

REDEGJØRELSE ETTER ÅPENHETSLOVEN

Gårdsand AS – aktsomhetsvurderinger for perioden 1. januar til 31. desember 2025

1. Innledning

Denne redegjørelsen er Gårdsand AS' redegjørelse for aktsomhetsvurderinger etter lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven) § 5.

Redegjørelsen omfatter aktsomhetsvurderinger for perioden 1. januar til 31. desember 2025 og beskriver hvordan selskapet arbeider for å identifisere, forebygge, begrense og følge opp faktisk og potensiell negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet, leverandørkjede og øvrige forretningsforbindelser.

Redegjørelsen bygger på selskapets vedtatte retningslinjer etter åpenhetsloven, selskapets etiske retningslinjer for leverandører og forretningspartnere, tilgjengelig intern informasjon, tidligere aktsomhetsvurderinger og ledelsens kjennskap til virksomheten per dato for styrebehandling.

2. Organisering og driftsområde

Gårdsand AS driver virksomhet i Vestfold og produserer kylling og and. Virksomheten omfatter blant annet rugeri, slakteri og foredlingsanlegg. Arbeidet utføres i hovedsak ved selskapets produksjonsanlegg i Tønsberg, med krav til matsikkerhet, kvalitet, effektivitet og helse, miljø og sikkerhet (HMS).

Selskapet har styringssystemer og interne rutiner for oppfølging av kvalitet, personal, sikkerhet og velferd for både dyr og ansatte. Egen virksomhet omfatter ansatte på kontor og produksjonsanlegg, og selskapet skal sikre lovmessige arbeidsavtaler, lønns- og arbeidsvilkår samt forsvarlig HMS-oppfølging.

3. Forankring, ansvar og rutiner

Arbeidet med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er forankret i styret. Styret har det overordnede ansvaret for etterlevelse av åpenhetsloven, mens daglig leder og utpekt ansvarlig følger opp det praktiske arbeidet.

Selskapet har vedtatt interne retningslinjer for arbeidet etter åpenhetsloven. Retningslinjene beskriver blant annet ansvar, kartlegging av risiko, oppfølging av leverandører, intern opplæring, rapportering til styret og håndtering av henvendelser etter åpenhetsloven.

Alle ansatte skal gjøres kjent med retningslinjene og skal melde fra dersom de oppdager eller mistenker forhold som kan innebære brudd på grunnleggende menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold eller selskapets etiske krav.

4. Kommunikasjon og informasjonskanaler

Gårdsand AS publiserer informasjon om arbeidet etter åpenhetsloven på sine nettsider. Spørsmål eller henvendelser knyttet til åpenhetsloven kan rettes til selskapet via post@gaardsand.no.

Selskapets forventninger til leverandører og forretningspartnere er formidlet gjennom etiske retningslinjer og informasjonsinnhenting i forbindelse med aktsomhetsvurderingene. Retningslinjene stiller krav til blant annet respekt for menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold, ikke-diskriminering, miljøhensyn, antikorrupsjon, lovetterlevelse og åpenhet overfor Gårdsand AS.

5. Aktsomhetsvurderinger i 2025

5.1 Metode

Selskapets aktsomhetsvurderinger bygger på en risikobasert tilnærming. Formålet er å identifisere områder hvor det er størst risiko for negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og å prioritere videre oppfølging der risikoen vurderes som størst.

Arbeidet omfatter vurdering av egen virksomhet, leverandører og forretningspartnere. Ved vurdering av leverandører legges det blant annet vekt på betalingens størrelse, hvor vesentlig leverandøren er for virksomheten, geografi, bransje og om leverandøren selv er omfattet av åpenhetsloven.

For leverandører som selv er omfattet av åpenhetsloven, kan leverandørens publiserte redegjørelse inngå som en del av vurderingsgrunnlaget. For andre prioriterte leverandører kan selskapet innhente relevant informasjon direkte, herunder om leverandørens egen virksomhet, leverandørkjede og forretningsforbindelser innebærer risiko for negativ påvirkning.

5.2 Egen virksomhet

For egen virksomhet vurderes de mest relevante temaene å være HMS, arbeidstid, lønn og arbeidsvilkår, likebehandling, ikke-diskriminering, språkforståelse og tilgjengelig informasjon til ansatte. Selskapet har mange ansatte med ulik bakgrunn og nasjonalitet. Dette gjør det særlig viktig at retningslinjer, forventninger og varslingsmuligheter kommuniseres enkelt, tydelig og forståelig.

Basert på tilgjengelig informasjon og ledelsens kjennskap er det ikke avdekket konkrete saker, varsler eller avvik i 2025 som gjelder brudd på grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet.

