

# Østheimgruppen sin redegjørelse for arbeidet med åpenhetsloven og tilhørende aktsomhetsvurderinger i 2022

## Innhold

Formålet med dette dokumentet.....	1
Bruk av dette dokumentet .....	1
Om åpenhetsloven .....	2
Prosedyre for arbeid med åpenhetsloven.....	2
Tilrettelegging.....	2
Aktsomhetsvurderinger.....	2
Omfangsbeskrivelse .....	2
Retningslinjer og rutiner knyttet til ansvarlig næringsliv .....	3
Arbeidet i Østheimgruppen med aktsomhetsvurderinger.....	4
Likestilling mellom kjønn og diskriminering basert på nasjonalitet.....	4
Manglende kontroll på underleverandører .....	5
Manglende kunnskap og etterlevelse av HMS i egne arbeidsoperasjoner .....	6
Svart arbeid blant ansatte .....	6
Varsler om faktiske og mulige brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Østheimgruppen sine virksomheter.....	7
Kontroll på dette dokumentet .....	7

## Formålet med dette dokumentet

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

## Bruk av dette dokumentet

Redegjørelsen skal brukes i forbindelse med Østheimgruppen sine offentlige redegjørelser av arbeidet med åpenhetsloven og aktsomhetsvurderinger, som har frist 30. Juni hvert år, og mot allmennheten ellers ved å publisere informasjonen på [hjemmesiden](#). Dette for å vise **hvordan** Østheimgruppen arbeider målrettet og systematisk med aktsomhetsvurderinger, og **hva** som er å betrakte som vesentlige resultater fra aktsomhetsvurderingene som er gjennomført i rapporteringsåret.

Under følger redegjørelsen, og informasjon fra arbeidet med åpenhetsloven og aktsomhetsvurderinger i 2022.

## Om åpenhetsloven

Loven 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*.

## Prosedyre for arbeid med åpenhetsloven

Arbeidet med åpenhetsloven i Østheimgruppen er grovt sett organisert i følgende arbeidsfaser:

### Tilrettelegging

- Etablere omfang for arbeidet med åpenhetsloven og aktsomhetsvurderinger
- Overordnet kartlegging av
  - Egne arbeidsoperasjoner
  - Produkter/tjenester
  - Leverandører/forbindelser
- Involvere deltakere i arbeidet
- Identifisere og analysere interessenter til arbeidet

### Aktsomhetsvurderinger

- Forankre arbeidet
- Utvikle/forbedre og forankre retningslinjer for ansvarlig næringsliv
- Kartlegge *faktiske* og *mulige* negative konsekvenser for *menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold*
- Iverksette tiltak for faktiske forhold (brudd) og vesentlig risiko knyttet til brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold
- Kontrollere og dokumentere effekt av tiltak
- Kommunisere med interessenter
- Gjenopprette og erstatte ved faktisk skade på *menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold*

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

## Omfangsbeskrivelse

Østheimgruppen er en entreprenørvirksomhet som opererer innenfor både det private og offentlige markedet. Konsernet består av følgende selskaper:

- Østheim Entreprenør AS
- Østheim Montasje AS
- Østheim Eiendomsservice AS
- Kringsjaa Norge AS.

Hovedmålet til Østheimgruppen er å hjelpe mennesker med å bygge og drifte eiendom på en måte som både skaper verdier og er bærekraftig. Konsernet og alle dets underliggende virksomheter er forpliktet til å følge kravene i åpenhetsloven samt retningslinjene som er etablert i Østheimgruppens ledelsessystem som et resultat av denne loven.



Østheimgruppen gjennomfører grundige aktsomhetsvurderinger som omfatter deres egne produkter og tjenester, arbeidsoperasjoner, leverandører og forretningsforbindelser. Det er har vært et nært samarbeid mellom selskapene i Østheimgruppen-konsernet for å sikre at dette arbeidet er godt forankret, kontinuerlig oppdatert og at de har tilgang til best tilgjengelig informasjon for aktsomhetsvurderingene.

