

# RETNINGSLINJER - ÅPENHETSLOVEN

for Bara Eiendom inkl. datterselskaper, dets arbeidstakere, leverandører, forretningsforbindelser og allmennheten

*Vedtatt av styret i Bara Eiendom AS den 13.12.2022*

\*\*\*\*

Respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold og åpenhet om vårt arbeid med dette for allmennheten er en viktig del av Bara Eiendom AS sine etiske retningslinjer, og er en integrert del av våre styrende prinsipper.

Formålet med retningslinjene er å oppfylle kravene i åpenhetsloven ved å bidra til gjennomføring, bevisstgjøring og synliggjøring av:

- **vårt arbeid, ansvar og forpliktelser** med hensyn til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold for alle arbeidstakere, leverandører, forretningsforbindelser og allmennheten i samsvar med gjeldende lovkrav og regelverk;
- **våre forventninger og krav** til leverandører og forretningsforbindelser med hensyn til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold;
- **vår metode og prosesser** i arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Retningslinjene bidrar samtidig til å sikre allmenheten tilgang til informasjon om hvordan vi arbeider med konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i henhold til åpenhetsloven, både i egen drift, i leverandørkjeden og i samarbeid med våre forretningspartnere.

Retningslinjene vedtas av styret, som delegerer ansvaret for etterlevelse til administrasjonen v/Daglig Leder. Daglig leder har et særskilt ansvar for å påse at retningslinjene etterleveres i den daglige driften. Det skal blant annet foretas løpende aktsomhetsvurderinger og føres tilsyn med disse. Fokus på anstendige arbeidsforhold innføres som del av sjekklister i de ulike aktivitetene.

Opgavene etter disse retningslinjene er delegert til relevante avdelinger / stillinger. Ikke bare ledere, men også arbeidstakere, som igjennom sine handlinger eller beslutninger har mulighet til å bidra til å redusere risikoen for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Bara Eiendom AS er organisert i ulike avdelinger, herunder marked, økonomi og drift, med egne ledere for hver avdeling. I tillegg kommer daglig leder.

Økonomi- og finanssjef har et hovedansvar for Åpenhetsloven i Bara Eiendom AS, samtidig som hver enkelt avdelingsleder har et særlig ansvar for de områder som naturlig omfatter dem.

Disse retningslinjene evalueres ved behov / eller dersom de reelle omstendighetene eller risikobildet endrer seg.

Retningslinjenes innhold:

1. Aktiviteter og definisjon av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold
2. Arbeidsmetodikk, konkrete vurderinger og tiltak
3. Selskapets aktsomhetsvurdering og risikopunkter
4. Kommunikasjon, innsyn og rapportering og åpenhet
5. Konsekvenser ved brudd på retningslinjene

## **1. Bara Eiendom AS sine aktiviteter og definisjon av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold**

Bara Eiendom AS («**Selskapet**») er et familieeiet eiendomsselskap. Selskapet eier, utvikler og drifter næringsbygg. Selskapet investerer i et langsiktig perspektiv og med stor respekt for omgivelsene og miljøet. Våre prosjekter skal kjennetegnes av gode materialvalg og kvaliteter som varer. Med en helhetlig tilnærming til temaet søker Selskapet å balansere hensynet til klima, natur og mennesker, både i utvikling, drift og forvaltning av våre eiendommer. Selskapet skal skape gode bygg og inkluderende områder som fremmer helse og trivsel og som har minst mulig negativ påvirkning på klima og miljø.

Disse retningslinjene beskriver de grunnleggende elementene i Bara Eiendom sin tilnærming for hvordan vi oppfyller vår forpliktelse til å respektere og overholde menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Forpliktelsen ansees som en del av vårt samfunnsansvar. Retningslinjene gjelder for hele Selskapets forretningsdrift, dets arbeidstakere, styremedlemmer og ledere, så vel som leverandører og 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.»<sup>1,2</sup>*

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.»<sup>3,4</sup>*

---

<sup>1</sup> Åpenhetsloven § 3, første ledd, bokstav b.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Åpenhetsloven § 3, første ledd, bokstav c.

