

Electronic signature

Signed by

Thorsen, Inge Jan

(Identity verified with BankID (NO))



Date and time (UTC+01:00) Amsterdam, Berlin, Bern, Rome, Stockholm, Vienna

28.06.2023 14.38.55

Date of birth

1963-02-13

Signature method

BankID (NO)

Signed by

Tveit, Tore

(Identity verified with BankID (NO))



Date and time (UTC+01:00) Amsterdam, Berlin, Bern, Rome, Stockholm, Vienna

28.06.2023 11.53.03

Date of birth

1982-06-28

Signature method

BankID (NO)

Signed by

Nesse, Erik Nistad

(Identity verified with BankID (NO))



Date and time (UTC+01:00) Amsterdam, Berlin, Bern, Rome, Stockholm, Vienna

28.06.2023 19.21.25

Date of birth

1974-06-11

Signature method

BankID (NO)

Signed by

Vestby, Jan Terje

(Identity verified with BankID (NO))



Date and time (UTC+01:00) Amsterdam, Berlin, Bern, Rome, Stockholm, Vienna

28.06.2023 16.33.52

Date of birth

1964-02-19

Signature method

BankID (NO)

Signed by

Geirsta, Anders

(Identity verified with BankID (NO))



Date and time (UTC+01:00) Amsterdam, Berlin, Bern, Rome, Stockholm, Vienna

28.06.2023 11.17.32

Date of birth

1970-05-14

Signature method

BankID (NO)

Redegjørelse for arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Rapporteringsperiode: 1. juli 2022-31. desember 2022

1. Innledning og generell informasjon

Åpenhetsloven § 5 fastsetter at virksomheter skal offentliggjøre en redegjørelse for aktsomhetsvurderingene de har gjort. Formålet med denne redegjørelsen er å gi allmennheten innsikt i Vassbakk & Stol AS) nøkkelfunn i aktsomhetsvurderingene, og hvilke tiltak som er iverksatt.

Bedriften er en maskinentreprenør som utfører et bredt spekter av grunnarbeid innen vegbygging, VA, industri, landanlegg olje og gass. Bedriften har to hovedmarkedsområder: Lokalt marked på vestlandet (Vestland og Rogaland fylke som kjernemarkedsområde). Nasjonale prosjekter i hele Norge sammen med anleggsvirksomheten i Skanska.

Portefølgen består av mindre, mellomstore og store prosjekt samt deltakelse på de største samferdselsprosjektene i Skanska anlegg.

Vassbakk & Stol jobber for å ivareta menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i hele vår virksomhet og leverandørkjede. Vi driver vår forretningsvirksomhet på en måte som er forenlig med FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og FNs Global Compacts ti prinsipper.

Vassbakk & Stol er en del av det organiserte arbeidslivet og er tilsluttet MEF. Vi har 650 ansatte. Våre verdier og våre etiske retningslinjer for leverandører og seriøsitetsbestemmelser er vårt fundament i arbeidet for å ivareta menneskerettigheter og fremme gode arbeidsforhold hos våre leverandører og forretningsforbindelser, og videre i vår leverandørkjede. Alle som jobber i bedriften og alle som jobber for bedriften skal ha trygge og anstendige arbeidsforhold og betingelser, og grunnleggende menneskerettigheter skal ivaretas.

Vassbakk & Stol er en del av Skanska Norge konsernet og er omfattet av det arbeidet som gjøres i konsernet knyttet til sikring av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Det er utarbeidet felles risikokategorier og prioriteringsområder for konsernet, og det er besluttet felles tiltaksplan for alle selskapene i konsernet.

Arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er forankret i en ansvarlighetspolicy som er vedtatt av styret. Policyen er vedlagt denne redegjørelsen som vedlegg 2. Policyen er utarbeidet felles for alle selskap i Skanska Norge konsernet. Videre er arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold forankret i styret og konsernledelsen gjennom deres eierskap til andre policyer og retningslinjer, herunder etiske retningslinjer for ansatte og etiske retningslinjer for leverandører, innkjøpspolicy, antikorrupsjonspolicy og Helse- og sikkerhetspolicy. Våre etiske retningslinjer for leverandører er en del av alle leverandør/innkjøpsavtaler og kommunisert under «Informasjon for leverandører» på Skanskas hjemmeside og Vassbakk & Stol egen hjemmeside. Skanska Norge konsernet har gode rutiner for å sikre at leverandører og engasjerte selskaper opererer innenfor lovens rammer når det gjelder betaling av skatter og avgifter, sikkerhet, samt sosial dumping. Dette vurderes som svært viktig for å sikre gode arbeidsforhold, lønnsbetingelser og andre grunnleggende rettigheter.

Arbeidet med aktsomhetsvurderinger og betydningen av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden er primært kommunisert til ansatte gjennom vårt styringssystem. Vassbakk & Stol har etablert en prosess/rutine knyttet til arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Rutinene bygger på OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv. Prosessen er innarbeidet i det etablerte styringssystem og prosessen er innført for alle selskap i Skanska Norge konsernet.

