



Redegjørelse ifm. åpenhetsloven for Mesterbygg Sarpsborg AS for rapporteringsåret 2024

Om åpenhetsloven

Åpenhetsloven skal fremme virksomheter sin 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

Mesterbygg Sarpsborg AS er en lokalt forankret entreprenør og totalleverandør etablert i august 2004. Vi har vårt hovedvirkeområde i Østfold, med prosjektomfang fra Strømstad til Oslo.

Gjennom årene har vi utviklet oss fra et byggmesterfirma til en fullverdig entreprenør som tar på seg både større og komplekse byggeprosjekter for både private og offentlige oppdragsgivere.

Vi tilbyr nybygg, ombygging og rehabilitering i ulike entrepriseformer: totalentreprise, utførelsesentreprise (hoved-, general- og delte entrepriser) og rammeavtaler med flere solide aktører i regionen.

Vår byggmesteravdeling håndterer alt fra enkle vedlikeholdsoppdrag til komplette prosjekter. Vi har også erfaring med rehabilitering av verneverdige bygg, blant annet gjennom prosjekter for offentlige og kulturhistoriske eiere.

Vi har rundt 50 ansatte og er en stolt lærlingbedrift. Vårt team kombinerer praktisk og teoretisk kompetanse, og vi legger stor vekt på kvalitet i alle ledd.

Bærekraft er et strategisk fokusområde for oss. Vi har satt oss konkrete mål om elektrifisering av bilparken, minst 80 % avfallssortering innen 2025, halvering av vårt samlede klimaavtrykk innen 2030, reduksjon av kapp og svinn, samt å minimere reklamasjoner. I tillegg arbeider vi aktivt med HMS for å sikre trygge og gode arbeidsplasser.

Gjennom tydelig prosjektstyring, sterke prosesser og et engasjert fagmiljø ønsker vi å bygge varige verdier for kundene våre. Med fokus på kvalitet, bærekraft og godt samarbeid er målet vårt å være en partner du kan stole på – uansett prosjektets størrelse.

Hvordan vi arbeider med Åpenhetsloven

Vi i Mesterbygg Sarpsborg AS er omfattet av åpenhetsloven og har integrert aktsomhetsvurderinger som en naturlig del av vår helhetlige tilnærming til ansvarlig forretningsdrift og bærekraftig virksomhetsstyring. Vurderingene gjennomføres i tråd med OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv, og omfatter både vår egen virksomhet og vår leverandørkjede.

I samsvar med åpenhetslovens § 4 har vi identifisert og vurdert leverandører og samarbeidspartnere som står for gjentatte eller vesentlige leveranser til oss, definert som leveranser over kr 100 000 det siste året. Vi har i tillegg gjort særskilte vurderinger av leverandører i bransjer og regioner med kjent risiko for uverdige arbeidsforhold, inkludert mangelfull kontraktsoppfølging, sviktende HMS-praksis og brudd på menneskerettigheter.

Våre vurderinger tar utgangspunkt i flere faktorer, som geografisk beliggenhet, regulatoriske forhold og bransjespesifikke risikoelementer, særlig knyttet til bygg- og anleggsbransjen. Vi legger også stor vekt på leverandørenes systemer for etikk, sosial bærekraft og oppfølging av eventuelle underleverandører, inkludert dokumenterte rutiner, sertifiseringer og mulighet for etterprøvbarehet.

Aktsomhetsvurderingene våre bygger på en kombinasjon av informasjonskilder, som dokumentinnhenting, spørreundersøkelser, dialog med leverandører og offentlig tilgjengelig informasjon. Arbeidet er godt forankret i ledelsen og utgjør en sentral del av vårt kontinuerlige arbeid for å sikre ansvarlige innkjøp, trygge arbeidsforhold og etterlevelse av gjeldende lovverk – i tråd med våre verdier og prinsipper for etisk og bærekraftig drift.

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

Denne prosedyren er basert på metodikk og digitale arbeidsflater fra [Tavler AS](#).



Mesterbygg Sarpsborg AS sine retningslinjer for ansvarlig næringsliv

Mesterbygg Sarpsborg AS sine retningslinjer er forankret i styret og er implementert i bedriften.

Retningslinje	Bruk av retningslinje
<u>Policy for ansvarlig næringsliv</u>	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.
<u>Etiske retningslinjer</u>	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.
<u>Krav til leverandører og forbindelser</u>	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 har identifisert følgende risikoer og/eller faktiske hendelser med negativ påvirkning på ansvarlig næringsliv:

HMS hos små og mellomstore underentreprenører

Konsekvens ● , Sannsynlighet ●

Hva er vi usikre på?

Bygg- og anleggsbransjen er generelt forbundet med en iboende risiko for brudd på HMS-standarder og anstendige arbeidsvilkår, særlig knyttet til bruk av innleide underentreprenører. I bransjen er det de siste årene avdekket tilfeller av sosial dumping, brudd på lønns- og arbeidsvilkår, manglende arbeidsavtaler og utilstrekkelig oppfølging av HMS-krav. Slike forhold kan i ytterste konsekvens føre til utrygge arbeidsplasser, dårlig sikkerhetskultur og økt risiko for alvorlige hendelser på byggeplassen.

Som entreprenør leier Mesterbygg Sarpsborg AS regelmessig inn underentreprenører og tilknyttede tjenestetilbydere. Vi er bevisste på at risikoen først og fremst ligger hos disse aktørene, og da særlig hos små og mellomstore bedrifter hvor ressurser, systemer og kompetanse til å følge opp HMS og arbeidsvilkår kan være begrenset. Dette gjør at det i praksis kan være vanskelig å dokumentere gode rutiner for sikkerhet, opplæring, pensjons- og forsikringsordninger, samt innkvartering og reisekostnader når utenlandsk arbeidskraft benyttes.

Vi har gjennom våre egne aktsomhetsvurderinger ikke avdekket indikasjoner på brudd hos våre samarbeidspartnere. Likevel erkjenner vi at risikoen er reell i bransjen, og vi forholder oss til dette som et område hvor det kreves kontinuerlig oppmerksomhet.

For å møte denne risikoen har Mesterbygg Sarpsborg AS etablert gode og systematiske HMS-rutiner i egen virksomhet, forankret i ledelsen og implementert på tvers av prosjektene. Vi setter tydelige krav til HMS-oppfølgning og arbeidsvilkår hos våre underentreprenører, og kombinerer dette med dokumentasjonskrav, jevnlig dialog og oppfølging på byggeplass. Våre rutiner bidrar til å sikre at både egne ansatte og innleid arbeidskraft har trygge og forsvarlige arbeidsforhold, samtidig som vi styrker kvaliteten og sikkerheten i våre prosjekter.

