



TotalRenovering
Vi tar vare på byen

Åpenhetsloven

Redegjørelse for TotalRenovering AS 2025

Nøkkelinformasjon om oss

Navn på bedriften	TotalRenovering AS
Adresse:	Aerfuglveien 6, 9015 Tromsø
Struktur på konsernet:	TotalRenovering AS inngår i et konsern med totalt 22 selskaper. Morselskap i konsernet er William Eiendom AS.
Antall ansatte totalt:	49
Periode	Publisert 2026, for regnskapsåret 2025
Vesentlige organisatoriske endringer siden forrige rapportering:	Ingen.
Kontaktperson for rapporten:	Stine Bugge stine@totalrenovering.no
Organisasjonskart:	Per Mai 2026 er konsernet organisert slik: William Eiendom AS TotalRenovering AS Øvrige 21 selskaper ☒ Omfatter avdelingsloven☐ Ikke omfatter avdelingsloven



Litt om oss, vår 30-års lange historie og hvordan vi er organisert

Kort om TotalRenovering og vår organisering

TotalRenovering AS er en norsk, flerfaglig byggmester-bedrift etablert i 1996 i Tromsø. Sammen med våre 49 ansatte feirer vi i år 30 år som bedrift, noe vi er svært stolt over.

Vi leverer bygg- og håndverkstjenester til både privatmarkedet og næringskunder, og utfører oppdrag innen rehabilitering, nybygg og vedlikehold av bygninger.

Vi har gjennom vår historie hatt et tydelig fokus på kvalitet, fagkompetanse og langsiktige relasjoner. En stor del av virksomheten vår består av rehabiliteringsprosjekter, inkludert arbeid på bygg med kulturhistorisk verdi.

Våre fagområder og tjenester

Vi tilbyr håndverkstjenester innen flere fagområder, blant annet tømmerarbeid, murerarbeid, malerarbeid og glassarbeid. Tømmerfaget er vårt hovedfag og utgjør kjernen i vår virksomhet. Den flerfaglige sammensetningen gjør oss i stand til å levere helhetlige og koordinerte løsninger gjennom hele byggeprosessen. Våre tjenester omfatter blant annet rehabilitering og renovering av boliger og næringsbygg, oppføring av nybygg, arbeid med kjøkken og våtrom, samt vindusbytte, takarbeid og montering av vinterhager.

For å kunne tilby komplette leveranser samarbeider vi med faste og etablerte samarbeidspartnere innen rørleggerfaget, elektro og takteking.

Organisering og kompetanse

TotalRenovering inngår i et konsern bestående av totalt 22 selskaper, hvor morselskapet er William Eiendom AS.

Vår virksomhet er organisert med både faglig og administrativ kompetanse internt. Vi har ansatte fagarbeidere, svenner og mestere innen våre kjernefag, og vi legger stor vekt på kvalitet i utførelsen av våre oppdrag.

Verdigrunnlag og vårt samfunnsansvar

Vårt mål er å ha fornøyde kunder, ansatte og samarbeidspartnere. Samtidig ønsker vi å opptre ansvarlig og bidra positivt til samfunnet vi er en del av. Respekt for mennesker, faglig stolthet og seriøsitet i alle ledd er grunnleggende verdier i vår virksomhet.

Rekruttering og kompetanseutvikling er viktig for oss. Vi har over tid satset systematisk på lærlinger, som får mulighet til fagbrev, videre ansettelse og faglig utvikling. Mange av våre erfarne medarbeidere har startet sin karriere som lærlinger hos oss. Vi er en godkjent lærebedrift i Norge.

Dette verdigrunnlaget danner også grunnlaget for vårt arbeid med åpenhetsloven. Vi er opptatt av å ivareta grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet, samt å arbeide systematisk for å redusere risiko for negative konsekvenser i vår leverandørkjede.



Hvordan jobber vi med Åpenhetsloven

Denne redegjørelsen er gjeldende for
TotalRenovering AS.

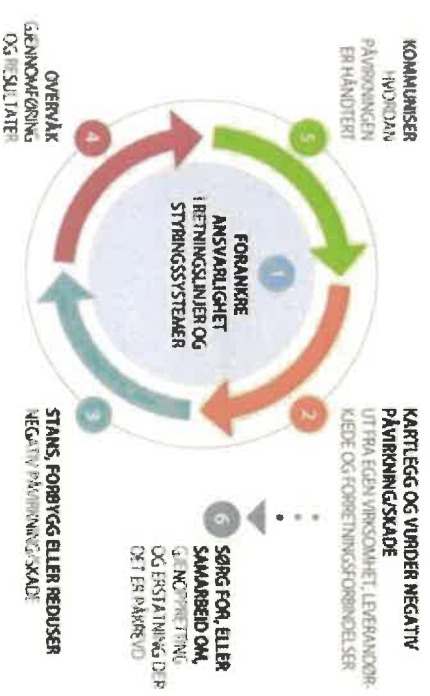
TotalRenovering AS er omfattet av Lov om virksomhetens åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (heretter «Åpenhetsloven»)¹, og plikter dermed å utføre og redegjøre for arbeidsvurderinger som skal sikre grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Åpenhetsloven stiller blant annet krav til at vi i TotalRenovering må kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold både internt hos oss og i vår leverandørkjede. De virksomhetene som er omfattet av loven, må offentlig reddegjøre for de aktsomhetsvurderingene som foretaks Redegjørelsen skal oppdateres og publiseres på vår nettside innen 30. juni hvert år og ellers ved vesentlige endringer i bedriftens risikovurderinger.

