

REDEGJØRELSE FOR ARBEIDET MED ÅPENHETSLOVEN OG TILHØRENDE AKTSOMHETSVURDERINGER

Året 2025



L.A. LUND

ETABLERT 1897

Dokumentet er signert med Orgbrain eSign
- en standard elektronisk signatur i samsvar
med EU-forordning 910/2014 (eIDAS).

Orgbrain
eSign 

Innholdsfortegnelse

L.A. LUND SIN REDEGJØRELSE FOR ARBEIDET MED ÅPENHETSLOVEN OG TILHØRENDE AKTSOMHETSVURDERINGER I 2024.	2
FORMÅLET MED DETTE DOKUMENTET	2
BRUK AV DETTE DOKUMENTET	2
OM ÅPENHETSLOVEN	2
OM OSS, PRODUKTER, TJENESTER OG MARKEDET VI OPERER I	2
HVORDAN VI ARBEIDER MED ÅPENHETSLOVEN	3
TILRETTELEGGING	3
AKTSOMHETSVURDERINGER: PROSESSEN	3
RETNINGSLINJER FOR ANSVARLIG NÆRINGSLIV	3
RESULTAT FRA AKTSOMHETSVURDERINGER	4
VARSLER OM FAKTISKE OG MULIGE BRUDD	7
ENDRINGER PÅ REDEGJØRELSEN	7

L.A. Lund sin redegjørelse for arbeidet med åpenhetsloven og tilhørende aktsomhetsvurderinger i 2025.

FORMÅLET MED DETTE DOKUMENTET

Formålet med dette dokumentet er å ha en etablert oppskrift for redegjørelser i tråd med § 5 i Åpenhetsloven, som stiller et sett med krav til hvordan L.A. Lund skal redegjøre for sine aktsomhetsvurderinger. Formålet med dokumentet er også å bruke det i forbindelse med sammenfatting av informasjon fra aktsomhetsvurderinger i L.A. Lund, og å redegjøre for vurderingene ved bruk av dokumentet.

BRUK AV DETTE DOKUMENTET

Redegjørelsen skal brukes i forbindelse med L.A. Lund sine offentlige redegjørelser av arbeidet med åpenhetsloven og aktsomhetsvurderinger, som har frist 30. juni hvert år, og mot allmennheten ellers ved å publisere informasjonen på hjemmesiden. Dette for å vise hvordan L.A. Lund arbeider målrettet og systematisk med aktsomhetsvurderinger, og hva som er å betrakte som vesentlige resultater fra aktsomhetsvurderingene som er gjennomført i rapporteringsåret.

Under følger redegjørelsen, og informasjon fra arbeidet med åpenhetsloven og aktsomhetsvurderinger for rapporteringsåret 2025.

OM ÅPENHETSLOVEN

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

OM OSS, PRODUKTER, TJENESTER OG MARKEDET VI OPERER I

L.A. Lund er et eiendoms- og investeringsselskap som eies av to generasjoner familien Lund. Selskapet er til for å skape verdier for kunder, partnere, ansatte, eiere og samfunnet gjennom god, bærekraftig eiendomsutvikling og forvaltning. Konsernet har lokalisert sine eiendommer i Oslo og på Østlandet. På rapporteringstidspunktet har selskapet 12 heleide eiendommer, og to deleide eiendommer. Eiendommene er hovedsakelig innenfor næringseiendom der standard leietakere varierer mellom lager og logistikk, byggevarehandel, kontor, verksted og butikk. Hovedkontoret til L.A. Lund ligger i Oslo. L.A. Lund har på rapporteringstidspunktet 12 ansatte (8 i administrasjonen, og 4 vaktmestre).

L.A. Lund gjennomfører aktsomhetsvurderinger av egen og leverandørers virksomhet. Administrasjonen i selskapet har hovedansvar for leverandørene til L.A. Lund, og vil være de som gjennomfører aktsomhetsvurderinger i forbindelse med blant annet valg av tjenester og innkjøp.