Gjennom dette arbeidet ønsker vi å bidra til en mer ansvarlig og bærekraftig byggebransje, der både seriøsitet, åpenhet og anstendige arbeidsvilkår er grunnleggende verdier.

Hvorfor har risikoen fått denne vurderingen?

Sannsynlighet vurderes som middels. Bygg- og anleggsbransjen er preget av bruk av underentreprenører og innleid arbeidskraft, og det er historisk avdekket tilfeller av brudd på lønns- og arbeidsvilkår, sosial dumping og mangelfull HMS-oppfølgning. Vi erkjenner derfor at risikoen er reell i bransjen. Samtidig har Mesterbygg Sarpsborg AS etablert gode og systematiske HMS-rutiner, kombinert med tydelige krav og oppfølging av underentreprenører, noe som bidrar til å redusere sannsynligheten for at slike forhold skal oppstå i våre prosjekter.

Konsekvens vurderes som middels til høy. Eventuelle brudd på krav til anstendige arbeidsforhold og HMS kan medføre urettferdige lønns- og arbeidsvilkår, mangelfulle arbeidsavtaler eller utilstrekkelig sikkerhetsrutiner. Dette kan gi direkte negative konsekvenser for arbeidstakernes rettigheter, helse og sikkerhet, og er uforenlig med Mesterbygg Sarpsborg AS sine verdier og prinsipper for ansvarlige leveranser og trygge arbeidsplasser.

Innkjøp av innsatsvarer fra leverandører

Konsekvens , Sannsynlighet 

Hva er vi usikre på?

Mesterbygg Sarpsborg AS kjøper byggevarer og innsatsfaktorer hovedsakelig fra veletablerte norske aktører. Våre leverandører er i stor grad grossister, detaljister og produsenter vi har god oversikt over. Vi vurderer disse som profesjonelle og seriøse samarbeidspartnere med etablerte rutiner for å følge gjeldende lover og forskrifter. Flere har også publisert informasjon om åpenhetsloven og sosial bærekraft, og har utviklet systemer for å ivareta anstendige arbeidsforhold og grunnleggende menneskerettigheter i sine verdikjeder.

Vi har per i dag ikke avdekket indikasjoner på brudd knyttet til menneskerettigheter, arbeidsforhold eller HMS-standarder hos våre leverandører. Samtidig er vi bevisste på at risiko kan oppstå i tidligere ledd av verdikjeden, særlig i produksjon og bearbeiding av råvarer som metaller, trevirke, glass og andre innsatsfaktorer til bygg. Disse kan i enkelte tilfeller stamme fra regioner med høyere risiko for uverdige arbeidsforhold og svakere etiske standarder, og enkelte råmaterialer har begrenset åpenhet og sporbarhet tilbake til opprinnelsen.

Eksempler på risiko i slike tidlige ledd kan være barnearbeid eller tvangsarbeid i utvinning av råvarer, dårlige arbeidsforhold i produksjonsanlegg, lønninger som ikke dekker grunnleggende levekostnader, eller mangelfull oppfølging av helse, miljø og sikkerhet.



Denne bevisstheten ligger til grunn for vårt arbeid med ansvarlige innkjøp. Vi ønsker å kartlegge og følge opp denne risikoen ytterligere og holde den under observasjon, slik at vi kan gjøre ansvarlige og bærekraftige innkjøp i alle ledd av vår verdikjede.

Hvorfor har risikoen fått denne vurderingen?

Sannsynlighet vurderes som middels. Mesterbygg Sarpsborg AS kjøper hovedsakelig byggevarer og innsatsfaktorer fra norske og veletablerte grossister, detaljister og produsenter som vi har god oversikt over. Likevel er vi bevisste på at råmaterialer og komponenter kan ha opprinnelse fra geografisk utsatte områder, hvor risikoen for svake arbeidsforhold og brudd på menneskerettigheter er høyere. Sporbarheten i de tidligste leddene, særlig for metaller og trevirke, er ofte begrenset, noe som øker sannsynligheten for at slike forhold kan forekomme.

Konsekvens vurderes som middels til høy. Dersom det i de tidligste leddene av verdikjeden forekommer grove brudd – som farlige arbeidsforhold, barnarbeid eller tvangsarbeid – vil dette kunne ha alvorlige følger for berørte arbeidstakere og være uforenlig med Mesterbygg Sarpsborg AS sine verdier og prinsipper for ansvarlige leveranser. Risikoen anses derfor som vesentlig, selv om den ligger lenger bakover i leverandørkjeden.

HMS i egne arbeidsoperasjoner

Konsekvens ●, Sannsynlighet ●

Hva er vi usikre på?

Mesterbygg Sarpsborg AS har egne ansatte både i administrasjonen og ute på byggeplass, blant annet som tømrere, montører og prosjektmedarbeidere. Arbeid på byggeplass innebærer eksponering for flere typer arbeidsmiljørisiko, slik som bruk av verktøy og maskiner, arbeid i høyden, tunge løft og arbeid i områder med andre aktører og trafikk. I tillegg kan ansatte utsettes for støy, støv og fysisk belastning som over tid kan gi muskel- og skjelettplager.

Ansatte i administrative og prosjektstyrende stillinger er i mindre grad utsatt for fysisk risiko, men kan påvirkes av langvarig stillesitting, omfattende skjermbruk og høyt arbeidspress knyttet til planlegging, koordinering og oppfølging. Over tid kan dette føre til belastningsskader og psykososiale utfordringer.

Disse risikofaktorene er i stor grad en naturlig del av arbeidshverdagen i en entreprenørbedrift, og håndteres gjennom vårt systematiske HMS-arbeid. Vi har etablerte rutiner for risikovurdering, opplæring, bruk av verneutstyr, vernerunder og avviksrapportering, og HMS er godt integrert i den daglige driften. Våre ansatte gjennomgår regelmessig sikkerhetsopplæring, og det er etablert praksis for å rapportere og gjennomgå alle ulykker og nestenulykker. Vår oppfølging skjer i tråd med HMS-interkontrollforskriften og arbeidsmiljøloven, og vi viser til selskapets egne risikovurderinger, mål og tiltak på området.

Det er ikke avdekket noen alvorlige interne risikoer i organisasjonen. Vi har heller ikke identifisert uetiske praksiser eller andre kritiske interne forhold i løpet av perioden. Vi opprettholder tydelige retningslinjer for helse, miljø og sikkerhet og arbeider kontinuerlig med forbedringer for å sikre et trygt, helsefremmende og bærekraftig arbeidsmiljø for alle ansatte.