Aktsomhetsvurderingene skal foretas i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper på området for menneskerettigheter, som samsvare med FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGPs).

Aktsomhetsvurderingsprosessen er i modellen delt opp i seks trinn, som er tilpasset i forhold til vår størrelse, art, kontekst, samt alvorlighetsgrad av og sannsynlighet for negative konsekvenser.

TotalRenovering har arbeidet med å implementere
åpenhetsloven i tråd med OECDs modell for
aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv:



Modell: OECDs modell for aktsomhetsvurderinger

Forklaring av ansvar og styring

Arbeidet med å sikre etterlevelse av arbeidsloven er forankret i styret i TotalRenovering AS. Styret har i styremøte besluttet å ta det overordnede og utøvende ansvaret for at kravene i arbeidsloven implementeres, ivaretas og etterleves i virksomheten. Dette omfatter både vårt ansvar for å fremme og respektere grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og for å sikre en systematisk og etterprøvbart tilnærming til lovens krav.

Styret har i denne sammenheng tildelt følgende mandater:

- **Daglig leder – Johnny Fjellberg**
Har overordnet ansvar for at TotalRenovering AS etterlever kravene i arbeidsloven, herunder at arbeidet med arbeidsvurderinger er forankret i ledelsen og gjennomføres i tråd med lovens intensjon.
- **Administrasjonsleder – Stine Bugge**
Har ansvar for å utarbeide, innarbeide og følge opp rutiner knyttet til informasjonssplikten etter arbeidsloven, inkludert håndtering av innsynsforespørsler.

Styret følger opp arbeidet gjennom jevnlig vurderinger og legger til grunn at roller, ansvar, rutiner og retningslinjer skal oppdateres ved behov.

Retningslinjer og rutiner

Vi har etablert etiske retningslinjer for leverandører og forretningspartnere, rutiner for håndtering av informasjonssplikten samt en overordnet plan for risikoanalyser og arbeidsvurderinger. Styret har besluttet at dette arbeidet skal integreres i daglig drift og virksomhetsstyring. Retningslinjene og rutinene legger til rette for systematisk kartlegging og oppfølging av egen virksomhet og leverandørkjeden, vurdering av risiko knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt håndtering av innsynsforespørsler i tråd med lovens krav.

Våre etiske retningslinjer legger til grunn at vi skal ha et inkluderende og trygt arbeidsmiljø der alle behandles rettferdig, med respekt og verdighet. Vi har nulltoleranse for mobbing, trakassering, diskriminering og vold. Arbeidsforholdene i vår virksomhet skal være i samsvar med gjeldende nasjonal lovgivning, herunder krav til arbeidsmiljø, lønns- og arbeidsvilkår.

Vi aksepterer ikke noen form for barnearbeid eller tvangsarbeid, verken i egen virksomhet eller i vår leverandørkjede. Dette inkluderer praksiser som ulovlig eller urimelig tilbakeholdelse av lønn, identitetspapirer eller andre forhold som begrenser arbeidstakers grunnleggende rettigheter.



Våre sertifiseringer



Mesterbedrift

TotalRenovering AS er Mesterbedrift.

Mesterordningen stiller krav til faglig kompetanse, seriøs drift og etterlevelse av gjeldende regelverk, og bidrar til ordnede arbeidsforhold i egen virksomhet.

Ordningen støtter vårt arbeid med anstendige arbeidsforhold, men erstatter ikke kravene til aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven, som håndteres gjennom egne rutiner og vurderinger.

Miljøfyrtårnsertifisert

TotalRenovering AS er Miljøfyrtårnsertifisert.

Sertifiseringen bidrar til strukturert arbeid med HMS, arbeidsmiljø, internkontroll og kontinuerlig forbedring, og støtter virksomhetens styringssystemer.

Miljøfyrtårn kompletterer vårt arbeid med åpenhetsloven, men erstatter ikke kravene til aktsomhetsvurderinger etter loven.

Arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold ivaretas gjennom egne vurderinger, rutiner og oppfølging i tråd med åpenhetslovens krav.

Godkjent lærebedrift

TotalRenovering AS er godkjent lærebedrift.

Dette innebærer at vi tar ansvar for fagopplæring og kompetanseutvikling i bransjen, og at lærlinger følges opp innenfor etablerte rammer for opplæring, arbeidsmiljø og anstendige arbeidsforhold. Ordningen støtter vårt arbeid med rekruttering, faglig utvikling og serøsitet i bygg- og håndverksfagene.

Sjekk vår sertifisering her:

Sentralt godkjent

Gyldig til 31.10.2028

TotalRenovering AS har sentral godkjenning etter plan- og bygningsloven.

Dette dokumenterer faglig kompetanse, seriøs drift og etterlevelse av relevante lovkrav.

Godkjenningene støtter vårt arbeid med anstendige arbeidsforhold og virksomhetsstyring, men erstatter ikke kravene til aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven.



Vår interne aktsomhetsvurdering

Områder som vi har identifisert og kartlagt internt

I bygg- og anleggsbransjen mener vi at risikoene gjennomgående er høyest knyttet til HMS, bruk av utenlandske arbeidstakere, tilknytningsformer og arbeidstid. Disse områdene har vi derfor prioritert høyest i vår interne aktsomhetsvurdering etter åpenhetsloven. Risiko knyttet til styringssystemer, medbestemmelse og personopplysninger vurderer vi generelt som moderat til lav, men har et potensiale til å øke som følge av mangelfulle interne rutiner eller kompleks leverandørstruktur.

