

BKS

BÆREKRAFTS- RAPPORT

BKS Konsern

2
0
2
3



Innhold

Viktige highlights for 2023	3
Dette er BKS	4
Selskapene som inngår i BKS-konsernet	5
Selskapets verdier	7
1. BKS sitt arbeidet for ESG	8
1.1 Organisering av arbeidet	8
2. Rammeverk for rapportering	8
3. FNs Bærekraftsmål og vår forpliktelse	9
4. Vesentlighetsanalyse	10
5. Miljø og klimaperspektiv	13
5.1 Klimaregnskap	16
5.2 Avfallshåndtering	17
6. Sosiale perspektiv	18
6.1 Ledelsessystem for arbeidsmiljø og sikkerhet	18
6.2 HMS-statistikk	20
6.3 Nyansettelser, deltid og permisjoner	21
6.4 Mangfold og likestilling	23
7. Samfunnsansvar og "Code of Conduct"	27
7.1 Anti-korrupsjon	27
7.2 Trygg og åpen kommunikasjon for varsling av bekymringer	28
8. Arbeidet med Åpenhetsloven	29
GRI Index	31

Viktige highlights for 2023

Reduksjon
skadefrekvens
48,9 %

Reduksjon
sykefravær
1,28 %

111 kundeprosjekter med oppgradering til mer bærekraftige systemer som utføres av BKS i 2023

Reduksjon i utslipp fra
avfallshåndtering
59,3 %

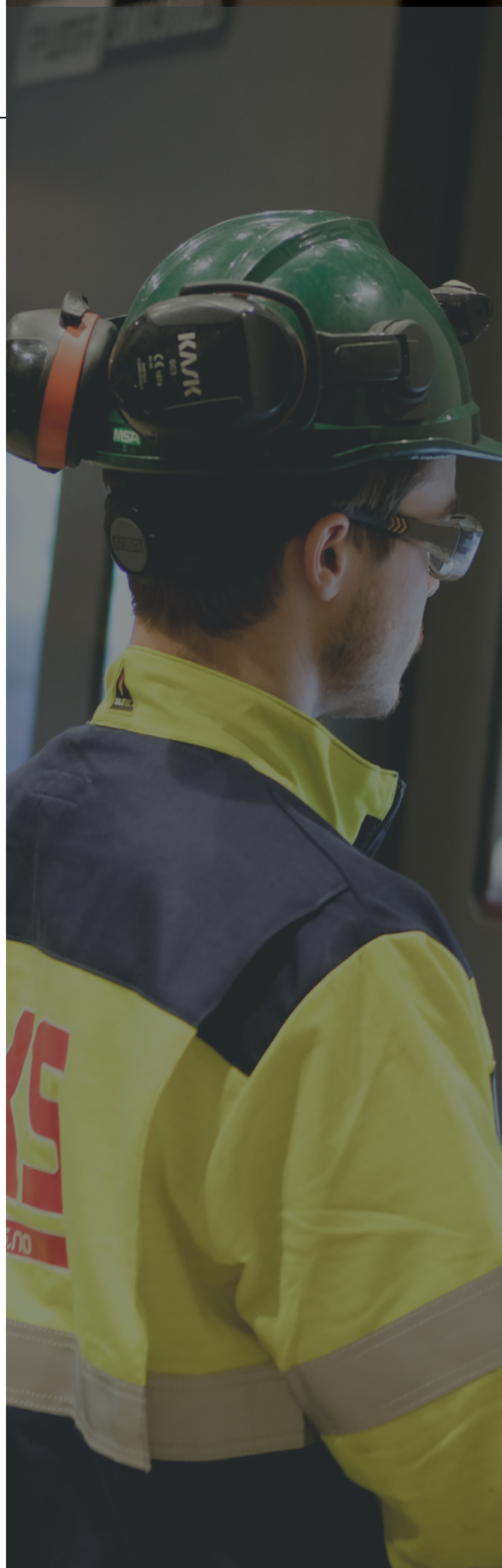


Dette er BKS

BKS-konsernet («Selskapet» eller «BKS») er en totalleverandør av tekniske installasjoner, elektro og automasjonstjenester til kraftkrevende industri, akvakultur, skip, landbasert industri, offshorenæringen og til bygg og anlegg. Siden oppstarten i 2008 har fokuset vært innovative og bærekraftige løsninger som skal redusere karbonutslippet.

BKS anser miljøet som et betydningsfullt område for industriell vekst. For å oppnå langsiktig suksess, er det avgjørende å skape en sunn balanse mellom økonomiske resultater og bærekraftig utvikling, både for virksomhet og samfunnet.

BKS er en del av Eqva konsernet som er en engasjert eier av industrielle tjenestebedrifter som spiller en viktig rolle i den grønne omstillingen av maritim, kraftintensiv og fornybar industri.



Selskapene som inngår i BKS-konsernet:

BKS Holding er morselskapet og administrasjonen i BKS konsernet. Administrasjonen sin hovedoppgave er påse at alle konsernets selskaper etterlever strategi og er en støttefunksjon for alle selskaper tilhørende i konsernet.

BKS Industri er en teknisk totalleverandør for skip, offshore og landbasert industri. Siden etableringen i 2008 har selskapet opparbeidet seg en solid kompetanse og erfaring innen industrielle løsninger. Med sitt bredt sammensatte team av engasjerte og kompetente ansatte er de i stand til å betjene et bredt spekter av segmenter.

BKS Power & Automation tilbyr elektro-, instrument- og automasjonstjenester til offshore-næringen og prosessindustrien. Selskapet har spesialisert seg på små og mellomstore prosjekter som totalleverandør, og arbeider tett sammen med kundene for å definere anlegget, utforme skreddersydde løsninger, gjennomføre installasjon og etablere drifts- og vedlikeholds kontrakter.

BKS VVS er en spesialist innen rørleggertjenester for industri og maritim sektor ved fokus på modernisering, vedlikehold og annet mekanisk arbeid. Vår ekspertise omfatter også nybygging av sanitæranlegg og ventilasjon ved nybygg eller rehabilitering av eksisterende. Vi tilbyr også kanalrengjøring og flushing av rørsystemer.

Marine Support er en fullverdig leverandør av tank-systemer til hele det norske markedet. Med mer enn 20 års erfaring kan de tilby sine kunder omfattende ekspertise og kompetanse innen rådgivning, design, prosjektering og installasjon av komplette tankanlegg.

Zenit Engineering er en totalleverandør av tekniske og mekaniske løsninger. Med mer enn 20 års erfaring besitter selskapet en betydelig ingeniørkompetanse innen maskin, rør, materialteknologi og mekanisk design. Selskapet har et sterkt fokus på å utvikle innovative teknologiske løsninger.

BKS er delaktige i mange miljørettede prosjekter, og er en viktig leverandør i mange prosjekter innen bærekraftige- og miljømessige investeringer sammen med sine gode kunder.

I desember 2021 fikk BKS Industri godkjent ISO-14001-sertifiseringen. Denne internasjonale standarden krever at bedrifter setter mål og aktivt arbeider for å redusere miljøpåvirkningen, spesielt innen områder som klimagassutslipp og bruk av kjemikalier. Flere av selskapene i konsernet skal ISO-14001 sertifiseres i løpet av 2024.

BKS Industri har også nylig blitt ISO 45001-sertifisert. ISO 45001 er en internasjonal standard for helse og sikkerhet på arbeidsplassen som stiller krav til etablering av et effektivt ledelsessystem. Det er av stor betydning for BKS å legge til rette for bedre og tryggere arbeidsforhold.

Selskapet blir jevnlig overvåket og evaluert av eksterne parter for å sikre samsvar med ISO-standardene.



Veien mot en grønnere fremtid

BKS ER DEDIKERT I SIN MÅLSETNING OM Å BIDRA TIL DET GRØNNE SKIFTET VED Å IMPLEMENTERE INNOVATIVE OG BÆREKRAFTIGE LØSNINGER SOM MÅLRETTET REDUSERER KARBONUTSLIPPET.

Selskapets verdier

Våre verdier er selve fundamentet for vår virksomhet og danner grunnlaget for hvordan vi opererer, og hva vi ønsker å oppnå. Verdiene er en drivkraft som inspirerer oss i vårt daglige arbeid og veileder oss i å oppnå våre mål. Våre verdier er ikke bare ord på papiret, de er levende prinsipper som ligger til grunn for vår utvikling og suksess.

