

Veidekkes redegjørelse for aktsomhetsvurderinger

Innledning

Veidekke er blant Skandinavias største entreprenører, med snaut 8 000 ansatte og har hovedkontor i Oslo og virksomhet i de største vekstområdene i Norge, Sverige og Danmark. Veidekke-aksjen er notert på Oslo Børs.

Gjennom store bygge- og infrastrukturprosjekter bistår Veidekke kundene med å utvikle, bygge og vedlikeholde bygninger og infrastruktur og produsere asfalt og geomaterialer. De fem virksomhetsområdene er fordelt på kjerneområdene bygg og infrastruktur i Norge, Sverige og Danmark.

At menneskerettigheter respekteres i egen virksomhet og gjennom hele leverandørkjeden er et grunnleggende krav i Veidekke. Konsernet bidrar til å løse viktige og ofte samfunnskritiske oppgaver i privat og offentlig sektor, og den som bygger for samfunnet, bygger også på samfunnets tillit. Å være pådriver for arbeidstakerrettigheter er en forutsetning for å fortjene denne tilliten.

Veidekkes virksomhet drives i tråd med FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og de ti prinsippene i UN Global Compact, og konsernet støtter opp om ILOs erklæring om grunnleggende rettigheter for arbeidstakere, som blant annet omfatter organisasjonsfrihet, kollektiv forhandlingsrett og tiltak mot diskriminering og tvangs- og barnearbeid.

Veidekke skal være pådriver for etterlevelse av menneskerettigheter og arbeider kontinuerlig med å forankre dette i virksomheten. Arbeidet med menneskerettigheter er forankret i styre og konsernledelse gjennom følgende styrende dokumenter:

1. Veidekkes etiske retningslinjer
2. Veidekkes etiske retningslinjer for leverandører, som inkluderer nulltoleranse for barnearbeid, menneskehandel og tvangsarbeid
3. Policy for HMS
4. Policy for respekt for menneskerettigheter
5. Policy for bærekraft og samfunnsansvar
6. Global rammeavtale mellom Fellesforbundet, Norsk Arbeidsmandsforbund, BWI og Veidekke ASA
7. Konsernkrav varsling

Det er ikke gjort vesentlige endringer i disse styrende dokumentene i 2024.

Gjennom aktsomhetsvurderinger har Veidekke nøyte vurdert risikoen for brudd på menneskerettigheter hos våre leverandører, våre ansatte og kunder. Vi har funnet at risikoen for slike brudd er relativt lav i hos egne ansatte, takket være våre strenge interne retningslinjer og prosedyrer, samt hos våre kunder. For mer informasjon om hvordan vi arbeider med helse, miljø og sikkerhet (HMS), likestilling og andre bærekrafttemaer, henviser vi til kapitlet om egne ansatte og vår likestillingsredegjørelse i [Veidekkes års- og bærekraftrapport 2024](#).

Aktsohmetsvurderingene har identifisert at den største risikoen for brudd på menneskerettigheter ligger hos arbeidere hos våre leverandører og underentreprenører.

Gjennom Ignite Procurement har Veidekke foretatt en innledende risikoklassifisering av selskapets førsteleddsleverandører, forretningspartnere og andre kjente underleverandører basert på geografi (ITUC's Workers Right) og bransje (European bank for reconstruction and development (EBRD)). På bakgrunn av resultatene fra screeningen er det blitt sendt ut et selvevalueringsskjema for å følge opp de leverandørene som har størst risiko for å ha negativ påvirkning for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Veidekke følger deretter opp enkelte leverandører særskilt, enten via veiledning eller møter.

Det er konserndirektører for virksomhetsområdene som er øverste ansvarlige for oppfølging av rettighetene til arbeidere i verdikjeden, siden de fleste av innkjøpene fra underentreprenører skjer i prosjektvirksomheten. Konsernets styrende dokumenter og policy som adresserer retningslinjer gjelder for alle aktiviteter og hele verdikjeden på alle lokasjoner og er gyldig for alle arbeidere i verdikjeden. Veidekkes first tier-leverandører er ansvarlige for å videreformidle gjeldende retningslinjer i sine leverandørledd.

Veidekkes leverandører

Ca. 70 % av Veidekkes omsetning er knyttet til leveranser fra underentreprenører og leverandører – som dermed har en helt nødvendig rolle i bygg- og anleggsprosjektene konsernet tar på seg. Kundene forventer at Veidekke tar grep for å minimere risikoen for brudd på menneskerettigheter og grunnleggende arbeidstakerrettigheter i prosjektene som gjennomføres, og mange kunder stiller også spesifikke kontraktskrav knyttet til dette.

