REDEGJØRELSE ÅPENHETSLOVEN

Ask Gruppen AS

Redegjørelse for konsernet

For perioden 1. januar – 31. desember 2025

Bakgrunn

Kort om selskapet og implementering av åpenhetsloven

Innledning

Ask Gruppen AS, org.nr. 927 784 874 (tidligere Verd Gruppen AS, heretter «Selskapet»), er omfattet av lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (heretter «åpenhetsloven»), og plikter dermed å utføre og redegjøre for aktsomhetsvurderinger som skal sikre grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Åpenhetsloven stiller blant annet krav til at virksomheten kartlegger og vurderer faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, både internt i Selskapet og i leverandørkjeden. Virksomhetene som er omfattet av loven, må offentlig redegjøre for aktsomhetsvurderingene som foretas. Redegjørelsen skal oppdateres og publiseres på Selskapets nettside innen 30. juni hvert år, og ellers ved vesentlige endringer i virksomhetens risikovurderinger.

Aktsomhetsvurderingene skal foretas i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale foretak, som samsvarer med FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP). Selskapet har arbeidet med å implementere åpenhetsloven i tråd med OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv. Modellen deler aktsomhetsvurderingen inn i seks trinn, som tilpasses virksomhetens størrelse, art og kontekst, samt alvorlighetsgraden av og sannsynligheten for negative konsekvenser.

Loven gjelder blant annet for større virksomheter som er hjemmehørende i Norge og tilbyr varer og tjenester i eller utenfor Norge (åpenhetsloven § 2). Med større virksomheter menes virksomheter som omfattes av regnskapsloven § 1-5, eller som på balansedagen overskrider to av tre vilkår: salgsinntekt over 70 millioner kroner, balansesum over 35 millioner kroner og gjennomsnittlig mer enn 50 årsverk i regnskapsåret (åpenhetsloven § 3 bokstav a).

Nøkkelinformasjon om selskapet

NAVN PÅ SELSKAPET

Ask Gruppen AS, org.nr. 927 784 874

ADRESSE HOVEDKONTOR

Parkveien 12, 0350 Oslo

PRODUKTER OG TJENESTER

Gravferdstjenester

BESKRIVELSE AV SELSKAPETS STRUKTUR

Ask Gruppen AS eier, driver, utvikler og kjøper opp begravelsesbyråer i Norge.

Verd Holding AS, org.nr. 927 784 866, er morselskapet til Ask Gruppen AS med 100 % eierskap. Ask Gruppen AS har seks datterselskaper: Buskerud Begravelsesbyrå AS, Begravelsesbyrået Innlandet AS, Koba Christensen Begravelsesbyrå AS, Verd Begravelse AS, Namsos Begravelsesbyrå AS og Berg Begravelsesbyrå AS. Lillehammer Begravelsesbyrå AS inngår i konsernet gjennom Begravelsesbyrået Innlandet AS.

Konsernet er organisert slik at begravelsesbyråene fokuserer på kjernevirksomheten: å ta vare på de ansatte og de etterlatte og å arrangere gravferder. Oppgaver som marked og kommunikasjon,

økonomistyring og regnskap, offentlig rapportering, HR, lederstøtte og lederutvikling løses sentralt i Ask Gruppen AS.

Konsernet er i vekst og arbeider med sentralisering av administrative funksjoner og standardisering av systemer og rutiner på tvers av selskapene, blant annet for ivaretakelse av de ansatte. Dette gjenspeiles i aktsomhetsvurderingene i denne redegjørelsen.

Ask Gruppen AS omfattes av åpenhetsloven etter sammenslåingsregelen i § 3, som innebærer at et morselskap regnes som en større virksomhet dersom vilkårene er oppfylt for mor- og datterselskapene samlet. Datterselskapene er ikke selvstendige pliktsubjekter etter åpenhetsloven.

Redegjørelsen omfatter Ask Gruppen AS med datterselskaper. Vi har ikke ansett det som nødvendig å dele redegjørelsen opp per selskap, fordi sentrale administrative funksjoner ligger i Ask Gruppen AS og alle datterselskapene driver lignende virksomhet som lokale begravelsesbyråer. Forhold som bare gjelder ett av selskapene, er omtalt særskilt.

