



REDEGJØRELSE ÅPENHETSLOVEN

Verd Gruppen
Redegjørelse for konsernet
For perioden 1. januar - 31. desember 2023

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	8
Signatur	8

Innledning

Verd Gruppen AS, org.nr. 927 784 874 (heretter «**Selskapet**») 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 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.

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 SELSKAPET

NAVN PÅ SELSKAPET

Verd Gruppen AS, org.nr. 927 784 874

ADRESSE HOVEDKONTOR

Parkveien 12, 0350 Oslo

PRODUKTER OG TJENESTER

Gravferdstjenester

BESKRIVELSE AV SELSKAPETS STRUKTUR

Verd Gruppen AS eier, driver, utvikler og kjøper opp begravelsesbyråer i Norge.

Verd Holding AS, org. nr. 927 784 866, er morselskapet til Verd Gruppen AS med 84 % eierskap. Verd Gruppen AS har i dag fire datterselskap, Buskerud Begravelsesbyrå AS, Koba Christensen Begravelsesbyrå AS, Verd Begravelse AS og Berg Begravelsesbyrå AS. Buskerud Begravelsesbyrå AS har videre datterselskapene Eiker Begravelsesbyrå og Asker Begravelsesbyrå AS. Koba Christensen Begravelsesbyrå AS har videre datterselskapene Åsane og Omegn begravelsesbyrå AS og Sotra og Omegn Begravelsesbyrå AS.

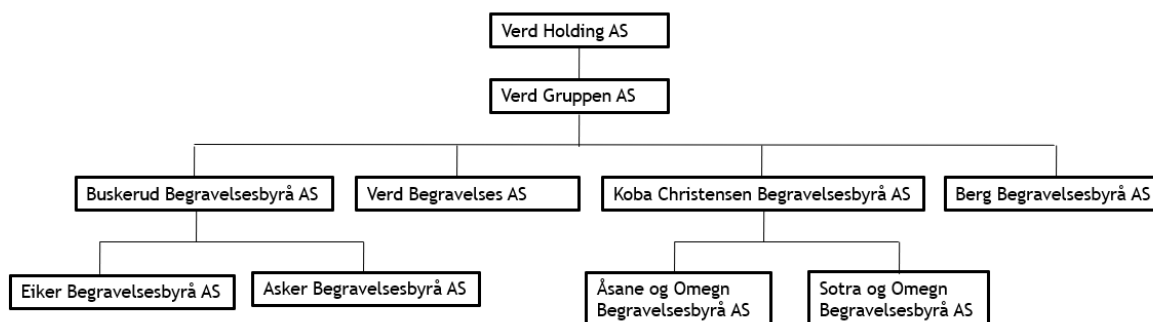
Konsernet er organisert slik at begravelsesbyråene fokuserer på kjernevirksomhet ved å ta vare på de ansatte og arrangere begravelser. Oppgaver som marked og kommunikasjon, økonomistyring og regnskap, offentlig rapportering, HR og personal, lederstøtte og -utvikling, løses sentralt i Verd Gruppen AS med spisskompetanse på disse områdene.

Konsernet er i en prosess med stadig vekst og sentralisering av de administrative funksjonene, samt standardisering på tvers av selskapene i forhold til system og rutiner for ivaretagelse av de ansatte. Dette vil gjenspeiles i arbeidet med aktsomhetsvurderinger i denne redegjørelsen. Vi strekker oss stadig mot å bli en bedre arbeidsgiver, og har satt oss som mål at Verd Gruppen AS skal være bransjens beste arbeidsgiver innen 2025.

Verd Gruppen AS omfattes av åpenhetsloven grunnet sammenslåingsregelen i åpenhetsloven § 3, hvor det følger at morselskap regnes som en «større virksomhet» dersom vilkårene er innfridd for mor- og datterselskap som en enhet. Datterselskapene er imidlertid ikke selvstendige pliktsubjekter etter åpenhetsloven.

