

Forord Åpenhetsloven

Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven) trådte i kraft 1. juli 2022.

Loven gjelder for større virksomheter. Dette er definert til virksomheter som omfattes av regnskapsloven § 1-5, eller som på balansedagen overskrider grensene for to av følgende tre vilkår:

1. salgsinntekt: 70 millioner kroner
2. balansesum: 35 millioner kroner
3. gjennomsnittlig antall ansatte i regnskapsåret: 50 årsverk

Aktiv Bygg skal gjøre gode valg av leverandører og underleverandører, og hindre at useriøse og kriminelle aktører kommer inn i kontraktkjedene.

Hvordan jobber Aktiv Bygg AS med Åpenhetsloven

Aktiv Bygg AS arbeider for å sikre ansvarlighet i alle deler av vår virksomhet. En viktig del av hvordan vi jobber for å sikre en bærekraftig forretningspraksis er vårt rammeverk for gjennomføring av aktsomhetsvurdering. **(1)**

Aktsomhetsvurdering i Aktiv Bygg AS betyr at menneske – og arbeidstakerrettigheter og miljø er ivaretatt i virksomheten vår.

Bærekraftig forretningspraksis er en del av Aktiv Bygg AS sin strategi og målsetning. Gjennom balansert økonomi, samfunn og miljø skal Aktiv Bygg AS bidra til en bærekraftig utvikling. Våre samarbeidspartnere skal kunne stole på at mennesker og miljø er ivaretatt i våre prosjekter.

Gjennomføring av aktsomhetsvurdering blir i 2022 et lovkrav i Norge gjennom Åpenhetsloven. Åpenhetslovens formål er “å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester”.

Vårt arbeid tar utgangspunkt i [FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter](#) (UNGP, 2011) og [OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv](#) (OECD, 2018). **(2)**

Aktsomhetsvurdering er et viktig verktøy for å identifisere risiko for brudd på rettigheter eller negativ påvirkning på miljø og klima. Vi prioriterer tiltak der vi ser at risikoen er størst. **Identifisering av risiko, vurdering-, prioritering- og implementering av tiltak kaller vi aktsomhetsvurderinger.**

Vår bærekraftstrategi og vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger er forankret hos ledelsen og styret. Vi har en tydelig **ansvars- og oppgavefordeling** innen fagfeltet. Vi har **etiske retningslinjer (3)** som inngår i avtaleverket med våre leverandører og samarbeidspartnere.

Samarbeid og **dialog med våre interessenter** er en viktig del av rammeverket for aktsomhetsvurderinger og vi jobber systematisk for å innhente innspill fra, og involvere, relevante interessenter.

Vi har en rutine for **Retningslinjer innkjøpskrav leverandør (4)** som bidrar til å forebygge og redusere sannsynlighet for negativ påvirkning.

Vi har et system for **oppfølging og overvåking (5)** av våre leverandører slik at vi kan håndtere prioriterte risikoområder. Vi gjennomfører periodisk **evaluering (6)** av vårt arbeid gjennom intern og ekstern revisjon.

Vi har etablert rutiner for håndtering og gjenoppretting dersom et brudd eller avvik har skjedd. Der leverandøren/samarbeidspartner er ansvarlig for den negative påvirkningen eller skaden er de også ansvarlig for **gjenoppretting**. Tiltakene overvåkes og rapporteres i våre månedlige rapporteringsmøter **(7)**.

Krav til leverandører og samarbeidspartnere

Vi forventer at våre leverandører og samarbeidspartnere arbeider målrettet og systematisk for etterlevelse av våre etiske retningslinjer for leverandører og samarbeidspartnere som dekker grunnleggende krav til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, antikorrupsjon og miljø

På oppfordring fra Aktiv Bygg AS skal våre leverandører og samarbeidspartnere kunne dokumentere hvordan de selv, og eventuelle underleverandører, arbeider for å etterleve retningslinjene.