Hvert selskap i konsernet er forpliktet til å følge konsernets retningslinjer for ansvarlig næringsliv og gjennomføre egne aktsomhetsvurderinger i tråd med den etablerte prosessen i Østheimgruppens ledelsessystem.

Østheimgruppen tar sitt ansvar på alvor når det gjelder å drive virksomheten på en måte som er både etisk og bærekraftig. Gjennom deres omfattende aktsomhetsvurderinger og tett samarbeid innad i konsernet, sikrer de at deres bygge- og driftsprosjekter oppfyller høye standarder for ansvarlig næringsliv.

Redegjørelsen for 2022 gjelder for hele konsernet og blir presentert samlet.

## Retningslinjer og rutiner knyttet til ansvarlig næringsliv

#	Retningslinje	Bruk av retningslinje i Østheimgruppen
1	<b>Østheimgruppen sine retningslinjer for ansvarlig næringsliv</b>	<p>Dette dokumentet brukes for å ha kontroll på hvilke styrende dokumentet som til enhver tid gjelder for ivaretagelse av ansvarlig næringsliv i Østheimgruppen, og for å ha kontroll på hvem i konsernet som har ansvar for hvilke fokusområder innen ansvarlig næringsliv.</p> <p>Ansvarlig næringsliv er kategorisert i følgende tre fokusområder i Østheimgruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Menneskerettigheter i samfunnene vi opererer i</li><li>• Anstendige arbeidsforhold, som hensyntar menneskerettigheter, HMS og lønn i forbindelse med arbeidsoperasjoner</li><li>• Hensyn til ytre miljø, natur og dyreliv, i forbindelse med vår virksomhet</li></ul>
2	<b>Policy for ansvarlig næringsliv</b>	<p>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.</p> <p>Policy for ansvarlig næringsliv i Østheimgruppen er et integrert policy-dokument, som ivaretar alle tre fokusområder for ansvarlig næringsliv.</p>
3	<b>Etiske retningslinjer (interne og eksterne)</b>	<p>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.</p>
4	<b>Kravliste til leverandører og forbindelser</b>	<p>Dette styrende dokumentet brukes som vedlegg til standardkontrakter med leverandører/forbindelser, slik at vi avtalefester hensyn til ansvarlig næringsliv i alle kontraktsinngåelser.</p>
5	<b>Spørsmålsregister til utsendelse for egevaluering</b>	<p>Dette styrende dokumentet sendes ut til de aktørene som skal evaluere seg selv med tanke på egne bidrag til ansvarlig næringsliv.</p> <p>Dokumentet sendes ut i sin helhet etter tilpasning til utsendelsen, eller så kan relevante spørsmål hentes ut og sendes separat, dersom det er behov for mer spisset informasjonssinnhenting.</p>

6	<b>Redegjørelse for åpenhetsloven</b>	<b>Redegjørelsesdokumentet brukes i forbindelse med den offentlige redegjørelsen med frist 30. Juni hvert år, og mot allmennheten for øvrig ved å publisere på hjemmesiden.</b> <b>Dette for å vise hvordan Østheimgruppen arbeider målrettet og systematisk med åpenhetsloven og aktsomhetsvurderinger og hva som er å betrakte som vesentlige resultater fra aktsomhetsvurderingene som er gjennomført.</b>
7	<b>Besvarelser for åpenhetsloven</b>	Dokumentet brukes i Østheimgruppen som veileder til hvordan spørsmål fra allmenheten tas imot, bearbeides og eventuelt svares opp.  Svarmalen i dette styrende dokumentet brukes også til faktiske besvarelser av spørsmål/informasjonskrav knyttet til aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven.

## Arbeidet i Østheimgruppen med aktsomhetsvurderinger

Østheimgruppen konsern og underliggende virksomheter, har identifisert enkelte faktiske forhold, og flere vesentlige risikoforhold knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, som vil løftes opp i denne redegjørelsen.

Østheimgruppen startet arbeidet med å forankre arbeid i konsern gjennom implementering av policy og retningslinjer gjeldene for alle selskap. Østheimgruppen gjennomførte aktsomhetsvurderinger, ved først å kartlegge av egne arbeidsoperasjoner, leverandører og forretningsforbindelser. Kartleggingen ga informasjon til å få opp et samlet risikobilde.