Denne redegjørelse gjelder aktsomhetsvurderinger Verd Gruppen AS inklusive datterselskap, og vi har ikke ansett det som nødvendig å inndele redegjørelsen etter de ulike selskapene. Dette da en del sentrale administrative funksjoner er i Verd Gruppen AS som nevnt, og alle datterselskapene har

lignende virksomhet som er lokale begravelsesbyrå. Dersom noen forhold kun gjelder ett av selskapene, vil vi gjøre oppmerksom på det i denne redegjørelsen under gjennomgangen av interne forhold i konsernet.



OMSETNING I 2023

Samlet omsetning for konsernet: 88 494 259 NOK

ANTALL ANSATTE

Totalt fast ansatte pr. 31.12.23: 40 fast ansatte

Verd Gruppen AS: 5 fast ansatte

Buskerud Begravelsesbyrå AS: 23 fast ansatte

Verd Begravelsesbyrå AS: 6 fast ansatte

Koba Christensen Begravelsesbyrå AS: 4 fast ansatte

Berg Begravelsesbyrå AS: 2 fast ansatte

METODIKK: AKTSOMHETSVURDERINGSPROESSEN

FORANKRING AV ANSVAR

Verd Gruppen 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 konsernet, er det tildelt følgende mandater i Selskapet:

- Henrik Riis Tveter
Mandat: Overordnet ansvar for ivaretagelse og etterlevelse av åpenhetsloven i konsernet.
- Henrik Riis Tveter
Mandat: Overordnet ansvar for å innarbeide rutiner for håndtering av informasjonsplikt og sørge for at disse etterleves i konsernet.

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 konsernet.

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:

- Våre etiske retningslinjer og systematiske arbeid med menneskerettigheter
- Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø
- Arbeid med helse, miljø og sikkerhet
- Innkjøpsrutiner
- Diskriminering
- Varslingssystemer
- Tilknytningsformer - fast ansettelse, midlertidig ansettelse og bruk av innleid arbeidskraft
- Arbeidstid, lønn og ferie

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.

Konsernet driver innen begravelsesvirksomhet, og det er 40 fast ansatte i selskapet per 31. desember 2023. I tillegg har vi 12 tilkallingsvikarer, og 1 ansatt i midlertidig stilling. Alle vår ansatte har skriftlige arbeidsavtaler i henhold til gjeldende regelverk. Det er flest ansatte som gravferdskonsulenter i datterselskapene til Verd Gruppen AS, hvor arbeidsoppgavene knytter seg til å

hjelpe etterlatte i forbindelse med dødsfall og praktisk bistand med begravelse. For disse stillingene kreves ikke formell utdanning, men for alle av byråene er det gode onboardingprosesser hvor man får grundig opplæring i arbeidsoppgavene, og det gjennomføres kursing via fagforbundets kurstilbud. Vi har standardisert denne prosessen for alle selskapene i konsernet, da vi ser de positive effektene et slikt program har. Sentralt i konsernet arbeider ansatte med ledelse, HR, økonomi, markedsføring, oppkjøp og vekst.

Gravferdskonsulentene i begravelsesbyråene kan ha noe belastende arbeidstidsordninger, slik som skift, turnus, natt og søndagsarbeid. Arbeidstiden er i all hovedsak mellom kl. 08 til 16, men man har i tillegg en vaktordning fra fredag til fredag og mandag til mandag, her konsulentene er på telefonvakt og må rykke ut ved behov. Dette er vanlig praksis i denne bransjen og konsernet følger gjeldende tariffordninger. Arbeidsmiljøloven åpner opp for visse typer for belastende arbeidstidsordninger. Slike ordninger skal uansett ikke påføre arbeidstakere uheldige fysiske eller psykiske belastninger, eller redusere sikkerheten på arbeidsplassen. Her foretar konsernet forsvarlighetsvurderinger ved etablering av nye og ved endring av eksisterende arbeidstidsordninger, og det foretas regelmessige evalueringer for å avdekke belastninger som følge av arbeidstidsordningen. Dette er tiltak som reduserer risikoen for negativ påvirkning på arbeidstakernes rettigheter.