Modellen under viser på hvilke områder vi har gått dypere i vår kartlegging. Totalt har vi kartlagt over 60 ulike underområder til områdene:



Hovedfunn: Vår etterlevelse i bransjens viktigste risikoområder

Samlet vurdering

Basert på gjennomgangen vurderer vi at vi har etablert rutiner og systemer som i hovedsak gir god kontroll på de mest relevante interne risikoområdene. Våre systemer og rutiner er godt forankret i virksomheten, og vi arbeider strukturert og systematisk med å sikre etterlevelse av gjeldende regelverk og ivaretagelse av våre ansatte.

Vi opplever at arbeidet ikke bare er etablert på et formelt nivå, men også fungerer i praksis gjennom tydelig ledelsesforankring, god medarbeiderinvolvering og effektiv systemstøtte.

Basert på kartleggingen har vi ikke avdekket faktiske negative konsekvenser eller konkrete forhold som tilsier vesentlig risiko i egen virksomhet. Det er jevnt over lav risiko i vårt selskap. Samtidig har vi identifisert enkelte områder med iboende eller indirekte risiko som krever videre oppfølging.

Systematisk HMS-arbeid

Vi har etablert et helhetlig og velfungerende system for helse, miljø og sikkerhet, som sikrer kontinuitet, etterlevelse og forbedring over tid. Våre rutiner er godt dokumentert, lett tilgjengelige for ansatte og følges opp gjennom jevnlig revisjoner og aktiv bruk i hverdagen. Samspeilet mellom ledelse, verneombud, AMU og bedriftshelsetjeneste bidrar til at HMS-arbeidet er levende og integrert i organisasjonen.

Arbeidstid og arbeidsrett

Vi har god kontroll på arbeidstid og etterlevelse av arbeidsmiljølovens bestemmelser. Gjennom tydelige rutiner for registrering, oppfølging og håndtering av arbeidstid og overtid sikrer vi at belastningen på ansatte er forsvarelig og innenfor lovens rammer. Vår praksis preges av bevissthet rundt balansen mellom fleksibilitet og vern, samt et godt samarbeid med tillitsvalgte.

Ansettelsesforhold og arbeidsvilkår

Vår ansettelsespraksis er ryddig, forutsigbar og i tråd med hovedregelen om fast ansettelse. Vi har et bevisst forhold til likebehandling i rekruttering og sikrer at prosesser er åpne og basert på objektive kriterier. Gjennom gode rutiner for oppfølging av ansatte, inkludert ved prøvetid og sykefravær, legger vi til rette for trygge og stabile arbeidsforhold.

Medvirkning og partsamarbeid

Vi har en sterk kultur for samarbeid og medvirkning i virksomheten. Gjennom aktive strukturer som AMU, vernefjeneste og tillitsvalgte sikrer vi at ansatte involveres i beslutninger som påvirker deres arbeidshverdag. Dette bidrar til god informasjonssflyt, tillit og felles forståelse av arbeidsmiljø og utviklingsbehov.



Interne tiltak gjennomført i tidligere rapporteringsperioder

Vi arbeider systematisk med aktsomhetsvurderinger som en integrert del av vår etterlevelse av åpenhetsloven. Gjennom dette arbeidet har vi kartlagt og identifisert områder hvor vi ikke fullt ut har vært på ønsket nivå, sett opp mot egne ambisjoner og beste praksis. Disse funnene har vi tatt på alvor og fulgt opp med målrettede tiltak over tid. Gjennom en strukturert tilnærming og kontinuerlig oppfølging vurderer vi at tiltakene har hatt ønsket effekt, og at områdene nå er løftet til et tilfredsstillende nivå. Samtidig er vi bevisste på at dette er et kontinuerlig arbeid, og vi vil opprettholde fokus på disse områdene for å sikre varig etterlevelse og videre forbedring.

Systematisk arbeid med etterlevelse av lovens rammer for arbeidstid

Vi har hatt særlig fokus på arbeidstid og etterlevelse av lovens rammer gjennom de siste års rapportering. Dette inkluderer en gjennomgang av bruk av særlig uavhengige stillinger i administrasjonen, samt etablering av systemer for bedre kontroll med arbeidstid for ansatte som arbeider på tvers av prosjekter. Videre har vi sett nærmere på våre ansettelsesprosesser, spesielt knyttet til midlertidige og deltidsansatte, og involvert tillitsvalgte i dette arbeidet.

Vi har opprettholdt et bevisst forhold til arbeidstid og oppgavefordeling, blant annet gjennom regelmessige møter mellom prosjektledere og administrasjon. Vi har god kontroll på arbeidstid, også for ansatte som arbeider på tvers av prosjekter, ved hjelp av systemstøtte og tett oppfølging fra både prosjektledelse og lønnsfunksjon.

Vår gjennomgang av særlig uavhengige stillinger viser at disse er korrekt klassifisert og i tråd med gjeldende regelverk. På bakgrunn av lav belastning i perioder har det ikke vært behov for ytterligere tiltak knyttet til arbeidstid.

Varsling, medbestemmelse og intern forankring

Vi har i løpet av året hatt et kontinuerlig fokus på å styrke vår interne meldekultur. På årsmøtet i 2024 ble varsling og håndtering av avvik gjennomgått med ansatte, med særlig vekt på å tydeliggjøre skillet mellom HMS-avvik og kritikkverdige forhold. Det er i løpet av året ikke rapportert inn varsler om kritikkverdige forhold.

