

Redegjørelse etter åpenhetsloven

Innledning

Lov om virksomheters arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven) trådte i kraft den 1. juli 2022. Loven skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester. Loven skal også bidra til å sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomhetene håndterer negative konsekvenser på disse områdene.

Om redegjørelsen

I denne redegjørelsen kommer det frem hvordan Barel har arbeidet med åpenhetsloven aktsomhetsvurderinger av virksomheten, forretningspartnere og leverandørkjeden, for perioden 01.01.24–31.12.24.

Om Barel

Organisering og styring

Barel ble stiftet i 1993 og holder til i Kirkenes. Selskapet eies 100 % av Aluwave AB i Sverige. Styret består av styrets leder og ett styremedlem.

Daglig leder har ansvaret for den daglige ledelsen av bedriften.

Produkter vi leverer

Barel utvikler og produserer elektroniske komponenter til lysarmaturer, og har kontraktproduksjon av interiørbelysning til fly.

Varesortimentet inkluderer blant annet drivere, ballaster, lysmoduler, kundeeide produkter, nøddrivere og strømforsyning.

Markeder vi opererer i

Barel har kunder globalt, men hovedsakelig i Europa.

Våre retningslinjer og rutiner

Barel har flere retningslinjer og rutiner for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Rutine for ansvarlig næringsliv skal sikre at egen virksomhet, leverandører og forretningspartnere overholder grunnleggende menneskerettigheter, har anstendige arbeidsforhold og gjør tiltak for å bedre klima og miljø.

Leverandører må signere Barels Code of Conduct eller sende deres egen. Dokumentet stiller krav til etikk, antikorrupsjon, menneskerettigheter, arbeidsforhold, å følge nasjonale lover, reguleringer og standarder for å beskytte miljøet.

Barel har etiske retningslinjer som beskriver hvilken atferd som forventes av medarbeidere og partnere, og hvordan hvitvasking og korrupsjon skal forhindres. Barels lønnsmodell skal sikre at alle får en rettferdig lønn og lik lønn for likt arbeid. Barel jobber for et godt arbeidsmiljø og gjennomfører medarbeidertilfredshetsundersøkelser årlig og pulsmålinger jevnlig.

Varslingsrutine og varslingskanal

Barels varslingsrutine oppfordrer medarbeiderne til å melde fra om kritikkverdige forhold, som er i strid med lover og regler, etiske retningslinjer og etiske normer, og opplyser om forhold hvor en har plikt til å varsle. Alle medarbeidere skal gjøre seg kjent med rutinen, og en kan varsle anonymt hvis en ønsker det. Varsling og innmelding av saker kan også gjøres på skjema til Barels arbeidsmiljøutvalg. Også her kan en melde inn anonymt.

På Barels nettside kan lokalsamfunn og andre melde inn bekymringer eller stille spørsmål om arbeidet vårt med klima og miljø.

Opplysninger om risiko

Barels arbeid med aktsomhetsvurderinger

Barel ble omfattet av åpenhetslovens virksomhetsområde 31.12.23, og hadde plikter etter åpenhetsloven fra denne dato. Det er kartlagt risikoer og sett på tiltak.

Barel har rutiner som skal sikre grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Disse har som hensikt å forhindre negative konsekvenser i egen virksomhet og leverandørkjeden.

Det blir gjennomført vurderinger av alle nye leverandører og forretningspartnere, og det utføres årlig leverandørevaluering av utvalgte leverandører.

For regnskapsåret 2024 er det kartlagt potensielle risikoer knyttet til menneskerettigheter, arbeidsforhold og miljø. Det er så gjort en risikoklassifisering basert på land. Følgende klassifisering er brukt:

RISIKONIVÅ	TILTAK
Svært lav	Signert Code of Conduct for alle leverandører
Lav	Signert Code of Conduct
Midels	Signert Code of Conduct.
Høy	Signert Code of Conduct. Gjøre ytterligere undersøkelser og vurdere å besøke leverandør.

Svært høy

Signert Code of Conduct.
Gjøre ytterligere
undersøkelser og vurdere å
besøke leverandør.

Oppsummering av risiko og tiltak

Barel har ikke avdekket faktiske negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold og miljø.