Virksomheten har rutiner for å forhindre diskriminering i lønns- og arbeidsforhold. Som for eksempel på bakgrunn av etnisk bakgrunn, kjønn, legning, politisk tilhørighet eller tilhørighet til fagforening. Dette gjenspeiles i vår ansettelsesprosess, hvor vi stiller få formelle krav til utdanning og i stedet fokuserer på egnede personlige egenskaper hos søkerne og deres muligheter for utvikling hos oss. Dette ser vi åpner for en bredere søkermasse til våre stillinger. Videre ønsker vi å være en arbeidsplass som skal utvikle dette potensialet og kompetansen til de ansatte. Vi ser imidlertid at vi kan gjøre mer i hverdagen for å sette fokus på mangfold, eksempelvis feiring i Pride-måneden og nyhetsbrev til de ansatte i forbindelse med dette. Slike tiltak mener vi vil bidra til en enda mer inkluderende og åpen arbeidsplass som vil øke trivselen til de ansatte.

Vi har også avvikssystemer for håndtering av HMS-relaterte avvik, samt rutiner og systemer for varsling av kritikkverdige forhold i henhold til arbeidsmiljøloven kapittel 2A.

Begravelsesbyrået i konsernet med flest ansatte, Buskerud Begravelsesbyrå AS, har verneombud som bidrar til å forsterke de ansattes rettigheter. Det samme gjelder for Verd Begravelsesbyrå. Grunnet tilkallingsvikarer og midlertidig ansatte vil det også etableres et verneombud for Koba Christensen Begravelsesbyrå AS i henhold til arbeidsmiljøloven § 6-1.

Vi har ikke en bedriftshelsetjeneste for selskapene i konsernet, men dette er noe vi vil vurdere å innføre. Dette da en slik tjeneste vil kunne bistå oss i arbeidet med å skape sunne og trygge arbeidsforhold. Gravferdskonsulentene våre har arbeidsoppgaver som innebærer fysiske løft, samt noe turnus/vaktarbeid på natt/helger, noe som tilsier at en bør ha en særlig oppfølging av helsen til de ansatte.

Krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid følger av internkontrollforskriften. Herunder følger det av forskriften at det skal utarbeides en risikovurdering som innebærer en systematisk kartlegging og vurdering av alle forhold i arbeidet som kan medføre skader eller helseplager hos de ansatte. Videre skal det utarbeides en handlingsplan med tiltak for å redusere risikoen. Vi har per rapporteringsår kun handlingsplaner med tiltak, ettersom risikoen i de ulike selskapene er kjent for lederne og man baserer tiltakene på dette. Videre forekommer ulykker og skader sjeldent, og i inneværende år har det ikke vært noen arbeidsrelaterte skader/ulykker på arbeidsplassen. Likevel ser man at risikovurderinger og handlingsplaner i selskapet kan systematiseres i større grad, og dette er et arbeid vi vil fokusere på i neste rapporteringsår. Vi mener at dette vil gjøre oss til en enda bedre arbeidsplass for de ansatte, og minimere sannsynligheten for risikoen for negativ påvirkning på arbeidstakernes rettigheter.

I gjennomførte aktsomhetsvurderinger er det avdekket noen svakheters i forhold til konsernets muligheter til å kontrollere og påvirke leverandørenes behandling av sine ansatte. Dette da selskapet ikke har kontraktsvilkår som muliggjør innsyn hos leverandører, eller som åpner for å direkte pålegge endringer hos leverandører for å sikre at de ansatte har anstendige arbeidsforhold. Selskapene har imidlertid god kjennskap til sine største leverandører, og foretar besøk hos disse med jevne mellomrom for å se hvordan forholdene er i selskapene. Dette gjør at man anser å ha den nødvendige oversikten over arbeidsforholdene i leverandørkjedene.