Vi benytter SmartDok som system for HMS og avviksregistrering, og har arbeidet aktivt med å tydeliggjøre bruken av dette verktøyet. Vi har hatt fokus på å styrke informasjonen knyttet til varsling av forhold hos leverandører i tillegg.

Arbeidet med åpenhetsloven er godt forankret i organisasjonen, og informasjon er gjort tilgjengelig gjennom interne systemer og møter, inkludert i AMU hvor både verneombud og tillitsvalgte deltar. Redegjørelsen etter åpenhetsloven er også publisert på vår hjemmeside.



Prioriteringer for neste rapporteringsperiode

Våre prioriteringer fremover

Vi vurderer at vi har god kontroll på sentrale områder, samtidig som vi har identifisert enkelte områder med forbedningspotensial. Disse områdene er ikke knyttet til avvik fra regelverk, men til muligheter for å styrke vår praksis ytterligere i tråd med beste praksis og våre egne ambisjoner. Vi har et bevisst forhold til disse utviklingsområdene og arbeider systematisk for å videreutvikle rutiner, oppfølging og organisasjonsforståelse.

Forhøyet risiko

Det identifiserte risikoområdet gjelder krise- og samfunnsberedskap og vurderes som en indirekte risiko. Manglende helhetlig beredskapsplanlegging kan, ved større eksterne hendelser, få negative konsekvenser for ansatte gjennom økt arbeidspress, uforutsigbarhet og belastning på det psykososiale arbeidsmiljøet. I lys av økt geopolitisk uro og Totalberedskapsåret 2026 vil vi prioritere å styrke framoverskuende risikovurderinger og tydeliggjøre planer for hvordan vi som arbeidsgiver skal ivareta ansatte ved slike hendelser. Vi vil gjennomføre en enkel kartlegging av kritisk personell og nøkkelroller, og vurdere hvilke funksjoner som kan bli utilgjengelige og hvordan vi dekker oppgavene internt. Tiltakene forankres i ledergruppen og integreres i eksisterende rutiner.

Middels til lav risiko

Noen områder er vurdert til middels risiko, hovedsakelig som følge av at de har et potensial for negativ påvirkning om de ikke følges opp over tid.

- **Psykososialt arbeidsmiljø**

Vi har etablert strukturer for å kartlegge og følge opp det psykososiale arbeidsmiljøet, blant annet gjennom medarbeiderundersøkelser, bedriftshelsetjenesten, oppfølging i AMU og løpende dialog mellom ledelse og ansatte. Samtidig ser vi et potensial for å arbeide enda mer systematisk og hyppigere med innsikt og oppfølging på dette området. Dette gjelder særlig å sikre mer kontinuerlig måling og tydeligere kobling mellom kartlegging, tiltak og oppfølging over tid.

- **Likelønn og likestilling**

Vi etterlever kravene til likestillings- og redegjørelsesplikt, og har etablerte prosesser for å sikre en rettfærdig og ikke-diskriminerende lønnspraksis. Vi ser likevel et forbedningspotensial i å gjøre lønnskartlegging til et mer aktivt og løpende styringsverktøy, slik at vi i enda større grad kan identifisere og følge opp eventuelle skjevheter tidligere og mer systematisk.