Dokumentasjon

Rutiner for oppfyllelse av plikter ett

- (1) *Aktsomhetsvurdering 2023, 2024 Aktiv Bygg AS, arkivert 2.27*
- (2) *Åpenhetsloven Selv-evalueringsskjema OECD's retningslinjer sjekkliste 2023 Aktiv Bygg AS, arkivert 2.27*
- (3) *Retningslinjer for Etikk og samsvar, arkivert Bedriftsopplysninger 2.20 og 2.6 håndbok Verdigrunnlag AB*
- (4) *Retningslinjer innkjøpskrav leverandør, arkivert Bedriftsopplysninger 2.22.1*
- (5) *Prosedyre for evaluering, utvelgelse og oppfølging av leverandører, arkivert 14.2 Påsyn UE HMS Erklæring verne og ansvarsforhold UE, arkivert Mal HMS hoved 10.1.8*
- (6) *Eksterne inspeksjoner iht Internkontrollforskrifter § 5,7 Tilsynsmyndighet, arkivert 14.8. Ekstern kontroll*
- (7) *Rapportering påsyn internt-ekstern (utarbeides månedlig) arkivert rapporteringspakke 1.3.1)*

Rutiner for oppfyllelse av plikter etter åpenhetsloven og gjennomføring av aktsomhetsvurdering for Aktiv Bygg AS

Formål

Rutinen skal bidra til at vår virksomhet og vårt samarbeid med leverandører fremmer åpenhetslovens formål. Det innebærer respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester, og å sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Rutinen skal sikre at vår virksomhet oppfyller krav til å utføre og redegjøre for aktsomhetsvurderinger, samt ivareta informasjonsplikten i åpenhetsloven.

Omfang

Rutinen omfatter aktsomhetsvurderinger knyttet til direkte og indirekte innkjøp/tjenester i vår virksomhet. Aktsomhetsvurderingen skjer etter en risikobasert tilnærming.

Ansvar

Daglig leder er overordnet ansvarlig for rutinen og skal i samråd med fagansvarlige sikre at det blir gjennomført aktsomhetsvurderinger i de ulike deler av vår virksomhets forretningsområder.

Beskrivelse

Gjennomføring av aktsomhetsvurderinger skal baseres på OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv:



Gjennomføring av aktsomhetsvurderinger

Aktsomhetsvurderinger skal gjennomføres etter følgende arbeidsmetodikk

- Det skal avholdes arbeidsmøte for gjennomføring av aktsomhetsvurderinger minst 1 gang år
- I arbeidsmøtet foretas risikokartlegging knyttet til våre innkjøpsområder
- Vi skal søke tilgjengelig informasjon om våre leverandører og kartlegging av risiko fra bransjeforeninger som vi er tilknyttet og fra andre aktører
- Basert på risikokartlegging og prioritering/vesentlighetsvurdering skal områder for forbedring og tiltak prioriteres
- Resultatet av risikokartlegging dokumenteres i en skriftlig redegjørelse. Den skriftlige redegjørelsen fra våre aktsomhetsvurderinger legges i tråd med åpenhetsloven ut lett tilgjengelig på vår virksomhets nettside
- Vi opplyser i tråd med åpenhetsloven i årsberetningen om hvor redegjørelsen er tilgjengelig og oppdaterer og offentliggjør redegjørelsen innen 30. juni hvert år

Tiltak for å stanse, forebygge og redusere negativ påvirkning/skade

- Basert på risikokartlegging og vesentlighetsvurdering skal konkrete tiltak vurderes og besluttes.
- Tiltak gjennomføres direkte ovenfor leverandører fra vår virksomhet.