Markedene vi opererer i er eiendomsmarkedet, og finansmarkedet.

HVORDAN VI ARBEIDER MED ÅPENHETSLOVEN

Arbeidet med åpenhetsloven er grovt sett organisert i følgende arbeidsfaser:

TILRETTELEGGING

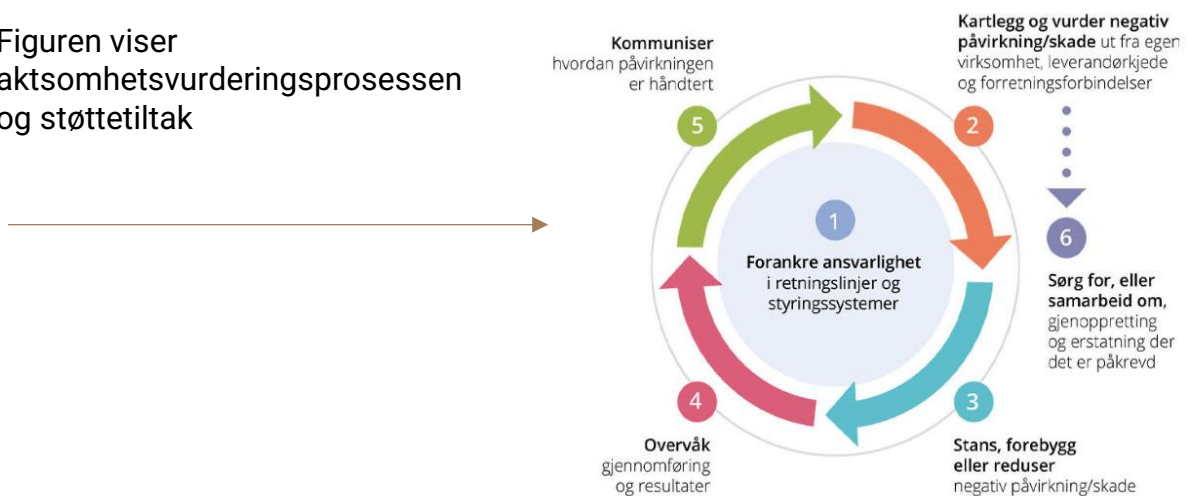
- Etablere omfang for arbeidet med åpenhetsloven og aktsomhetsvurderingene:
 - Det er gjort en avgrensning av leverandører for 2025 på over NOK 100.000,-. Etter denne avgrensningen har vi 124 leverandører som blir gjenstand for kartleggingsarbeidet med åpenhetsloven. Forutsetning for å lykkes med dette arbeidet er at vi får tilgang til det som finnes av informasjon, og at det settes av nok tid til arbeidet.
- Involvere deltakere i arbeidet med åpenhetsloven og aktsomhetsvurderinger:
 - En medarbeider fra administrasjonen leder arbeidet med åpenhetsloven og er ansvarlig for aktsomhetsvurderingene som blir gjennomført.
- Identifisere og analysere interessenter til arbeidet med åpenhetsloven:
 - Totalt er 10 interessenter identifisert.

AKTSOMHETSVURDERINGER: PROSESSEN

- 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

Proessen er basert på metodikk fra et digitalt verktøy selskapet har investert i, og er i henhold til OECDs veiledning for vurdering av ansvarlig næringsliv.

Figuren viser
aktsomhetsvurderingsprosessen
og støttetiltak



L.A. LUND AS SINE RETNINGSLINJER FOR ANSVARLIG NÆRINGS LIV

L.A. Lund AS sine retningslinjer er forankret i styret og er implementert i selskapet:

Retningslinje	Bruk av retningslinje
Policy for ansvarlig næringsliv	Policy for ansvarlig næringsliv skal brukes internt i vår egen bedrift og også overfor våre leverandører og forbindelser, slik at vi alle jobber systematisk og i samme retning når det gjelder ivaretagelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Policy for ansvarlig næringsliv i bedriften er et integrert policy-dokument, som ivaretar alle tre fokusområder (menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold og ytre miljø) for ansvarlig næringsliv.
Etiske retningslinjer	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.
Krav til leverandører og forbindelser	Dette styrende dokumentet brukes som vedlegg til standardkontrakter med leverandører/forbindelser, slik at vi avtalefester hensyn til ansvarlig næringsliv i alle kontraktsinnngåelser.
Spørsmålsskjema til utsendelse for selvevaluering	Dette styrende dokumentet sendes ut til de aktørene som skal evaluere seg selv med tanke på egne bidrag til ansvarlig næringsliv.
Redegjørelse for åpenhetsloven	Redegjørelsesdokumentet brukes i forbindelse med den offentlige redegjørelsen med frist 30. juni hvert år, og mot allmennheten for øvrig ved å publisere på hjemmesiden. Dette for å vise hvordan L.A. Lund arbeider målrettet og systematisk med åpenhetsloven og aktsomhetsvurderinger og hva som er å betrakte som vesentlige resultater fra aktsomhetsvurderingene som er gjennomført.

RESULTAT FRA VÅRT ARBEID MED AKTSOMHETSVURDERINGER

L.A. Lund har brukt et AI automatisert kartleggingsverktøy iht. åpenhetslovens krav, som vurderer risiko og henter informasjon fra selskapets leverandører. Verktøyet har en integrert modul for utsendelse og dokumentasjon av spørreundersøkelser, og en egen modul for aktsomhetsvurderinger.

Når det gjelder L.A. Lunds leverandører vil disse bli valgt ut fra blant annet om bransjen eller produktene er definert i DFØs høyrisikoliste, hvilke land de opererer i og hvor store innkjøp L.A. Lund gjør fra disse. Det gjøres også en vurdering ut ifra om innkjøpene er engangskjøp, eller om det er leverandører vi benytter flere ganger. Det blir også gjort en vurdering av type tjenester og omfang.

Verktøyet og kriteriene som legges til grunn for valg av leverandører er under løpende vurdering og oppdatering.

Målet er at verktøyet skal ta hensyn til eventuelle nye problemstillinger knyttet til menneskerettigheter og arbeidsforhold som måtte oppstå.

Basert på bestemte kriterier har vårt risikoverktøy identifisert 17 leverandører til L.A. Lund over etthundretusen kroner som er gjenstand for en mer detaljert risikovurdering. Bakgrunn for disse er at de ikke har publisert informasjon om åpenhetsloven på deres nettside, samt bransje, der det kan være risiko for dårlig arbeidsforhold, ulykker, dårlig lønn og arbeidsmiljø.

Etter en nærmere manuell vurdering så vi at de samme leverandørene som ble trukket ut i år mottok spørreundersøkelse i fjor. Vi har derfor basert oss på de leverandørene som mottok undersøkelsen, men ikke besvarte denne i fjorårets kartlegging. De gjenstående leverandørene var totalt 9, og ble så testet opp mot vår prosess for aktsomhetsvurdering.

Syv leverandører besvarte spørreundersøkelsen innenfor fristen. Vi vurderte svarene som tilfredsstillende, og uten behov for videre oppfølging. De som ikke har besvart på nåværende tidspunkt vil få et siste digitalt «pushvarsel». Hvis de deretter ikke besvarer, vil vi kontakte de på telefon for å undersøke bakgrunn for manglende besvarelse. Hvis de deretter ikke besvarer, vil vi vurdere sanksjoner.

Normalt vil aktsomhetsvurderinger av L.A. Lunds leverandørdatabase gjentas årlig eller ved vesentlige endringer. Nye leverandører vil vurderes i forbindelse med prekvalifisering.

