

Redegjørelse Åpenhetsloven 2025 – EVAT AS

Om åpenhetsloven

Åpenhetsloven skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon og leveranse av produkter og tjenester, samt sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Om oss, våre produkter og tjenester og markedet vårt

EVAT er en totalleverandør av personalrestaurant, kantine, renhold og eiendomstjenester (Facility Management, FM). EVAT er et partner-eid FM-selskap med korte beslutningsveier, som gjør oss til en fleksibel samarbeidspartner for skreddersydde konsepter til hvert enkelt bygg og leietaker. Vi fokuserer på å skape aktive og attraktive bygg og arbeidsplasser som inspirerer gjennom hele arbeidsdagen.

EVAT AS ble etablert i 2012 og har siden 2019 arbeidet med forberedelse til vekst og ble i 2022 ISO Sertifisert for ISO 9001 Ledelse, ISO 14001 Miljø og ble i 2024 sertifisert med Svanemerket. EVAT har hovedkontor i Drammen, med avdelingskontor i Oslo og Sarpsborg.

Vi har etablert systemer for ansvarlig forretningspraksis, inkludert tydelige rutiner for helse, miljø og sikkerhet (HMS), etiske retningslinjer og oppfølging av leverandører. Arbeidet med åpenhetsloven er forankret i ledelsen, og vi gjennomfører regelmessige aktsomhetsvurderinger av både egen virksomhet og leverandørkjeden for å sikre ansvarlighet og respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i tråd med lovens krav.

Hvordan vi arbeider med åpenhetsloven

EVAT AS er omfattet av åpenhetsloven og har integrert arbeidet med aktsomhetsvurderinger som en del av vår strategi for ansvarlig og bærekraftig forretningsdrift. Vurderingene gjennomføres i tråd med OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv og omfatter både vår egen virksomhet og leverandørkjeden.

I henhold til åpenhetslovens § 4 har vi kartlagt og vurdert våre leverandører og forretningspartnere som vi har gjentatte eller vesentlige forretningsforhold med, og hvor samlet kjøp overstiger NOK 100.000 det siste året. Hovedfokuset i vurderingene er rettet mot første ledd av leverandørkjeden – det vil si de virksomhetene vi har direkte kontraktsforhold med. Vi har i liten grad direkte kontakt med underleverandører, men vi krever at våre leverandører stiller tilsvarende krav til egne underleverandører, og utøver aktsomhet i tråd med åpenhetslovens formål også nedover i verdikjeden.

I vurderingsarbeidet legger vi særlig vekt på geografisk beliggenhet og regulatoriske forhold i leverandørenes virksomhet, bransjespesifikke risikofaktorer knyttet til tjenesteyting, arbeidsvilkår og HMS, samt leverandørenes praksis og systemer for etikk, sosial bærekraft og ansvarlighet. Vi vurderer også tilgjengelig dokumentasjon på retningslinjer, policyer og oppfølging av eventuelle underleverandørledd.

Som grunnlag for vurderingene benytter vi dokumentinnhenting, spørreskjemaer, dialog og gjennomgang av offentlig tilgjengelig informasjon. Dette gir oss et helhetlig risikobilde og grunnlag for eventuell videre oppfølging der det er nødvendig.

Arbeidet med åpenhetsloven er grovt sett organisert i følgende arbeidsfaser:

Tilrettelegging

- Etablere omfang for arbeidet med åpenhetsloven og aktsomhetsvurderingene
- Involvere deltakere i arbeidet med åpenhetsloven og aktsomhetsvurderinger
- Identifisere og analysere interessenter til arbeidet med åpenhetsloven

Aktsomhetsvurderinger

- Forankre arbeidet med åpenhetsloven
- Forankre retningslinjer for ansvarlig næringsliv
- Kartlegge faktiske og mulige negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold
- Iverksette tiltak for faktiske forhold og vesentlig risiko
- Kontrollere og dokumentere effekt av tiltak
- Kommunisere med interessenter
- Gjenopprette og erstatte ved faktisk skade på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Redegjørelse

- Årlig redegjørelse av resultater fra aktsomhetsvurderingene (innen 30. juni hvert år)

Svare på spørsmål

- Sikre at alle kan komme i kontakt med oss og stille spørsmål til oss om hvordan vi arbeider med åpenhetsloven og resultater fra våre aktsomhetsvurderinger

EVAT AS sine retningslinjer for ansvarlig næringsliv

EVAT AS sine retningslinjer er forankret i styret og er implementert i bedriften.