Endringer:

- Dersom vår virksomhet blir kjent med at det kan være vesentlige endringer innen innkjøpsområder revideres eventuelt aktsomhetsvurdering og dokumenteres dette i en skriftlig redegjørelse

Oppfølging av tiltak og deres effekt

- I arbeidsmøtet (ref. punktet om aktsomhetsvurderinger over), skal daglig leder følge opp og evaluere tiltak

Avvik

- Ved mistanke om brudd på kontraktsforpliktelser knyttet til åpenhetsloven skal avvik meldes daglig leder omgående
- Daglig leder vil følge opp ovenfor respektive leverandør til vår virksomhet
- Avviksbehandling dokumenteres i en skriftlig redegjørelse

Behandling av informasjonskrav

- Enhver har iht. åpenhetsloven ved skriftlig forespørsel rett på informasjon om hvordan vår virksomhet håndterer faktiske og mulige negative konsekvenser knyttet menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i våre leverandørkjeder. Dette omfatter både generell informasjon og informasjon knyttet til en særskilt vare eller tjeneste som vår virksomheten tilbyr
- Dersom vi mottar krav om informasjon, skal daglig leder/controller kontaktes for besvarelse og håndtering av informasjonskravet

Referanser og tilknyttede dokumenter

- | | |
|--|--|
| • Lov om virksomhetens åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven, LOV-2021-06-18-99) | • Retningslinjer for Etikk og samsvar |
| • BNLs veileder for valg av seriøse aktører med henvisning til åpenhetsloven og relevante maldokumenter (mal for avklaringsmøte, samt spesielle kontraktsbestemmelser mv.) | • Retningslinjer innkjøpskrav leverandør |
| • Hvordan jobber Aktiv Bygg AS med Åpenhetsloven | • Prosedyre for evaluering, utvelgelse og oppfølging av leverandører, Påsyn UE
HMS Erklæring verne og ansvarsforhold UE, arkivert Mal HMS hoved |
| • Rutiner for oppfyllelse av plikter etter åpenhetsloven og gjennomføring av aktsomhetsvurdering AB | • Eksterne inspeksjoner iht Internkontrollforskrifter § 5,7
Tilsynsmyndighet, Ekstern kontroll |
| • Aktsomhetsvurdering 2023 Aktiv Bygg AS | • Spørreskjema til leverandør |
| • Åpenhetsloven Selv-evalueringsskjema OECD's retningslinjer sjekklister 2023 Aktiv Bygg AS | • Egenerklæring/Aktsomhetsvurdering Åpenhetsloven |

Aktsomhetsvurdering utført for Aktiv Bygg AS – 2025

Forankring i ledelsen

Organisasjonens ledelse har en klar og tydelig forankring i prosessen med aktsomhetsvurderinger, og ser dette som en viktig del av virksomhetens ansvar og omdømme. Ledelsen erkjenner viktigheten av å ta ansvar for å sikre at aktsomhetsvurderinger gjennomføres systematisk og i samsvar med relevant lovgivning og retningslinjer.

Risikokartlegging og -vurdering

Kartlegging handler om å identifisere risiko for skade på mennesker, samfunn og miljø. Vårt arbeid bygger på prinsippet om risikobasert tilnærming, hvor man danner et overordnet risikobilde og prioriterer de mest vesentlige områdene for grundigere kartlegging og håndtering.

I det videre arbeidet med aktsomhetsvurderinger vil vi kontinuerlig vurderer relevante interessenter, for å sikre at vi har avdekket eventuell negativ påvirkning, og iverksatt relevante tiltak. AB vil også vurdere behovet for involvering av berørte parter forbi førsteleddslieferandører, som for eksempel ansatte hos våre underentreprenører.

Håndtering og påvirkning:

AB har kontroll- og påvirkningsmulighet på våre byggeplasser, og har gjort en rekke tiltak for å sikre at samtlige som jobber på våre prosjekter får riktig lønn, arbeidsvilkår og behandling de har krav på.