Prosessen omfatter blant annet fordeling av ansvar og arbeidsoppgaver i vår virksomhet knyttet til ivaretagelse av menneskerettigheter og ansvarlige arbeidsforhold, herunder kartlegging og vurdering av negativ påvirkning/skade ut fra egen virksomhet, leverandørkjeder og forretningsforbindelser. Skanska har et system for leverandørevaluering og leverandørgodkjenning som også Vassbakk & Stol er en del av. Risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er vurdert for samtlige kategorier av leverandører. Åpenhetsloven og de krav som stilles til aktsomhetsvurderinger er således innarbeidet i vår leverandørgodkjenningssprosess.

Vi gjennomfører også etiske vurderinger av nye samarbeidspartnere og enkelte store leverandører. Dette innebærer blant annet vurdering av risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt kontroll av eventuelle sanksjoner. Vi benytter oss av tjenesten Dow Jones som gir mulighet for sanksjonsjekk og sjekk av leverandører opp mot negativ medieomtale.

Det er videre etablert rutiner i vårt styringssystem for behandling av informasjonskrav fra allmenheten. På hjemmesiden til Skanska finner man informasjon om hvordan Skanska arbeider med åpenhetsloven, og det er etablert en mailadresse hvor man kan stille spørsmål og få informasjon. Dette omfatter også Vassbakk & stol.

2. Aktsomhetsvurderinger/risikovurderinger

Da Vassbakk & Stol er en del av Skanska Norge konsernet er våre leverandører og samarbeidspartnere omfattet av Skanska Norge sitt arbeid med aktsomhetsvurderinger. Dette arbeidet utføres av konsernets innkjøpsavdeling med støtte av konsernjuridisk og konsernets avdeling for bærekraft, samt avdeling for sikkerhet, helse og seriositet. En nærmere redegjørelse om vår risikokartlegging og de risikoområdene som Skanska Norge konsernet, herunder Vassbakk & Stol har valgt å fokusere på, samt tiltak er derfor gitt i en samlet gjennomgang i kap 2 om aktsomhetsvurderinger og tiltak i redegjørelsen som er utarbeidet av Skanska Norge. Redegjørelsen er vedlagt som vedlegg 1.

Signatur

Vedlegg 1: Redegjørelse Skanska Norge

Vedlegg 2: Policy vedtatt av styret

Redegjørelse for arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Rapporteringsperiode: 1. juli 2022-31. desember 2022

1. Innledning og generell informasjon

Åpenhetsloven § 5 fastsetter at virksomheter skal offentliggjøre en redegjørelse for aktsomhetsvurderingene de har gjort. Formålet med denne redegjørelsen er å gi allmennheten innsikt i Vassbakk & Stol AS) nøkkelfunn i aktsomhetsvurderingene, og hvilke tiltak som er iverksatt.

Bedriften er en maskinentreprenør som utfører et bredt spekter av grunnarbeid innen vegbygging, VA, industri, landanlegg olje og gass. Bedriften har to hovedmarkedsområder: Lokalt marked på vestlandet (Vestland og Rogaland fylke som kjernemarkedsområde). Nasjonale prosjekter i hele Norge sammen med anleggsvirksomheten i Skanska.

Portefølgen består av mindre, mellomstore og store prosjekt samt deltakelse på de største samferdselsprosjektene i Skanska anlegg.

Vassbakk & Stol jobber for å ivareta menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i hele vår virksomhet og leverandørkjede. Vi driver vår forretningsvirksomhet på en måte som er forenlig med FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og FNs Global Compacts ti prinsipper.

Vassbakk & Stol er en del av det organiserte arbeidslivet og er tilsluttet MEF. Vi har 650 ansatte. Våre verdier og våre etiske retningslinjer for leverandører og seriøsitetsbestemmelser er vårt fundament i arbeidet for å ivareta menneskerettigheter og fremme gode arbeidsforhold hos våre leverandører og forretningsforbindelser, og videre i vår leverandørkjede. Alle som jobber i bedriften og alle som jobber for bedriften skal ha trygge og anstendige arbeidsforhold og betingelser, og grunnleggende menneskerettigheter skal ivaretas.

Vassbakk & Stol er en del av Skanska Norge konsernet og er omfattet av det arbeidet som gjøres i konsernet knyttet til sikring av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Det er utarbeidet felles risikokategorier og prioriteringsområder for konsernet, og det er besluttet felles tiltaksplan for alle selskapene i konsernet.

Arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er forankret i en ansvarlighetspolicy som er vedtatt av styret. Policyen er vedlagt denne redegjørelsen som vedlegg 2. Policyen er utarbeidet felles for alle selskap i Skanska Norge konsernet. Videre er arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold forankret i styret og konsernledelsen gjennom deres eierskap til andre policyer og retningslinjer, herunder etiske retningslinjer for ansatte og etiske retningslinjer for leverandører, innkjøpspolicy, antikorrupsjonspolicy og Helse- og sikkerhetspolicy. Våre etiske retningslinjer for leverandører er en del av alle leverandør/innkjøpsavtaler og kommunisert under «Informasjon for leverandører» på Skanskas hjemmeside og Vassbakk & Stol egen hjemmeside. Skanska Norge konsernet har gode rutiner for å sikre at leverandører og engasjerte selskaper opererer innenfor lovens rammer når det gjelder betaling av skatter og avgifter, sikkerhet, samt sosial dumping. Dette vurderes som svært viktig for å sikre gode arbeidsforhold, lønnsbetingelser og andre grunnleggende rettigheter.

Arbeidet med aktsomhetsvurderinger og betydningen av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden er primært kommunisert til ansatte gjennom vårt styringssystem. Vassbakk & Stol har etablert en prosess/rutine knyttet til arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Rutinene bygger på OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv. Prosessen er innarbeidet i det etablerte styringssystem og prosessen er innført for alle selskap i Skanska Norge konsernet.

Prosessen omfatter blant annet fordeling av ansvar og arbeidsoppgaver i vår virksomhet knyttet til ivaretagelse av menneskerettigheter og ansvarlige arbeidsforhold, herunder kartlegging og vurdering av negativ påvirkning/skade ut fra egen virksomhet, leverandørkjeder og forretningsforbindelser. Skanska har et system for leverandørevaluering og leverandørgodkjenning som også Vassbakk & Stol er en del av. Risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er vurdert for samtlige kategorier av leverandører. Åpenhetsloven og de krav som stilles til aktsomhetsvurderinger er således innarbeidet i vår leverandørgodkjenningssprosess.

Vi gjennomfører også etiske vurderinger av nye samarbeidspartnere og enkelte store leverandører. Dette innebærer blant annet vurdering av risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt kontroll av eventuelle sanksjoner. Vi benytter oss av tjenesten Dow Jones som gir mulighet for sanksjonsjekk og sjekk av leverandører opp mot negativ medieomtale.

Det er videre etablert rutiner i vårt styringssystem for behandling av informasjonskrav fra allmenheten. På hjemmesiden til Skanska finner man informasjon om hvordan Skanska arbeider med åpenhetsloven, og det er etablert en mailadresse hvor man kan stille spørsmål og få informasjon. Dette omfatter også Vassbakk & stol.

2. Aktsomhetsvurderinger/risikovurderinger

Da Vassbakk & Stol er en del av Skanska Norge konsernet er våre leverandører og samarbeidspartnere omfattet av Skanska Norge sitt arbeid med aktsomhetsvurderinger. Dette arbeidet utføres av konsernets innkjøpsavdeling med støtte av konsernjuridisk og konsernets avdeling for bærekraft, samt avdeling for sikkerhet, helse og seriøsitet. En nærmere redegjørelse om vår risikokartlegging og de risikoområdene som Skanska Norge konsernet, herunder Vassbakk & Stol har valgt å fokusere på, samt tiltak er derfor gitt i en samlet gjennomgang i kap 2 om aktsomhetsvurderinger og tiltak i redegjørelsen som er utarbeidet av Skanska Norge. Redegjørelsen er vedlagt som vedlegg 1.

Vedlegg 1: Redegjørelse Skanska Norge

Vedlegg 2: Policy vedtatt av styret

Kopervik, 28.06.2023

Styret for Vassbakk & Stol AS

Anders Geirsta
Styrets leder

Inge Jan Thorsen
Adm. Dir.

Erik Nesse
Styremedlem

Tore Tveit
Styremedlem

Jan Terje Vestby
Styremedlem

Redegjørelse for arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Skanska Norge AS

Rapporteringsperiode 1. juli 2022 – 31. desember 2022.

SKANSKA

1. Innledning og generell informasjon

Åpenhetsloven § 5 fastsetter at virksomheter skal offentliggjøre en redegjørelse for aktsomhetsvurderingene de har gjort. Formålet med denne redegjørelsen er å gi allmennheten innsikt i Skanskas nøkkelfunn i aktsomhetsvurderingene, og hvilke tiltak som er iverksatt. Skanska ønsker å være åpne om de utfordringer som finnes innen vår bransje, og vi forsøker å håndtere de på best mulig måte. Bygg og anleggsbransjen innebærer bruk av svært mange produkter og tjenester, og verdikjeden er ofte lange og kompliserte. Det vil også i mange tilfeller være vanskelig å finne frem til opprinnelsesland for alle bestanddeler i et produkt. Vi må derfor erkjenne at arbeidet vil ta tid, og vi vil aldri bli ferdig med å jobbe for anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter i vår verdikjede.