Retningslinje	Bruk av retningslinje
<i>Overordnet policy</i>	Overordnet policy skal brukes internt i vår egen bedrift, slik at vi alle jobber systematisk og i samme retning når det gjelder ivaretagelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.
<i>Etiske retningslinjer</i>	Etiske retningslinjer brukes internt i vår egen bedrift og også overfor våre

	leverandører og forbindelser, slik at vi alle er omfattet av de samme retningslinjene for etisk forretningsvirksomhet.
<i>Krav til leverandører og forbindelser</i>	Dette styrende dokumentet brukes som vedlegg til standardkontrakter med leverandører/forbindelser, slik at vi avtalefester hensyn til ansvarlig næringsliv i alle kontraktsinngåelser.

Resultat fra vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger

Vi vurderer risiko for negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold ut fra sannsynlighet og konsekvens.

	Sannsynlighet	Konsekvenser
 Lav	Sannsynligheten vurderes som lav. Arbeidsområdet eller leverandøren har etablerte rutiner, dokumenterte systemer og høy grad av etterlevelse. Det er lite sannsynlig at negative forhold oppstår.	Eventuelle hendelser forventes å ha begrenset omfang og kan håndteres raskt uten alvorlige følger for arbeidstakere, miljø eller virksomhet.
 Middels	Sannsynligheten vurderes som moderat. Det foreligger enkelte risikofaktorer eller manglende dokumentasjon. Risikoen er håndterbar, men krever oppfølging og dialog for å forebygge uønskede forhold.	Konsekvenser kan ha merkbar betydning for arbeidstakere eller miljø, og krever tiltak for å redusere risiko og hindre gjentakelse.
 Høy	Sannsynligheten vurderes som høy. Det mangler dokumenterte rutiner, eller bransjen/regionen har kjent høy risikoprofil.	Hendelser kan få alvorlige følger for helse, sikkerhet, miljø eller menneskerettigheter, og krever umiddelbare tiltak og tett oppfølging.

Vi har ikke avdekket faktiske brudd på grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i foregående periode. Arbeidet har likevel identifisert enkelte områder med mulig risiko for brudd i vår leverandørkjede:

Innkjøp av maskiner, utstyr og driftsmidler

Sannsynlighet  , Konsekvens 

Hva er vi usikre på?

EVAT AS foretar innkjøp av maskiner, teknisk utstyr og øvrige driftsmidler hovedsakelig fra norske grossister og detaljister. Våre leverandører er gjennomgående profesjonelle aktører med etablerte rutiner for etterlevelse av gjeldende regelverk, helse, miljø og sikkerhet (HMS), samt ansvarlig forretningspraksis. Per i dag har vi ikke mottatt informasjon eller avdekket indikasjoner på brudd på menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold eller HMS-forhold hos noen av våre direkte leverandører.

Samtidig erkjenner vi at en betydelig del av risikoen ligger lenger bak i verdikjeden, knyttet til produksjonen av komponenter og innsatsvarer som inngår i produktene vi kjøper. Dette gjelder særlig elektroniske komponenter, metaller, plastmaterialer og mekaniske deler, som ofte har opprinnelse i komplekse, globale verdikjeder med lav sporbarhet og begrenset innsyn i produksjonsforholdene. Produktene kan ha opprinnelse i geografiske områder med kjent risiko for menneskerettighetsbrudd, tvangsarbeid, barnearbeid og mangelfull regulering av arbeidsmiljø og sikkerhet.

Vi er spesielt oppmerksomme på produksjonsforholdene hos de fabrikker og produsenter som fremstiller utstyret og komponentene for det norske markedet, og hvor produksjonen ofte er lagt til lavkostland gjennom datterselskaper, tredjepartsleverandører eller underleverandørledd. Det kan forekomme betydelige variasjoner i hvordan disse virksomhetene ivaretar HMS, opplæring og anstendige arbeidsvilkår – også der produktene leveres gjennom etablerte grossistkanaler i Norge.