5.3 Leverandørkjede og forretningsforbindelser

Gårdsand AS er tilknyttet landbruks- og næringsmiddelrelatert virksomhet. Dette er områder hvor selskapet fortsatt bør ha særlig oppmerksomhet på arbeidsforhold, sesongarbeid, innleid arbeidskraft, transport, råvare- og innsatsfaktorleveranser, HMS, miljøpåvirkning og leverandører i bransjer eller geografiske områder med forhøyet risiko.

Selskapet har videreført en risikobasert oppfølging av leverandører og forretningspartnere. Det er ikke kjent at det i perioden er avdekket faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko som har krevd særskilte korrigerende tiltak, gjenoppretting eller erstatning.

6. Funn og vurdering

Basert på tilgjengelig informasjon og ledelsens kjennskap er det for 2025 ikke avdekket konkrete saker, varsler eller avvik som gjelder brudd på grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i Gårdsand AS' egen virksomhet, leverandørkjede eller øvrige forretningsforbindelser.

Det er heller ikke kjent forhold som har krevd særskilte korrigerende tiltak, gjenoppretting eller erstatning. Selskapet vurderer samtidig at risikobildet ikke er statisk, og at aktsomhetsvurderingene må videreføres løpende og oppdateres ved vesentlige endringer i virksomheten, leverandørkjeden eller tilgjengelig risikoinformasjon.

7. Tiltak og videre oppfølging

Selv om det ikke er kjent konkrete saker i perioden, vil Gårdsand AS videreføre og styrke arbeidet med åpenhetsloven. Følgende tiltak anbefales for kommende periode:

1. Kommunisere en kort og forenklet versjon av retningslinjene til alle ansatte, tilpasset en arbeidsplass med mange ulike nasjonaliteter.
2. Gi relevant opplæring til ansatte med ansvar for innkjøp, leverandørkontakt, personaloppfølging og HMS.
3. Sikre at ansatte vet hvem de skal kontakte ved mistanke om brudd eller kritikkverdige forhold.
4. Følge opp prioriterte leverandører basert på risiko, omfang og betydning for virksomheten.
5. Følge opp leverandører som ikke tidligere har besvart informasjonsforespørsler, enten ved nye bestillinger eller ved neste kartlegging.
6. Vurdere nye leverandører før avtaleinngåelse når leveransen har et visst omfang eller gjelder bransjer eller land med forhøyet risiko.
7. Gjennomgå retningslinjene årlig og ved vesentlige endringer i risikobildet.

8. Konklusjon

Gårdsand AS har etablert retningslinjer og rutiner for arbeidet med åpenhetsloven og aktsomhetsvurderinger. Arbeidet er forankret i styret, og selskapet har etiske retningslinjer for leverandører og forretningspartnere.

For 2025 er det, basert på tilgjengelig informasjon og ledelsens kjennskap, ikke avdekket faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold. Det er heller ikke kjent forhold som har krevd særskilte korrigerende tiltak, gjenoppretting eller erstatning.

Selskapet vil videreføre arbeidet med intern kommunikasjon, opplæring, leverandøroppfølging og årlig rapportering. Særlig prioritet fremover er å sikre forståelig intern kommunikasjon til alle ansatte og fortsatt risikobasert oppfølging av leverandører.

9. Forslag til styrevedtak


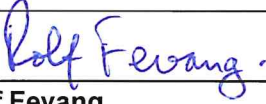


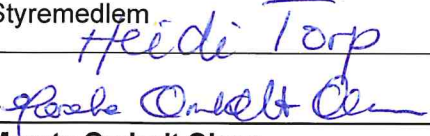
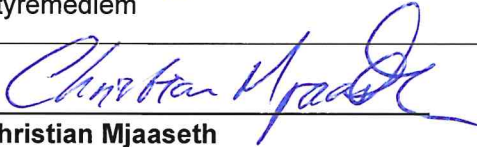
Styret tar redegjørelsen for aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven for 2025 til etterretning.

Styret legger til grunn at det, basert på tilgjengelig informasjon og ledelsens kjennskap, ikke er avdekket konkrete saker eller brudd på grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i perioden.

Styret ber daglig leder og utpekt ansvarlig videreføre arbeidet med åpenhetsloven, herunder intern kommunikasjon, opplæring, leverandøroppfølging og årlig rapportering.

Vedtatt av styret i Gårdsand AS den 17. juni 2026.

Signaturer

 Aadne Søyland Styreleder	 Rolf Fevang Styremedlem
 Hans Edvard Torp Styremedlem	 Jan Arstad Styremedlem
 Merete Omholt Olsen Styremedlem	 Christian Mjaaseth Daglig leder