Useriøse underentreprenører som utnytter sine arbeidere har lenge skapt utfordringer for bygg- og anleggsbransjen i Skandinavia. I tillegg har mange av materialene som brukes av bransjen lange verdikjeder, og utnyttelse og urettferdig behandling av arbeidere kan være utbredt i landene der råmaterialene kommer fra eller bearbeides til produkter og halvfabrikata.

Veidekke har registrert både lønnsstyring og brudd på Arbeidsmiljøloven (AML) og konsernets interne rutiner hos underentreprenører. De fleste regelbruddene gjelder arbeidstid, lønnsbetingelser og arbeidsavtaler.

Å sikre at alle arbeidstakere i konsernets verdikjede blir behandlet rettferdig og med respekt er en kontinuerlig forpliktelse som konsernet tar på største alvor. Selv om det ikke er avdekket rettighetsbrudd vedrørende varekjøp, ser Veidekke det som sannsynlig at det forekommer slike brudd i land der menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter ikke har samme oppmerksomhet som i Skandinavia. Dette understreker behovet for løpende overvåking og forbedring av tiltak for å sikre at rettighetene til sårbare grupper av arbeidstakere i verdikjeden blir effektivt ivaretatt.

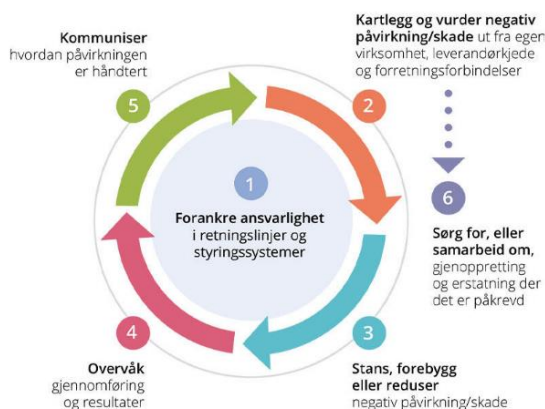
Veidekke erkjenner at det ikke er tilstrekkelig å identifisere og rapportere brudd på menneskerettigheter og grunnleggende arbeidstakerrettigheter; det må også settes i verk tiltak for å forebygge og håndtere slike brudd. Derfor har konsernet utviklet et rammeverk for ansvarlig leverandørstyring som omfatter både leverandører og underentreprenører. Rammeverket inneholder retningslinjer, opplæring, risikovurdering, revisjon, varslingsmulighet og oppfølging av leverandørene.

Med en portefølje på omkring 600 pågående prosjekter til enhver tid og et årlig innkjøpsvolum fordelt på ca. 22 000 unike leverandører, hvorav de fleste er lokale eller regionale, er det ikke anledning til å gjøre en full gjennomgang av alle underentreprenører og leverandører som kontraheres. I stedet har Veidekke valgt å forebygge negativ påvirkning på arbeidere i verdikjeden gjennom tydelig definerte krav i policier, retningslinjer, rutiner og kontrakter, som følges opp med kontroller før kontrahering og mens leveranser pågår. Kontroller gjøres både ved hjelp av systemer og

gjennom fysiske kontrolltiltak. Kontrollnivået avgjøres av risiko, med strengest kontroll av leverandørsegmenter som vurderes å ha høy risiko. Avvik som avdekkes følges opp til de er lukket, og underentreprenører og leverandører som ikke utbedrer avvik sanksjoneres.

Erfaringene fra dette arbeidet benyttes til å styrke prosesser og holde risikovurderinger løpende oppdatert. Gjenoppretting av skade inngår også i konsernets policier på området. Veidekkes tilnærming er dermed i tråd med OECDs modell for aktsomhetsvurderinger.

Figur 1: OECDs modell for aktsomhetsvurderinger¹



¹ Kilde: Etisk Handel Norge (<https://etiskhandel.no/artikkel/oecd-enighet-om-veileder-for-ansvarlig-naeringsliv/>)

Sårbare grupper i verdikjeden og tilknyttet risiko

Det er to hovedgrupper av arbeidere i verdikjeden som anses som sårbare ift. menneskerettigheter samt lønns- og arbeidsvilkår.