Korrektive tiltak ved eventuelle betydelige funn vil være å stanse, forebygge eller redusere negativ påvirkning. De spesifikke tiltakene for å begrense vesentlig risiko, vil avhenge av ABs evne til å påvirke de aktuelle hendelsene. Gjennomførte og planlagte tiltak i egen virksomhet og i leverandørkjeden er belyst nedenfor.

Kartlegging og prioritering:

Risiko i egen virksomhet:

Aktiv Bygg AS (AB) sin vesentlige risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som eksisterer i egen virksomhet:

Overtidsarbeid:

I vår bransje er det arbeidsperioder med høy arbeidsintensitet og korte tidsfrister for våre ansatte. Dette kan medføre perioder med overtidarbeid.

Tiltak:

Aktiv Bygg har følgende tiltak for å følge opp arbeidstiden hos våre ansatte:

AB har rutiner for timeføring i SmartDok. Den enkelte ansatte og den ansattes leder har løpende oversikt over antall arbeidstimer. Timer overvåkes av regnskaps- og lønnsansvarlig med oppfølging av overtid per måned. Den ansatte som nærmer seg brudd på lovens grenser for overtid samt leder til ansatte varsles av regnskaps- og lønnsansvarlig. Leder vurderer om ekstra timer er nødvendig, setter inn flere ressurser eller sender søknad om utvidet overtid til Arbeidstilsynet.

Videre arbeid: AB vil fortsette å legge vekt på å tilrettelegge for et balansert arbeidsmiljø ved å overvåke antall arbeidstimer for den enkelte. Vi følger opp ansatte som nærmer seg lovens grenser for overtid for å sikre helse, trivsel og etterlevelse av arbeidsreglementet.

Helse:

Høyt arbeidspress og korte tidsfrister kan påvirke ansattes fysiske og psykiske helse. Yrkesrelaterte helserisiko er primært knyttet til psykososiale forhold som samspill og stresshåndtering, samt ulike belastningsskader som muskel- og skjelettplager

Tiltak:

AB jobber systematisk med spørsmål knyttet til helse, miljø og sikkerhet, og vår målsetting er å sikre et godt fysisk arbeidsmiljø og gode psykososiale forhold. Det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet kartlegges og følges opp.

Ansatte får opplæring og informasjon om HMS-arbeidet. Leder for hver avdeling er ansvarlig for at alle får tilstrekkelig informasjon og opplæring innen HMS-arbeidet på prosjektet. HMS Koordinator/ Prosjektkoordinator bistår den enkelte leder på byggeplassen ved behov.

Kontinuerlig arbeid med psykososiale arbeidsmiljøet gjennom sosiale tiltak, medarbeiderundersøkelser, opplæring og utvikling av ansatte iht relaterte arbeidsoppgaver.

Et godt fysisk arbeidsmiljø på byggeplass og kontor oppnås gjennom riktig ergonomisk tilpasning av arbeidsstillinger. Gjennom opplæring i riktig arbeidsstilling kan man forebygge belastningsskader og fremme trivsel og helse på arbeidsplassen.

Videre arbeid:

I samarbeid med HMS avdeling, arbeidsmiljøutvalget, verneombudene og bedriftshelsetjenesten gjennomfører vi kontinuerlige evalueringer av HMS-arbeidet og iverksette tiltak der dette anses nødvendig.

AB har inngått samarbeid med Bedriftshelsetjenesten for å gjennomføre en grundig vurdering av ergonomisk tilpasset kontorutstyr. I tillegg er det iverksatt tiltak for å forbedre arbeidsstillinger på våre byggeplasser, med mål om å fremme et trygt og helsefremmende arbeidsmiljø.

Risiko i leverandørkjeden

Lønns- og arbeidsvilkår iht til allmenngjøringsforskrifter

Arbeidstakere kan bli betalt under minstelønn eller motta dårligere arbeidsforhold enn det som er fastsatt i allmenngjøringsforskriftene, noe som kan føre til økonomisk urettferdighet og dårligere arbeidsmiljø.