<sup>4</sup> 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.

Som selskap forplikter Bara Eiendom seg til å respektere menneskerettighetene. Selskapet har som målsetning å;

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

## 2. Arbeidsmetodikk

Selskapet jobber kontinuerlig og systematisk for å integrere respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i alle våre prosesser; ved anskaffelser, valg av leverandører og forretningsforbindelser, kontraktsoppfølging, virksomhetsendringer, rekruttering, dialog med interessenter mv.

For å sikre god bevissthet skal det gis opplæring tilpasset de ansatte og ledernes ansvarsområder.

Våre aktsomhetsvurderinger er basert på en risikobasert tilnærming i tråd med gjeldende lovgivning og kan innebære en vurdering av hva som anses mest kritisk å få løst først. Det vil sjelden være mulig å håndtere all potensiell og faktisk negativ påvirkning på én gang, og Selskapet vil måtte gjøre prioriteringer. Prioritering av risiko for menneskerettighetene gjøres på bakgrunn av alvorlighetsgrad, omfang og sannsynlighet for mulig negativ påvirkning eller skade

Vi har rutiner som inkluderer både interne og eksterne kontroller for å identifisere og overvåke risiko Dette gjelder både for vårt selskap, i leverandørkjeden og for andre forretningsforbindelser. Kontrollene vil inkludere bakgrunnsundersøkelser, eventuelle samtaler med selskapene, kontraktsvedlegg som klart viser leverandøren eller forretningsforbindelsens sine plikter.

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.

### 2.1. Konkrete vurderinger og tiltak

Risikovurderingen av 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. Spørsmålet er hvilke arbeidsvilkår som det kan være risiko for ikke er anstendige, målt i forhold til minimumskravene etter menneskerettighetene.

For det tilfellet at vi gjennom vår virksomhet, avdekker at vi forårsaker eller har bidratt/bidrar til å påvirke menneskerettigheter negativt, skal vi evaluere årsak og vurdere om og hvilke tiltak som skal iverksettes. Hvilke tiltak som kan være hensiktsmessige skal vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle.

Eksempler på tiltak kan være å:

- Kreve retting/korrigerende umiddelbart eller gradvis
- Gå i dialog med leverandøren

- Kreve informasjon om hva leverandøren akter å gjøre for å rette bruddet
- Gi veiledning
- Reforhandle relevante kontrakts klausuler
- Gjøre misligholdsbeføyelser gjeldende
- Avslutte kontraktsforholdet

Vurderinger av leverandører og andre forretningsforbindelser, foretas på individuelt grunnlag, men vi vil som regel gå frem på følgende måte:

- A. Innledende vurdering/risikoanalyse:** I første fase gjøres en innledende risikovurdering av hver enkelt leverandør/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. Selskapet baserer vurderingen på troverdige tilgjengelige kilder som rapporter, anerkjent forskning, DFØs høyrisikoliste o.l. eventuelt også om det foreligger andre særskilte risikomomenter på virksomhetsnivå.
- B. Evaluering og videre undersøkelse av risikostatus:** Med utgangspunkt i den innledende individuelle vurderingen og en utvelgelse av et visst antall leverandører og andre forretningsforbindelser, foretas en nærmere evaluering av de enkelte leverandører/forretningspartnere. I denne evalueringen vil tilnærmingen variere fra å vurdere dokumentasjon som allerede foreligger eller å etterspørre ytterligere informasjon eller redegjørelse fra leverandøren eller forretningsforbindelsen. Utvelgelsen av hvilke leverandører og forretningsforbindelser som vil bli kontrollert, vil blant annet være basert på risikonivå fra den innledende risikoanalysen, herunder potensiell alvorlighetsgrad og kontraktsverdi / grad av innflytelse mv.
- C. Videre handlinger:** Basert på evalueringen vil ansvarlig for arbeidet med åpenhetsloven i Selskapet, foreta en samlet vurdering og gi forslag om eventuelle tiltak. Forslagene kan gå ut på at forholdene er tilfredsstillende, det må foretas ytterligere kvalitetssikring eller at selskapet må vurdere å iverksette adekvate tiltak. Hvilke tiltak som kan være aktuelle vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle, med eksempler som beskrevet ovenfor. Styret skal på regelmessig basis orienteres om eventuelle brudd og Selskapets påfølgende håndtering av saken. Ved alvorlige brudd skal styret orienteres umiddelbart.