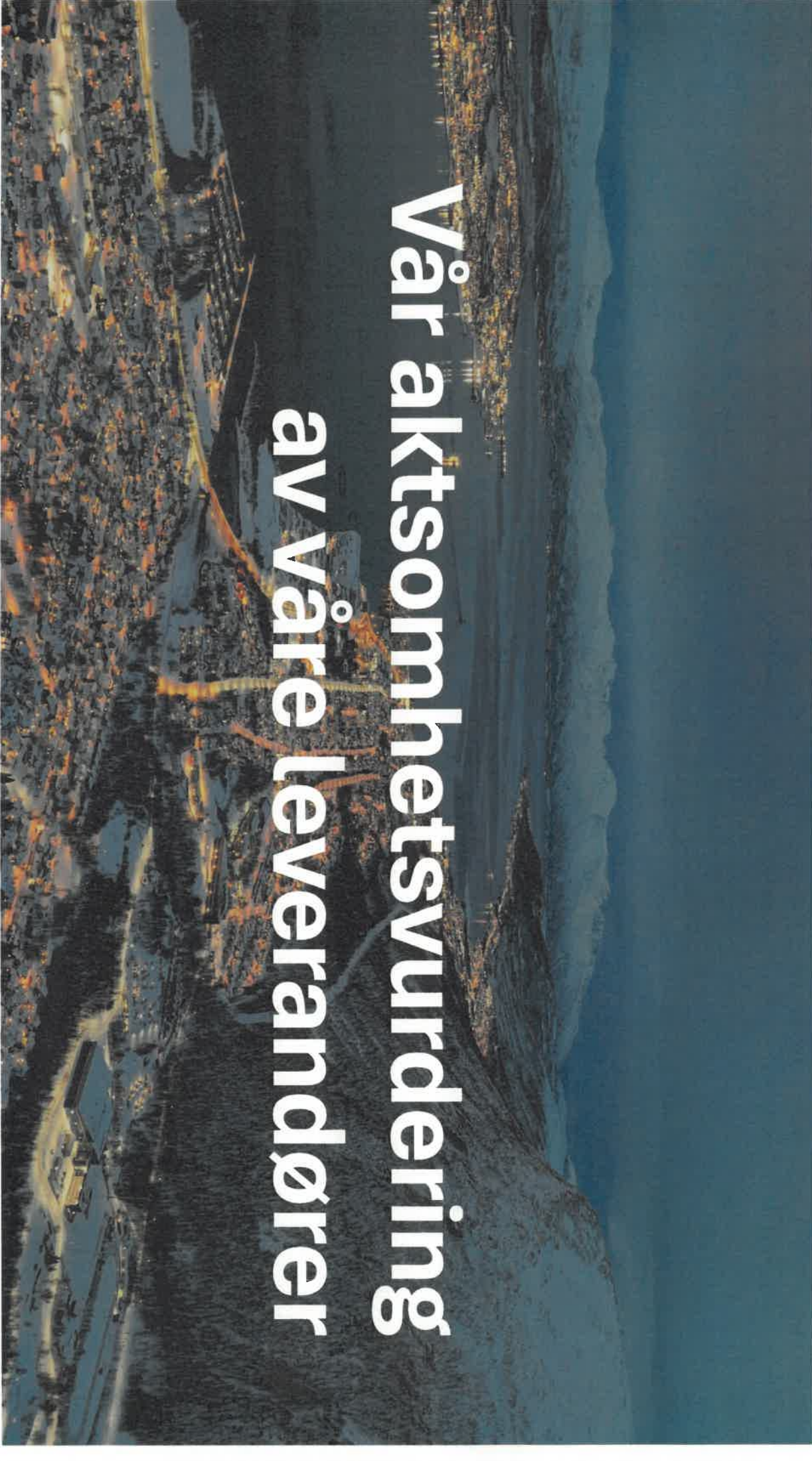
- **Varsling og meldekultur**

Vi har gode systemer og rutiner for varsling, og arbeider aktivt for å sikre tydelighet rundt bruk av avvikssystem og varslingskanaler. Samtidig er vi bevisste på at en god meldekultur ikke kun handler om tilgjengelige systemer, men også om tillit og bevissthet hos ansatte.

Vi vil derfor fortsette arbeidet med å styrke forståelsen og tryggheten rundt varsling, slik at terskelen for å melde fra oppleves lav og riktig bruk av systemene opprettholdes.

Vi vil følge opp de identifiserte høyrisiko- og middels risikoområdene gjennom konkrete tiltak og videreutvikling av rutiner og dokumentasjon. Arbeidet vil inngå som en del av vårt løpende arbeid med aktsomhetsvurderinger, og vi har som mål at nødvendige tiltak og avklaringer skal være gjennomført og ferdigstilt innen neste års rapportering etter åpenhetsloven.





Vår aktsomhetsvurdering av våre leverandører

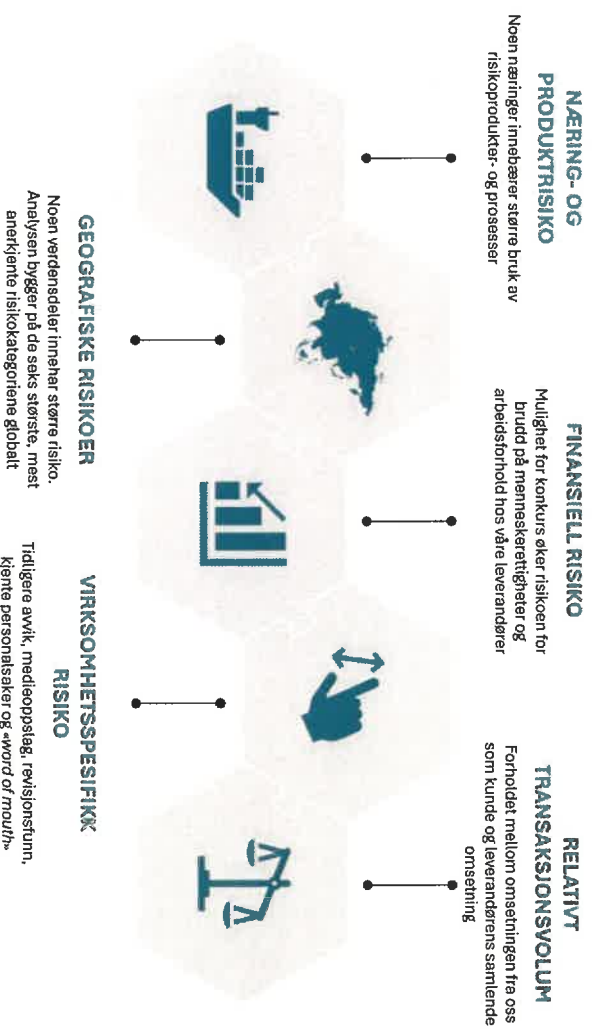
Hvordan vi har vurdert risiko i vår leverandørkjede

Omfang

I denne prosessen har vi tatt utgangspunkt i våre leverandører i alle næringer, uavhengig av størrelse på kontrakten. I vurderingen av hvilke leverandører vi skal gjennomføre videre oppfølging etter åpenhetsloven, har vi tatt utgangspunkt i landrisiko, bransjerisiko, produktisiko samt kjent virksomhetsspesifikk risiko.

Det er særlig bransjerisiko som danner grunnlaget for grovsortering av leverandørene, men siden mange av leverandørene tilhører samme bransje, har vi i TotalRenovering også benyttet oss av andre parametere i utvelgelsen. Dette er blant annet om leverandøren har revisormærknader, og forholdstall som indikerer leverandørens økonomiske tilstand (såkalt z-risiko). Formålet er å avdekke om vi har leverandører som er i faresonen for å gå konkurs, noe som kan øke risikoen for manglende etterlevelse av gjeldende regler, for eksempel arbeidstakerrettigheter.