OMSETNING I 2025

Samlet omsetning for konsernet: ca. 141 millioner kroner

ANTALL ANSATTE

Totalt fast ansatte per 31.12.2025: 68

- Ask Gruppen AS: 2
- Buskerud Begravelsesbyrå AS: 22
- Begravelsesbyrået Innlandet AS: 12
- Verd Begravelse AS: 10
- Lillehammer Begravelsesbyrå AS: 8
- Namsos Begravelsesbyrå AS: 7
- Koba Christensen Begravelsesbyrå AS: 5
- Berg Begravelsesbyrå AS: 2

Metodikk: Aktsomhetsvurderingsprosessen

Forankring av ansvar

Styret i Ask Gruppen AS har forankret ansvaret for at kravene i åpenhetsloven implementeres, ivaretas og etterleves. I tillegg til at styret har ansvar for å fremme og respektere menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i konsernet, er følgende mandater tildelt i Selskapet:

- Bente Hagen Stokke, daglig leder – overordnet ansvar for ivaretakelse og etterlevelse av åpenhetsloven i konsernet.
- Bente Hagen Stokke, daglig leder – overordnet ansvar for rutiner for håndtering av informasjonsplikten, og for at disse etterleves i konsernet.

Selskapet har innført retningslinjer for leverandører og forretningspartnere, rutiner for håndtering av informasjonsplikten og plan for risikoanalyser og aktsomhetsvurderinger. Styret har vedtatt en plan for å sikre etterlevelse av kravene i åpenhetsloven og for hvordan Selskapet i praksis skal arbeide med dette.

Retningslinjene og rutinene skal konkretisere hvordan Selskapet arbeider med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og legge til rette for systematisk og effektivt arbeid med:

- kartlegging, kontroll og oppfølging av interne forhold og leverandørkjeden,
- utarbeidelse av risikoanalyser og aktsomhetsvurderinger, og
- håndtering av innsynsforespørsler.

Styret skal, sammen med de ansvarlige etter mandatene over, oppdatere relevante rutiner og retningslinjer ved behov.

Kartlegging og identifikasjon av risiko

Internt i egen virksomhet

Vi har kartlagt og vurdert faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt i konsernet. Områdene vi har vurdert nærmere, er der vi mener risikoen generelt er høyest i vår bransje og virksomhet. Listen er ikke uttømmende:

- Etiske retningslinjer og systematisk arbeid med menneskerettigheter
- Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø
- Helse, miljø og sikkerhet
- Innkjøpsrutiner
- Diskriminering
- Varslingssystemer
- Tilknytningsformer – fast ansettelse, midlertidig ansettelse og bruk av innleid arbeidskraft
- Arbeidstid, lønn og ferie

Basert på kartleggingen og undersøkelser av faktiske forhold er vi av den oppfatning at vi internt i egen virksomhet verken forårsaker, bidrar til eller er direkte knyttet til faktiske eller potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Konsernet hadde 68 fast ansatte per 31. desember 2025, i tillegg til 24 midlertidig ansatte, tilkallingsvikarer og frilansere. Alle ansatte har skriftlige arbeidsavtaler i henhold til gjeldende regelverk. De fleste er gravferdskonsulenter i datterselskapene, der arbeidet består i å hjelpe etterlatte ved dødsfall og gi praktisk bistand med gravferden. Stillingene krever ikke formell utdanning, men alle byråene har grundige opplæringsprogrammer, og de ansatte får kurs gjennom bransjeorganisasjonen. Opplæringen er standardisert for alle selskapene i konsernet. Sentralt i konsernet arbeider ansatte med ledelse, HR, økonomi, markedsføring, oppkjøp og vekst.

Gravferdskonsulentene kan ha belastende arbeidstidsordninger. Arbeidstiden er i hovedsak mellom kl. 08 og 16, men konsulentene har i tillegg telefonvakt og må rykke ut ved behov. Dette er vanlig praksis i bransjen, og konsernet følger gjeldende tariffordninger. Arbeidstidsordningene skal ikke påføre arbeidstakerne uheldige fysiske eller psykiske belastninger eller redusere sikkerheten. Konsernet gjør forsvarlighetsvurderinger når arbeidstidsordninger etableres eller endres, og evaluerer dem jevnlig for å avdekke belastninger.

