

RETNINGSLINJER FOR OVERHOLDELSE AV MENNESKERETTIGHETER, ANSTENDIGE ARBEIDSFORHOLD OG ÅPENHET OVERFOR ALLMENNHETEN

FOR

Smietangen Utbygging AS og dets arbeidstakere, leverandører, forretningsforbindelser og allmennheten

Vedtatt av styret i Smietangen Utbygging AS den 30.01.2023

- Prosess:** Styret er ansvarlig for gjennomføring av prosessen
- Retningslinje:** Retningslinjer for overholdelse av menneskerettigheter, anstendig arbeidsforhold og åpenhet overfor allmennheten.
- Formål:** Respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er en viktig del av Smietangen Utbygging AS etiske retningslinjer, og er en integrert del av våre styrende prinsipper.

Formålet med disse retningslinjene er:

- i. Bidra til bevisstgjøring og synliggjøring av vårt arbeid, ansvar og forpliktelser med hensyn til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold;
- ii. Bidra til bevisstgjøring og synliggjøring av våre forventninger og krav til leverandører og forretningsforbindelser med hensyn til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold;
- iii. Sikre at vårt arbeid og praksis med hensyn til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er tilfredsstillende, og skjer i samsvar med gjeldende regelverk og på en etisk forsvarlig måte;
- iv. Å redegjøre for vår metode mv. når det kommer til arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold; og
- v. Sikre allmenheten tilgang til informasjon om hvordan vi håndterer negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i henhold til åpenhetsloven¹.

Retningslinjene for å respektere og fremme menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår, omfatter både Smietangen Utbygging AS, samt selskapenes arbeidstakere, leverandørkjeder og andre forretningsforbindelser. Vi er vårt samfunnsansvar bevisst, og dette skal også synliggjøres ved disse retningslinjene.

- Målgruppe:** Alle arbeidstakere, leverandører, forretningsforbindelser og allmennheten.

¹ Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (LOV-2021-06-18-99) («Åpenhetsloven»).

Hypighet: Løpende / kontinuerlig.

Rutineansvarlig: Styreleder

1. Bakgrunn

Smietangen Utbygging AS driver eiendomsutvikling, herunder kjøp og salg av fast eiendom, tomter og boliger.

Smietangen Utbygging AS og Porsgrunn Bolig AS vil videre i dokumentet bli referert til som («**Selskapet**»).

Våre retningslinjer for overholdelse av menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold og åpenhet overfor allmennheten beskriver de grunnleggende elementene i Selskapets tilnærming og hvordan vi oppfyller vår forpliktelse til å respektere menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Som et ansvarlig selskap respekterer vi *de grunnleggende menneskerettighetene og anstendige arbeidsforhold* i hele vår virksomhet, hos leverandører og andre forretningsforbindelser.

Med *de grunnleggende menneskerettighetene* menes i disse retningslinjene:

«... de internasjonalt anerkjente menneskerettighetene som følger av blant annet FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter fra 1966, FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter fra 1966 og ILOs kjernekonvensjoner om grunnleggende rettigheter og prinsipper i arbeidslivet.»^{2,3}

Med *anstendige arbeidsforhold* menes i disse retningslinjene:

«... arbeid som ivaretar grunnleggende menneskerettigheter etter bokstav b og helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, og som gir en lønn å leve av.»^{4,5}

Dette er en integrert del av våre styrende prinsipper, og gjennom retningslinjene, standardene og prosessene våre opprettholder vi respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i overensstemmelse med gjeldende krav og forventninger.

Vår virksomhet skal videre drives i tråd med den til enhver tid gjeldende lovgivning, som også er noe vi både forventer og krever av våre arbeidstakere, leverandører og andre forretningsforbindelser.

2. Omfang

Disse retningslinjene gjelder for Selskapet og dets arbeidstakere, styremedlemmer og ledere, så vel som leverandører og andre forretningsforbindelser.

2.1. Grunnleggende menneskerettigheter

² Åpenhetsloven § 3, første ledd, bokstav b.

³ I et norsk perspektiv er det særlig Grunnloven (LOV-1814-05-17), menneskerettsloven (LOV-1999-05-21-30), likestillings- og diskrimineringsloven (LOV-2017-06-16-51) som er relevante.

⁴ Åpenhetsloven § 3, første ledd, bokstav c.