Trygghet - Vi skaper tillit og trivsel blant ansatte, samarbeidspartnere og samfunnet generelt. Vi bidrar til et positivt og bærekraftig miljø der alle skal trives og blomstre. Vi skaper et inkluderende arbeidsmiljø der alle føler seg velkomne og respektert. Vi fremmer samarbeid, tillit og harmoni, og vi bidrar til å bygge sterke og bærekraftige relasjoner både intern og eksternt.

Løsningsorienterte – Gjennom vår løsningsorienterte tilnærming oppnår vi gode resultater og skaper en dynamisk organisasjon som er i stadig utvikling. Vi er opptatt av å finne de beste løsningene som tar oss nærmere våre mål, vi inspirerer hverandre til å strebe etter kontinuerlig forbedring og innovasjon i alt vi gjør.

Pålitelige – Vi skal være en leverandør til å stole på, vi holder det vi lover og vi oppfyller våre forpliktelser og løfter. Våre kunder, partnere og kolleger kan stole på oss til å være pålitelige og opprettholde høy standard for profesjonalitet og etikk.

Resultatbevisste – Vi har et sterkt fokus på å oppnå målbare resultater og levere kvalitet i alt vi gjør. Vi er bevisste på tidsfrister og leverer arbeidet vårt i tide. Som kunde skal du stole på at du får beste innovative løsning som er bærekraftig og kostnadseffektiv.

1. BKS sitt arbeid for ESG



1.1 Organisering av arbeidet

BKS konsernets styre har en sentral rolle i å forme retningslinjer og strategier for bærekraftsarbeidet. Styret har ansvaret for å sikre at bærekraftsprinsippene blir integrert i konsernets overordnede mål og bedriftsstrategien. Administrerende direktør har ansvaret for å gjennomføre strategiene og sikre at bærekraftige tiltak blir iverksatt i alle deler av virksomheten.

For å styrke sitt bærekraftsarbeid opprettet BKS konsernet en dedikert bærekraftskomitee i 2022. Komiteen består av nøkkelrepresentanter fra forskjellige fagområder i BKS og er utnevnt som bærekraftsansvarlige. Deres hovedoppgave er å utarbeide og følge opp BKS konsernets bærekraftstrategi. Komiteen rapporterer direkte til konsernledelsen og sikrer at bærekraftige prinsipper og tiltak blir integrert i konsernets daglige drift.

For å sikre innhold i bærekraftsrapporteringen for 2023, møtes bærekraftskomiteen til workshops.

2. Rammeverk for rapportering

Det er andre gangen BKS rapporterer på ESG, og vi anerkjenner viktigheten av ESG-rapportering. For rapporteringsåret 2023 vil BKS følge Global Reporting Initiative (GRI) som rammeverk, og vil bruke året 2024 på å sette seg inn og forberede seg på å rapportere i samsvar de nye reglene for bærekraftsforhold vedtatt av EU i 2022, kjent som Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).



3. FNs Bærekraftsmål og vår forpliktelse

FNs generalforsamling vedtok i 2015 en omfattende 2030-agenda bestående av 17 bærekraftsmål og 169 delmål. Vi nærmer oss nå målene som er satt for 2030, og det er viktig vi alle tar ansvar og gjør en innsats der vi kan bidra til en mer bærekraftig fremtid.

BKS støtter aktivt alle FNs 17 bærekraftsmålene. Basert på innsiktsarbeid har vi valgt å fokusere på 5 av målene der vi mener vi har mulighet til å påvirke i større grad, og hvor vi kan ha en negativ innvirkning. Dette gir oss den største muligheten til å gjøre en positiv forskjell gjennom riktig fokus og konkrete tiltak.

De 5 prioriterte FNs bærekraftsmålene er knyttet til BKS kjernevirksomhet og er en del av konsernets bedriftsstrategi. Disse målene er også i tråd med noen av de valgte prioriteringene i vesentlighetsanalysen.



Selskapets valg av FNs bærekraftsmål:

God helse er grunnleggende forutsetning for at menneskers skal ha mulighet til å nå sitt fulle potensiale og for å bidra til utvikling i samfunnet. Derfor er god helse og livskvalitet viktig for selskapet, og også et område som kan påvirkes i positiv retning. Med gode HMS rutiner, og bedriftshelsetjeneste gjør vi det vi kan for at våre ansatte skal holde seg friske og skadefri.



BKS skal ha et arbeidsmiljø preget av arbeidsglede, åpenhet, integritet og respekt. Med fokus for å legge til rette for gode arbeidsforhold og oppnå sunn økonomi med gode kunder for å skape flere arbeidsplasser er noe det jobbes kontinuerlig med.



BKS skal være en attraktiv arbeidsgiver, godt forankret i lokalmiljøet. Det å skape en god arbeidsplattform, ha trygge arbeidsplasser er et viktig fokus for å bidra til innovasjon og ha en bærekraftig industri.



For å nå målene innen 2030, må alle bidra der de kan. Vi må alle gjøre endringer i forbruk og produksjon og finne nye løsninger som er mer bærekraftige for samfunnet. BKS ser på sin egen verdikjede for å se hvilke flere grep som må gjennomføres for å bidra ytterligere til de tiltak og handlinger som allerede har blitt gjort.



BKS har satt inn rekke tiltak for å bidra til å stoppe klimaendringene. Viktige bidrag er avfallshåndtering, redusere energibruk, reise med fokus på samkjøring, lengre arbeidsrotasjoner for å minske flyreiser. Kollektiv transport istedenfor taxi.



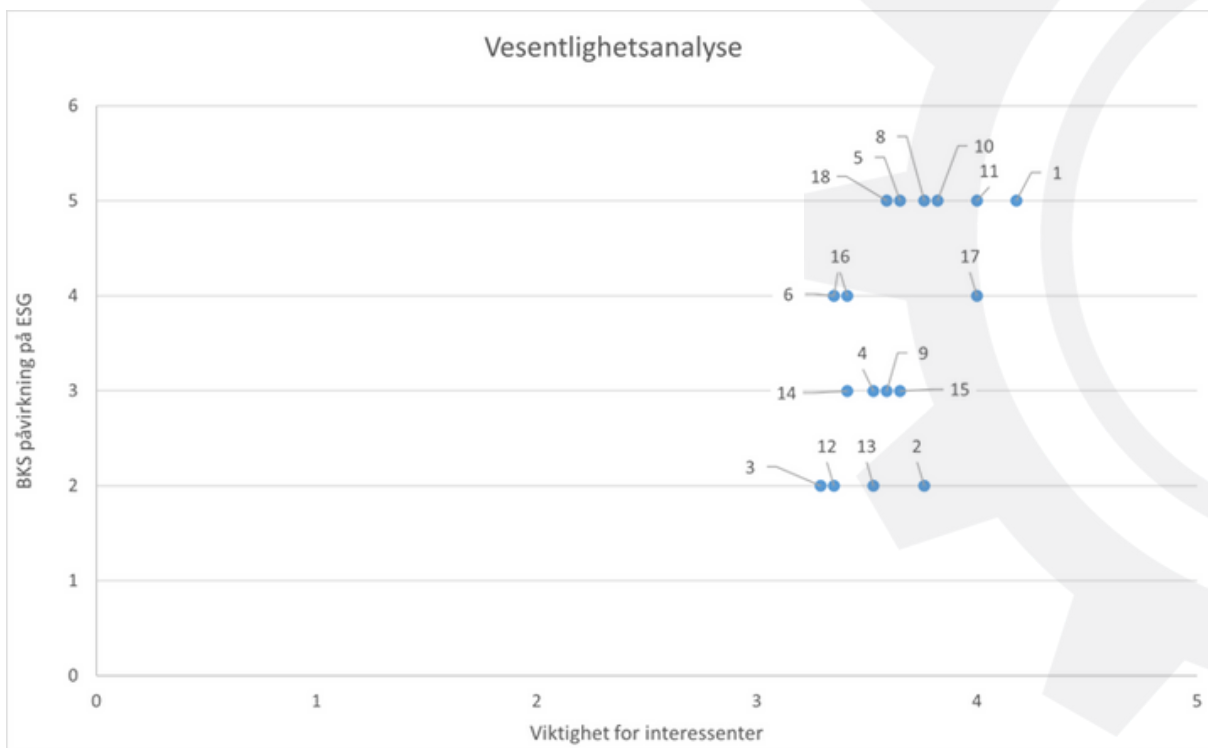
4. Vesentlighetsanalyse

I 2023 gjennomførte BKS sin andre vesentlighetsanalyse. Hensikten er å identifisere de mest betydningsfulle bærekrafttemaene der selskapet har høy grad av påvirkning på miljø, samfunn og økonomi. Analysen avdekker også områder der selskapet kan styrke sin positive påvirkning.