Skanskas visjon er å bygge for et bedre samfunn. Gjennom våre egne aktsomhetsvurderinger og samarbeid i regi av Entreprenørforeningen Bygg og Anlegg skal vi bidra til å realisere denne visjonen. Våre verdier og våre etiske retningslinjer, og de krav Skanska Norge stiller, er vårt fundament i arbeidet for å ivareta menneskerettigheter og fremme gode arbeidsforhold hos våre leverandører og forretningsforbindelser, og videre i vår leverandørkjede. Alle som jobber i Skanska og alle som jobber for Skanska skal ha trygge og anstendige arbeidsforhold og betingelser, og grunnleggende menneskerettigheter skal ivaretas.

Skanska er blant Norges største prosjektutvikler- og entreprenørkonsern med ca 3800 ansatte. Skanska Norge er organisert i fem forretningsområder; Bygg, Anlegg, Eiendomsutvikling, Spesialister og Teknologi, Innovasjon og Grønn forretningsutvikling. Skanska Norge har 6 heleide datterselskap. Dette er Vassbakk & Stol, Marthinsen & Duvholt, UCO, Husfabrikken, Skanska Eiendomsutvikling og Entreprenørservice.

Skanska sin virksomhet er del av det organiserte arbeidslivet og er tilsluttet Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO), Byggenæringens Landsforening (BNL) og Entreprenørforeningen – Bygg og Anlegg (EBA). Skanska Eiendomsutvikling er tilknyttet Norsk Eiendom og Vassbakk og Stol og Marthinsen og Duvholt er tilknyttet arbeidsgiverforeningen MEF.

Skanska Norge leverer tjenester innenfor bygg, anlegg og veivedlikehold, og vi har virksomhet over store deler av landet. Skanska Norge AS operer i hovedsak som hoved/totalentreprenør, mens datterselskap også kan opptre som underentreprenør og leverandør. Skanska Norge AS og datterselskap har i rapporteringsperioden ikke hatt virksomhet utenfor landet.

Skanska Norge og datterselskapene har et felles innkjøpsnettverk, og det er etablert felles innkjøps-, kontraktsmaler og rutiner blant annet når det kommer til miljø, seriositet, etiske retningslinjer for leverandører, mv. Redegjørelsen for Skanska og de enkelte datterselskapene når det kommer til arbeidet for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold vil derfor stort sett være sammenfallende.

Arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er forankret i en ansvarlighetspolicy som er vedtatt av styret i Skanska Norge AS (sett inn link). Videre er arbeidet forankret i styret og konsernledelsen gjennom deres eierskap til andre policyer og retningslinjer, herunder etiske retningslinjer for ansatte og etiske retningslinjer for leverandører, innkjøpspolicy, antikorrupsjonspolicy og Helse- og sikkerhetspolicy. Våre etiske retningslinjer for leverandører er en del av alle innkjøpsavtaler og kommunisert under «Informasjon for leverandører» på Skanskas hjemmeside.

Arbeidet med aktsomhetsvurderinger og betydningen av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden er primært kommunisert til ansatte gjennom vårt styringssystem. Skanska har etablert en prosess/rutine knyttet til arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Rutinene bygger på OECDs veileder

for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv. Prosessen er innarbeidet i vårt etablerte styringssystem.

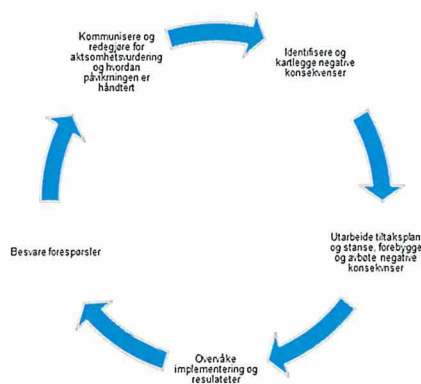
Aktsomhetsvurderinger i leverandørkjeden

Støttefunksjoner > Juridisk > Aktsomhetsvurdering i leverandørkjeden



Skanska skal bygge for et bedre samfunn. Vi har underskrevet FN Global Compact. FN Global Compact er et strategisk initiativ for bedrifter. Vi overholder dens ti prinsipper som omhandler menneskerettigheter, arbeidsliv, miljø og antikorrupsjon.

Skanska er pålagt diverse forpliktelser gjennom bestemmelsene i Åpenhetsloven. Prosessen som er beskrevet i det følgende skal sørge for at Skanska oppfyller disse forpliktelsene.



Prosessen omfatter blant annet fordeling av ansvar og arbeidsoppgaver i vår virksomhet knyttet til ivaretagelse av menneskerettigheter og ansvarlige arbeidsforhold, herunder kartlegging og vurdering av negativ påvirkning/skade ut fra egen virksomhet, leverandørkjeder og forretningsforbindelser. Skanska har et system for leverandørrevaluering og leverandørgodkjenning. Risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er vurdert for samtlige innkjøpskategorier. Åpenhetsloven og de krav som stilles til aktsomhetsvurderinger er således innarbeidet i vår leverandørgodkjenningsprosess.