Tiltak:

AB krever ryddige arbeidsforhold iht. til tariffavtalen og foretar nødvendige tiltak (påsynsplikt) for å undersøke at UE (underentreprenører) tilbyr lønns- og arbeidsvilkår iht til allmenngjøringsforskrifter. AB tar jevnlig stikkprøver gjennom innhenting av dokumentasjon på arbeidstakerens lønns- og arbeidsvilkår, samt oppfører eventuelle sanksjoner dersom disse kriterier ikke oppfylles. Innhentet dokumentasjon behandles konfidensielt og iht til personvernloven. Informasjon slettes når behovet for opplysningene ikke lenger er til stede.

Alle våre UE må signere en erklæring om vern og ansvar før oppstart. Vi sjekker deres bakgrunn nøye, inkludert kredittsjekk via Experian og StartBank, samt innhenting av relevante attester og forsikringer. Eventuelle avvik blir grundig undersøkt og rapportert omgående til daglig leder. AB har opprettet en egen påsynsmappe for UE, hvor det vises om forholdene etter våre kriterier er oppfylt.

Vi utfører jevnlige kontroller og stikkprøver for å sikre at alle personer på byggeplassen har gyldige HMS-kort. I tillegg har vi en ekstern og uavhengig aktør, som gjennomfører regelmessige inspeksjoner på utvalgte prosjekter for oss.

Videre arbeid:

Eventuelle hendelser blir gjennomgått i våre månedlige rapporteringsmøter for å sikre at alle våre avdelingsledere blir informert og eventuelle forbedringsbehov blir identifisert.

Kontorrekvisita

Vi foretar innkjøp av kontorrekvisita, som kan omfatte stiftemaskiner, papirprodukter, penner, tusjer og lignende. De viktigste risikoene knyttet til brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold inkluderer risiko knyttet til helse og sikkerhet, lav lønn, eksponering for giftige og etsende stoffer, mangel på fagforeningsrettigheter, tvangsarbeid, urimelig overtid, utnytting av fremmedarbeidere og barnearbeid.

Tiltak: For å ivareta menneskerettigheter, benytter vi kun én leverandør for innkjøp av kontorrekvisita som har dokumentert etiske retningslinjer iht menneskerettigheter. Dette er et bevisst valg som bidrar til å minimere risikoen for negative konsekvenser knyttet til menneskerettigheter og arbeidsforhold.

Profilartikler

AB har egne profilartikler som klær, handlenett, osv. Vi anvender en fast leverandør for disse innkjøp. Tekstilindustrien har høy grad av konkurranse og prispress, noe som kan resultere i at selskaper og underleverandører velge raskt og billig produksjon.

Typiske høyrisikoland er Kina, Indonesia, India, Pakistan og Bangladesh. Risikoer for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold relaterer seg til barnearbeid, inntektsnivåer under «levelønn», begrenset organisasjonsfrihet, manglende sikkerhet på arbeidsplassen som kan føre til alvorlige skader og dødsfall. Leverandørkjeden i tekstilindustrien er lang og kompleks, produksjonen er arbeidsintensiv fra utvinning av råvarer til fremstilling, produksjon og detaljhandel

Tiltak: For å ivareta menneskerettigheter, benytter vi kun én leverandør for innkjøp av profilartikler som har dokumentert etiske retningslinjer iht menneskerettigheter. Dette er et bevisst valg som bidrar til å minimere risikoen for negative konsekvenser knyttet til menneskerettigheter og arbeidsforhold.

Redegjørelse for arbeidet med aktsomhetsvurdering av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold:

Alle nye underentreprenører blir systematisk vurdert og dokumentert etter samme metodikken for påsyn. Dokumentasjon for eksisterende leverandører oppdateres fortløpende. Vi er ikke kjent med brudd eller nye risikoer i 2024 for nye eller eksisterende leverandører.

Våre underentreprenører er lokalisert i Norge, følger arbeidsmiljøloven og har lav risiko knyttet til brudd på menneskerettigheter.