BKSs vesentligheter innenfor rammene av GRI:

1. Arbeidsmiljø- og sikkerhetsrisiko
2. Helse - og sikkerhet knyttet til produkt og tjenester
3. Talentattraksjon, utvikling og beholdning
4. Mangfold og inkludering blant ansatte
5. Produkter, løsninger og tjenester for grønn omstilling
6. Energieffektivitet (well-to-wake)
7. Livssyklusbehandling av produkter
8. Utslipp til luft - Klimagassutslipp (GHG) og andre utslipp
9. Teknologi- og systeminnovasjon
10. Etisk forretningsatferd
11. Ansvarlig leverandørkjede
12. Ansvarlig markedsføring og kommunikasjon
13. Datasikkerhet og personvern
14. Miljøstyring på kontoret
15. Avfalls- og avløpshåndtering (egen virksomhet)
16. Energiadministrasjon (egen virksomhet)
17. Håndtering av farlige materialer
18. Påvirkninger på lokale samfunn og tjenester

Resultat:



Analysen viser hvor BKS kan styrke sin positive påvirkning.

Ved å gjennomføre vesentlighetsanalysen, som inkluderer innsamling av tilbakemeldinger fra våre interessenter og kombinere dem med vår egen vurdering, har det blitt tydelig at mange av forventningene som ble identifisert for 2022, fortsatt er relevante for 2023. I tillegg har et par nye viktige tema blitt lagt til listen som vi må fokusere videre på.

Basert på samlet vurdering ble følgende temaer definert som de mest vesentlige for bærekraftarbeidet i BKS:

Klima- og miljømessige forhold (Environmental)	Sosiale- og samfunnmessige forhold (Social)	Forretningsetiske forhold / selskapsstyring (Governance)
<ul style="list-style-type: none"> • Produkter, løsninger og tjenester for nærekräftig endring / grønn omstilling • Utslipp til luft - GHG utslipp og andre utslipp (hele verdikjeden) 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsmiljø- og sikkerhetsrisiko • Talent attraksjon, utvikling og beholdning • Påvirkning på lokalsamfunn og tjenester 	<ul style="list-style-type: none"> • Etisk forretningsadferd • Ansvarlig leverandørkjede

Interessentdialog

Åpenhet og være transparent er viktig for oss. Tabellen nedenfor viser en oversikt fra kartleggingen ift respektive interessentgrupper, forventninger til selskapet, dialog arena og tiltak.

Interessentgrupper	Forventninger til selskapet	Dialogarena	Tiltak
Ansatte	<ul style="list-style-type: none"> Trygge arbeidsplasser Utviklingsmuligheter Like muligheter Godt arbeidsmiljø Konkurransedyktige lønns- og arbeidsbetingelser God trivsel Gode kollegaer 	<ul style="list-style-type: none"> Samtale med leder Avdelingsmøter Faglige samlinger Medarbeiderundersøkelser Medarbeidersamtaler Arbeidsmiljøutvalg Vernerunder 	<ul style="list-style-type: none"> Få på plass en god rutine for bedre struktur, kommunikasjon, instruksjon og planlegging. Arbeidsmiljøutvalg møter
Kunder	<ul style="list-style-type: none"> Transparent og et godt samarbeid Leverer et konkurransedyktig kvalitetsprodukt Bærekraftig og ansvarlig drift CO2 rapportering 	<ul style="list-style-type: none"> Kontinuerlig kontakt via prosjekt Møter Anbud 	<ul style="list-style-type: none"> Delta på messer, være der kundene er
Leverandører	<ul style="list-style-type: none"> Godt samarbeid Oppfyller avtaler Langsiktige avtaler Overholder tidsplaner Forutsigbart samarbeid 	<ul style="list-style-type: none"> Årlig planleggingsmøte og forhandlinger med enkelte leverandører Krav til leverandører Jevnlige oppfølgingsmøter Leverandør revisjoner 	<ul style="list-style-type: none"> Forbedre rutiner Suppliers Code of Conduct er en del av avtalegrunnlaget for både eksisterende og nye leverandører
Eiere	<ul style="list-style-type: none"> Bærekraftig verdiskapning Optimal drift God virksomhetsstyring Overholder krav og retningslinjer for rapportering IT-sikkerhet Innovasjon og samarbeid 	<ul style="list-style-type: none"> Generalforsamling Styremøter Kvartalsrapport Årsrapport 	<ul style="list-style-type: none"> ESG rapportering Redegjørelse for aktsomhetsvurdering Rapportering av vesentlige nyheter gjennom Oslo Børs og selskapets hjemmeside
Finansielle institusjoner/ Myndigheter	<ul style="list-style-type: none"> Overholdelse av finansielle forpliktelser Overholdelse av regulatoriske krav Bærekraftig verdiskapning IT-sikkerhet 	<ul style="list-style-type: none"> Møter kvartalsvis Budsjettmøter 	<ul style="list-style-type: none"> ESG rapportering Redegjørelse for aktsomhetsvurdering
Lagidrett, Miljø og Kultur	<ul style="list-style-type: none"> Støtte til lokalsamfunnet Mangfold og inkludering 	<ul style="list-style-type: none"> Sponsoravtaler Deltakelse på arrangement 	<ul style="list-style-type: none"> Få på plass en sponsor policy
Samfunn	<ul style="list-style-type: none"> Overholder lover og regler Åpenhet Bærekraftig og ansvarlig drift 	<ul style="list-style-type: none"> Pålagt og ikke pålagt rapportering gjennom børsnyheter og nettside Sosiale medier 	<ul style="list-style-type: none"> ESG rapportering Redegjørelse for aktsomhetsvurdering
Fagforeninger	<ul style="list-style-type: none"> Konkurransedyktige lønns- og arbeidsbetingelser 	<ul style="list-style-type: none"> Møter ved behov Kvartalsvise møter AMU møter 	<ul style="list-style-type: none"> Opplyse fagforeningen om arbeidstakers medvirkningsplikt

5. Miljø og klimaperspektiv

Vi er delaktige i mange miljørettede prosjekter og er blitt en viktig leverandør til prosjekter innen bærekraftige, miljømessige investeringer. Vi ser på miljø som et viktig industrielt vekstområde.

Formålet med klimareporteringen er å vise oversikten over organisasjonens klimagassutslipp (GHG-utslipp), og er et verktøy for å iverksette tiltak for å redusere utslipp.

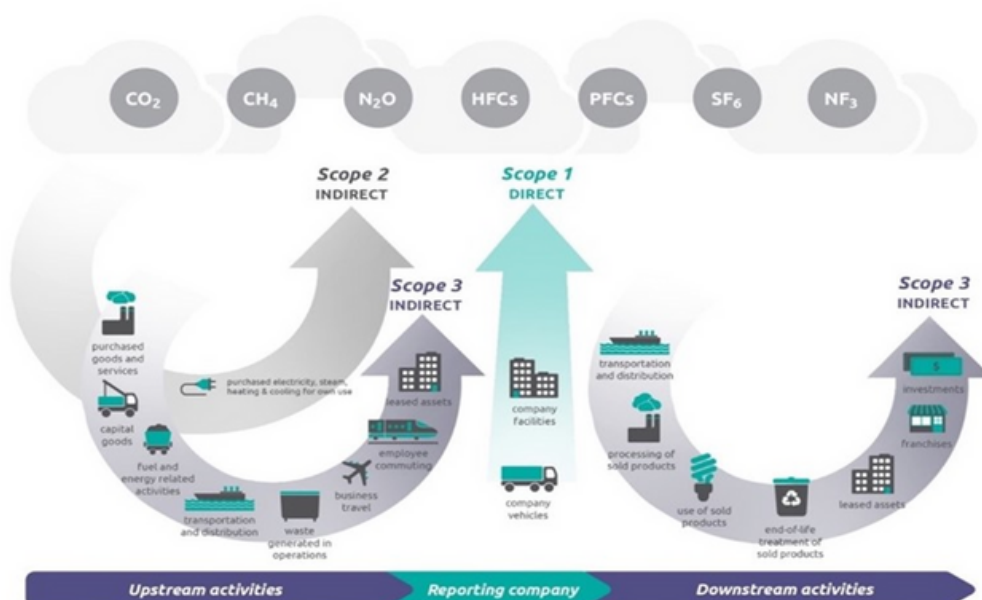
Klimaregnskap er et nyttig verktøy for å identifisere hvilke aktiviteter i organisasjonen som medfører størst utslipp av klimagasser, og til å vurdere tiltak for å redusere klimagassutslippene. Denne årlige rapporten gjør organisasjonen i stand til å måle klimagassutslipp og evaluere seg over tid.