Hvorfor har risikoen fått denne vurderingen?

Sannsynlighet vurderes som lav. Mesterbygg Sarpsborg AS har etablerte og godt implementerte HMS-systemer med tydelige rutiner og høy grad av etterlevelse, både på byggeplass og i administrative funksjoner. Arbeidsmiljørisiko håndteres gjennom systematisk kartlegging, internkontroll, opplæring, bruk av verneutstyr, jevnlig vernerunder og aktiv involvering av både ledelse og ansatte. HMS er en integrert del av virksomheten og en naturlig del av arbeidshverdagen.

Konsekvens vurderes som middels. Dersom det likevel skulle oppstå avvik – særlig i forbindelse med fysisk arbeid på byggeplass, arbeid i høyden, bruk av maskiner eller tunge løft – kan dette ha merkbare konsekvenser for arbeidstakernes helse i form av skader eller fravær. Slike hendelser vurderes som uønskede og i strid med Mesterbygg Sarpsborg AS sitt mål om å sikre et trygt, helsefremmende og bærekraftig arbeidsmiljø for alle ansatte.

Innkjøp av avfallstjenester

Konsekvens , Sannsynlighet 

Hva er vi usikre på?

Mesterbygg Sarpsborg AS benytter spesialiserte leverandører til transport, mottak, sortering, behandling og sluttbehandling av farlig avfall fra våre byggeprosjekter. Tjenestene leveres av profesjonelle aktører i Norge som er underlagt norsk regelverk, offentlig tilsyn og godkjenningsordninger.

Vi har god oversikt over hvem som leverer disse tjenestene, og vi har per i dag ikke mottatt informasjon som tilsier at det foreligger brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold. Samtidig erkjenner vi at håndtering av farlig avfall innebærer en iboende risiko for krevende arbeidsforhold, ettersom oppgavene kan inkludere bruk av maskiner og kjøretøy, manuell håndtering og kontakt med helsefarlige stoffer.

Vi opplever leverandørene som profesjonelle og godt regulert av norske rammevilkår, men ønsker likevel mer innsikt i hvordan de konkret arbeider med å sikre anstendige arbeidsforhold og ivaretagelse av arbeidstakernes rettigheter i egen drift. Slik kunnskap vil gi bedre forståelse av risikobildet og styrke vårt arbeid med åpenhet og ansvarlighet i leverandørkjeden.

Hvorfor har risikoen fått denne vurderingen?

Sannsynlighet vurderes som lav. Mesterbygg Sarpsborg AS benytter profesjonelle og spesialiserte leverandører i Norge til transport, mottak, sortering, behandling og sluttbehandling av farlig avfall fra våre byggeprosjekter. Disse aktørene opererer under norsk regelverk, offentlig tilsyn og godkjenningsordninger, og vi har god oversikt over hvem som leverer tjenestene. Vi har per i dag ikke mottatt informasjon eller avdekket indikasjoner på brudd knyttet til menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold hos disse leverandørene.

Konsekvens vurderes som middels. Dersom det likevel skulle oppstå avvik i denne delen av leverandørkjeden, kan det ha konsekvenser for arbeidstakernes helse, sikkerhet og arbeidsmiljø. Arbeidsoppgavene innebærer håndtering av avfall under krevende forhold, og manglende etterlevelse av HMS-rutiner kan i verste fall gi alvorlige utslag for anstendige arbeidsforhold. Selv om sannsynligheten vurderes som lav, vil konsekvensen av eventuelle brudd likevel være vesentlig for de berørte arbeidstakerne.

Tiltak for å håndtere risiko



- **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.

- **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 etterlevs i praksis, og gjør det mulig å identifisere eventuelle svakheter, avvik eller forbedringsbehov i leverandørenes arbeid med ansvarlig forretningsdrift.

- **Utsendelse av leverandørkrav**

Det utarbeides og distribueres egne leverandørkrav som oversendes alle vesentlige leverandører hvor det er identifisert relevant risiko. Kravene beskriver tydelig våre forventninger knyttet til respekt for menneskerettigheter, ivaretagelse av anstendige arbeidsforhold og systematisk HMS-arbeid både i egen virksomhet og i eventuelle underleverandørledd.

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.

- **Utsendelse av spørreundersøkelse**

For leverandører hvor det foreligger begrenset eller mangelfull dokumentasjon gjennom åpne kilder, leverandørenes egne rapporteringer eller tidligere innhentet informasjon, gjennomføres det særskilte spørreundersøkelser. 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.

- **Videreføre selskapets arbeid med HMS**

Mesterbygg Sarpsborg AS vil videreføre og styrke arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) i tråd med våre etablerte rutiner og praksis. Vi har som mål å sikre kontinuerlig forbedring gjennom jevnlig risikovurderinger, målrettet opplæring, regelmessige gjennomganger og strukturert internkontroll. HMS-arbeidet skal være godt integrert i den daglige driften og være en naturlig del av arbeidshverdagen for alle ansatte, uavhengig av rolle eller arbeidssted.

Vi er samtidig bevisste på at vi har mindre direkte oversikt over arbeidsmiljøet i situasjoner der ansatte jobber utenfor våre faste rammer – for eksempel på byggeplass eller fra hjemmekontor. Slike situasjoner krever særskilt oppfølging, og håndteres gjennom våre etablerte HMS-rutiner.

Den ønskede effekten av HMS-arbeidet i Mesterbygg Sarpsborg AS er å redusere sannsynligheten for uønskede hendelser i den daglige driften. Et strukturert og forebyggende HMS-system skal bidra til høy tilstedeværelse, forebygge muskel- og skjelettplager og sikre trygge, helsefremmende arbeidsforhold for alle ansatte – uavhengig av arbeidssted eller rolle.

Vi har også som mål å styrke det psykososiale arbeidsmiljøet gjennom åpenhet, tydelig kommunikasjon, støtte og forutsigbare rammer. Vårt HMS-arbeid skal ikke bare oppfylle lovpålagte krav, men være en integrert del av arbeidet med kvalitet, profesjonelle leveranser og kontinuerlig forbedring.

Fremover vil vi rette økt oppmerksomhet mot ergonomi, psykososiale forhold og organisatoriske risikofaktorer, for å forebygge både fysiske og mentale belastninger. Målet er å opprettholde et trygt, inkluderende og helsefremmende arbeidsmiljø som støtter høy kvalitet i leveransene, lavt sykefravær og god trivsel blant våre ansatte – uavhengig av arbeidssted.

Varsler om faktiske og mulige brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Mesterbygg Sarpsborg AS sine virksomheter

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, eller har andre spørsmål om arbeidet vårt med åpenhetsloven, kan du kontakte oss på: <mailto:orjan@mesterbygg.no>.