Vår årlige gjennomgang av styringsdokumenter har avdekket behov for oppdatering av veilederen innkjøp knyttet til bærekraft.

Mål for kommende rapporteringsår:

AB vil fortsette å ha kontinuerlig søkelys på arbeidsforhold og sikre at underentreprenører følger lover og regler for å sikre rettigheter for alle arbeidstakere på våre prosjekter.

Mål 2025: Oppdatere styringsdokumenter i tråd med gjeldende krav og beste praksis basert på avdekkede behov for oppdateringer. Formålet er å tydeliggjøre våre interne retningslinjer for innkjøp og bærekraft.

Andre tiltak for å håndtere negativ påvirkning/skade:

AB har allerede konkrete målsetninger for tiltak som skal håndtere negativ påvirkning og skade på miljø, mennesker og samfunn. Disse gjennomgås hver måned i rapporteringsmøter med avdelingsledere. Blant annet har vi målsetning for sortering avfall, ombruksprosjekter, sykefravær, påsyn osv.

AB har sertifisering og leverer årlig klimarapportering gjennom Miljøfyrtårn for å styrke vårt miljøarbeid, og demonstrere vårt engasjement for en mer miljøvennlig drift.

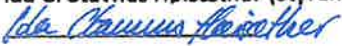
AB har satt i gang følgende initiativ for å håndtere negativ påvirkning og skade på mennesker, miljø og samfunn:

En dobbel vesentlighetsanalyse utarbeides i 2025. Analysen vurderer både våre påvirkninger på omverdenen og de finansielle risikoene og mulighetene for Aktiv Bygg som er knyttet til bærekraftige temaer. Denne analysen hjelper oss med å fokusere på de temaene som er mest vesentlige både for AB og våre interessenter, og dermed optimalisere ressursbruken og rapporteringen.

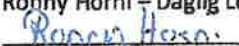
Resultatet av dette arbeidet vil tydelig fastsette bærekraftstemaer vi bør prioritere i rapporteringen. Dette vil bidra til å sikre at rapporteringen vår er i samsvar med CSRD-rammeverket, og at vi legger vekt på de mest relevante og vesentlige områdene innen bærekraft.

Oslo, dato og underskrift:

Svein R. Johansen (Styreformann) dato: 19.06.25 underskrift: 

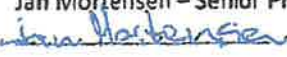
Ida C. Stavnes Høisæther (Styremedlem) dato: 25.05.2025 underskrift: 

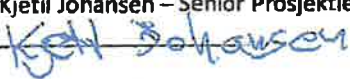
Bjørn-Ole Inglingstad – Prosjektleder (ledergruppe og styremedlem) dato: 19/6-25 underskrift: 

Ronny Horni – Daglig Leder (ledergruppe og styremedlem) dato: 19/6-25 underskrift: 

Kathleen V Johansen – HMSK BærekraftsLeder (ledergruppe og styremedlem) dato: 16.06.25 underskrift: 

Eva Kvinge – Controller (ledergruppe) dato: 19.06.25 underskrift: 

Jan Mortensen – Senior Prosjektleder (ledergruppe) dato: 19/6-25 underskrift: 

Kjetil Johansen – Senior Prosjektleder (ledergruppe) dato: 19/6-25 underskrift: 

Tor Lundquist – Hovedverneombud dato: 16.06.25 underskrift: 

Aktsomhetsvurdering utført for Aktiv Bygg AS – 2024

AKTIV BYGG A-S

Forankring i ledelsen

Organisasjonens ledelse har en klar og tydelig forankring i prosessen med aktsomhetsvurderinger, og ser dette som en viktig del av virksomhetens ansvar og omdømme. Ledelsen erkjenner viktigheten av å ta ansvar for å sikre at aktsomhetsvurderinger gjennomføres systematisk og i samsvar med relevant lovgivning og retningslinjer.