Rapporten inneholder registrert datagrunnlag relatert til klimagassutslipp for BKS Konsern.

Informasjonen som benyttes i et klimaregnskap stammer fra interne og eksterne kilder og blir omregnet til tonn CO₂-ekvivalenter. Klimaregnskapet som benyttes heter Emisoft, og utslippene er basert på Greenhouse Gas Protocol, kjent som GHG-protokollen og er den mest kjente standarden for rapportering av klimagassutslipp. Den blir brukt for å identifisere vesentlige utslippskilder og for å kunne rapportere klimafotavtrykket på en sammenlignbar måte.

GHG-protokollen deler utslippene opp i tre områder, eller scopes.

- Scope 1 – omfatter direkte utslipp, der virksomheten selv eier eller kontrollerer utstyret. Dette gjelder utslipp fra forbrenning av drivstoff i bedriftens kjøretøy, utslipp fra industrielle prosesser, eller forbrenning av fossilbasert gass for oppvarming av bygg.
- Scope 2 – er indirekte utslipp fra kjøpt energi. Utslippene kommer fra energiforbruk.
- Scope 3 – er andre indirekte utslipp, og deles inn i oppstrømsutslipp og nedstrømsutslipp. Oppstrømsutslipp omfatter produksjon og behandling av varer og tjenester som organisasjonen kjøper fra andre, som for eksempel flyreiser og transporttjenester. Nedstrømsutslipp omhandler klimapåvirkning fra bruk og behandling av varer og tjenester som organisasjonen tilbyr til andre, for eksempel strømforbruk fra varer vi selger, eller sluttbehandling av disse.



I løpet av 2023 hadde BKS Konsern et totalt klimagassutslipp på 1374,42 tonn CO₂-ekvivalenter (tCO₂e). Dette tallet vil bli høyere når vi får målt klimautslipp av materialer.

Klimagassutslippene fordeler seg følgende måte for 2023:

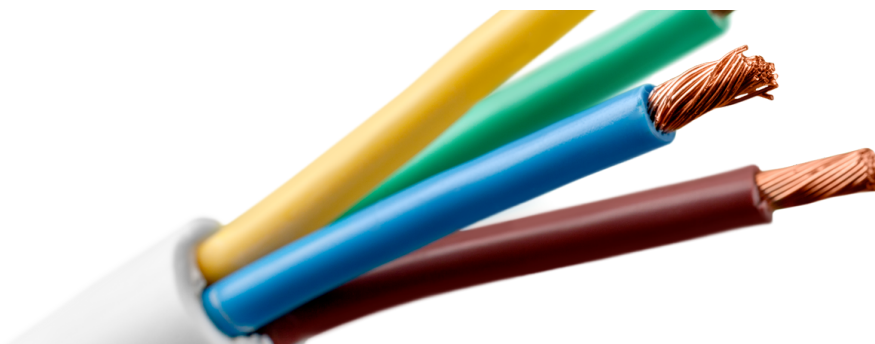
- Scope 1: 264,70 tCO₂e (19,3 %)
- Scope 2: 490,18 tCO₂e (35,7 %)
- Scope 3: 619,54 tCO₂e (45,0 %)



Scope 1

Transport: Forbruk av drivstoff for egne og leasede bilder ga et utslipp på 211,8 tCO₂e. Dette er en økning på 27 % målt mot 2022. Årsaken til dette er økt aktivitet og flere antall ansatte. Tiltak for 2024 blir å fortsette samkjøring og øke bruk av elektriske biler.

Oppvarming av bygg/sveiseprosess: Gass til oppvarming av bygg og til bruk i sveiseprosess ga et totalt utslipp på 52,9 tCO₂e. Økningen skyldes lavere temperaturer i 2023 og utvidet arbeidstid.



Scope 2

Elektrisitet: Målt forbruk av elektrisitet i eide og leide bygg for BKS Konsern. Organisasjonens kontorer og produksjonslokaler hadde et forbruk på 1 054 547 kWh i løpet av 2023, noe som tilsvarer et utslipp på 490,18 tCO₂e. Vi har en økning i utslipp knyttet til elektrisitet som skyldes flere selskaper inkludert i klimaregnskap.

Scope 3

Flyreiser: Antall reiste personkilometer. I løpet av 2023 reiste de ansatte i BKS Konsern 2 993 324 personkilometer med fly, noe som tilsvarer 598,23 tCO₂e.

Hotellopphold: Klimaregnskapet har i år gjort det mulig å beregne utslipp for hotellopphold. BKS Konsern hadde 131 romdøgn i 2023, som tilsvarer 0,24 tCO₂e.

Kilometergodtgjørelse: Bruk av privat bil i forbindelse med tjeneste. Totalt antall kilometer kjørt i 2023 var 93193,6 km, noe som resulterte i et utslipp på 19,52 tCO₂e.

Avfall: Rapportert avfall i kg fordelt på ulike avfallsfraksjoner, samt behandlingsmetode (resirkulert, til forbrenning og energigjenvunnet). Rapporterte fraksjoner i løpet av 2023 var restavfall og matavfall til forbrenning, papp, papiravfall, metallavfall, gips, plast, elektronisk avfall og trevirke til resirkulering, farlig avfall til reraffinering og energigjenvinning. Totalt avfall i løpet av 2023 var 862 601 kg. Klimagassutslipp fra avfall tilsvarer 1,55 tCO₂e i 2023 mot 3,81 tCO₂e i 2022. Nedgangen skyldes økt sortering av avfall og økt levering av farlig avfall i 2023. Tiltak videre blir å arbeide videre med sortering av avfall og å få oversikt over våre innkjøpte materialer for å optimalisere bruk og redusere avfallsmengde.



5.1 Klimaregnskap

SCOPE 1 – DIREKTE UTSLIPP					
Utslippskilde	Forbruk	Enhet	Utslipp tonn CO ₂ -ekvivalenter		Endring i %
			2022	2023	
Drivstoff kjøretøy	65552,25	l	152,839	211,8	27,8
Propan for oppvarming av bygg	17900	kg	16,657	52,63	68,4
Propan brukt i sveiseprosesser	176	kg	0,528	0,27	0
Sum Scope 1			170,024	264,70	

SCOPE 2 – INDIREKTE UTSLIPP					
Utslippskilde	Forbruk	Enhet	Utslipp tonn CO ₂ -ekvivalenter		Endring i %
			2022	2023	
Elektrisitet	1 054 547	kWh	337,956	490,18	31,1
Sum Scope 2				490,18	

SCOPE 3 – ANDRE INDIREKTE UTSLIPP					
Utslippskilde	Forbruk	Enhet	Utslipp tonn CO ₂ -ekvivalenter		Endring i %
			2022	2023	
Flyreiser	2 993 324	km	410,732	598,23	31,3
Hotellopphold	131	døgn	-	0,24	
Kilometergodtgjørelse	93193,6	km	34,703	19,52	-43,6
Avfall	862,601	t	3,81	1,55	-59,3
Sum Scope 3				619,54	

Systemet vi bruker for bestilling av varer har ikke gitt oss rapporter for å måle klimagassutslipp for materialbruk i 2023. utfordringer med systemer har tatt lenger tid enn planlagt så dette er en del av tiltakene vi ønsker å jobbe med videre.

Målt utslipp totalt for 2023 har økt da vi har hatt større aktivitet og flere registrerte utslippskilder enn i 2022.

5.2 Avfallshåndtering

Vi hadde i 2023 en sorteringsgrad på 96,93 %. Dette er en reduksjon i sorteringsgrad på 0,75 %, men over målet på 95 %. Vi har økt målet til 96 % i 2024 og vi har stort fokus på sortering av avfall i BKS for å øke andelen avfall som går til gjenvinning. I prosjekt ute hos kunde legger vi til rette for sortering, med beholdere for ulike avfallsfraksjoner.