Videre har vi benyttet oss av andre indikatorer som størrelse på omsetning fra den enkelte leverandør holdt opp mot omsetning fra de øvrige leverandørene til oss i TotalRenovering, i tillegg til forholdet mellom leverandørens totalomsetning holdt opp mot vårt kjøp. Sistnevnte gir en indikasjon på påvirkningskraften vi har ovenfor de enkelte leverandørene dersom vi finner at f.eks. arbeidstakernes rettigheter ikke er tilstrekkelig ivarettatt.



Leverandørporteføljens sammensetning og iboende risiko

Tabellen viser sammensetningen av vår leverandørportefølje fordelt på hovedkategorier, og hvilke iboende risikoområder som er særlig relevante for de ulike kategoriene.

TotalRenovering anskaffer i hovedsak varer og tjenester fra bransjer innen spesialisert bygge- og anleggsvirksomhet, lagring og tjenester tilknyttet transport, samt agentur-, engros- og detaljhandel, som vi legger til grunn har en bransjerisiko for faktiske eller potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, ettersom de befinner seg i risikoutsatte næringer. Oversikten brukes som grunnlag for prioritering av leverandører for videre aktsomhetsvurderinger og oppfølging.

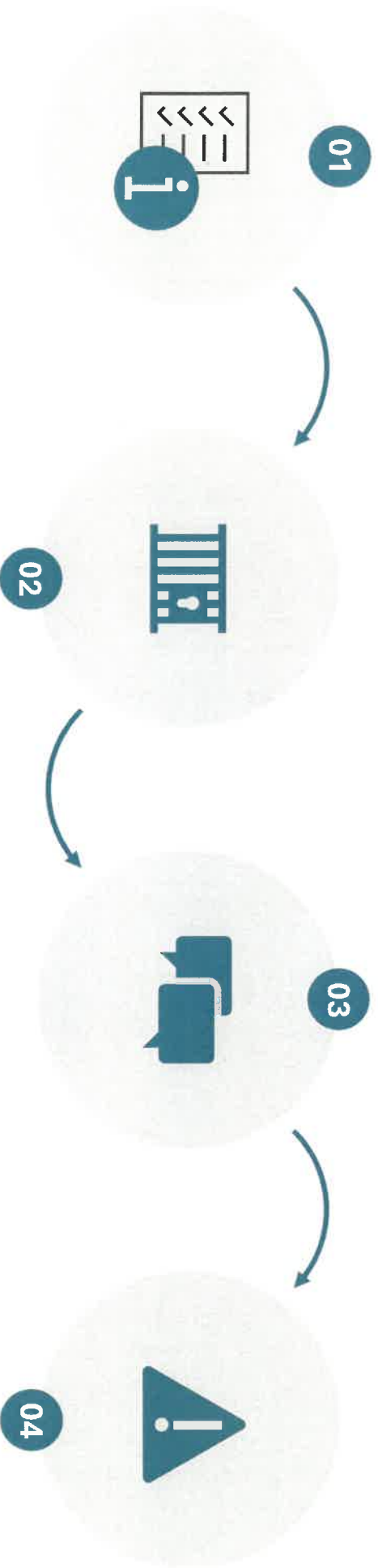
Vi har gjennomført en kartlegging av våre leverandører for å identifisere hvilke områder som utgjør risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Leverandørkategori	Andel	Iboende risiko	Typisk risiko
Bygge- og anleggsvirksomhet	35 %	Høy	Arbeidsvilkår, HMS, underleverandører
Detaljhandel	17 %	Middels	Produktopprinnelse, produktjonsledd, råvarer
Finans/forsikring	9 %	Lav	Lav menneskerettighetsrisiko, primært tjenesteleveranse
Elektronstallasjon	8 %	Middels	HMS, arbeidsvilkår, underleverandører
Transport og logistikk	3 %	Høy	Arbeidstid, lønn, sjåførvilkår
Bemannings	3 %	Høy	Ansettelsesvilkår, lønn, sosial dumping
Rengjøring	2 %	Høy	Lønn, arbeidstid, arbeidsintensive tjenester
Avfall/gjenvinning	2 %	Middels	HMS, arbeidsforhold, underleverandører
Øvrige kategorier	21 %	Middels	Variierende risiko



Vår metode for utvelgelse

Vår kontroll- og utvalgsprosess består av fire steg. Formålet er å identifisere hvilke leverandører i porteføljen som bør følges opp nærmere som del av våre aksjonsvurderinger.



Første steg

Først gjennomfører vi en kvantitativ analyse av hele leverandørporteføljen.

Analysen bygger på tilgjengelige leverandørdata og offentlig informasjon, blant annet fra Brønnøysundregistrene.

Dette gir oss et objektivt utgangspunkt for å vurdere hvilke leverandører som kan ha forhøyet risiko.

Andre steg

Deretter isolerer vi mulige risikovirksomheter.

Basert på den kvantitative analysen utarbeider vi en toppliste over leverandører med indikasjoner på forhøyet risiko eller behov for nærmere vurdering.

Tredje steg

Vi gjennomfører individuelle vurderinger av hver leverandør på topplisten. Her vurderer vi blant annet leverandørens bransje, type leveranse, bruk av underleverandører, arbeidsintensitet, råvare- og produkt risiko, samt vår mulighet til å påvirke leverandøren.

Leverandører hvor det ikke foreligger tilstrekkelig grunnlag for å nedjustere risikoen, går videre til vurdering for leverandørkontroll.

Fjerde steg

Til slutt avgjør vi hvilke leverandører som skal tas ut til nærmere oppfølging og leverandørkontroll.