Vedtatt:

Dato	Signatur styret
18.09.2025	[Elektronisk signatur]

Signert redegjørelse kan fås ved å henvende seg på: <mailto:orjan@mesterbygg.no>.

Stein Håkon Røed Gudmund Rangsø Båserud Lunde Adriansen
Jack Vallerauke Mona Ieby Rangsøy



Policy for ansvarlig næringsliv for Mesterbygg Sarpsborg AS

Formålet med dette dokumentet

Formålet med policydokumentet er å beskrive, forankre og angi overordnet retning for målrettet og systematisk arbeid for å fremme ansvarlig næringsliv i alle deler av vår virksomhet.

Med ansvarlig næringsliv mener vi:

- Hensyn til [grunnleggende menneskerettigheter](#) i samfunn som vi opererer i.
- [Anstendige arbeidsforhold](#) i våre sine egne arbeidsoperasjoner, sine egne foretak, i våre leverandørkjeder og hos våre forretningsforbindelser. Med anstendige arbeidsforhold menes:
 - Arbeidsoperasjoner som ivaretar helse, arbeidsmiljø og sikkerhet
 - Arbeidsoperasjoner som ivaretar menneskerettigheter
 - At arbeidet skal gi lønn å leve av
- Hensyn til negative konsekvenser for [ytre miljø](#) fra våre egne bedrifter og fra våre leverandørkjeder

Bruk av dette dokumentet

Policy for ansvarlig næringsliv brukes internt i hos oss og overfor våre leverandører, forbindelser og andre viktige interessenter, slik at vi alle kan jobbe målrettet og systematisk for ivaretagelse av menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold og ytre miljø.

Eier av dette dokumentet

Det er daglig leder i selskapet, som har ansvar for å innføre og utøve vår *policy for ansvarlig næringsliv*. Daglig leder kan delegerer ansvar for implementering av policy for ansvarlig næringsliv om ønsket.

Policy for menneskerettigheter i verdikjedene våre og i samfunnene rundt vår virksomhet

Menneskerettigheter er grunnleggende rettigheter alle har, uavhengig av kjønn, alder, legning, livssyn eller nasjonalitet. Vi følger FN sine prinsipper for bedrifters ansvar for menneskerettigheter, og vår *policy for menneskerettigheter* er basert på internasjonale konvensjoner og regler.

Vi forplikter seg til å være ansvarlige i vår deltakelse i næringslivet, og på den måten være en aktør som deltar i overgangen til mer bærekraftige samfunn. Dette innebærer blant annet å ta hensyn til grunnleggende menneskerettigheter i hele nedslagsfeltet av vår virksomhet.

Vi erkjenner at næringslivet har vesentlige oppgaver i denne omstillingen, og ønsker å ta vår del av ansvaret. I dette arbeidet skal vi forsterke våre egne ledelsessystemer, og vi skal kartlegge hvordan våre leverandører og forbindelser også arbeider målrettet og systematisk med hensyn til menneskerettigheter i sine egne bedrifter, i sine verdikjeder og i sine lokalsamfunn.

For oss handler det å ta hensyn til menneskerettigheter om å:

Respektere alle grunnleggende menneskerettigheter, og ha spesielt fokus på de menneskerettigheter som vi anser å være spesielt relevante for våre bransjer:

- Rett til liv,
- Rett til frihet
- Rett til personlig sikkerhet
- Ytringsfrihet
- Foreningsfrihet
- Ikke-diskriminering
- Nulltoleranse for diskriminering er basert på:
 - Rase
 - Etnisitet
 - Religion
 - Kjønn
 - Alder
 - Seksuell orientering
 - Funksjonshemming

Menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet

Vi er opptatt av å sikre en likestilt og mangfoldig arbeidsplass med like rettigheter og likeverdige forhold for alle ansatte i alle deler av egen virksomhet. Vi er bevisst vårt ansvar når det gjelder å utvikle og opprettholde en arbeidskultur hvor mennesker blir sett og deres grunnleggende rettigheter blir respektert.

Eksempler på kjente utfordringer i våre bransjer, er likestilling med tanke på alder, kjønn og funksjonsnedsettelse, mulighet til å nå komme fram med sine ytringer og sine varsler, kontroll på spesielt krevende arbeidsoperasjoner, samt manglende informasjon om hva vi kan være eksponert for av risiko knyttet til brudd på menneskerettigheter utover i verdikjedene våre.

Vi arbeider blant annet aktivt for å bredt inkludere og fullstendig likestille deltakelse i vår virksomhet, for å skape takhøyde slik at informasjon tillates å komme til overflaten, og vi jobber systematisk og målrettet for å innhente og systematisere informasjon om faktiske brudd og risiko forbundet med menneskerettighetsbrudd i våre verdikjeder og blant våre forretningsforbindelser.

Vi respekterer grunnleggende rettigheter som alle mennesker har, og at de skal ivaretas i jobbsammenheng og også utenfor vår interne kontekst – altså i lokalsamfunnene vi er til stede i.

Det kan forventes av oss at vi etterlever lover og regler knyttet til menneskerettigheter, og at vi støtter og aktivt deltar i dialog med egne arbeidstakere, fagforeninger og andre organisasjoner som jobber for å ivareta deres rettigheter.

På lik linje med at det stilles krav til oss når det gjelder systematisk arbeid for ivaretagelse av menneskerettigheter, så forventes det at våre arbeidstakere etterlever retningslinjer for ansvarlig næringsliv.

Våre leverandører og forbindelser og deres kontekst

Vi jobber tett med mange virksomheter og mange forskjellige mennesker i våre verdikjeder. Våre leverandører og forbindelser skal ha høye krav til hvordan vi arbeider målrettet og systematisk med ivaretagelse av menneskerettigheter. Vi krever likeledes av våre leverandører og forbindelser at de på sin side sikrer at menneskerettigheter blir ivaretatt i de deler av verdikjedene de opererer.



Vi ønsker å legge til rette for åpenhet, og vi verdsetter at det sies fra om faktiske negative konsekvenser og risiko (mulige brudd) knyttet til brudd på menneskerettigheter. Vi ønsker informasjon om faktiske og mulige brudd på menneskerettigheter i våre verdikjeder, men også i samfunnene der vi er representert. På den måten kan vi få bedre oversikt, og bruke ressurser til å påvirke i positiv retning.

Vi oppfordrer til at faktiske og mulige brudd på menneskerettigheter rapporteres til en leder i vår organisasjon, eller via den anonyme varslingstjenesten på vår website.