Virksomheten har rutiner for å forhindre diskriminering i lønns- og arbeidsforhold, for eksempel på grunn av etnisitet, kjønn, seksuell orientering, politisk syn eller medlemskap i fagforening. Dette gjenspeiles i ansettelsesprosessen, der vi stiller få formelle krav til utdanning og i stedet legger vekt på personlige egenskaper og utviklingsmuligheter. Det gir en bredere søkermasse, og vi ønsker å være en arbeidsplass som utvikler de ansattes potensial og kompetanse.

Konsernet har gjennomført en halvårlig, anonym medarbeiderundersøkelse i alle byråer siden høsten 2024. Resultatene er forbedret i alle kategorier, og påstanden om ikke å ha opplevd diskriminering eller trakassering de siste seks månedene fikk 4,9 av 5 våren 2026. Alle ansatte har helseforsikring.

Vi har avvikssystemer for håndtering av HMS-relaterte avvik, og rutiner og systemer for varsling av kritikkverdige forhold i henhold til arbeidsmiljøloven kapittel 2A. Byråene med flest ansatte har verneombud, som bidrar til å styrke de ansattes rettigheter.

Konsernet har per i dag ikke bedriftshelsetjeneste, men vurderer å innføre det. En slik tjeneste vil kunne bistå i arbeidet med sunne og trygge arbeidsforhold, særlig fordi gravferdskonsulentene har fysiske løft og vaktarbeid på kveld og i helger.

Internkontrollforskriften krever systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, herunder risikovurderinger av forhold i arbeidet som kan medføre skader eller helseplager, og handlingsplaner med tiltak. Ulykker og skader forekommer sjelden. Vi ser at risikovurderinger og handlingsplaner kan systematiseres i større grad, og dette arbeidet prioriteres videre.

Gjennomført kartlegging viser jevnt over et lavt risikobilde internt i konsernet. Det er ikke avdekket faktiske eller potensielle negative konsekvenser, men det er iverksatt og foreslått tiltak for å redusere risikoen ytterligere. Blant tiltakene er å øke bevisstheten blant de ansatte om åpenhetsloven og Selskapets arbeid med den, og å forbedre risikovurderingsprosessen.

Hos våre leverandører

Vi har kartlagt leverandørene for å identifisere områder med risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Risikoevalueringen er gjort på aggregert nivå, med utgangspunkt i landrisiko, bransjerisiko, produktrisiko og kjent risiko.

Ingen av leverandørene befinner seg i land med høy risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Nesten alle leverandørene er norske, og de få utenlandske er nordiske, i land med lav risiko.

En av de største leverandørene selger kister og urner. Flere av produktene er treprodukter fra tømmerhogst, som står på DFØs høyrisikoliste fordi skogbruk er forbundet med blant annet ulovlig hogst, dårlige og farlige arbeidsforhold, landovertakelse og innvirkning på urfolks rettigheter.

Videre bruker vi leverandører av catering, som vi anser å ha forhøyet risiko fordi serveringsbransjen generelt har en større andel unge og utenlandske arbeidstakere med mindre kunnskap om rettigheter og plikter i arbeidslivet, og vakter på kveld og i helger.

Disse leverandørene følges opp med konkrete spørsmål om de områdene der risikoen er høyest, og om hvordan de følger opp egne leverandører. Det gir oss innsikt i forholdene hos leverandørene, slik at vi kan vurdere tiltak ved behov. Analysene viser ikke konkret risiko hos våre leverandører, og det har derfor ikke vært behov for konkrete tiltak i rapporteringsåret.

For rapporteringsperioden har vi ikke avdekket faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Oppsummering og veien videre

Vi har forankret ansvaret i styret og kartlagt og vurdert faktiske og potensielle negative konsekvenser internt i Selskapet og hos leverandørene. Vi har ikke avdekket faktisk eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Arbeidet med åpenhetsloven er en kontinuerlig prosess, og vi vil gjennomføre aktsomhetsvurderinger jevnlig. I 2026 vil vi blant annet følge opp forbedringspunktene fra den interne gjennomgangen og

svarene fra leverandørene, og fortsette arbeidet med å øke bevisstheten om åpenhetsloven blant ansatte og leverandører.

Informasjonsplikt

Alle har rett til informasjon om hvordan Selskapet håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Forespørsler kan rettes skriftlig til Selskapet og besvares innen tre uker.

Godkjenning

Redegjørelsen er behandlet og godkjent av styret og daglig leder i Ask Gruppen AS.

Karl-Axel Hjorth Bauer, styreleder · Håkon Astrup, styremedlem · Bente Hagen Stokke, daglig leder