Skanska har til dels store og kompliserte leverandørkjeder, og vi har ikke i rapporteringsperioden klart å opparbeide oss full og strukturert oversikt over alle land og produsenter, og vi har i liten grad fullstendig informasjon knyttet til førsteledsprodusenter. Vi vil fokusere på de prioriterte kategoriene og jobbe videre med kartleggingen av disse i neste rapporteringsperiode, både gjennom vårt eget arbeid og det bransjesamarbeid som er igangsatt gjennom EBA. Gjennom vår leverandørgodkjenningsprosess har vi også ulike andre kriterier som blir vurdert, som kvalitet, finansiell status, HMS, skatt og avgifter m.m. Rutinene omfatter også prosesser for overvåkning av leverandører og kontroll og evaluering av de tiltak som er iverksatt.

Skanska har også arrangert interne seminar for ansatte for å informere om og dele kunnskap om åpenhetsloven, og de forventninger selskapet har til våre ansatte og leverandører når det kommer til arbeidet med menneskerettighet og anstendige arbeidsforhold.

Skanska har videre etablert rutiner i vårt styringssystem for behandling av informasjonskrav fra allmenheten. På hjemmesiden til Skanska finner man informasjon

om hvordan vi arbeider med åpenhetsloven, og det er etablert en mailadresse hvor man kan stille spørsmål og få informasjon.

2. Aktsomhetsvurderinger og tiltak

2.1 Innledning

For å oppnå forbedringer i arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold fokuserer vi både på vår egen innsats, vi samarbeider i bransjeorganisasjoner og vi har dialog med våre leverandører. Vi har besluttet å konsentrere innsatsen rundt noen konkrete prioriteringer, med støtte i god praksis. FNs retningslinjer anerkjenner at bedriftene ikke kan håndtere alle de potensielle effektene i hele verdikjeden på egen hånd, i hvert fall ikke samtidig, og forventer derfor at selskapene prioriterer arbeidet med aktsomhetsvurderinger.

Skanska har derfor prioritert de innkjøpskategoriene og geografiske områdene som har størst risiko for negative konsekvenser når det kommer til menneskerettighetene og anstendige arbeidsforhold, og hvor vi har reell påvirkningsmulighet i verdikjeden.

Skanska utfordrer og veileder leverandører og forretningspartnere. Dersom det avdekkes brudd på lover, regler eller retningslinjer etter kontraktsinngåelse må dette rettes opp innen en gitt frist. Dersom leverandører viser manglende evne eller vilje til å rette opp forholdene gir Skanskas kontraktsmaler oss mulighet til å avslutte samarbeidet med leverandøren. Gjennom vårt arbeid kan vi bidra til rettferdige og gode arbeidsvilkår, herunder trygge og sunne arbeidsforhold hos våre underleverandører. Gjennom vårt store fokus på HMS bidrar vi også til å trygge HMS på arbeidsplassen.

2.2 Vurdering av egen virksomhet

Bygg og anleggsbransjen er en bransje med høy HMS-risiko, samt er en bransje som er utsatt for useriøse aktører og arbeidslivskriminalitet. Skanska er en pådriver for arbeidstakerrettigheter og sikre arbeidsforhold. Vårt mål er at alle skal komme like hele og friske hjem som da de kom på jobb. Skal man påvirke bransjen i positiv retning er det viktig å starte med egen virksomhet.

Risikokartleggingen og aktsomhetsvurderingen av egen virksomhet viser at den totale risikoen for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold når det kommer til ansatte i Skanska sin egen virksomhet vurderes som lav.

Skanska mener et organisert arbeidsliv bidrar til å skape gode arbeidsplasser. Alle selskap i Skanska er tariffbundet, og en stor del av arbeidstakerne er organiserte i fagforeninger. Skanska og våre datterselskap anerkjenner og respekterer organisasjonsfriheten – både retten til å organisere seg og retten til å la være. Skanska og datterselskapene er medlem av NHO eller MEF. Vi har et aktivt tillitsmannsapparat for både funksjonærer og fagarbeidere i konsernet, og det er jevnlig dialog mellom ledelsen og tillitsmannsapparatet. En stor del av våre ansatte er også fagutdannet. Skanska har utarbeidet etiske retningslinjer som alle våre ansatte skal kjenne til og forstå. Alle ansatte gjennomfører obligatorisk opplæringskurs/ oppfriskningskurs i våre etiske retningslinjer hvert andre år.

I arbeidet med å skape trygge arbeidsplasser har Skanska utviklet og implementert gode styringssystemer for å ivareta HMS på byggeplassen, herunder obligatoriske HMS-kurs. Det er generelt stort fokus på HMS i selskapet, og skader og farlige hendelser blir nøye overvåket. Skanska har også utviklet gode systemer for rapportering av uønskede hendelser (RUH) som skal bidra til stadig forbedring og fokus på HMS i prosjektene. Skanska sitt sikkerhetsarbeid

tar aldri slutt, og vårt sikkerhetsengasjement er forankret i selskapets verdier. Alle i Skanska skal vise ansvarlighet og ta vare på de som jobber på våre prosjekter og de som bor i lokalmiljøer hvor Skanska har virksomhet. Skanska er en lærende organisasjon, og vi ser alltid etter forbedringer og nye løsninger. Sikkerhetskulturen i Skanska er preget av at man skal lære av egne og andres feil, og gjennom dette øke sikkerheten og trivselen til alle som oppholder seg på våre prosjekter.