Vesentlig risiko

Aktiv Bygg AS (AB) sin største risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er vurdert å være mulige hendelser og forhold på våre byggeplasser.

AB har stor kontroll- og påvirkningsmulighet på byggeplass, og har gjort en rekke tiltak for å sikre at samtlige som jobber på våre prosjekter får den lønn og behandling de har krav på.

Tiltak for å begrense vesentlig risiko:

Korrektive tiltak ved eventuelle betydelige funn vil være å stanse, forebygge eller å redusere negativ påvirkning. Konkrete tiltak vil avhenge av den spesifikke sak og AB sin posisjon til å påvirke de aktuelle hendelser og forhold

AB ønsker ryddige arbeidsforhold iht. til tariffavtalen og foretar nødvendige tiltak (påsynsplikt) for å undersøke at UE (underentreprenører) tilbyr lønns- og arbeidsvilkår iht til allmenngjøringsforskrifter. AB tar jevnlig stikkprøver gjennom innhenting av dokumentasjon på arbeidstakerens lønns- og arbeidsvilkår, samt oppfører eventuelle sanksjoner dersom disse kriterier ikke oppfylles. Innhentet dokumentasjon behandles konfidensielt og iht til personvernloven. Informasjon slettes når behovet for opplysningene ikke lenger er til stede.

Alle våre UE må signere en erklæring om vern og ansvar før oppstart. Vi sjekker deres bakgrunn nøye, inkludert kredittsjekk via Experian og StartBank, samt innhenting av relevante attester og forsikringer. Eventuelle avvik blir grundig undersøkt og rapportert omgående til daglig leder.

AB har opprettet en egen påsynsmappe for UE, hvor det vises om forholdene etter våre kriterier er oppfylt.

Vi utfører jevnlige kontroller og stikkprøver for å sikre at alle personer på byggeplassen har gyldige HMS-kort. I tillegg har vi en ekstern og uavhengig aktør, som gjennomfører regelmessige inspeksjoner på utvalgte prosjekter for oss.

Eventuelle hendelser blir gjennomgått i våre månedlige rapporteringsmøter for å sikre at alle påvirkede parter blir informert og eventuelle forbedringsbehov blir identifisert.

Alvorlige hendelse - Arbeidskriminalitet

Følgende ble avdekket:

Aktiv Bygg hadde hendelse knyttet til arbeidskriminalitet som nylig ble avdekket. En agent/arbeidsformidler, som kobler oppdragstakere, inkludert selvstendig næringsdrivende og frilansere, til jobber innen bygg og anlegg, kontaktet oss per e-post.

Etter en grundig vurdering tok vi kontakt med Arbeidstilsynet for å få avklaringer. De informerte oss om at det vi hadde observert, sannsynligvis kunne klassifiseres som skjult innleie. I tråd med deres anbefaling besluttet vi å anmelde den aktuelle bedriften anonymt, slik at Arbeidstilsynet kunne iverksette nødvendige tiltak for å følge opp saken videre.

AB vil fortsette å ha kontinuerlig søkelys på arbeidsforhold og sikre at underentreprenører følger lover og regler for å sikre rettigheter for alle arbeidstakere på våre prosjekter.

28/8-24

Ronny Hosi

Rune Jørgen

Kjetil Schausen

Jan Mortensen

Ege Ole Jørgen

Stein K. Jørgen

Forankring i ledelsen

Organisasjonens ledelse har en klar og tydelig forankring i prosessen med aktsomhetsvurderinger, og ser dette som en viktig del av virksomhetens ansvar og omdømme. Ledelsen erkjenner viktigheten av å ta ansvar for å sikre at aktsomhetsvurderinger gjennomføres systematisk og i samsvar med relevant lovgivning og retningslinjer.

Vesentlig risiko

Aktiv Bygg AS (AB) sin største risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er vurdert å være mulige hendelser og forhold på våre byggeplasser.