### 3. Selskapets aktsomhetsvurdering og risikopunkter

Leverandørkjeden til Bara Eiendom har hovedvekt i byggebransjen. Typisk engasjerer Selskapet totalentreprenører til byggeprosjekter som igangsettes. Totalentreprenører vil ofte ha en rekke underentreprenører. Selskapet engasjerer også enkeltstående leverandører/forretningspartnere for løpende drift/vedlikehold av bygg, renhold, mat- og kantinetjenester.

Basert på vår erfaring og kunnskap fra bransjen og geografien vi arbeider med, er følgende risikoer identifisert på tidspunktet for siste oppdatering av disse retningslinjene:

- Risiko for brudd på menneskerettighetene i produksjonen av byggevarer, herunder komponenter og øvrige varer som benyttes som en del av våre innkjøp av tjenesteleveranser/oppføring og utvikling av bygninger.

- Risiko for menneskerettighetsbrudd hos entreprenører og underentreprenører som anskaffer bygg- og anleggsmateriale, herunder blant annet høyriskovarer 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.

Fordi bygge- og servicebransjen er hovedandelen av våre leverandører/forretningspartnere, er anstendige arbeidsforhold en særlig kjent utfordring. Som anstendige arbeidsforhold menes det fra Selskapet at alle arbeidstakere som er en del av vår forretningsdrift, av vår leverandørkjede eller forretningspartnere 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
- Helse, miljø og sikkerhet.
- Organisasjonsfrihet

Risikopunktene er identifisert på bakgrunn av innledende, overordnet analyse som dekker hele Selskapet, gjennomført av Selskapets økonomi- og finanssjef, i en arbeidsøkt med ekstern kompetent bistand. I analysen ble alle pågående kontrakter med leverandører og forretningspartnere gjennomgått. Det ble foretatt en prioritering av de største innkjøp/avtaler, kombinert med hvilken generell risiko for brudd på menneskerettigheter disse kan utgjøre. Selskapet er etter denne analysen, i stand til å vurdere hvilke områder som byr på de mest alvorlige risikoene og hvor det er mest sannsynlig at det vil kunne forekomme negativ påvirkning.

Risikoområdene kan endre seg i tråd med utvikling og over tid og som følge av bytte av produkter eller leverandører. Risikovurderinger må derfor foretas kontinuerlig/minimum ved årlige evalueringer.

Selskapet skal arbeide systematisk og kontinuerlig for å forankre respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i selskapet og måten selskapet drives på. Dette innbefatter årlige vurderinger av om det er behov for tilpasninger av driften, arbeidsmetode og øvrige rutiner / retningslinjer.

Selskapets system skal sikre:

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

Orientering om åpenhetsloven tas inn som et fast agendapunkt på styremøtene til Bara Eiendom AS.

#### **4. Kommunikasjon, innsyn og rapportering og åpenhet**

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

Selskapet har tydeliggjort på nettsiden 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.

Alle ansatte og ledere i Bara Eiendom 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 om 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. Dette gjelder uansett om det avdekkes kritikkverdige forhold eller ikke – forutsatt at man ikke med vilje har rapportert feilaktig.

#### **5. Konsekvenser ved brudd på retningslinjene**

Selskapet tar arbeidstakeres eventuelle 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.