Skanska har også utviklet og implementert en rekke systemer, rutiner og prosedyrer som hjelper med å tilrettelegge og planlegge for sikker og effektiv produksjon. Kombinasjonen av sunne holdninger, sterke verdier, og gode systemer, prosedyrer og rutiner gjør Skanska til en av bransjens ledende aktører når det gjelder sikkerhet. Sikkerhet er noe vi jobber med og har fokus på hver eneste dag, men vi har også én uke i året hvor vi setter av ekstra tid til å reflektere rundt hvordan man ivaretar sin egen og kollegaers sikkerhet. Skanska kaller denne uken for Sikkerhetsuka. Vi har gjennomført Sikkerhetsuka de siste tretten årene og den har utviklet seg til å bli et av de største og viktigste sikkerhetsarrangementene i bygg- og anleggsbransjen. Mer enn 40 000 Skanska-ansatte og 200 000 underleverandører deltar hvert år på arrangementer og aktiviteter i en rekke land.

2.3 Vurdering av leverandører av tjenester på bygg- og anleggsplassene (med og uten vareleveranser)

Når det kommer til Skanskas leverandører av tjenester på byggeplassen er dette i innkjøpskategorier med til dels høy risiko når det kommer til fare for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Det er varierende grad av risiko knyttet til de ulike aktørene. Bygg- og anleggsbransjen er en bransje med høy HMS-risiko. Samtidig anses risikoen for arbeidslivskriminalitet og utnyttelse av sårbare arbeidere for å være høy i bygg- og anleggsbransjen ref. Regjeringens strategi mot arbeidslivskriminalitet, revidert 8. februar 2021, pkt 2.6.

Bygg- og anleggsbransjen er en konkurranseutsatt bransje med høy etterspørsel etter billig arbeidskraft og stor bruk av utenlandske arbeidere innenfor enkelte innkjøpskategorier. Bransjen har således innslag av en del sårbare grupper arbeidere. Arbeidere er i denne sammenhengen definert som arbeidere i forsyningskjeden, uavhengig av hvor i forsyningskjeden. Sårbare grupper består typisk av arbeidere med lav utdanning eller ufaglærte arbeidere og fremmedarbeidere. Fordi risikoen for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold vurderes som høy for disse gruppene, har Skanska prioritert tiltak og oppfølging av underentreprenører i denne rapporteringsperioden. I første omgang har fokuset særlig vært på leverandører av tjenester på våre bygg- og anleggsplasser. Dette er leverandører Skanska har nær tilknytning til og hvor vi er i en posisjon hvor vi kan stille krav og påvirke. Vi forsøker å utnytte at vi er en stor aktør i bransjen, og gjennom å stille tydelige kravvåre leverandører og samarbeidspartnere er vi en pådriver for seriøsitet i byggenæringen.

Aktsomhetsvurderingen og risikokartleggingen har avdekket at risikoen for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold særlig er knyttet til risiko for brudd på HMS-regelverk, arbeidstidsbestemmelser, herunder hviletid og overtid, samt risiko for manglende utbetaling og lønn, feriepenge og opptjening av pensjon (lønnstyper).

Skanska har utviklet et leverandørevalueringssystem som skal hjelpe oss å identifisere og velge bort useriøse aktører. Alle leverandører pre kvalifiseres og det gjennomføres manuell kontroll av leverandørene ved behov før kontrakt signeres. Som nevnt under punkt 1 ovenfor så er risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold inntatt i leverandørevalueringssystemet og således vurdert for samtlige

leverandører. Når leverandører forespørres i forbindelse med kalkulasjon/tilbudsprosesser vedlegges Skanskas kontraktskrav, herunder krav til etisk adferd (etiske retningslinjer for leverandører) og seriøsitetsskrav. Kravene i åpenhetsloven er også beskrevet flere steder i kontraktsmalene til Skanska.

For å redusere risikoen for brudd på anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter har Skanska over mange år utviklet gode verktøy og styringssystemer for å ha kontroll på våre leverandører av tjenester på byggeplassen. Leverandørens godkjenningsstatus er til enhver tid tilgjengelig gjennom prosjektets styringsverktøy.

Skanskas kontraktsmaler ivaretar videre krav til seriøsitet, etterlevelse av menneskerettigheter, for eksempel arbeidsforhold, lønn, forbud mot tvangsarbeid samt organisasjonsfrihet. Kontraktene stiller videre krav til åpenhet i verdikjeden, og videreføring av alle relevante krav til bakenforliggende ledd. Vi gjennomfører jevnlig kontroller av lønns- og arbeidsvilkår hos våre underleverandører, samt revisjoner av leverandørene.