Blant leverandørene som har besvart våre spørreundersøkelser har vi ikke avdekket forhold som krever ytterligere tiltak eller oppfølging fra vår side. Vi vil følge opp aktivt de leverandører som foreløpig ikke har besvart våre spørsmål. I forbindelse med vårt kartleggingsarbeid har vi identifisert enkelte generelle risikoområder innenfor vår bransje. Vi søker å begrense risiko innenfor disse områdene ved tilpassede tiltak som beskrives nedenfor.

Anstendige arbeidsforhold hos underleverandører (UE)

Konsekvens ● Sannsynlighet ●

Hva er vi usikre på?

L.A. Lund erkjenner en iboende risiko knyttet til brudd på HMS-bestemmelser og anstendige arbeidsforhold hos underleverandører (våre leverandørers leverandører), hvor vi har begrenset kontroll og innsyn. Dette gjelder spesielt små og mellomstore virksomheter i verdikjeden som kan mangle ressurser, kompetanse eller incentiver til å prioritere HMS-tiltak under press på kostnader og tidsfrister.

Risikovurdering

L.A. Lund vurderer sannsynligheten for brudd på anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden som relativt høy innenfor eiendomsbransjen, med middels til høye konsekvenser dersom slike brudd skulle oppstå.

Tiltak for å håndtere risiko

- Alltid sikre at vi oversender "krav til leverandører og forbindelser" til våre hovedleverandører for å sikre at leverandør krever HMS-overholdelse hos sine underleverandører.
- Fortsette å innhente informasjon gjennom spørreundersøkelser og ved stikkprøver hos våre leverandører for å få bedre oversikt over status på arbeidet med aktsomhetsvurderinger i våre verdikjeder, og også for å kunne bistå til å løfte nivået hos våre leverandører og underleverandører.

Effekt av tiltak

- Tilbakemelding fra leverandører på at de stiller krav til sine underleverandører om etterlevelse av HMS og anstendig arbeidsforhold.
- Vi tror også at ved å kartlegge leverandører og be om innsyn i deres reglement vil det bidra til en innskjerping i interne rutiner og prosesser.

HMS i egne arbeidsoperasjoner

Konsekvens ● Sannsynlighet ●

Hva er vi usikre på?

L.A. Lund AS har arbeidsoperasjoner, spesielt innenfor drift som kan medføre bransjerelaterte risikoer. De mest relevante risikoene inkluderer:

- Ergonomiske utfordringer ved repetitivt eller belastende fysisk arbeid
- Arbeid i høyden
- Arbeidsmiljø (trivsel, mobbing og trakassering)

De førstnevnte utfordringene er særlig aktuelle innen våre vaktmestertjenester, hvor arbeidet kan innebære praktisk og fysisk krevende arbeid.

Risikovurdering

L.A. Lund vurderer risikoen for alvorlige brudd og avvik fra etablerte HMS-rutiner som lav, basert på våre godt innarbeidede rutiner og systemer for helse, miljø og sikkerhet (HMS). Det er per i dag ikke registrert vesentlige avvik eller alvorlige hendelser, og vi har robuste tiltak på plass for å ivareta sikkerheten til våre ansatte og sikre trygge arbeidsplasser. Vi erkjenner samtidig at det alltid vil eksistere en iboende risiko for HMS-brudd og uønskede hendelser som potensielt kan få alvorlige konsekvenser for våre medarbeidere. Derfor prioriterer vi tett overvåking og systematisk oppfølging av HMS-arbeidet, slik at vi raskt kan identifisere og håndtere risikofaktorer.

Tiltak for å håndtere risiko

For å håndtere disse risikoene har L.A. Lund implementert et effektivt HMS-system som inkluderer:

- Systematisk kartlegging av farer gjennom regelmessige vernerunder, risikovurderinger og SJA.
- Tiltak for ergonomi, investert i utvalgt verktøy som forhindrer belastningsskader.
- HMS-prosedyrer for arbeid i høyden
- Årlig medarbeiderundersøkelse, medarbeidersamtaler og jevnlig statusmøter
- HMS-systemet er integrert i den daglige driften og utgjør en sentral del av vår internkontroll.
- HMS er et fast punkt på agenda i ledermøter, og interne koordineringsmøter.