Som kjøper har EVAT AS begrenset direkte innflytelse over forhold som oppstår flere ledd bak i leverandørkjeden, men vi anerkjenner samtidig vårt ansvar for å utvise aktsomhet også for denne typen risiko. Det er variasjon i hvor grundig våre leverandører kartlegger og følger opp sine produsenter og underleverandører, og dokumentasjon om opprinnelse og produksjonsvilkår er ikke alltid lett tilgjengelig.

Vi følger derfor opp dette området gjennom dialog med våre leverandører, innhenting og vurdering av tilgjengelig dokumentasjon, og vurdering av behov for ytterligere tiltak der innsatsvarenes opprinnelse er uklar eller vurderes å være forbundet med forhøyet risiko.

Hvorfor har risikoen fått denne vurderingen?

Basert på gjennomgangen av våre innkjøp fra norske grossister og detaljister, vurderer vi at den direkte risikoen for brudd på menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold og HMS-forhold hos våre umiddelbare leverandører er lav. Våre leverandører er etablerte aktører med tilstedeværelse i Norge, og opererer innenfor et regelverk som stiller strenge krav til arbeidsmiljø, sikkerhet og etisk forretningsdrift.

Samtidig vurderer vi at konsekvensen av eventuelle negative forhold ligger bak i leverandørkjeden kan være høy, særlig knyttet til produksjon av innsatsvarer som metaller, elektronikk, plast og komponenter med opprinnelse i lavkostland eller høyrisiko-områder. Dette gjelder blant annet risiko for barnearbeid, tvangsarbeid, uforsvarlige arbeidsforhold og manglende HMS-rutiner hos produsenter som leverer til våre grossister.

Innkjøp av næringsmidler

Sannsynlighet ● , Konsekvens ●

Hva er vi usikre på?

EVAT AS kjøper næringsmidler hovedsakelig fra norske grossister, detaljister og produsenter. Våre leverandører er veletablerte aktører som opererer innenfor et regulert marked med tydelige krav til mattrygghet, HMS og ansvarlig forretningsdrift. De fleste har dokumenterte rutiner for etterlevelse av relevant regelverk, og det er høy bevissthet rundt bærekraft og arbeidsforhold i første ledd. Så langt har vi ikke mottatt informasjon eller identifisert indikasjoner på brudd på menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold eller HMS hos våre direkte leverandører.

Samtidig erkjenner vi at en vesentlig del av risikoen knytter seg til forhold lenger bak i verdikjeden, spesielt i produksjon og foredling av råvarer og ingredienser som inngår i matvarene vi kjøper. Dette kan omfatte råvareproduksjon innen landbruk, fiske, kjøttproduksjon, kakao, kaffe, sukker, frukt og grønnsaker – produktgrupper som ofte inngår i globale verdikjeder med varierende grad av sporbarhet og innsyn i produksjonsforhold.

Disse råvarene kan ha opprinnelse i områder med kjent risiko for brudd på menneskerettighetene, herunder tvangsarbeid, barnearbeid, diskriminering, utrygge arbeidsforhold og svak regulering av helse og sikkerhet. Produksjonen foregår i mange tilfeller i lavkostland gjennom tredjepartsprodusenter, kooperativer eller underleverandører, og det kan være store forskjeller i hvordan arbeidstakeres rettigheter og HMS-standarder faktisk ivaretas – også der produktene videreformidles gjennom etablerte leverandørkjeder i Norge.

Som innkjøper har EVAT AS begrenset direkte innflytelse over forhold som oppstår flere ledd bak i verdikjeden, men vi erkjenner vårt ansvar for å utvise aktsomhet også for denne typen risiko. Det er ulikhet i hvor systematisk våre leverandører kartlegger og følger opp sine produsenter og råvareleverandører, og dokumentasjon om opprinnelse og produksjonsvilkår er ikke alltid tilgjengelig.

Vi følger derfor opp dette området gjennom dialog med leverandørene, innhenting og vurdering av tilgjengelig dokumentasjon, og vurdering av behov for ytterligere tiltak der opprinnelse, produksjonsform eller råvarekjeder vurderes å være forbundet med økt risiko for brudd på grunnleggende rettigheter og HMS-forhold.

Hvorfor har risikoen fått denne vurderingen?

Basert på kartleggingen av våre innkjøp av næringsmidler fra grossister, detaljister og produsenter, vurderer vi at den direkte risikoen for brudd på menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold og HMS-forhold hos våre norske leverandører er lav, ettersom disse virksomhetene normalt opererer innenfor et regulert marked med tydelige krav til mattrygghet, arbeidsmiljø og ansvarlig forretningspraksis.