Skanska har innført en risikobasert tilnærming til selskapets tjenesteleverandører når det gjelder identifisering av hvilke leverandører som bør følges opp ekstra nøye. Risikovurderingen baseres på risikoområder som er identifisert av skatteetaten, Arbeidstilsynet, Fair Play og lignende organisasjoner, BNL/EBA, samt offentlige rapporter om arbeidslivskriminalitet. Innkjøpskategorier hvor det er stort innslag av ufaglært arbeidskraft og hvor innsatsfaktoren er lav anser Skanska for å gi økt risiko. I disse fag er det også ofte stort innslag av utenlandsk arbeidskraft, som også bidrar til økt risiko. Skanska har identifisert følgende fagområder/bransjeområder som særlig risikoområder:

- Maler
- Mur
- Renhold
- Bemanningsbransjen

Et av tiltakene som er iverksatt innenfor enkelte risikoområder er forpliktende rammeavtaler som skal benyttes. Dette har vi innført blant annet for bemanningsbransjen. Eventuelle unntak må godkjennes av relevant konserndirektør. Skanska vil i neste rapporteringsperiode vurdere hvorvidt det skal inngås flere slike forpliktende rammeavtaler.

2.4 Vurdering av vare/materialleverandører, varer levert av tjenesteleverandører og andre forretningsforbindelser

Gjennom aktsomhetsvurderingen av vare/materialkategorier og andre forretningsforbindelser, har Skanska foretatt en overordnet analyse, med sikte på å identifisere områdene med størst risiko for uregelmessigheter når det kommer til brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Skanskas risikovurdering tar utgangspunkt i geografisk risiko og produktrisiko hvor vi særlig ser på risiko knyttet til innsatsfaktorer og produksjonsprosesser som brukes i utvikling eller bruk av bestemte produkter.

Geografiske risikofaktorer er generelt knyttet til regelverk (for eksempel ratifisering av internasjonale konvensjoner), styring (for eksempel inspeksjonsorganers kapasitet, nivå på rettssikkerhet og omfanget av korrupsjon), sosioøkonomisk kontekst (for eksempel fattigdom og utdanningsnivå, sårbarhet og diskriminering av befolkningsgrupper) og politisk kontekst (for eksempel dersom det er konflikt), korrupsjonsrisiko og dårlig historikk med hensyn til å respektere menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, eller mangel på kultur rundt ansvarlig næringsliv.

Generiske varer/produkt som ikke er særlig knyttet til vår virksomhet (for eksempel mobiltelefoner, pc utstyr etc.) vil være områder hvor Skanska utgjør en svært begrenset andel av produktets omsetning, og vi har derfor svært liten/ingen innkjøpsmakt. Dette er

derfor varer/produkt hvor Skanska har liten kontroll og påvirkningsmulighet. Slike produkter er derfor ikke prioritert i denne rapporteringsperioden.

Skanska erkjenner at muligheten for å kunne gjøre endringer og forbedre menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden er større dersom man samarbeider med andre i bransjen som har sammenfallende leverandørkjede. Vi er derfor aktivt medlem i arbeidsgruppen i BNL/EBA knyttet til aktsomhetsvurdering i leverandørkjeden. Byggenæringen er en næring som består av veldig mange komponenter og materialer og det er en umoden bransje med tanke på sporbarhet i verdikjeden. Skanska har i rapporteringsperioden prioritert å få en oversikt og gjennomføre en overordnet risikovurdering i samarbeid med EBA. Kartleggingen viser høyt antall produkter og kompliserte og komplekse verdikjeder. Gjennom arbeidet i EBA ser man at det ofte er lite informasjon og kunnskap om hvordan leverandørkjeder helt konkret er sammensatt. Arbeidsgruppen i EBA har derfor besluttet å starte arbeidet med å fokusere ekstra på noen utvalgte produktkategorier. Basert på aktsomhetsvurderingen i arbeidsgruppen, samt Skanska sin egen aktsomhetsvurdering er følgende fag/produkt identifisert som høyrisiko som skal prioriteres for grundigere kartlegging og vurderinger:

- VVS
- Elektro
- naturstein
- arbeidsklær
- Solceller

Innenfor disse produktområder er det dokumentert at det er høy risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden.

I tillegg til at Skanska aktivt bidrar i bransjesamarbeidet, har vi som en del av våre tiltak gått i dialog med våre leverandører av naturstein og arbeidsklær for å få en bedre kjennskap til verdikjeden og innsikt i leverandørenes egne aktsomhetsvurderinger. Skanska har forpliktende rammeavtaler med disse leverandørene.