Effekt av tiltak

- Null skader, og et godt og trygt arbeidsmiljø.

Diskriminering

Konsekvens ● Sannsynlighet ●

Hva er vi usikre på?

- L.A. Lund opererer i bransjer hvor det kan forekomme utfordringer knyttet til diskriminering, særlig når det gjelder kjønn og kulturell eller etnisk bakgrunn. Dette kan skape barrierer for rekruttering av kvinner og påvirke trivselen på arbeidsplassen, spesielt i bransjer som tradisjonelt har vært mannsdominert. Vi anerkjenner at slike utfordringer også kan være til stede i prosjektene vi er involvert i, og at de kan gjenspeiles i våre leverandørkjeder. Vi har begrenset innsikt i om diskriminering faktisk forekommer hos våre leverandører eller deres underleverandører. Dette understreker behovet for å etablere trygge og tilgjengelige kanaler for rapportering av avvik i leverandørkjeden.

Risikovurdering

L.A. Lund vurderer sannsynligheten for diskriminering på egne arbeidsplasser og i

leverandørkjeden som relativt lav, men anerkjenner at konsekvensene av eventuelle brudd kan være middels alvorlige. Denne vurderingen er basert på følgende forhold:

- *Bransjespesifikke utfordringer:* Noen av bransjene vi opererer i har tradisjonelt hatt en mannsdominert kultur, noe som kan skape ubevisste fordommer eller barrierer for inkludering.
- *Begrenset dokumentasjon:* Per i dag er det ikke registrert indikasjoner på diskriminering hos våre leverandører.
- *Trivsel og produktivitet:* Diskriminering kan føre til redusert trivsel, høyere fravær og turnover blant ansatte.

Tiltak for å håndtere risiko

- Gjennomføre årlig medarbeiderundersøkelse og medarbeidersamtaler
- Varlingskanal for våre ansatte
- Etiske retningslinjer skal alltid vedlegges til nye leverandører, i tillegg til våre krav til leverandører.

Effekt av tiltak

- Selskapet får tilbakemelding fra medarbeidere om hvordan den interne kulturen oppleves slik at vi har mulighet til å sette i gang tiltak ved behov.
- Tilbakemelding fra våre leverandører på eget arbeidsmiljø og kontroll med sine leverandører.

VARSLER OM FAKTISKE OG MULIGE BRUDD

Vi oppfordrer ansatte og andre til å varsle om faktiske og mulige brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i L.A. Lund AS sine virksomheter.

Det er 3 måter dette kan gjøres på:

- Varsling internt til bedriften: pshs@lalund.no
- Varsling til offentlig myndighet: Arbeidstilsynet, Forbrukertilsynet, likestillings- og diskrimineringsombudet er eksempel på dette.
- Varsling til offentligheten.

ENDRINGER PÅ REDEGJØRELSEN

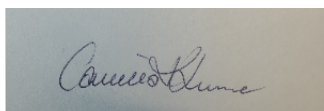
Dato	Endring	Godkjent
20.06.2025	Redegjørelse er utarbeidet for 2024	Styret i L.A. Lund AS
31.03.2025	Redegjørelse er utarbeidet for 2025	Styret i L.A. Lund AS

L.A. LUND

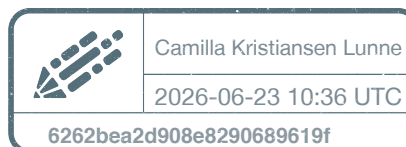
ETABLERT 1897



Øivind Solbakken



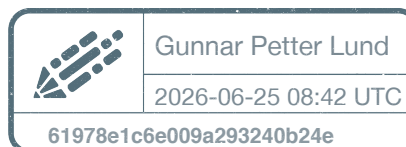
Camilla Kristiansen Lunne



Camilla McKee Halden



Gunnar Petter Lund



Kristin Lund



Mark Mestre



Thor Egil Thoeneie

