innledning

Storvik AS, org.nr. 992 027 576 (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:



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.

<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) salgssinntekt: 70 millioner kroner, 2) balansesum: 35 millioner kroner og 3) gjennomsnittlig antall ansatte i regnskapsåret: 50 årsverk», jf. åpenhetsloven § 3 bokstav a).

## NØKKELINFORMASJON OM SELSKAPET

### NAVN PÅ SELSKAPET

Storvik AS, org.nr. 992 027 576

---

### ADRESSE HOVEDKONTOR

Industrivegen 13, 6600 SUNNDALSØRA

---

### PRODUKTER OG TJENESTER

Produksjon av metallkonstruksjoner og deler. Mekanisk og teknisk selskap spesialisert mot aluminiums- og prosessindustrien.

---

### BESKRIVELSE AV SELSKAPETS STRUKTUR

Storvik AS inngår i et konsern med totalt 9 selskaper. Morselskapet i konsernet er Storvik-Holding AS, med 8 datterselskap: Storvik-Eiendom AS, Storvik AS, Industriveien 13 AS, Storvik Mosjøen AS, Storvik Products S.R.O., Storvik EHF, Storvik-Kuban and Storvik S.R.O.

I konsernet er det selskapet Storvik AS som omfattes av åpenhetsloven, da virksomheten er hjemmehørende i Norge og tilbyr varer og tjenester, samt oppfyller vilkårene for å være en større virksomhet med salgsinntekt over NOK 70 millioner og over 50 ansatte, jf. åpenhetsloven § 2, jf. § 3.

---

### OMSETNING I 2022

NOK 356 millioner

---

### ANTALL ANSATTE

113 i AA-registret

---

## METODIKK: AKTSOMHETSVURDERINGSPROSESSEN

### FORANKRING AV ANSVAR

Storvik 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 Selskapet, er det tildelt følgende mandater i Selskapet:

- Stein Kjartan Vik  
Mandat nr. 1: Overordnet ansvar for ivaretagelse og etterlevelse av åpenhetsloven i Selskapet.  
Mandat nr. 2: 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.

### KARTLEGGING OG IDENTIFIKASJON AV RISIKO

#### INTERNT I EGEN VIRKSOMHET

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

Områdene som vi har kartlagt og vurdert nærmere 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 ikke uttømmende, men er eksempler på områder vi har kartlagt og gjort en aktsomhetsvurdering av internt:

- Arbeid med menneskerettigheter
- Innkjøpsrutiner

- HMS/ulykker/Skader/Sykdom
- Arbeidsmiljø, herunder varslingsrutiner
- Pensjon
- Ansettelse og bruk av innleid arbeidskraft
- Lønn, Arbeidstid, lønn og ferie
- Utenlandske arbeidstakere
- Organisasjonsfrihet

Basert på vår kartlegging 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 for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

I Storvik AS er det 113 ansatte. Alle våre fast ansatte har skriftlige arbeidsavtaler. Vi har fast ansatte i 100 % stillinger, men benytter oss også av oppdragsavtaler/entreprise og innleie fra ett bemanningsbyrå etter avtale med fagforening. Hvilken kompetanse Storvik AS leier inn, varierer alt etter hva vi har behov for og vil gjelde alt fra kompetanse innen teknologi- og industrifag til prosjektledelse.

Gjennom arbeidet med åpenhetsloven har vi vurdert om innleie av arbeidskraft er lovlig i henhold til nye regler i arbeidsmiljøloven. Vurderingen viser at vi har et forbedringspotensiale, noe vi har fulgt opp i forkant av publisering av redegjørelsen for 2023.

Storvik AS sikrer videre likebehandling av innleide ansatte og fast ansatte i forhold til lønnsvilkår - og arbeidsvilkår. Arbeidstiden er alminnelig arbeidstid, og de ansatte har ingen belastende turnusarbeid eller natt-/helgearbeid. Overtidstillegg utbetales ved overtid. Alle våre ansatte er over 18 år.