Grovt sett består risikoforholdene ovenfor av **fire grupperinger av aktsomhetsrisiko** det redegjøres nærmere for nedenfor.

Risikoforholdene knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, er sortert etter:

- Konsekvensvurderinger opp mot lovens formål og Østheimgruppen sine ambisjoner for sosial bærekraft
- Sannsynlighetsvurderinger (fra faktiske hendelser til svært lite sannsynlig)
- Påvirkningsmuligheter på faktiske forhold og risiko
- Kvalitet på informasjonen som ligger til grunn for aktsomhetsvurderingene

## Likestilling mellom kjønn og diskriminering basert på nasjonalitet

( ● Konsekvens, ● Sannsynlighet)

**Hva er vi usikre på når det gjelder likestilling og diskriminering?** Vi har ulike kulturer og holdninger i våre virksomheter. Nasjonaliteter med ulik bakgrunn kan opptre fordomsfulle ovenfor hverandre - også med tanke kjønn, hvor kvinnelige lærlinger kan være særlig utsatt. Dette igjen kan være et problem med tanke på rekruttering av kvinner til bransjen. Dette gjelder bygg & anleggsbransjen generelt, og også internt hos oss. Vi er usikre på om diskriminering rapporteres, og begrunner dette med en antatt opplevelse om at avviksrapportering kan slå tilbake på den som rapporterer. I tillegg har vi det vært enkelttilfeller hvor personer med ulike nasjonalitet har hatt en negativ holdning ovenfor hverandre

**Hvorfor har usikkerheten fått denne risikovurderingen?** Vet med stor grad av sannsynlighet at dette er en utfordring på grunn av egne observasjoner og erfaring fra bransjen, samt at dette gir store konsekvenser med tanke på rekruttering og å beholde arbeidskraft.

### Tiltak for å håndtere risiko

- Slippe til yngre, verdiorienterte krefter.
- Gjennom kulturbygging ønsker vi å bli tydeligere på "Østheimkulturen".
- Etablere arbeidsgruppe for kulturarbeid. Med det ønsker vi at de som diskriminerer andre nasjonaliteter vil få en bedret holdning etter hvert som de blir bedre kjent på tvers av nasjonaliteter.

**Hva er forventet/faktisk effekt av tiltak?** Økt bevissthet rundt at likestilling og diskriminering er reelle utfordringer som må håndteres. Vi tror også at en kulturendring gjennom prosjektgruppe og yngre krefter vil føre til reell endring gjennom og bedre holdninger blant ansatte. Vi forventer at sannsynlighet for diskriminering på kjønn eller nasjonalitet vil avta.

### Manglende kontroll på underleverandører

● Konsekvens, ● Sannsynlighet

**Hva er vi usikre på når det gjelder underleverandører?** En del klær og utstyr handles inn fra områder hvor vi vet at det kan forekomme brudd på grunnleggende menneskerettigheter. På grunn av dette- og manglende kontroll i leverandørkjedene, bidrar vi indirekte til brudd på grunnleggende menneskerettigheter. Det er spesielt underleverandører som vi har lite kontroll på. Vi er mest usikre på leverandører av klær, verktøy, maskiner og utstyr.

**Hvorfor har usikkerheten fått denne risikovurderingen?** Sannsynligheten vurderes til stor som følge av at vi mangler kontroll og vi vet fra bl.a. DFØ sin høyrisikoliste at det er høy risiko i verdikjeden, både på sammenstilling, komponentnivå og råvare. Produktene produseres ofte i land som har lite fokus på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

### Tiltak for å håndtere risiko

- Ivareta egen påseplikt. Vi skal være tett på underentreprenører for å ivareta påseplikten vår, og for å identifisere og reagere på brudd på grunnleggende menneskerettigheter som slaveri, anstendige boforhold, usikre arbeidsoperasjoner osv.
- Distribuere ØG sine krav til leverandører til alle våre underleverandører for bedre forståelse og kompetanse rundt arbeid for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

**Hva er forventet/faktisk effekt av tiltak?** Ved å gjennomføre egne påseplikter og sette krav om påseplikt til leverandører i risikofylte bransjer om å gjøre det samme, håper vi at underleverandører som vil ta inn over seg at det kan komme konsekvenser av å fortsette med den adferden. Vi tror at det kan redusere sannsynlighet for brudd eller at bruddene blir mindre alvorlige.