Samtidig vurderer vi at konsekvensen av eventuelle negative forhold i de underliggende produksjonsleddene er middels til høy, særlig knyttet til råvareproduksjon i globale verdikjeder der risikoen for alvorlige brudd på grunnleggende rettigheter og HMS-standarder er kjent. Dette gjelder blant annet råvarer som kaffe, kakao, te, sukker, tropiske frukter og sjømat, hvor det er risiko for tvangsarbeid, barnearbeid og dårlige arbeidsforhold.

Det foreligger betydelig usikkerhet knyttet til opprinnelse, produksjonsforhold og

arbeidsvilkår i disse leddene av verdikjeden, og graden av sporbarhet varierer mellom ulike varekategorier. Det er også variasjon i hvor grundig leverandørene våre følger opp egne produsenter og underleverandører. Tilgjengelig dokumentasjon er ofte mangelfull eller utilgjengelig.

På denne bakgrunn vurderer vi den samlede risikoen knyttet til våre næringsmiddelinnkjøp som moderat, med lav risiko i første ledd, men forhøyet konsekvenspotensial lenger bak i leverandørkjeden. Dette forsterker behovet for videre oppfølging og aktsomhet i vurderingen av innsatsvarer og produksjonsforhold.

Innkjøp av tilknyttede driftstjenester

Sannsynlighet ● , Konsekvens ●

Hva er vi usikre på?

EVAT AS benytter eksterne leverandører til enkelte tjenester innen eiendomsdrift og renhold, og dekker ved behov bemanningsbehov gjennom innleie av arbeidskraft. Disse tjenestene leveres i hovedsak av norske virksomheter med solid bransjeerfaring og etablerte systemer for å ivareta krav til HMS, arbeidsmiljø og etisk forretningspraksis. Vi har ikke mottatt opplysninger som gir grunn til bekymring for forhold knyttet til menneskerettigheter, arbeidsvilkår eller helse og sikkerhet hos våre direkte samarbeidspartnere.

Samtidig erkjenner vi at bruk av underleverandører og innleid arbeidskraft medfører særskilt risiko, særlig i sektorer hvor det historisk har vært utfordringer med arbeidsvilkår, fagorganisering og etterlevelse av HMS-regelverk. Dette gjelder særlig tjenester som utføres ute i felt, som renhold og teknisk drift, der arbeidstakere kan ha svakere tilknytning til arbeidsgiver og arbeidsmiljø.

Vi vet at det kan være store forskjeller mellom leverandører når det gjelder hvordan de organiserer sitt HMS-arbeid og følger opp egne underleverandører. I noen tilfeller benyttes videreledd og tredjeparts bemanningsselskaper, noe som kan gjøre det vanskeligere å sikre innsyn i reelle arbeidsforhold.

Helse, miljø og sikkerhet er tett koblet til rettferdige og trygge arbeidsvilkår, og er derfor en sentral del av våre vurderinger etter åpenhetsloven. Dersom HMS-rutinene svikter, øker risikoen for alvorlige brudd – særlig for arbeidstakere i midlertidige stillinger eller med indirekte tilknytning til virksomheten.

Vi anser det som vårt ansvar å følge opp dette risikoområdet, selv om vi ikke har operasjonell kontroll over disse arbeidsforholdene. Gjennom dialog, dokumentasjonsinnhenting og vurdering av tiltak søker vi å sikre at leverandører og underleverandører etterlever gjeldende regelverk og prinsippene for ansvarlig forretningspraksis. Der det er behov, stiller vi også krav om tydelig rolleavklaring, dokumentert HMS-arbeid og etterlevelse av grunnleggende rettigheter som lønn, arbeidstid, organisasjonsfrihet og likebehandling.

Hvorfor har risikoen fått denne vurderingen?

Basert på gjennomgangen av våre underleverandørforhold og innleie av arbeidskraft vurderer vi at risikoen for alvorlige brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i første ledd av leverandørkjeden er lav. Våre direkte tjenesteleverandører opererer innenfor det norske regelverket og er underlagt tydelige krav til arbeidsmiljø, lønns- og arbeidsvilkår og HMS. De fleste har etablerte rutiner for oppfølging, internkontroll og overholdelse av relevante lover og forskrifter.