Leverandører valgt for oppfølging

I denne rapporteringsperioden har metoden ført til at fem leverandører er valgt ut for videre oppfølging.

Tabellen til høyre viser leverandørene som er valgt ut for nærmere oppfølging, anonymisert etter kategori. Tabellen viser hvorfor leverandørene ble valgt ut, hvilke iboende risikoområder som ble vurdert, og hvilke hovedtemaer som ble fulgt opp i dialogen.

Leverandørene er valgt ut fordi de samlet representerer relevante risikoområder i vår portefølje. Oppfølgingen har bestått av dialog med de utvalgte leverandørene. Vi har utarbeidet tilpassede spørreskjemaer for hver leverandør, basert på de risikoområdene som ble identifisert i den individuelle vurderingen. Formålet har vært å få bedre innsikt i hvordan leverandørene arbeider med menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold, HMS, leverandøroppfølging, sporbarhet og dokumentasjon.

De utvalgte leverandørene er kontaktet og følges opp gjennom tilpassede spørsmål. Oppfølgingen vil videreføres der svar eller dokumentasjon gir behov for ytterligere avklaringer.

Dersom vi avdekker faktiske negative konsekvenser, skal vi vurdere vår tilknytning til forholdet og iverksette egnede tiltak.

Dette kan omfatte dialog med leverandør, krav om forbedringsplan, frister for lukking av avvik, oppfølging av dokumentasjon, midlertidig stans i samarbeid eller avslutning av leverandsforhold dersom risikoen ikke håndteres tilfredsstillende. Der TotalRenovering har forårsaket eller bidratt til negativ påvirkning, vil vi også vurdere behov for gjenoppretting.

Leverandør	Hvorfor valgt ut	Iboende risiko	Hovedtema i spørsmål
Leverandør A Innledning/interprodukter	Valgt ut fordi leverandøren kombinerer norsk produksjon med innkjøp av komponenter og materialer fra mer komplekse verdikjeder.	Moderat risiko knyttet til råvarer, innkjøpte produkter, underleverandører og begrenset sporbarhet i underliggende produksjonsledd.	Sporbarhet, råvareoppriinnelse, leverandørkrav, oppfølging av høyrisikoleverandører. HMS og bruk av arbeidskraft.
Leverandør B Utendørs bygg- og konstruksjonsløsninger	Valgt ut på grunn av bruk av trevirke, metall og andre byggematerialer, samt mulig bruk av montasjeledd og underentreprenører.	Moderat risiko knyttet til råvarer, arbeidsforhold i utførende ledd, utenlandsk arbeidskraft, underentreprenører og dokumentasjon i leverandørkjeden.	Råvareoppriinnelse, leverandørkjede, krav til leverandører, arbeidsforhold, utenlandsk arbeidskraft og oppfølging av underentreprenører.
Leverandør C Elektroninstallasjon og material	Valgt ut fordi leveransen omfatter både utførende arbeid i Norge og produkter som kan stamme fra globale leverandørkjeder.	Moderat risiko knyttet til HMS i utførende arbeid, elektrisk sikkerhet, innleie/underentreprenører og produksjonsforhold for elektronmaterieill.	HMS, arbeidstid, bruk av arbeidskraft, oppriinnelse av elektronmaterieill, dokumentasjon fra grossist og leverandøroppfølging.
Leverandør D Maskin- og anleggsentreprenør	Valgt ut fordi leverandøren opererer i en arbeidstetensiv bransje med prosjektbasert aktivitet og mulig bruk av innleie eller underentreprenører.	Moderat risiko knyttet til arbeidsavtaler, arbeidstid, utenlandsk arbeidskraft, underentreprenører og kontroll i utførende prosjektledd.	Arbeidsavtaler, arbeidstid, lønns- og arbeidsvilkår, HMS, innleie, underentreprenører og rutiner.
Leverandør E Stål- og metallprodukter	Valgt ut fordi stål og metall ofte inngår i globale og lite transparente verdikjeder, selv nå direkte leverandør er norsk.	Moderat risiko knyttet til råvareoppriinnelse, produksjonsland, mellomledd, sporbarhet og dokumentasjon av arbeidsforhold i tidligere ledd.	Oppriinnelse av stål, sporbarhet bakover i verdikjeden, krav til leverandører, dokumentasjon, standarder og forbedringsområder.

Oppsummering

Gjennom de samlede risikovurderingene og dialogen med leverandørene har vi ikke avdekket faktiske negative konsekvenser eller konkrete forhold som tilsier vesentlig risiko hos leverandørene som er prioritert for nærmere oppfølging.