Egen virksomhet

For egen virksomhet er det konkludert med lav risiko. Identifiserte risikoer er mangfold, diskriminering og balanse mellom privatliv og arbeidsliv.

Når det gjelder mangfold og diskriminering blir det gjennomført en årlig arbeidstilfredshetsundersøkelse og jevnlig pulsmålinger. Barel har medarbeidere med ulike nasjonaliteter. Flere av disse kan ikke norsk og får nå norskkurs for bedre å kunne inkluderes i arbeidsliv og sosialt.

Barel har pendlere som jobber 12-timers skift i en 15-20 ordning – 15 dager på jobb og 20 dager fri hjemme. Det er sett på balanse mellom privatliv og arbeidsliv for blant annet disse, og konkludert med at dette er en god løsning som ivaretar en fin balanse. Tiltak for å følge dette opp er dialog med pendlere, både i medarbeidersamtaler og fortløpende. HR har ansvaret for dette.

Det er avdekket risiko knyttet til Barels direkte påvirkning gjennom virksomhet og verdikjede når det kommer til konfliktmineraler. Barel kjøper inn konfliktmineralet tinn som brukes i egen produksjon. Utvinning av tinn innebærer høy risiko for brudd på menneskerettigheter, og for å forebygge dette kjøper Barel tinn fra godkjent leverandør og gjør i den forbindelse en analyse på konfliktmineraler som rapporteres til IntegrityNext.

Leverandører og forretningspartnere

Risikoene som er identifisert er gjort ut fra landtilhørighet. De fleste av Barels leverandører holder til i Europa og fra land som er klassifisert med svært lav eller lav risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Ved svært lav og lav risiko innhentes Code of Conduct enten fra Barels CoC eller leverandørens egen.

For de land som er klassifisert med høy eller svært høy risiko er risikoene knyttet til manglende grunnleggende rettigheter, som diskriminering, ytrings-, forsamlings- og bevegelsesfrihet, tvangsarbeid, barnearbeid vold og henrettelser. Per i dag er tiltak å innhente Code of Conduct, samt gjøre en skjønnsmessig vurdering av leverandør. Barel forsøker også å møte leverandører på ulike konferanser/messer der det er

hensiktsmessig. I regnskapsåret 2024 er det sett på Barels største leverandører. Dette omfanget er vurdert som forholdsmessig ut fra Barels størrelse.

Det er først innhentet overordnet informasjon om risiko i de geografiske områder leverandørene holder til. Deretter er det sett på hver enkelt leverandør.

Leverandørene får en risikoscore ut fra geografisk risiko og deretter ut fra undersøkelser Barel har utført. Det er ikke avdekket faktiske brudd på grunnleggende menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold eller miljø hos noen leverandører.

Med unntak av en leverandør er det konkludert med lav eller middels risiko. Alle disse har signert Code of Conduct. En leverandør er merket med høy risiko da det har vært vanskelig å finne informasjon om denne. Her vil Barel gjøre ytterligere undersøkelser.

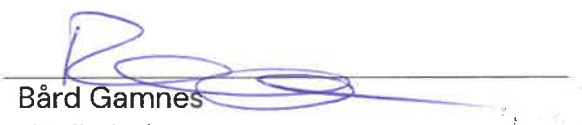
Videre arbeid

Barel vil jobbe kontinuerlig med oppdatering av rutiner og prosesser i virksomheten og mot leverandørkjeden. Aktsomhetsvurderinger vil bli gjort jevnlig. Der våre leverandører har gjort aktsomhetsvurderinger for underleverandører, vil det forsøkes å få til et samarbeid med disse slik at det ikke gjøres flere vurderinger for samme leverandørkjede. Hvis leverandører har gjennomført aktsomhetsvurderinger av underleverandører, vil Barel legge disse til grunn.

Menneskerettigheter og risikovurderinger vil bli fulgt opp knyttet til hvor i leverandørkjeden størst risiko for menneskerettighetsbrudd ligger.

Hvis det fremkommer negative konsekvenser vil vurderinger gjennomføres og tiltak bli gjort for å stanse/begrense konsekvensene.

Kirkenes 16.06.2025


Nina Elisabeth Bergman
styreleder
Bjarne Tarjei Haugen
Styremedlem
Bård Gamnes
daglig leder