Det er utenlandske arbeidstakere i firmaet, men kun en utenlandsk person som er ansatt i Norge. Her har vi et eget system for å sjekke utdanning og erfaring fra utlandet. For vedkommende ansatt i Norge så ble det her foretatt en referansesjekk før ansettelsen i forhold til ekthet av utdanning og erfaring.

Vi har etiske retningslinjer som inkluderer prinsipper om menneskerettigheter for ansatte. Dette er et sentralt dokument i vårt arbeide med å utføre aktsomhetsvurderinger i henhold til åpenhetsloven, og vi jobber mot å implementere retningslinjene i alle deler av virksomheten.

Vi har rutiner for å forhindre diskriminering i virksomheten, som på bakgrunn av etnisk bakgrunn, kulturell bakgrunn, kjønn, legning, politisk tilhørighet eller tilhørighet til fagforening. Her har vi en egen likestillingsredegjørelse fra 2022, i forbindelse med vår revidering av strategien for likestilling dette året. Storvik er i en bransje som tradisjonelt har vært mannsdominert, og dette gjenspeiler seg også i kjønnsfordelingen i vår virksomhet.

Tiltak for å forhindre diskriminering, er blant annet rutiner for rekruttering, her vi oppfordrer søkere fra underrepresenterte grupper til å søke stillinger hos oss. Herunder er vi svært opptatt av at personlige kvalifikasjoner prioriteres fremfor kjønn, hva angår likestilling mellom kvinner og menn. Videre er vi til stede på skolene, hvor vi håper på at et økt samarbeid og tilstedeværelse kan føre til en økt rekruttering av kvinner til bransjen. Internt i vår virksomhet er tiltak for å følge opp den ujevne kjønnsfordelingen månedlige arbeidsmiljøundersøkelser, her de kvinnelige ansatte kan komme med

tilbakemeldinger om sin arbeidshverdag. Videre har vi tilpasset arbeidsklærne særskilt for kvinner. I redegjørelsen har vi trukket frem noen sentrale tiltak for å forhindre diskriminering og sørge for likestilling i vår virksomhet, og vi viser for øvrig til vår likestillingsreddegjørelse for ytterlig informasjon.

For å ivareta helse, miljø og sikkerhet, så har vi en skriftlig HMS-håndbok og det er en ansatt hos oss som har et særskilt ansvar for HMS i virksomheten. Vi gjennomfører en risikoanalyse for å kartlegge mulige farer på arbeidsplassen, samt vi har utarbeidet en handlingsplan for å redusere sannsynligheten for at slike farer oppstår. I de siste 12 månedene har vi hatt en arbeidsulykke på arbeidsplassen, og man har foretatt tiltak i etterkant for å rette opp i dette. Det sentrale her er å evaluere og sørge for rutiner som så langt som mulig forhindrer at nye ulykker skjer igjen.

Vi har verneombud i virksomheten som bidrar til å ivareta og forsterke de ansattes rettigheter. Vi har også et arbeidsmiljøutvalg. Vi har en skriftlig varslingsrutine 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.

### *Oppsummering*

Gjennomført kartlegging og vurdering av de faktiske forhold viser jevnt over et lavt risikobilde internt i virksomheten. Dette da forhold med høyere risiko forebygges gjennom konkrete tiltak. Herunder forebygges diskriminering og likestilling på arbeidsplassen med en overordnet strategi særskilt for dette, som eksempelvis inneholder rutiner for rekruttering og tilpasset arbeidsutstyr for kvinner.

Videre skal vi også fortsette arbeidet med åpenhetsloven og implementering av de etiske retningslinjene i alle områder av virksomheten. Vi vil videre fokusere på å gi informasjon til de ansatte om våre rutiner med tanke på HMS og varslingsrutiner, samt deres rettigheter som arbeidstakere. Det forventes at vårt arbeid med nevnte tiltak vil bidra til å redusere risiko ytterligere.

## HOS VÅRE LEVERANDØRER

For å følge opp våre leverandører benytter vi oss av ISO 9001-standarden som gir spesifikke krav for et kvalitetsstyringssystem. Herunder gjør vi på generell basis leverandørkvalifikasjoner, følger opp med årlige revisjoner og foretar «onsight»-revisjoner. Sistnevnte innebærer at vi besøker leverandøren med det formål å kartlegge arbeidsforholdene i bedriften.