Avfallstype	Mengde (tonn)
Blandet næringsavfall til sort	0,17
Utsortert brennbart avfall	26,28
Blandet bearbeidet trevirke	7,18
Ren papp	2,46
Blandet papir, papp og kartong	0,71
Kjøkken og matavfall	0,49
Blandet plast, blandede fraksjoner	0,06
Blandet EE-avfall	0,15
Spillolje	0,412
Olje- og fettavfall	0,022
Oljeforurenset masse	0,054
Spraybokser	0,01
Blyakkumulatorer	0,362
Oljeemulsjoner, sloppvann	2,023
Organisk avfall uten halogen	0,71
Anodebolt	648,215
Spon	1,5
Klasse 5 stålspon	67,6
Klasse 2 stålskrap	24,89
Komplekstjern	13,46
Slaggkaker	2,6
Syrefast	2,91
Plast, gummi	1,5
Klasse 3 stålskrap	45,32
Rustfritt stål	3,83
Klasse 1 Stålskrap	1,68
Avfall i kontainer	1,48
Alu gammel valset	0,42
Alu nytt klipp	0,1
Treverk	0,05
Alu raff	0,54
Superduplex	0,55
Inconell 925 spon	0,37
Elektriske motorer	0,1
Rustfritt spon	4,393
Avfall totalt (tonn)	862,601
Avfall sortert (tonn)	836,151
Sorteringsgrad %	96,93

6. Sosiale perspektiv

Vi er forpliktet til å opprettholde sikker drift som vår høyeste prioritet. Vi tror sterkt på at alle hendelser kan og bør forebygges, og derfor jobber vi aktivt med en nullskadefilosofi i alle våre selskaper. I BKS erkjenner vi at en kompetent, engasjert og mangfoldig arbeidsstyrke er avgjørende for vår kontinuerlige suksess. Vi er forpliktet til å skape et trygt og helsefremmende arbeidsmiljø for alle våre ansatte på tvers av våre selskaper.

6.1 Ledelsessystem for arbeidsmiljø og sikkerhet

BKS sitt styringssystem er bygget opp etter NS-EN ISO 9001 og NS-EN ISO 14001. De største selskapene i konsernet ble sertifisert i 2021, og jobber med NS-EN ISO 45001 i flere selskaper i konsernet. Vi har som mål å implementere et felles styringssystem for arbeidsmiljø, kvalitet og ytre miljø. Vi har oversikt over alle relevante lover, forskrifter, standarder og avtaler som er gjeldende for virksomheten i vårt styringssystem og vurderer årlig om vi er i samsvar med gjeldende regelverk og krav i standarder.

Med policy for HMS har vi lagt grunnlaget for vårt HMS-arbeid med mål om null skader og ta vare på oss selv og andre for å skape et helsefremmende arbeidsmiljø og trygge arbeidsforhold. HMS-arbeidet baserer seg på risikostyring, der vi løpende vurderer hvilke risikoer som skal elimineres eller reduseres til et akseptabelt nivå. Risikostyringsverktøyet er implementert i styringssystemet og BKS vurderer risiko for arbeidsrelaterte farer årlig eller ved endringer i arbeidsmiljøet. Vi bruker kvalifisert ekspertise i bedriftshelsetjenesten til kvalitetssikring av risikovurderingen og vurderer kontinuerlig tiltak for å først eliminere risiko eller redusere risiko til et akseptabelt nivå.

Styringssystemet inneholder også hendelsesrapportering og er tilgjengelig for alle ansatte og innleide for å melde inn arbeidsrelaterte farer og farlige situasjoner. Rapportering av hendelser kan gjøres anonymt, og vil bli behandlet etter interne retningslinjer. BKS jobber for at alle skal ha en trygg arbeidshverdag og alle har rett til å stanse arbeidet dersom de mener det er ikke er forsvarlig å fortsette uten konsekvenser for en selv.

BKS benytter godkjent bedriftshelsetjeneste der helseundersøkelser blir tilbudt ansatte med jevnlig intervall basert på risikoeksponering. Bedriftshelsetjenesten utfører kartlegging av arbeidsmiljøet i våre produksjonslokaler etter interne retningslinjer. Vi bruker bedriftshelsetjenesten i det daglige der det er nødvendig med eksterne råd eller veiledning. Bedriftshelsetjenesten deltar i Arbeidsmiljøutvalget. Formålet med arbeidsmiljøutvalget er å sikre fullt forsvarlig arbeidsmiljø, drive rådgivende og opplysende informasjon innen arbeidsmiljø, helse og sikkerhet ved BKS.

Arbeidsmiljøutvalget skal behandle:

- Spørsmål som angår den interne vernetjeneste og bedriftshelsetjenesten
- Spørsmål om opplæring, instruksjon og opplysningsvirksomhet som har betydning for arbeidsmiljøet
- Planer som krever Arbeidstilsynets samtykke i henhold til arbeidsmiljøloven § 18-9
- Andre planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet, så som planer om byggearbeider, innkjøp av maskiner, rasjonalisering, arbeidsprosesser, og forebyggende vernetiltak
- Etablering og vedlikehold av virksomhetens systematiske helse-, miljø, og sikkerhetsarbeid, i henhold til arbeidsmiljøloven § 3-1
- Helse- og velferdsmessige spørsmål knyttet til arbeidstidsordninger

I AMU sitter det like mange representanter fra ledelsen og de ansatte, samt en representant fra bedriftshelsetjenesten.

Vi jobber for at ansatte skal ha et sikkert og trygt arbeidsmiljø. De viktigste tiltakene for å oppnå vårt mål om 0 skader er å utvise aktsomhet ved å skape et helsefremmende arbeidsmiljø og trygge arbeidsforhold. Vi skal stå for nødvendig opplæring for å oppnå tilfredsstillende kunnskap og kompetanse som sikrer arbeidsrutiner og holdninger til sikkerhet. Vi har identifisert HMS-risikoer, iverksatt tiltak og arbeider systematisk for å redusere risiko.

De viktigste tiltakene for å opprettholde et sikkert arbeidsmiljø er kvalifisert personell, HMS-kampanjer og vårt styringssystem. I 2023 arbeidet BKS Industri med implementering av ISO 45001 og fikk sertifikatet 12.02.2024.

Alle ansatte skal minimum gjennomføre grunnleggende HMS-opplæring, opplæring om arbeid i høyden, kjemikalieopplæring og dokumentert sikkerhetsopplæring for arbeidsutstyret som er relevant for sin stilling. BKS-konsernet benytter både interne og eksterne kursholdere. I 2023 ble det utarbeidet interne brukerkurs på løfteutstyr. Alle ansatte i produksjon der det er pålagt med kran, truck og lift kurs skal ha fullført dette. Fagdisipliner som har pålagte kurs, oppdateres jevnlig gjennom vår kompetansemodul. Alle pålagte kurs medfører ingen ekstra kostnad for våre ansatte. I 2023 har BKS Industri endret pålagt kompetanse til også å gjelde Brukerkurs stillas og Nivå 1 Diisocyanat. Alle ansatte har derfor måtte gjennomføre denne e-læring i løpet av 2023.

6.2 HMS-statistikk

HMS	2023	2022	Endring %
Sykefravær %	4,54	5,82	1,28%
Sykefravær korttid %	1,83	2,44	0,61%
Sykefravær langtids %	2,70	3,38	0,68%
LTI – verdi	4,95	6,23	-20,5%
Beregning: antall skader med fravær pr. 12 mnd.*1 000 000/antall arbeidstimer pr. 12 mnd.			
TRIF – verdi	7,42	14,53	-48,9%
Skader med fravær	4	4	0
Skader medisinsk behandling	2	4	-50%
Dødsulykker	0	0	0

Vi hadde reduksjon i skader med medisinsk behandling fra 2022 til 2023. Det er hovedsakelig kuttskader og klemskader. Skadefrekvensen for fraværsskader har blitt redusert med 20,5 % fra 2022 til 2023, og med 48,9% for skader med medisinsk behandling. Vi arbeider videre mot vårt mål om 0 skader.

Det har vært en nedgang i sykefravær på 1,28 % fra 2022 til 2023. Vi fikk i 2023 opp et system for å rapportere sykefravær fordelt på kvinner og menn.