Leverandører og forbindelser i våre verdikjeder, skal tilsvarende følge våre *eksterne etiske retningslinjer* og etterleve alle *kontraktskrav* knyttet til menneskerettigheter når de utfører arbeid på vegne av oss.

Prinsipper for arbeidet med menneskerettigheter

Følgende prinsipper gjelder for egne foretak, våre leverandører og forbindelser:

- Følge regelverk knyttet til menneskerettigheter, og søke å gå ut over disse kravene der det er mulig
- Kommunisere *policy for menneskerettigheter* til alle ansatte, leverandører og forbindelser, samt andre viktige interessenter
- Utarbeide retningslinjer for egne ansatte og leverandører/forbindelser som sikrer etterlevelse av denne policyen
- Sikre at leverandører, underleverandører og forbindelser etterlever krav og overholder standarder som er etablert
- Aktivt samarbeide med egne arbeidstakere, fagforeninger og interessenter for å sikre kontinuerlig utvikling i arbeidet menneskerettigheter
- Gjennomføre regelmessige aktsomhetsvurderinger med fokus på faktiske og mulige brudd på menneskerettigheter
- Benytte rapportering- og kontrollmekanismer for å sikre etterlevelse av denne policyen, og følge opp eventuelle avvik i forhold til retningslinjer for menneskerettigheter

Policy for anstendige arbeidsforhold

Alle arbeidsoperasjoner og aktiviteter hos oss skal kunne gjennomføres under anstendige arbeidsforhold. Med anstendige arbeidsforhold menes:

- Ivaretagelse av menneskerettigheter i arbeidsoperasjoner
- Ivaretagelse av sikkerhet, helse og arbeidsmiljø i arbeidsoperasjoner
- At alle oppnår akseptabel lønn for arbeidet sitt.

Vårt overordnede mål med fokusområdet anstendige arbeidsforhold, er å arbeide målrettet og systematisk for kontinuerlig forbedring av egne prestasjoner innen ivaretagelse av menneskerettigheter, sikkerhet, helse, arbeidsmiljø og akseptable lønnsbetingelser i alle deler av vår virksomhet, og også legge til rette for at våre leverandører og forbindelser gjør det samme.

Vi har underliggende mål, slik at vi evner å styre vår egen risiko og følge opp egen evne til å nå målene våre:

- Arbeidsoperasjoner skal gjennomføres uten brudd på grunnleggende rettigheter som alle mennesker har.
- Arbeidsoperasjoner og arbeidsrelaterte aktiviteter skal kunne gjennomføres uten fysiske og helserelaterte skader på mennesker, uten negativ effekt på arbeidsmiljøet og i samsvar med de spesifiserte HMS-krav som gjelder for operasjonen/aktiviteten
- Alle arbeidsoperasjoner og aktiviteter skal gjennomføres i tråd med de HMS-krav som gjelder for dem. Det forutsetter at alle medarbeidere kjenner godt til hva de er eksponert for, sitt eget ansvar, sine oppgaver, og kravene som omfatter dem
- Alle som er involvert i arbeidsoperasjoner og aktiviteter, skal settes i stand til riktig utførelse og å kunne ta riktige valg. Alle skal få mulighet til å være ambassadører for sikre og trygge arbeidsplasser
- Transparent og åpen kommunikasjon med egne ansatte, våre kunder, leverandører og forbindelser i saker som handler om menneskerettigheter i forbindelse med arbeidet, sikkerhet, helse, arbeidsmiljø og lønnsbetingelser. Dette inkluderer varsling og dokumentasjon av hendelser med både faktiske og mulige negative konsekvenser for dette fokusområdet

Prinsipper for arbeidet med anstendige arbeidsforhold

Vi opererer i bransjer hvor arbeidstakere kan være eksponert for risiko knyttet til brudd på grunnleggende rettigheter som alle mennesker har, fysiske og helserelaterte påkjenninger, utfordrende arbeidsmiljø og lønn som det kan være vanskelig å leve av.

Derfor har vi utviklet et sett med prinsipper som skal ligge til grunn for det målrettede og systematiske arbeidet med anstendige arbeidsforhold.

Prinsippene gjelder for våre foretak, våre leverandører og forbindelser.

- Arbeidet gjennomføres som samarbeid mellom arbeidsgiver, arbeidstaker, tillitsvalgte og vernetjenesten, og i henhold til HMS-regler som vi er omfattet av
- Alle ansatte sikres fullgod opplæring, som er tilpasset sitt ansvarsområde og sin risikoeksponering
- Uønskede *hendelser* og *forhold* rapporteres, følges opp og læres av
- Maskiner, utstyr og personlig verneutstyr skal være i orden og i henhold til krav i regelverk og standarder
- Det utarbeides handlingsplaner som sikrer kontinuerlig forbedring av arbeidet med sikkerhet, helse, arbeidsmiljø og akseptable lønnsbetingelser
- Alle arbeidsplasser har tilpasset og fungerende HMS internkontroll, som alle skal være godt kjent med og etterleve
- Leverandører og deres arbeidstakere har tilpasset og fungerende HMS internkontroll, som alle skal være godt kjent med og etterleve
- Ansatte med særskilte behov, sikres tilrettelagte arbeidsoppgaver

Vi legger betydelig vekt på å fremme en gjennomgripende bedriftskultur som løfter fram et anstendig arbeidsmiljø for alle medarbeidere - i egen virksomhet og ut i verdikjedene. En del av dette systematiske arbeidet, handler om å stille krav til, og også følge opp, at alle som er involvert i arbeidsoperasjoner og aktiviteter i våre verdikjeder, oppnår akseptabel lønn for arbeidet.



Gjennom målrettet og systematisk arbeid med anstendige arbeidsforhold, skal vi være en pådriver i bransjene vi operer. Vi er av den oppfatning at det er handlinger og faktiske resultater som teller. Vi mener at en profesjonell tilnærming til fokusområdet anstendige arbeidsforhold, er å ha absolutt fokus på etterlevelse av HMS-regelverket og kontinuerlig forbedring av egne prestasjoner i forhold til etterlevelse av krav og oppnåelse av etablerte ambisjoner og mål.

Vi mener at gode prestasjoner innen fokusområdet anstendige arbeidsforhold har svært positive effekter på leveransekvallitet og lønnsomhet.

Vi vil gjennom vårt målrettede og systematiske arbeid, skape tillit i relasjon til egne arbeidstakere, kunder, leverandører og forbindelser. Alle våre egne ansatte og andres ansatte som befinner seg i våre verdikjeder, skal være eksponert for akseptabel risiko knyttet til anstendige arbeidsforhold, og dermed oppleve trygghet i arbeidsoperasjoner og aktiviteter som de deltar i.