Vi vil i neste rapporteringsperiode fortsette å se på ytterligere tiltak og leverandører. Skanska erkjenner at det er nødvendig å få økt innsikt i verdikjedene og arbeidsmetodikken til de ulike leverandører for å kunne velge underentreprenører som kan sannsynliggjøre lav risiko for brudd på menneskerettigheter i leverandørkjeden.

Skanska kartlegger også de store grossistene innenfor byggenæringen for å se hvilke systemer disse har for å følge opp verdikjeden med fokus på risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Å etablere dialog med nøkkelleverandører om aktsomhetsvurderinger og deres arbeid knyttet til menneskerettigheter vil være et arbeid som vil fortsette inn i neste rapporteringsperiode.

I tillegg vil Skanska se hen til de tiltak som arbeidsgruppen i BNL/EBA igangsetter, og fortsette å være et aktivt medlem i gruppen. Skanska følger de seminarer som arrangeres i regi av BNL/EBA hvor også store leverandører innenfor risikoområdene deler informasjon om sin egen aktsomhetsvurdering og hvordan de håndterer sin leverandørkjede.

2.5 Overvåkning av gjennomføring og resultater - effekten av tiltak

Det følger av Skanska sin rutine for aktsomhetsvurderinger i leverandørkjeden at det fortløpende skal vurderes hvorvidt tiltakene som er iverksatt fungerer. Minst en gang årlig skal tiltakene vurderes og eventuelt justeres/endres.

Da rapporteringsperioden har vært kort, har ikke Skanska rukket å etablere et systematisk arbeid for å måle effekten av de tiltak som er iverksatt. Målet er at tiltakene vil bidra til at de leverandører som kommer inn på våre byggeplasser ivaretar menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt at tiltakene på sikt også får

innvirkning på vareprodusenter nedover i hele verdikjeden. Vår kontroll og revisjon vil bidra til å avdekke evt. mangler og rette opp brudd der dette foreligger. I neste rapporteringsperiode vil Skanska fortsette å jobbe med de prioriterte produktkategorier, og opparbeide bedre innsikt i våre leverandørers leverandørkjede og deres arbeid med aktsomhetsvurderinger.

2.6 Gjenoppretting

Det fremgår av Skanska sin ansvarlighetspolicy at der våre aktiviteter forårsaker eller medvirker til negativ påvirkning på menneskerettigheter og ansvarlige arbeidsforhold vil vi stoppe aktiviteten og søke å rette opp skaden. Skanska er også med i bransjesamarbeidet i EBA hvor man har et felles mål om å jobbe for utvikling i hele verdikjeden for å sikre forbedring av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Som nevnt ovenfor har Skanska gjennomført flere kontroller og revisjoner av våre underleverandører på byggeplass og anleggsplass i løpet av rapporteringsperioden. Der vi har avdekket avvik har vi sørget for gjenoppretting, for eksempel ved at manglende overtid har blitt etterbetalt, eller at ulovlige arbeidstidsordninger har opphørt. Det har i rapporteringsperioden ikke vært avdekket avvik hos rene vareleverandører.

2.7 Varslingskanaler og systemer for klage og interessentdialog

Skanska har etablert en varslingsordning som administreres av en nøytral tredjepart. Denne omtaler vi som Code of Conduct Hotline. Den er tilgjengelig for både ansatte og eksterne parter, herunder kunder, leverandører og underleverandører. Gjennom Code of Conduct Hotline kan man rapportere inn brudd på våre etiske retningslinjer eller andre kritikkverdige forhold og negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Skanska har også opprettet en egen e-postadresse (openhetsloven@skanska.no) hvor enhver kan ta kontakt for å få informasjon om Skanska sitt arbeid med åpenhetsloven, samt varsle og/ eller klage for å avdekke negative konsekvenser.

Skanska har også jevnlig dialog med selskapets tillitsvalgte for å få informasjon om eventuelle selskaper, aktører eller andre som vi bør være særlig oppmerksomme på med tanke på risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Oslo, 19. juni 2023

Ståle Rød, Styrets leder

Frank Heine Jensen, Styremedlem

Gunnar Lauritz Garred, Styremedlem

Stein Ivar Hellestad, Styremedlem og daglig leder

Kirstin Holthe, Styremedlem

Olav Inge Beisland, Styremedlem

Bjarte Finnesand, Styremedlem

Dokumentet er godkjent elektronisk og har derfor ikke håndskrevne signaturer.

Åpenhetsloven

Åpenhetsloven skal fremme virksomheters respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt sikre allmenheten tilgang på informasjon.

- Vi har implementert konsernets dokumenter i styringssystem.
- Gjennomført to møter hvor følgende har deltatt: Tonje Urdal Sand (juridisk), Aslaug Jakobsen (HMS), Runar Ingvaldsen (kontrakt), Svein Magnus Sørensen (innkjøp), Inge Jan Thorsen.
- Policy er tilgjengeliggjort på nettside.
- Oppfølging i ledermøte i januar 2023.
- Årlig redegjørelse for hvordan denne følges opp.