Sykefravær fordelt på kvinner og menn:

	Total	Kvinner	Menn
Sykefravær %	4,54	0,05%	4,49%
Sykefravær korttid % (under 16 dager)	1,83	0,05%	1,78%
Sykefravær langtids % (over 16 dager)	2,71	0%	2,71%

Sykefraværet har gått ned i forhold til 2022. Vi hadde en god trend og så ut til å nå KPI'en vår inntil influensa og korona utbrudd kom i slutten av 2023.

Vi har også tidligere år sett at sykefraværet har økt når influensasезongen er i gang. Vi satte derfor inn ett tiltak høsten 2023 der vi gikk ut til alle ansatte med tilbud om å dekke kostnaden på influensavaksinen. Det var lav prosentdeltakelse på dette tilbudet. Etter en evaluering av dette tiltaket vil vi i 2024 avtale med bedriftshelsetjenesten slik at de kan komme ut på arbeidsplassen for å tilby influensavaksine

6.3 Nyansettelser, deltid, permisjoner

Under er matriser over nyansettelser, deltidsstillinger og permisjoner i BKS konsernet 2023.

Antall nyansatte i løpet av 2023:

Ledelse:

Kvinner			Menn		
Under 30 år	30-50 år	Over 50 år	Under 30 år	30-50 år	Over 50 år
0	1	0	0	1	0

Funksjonær/Ingeniør:

Kvinner			Menn		
Under 30 år	30-50 år	Over 50 år	Under 30 år	30-50 år	Over 50 år
0	2	0	1	1	0

Operatør:

Kvinner			Menn		
Under 30 år	30-50 år	Over 50 år	Under 30 år	30-50 år	Over 50 år
0	1	0	17	52	12

Lærling:

Kvinner			Menn		
Under 30 år	30-50 år	Over 50 år	Under 30 år	30-50 år	Over 50 år
0	0	0	2	0	0

Antall på ansatte som har sluttet i løpet av 2023:

Ledelse:

Kvinner			Menn		
Under 30 år	30-50 år	Over 50 år	Under 30 år	30-50 år	Over 50 år
0	0	1	0	0	0

Funksjonær:

Kvinner			Menn		
Under 30 år	30-50 år	Over 50 år	Under 30 år	30-50 år	Over 50 år
0	1	2	1	4	0

Operatør:

Kvinner			Menn		
Under 30 år	30-50 år	Over 50 år	Under 30 år	30-50 år	Over 50 år
0	1	1	23	50	13

Antall:

a. Totalt antall ansatte som hadde rett til foreldrepermisjon, etter kjønn

Kvinner	Menn
0	7

b. Totalt antall ansatte som tok ut foreldrepermisjon, etter kjønn

Kvinner	Menn
0	7

c. Totalt antall ansatte som kom tilbake i arbeid etter at foreldrepermisjonen var avsluttet, etter kjønn

Kvinner	Menn
0	7

d. Totalt antall ansatte som kom tilbake i arbeid etter at foreldrepermisjonen var avsluttet og som fortsatt var i arbeid 12 måneder etter de kom tilbake i arbeid, etter kjønn

Kvinner	Menn
0	3



6.4 Mangfold og likestilling

Prosentandel av individer innenfor organisasjonens styringsorganer

Kvinner			Menn		
Under 30 år	30-50 år	Over 50 år	Under 30 år	30-50 år	Over 50 år
0	40%	0	0	30%	30%

Prosentandel ansatte per ansattkategori i hver av følgende

Funksjonær/Ingeniør:

Kvinner			Menn		
Under 30 år	30-50 år	Over 50 år	Under 30 år	30-50 år	Over 50 år
3,8%	15,4%	7,7%	3,8%	38,5%	30,8%

Operatør:

Kvinner			Menn		
Under 30 år	30-50 år	Over 50 år	Under 30 år	30-50 år	Over 50 år
0	0,9%	0	12,7%	53,6%	32,8%

Lærlinger:

Kvinner			Menn		
Under 30 år	30-50 år	Over 50 år	Under 30 år	30-50 år	Over 50 år
0	0	0	100%	0	0

Forholdet mellom kvinner og menn på betydelige avdelinger

Vi rapporterer kun på BKS Holding da dette er det eneste avdeling med nok kvinner til at vi kan rapportere. Vi har definert BKS Holding som en betydelig avdeling da hele administrasjonen ligger der.

Deltidsansatte:

Kvinner	Menn
1	0

Lønn på faste ansatte:

Kvinner	Menn
43%	57%

Uttak av foreldrepermisjon:

Kvinner	Menn
0	0

Oversikt nyansettelser og ansatte som har sluttet og turnover

Nyansettelser på stillingsnivå:

Ledelse	Funksjonær	Operatør	Lærling
2	4	82	2

Ansatte som har sluttet (frivillig oppsigelse, avskjed, pensjonere seg, dødsfall i arbeid) på stillingsnivå:

Ledelse	Funksjonær	Operatør	Lærling
1	8	88	0

Turnover konsernet:

Antall ansatte 01.01.23	Antall ansatte 31.12.23	Gjennomsnitt antall ansatte 2023	Antall sluttet 2023	Turnover% 2023
340	347	343,5	97	28,2%

Lærlinger som har bestått fagprøve har fortsatt inn i ny stilling i selskapet og vises derfor ikke som sluttet i denne oppstillingen.

Vi hadde ett prosjektet som hadde ett høyt personellbehov i begynnelsen av året, det ble derfor ansatt en del personell med en spesifikk kompetanse for å dekke dette behovet. Disse sa opp stillingen sin da dette prosjektet ble ferdig da vi ikke kunne tilby de samme arbeidsoppgaver i andre prosjekter som tilsvarte den kompetansen de besatt. Med bakgrunn i dette har vi unaturlig høyt antall nyansettelser og antall ansatte som har sluttet i 2023.

Kommentar til tallene over, og tiltak og oppfølging av disse

Mangfold på arbeidsplassen innebærer at vi gjenspeiler samfunnet vi er en del av. Med likestilling menes likeverd, like muligheter og like rettigheter.

I BKS internt skal likestilling og mangfold være en integrert og naturlig del av vår personalpolitikk. Alle skal ha like muligheter og rettigheter, og dette skal gjenspeiles i våre rutiner for arbeidsmiljø, rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, tilrettelegging, utvikling og forfremmelser. I BKS eksternt skal vi påvirke gjennom å stille krav til leverandører, kunder og samarbeidspartnere, i tråd med etablerte retningslinjer på området.

BKS har nulltoleranse for alle former for diskriminering, inkludert verbal, fysisk og seksuell trakassering, diskriminering på bakgrunn av kjønn, graviditet, foreldrepermisjon eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, alder, språk, religion, livssyn, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, seksuelle orientering eller fysisk funksjonsevne.

Gjennom en rekke tiltak og goder arbeider BKS for å fremme fysisk og psykisk helse blant ansatte, i tråd med bærekraftsmål 3 om god helse og livskvalitet. Videre forsøker vi å inkludere flere grupper og hindre utenforskap via økt mangfolds rekruttering, og tar et aktivt standpunkt for å bekjempe rasisme basert på kjønn, alder, funksjonsevne, seksuell identitet, religion og/eller etnisitet som treffer på bærekraftsmål 8 om anstendig arbeid.

Gjennomførte tiltak for 2023

Arbeidsmiljø:

BKS ønsker medarbeidere som er interesserte og engasjerte. BKS har medarbeiderne spredd rundt i inn- og utland og har derfor som mål og kjøre medarbeiderundersøkelser hvert andre år. Dette for å kartlegge selskapets arbeidsmiljø, engasjement, ledelse og kommunikasjon. Resultatene gir oss en forståelse av hva vi som organisasjon er gode på og hvor vi kan bli bedre. Medarbeiderundersøkelse ble sendt ut til våre medarbeidere i BKS Industri i første kvartal 2023. Deltakelsen på denne medarbeiderundersøkelsen var lav i forhold til antall ansatte. Vi tar lærdom av denne erfaring og vil til neste medarbeiderundersøkelse se på muligheten for å kjøre undersøkelsen på flere språk. Vi må også se på hvordan vi kan gjøre undersøkelsen mer kjent for arbeidstakerne og mulighetene som ligger der for å påvirke arbeidsmiljøet ved å delta på denne. Svarene på undersøkelsen er gjennomgått i AMU, og ett enstemmig AMU ble enige om hvilke saker som skal være fokusområde denne perioden. Arbeidstakerne er invitert til å komme med forslag til tiltak på disse fokusområdene.