⁵ I et norsk perspektiv er det særlig arbeidsmiljøloven (LOV-2005-06-17-62) og arbeidsmiljøforskriftene som er relevante, i tillegg til tariffavtaler, allmenngjøringsloven (LOV-1993-06-04-58) og allmenngjorte tariffavtaler.

Vi forplikter oss til å respektere menneskerettigheter. Vi har som målsetning:

- å unngå å forårsake, eller bidra til, negative konsekvenser for menneskerettigheter;
- å forhindre eller redusere negative konsekvenser for menneskerettigheter i forbindelse med vår virksomhet, produkter eller tjenester gjennom forretningsforbindelser; og
- å bidra positivt til å forbedre menneskerettigheter for alle, herunder sårbare grupper.

For det tilfellet at vi skulle forårsake eller bidra til å påvirke menneskerettigheter negativt, skal vi tilby eller samarbeide med de involverte i prosessene for å finne en egnet utbedring.

Vår respekt og vårt arbeid omfatter alle grunnleggende menneskerettighetene. Basert på vår erfaring og kunnskap med den bransjen og geografien vi arbeider innenfor, i tillegg til risikobetraktninger, er følgende risikoer identifisert som de mest fremtredende:

- Risiko for brudd på menneskerettighetene i produksjonen av byggevarer, herunder komponenter og øvrige varer som benyttes som en del av våre innkjøp av tjenesteleveranser.
- Risiko for menneskerettighetsbrudd hos entreprenører og underentreprenører som anskaffer bygg- og anleggsmateriale, herunder blant annet høyrisikovarer som: tre, metall og stein, som produseres i Norge og som importeres fra utlandet.
- Risiko for at menneskerettighetsbrudd ikke blir identifisert ved planlegging og organisering av prosjektet, herunder manglende opplæring og bevissthet hos de som skal medvirke i prosjektet.
- Risiko for brudd på menneskerettigheter ved manglende oversikt, etterprøvnbarhet og kontroll over svært komplekse leverandørkjeder, både i Norge og i utlandet, som selskapet får leveranser fra.
- Risiko for at øvrige innleide entreprenører ikke overholder menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold i sitt respektive selskap og involvert leverandørkjede

De ovennevnte punktene er identifisert blant annet på bakgrunn av en analyse av selskapets forretningsdrift, leverandører, forretningspartnere og geografi i avholdte arbeidsmøter. Risikoområdene som er nevnt ovenfor kan endre seg i tråd med utvikling, og skal derfor være gjenstand for kontinuerlig vurdering.

2.2. Anstendige arbeidsforhold

Selv om anstendige arbeidsforhold er nært knyttet sammen med de grunnleggende menneskerettighetene, vil vi her ha et særlig fokus på at arbeidstakere skal ha:

- En lønn som gjør det mulig å forsørge seg selv og familien;
- Rettferdige og gode arbeidsforhold;
- Et arbeidsliv uten ulovlig diskriminering uansett grunnlag;
- Rimelige begrensninger av arbeidstiden;
- Rett til hvile og fritid;
- Regelmessige ferier med lønn; og
- Helse, miljø og sikkerhet.

De ovennevnte punktene er identifisert blant annet på bakgrunn av at byggebransjen historisk har vist seg å være en bransje med stor risiko for brudd på de ulike delene av anstendig arbeidsforhold. Vi gjør oppmerksom på at de risikoområdene som er nevnt ovenfor kan endre seg i tråd med utvikling og over tid, og skal derfor være gjenstand for kontinuerlig vurdering.

3. Ansvarlighet

Det påligger styret, og de funksjonene som styret eventuelt delegerer kompetanse til, et særlig ansvar for at samtlige retningslinjene etterleves i den daglige driften. Det skal blant annet kontinuerlig utføres aktsomhetsvurderinger og føres tilsyn med disse.

De ulike oppgavene etter disse retningslinjene er fordelt til relevante avdelinger / stillinger, med særlig fokus på arbeidstakere som igjennom sine handlinger eller beslutninger har størst sannsynlighet for å redusere risikoen for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Vi oppfordrer alle deler av vår virksomhet til å tilpasse sin virksomhet og sine retningslinjer etter de relevante delene av bedriftens retningslinjer for ansvarlig næringsliv. Dette kan for eksempel gjøres ved å lage grupper på tvers av ansvarsoppgaver, eller utvalg for å dele informasjon og beslutninger rundt risiko, og inkludere forretningsenheter som gjennom sine beslutninger kan påvirke om retningslinjene blir overholdt.