Vi krever av egne arbeidstakere og våre samarbeidspartnere, at HMS-systemene og prosedyrer og instruksjoner som er gjeldende der, følges i alle arbeidsoperasjoner og arbeidsrelaterte aktiviteter.

Avvik fra HMS-kravene i etablerte prosedyrer og instruksjoner, faktiske arbeidsskader og negative effekter på anstendige arbeidsforhold, skal avdekkes og rettes opp. Vår HMS-internkontroll skal sikre at alle egne arbeidstakere rapporterer HMS-hendelser og forhold, slik at korrigerende og forebyggende tiltak kan iverksettes.

Alle våre egne arbeidstakere, våre samarbeidspartnere og deres ansatte, plikter å medvirke i- og etterleve prinsipper og krav i HMS-arbeidet.

Policy for ivaretagelse av ytre miljø

Mesterbygg Sarpsborg AS skal bygge varige verdier og bidra til gode lokalsamfunn. Vi skal strekke oss etter å ta langsiktige miljøvalg foran kortsiktig gevinst og gå i front mot en bærekraftig fremtid.

Hensyn til ytre miljø i egen bedrift

Vårt overordnede mål for ytre miljø, er å kunne utføre alle våre operasjoner og arbeidsrelaterte aktiviteter på en miljømessig bærekraftig måte, og som et minimum oppfylle alle krav og retningslinjer som vi er omfattet av fra myndigheter og oppdragsgivere.

Underliggende målområder for å oppnå dette:

- Systematisk arbeid for å redusere utslipp til:
 - Luft
 - Jordsmonn
 - Vann
- Minimere mengde avfall og reststoffer
- Optimalisere tjenester og prosesser for å forbruke energi og naturressurser så effektivt som mulig.
- Unngå materialer og arbeidsmetoder med uakseptabel risikoeksponering for ytre miljø
- Søke andre tilgjengelige og funksjonelle alternativer der det er mulig
- Være en pådriver for å innføre miljødeklarasjoner innenfor tekniske installasjoner og bruke vår innkjøpsmakt til å etterspørre, og etter hvert kreve, informasjon fra våre leverandører om produktene deres.

Vi utarbeider spesifikke miljøkrav i egne rutiner for å sikre etterlevelse av krav og retningslinjer fra myndigheter og våre kunder.

Sentrale krav er knyttet til å identifisere miljøpåvirkning fra operasjoner, aktiviteter, produkter og tjenester, samt utvikle spesifikke miljøtiltak innen:

- Energi
- Transport
- Avfall
- Innkjøp

Opplæringsaktiviteter og implementeringshjelp, skal gi økt miljøbevissthet på alle nivå i virksomheten. Dette fokusområdet skal stadig forbedres ved å blant annet styre risiko knyttet til ytre miljø, avdekke og håndtere avvik fra miljøkrav, samt kontrollere etterlevelse av krav regelmessig.

Hensyn til ytre miljø overfor samarbeidspartnere

Vi skal sikre at våre leverandører og forbindelser forplikter seg til å målrettet og systematisk redusere miljøpåvirkning i sine leveranser av produkter og tjenester.

Våre sine leverandører og forbindelser forplikter å følge våre sine krav til ytre miljø-hensyn, og de vil bli evaluert på etterlevelse av disse kravene på lik linje med krav til ivaretagelse av for eksempel tid, kost, kvalitet og sikkerhet. Slik skal vi sikre stadig økt prestasjon overfor ytre miljø i hele virksomheten.

Prinsipper for arbeid med ytre miljø

Følgende prinsipper gjelder for alle våre sine underliggende bedrifter og våre leverandører og forbindelser.

- Tilstrebe en mest mulig miljøvennlig drift knyttet til ordinær virksomhet, prosjekter, oppdrag og aktiviteter
- Beskytte ytre miljø ved å redusere klimagassutslipp, mengde avfall, miljøgifter og ressursforbruk
- Øke bruk av bærekraftige og miljømerkede produkter
- Kontinuerlig identifisere tiltak som bidrar til å forebygge og håndtere negative konsekvenser for ytre miljø
- Stimulere til økt miljøbevissthet på alle nivåer hos oss gjennom krav og retningslinjer i prosedyrer og instruksjoner, samt opplæring og informasjon
- Sørge for at medarbeidere, leverandører og forbindelser utfører sine oppgaver i tråd med vår policy for ytre miljø
- Samarbeide med myndigheter, oppdragsgivere og organisasjoner, slik at vårt miljøarbeid samsvarer med samfunnets krav og mål
- Evaluere ledelsessystemet og evne til å oppnå miljømålene regelmessig gjennom å identifisere og håndtere avvik, håndtere forbedringsforslag, endrede kundekrav og kontroll av etterlevelse av lovkrav
- Kommunisere reelle effekter av vårt miljøarbeid på en transparent måte
- Utvikle mål og delmål for miljøarbeidet og jobbe risikobasert for å oppnå dem
- Sikre riktig kompetanse og tilstrekkelig med ressurser til å lede og gjennomføre alle oppgavene knyttet til ivaretagelse av ytre miljø



Referanser

Beskrivelse	Link
FNs verdenserklæring om menneskerettigheter	FNs verdenserklæring
Regjeringens forventninger til ansvarlig næringsliv	Regjeringens forventninger
Den internasjonale konvensjonen om samfunnsmessige og politiske rettigheter	Konvensjon om sivile og politiske rettigheter
Den internasjonale konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter	Konvensjon om økonomiske, sosiale, kulturelle rettigheter
ILOs kjernekonvensjoner	ILO-konvensjoner
Den europeiske menneskerettskonvensjon	Menneskerettsloven
OECD sine retningslinjer for ansvarlig næringsliv	OECD retningslinjer OECD retningslinjer norsk
Arbeidsmiljøloven	LOV-2005-06-17-62
Forurensningsloven	LOV-1981-03-13-6
Internkontrollforskriften	FOR-1996-12-06-1127
Forskrift om utførelse av arbeid	FOR-2011-12-06-1357
Byggherreforskriften	FOR-2009-08-03-1028
Arbeidsplassforskriften	FOR-2011-12-06-1356
Forskrift om tiltaksverdier og grenseverdier	FOR-2011-12-06-1358
Brann- og eksplosjonsvernloven	LOV-2002-06-14-20
Forskrift om brannforebygging	FOR-2015-12-17-1710
Åpenhetsloven	LOV-2021-06-18-99
Likestillingsloven	LOV-2017-06-16-51

Etiske retningslinjer for Mesterbygg Sarpsborg AS

Formålet med dette dokumentet

Formålet med dette dokumentet er å ha full oversikt over etiske retningslinjer som gjelder for Mesterbygg Sarpsborg AS.

