

Dette er konsernets første rapport laget i henhold til kravene i Åpenhetsloven, og rapporten skal gjøres tilgjengelig for alle våre interessenter. Konsernet ønsker å fremme og respektere menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

BOH konsern

Redegjørelse etter Åpenhetsloven

Guri Langfeldt

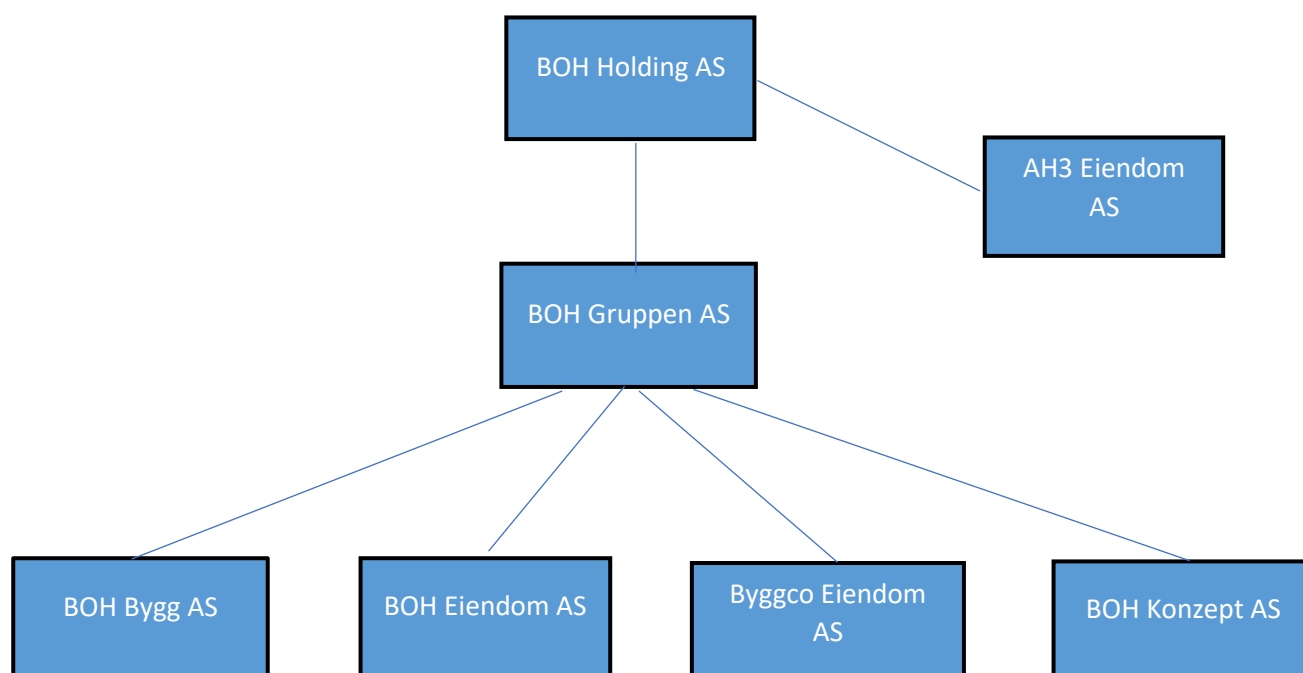
Vår virksomhet og driftsområde

BOH Holding AS er et konsern med hovedkontor i Kristiansand. Konsernet har om lag 45 ansatte.

Konsernets kjernevirksomhet er byggmestervirksomhet, og med det utføres tjenester som naturlig faller herunder. Selskapene er organisert som selvstendige AS.

Konsernets hovedselskap er BOH Bygg AS. Dette selskapet har en ledergruppe på 4 personer, deriblant HR-ansvarlig. Selskapets virksomhet utføres i all hovedsak på Sørlandet, mellom Arendal, Hovden og Flekkefjord. Det absolutte største tyngdepunktet av kundemassen er i Kristiansandsområdet. Konsernet omfatter også BOH Eiendom AS som selger nybygg i Kristiansandsregionen. Her er det ingen ansatte, men selskapet kjøper i all hovedsak tjenester fra sitt søsterselskap BOH Bygg AS.

Organisasjonskart BOH-konsernet 2023



Kort om åpenhetsloven

En bedrift kan ha positiv påvirkning på et samfunn, gjennom å skape verdier, arbeidsplasser, samfunnsnyttige varer og tjenester. En bedrift kan også gjennom sitt virke bidra til negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø. Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022. Loven stiller krav til at BOH konsernet og andre bedrifter som omfattes av loven må være åpne og transparente om hvordan påvirkning vi har globalt.

Åpenhetsloven skal bidra til at vi reduserer risikoen for at virksomheter forårsaker eller medvirker til brudd på menneskerettigheter. Den bidrar også til at vi må gjøre vårt for å sikre anstendige arbeidsforhold hos våre leverandører og våre eiere, samt hos oss selv.

Loven skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer negative konsekvenser for dette. Loven pålegger blant annet virksomhetene å gjennomføre aktsomhetsvurderinger for å kartlegge risikoen for å finne eventuelle brudd, og sette inn tiltak der det er nødvendig.

Videre har virksomheten en plikt til å informere om hva som er lagt til grunn ved aktsomhetsvurderingene og resultatene av disse. Enhver har ved skriftlig forespørsel rett på informasjon fra en virksomhet om hvordan denne håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser etter åpenhetslovens § 4.

Proessen for aktsomhetsvurderinger i BOH konsernet er bygget opp på «OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv».