AB har stor kontroll- og påvirkningsmulighet på byggeplass, og har gjort en rekke tiltak for å sikre at samtlige som jobber på våre prosjekter får den lønn og behandling de har krav på.

Tiltak for å begrense vesentlig risiko:

Korrektive tiltak ved eventuelle betydelige funn vil være å stanse, forebygge eller å redusere negativ påvirkning. Konkrete tiltak vil avhenge av den spesifikke sak og AB sin posisjon til å påvirke de aktuelle hendelser og forhold

AB ønsker ryddige arbeidsforhold iht. til tariffavtalen og foretar nødvendige tiltak (påsynsplikt) for å undersøke at UE (underentreprenører) tilbyr lønns- og arbeidsvilkår iht til allmenngjøringsforskrifter. AB tar jevnlig stikkprøver gjennom innhenting av dokumentasjon på arbeidstakerens lønns – og arbeidsvilkår, samt oppfører eventuelle sanksjoner dersom disse kriteriene ikke oppfylles. Innhentet dokumentasjon behandles konfidensielt og iht til personvernloven. Informasjon slettes når behovet for opplysningene ikke lenger er til stede.

Alle våre UE må signere en erklæring om vern og ansvar før oppstart. Vi sjekker deres bakgrunn nøye, inkludert kredittsjekk via Experian og StartBank, samt innhenting av relevante attester og forsikringer. Eventuelle avvik blir grundig undersøkt og rapportert omgående til daglig leder.

AB har opprettet en egen påsynsmappe for UE, hvor det vises om forholdene etter våre kriterier er oppfylt.

Vi utfører jevnlig kontroller og stikkprøver for å sikre at alle personer på byggeplassen har gyldige HMS-kort. I tillegg har vi en ekstern og uavhengig aktør, som gjennomfører regelmessige inspeksjoner på utvalgte prosjekter for oss.

Eventuelle hendelser blir gjennomgått i våre månedlige rapporteringsmøter for å sikre at alle påvirkede parter blir informert og eventuelle forbedringsbehov blir identifisert.

Alvorlige hendelser - Likviditetsproblemer

AB har gransket 2 alvorlige hendelse hos UE, hvor det ble avdekket følgende:

1 hendelse hvor UE hadde utstående betaling av skatt

Etter avvik ved påsyn (selskapet hadde et betydelig ubetalt skattekrav som ble avslørt på skatteattesten), tok AB kontakt med UE. AB ble informert om at det ville ta tid å innfri skattekravet gjennom en eventuell nedbetalingsplan med Skatteetaten. I mellomtiden overvåket AB situasjonen nøye og ba om kopi av lønsslippene til de ansatte, noe som ble levert. UE betalte det utestående skattekravet, og saken ble avsluttet.

1 hendelse hvor arbeidstakere hos UE ikke fikk utbetalt lønn

Under befaringen på prosjektet oppdaget HMS-leder og verneombud at noen arbeidere ikke fikk utbetalt lønn. AB's daglige leder ble umiddelbart informert. Til tross for flere forsøk på å få kontakt med UE's daglige leder, var det dessverre ingen respons. Arbeiderne ble henvist til lønnsгарantifondet for rådgivning angående lønnen deres. Etter hvert ble det klart for AB at UE var på vei mot konkurs.

De ansattes lønn og feriepenger ble dekket av lønnsгарantifondet, og AB sørget for å hjelpe de ansatte med å finne nye jobber hos en samarbeidspartner.

Takket være en rask respons og god oppfølging, ble arbeidernes interesser ivaretatt på best mulig måte i en utfordrende situasjon.

AB vil fortsette å ha kontinuerlig søkelys på arbeidsforhold og sikre at underentreprenører følger lover og regler for å sikre rettigheter for alle arbeidstakere på våre prosjekter.

Godkjent
se listen kontroll 16.05.24
[Signature]