Dokumentene gjelder for alle deler av virksomheten vår.

Bruk av dette dokumentet

Dette dokumentet inneholder alle våre etablerte *etiske retningslinjer*. De etiske retningslinjene er å betrakte som et fastlagt regelsett i vårt styringssystem, som skal etterleves. Dokumentet skal brukes internt i selskapet, samt speiles i de krav vi setter ovenfor våre leverandører og forbindelser.

Etiske retningslinjer

Mesterbygg Sarpsborg AS sin suksess på lang sikt er basert på at vi oppnår tillit og fortrolighet hos våre kunder og øvrige samarbeidspartnere. For å holde tilliten og fortroligheten ved like må vi sikre at vår atferd er i samsvar med de verdiene vi står for.

Våre etiske retningslinjer beskriver:

- de etiske prinsippene som styrer virksomheten
- den atferden vi forventer av våre ansatte

Retningslinjene skal gi støtte ved utførelsen av oppgaver og i forhold til beslutninger som skal tas. Hvis noe er uklart, skal råd og veiledning søkes hos nærmeste leder.

Mesterbygg Sarpsborg AS skal:

- Kun involvere oss i aktiviteter som er i samsvar med lover og forskrifter, inngåtte avtaler og våre egne retningslinjer for forretningsetikk.
- Tilby våre tjenester og produkter på en slik måte at vår og kundens/samarbeidspartnerens rettigheter og plikter klart fremkommer.
- Gjennomføre vår markedsføring og annonsering på en slik måte at den ikke er misvisende, men gir korrekt informasjon om de tjenestene og produktene som tilbys.
- Respektere og overholde grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, herunder bidra til å bekjempe svart arbeid og sosial dumping for kolleger, kunder, leverandører og samarbeidspartnere.
- Kommunisere våre etiske retningslinjer knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold til ansatte, leverandører, forretningsforbindelser, samarbeidspartnere, og andre som har interesse av vår virksomhet.

Alle ansatte skal:

- Gjøre seg kjent med disse retningslinjene og medvirke til at de blir fulgt.
- Bidra til et trygt og godt arbeidsmiljø preget av likeverd, mangfold, åpenhet og toleranse der alle behandles med respekt og likeverdighet.
- Samarbeide, bistå og bidra sammen med andre i gjennomføringen av de daglige arbeidsoppgavene.
- Følge selskapets retningslinjer for rusmiddelpolitikk og spillavhengighet.



- Være bevisst de konsekvenser av egen adferd og beslutninger kan få for miljøet. Miljøvurderinger og miljøkostnader inkluderes i alle beslutninger.
- Fremme ærlighet, integritet, lojalitet og redelighet i alle forhold i kontakt med kunder og samarbeidspartnere.
- Behandle sensitiv informasjon med aktsomhet.
- Sørge for å ikke utnytte sin stilling for å oppnå personlige fordeler, som upassende gaver eller betaling av arrangementer eller reiser. Normale gaver, innenfor de til enhver tid gjeldende lover og regler, som det vil fremstå som uhøflig å nekte og motta kan aksepteres. Det samme gjelder i forhold til betaling av for eksempel lunsj/middag i forbindelse med møter eller annet arbeid. Slike fordeler skal innrapporteres til nærmeste leder.
- Sørge for å ikke delta i aktiviteter der det kan oppstå interessekonflikt mellom selskapets og den ansattes interesser eller noen av den ansattes nærstående sine interesser.
- Sørge for å heller ikke på vegne av virksomheten ta beslutninger som kan påvirke den ansattes egen eller noen av den ansattes nærstående sine økonomiske interesser.
- Ikke la eventuelle eksterne engasjement være til hinder for utførelse av de plikter og funksjoner han/hun har. Slike eksterne engasjement må heller ikke undergrave tilliten til virksomheten. I tvilstilfeller skal den ansatte gi informasjon om eksterne engasjement til sin nærmeste leder.

Vi skal fremme grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold gjennom å:

- Respektere og støtte opp om grunnleggende menneskerettigheter, som inkluderer:
 - Retten til liv
 - Retten til frihet
 - Personlig sikkerhet
 - Ytringsfrihet
 - Foreningsfrihet
 - Ikke-diskriminering
- Ikke tolerere noen form for diskriminering basert på:
 - Rase
 - Etnisitet
 - Religion
 - Kjønn
 - Alder
 - Seksuell orientering
 - Funksjonshemming
- Sikre anstendige og gode arbeidsforhold for alle våre ansatte, som inkluderer:
 - Riktig opplæring og opplæring
 - Rett til organisering
 - Høy grad av sikkerhet i arbeidet
- Sikre at våre leverandører og underleverandører også overholder våre standarder for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og jobbe aktivt for å forbedre deres vilkår der det er nødvendig.
- Ha et aktivt samarbeid med våre ansatte, fagforeninger og andre interessenter for å sikre at vi kontinuerlig forbedrer arbeidsforholdene og respekterer menneskerettigheter.

- Følge gjeldende nasjonale og internasjonale lover og forskrifter som omhandler menneskerettigheter og arbeidsforhold i vår virksomhet, og søke å gå ut over disse kravene der det er mulig.
- Utarbeide hensiktsmessige standarder og retningslinjer for ansatte som kan sikre overholdelse av disse etiske retningslinjene.
- Gjennomføre regelmessige aktsomhetsvurderinger for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold knyttet til:
 - Egne arbeidsoperasjoner
 - Produkter og tjenester
 - Leverandører og forretningsforbindelser
- Benytte oss av rapportering og tilsynsprosesser for å sikre riktig etterlevelse av disse etiske retningslinjene, og følge opp avvik fra retningslinjene og gjeldende lover og forskrifter.



Krav til leverandører og forbindelser for Mesterbygg Sarpsborg AS

Formålet med dette dokumentet

Formålet med dette dokumentet, er å ha en samlet oversikt over de krav vi stiller til leverandører og forretningsforbindelser for målrettet og systematisk arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Bruk av dette dokumentet

Dette dokumentet skal brukes i- eller som vedlegg til standardkontrakter med leverandører/forbindelser. Dokumentet skal brukes i alle deler av vår virksomhet, overfor våre leverandører og forbindelser.

Kravlisten i dette dokumentet kan også brukes risikobasert; som en bruttoliste å plukke ut krav fra i henhold til for eksempel bransjemessig og geografisk risikoeksponering. Kravlistene for ivaretagelse av henholdsvis menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, vil da reduseres til spesifikke kravlister etter resultater fra aktsomhetsvurderinger. Det vil si at det stilles krav i forhold til hva slags type aktsomhetsrisiko en del av virksomheten, en leverandør / forbindelse er eksponert for.