Samtidig vurderer vi konsekvensen som moderat dersom det likevel skulle forekomme brudd, ettersom slike forhold vil kunne få direkte negativ betydning for arbeidstakere som befinner seg i mer sårbare eller utsatte arbeidsforhold – særlig innen tjenestemråder med høyt tempo, skiftarbeid og fysisk krevende oppgaver.

På denne bakgrunn vurderer vi den samlede risikoen knyttet til leveranser av tjenester innen eiendomsdrift, renhold og innleid arbeidskraft som lav til moderat, og vi følger opp området med målrettede tiltak der det vurderes som nødvendig.

Tiltak for å håndtere risiko (leverandører og forbindelser)

- **Utsendelse av leverandørkrav**
- Vi utarbeider og distribuerer EVATs Code of Conduct (CoC) til alle vesentlige leverandører der relevant risiko er identifisert. Disse kravene, som tydelig beskriver våre forventninger til respekt for menneskerettigheter, ivaretagelse av anstendige arbeidsforhold og systematisk HMS-arbeid i egen virksomhet og hos eventuelle underleverandører, skal signeres ved inngåelse av nye leverandøravtaler. For eksisterende vesentlige leverandører vil vi ta kontakt for signatur. Denne praksisen videreføres i 2026.
- Gjennom skriftlig utsendelse av disse kravene etableres et felles rammeverk som danner grunnlag for videre samarbeid. Samtidig tydeliggjøres det at disse forholdene er en integrert del av kontraktsforholdet og vurderes løpende i oppfølgingen av leverandørforholdet. Kravene skal også bidra til at leverandørene gjennomgår egne rutiner, systemer og praksis for å sikre etterlevelse av kravene som stilles.
- **Overvåking av tiltak hos våre største leverandører**
- For alle vesentlige leverandører gjennomføres det innledningsvis informasjonsinnhenting fra åpne og offentlig tilgjengelige kilder, inkludert selskapenes egne rapporter, bærekraftsrapporter, etiske retningslinjer, offentlige registre, tredjeparts vurderinger og annen relevant ekstern dokumentasjon. Denne innhenting gir et første grunnlag for å vurdere hvordan leverandørene arbeider med ansvarlig forretningspraksis, menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Videre foretas det regelmessige og systematiske gjennomganger av mottatt dokumentasjon fra de mest sentrale leverandørene. Dette omfatter blant annet leverandørenes egne aktsomhetsvurderinger, interne retningslinjer, HMS-systemer og øvrig policy- og styringsdokumentasjon. Gjennom dette arbeidet skapes det inngående innsikt i hvordan leverandørene identifiserer, forebygger og håndterer risiko for brudd på menneskerettigheter, arbeidsvilkår og helse, miljø og sikkerhet i egen virksomhet og videre i verdikjeden.

- Denne kontinuerlige overvåkingen gir et bedre bilde av hvordan tiltak faktisk er implementert og etterleves i praksis, og gjør det mulig å identifisere eventuelle svakheter, avvik eller forbedringsbehov i leverandørenes arbeid med ansvarlig forretningsdrift.
- **Utsendelse av spørreundersøkelse**
- For leverandører med begrenset eller mangelfull dokumentasjon fra åpne kilder, egne rapporteringer eller tidligere innhentet informasjon, gjennomføres det særskilte spørreundersøkelser. Denne praksisen vil videreføres i 2026, da utsendelse av spørreundersøkelser har vist seg å fungere godt som en egenerklæring som gir oss verdifull innsikt. Formålet er å hente inn tilleggsinformasjon om hvordan leverandøren faktisk arbeider med anstendige arbeidsforhold, grunnleggende menneskerettigheter og HMS i praksis. Undersøkelsen dekker temaområder som arbeidstid, lønns- og kontraktsforhold, fagorganisering, likebehandling, opplæring, HMS-organisering og bruk av eventuelle underleverandører.
- Informasjonen som mottas gjennom undersøkelsen gir et mer helhetlig beslutningsgrunnlag i situasjoner hvor øvrig dokumentasjon er begrenset. Resultatene benyttes aktivt i videre risikovurderinger, prioriteringer og oppfølgingsaktiviteter overfor den enkelte leverandør.
- **Gjennomføring av stikkprøver hos utvalgte leverandører**
- For enkelte leverandører med særskilt risiko eller der informasjonsgrunnlaget vurderes som utilstrekkelig, gjennomføres det stikkprøvebasert kontroll. Formålet er å verifisere og kvalitetssikre mottatt informasjon, samt avdekke eventuelle avvik eller svakheter i etterlevelsen av kravene.

