

## Taubane Teknikk AS 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 Taubane Teknikk AS med aktsomhetsvurderinger .....	4
Likestilling mellom kjønn og diskriminering basert på nasjonalitet .....	4
Kontroll på underleverandører .....	5
Manglende kunnskap og etterlevelse av HMS i egne arbeidsoperasjoner .....	5
Svart arbeid blant ansatte .....	5
Varsler om faktiske og mulige brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Taubane Teknikk AS sine virksomheter .....	6
Kontroll på dette dokumentet .....	6

### 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 Taubane Teknikk AS skal redegjøre for sine aktsomhetsvurderinger. Formålet med dokumentet er også å bruke det i forbindelse med sammenfatting av informasjon fra aktsomhetsvurderinger i Taubane Teknikk AS, og å redegjøre for vurderingene ved bruk av dokumentet.

### Bruk av dette dokumentet

Redegjørelsen skal brukes i forbindelse med Taubane Teknikk AS 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 [www.taubane.no](http://www.taubane.no). Dette for å vise **hvordan** Taubane Teknikk AS 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 Taubane Teknikk AS 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*

## Omfangsbeskrivelse

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

- Taubane Teknikk AS og Taubane Teknik i Svev AB

Hovedmålet til Taubane Teknikk AS er å hjelpe mennesker 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 Taubane Teknikk AS's ledelsessystem som et resultat av denne loven.

Taubane Teknikk AS gjennomfører grundige aktsomhetsvurderinger som omfatter deres egne produkter og tjenester, arbeidsoperasjoner, leverandører og forretningsforbindelser. Det er har vært et nært samarbeid mellom selskapene i Taubane Teknikk AS 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 Taubane Teknikk AS's ledelsessystem.

Taubane Teknikk AS 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 TAUBANE TEKNIKK AS
1	<b>Taubane Teknikk AS sine retningslinjer for ansvarlig næringsliv</b>	<p>Dette dokumentet brukes for å ha kontroll på hvilke styrende dokumenter som til enhver tid gjelder for ivaretagelse av ansvarlig næringsliv i Taubane Teknikk AS, 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 Taubane Teknikk AS:</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 Taubane Teknikk AS 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 egnevaluering</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 informasjonsinnhenting.</p>
6	<b>Redegjørelse for åpenhetsloven</b>	<p>Redegjørelsesdokumentet brukes i forbindelse med den offentlige redegjørelsen med frist 30. Juni hvert år, og mot allmenheten for øvrig ved å publisere på hjemmesiden.</p> <p>Dette for å vise hvordan Taubane Teknikk AS arbeider målrettet og systematisk med åpenhetsloven og aktsomhetsvurderinger og hva som er å betrakte som vesentlige resultater fra aktsomhetsvurderingene som er gjennomført.</p>
7	<b>Besvarelser for åpenhetsloven</b>	<p>Dokumentet brukes i Taubane Teknikk AS som veileder til hvordan spørsmål fra allmenheten tas imot, bearbeides og eventuelt svares opp.</p>

Svarmalen i dette styrende dokumentet brukes også til faktiske besvarelser av spørsmål/informasjonskrav knyttet til aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven.
--

## Arbeidet i Taubane Teknikk AS med aktsomhetsvurderinger

Taubane Teknikk AS 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.

Taubane Teknikk AS startet arbeidet med å forankre arbeid i konsern gjennom implementering av policy og retningslinjer gjeldene for alle selskap. Taubane Teknikk AS 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 Taubane Teknikk AS 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

Vi har ulike kulturer og holdninger i våre virksomheter. Nasjonaliteter med ulik bakgrunn kan opptre fordomsfulle ovenfor hverandre. Dette igjen kan igjen være et problem med tanke på rekruttering av kvinner til bransjen. Dette gjelder bygg & anleggsbransjen generelt. Vi er usikre på om diskriminering rapporteres, og begrunner dette med en antatt opplevelse om at avviksrapportering kan slå tilbake på den som rapporterer.

Vi 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 "Taubane Teknikk kulturen".
- 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.

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.

## Kontroll på underleverandører

Dersom vi opplever eller hører om eventuelle risikoforhold knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, skal enhver mistanke oppfølges videre.

### 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 krav til leverandører til alle våre underleverandører for bedre forståelse og kompetanse rundt arbeid for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

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

Vi har noen 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.

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 Taubane Teknikk AS og AB. Dette gjøre gjennom faste avviksrapportering.
- Gjennomgang av avviksrapporteringer i styremøter.
- Motivasjon av gode resultater og initiativ rundt HMS.
- Stikkprøver på kvalitetssikring i prosjekt.
- Evaluering av ulike digitale støttesystemer for økt etterlevelse av HMS.

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.

## Svart arbeid blant ansatte

På bakgrunn av erfaringer fra bransjen har vi aldri hørt om svart arbeid blant ansatte på kveldstid og i helger. Taubane Teknikk AS har en nulltoleranse for dette.

### Tiltak for å håndtere eventuell risiko

- Opplæring og bevissthet rundt negative konsekvenser av svart arbeid.

## Varsler om faktiske og mulige brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Taubane Teknikk AS sine virksomheter

Taubane Teknikk AS oppfordrer ansatte og andre til å varsle om faktiske eller mulige brudd på anstendige arbeidsforhold og grunnleggende menneskerettigheter. Det er 3 måter dette kan gjøres på:

1. Varsling internt: [post@taubane-teknikk.no](mailto:post@taubane-teknikk.no)
2. Varsling til offentlig myndighet: Arbeidstilsynet, Forbrukertilsynet, likestillings- og diskrimineringsombudet er eksempel på dette.

### Kontroll på dette dokumentet

Versjon	Versjonsmerknad	Godkjent
1	Redegjørelse 2023	Aud Flatlandsmo / Maria Rød