Dersom kravlisten brukes risikobasert, altså at det plukkes ut krav til kontrakter fra dette dokumentet basert på hvilken type aktsomhetsrisiko som gjelder, så skal det lages retningslinjer for den risikobaserte tilnærmingen.

Innledning

Mesterbygg Sarpsborg AS respekterer menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i alle deler av virksomheten. Vi forplikter oss til å være ansvarlige i vår deltakelse i næringslivet, og på den måten være en aktør som deltar i overgangen til mer bærekraftige samfunn. Dette innebærer blant annet å ta hensyn til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i hele nedslagsfeltet av vår virksomhet.

Vi arbeider sammen med egne leverandører og forbindelser for å bidra etter beste evne i overgangen til mer bærekraftige og rettferdige samfunn. Vi erkjenner at næringslivet har vesentlige oppgaver i denne omstillingen, og ønsker å ta vår del av ansvaret. I dette arbeidet forsterker vi våre egne ledelsessystemer, og vi krever også at våre leverandører og forbindelser arbeider målrettet og systematisk for å, i økende grad, å ta hensyn til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i sine egne bedrifter, og i sine verdikjeder.

Kravene vi stiller innebærer blant annet etterlevelse av kravene i «åpenhetsloven», og dermed gjennomføring av aktsomhetsvurderinger for å fremme måloppnåelse knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Vi følger OECD sine retningslinjer for flernasjonale selskaper, FN- og ILO-konvensjoner og nasjonalt regelverk, og vi krever det samme av våre leverandører og forbindelser.

Anstendige arbeidsforhold

Mesterbygg Sarpsborg AS sørger for at ansatte sine rettigheter til enhver tid ivaretas, at HMS-regelverket etterleves i alle egne arbeidsoperasjoner og aktiviteter, og at arbeidet gir lønn å leve av. Vårt ansvar strekker seg imidlertid ut av vår egen bedrift, så våre ambisjoner knyttet til anstendige arbeidsforhold gjelder også for våre leverandører, underleverandører og forretningsforbindelser.

I denne delen av kontraktvedlegget, fokuserer kravene på anstendige arbeidsforhold, som handler om helse, miljø og sikkerhet, ivaretagelse av menneskerettigheter i jobbsammenheng, samt at arbeid skal gi en lønn å leve av.

Policy som inkluderer anstendige arbeidsforhold

En policy som inkluderer hensyn til anstendige arbeidsforhold, skal være godkjent, forankret og fungere i bedriften. Med anstendige arbeidsforhold menes arbeid som ivaretar grunnleggende menneskerettigheter som nevnt over i dette dokumentet, helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, og som gir lønn å leve av.

Her følger en oppstilling av tema som minimum skal inkluderes i en policy som ivaretar anstendige arbeidsforhold.

- **Ansvar for- og etterlevelse av krav til anstendige arbeidsforhold**

Det skal være utpekt roller med ansvar for kravene som stilles til anstendige arbeidsforhold, samt om kravene etterleves i egen bedrift og hos leverandører / forbindelser.

- **Etterlevelse av krav til helse, miljø og sikkerhet**

Det skal dokumenteres, enten ved bruk av sertifiseringer eller beskrivelser av HMS-system, at dere etterlever HMS-krav som dere er omfattet av.

- **Dokumentasjon på at leverandører og underleverandører etterlever HMS-krav**

Det skal dokumenteres, enten ved bruk av sertifiseringer eller beskrivelser av HMS-systemer, at deres leverandører og underleverandører etterlever HMS-krav som de er omfattet av.

- **Etterlevelse av krav til egne ansatte sine rettigheter**

Krav til ansatte sine rettigheter, som dere er omfattet av, skal etterleves. Det skal være kontroll på kravene, og det skal være kontroll på etterlevelsen.

- **Etterlevelse av krav til ansatte sine rettigheter hos leverandører og underleverandører**

Deres leverandører og underleverandører skal ha kontroll på krav til ansattes rettigheter, som de er omfattet av, og det skal være kontroll på etterlevelse av kravene.

- **Rutiner for deling av informasjon med egne ansatte**

Det skal være fungerende rutiner for å dele informasjon om ansatte sine rettigheter med egne ansatte.

- **Barnearbeid i egen bedrift**

Det skal være fungerende rutiner i egen bedrift, som sikrer at dere ikke ansetter barn i egen bedrift eller bidrar til barnearbeid fra egen virksomhet.



- **Barnearbeid hos leverandører og underleverandører**

Leverandører og underleverandører skal ha fungerende rutiner, som sikrer at de ikke ansetter barn eller bidrar til barnearbeid.

- **Diskriminering**

Dere skal ha fungerende rutiner som hindrer at dere bidrar til diskriminering.

- **Tvangsarbeid i egen bedrift**

Dere skal ha fungerende rutiner som hindrer tvangsarbeid i egen bedrift.

- **Tvangsarbeid hos leverandører og underleverandører**

Leverandører og underleverandører skal ha fungerende rutiner som hindrer at de bidrar til tvangsarbeid.

- **Organisasjonsfrihet i egen bedrift**

Det skal finnes tiltak i egen bedrift som sikrer at de ansatte har organisasjonsfrihet.

- **Organisasjonsfrihet hos leverandører og underleverandører**

Det skal finnes tiltak overfor leverandører og underleverandører, som sikrer organisasjonsfrihet for ansatte hos leverandørene og underleverandørene.

- **Etiske retningslinjer i egen bedrift og overfor leverandører og underleverandører**

Det skal finnes etiske retningslinjer som er fastsatt og fungerer i egen bedrift, og som leverandører og underleverandører forplikter å følge.

De **interne** og **eksterne** etiske retningslinjene skal minimum inneholde:

- Forbud mot barnearbeid
- Fritt valgt arbeid
- Rett til å organisere seg
- Forbud mot diskriminering og trakassering
- Akseptabel arbeidstid
- Rettferdig lønn
- Sikre arbeidsoperasjoner
- Etisk forretningsvirksomhet
- Personvern

- **Aktsomhetsvurderinger for anstendige arbeidsforhold**

For bedrifter som er underlagt åpenhetsloven skal det gjennomføres aktsomhetsvurderinger etter OECD sine retningslinjer for å ivareta anstendige arbeidsforhold i egen bedrift og leverandørkjeder.

Stein Håkon Eldfjord, Gudmund Rangsøy, Båserud, Alexander Adriansen
Jack Vallerstad, Mona Ileby, Rangsøy