Stikkprøvene kan omfatte gjennomgang av tilleggsdokumentasjon, kontroll av hvordan rutiner faktisk følges opp i praksis, eller dialog med leverandøren om konkrete forhold.

- Denne kontrollaktiviteten bidrar til å styrke kvaliteten i den samlede risikovurderingen, og gir grunnlag for å identifisere behov for korrigerende tiltak eller forbedringer i leverandørens arbeid med menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold og HMS.

HMS i egne arbeidsoperasjoner

Sannsynlighet ●, Konsekvens ●

Hva er vi usikre på?

EVAT AS har ansatte i både operative og administrative roller, fordelt på områder som kantinedrift, renhold, eiendomsservice, kundeservice, drift, salg, HR og ledelse. Vi legger stor vekt på å sikre et trygt, helsefremmende og anstendig arbeidsmiljø for alle ansatte, uavhengig av rolle. Arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS), menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er forankret i ledelsen og integrert i våre rutiner og styringssystemer.

Vi har etablert retningslinjer for rekruttering, ansettelse, opplæring, arbeidsledelse og oppfølging i tråd med arbeidsmiljøloven og gjeldende tariffavtaler. Likevel erkjenner vi at

det finnes ulike risikofaktorer i vår daglige drift – både i praktiske og administrative arbeidsmiljøer:

- Fysisk belastende arbeid: Innen renhold og kantinedrift forekommer gjentakende bevegelser, tunge løft og arbeid i krevende fysiske posisjoner. Dette kan føre til belastningsskader og slitasje over tid.
- Arbeid på ulike lokasjoner: Operativt personell utfører ofte tjenester på kundesteder med varierende tilrettelegging, noe som krever ekstra fokus på risikovurdering, ergonomi og oppfølging.
- Bruk av kjemikalier: Renholdsoppgaver medfører jevnlig bruk av rengjøringsmidler og andre kjemikalier. Feil bruk eller utilstrekkelig verneutstyr kan føre til hud- og luftveisirritasjoner. Vi sikrer derfor god opplæring og tilgang på godkjente produkter og verneutstyr.
- Språklige og kulturelle forskjeller: Vår mangfoldige arbeidsstyrke krever tydelig og tilpasset kommunikasjon. Risiko kan oppstå dersom sikkerhetsinformasjon eller rettigheter ikke forstås fullt ut av alle ansatte.
- Psykososialt arbeidsmiljø – operativt og administrativt: Ansatte i operative stillinger jobber ofte alene eller i små team, mens administrative medarbeidere kan oppleve høy arbeidsbelastning, mange samtidige krav og lite avgrensede arbeidsoppgaver. Dette kan føre til stress, rollekonflikter og svekket trivsel dersom det ikke fanges opp og følges opp systematisk.
- Skjermarbeid og stillesittende arbeid: I administrative roller er det risiko for muskel- og skjelettplager ved langvarig statisk belastning, dårlig ergonomi og manglende pauser. Dette stiller krav til utforming av arbeidsplassen, tilgang til utstyr og bevisstgjøring rundt variasjon i arbeidsstilling.
- Midlertidighet og deltid: Selv om vi hovedsakelig har faste stillinger, kan bruk av deltids- eller midlertidig arbeidskraft føre til svakere tilknytning til arbeidsmiljøet og redusert oppfølging hvis ikke dette kompenseres med struktur og støtte.

Vi anerkjenner at disse forholdene, dersom de ikke håndteres tilstrekkelig, kan føre til brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår i tråd med åpenhetsloven. Vi arbeider derfor kontinuerlig for å identifisere risiko, forebygge uheldige forhold og sikre et helhetlig og inkluderende arbeidsmiljø for alle våre ansatte – både i felt og på kontor.

Hvorfor har risikoen fått denne vurderingen?

EVAT AS vurderer den samlede risikoen for brudd på menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold og HMS i egen virksomhet som lav, basert på at vi har etablert systemer og praksis for lovpålagt opplæring, faste arbeidsavtaler, medarbeideroppfølging og et velfungerende HMS-arbeid.