## Manglende kunnskap og etterlevelse av HMS i egne arbeidsoperasjoner

● Konsekvens, ● Sannsynlighet

**Hva er vi usikre på?** Vi har utfordringer hos oss knyttet til å få ansatte til å følge retningslinjer på HMS. Vi har flere arbeidsoperasjoner som krever fokus på HMS for å unngå farlige situasjoner.

**Hvorfor har usikkerheten fått denne vurderingen?** Vi ser fra avviksrapporteringen at det til tider er manglende oppfølging og etterlevelse av HMS. Manglende etterlevelse kan i verste fall føre til skade på liv og helse, spesielt på arbeid hvor maskiner, tunge løft og arbeid i høyden gjennomføres. Derfor er konsekvensen også satt til stor.

### Tiltak for å håndtere risiko

- Ny stilling: Leder for HMS, bærekraft og KS. Tiltak er utført.
- Sette krav til daglige ledere i selskapene i Østheimgruppen. Dette gjøres gjennom månedlig avviksrapportering.
- Gjennomgang av avviksrapporteringer i styremøter.
- Premiering og motivasjon av gode resultater og initiativ rundt HMS.
- Stikkprøver på kvalitetssikring i prosjekt.
- Evaluering av ulike digitale støttesystemer for økt etterlevelse av HMS.

**Hva er forventet/faktisk effekt av tiltak?** Vi forventer at sannsynlighet for brudd på HMS regelverk reduseres til lav, og at ansatte får tilstrekkelig kjennskap til kravene til å opprettholde akseptabel HMS på arbeidsplassen. Flere daglige ledere har allerede økt fokus på HMS internt i sitt selskap.

## Svart arbeid blant ansatte

● Konsekvens, ● Sannsynlighet

**Hva er vi usikre på?** På bakgrunn av erfaringer fra bransjen mistenker vi at det kan foregå svart arbeid blant ansatte på kveldstid og i helger. Østheim har en nulltoleranse for dette, men på bakgrunn av størrelsen på konsernet totalt sett, er det sannsynlig at dette også forekommer i Østheim.

**Hvorfor har usikkerheten fått denne vurderingen?** Svart arbeid er satt til høy konsekvens på grunn av at HMS ofte får mindre fokus, når det gjøres svart, samt at øvrige arbeidslivsbestemmelser står i fare for å bli ignorert. Ansatte kan skade seg og bli arbeidsufør, som er alvorlig for både ansatt og selskapet. Vi vet at svart arbeid forekommer i bransjen, og har derfor satt sannsynlighet til middels høy, med høy konsekvens.

### Tiltak for å håndtere risiko

- Opplæring og bevissthet rundt negative konsekvenser av svart arbeid.
- Tilrettelagt for merarbeid som ikke inkluderer svart arbeid.

**Hva er forventet/faktisk effekt av tiltak?** Vi ønsker å redusere svart arbeid gjennom åpenhet, opplæring og veiledning. Vi strekker oss for å påpeke risiko for den enkelte ved å påta seg svart arbeid. Vi skal samtidig informere om at det går an å påta seg oppgaver ved siden av på lovlig vis så lenge dette gjøres iht. norske lover og regler. Effekten håper vi blir at ansatte i mindre grad tar på seg svart arbeid, og heller gjør det lovlig dersom de ønsker å tjene mer penger.



## Varsler om faktiske og mulige brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Østheimgruppen sine virksomheter

Østheimgruppen oppfordrer ansatte og andre til å varsle om faktiske eller mulige brudd på anstendige arbeidsforhold og grunnleggende menneskerettigheter. Dette kan blant annet gjøres ved:

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

### Kontroll på dette dokumentet

Versjon	Versjonsmerknad	Godkjent
1	Redegjørelse 2023	Styret i Østheimgruppen AS