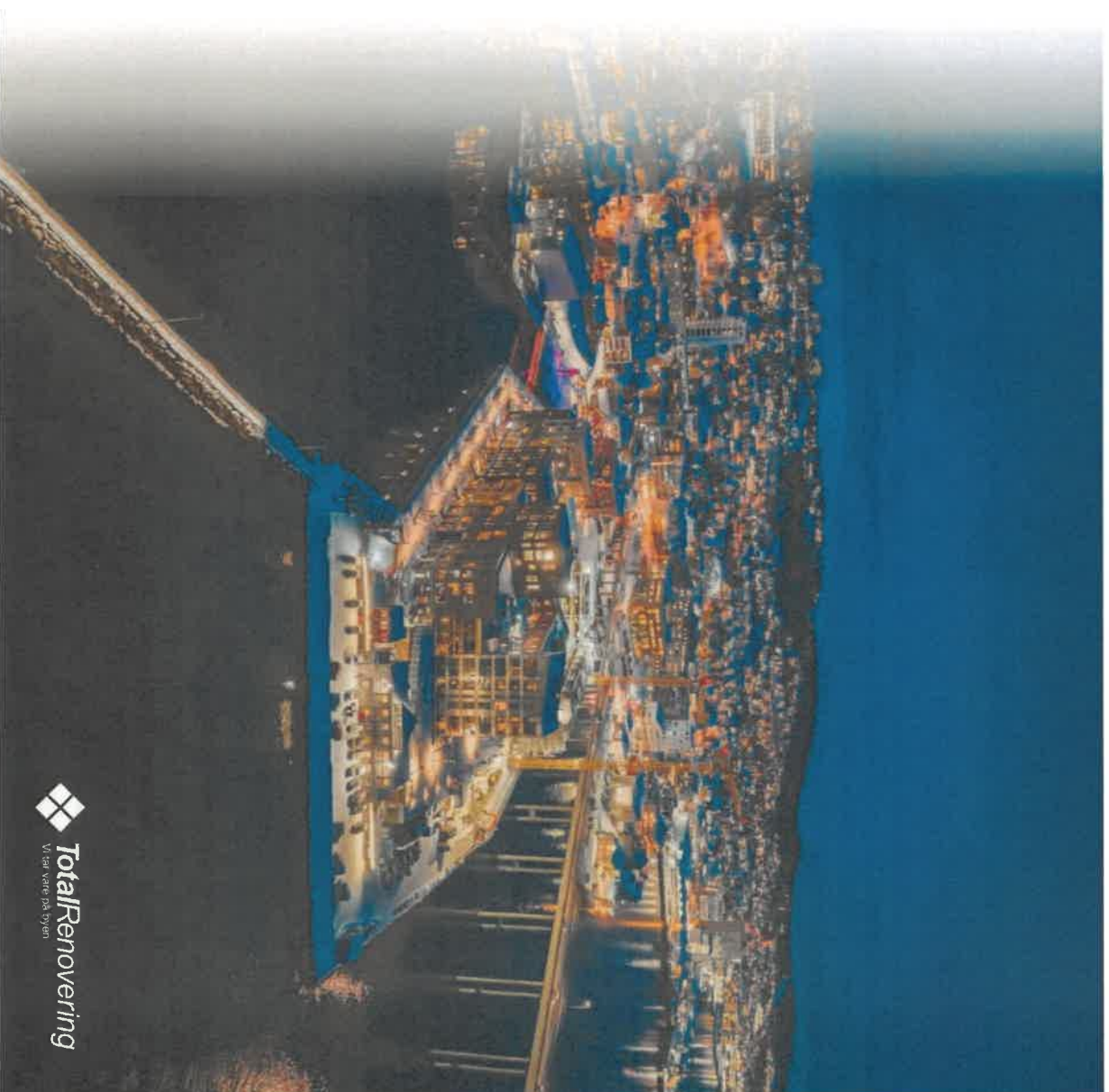
Samtidig vurderer vi at det fortsatt foreligger iboende risiko i enkelte deler av leverandørporteføljen, særlig knyttet til underleverandører, arbeidsintensive tjenester, produksjon av byggevarer og råvareoppriinnelse.

I arbeidet med åpenhetsloven har TotalRenovering forankret ansvaret for aktsomhetsvurderinger i styret og etablert rutiner for kartlegging, vurdering og oppfølging av risiko i egen virksomhet og leverandørkjeden.

Årets arbeid viser at vi har god kontroll på flere sentrale interne risikoområder, særlig knyttet til HMS, arbeidstid, ansettelsesforhold og medvirkning. Vi har samtidig identifisert enkelte områder med forbedringspotensial, blant annet knyttet til psykososialt arbeidsmiljø, likelønn og likestilling, varsling og meldekultur samt krise- og samfunnsberedskap.

I leverandørkjeden har vi gjennomført en risikobasert vurdering av hele leverandørporteføljen. Fem leverandører er valgt ut for nærmere oppfølging basert på en kombinasjon av kvantitativ analyse og individuell risikovurdering. Oppfølgingen har særlig omhandlet arbeidsforhold, HMS, bruk av underleverandører, leverandørkrav, råvareoppriinnelse, sporbarhet og dokumentasjon.

Arbeidet med åpenhetsloven er en kontinuerlig prosess. I kommende rapporteringsperiode vil vi prioritere å følge opp identifiserte forbedringsområder internt, videreutvikle leverandøroppfølgingen og styrke dokumentasjonen av hvordan risiko vurderes, håndteres og følges opp over tid.



Styrets signering

Tromsø, den 24.06.2026



Bård Svendrup
Styrets leder
TotalRenovering AS



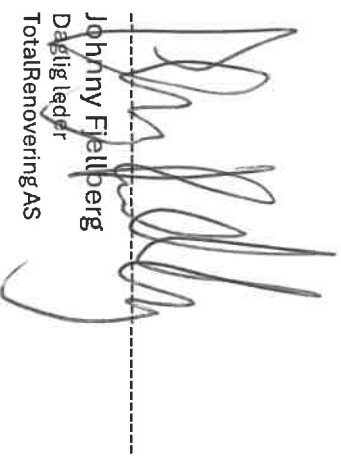
Thomas Norager Haugen
Styremedlem
TotalRenovering AS



Thomas Kristoffersen
Styremedlem
TotalRenovering AS



Kay Eide
Styremedlem
TotalRenovering AS



Johnny Fjellberg
Daglig leder
TotalRenovering AS