Samtidig identifiserer vi enkelte risikoelementer knyttet til både operative og administrative arbeidsmiljøer. I operative roller kan belastningsskader, feil håndtering av kjemikalier og mangelfull tilrettelegging hos kunde medføre helsemessige konsekvenser dersom rutiner ikke følges. I administrative stillinger kan høy arbeidsbelastning, stillesittende arbeid og uklare forventninger skape utfordringer for

både fysisk og psykososialt arbeidsmiljø.

Konsekvensen vurderes som moderat, da eventuelle avvik vil kunne påvirke ansattes helse, trivsel og sikkerhet, samt undergrave våre interne prinsipper og eksterne forpliktelser etter åpenhetsloven.

Vi følger derfor opp dette risikoområdet med forebyggende tiltak som systematisk opplæring, dialog, varsling, ergonomisk tilrettelegging og tett ledelsesoppfølging – med mål om å skape et inkluderende, trygt og bærekraftig arbeidsmiljø på tvers av hele organisasjonen.

Tiltak for å håndtere risiko (egne arbeidsoperasjoner)

- **Videreføre selskapets arbeid med HMS**
- EVAT AS vil videreføre og forsterke arbeidet med helse, miljø og sikkerhet i tråd med virksomhetens etablerte rutiner, erfaringer og risikobilde. Det gjennomføres jevnlig risikovurderinger innen både operativ og administrativ drift, og det legges vekt på at vernerunder, opplæring, avviksregistrering og internkontroll gjennomføres systematisk og med høy kvalitet. HMS-arbeidet skal være godt forankret i hele organisasjonen, og tilpasses den praktiske arbeidshverdagen for ansatte i renhold, kantinedrift, eiendomsservice og administrasjon.

Et viktig mål er å sikre at eksisterende rutiner oppleves som relevante og nyttige i praksis, og at ansatte har den kunnskapen og involveringen som kreves for å bidra aktivt i det forebyggende arbeidet. Vi vil derfor fortsette å investere i opplæring og bevisstgjøring knyttet til både fysiske og psykososiale risikofaktorer, og legge til rette for løpende forbedringer basert på erfaringer fra drift og oppdrag ute hos kunder.

- Ønsket effekt av dette arbeidet er å redusere sannsynligheten for alvorlige HMS-avvik og forebygge både akutte og langvarige belastningsskader som følge av fysisk krevende eller dårlig tilrettelagt arbeid. Gjennom økt kunnskap, opplæring og tilrettelegging skal ansatte i alle funksjoner – enten de jobber med renhold, kantine, eiendomsservice eller administrasjon – oppleve et trygt, helsefremmende og inkluderende arbeidsmiljø der de føler seg sett, ivaretatt og verdsatt.

Arbeidet skal også bidra til å styrke den psykososiale tryggheten ved å sikre klare rammer, god kommunikasjon, forutsigbarhet og mulighet for medvirkning i arbeidsmiljøspørsmål. Dette er særlig viktig i en virksomhet med varierte arbeidsoppgaver, mange lokasjoner og en mangfoldig arbeidsstyrke.

I tillegg skal tiltakene bidra til at EVAT AS etterlever kravene i arbeidsmiljøloven og annet relevant regelverk, og samtidig opprettholder høy tillit hos både ansatte, kunder og samarbeidspartnere. Et systematisk og helhetlig HMS-arbeid er en viktig del av vår forpliktelse til å opptre som en ansvarlig og bærekraftig arbeidsgiver og tjenesteleverandør.

Kontakt oss dersom du har spørsmål om vårt arbeid med
åpenhetsloven, eller ønsker å varsle oss om mulige brudd på
anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter.

Vi oppfordrer ansatte og andre til å varsle om faktiske eller mulige brudd på anstendige arbeidsforhold og grunnleggende menneskerettigheter. Dersom du ønsker å varsle om mulige brudd kan du gjøre dette her: kundeservice@evat.no.

Denne redegjørelsen er vedtatt av styret i EVAT AS:

Dato		Signatur styret
27.06.2026		[Elektronisk signatur]
Styremedlemmer:		

Ønsker du mer informasjon om vårt arbeid med åpenhetsloven, eller vil ha en signert redegjørelse i PDF-format, kan du få dette ved å henvende deg her: kundeservice@evat.no.