BKS Industri bør se på om inndelingen av de ansatte kan gjøres på andre måter slik at de ansatte skal få mer eierskap til resultatene og oppfølging av tiltak fremover.

Tilrettelegging og balanse arbeidsliv og familie:

BKS har forhandlet frem medlemskap hos lokalt treningssenter til redusert pris og vil med dette stimulere til fysisk aktivitet hos medarbeiderne. Det skal også legges til rette for tilpasning av arbeidsplass og arbeidsinnhold når helse og andre årsaker tilsier det.

BKS har ett aktivt forhold til BHT og skal tilrettelegge for en god dialog.

For funksjonærer har BKS tilrettelagt for at hjemmekontor kan brukes innimellom, vi har også en kjernetid 09.00-15.00 der vi skal etterstrebe og legge møteaktiviteten i dette tidsrommet.

BKS har også en velferdsklubb som arbeidstakerne frivillig kan melde seg inn i.

Rekruttering:

BKS jobber aktivt for å rekruttere nye arbeidstakere. Vi har økende arbeidsmengde og vil trenge mer arbeidskraft fremover.

Det oppleves krevende og rekruttere nye lærlinger innen de fagdisiplinene som BKS Industri kan tilby.

Aktsomhetsvurderinger av leverandører i forbindelse med Åpenhetsloven:

Vi hadde en svarprosent på undersøkelsen på 72% i 2023. På rapporteringstidspunktet har ikke BKS grunnlag for å mistenke brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, hverken internt eller eksternt.

Planlagte tiltak for 2024

Aktsomhetsvurderinger:

Vi fortsetter og jobber kontinuerlig med aktsomhetsvurderinger av leverandørene våre i 2024. Vi fortsetter med de som ikke svarte på undersøkelsen i 2023 og prioritere leverandører som leverer materiell fra utlandet eller utenlandsk arbeidskraft.

Godkjenning av leverandører:

Prosess for godkjenning av nye leverandører skal forbedres og etterlevelsen av denne skal kontrolleres.

Leverandørrevisjoner:

Vi skal gjennomføre 2 leverandørrevisjoner av A leverandører, ett av disse skal være et bemanningsforetak.

Arbeidsmiljø:

Det er i første kvartal i 2023 sendt ut en medarbeiderundersøkelse til våre medarbeidere. Det er ikke blitt kjørt slike undersøkelser tidligere, vi har derfor ingen sammenligningsgrunnlag for denne. Vi satte derfor svarprosent på 85% som mål.

Vi kom under målet vi satte for 2023 om svarprosent på arbeidsmiljøundersøkelsen. Vi ser også at det ikke er hendig for oss å måle svarprosent fordi vi kjører undersøkelse hvert andre år, og det vil være vanskelig å måle opp mot KPI'en det året vi ikke har medarbeiderundersøkelse. Vi vil heller ha fokus på delmål i denne prosessen og se på muligheter for å måle dette ved et senere tidspunkt.

Rekruttering:

Vi skal fremstå som attraktiv i jobbmarkedet både lokalt og andre steder i landet. Vi jobber med og være aktive i lokal miljøet for å tiltrekke oss ungdom, vi skal også være ett alternativ for ungdom som ikke passer inn i de konservative rammene i skoleverket. Vi har fokus på og ta inn elever i praksis fra videregående som vi senere kan rekruttere som lærlinger.

Varsling:

BKS har en egen prosedyre for varsling av kritikkverdige forhold, herunder også diskriminering. Prosedyrene ligger tilgjengelig for alle ansatte i styringssystemet vårt. Den ligger også i HMS-håndboken som alle ansatte i BKS Industri og BKS Holding har lesetilgang til.

BKS har i løpet av 2023 ingen registrerte tilfeller av diskriminering.

Vi redegjør årlig, i henhold til lovkrav, for likestilling og diskriminering. Les mer om vår redegjørelse her: [Samfunnsansvar](#).

7. Samfunnsansvar og "Code of Conduct"

Gjennom Eqva ASA er BKS forpliktet til å drive virksomhet på etisk, juridisk og sosialt ansvarlig måte, og vi holder oss til høyeste standard i alle våre operasjoner. BKS anerkjenner viktigheten av å opprettholde etiske verdier og har en sterk forpliktelse til å opptre ansvarlig i alle aspekter av virksomheten, bygge tillit blant interessenter og opprettholde et positivt omdømme.

I 2022 hadde Eqva en betydelig revisjon av sine etiske retningslinjer «Code of Conduct for Business, Ethics and Corporate Social Responsibility» (heretter: "Code of Conduct"). Dette for å sikre at retningslinjens innhold er i henhold til dagens standarder og forpliktelser.

Retningslinjene i «Code of Conduct» gir klare regler for å opprettholde etiske og ansvarlige forretningsforhold, inkludert retningslinjer for anstendige arbeidsforhold, menneskerettigheter, og administrere konfidensiell informasjon.

Vår forpliktelse til etisk og samfunnsansvarlig praksis er en del av vårt overordnede mål om å være en pålitelig og respektert aktør i bransjen. Vi er stolt av vår innsats for å drive virksomheten på en ansvarlig og bærekraftig måte, og vi forplikter oss til kontinuerlig forbedring og læring for å opprettholde våre høye standarder.

For å sikre at våre retningslinjer også blir opprettholdt i hele vår leverandørkjede, har vi etablert "Suppliers Code of Conduct" som ble vedtatt av Eqva-ledelsen i april 2023. Disse retningslinjene har som formål å sikre anstendige arbeidsforhold, menneskerettigheter, miljømessig bærekraftig operasjoner, og overholdelse av relevante internasjonale konvensjoner.

Les mer om "Code of Conduct" og "Suppliers Code of Conduct" her: [Samfunnsansvar](#).

7.1 Anti-korrupsjon

BKS tar et sterkt standpunkt mot korrupsjon og opprettholder en nulltoleranse overfor den. For å sikre at våre forretningsaktiviteter drives med høyeste grad av integritet, er det utviklet et anti-korrupsjonsprogram, som ble revidert i februar 2023 og vedtatt i styret i Eqva konsernet. Programmet inkluderer identifisering av potensielle risikoområder og implementering av aktive og forebyggende tiltak.

Programmet er utviklet for å utdanne ansatte og forretningsforbindelser om risikoen og konsekvensene av korrupsjon, og for å gi klare retningslinjer for hvordan man skal håndtere situasjoner der korrupsjon kan mistenkes. Dette inkluderer regler for gaver (i tråd med våre prinsipper i våre etiske retningslinjer) og håndtering av konfidensiell informasjon, samt rapportering av eventuelle mistenkelige aktiviteter.

Med vårt anti-korrupsjonsprogram tar vi sikte på å opprettholde en kultur med åpenhet og etisk oppførsel, og for å forhindre at det oppstår tilfeller av korrupsjon.

Les mer om vårt anti-korrupsjonsprogram her: [Samfunnsansvar](#).

7.2 Trygg og åpen kommunikasjon for varsling av bekymringer (Integrity Channel)

BKS sammen med Eqva mener at åpenhet og god kommunikasjon i hele organisasjonen fremmer en bedre arbeidskultur. BKS erkjenner risikoen for brudd på retningslinjene og er avhengig av viljen til ansatte og eksterne parter til å ta opp bekymring for å opprettholde vår høye etiske standard.

Varsle en bekymring er for å rapportere mulige ulovlige eller mistenkte ulovligheter, handlinger og brudd på Eqvas etiske retningslinjer (Code of Conduct). Eksempler på brudd inkluderer, men er ikke begrenset til: svindel, korrupsjon, trakassering og diskriminering, og brudd på miljø-, anstendige arbeidsforhold- og menneskerettighetslover.

Ansatte oppfordres til å bruke sin rett og sitt ansvar til å varsle om bekymringer. Dette gjelder også eksterne parter.

Det er etablert følgende kjerneprinsipper for håndtering av bekymringsmeldinger for hele konsernet:

- Rettferdig og objektiv prosess
- Beskyttelse av varsleren mot gjengjeldelse
- Beskyttelse av de juridiske rettighetene til den enkelte som er gjenstand for rapporten.
- Konfidensialitet
- Beskyttelse av kilder
- Beskyttelse av personopplysninger

Det ble ikke rapportert inn noen bekymringsmeldinger i BKS i 2023.