Vi har også fått på plass leverandørkontrakter hvor vi har inntatt vilkår om etterlevelse av åpenhetsloven. Disse vilkårene gir oss rettigheter til å innhente informasjon som omhandler overholdelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos våre leverandører.

Videre har vi startet arbeidet med å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos et utvalg av våre leverandører.

Vi har her gjennomført en risikoevaluering for å identifisere hvilke leverandører som har en særskilt risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Risiko-parameterene som vi benytter i evalueringen er landrisiko, bransjerisiko, produktrisiko samt kjent risiko. Scoren tar utgangspunkt i internasjonalt anerkjente indekser som måler overholdelsen av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt tall og informasjon om den enkelte virksomheten. Scorer et selskap høyt på noen av risiko parameterene kan det være en god grunn til å følge disse opp særskilt. Samtidig benytter vi oss av en risikobasert tilnærming i vår leverandørkontroll, som eksempelvis vil si at vi har størst fokus på de leverandører vi har en høy prosentandel av leveranser av varer og tjenester fra.

I prosessen med denne risikoevalueringen har vi tatt utgangspunkt i alle våre leverandører i 2023. Vi har 502 leverandører, hvorav 60 er hjemmehørende i utlandet.

I risikoevalueringen fant vi at det er 5 av våre utenlandske leverandører som befinner seg i land med høy risiko for negative konsekvenser på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Etter en nærmere gjennomgang av disse, fant vi at det var en leverandør i Kina vi burde følge opp særskilt. Dette da selskapet hadde høy omsetning og det er en sentral leverandør for oss. Her har vi gjennomført en «onsight»-revisjon hos leverandøren for å vurdere arbeidsforholdene hos bedriften. Vi har som ledd i kontrollen av de kinesiske leverandørene ikke avdekket faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Blant våre norske leverandører har vi trukket ut to leverandører for videre oppfølging. En av leverandørene er en teknisk leverandør innen prosjektering, elektro og ventilasjon, her man ser en forhøyet risiko grunnet at leverandøren er innen bygg- og anleggsbransjen som er en mer risikofylt bransje samt at dette er en av de større leverandørene til Storvik AS. Videre har vi trukket ut et personellbyrå. Bakgrunn for sistnevnte er at innleie av arbeidskraft anses å være en bransje med høy ibende risiko og som er verdt å følge opp. For begge leverandørene har vi sendt ut et spørreundersøkelsesskjema, hvor vi har stilt konkrete spørsmål om risiko for negative konsekvenser for arbeidstakere hos de utvalgte leverandørene. I kontrollen med de norske leverandørene har vi ikke avdekket faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

### *Oppsummering*

Vi har så langt ikke avdekket faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, men har likevel valgt å følge opp enkelte leverandører med en noe forhøyet iboende risiko.

## 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 i Selskapet, samt i forhold til våre leverandører. Vi har så langt 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.

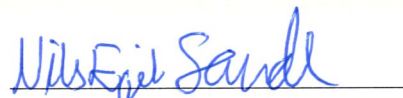
Videre vil vi fortsette arbeidet med å øke bevisstheten blant våre ansatte og blant våre leverandører om viktigheten av åpenhetsloven. Et av våre mest sentrale verktøy for å sikre at vi ikke tiltrekker oss useriøse aktører, er å ha gode systemer og rutiner for å avdekke faktisk eller vesentlig risiko for negative konsekvenser på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos våre leverandører, slik at vi reduserer risikoen for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.



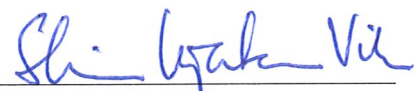
SIGNATUR FRA STYRET OG DAGLIG LEDER



Nils Sande  
Styreleder



Nils Egil Sande  
Styremedlem



Stein Kjartan Vik  
Styremedlem



Dag Sverre Sæsbø  
Daglig leder