1. Forankre ansvarlighet i retningslinjer og styringssystemer

Konsernet har en egen person øremerket for aktsomhetsvurderinger. Vedkommende har sammen med HR-ansvarlig jobbet med åpenhetsloven i virksomheten. Den ansvarlige har det overordnede ansvar for å gjennomføre aktsomhetsvurdering på vegne av konsernet, og har fått fullt innsyn i forretningsforbindelser, leverandører, avtaler og kontrakter. BOH konsernets styre har gjennomgått og godkjent policy for konsernet.

«BOH Holding AS skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester, og sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan BOH Holding AS håndterer negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold»

2. Kartlegg og vurder negativ påvirkning/skade ut fra egen virksomhet, leverandørkjede og forretningsforbindelser

Dette trinnet handler om å identifisere virksomhetens mulige og faktiske negative påvirkning eller skade, inkludert i leverandørkjeden, for å kunne prioritere den mest alvorlige risikoen for mennesker, samfunn og miljø. Det handler om å først danne seg et overordnet risikobilde, for så å prioritere risikoområder for grundigere kartlegging og tiltak. Videre handler det om å vurdere hvordan bedriften er involvert i eventuell negativ påvirkning, for å fastslå riktig respons. Involvering av interessenter er sentralt.

For vår egen del i konsernet har vi en rekke tiltak for å sikre menneskerettigheter og krav til anstendige arbeidsforhold. Noen av disse er:

Alle ansatte har skriftlige kontrakter med lovfestet rett på feriepenger, arbeidstid, ferie og pensjon fra første opptjente krone.

Minstelønn over tariffkrav som sikrer de ansatte anstendig lønn for arbeidet, og som igjen sikrer de ansattes krav på velferdsytelser.

Sterk HMS-oppfølging og gjennomføring av vernerunder.

Selskapet er også bevisst på hvilke selskaper vi samarbeider med. Vi ønsker å sikre lokalt næringsliv, og benytter oss av lokale tjenester hvor det finnes. Størstedelen av våre underleverandører finnes i nær lokasjon til egen bedrift, og vi anser i den sammenheng for å ha rimelig grei oversikt over bedriftens interne forhold. Vi har benyttet samme underleverandører gjennom flere år, og får over tid bedre innsikt innad i bedriftene.

For vurdering av leverandører har vi følgende kriterier for risikovurdering av leverandører:

- Total omsetning for leverandør
- Hvor lenge har vi hatt kontrakt med leverandør
- Hvilke sertifiseringer de har

- Erfaringer fra samarbeid med leverandør (generelle utfordringer knyttet til leveringer, fakturaer o.l.)
- Signert vår samarbeidsavtale og tilsendt spørreskjema

Vi har valgt ut de tre største leverandørene våre på levering av varer, og de fem største underleverandørene vi har. Kriteriene for utvelgelsen er kjøp foretatt i 2022, sortert fra størst til minst.

Det er gjennomført muntlige intervjuer med de fem utvalgte underleverandørene.

Det er ikke avdekket negative konsekvensen gjennom denne vurderingen, hverken internt eller hos våre leverandører.

3. Stans, forebygg eller reduser negativ påvirkning/skade

Dette trinnet handler om å håndtere funn fra kartleggingen, ved både å stanse egen negativ påvirkning, og å utvikle og iverksette planer og rutiner for å forebygge framtidig negativ påvirkning.

Tiltak for å stanse, forebygge eller redusere negativ påvirkning/skade:

- a) Plassere ansvar for å utarbeide, gjennomføre og følge opp disse planene.
- b) Samarbeide med leverandører om planer for å forebygge eller redusere skade.
- c) Bruke den innflytelse virksomheten har for å oppfordre leverandører til å forebygge eller redusere risiko og negativ påvirkning gjennom kontrakter, skriftlige avtaler eller bruk av markedsrett.
- d) Bryte forbindelsen med leverandør. Det kan være etter mislykkede forsøk på å forhindre eller redusere skade, når den ikke er mulig å rette opp, eller når det ikke er rimelig håp om endring. Det kan også være når man finner skade eller risiko og den enheten som forårsaker den ikke iverksetter tiltak for å forebygge eller redusere den. Før man bryter forbindelsen, bør man også vurdere om dette kan ha andre negative følger for mennesker, samfunn og miljø. Dette punktet ses på som siste utvei, om de andre tiltakene ikke har nådd ønsket måloppnåelse.

Den største risikoen for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår bransje er svart arbeid og lite til ingen sikkerhet på byggeplass. Det er ikke avdekket brudd på dette i vår gjennomgang.

4. Overvåk gjennomføring og resultater

Dette trinnet handler om å sikre at bedriften har nok informasjon til å vurdere om det som gjøres faktisk fungerer. Gode systemer for å registrere og håndtere informasjon danner også grunnlaget for at virksomheten kan kommunisere eksternt. Resultatene av trinn 2 og 3 følges opp av aktsomhetsansvarlig.

5. Kommuniser hvordan påvirkningen er håndtert

Ved vår årlige rapport for aktsomhetsvurdering vil vi gjøre vårt arbeid tilgjengelig på vår nettside.

For mer informasjon ta kontakt med aktsomhetsansvarlig Guri Langfeldt på mail guri@boh.no eller mobil 982 64 212.

6. Sørg for, eller samarbeid om, gjenoppretting og erstatning der det er påkrevd

Dette trinnet handler om å rette opp skade bedriften har forårsaket eller bidratt til. Det handler også om å sørge for, eller samarbeide om, at de som er skadelidende eller potensielt skadelidende har tilgang til en klageordning for å få sin sak hørt. Gjenoppretting kan innebære økonomisk erstatning eller kompensasjon, en offentlig beklagelse, eller at en skade på annet vis rettes opp. Vi har ikke vært involvert i en sak der gjenoppretning har vært nødvendig. Hvis en av våre ansatte oppdager brudd på våre retningslinjer kan de melde dette inn via vårt system for RUH, eller ta kontakt med HR-ansvarlig.