4. Forankring i selskapet

Vi arbeider systematisk og kontinuerlig for å forankre respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i selskapet og måten selskapet drives på.

Fokus på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold skal være en naturlig del av våre daglige aktiviteter. Dette arbeidet inkluderer blant annet aktsomhetsvurderinger, gjennomføring av tiltak der det er nødvendig / behov og dialog med interessegrupper.

Vi vil sørge for at Selskapets arbeidstakere har den nødvendige kunnskapen tilpasset deres jobbfunksjoner, for å kunne overholde våre retningslinjer for menneskerettigheter og åpenhet.

5. Vår tilnærming

Vi har rutiner som inkluderer både interne og eksterne kontroller for å identifisere og overvåke risiko forbundet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette gjelder både i egen forretningsdrift, i leverandørkjeden og for andre forretningsforbindelser.

Vi har en risikobasert tilnærming i våre aktsomhetsvurderinger. Vi jobber kontinuerlig og systematisk for å integrere respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i våre kjerneprosesser, som for eksempel ved anskaffelser, valg av leverandører og forretningsforbindelser, kontraktsoppfølging, fusjoner og oppkjøp, rekruttering, dialog med interessenter mv.

Vi forventer at alle ledere i vår virksomhet skal være rollemodeller ved å opptre med integritet og fremme en etisk kultur som respekterer alle mennesker.

Vi utfører kontinuerlig aktsomhets- og risikovurderinger knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold for å identifisere, forhindre og redusere risiko og konsekvenser gjennom hele selskapet. Vi går regelmessig gjennom de mest fremtredende risikoene i produkt og prosjekter vi anskaffer, og rapporterer offentlig om dem.

I byggeprosjekter stiller Selskapet krav til sikkerhet, helse og arbeidsmiljø gjennom en gjennomarbeidet SHA-plan. En egen SHA-plan utarbeides og innlemmes i hvert enkelt bygge- og anleggsprosjekt, og omfatter samtlige virksomheter som utfører arbeid på prosjektet. SHA-planen vil oppdateres slik at også særlige krav til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold blir inkludert i større grad.

5.1. Individuelle og konkrete vurderinger og tiltak

Vi gjennomfører vurderinger av innvirkninger på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold for å identifisere faktiske og potensielle risikoer for, samt negative innvirkninger på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som vi kan ha forårsaket, er knyttet til eller har bidratt til.

Hver enkelt vurdering av både selskapet, leverandører og andre forretningsforbindelser foretas konkret og på bakgrunn av de reelle omstendighetene. Disse vurderingene vil bl.a. være basert på bransje, produkter, geografi eller om det foreligger andre særskilte risikomomenter som er kjent på annen måte.

På selskapsnivå foretas kontinuerlige vurderinger av de ulike aspektene som faller inn under de grunnleggende menneskerettighetene og anstendige arbeidsforhold, jf. punkt 2 ovenfor. Dersom det identifiseres at selskapets virksomhet ikke er i samsvar med disse retningslinjene, vil det vurderes hvilke tiltak som eventuelt skal iverksettes for å redusere risikoen. Hvilke tiltak som kan være aktuelle må vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle, og kan være alt fra gjenoppretting eller kompenserende tiltak (eksempelvis mer faktainnhenting, opplæring eller disiplinære tiltak). I tilfeller med høy alvorlighetsgrad må det i tillegg vurderes om det skal meldes ifra til relevante offentlige myndigheter.

Vurderinger av leverandører og andre forretningsforbindelser, foretas på individuelt grunnlag, men vil i hovedsak følge følgende steg:

- i. **Innledende vurdering:** Det foretas først en innledende vurdering av hver eksisterende/nye leverandør og forretningspartner. I denne vurderingen settes en foreløpig risikostatus basert på en konkret vurdering av ulike momenter som knyttet til produktene og råvaresituasjon, produksjonssted, om arbeidet er av arbeidsintensiv art m.m., DFØs høyrisikoliste eller om det foreligger andre særskilte risikomomenter som er kjent på annen måte.
- ii. **Kvalitetssikring av risikostatus:** Basert på den individuelle vurderingen og en utvelgelse av de mest risikofylte leverandørene/forretningspartnerne, foretas en konkret vurdering av hver enkelt leverandør/forretningspartner. I denne vurderingen vurderes dokumentasjonen som allerede foreligger, i tillegg kan det etterspørres en redegjørelse og ytterligere dokumentasjon fra leverandøren eller forretningsforbindelsen som viser at Selskapets krav overholdes. Utvelgelsen av hvilke leverandører og forretningsforbindelser som vil bli kontrollert vil blant annet være basert på risikostatus, alvorlighetsgrad, kontraktsverdi / grad av innflytelse mv. Det blir kontinuerlig vurdert om det er nødvendig å gjennomføre undersøkelse av øvrige leverandører og forretningsforbindelser.
- iii. **Rapport:** Basert på kvalitetssikringen vil ansvarlig for arbeidet med åpenhetsloven i Selskapet foreta en vurdering og gi anbefalinger. Anbefalingene kan gå ut på at det må foretas ytterligere kvalitetssikring, at forholdene er tilfredsstillende eller at selskapet må vurdere å iverksette adekvate tiltak. Hvilke tiltak som kan være aktuelle vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle, og kan være alt fra dialog med leverandør eller kontraktspart med forespørsel om nærmere informasjon, gi veiledning eller opplæring, kreve korrigerende tiltak, reformulering av relevante kontraktsklausuler, gjøre

misligholdsbeføyelser gjeldende eller avslutte kontraktsforholdet. Rapporten skal sendes til styret til orientering.

Gjennom kontinuerlig og systematisk arbeid med de grunnleggende menneskerettighetene og anstendige arbeidsforhold skal selskapet bidra til at identifiserte utfordringer løses igjennom utbedring, begrensning og forebyggende tiltak.

6. Systematisk arbeid

Selskapets system skal sikre:

- Dokumentasjon av vurderinger, relevante beslutninger og håndtering.
- Kommunikasjonskanaler mellom relevant øverste ledelse og ansvarlige avdelinger, for å dele og dokumentere informasjon om risiko og beslutninger.

7. Kommunikasjon og rapportering

Disse retningslinjene skal være offentlig tilgjengelig på selskapets nettside. I tillegg skal de kommuniseres til arbeidstakere, leverandører og andre forretningsforbindelser.

Selskapet har tydeliggjort hvor *enhver* som skulle ønske informasjon om de vurderinger selskapet har gjort, kan henvende seg. Slike henvendelser skal håndteres i tråd med Åpenhetsloven.

Selskapet skal videre offentliggjøre en årlig redegjørelse innen 30. juni i tråd med Åpenhetsloven, første rapport i 2023.

8. Åpenhet

Alle ansatte og ledere i selskapet er ansvarlig for at selskapet oppfyller sine forpliktelser etter åpenhetsloven og de prosedyrer som er beskrevet i disse retningslinjene.

Selskapet forventer at ansatte, leverandører og forretningsforbindelser snakker åpent og tar opp bekymringer vedrørende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, herunder brudd på våre retningslinjer, med deres ledere og overordnede eller via andre tilgjengelige varslingskanaler. Selskapet tar bekymringer på alvor og behandler dem rettidig.

Selskapet har nulltoleranse for gjengjeldelser mot noen som snakker åpent om adferd de mener er uetisk, ulovlig eller uforenlig med våre retningslinjer, uansett om det avdekkes kritikkverdige forhold – forutsatt at man ikke med vilje har rapportert feilaktig.

9. Konsekvenser

Retningslinjene våre støtter opp under våre verdier og de gjenspeiler hva som er viktig for oss. Selskapet tar brudd på våre retningslinjer alvorlig. Avhengig av bruddets alvorlighetsgrad, kan det få konsekvenser både for arbeidstakere (alt fra advarsel til oppsigelse), og endringer i kontraktsforhold mellom leverandører og andre forretningsforbindelser.

10. Oppdateringer

Disse retningslinjene skal vurderes regelmessig, og oppdateres dersom de reelle omstendighetene eller risikobildet endrer seg.

Smietangen Utbygging AS

Morten Borge
styreleder

Petter K. S. Øygarden
styremedlem

Frederic Kristoffersen
styremedlem

Hans H. G. Sørensen
styremedlem