Gjennomført kartlegging og vurdering av de faktiske forhold viser jevnt over et lavt risikobilde internt i konsernet, 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. Enkelte tiltak er allerede iverksatt og Selskapet vil i 2024 arbeide videre med dette. Blant tiltakene nevnes å øke bevisstheten blant de ansatte om viktigheten av åpenhetsloven og Selskapets arbeid med dette. Videre vil vi bedre vår risikovurderingsprosess og systematisk kartlegge forhold som kan føre til skader eller helseplager hos arbeidstakerne, og iverksette tiltak om nødvendig. Det forventes at vårt arbeid med nevnte tiltak vil bidra til å redusere risiko ytterligere.

HOS VÅRE LEVERANDØRER

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

I denne prosessen har vi tatt utgangspunkt i alle våre leverandører i 2023. Vi har 738 leverandører, hvorav 2 er hjemmehørende i utlandet.

Vi har gjennomført en risikoevaluering av våre leverandører på et aggregert nivå. For å komme frem til hvilke av disse vi skulle henvende oss til for videre oppfølging under åpenhetsloven, har vi tatt utgangspunkt i landrisiko, bransjerisiko, produktrisiko samt kjent risiko.

I utgangspunktet så er det ingen av våre leverandører som befinner seg i land med høy risiko for negative konsekvenser på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. De to utenlandske leverandørene er svenske, som er et land med lav risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

En av de leverandørene vi handler mest fra er et selskap som selger kister og urner mv. Leverandøren er i kategorien trelast og trevareindustri. Noen produkter er altså treprodukter, som utvinnes ved tømmerhogst. Tømmerhogst er satt opp på DFØs høyrisikoliste, da skogbruk er forbundet med blant annet ulovlig hogst, dårlige og farlige arbeidsforhold, landovertagelse, og innvirkning på urfolks rettigheter.

Videre har vi to leverandører som driver med catering, som vi anser å ha en forhøyet risiko for negativ innvirkning på arbeidstakernes rettigheter, da serveringsbransjen generelt har en større andel av unge og utenlandske arbeidstakere som kan bidra til manglende kunnskap om arbeidslivets regler, plikter og rettigheter. Vaktene kan være lengre og på kvelder- og i helgene.

Vi har på bakgrunn av dette valgt ut de tre ovennevnte leverandørene for videre oppfølging før neste rapportering. I vår henvendelse stiller vi konkrete spørsmål om de områder vi mener har høyest risiko for negative konsekvenser på arbeidstakernes arbeidsforhold hos den utvalgte leverandøren, samt spørsmål som retter seg mot oppfølging av egne leverandører med tanke på den ovennevnte risikoen.

Henvendelser til våre leverandører er tiltak som kan minimere risikoen for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, da det gjør oss i stand til å få en innsikt i

forholdene hos leverandørene og deretter kan vi vurdere å igangsette konkrete tiltak/sanksjoner ovenfor leverandørene våre. Ettersom våre analyser ikke viser noen konkret risiko hos våre leverandører, er det ikke behov for gjennomføringen av slike konkrete tiltak i dette rapporteringsåret.

For denne rapporteringsperioden har vi ikke avdekket faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

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.

Vi vil i 2024 fortsette arbeidet med å øke bevisstheten blant våre ansatte og blant våre leverandører om viktigheten av åpenhetsloven.

SIGNATUR

Styret har herved gjennomgått og godkjent Verd Gruppen AS sin rapport om åpenhetsloven.

Oslo, 28. juni 2024

Karl Axel Hjorth Bauer

Karl-Axel Hjorth Bauer
Styreleder

Herman Arntzen

Bjørn Herman Arntzen
Styremedlem

Henrik Riis Tveter

Henrik Riis Tveter
Styremedlem og daglig leder

Signature: Henrik Riis Tveter
Henrik Riis Tveter (Jun 28, 2024 14:32 GMT+2)

Email: henrik@verdgruppen.no

Signature: Herman Arntzen
Herman Arntzen (Jun 28, 2024 17:54 GMT+2)

Email: herman@verdgruppen.no

Signature: Karl Axel Hjorth Bauer

Email: karlaxel@askeladden.co