For å lære mer om vår rapportering av bekymringer, gå til vår nettside her: [Corporate Responsibility - Eqva](#)

BKS erkjenner at kommunikasjonen rundt hvordan man kan varsle om bekymringer ikke er godt nok formidlet ut i organisasjonen.

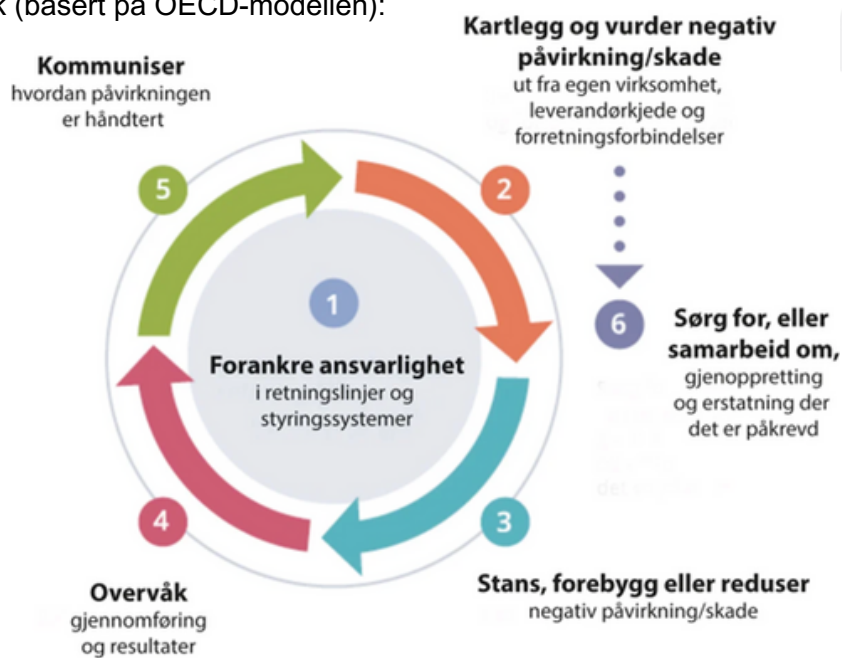
Tiltak for 2024, er å kommunisere dette på en bedre måte til alle ansatte.

8. Arbeidet med Åpenhetsloven

I henhold til ikrafttredelsen av åpenhetsloven 01.07.2022 skal BKS gjennomføre aktsomhetsvurderinger av våre leverandører. BKS har valgt å starte med de største leverandørene som det kan være forbundet med størst risiko i forhold til brudd på menneskerettigheter og anstendig arbeid. Vi har valgt å implementere Factlines' sitt digitale system for effektivt å kartlegge og evaluere leverandørene våre.

Gjennom aktsomhetsvurderingen skal vi kartlegge forhold hos våre leverandører som blant annet hvilken grad leverandøren har risiko for negativ påvirkning på miljø, sosiale forhold og etisk forretningsførsel. Resultat fra aktsomhetsvurderingene som blir gjort blir evaluert kontinuerlig slik at vi kan sette inn tiltak opp mot leverandørene våre så tidlig som mulig. Les mer om vårt arbeide med Åpenhetsloven og vår redegjørelse for aktsomhetsvurderinger her: [Åpenhetsloven og Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger.](#)

Arbeidsmetodikk (basert på OECD-modellen):



Forankring:

Forankre ansvarlighet i retningslinjer og styringssystemet – vedtatt i styret Suppliers Code of Conduct, denne legges også med i innkjøpsavtaler

Kartlegging og risikovurdering

Ut fra egen virksomhet, leverandørkjede og forretningsforbindelse

Forebygging og begrensnig

Stans, forebygg eller reduser negativ påvirkning/skade

Oppfølging

Overvåk gjennomføring og resultater

Kommunikasjon

Kommuniser hvordan påvirkning er håndtert

➔ Sørg for, eller samarbeid om, gjenoppretting og erstatning der det er nødvendig

Gjennomførte tiltak 2023:

BKS Industri utførte en revisjon på arbeidsavtaler og lønn på alle bemanningsforetak i 2023. Vi gikk igjennom alle arbeidsavtaler og innholdet i disse, og sjekket dette opp imot lønns slipper til hver ansatt. De funnene som ble gjort var ikke av stort omfang og ble rettet opp i med en gang av gjeldende bemanningsforetak.

Tiltak 2024:

BKS fortsetter med revisjoner av sine største leverandører og samarbeidspartnere for å sikre etterlevelse av nedfelte krav og anbefalinger i Suppliers Code of Conduct.

I 2024 vil vi sette fokus på de som leverer arbeidskraft og materiell fra utlandet da det er der vi ser størst risiko i forhold til brudd på menneskerettigheter og anstendig arbeid.

BKS forventer at de nevnte tiltak vil øke bevisstheten til leverandører og samarbeidspartnere, og dermed bidra til en positiv utvikling. Revisjoner vil sørge for at selskapet har en kontrollmekanisme for å avdekke mulige brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

På rapporteringstidspunktet har ikke BKS grunnlag for å mistenke brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, hverken internt eller eksternt.

BKS vil ha fokus på leverandører som leverer materiell og arbeidskraft fra utlandet i 2024. Vi vil også utføre en utvidet leverandørrevisjon på ett bemanningsforetak.

GRI CONTENT INDEX

BKS Holding har rapportert iht. referanse til GRI-standardene i perioden 01.01.2023 – 31.12.2023.		
GRI-STANDARD	Innhold	Samsvar med GRI-standard
2-1	Organisasjons detaljer	Egen tilnærming
2-1	Arbeidet med ESG	Egen tilnærming
2-1	Nøkkeltall	Egen tilnærming
2-1	GRI som et rammeverk med referanse	Egen tilnærming
2-2	FNs bærekraftsmål	Egen tilnærming
	Vesentlighetsanalyse	Egen tilnærming
2-2	Code of Conduct og Suppliers Code of Conduct	Egen tilnærming
205-2	Anti Corruption	Egen tilnærming
2-16	Varsle en bekymring	Egen tilnærming
ÅPENHETSLOVEN	Arbeidet med Åpenhetsloven	Egen tilnærming
HELSE- OG SIKKERHETSRISIKO PÅ ARBEIDSPLASSEN		
401-1	Nyansatte og turnover	Egen tilnærming
401-3	Foreldrepermisjon	Egen tilnærming
403-1	Arbeidsmiljø og sikkerhetsstyringsystem	Egen tilnærming
403-2	Fareidentifisering, risikovurdering og ulykkes gransking	Egen tilnærming
403-3	Bedriftshelsetjeneste	Egen tilnærming
403-4	Arbeidstakers medvirkning	Egen tilnærming
403-5	Opplæring i arbeidsmiljø og sikkerhet	Egen tilnærming
403-9	Arbeidsrelaterte skader	Egen tilnærming
405-1	Mangfold av styringsorganer og ansatte	Egen tilnærming
405-2	Forhold mellom grunnlønn og godtgjørelse	Egen tilnærming
406-1	Tilfeller av diskriminering og korrigerende tiltak	Egen tilnærming
VÆRE EN ATTRAKTIV ARBEIDSGIVER. UTVIKLE OG BEHOLDE TALENT		
404-2	Kompetanseheving for ansatte	Egen tilnærming
PRODUKT, LØSNINGER OG TJENESTER FOR BÆREKRAFTIG ENDRING/GRØNN OMSTILLING		
301-1	Materialer	Ikke oppfylt
301-2	Resirkulerte materialer	Ikke oppfylt
UTSLIPP, GHG-UTSLIPP OG ANDRE UTSLIPP – HELE VERDIKJEDEN		
302-1	Energiforbruk i organisasjonen	Egen tilnærming
305-1	Direkte utslipp (Scope 1) GHG-utslipp	Egen tilnærming
305-2	Indirekte utslipp (Scope 2) GHG-utslipp	Egen tilnærming
305-3	Andre indirekte utslipp (Scope 3) GHG-utslipp	Egen tilnærming
306-3	Generert avfall	Oppfylt
ETISK FORRETNINGSADFERD		
414-2	Negative sosiale konsekvenser i verdikjeden	Egen tilnærming
PÅVIRKNING PÅ LOKALSAMFUNN OG TJENESTER		
413-1	Engasjement og utvikling i lokalsamfunnet	Egen tilnærming