1. Utenlandske fagarbeidere som arbeider for underentreprenører på Veidekkes prosjekter.

Dette er fagarbeidere som har begrenset kunnskap om arbeiderrettigheter i landene Veidekke opererer i og, som følge av begrenset språkkompetanse i lokale språk og engelsk, har begrensede forutsetninger for å sette seg inn i rettighetene de har iht. lokalt lovverk og lokale arbeidslivsoverenskomster. Eksempelvis kan østeuropeiske fagarbeidere være vant til en annen arbeidslivskultur og dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn hva som er minstekravene i Skandinavia. Enten de er registrert lokalt eller i utlandet, har selskapene som sysselsetter denne gruppen arbeidere ofte ledelse eller eiere fra land utenfor Skandinavia, og utnyttelse fra arbeidsgivers side kan skyldes bevisste handlinger, men også manglende kunnskap om lokale lover, forskrifter og krav.

For denne gruppen arbeidere er risikoene knyttet til:

- a. Lønn under minstelønnskrav
- b. Arbeidsbelastning som går utover grensene i lokal arbeidsmiljølovgivning
- c. Manglende kompensasjon for overtid, kvelds-, natt- og helgearbeid
- d. Dårlige boforhold
- e. Begrenset mulighet til fagorganisering

2. Arbeidere i verdikjeden for materialleveranser som har sin opprinnelse i land i Øst-Europa eller utenfor Europa.

Dette er arbeidere i land der arbeidslivs- og arbeidsmiljøregulering ofte er langt mindre utviklet enn i Skandinavia og Vest-Europa. Materialleveransene denne gruppen arbeidere er tilknyttet, har ofte lange verdikjeder med mange ledd, der Veidekke har begrenset informasjon om opprinnelsesland for råmaterialer og hvilke land produktene er bearbeidet i før de når konsernets prosjekter. Et eksempel er stålprodukter, der råmaterialene kan ha sin opprinnelse i Sørøst-Asia, og produktene kan være bearbeidet i flere steg både i Asia og Europa, før de leveres Veidekkes prosjekter – ofte via en grossist.

For denne gruppen arbeidere er risikoene knyttet til:

- a. Lav lønn
- b. Høy arbeidsbelastning
- c. Manglende kompensasjon for overtid, kvelds-, natt- og helgearbeid
- d. Dårlige boforhold
- e. Begrenset mulighet til fagorganisering
- f. Mangelfull HMS på arbeidsplassen
- g. Barnearbeid, tvangsarbeid og slaveri

Interessentdialog

Veidekke samhandler jevnlig med interessenter som arbeidere, fagforeninger og bransjeorganisasjoner, leverandører og kunder, og har god dialog om arbeidstakerrettigheter. Krav fra byggherrer blir gjennomført i virksomheten og videreført i leverandørleddet gjennom avtaler og etiske retningslinjer for leverandører. Veidekkes varslingskanal er åpen for alle og gir alle interessenter mulighet til å varsle ved mistanke om regelbrudd. Konsernet har også et nært samarbeid med fagforeninger og bransjeorganisasjoner som bidrar til å fremme arbeidstakerrettigheter i bransjen.

Utover samarbeidet med eksterne interessenter, har Veidekke i Norge og Sverige egne seriøsitetsteam, som blant annet jobber med å ivareta interessene til arbeidere hos selskapets underentreprenører. Konsernet har fem ansatte med dette som sin primæroppgave, og i tillegg benyttes tredjepartsleverandører til kontroller av underentreprenører og leverandører.

Håndtering av påvirkninger, risikoer og muligheter

Følgende krav er identifisert som områder der Veidekke i særlig grad kan påvirke underentreprenører og leverandører, som spesifisert i retningslinjer for leverandører og i Veidekkes HMS policy:

- Bidra til rettferdige og gode arbeidsvilkår, herunder trygge og sunne arbeidsforhold, som rett til hvile, fritid og ferie
- Forebygge diskriminering i arbeidsforhold og ved ansettelse
- Bidra til organisasjonsfrihet, fagforeningsfrihet og streikerett
- HMS på arbeidsplassen
- Forebygge barnearbeid, tvangsarbeid og slaveri

Risikoen for brudd på menneskerettigheter og grunnleggende arbeidstakerrettigheter anses å være størst i underentreprisene til Veidekkes prosjekter. Konsernet har mindre kontroll med materialleveransene som inngår i underentreprisene, og utenlandske arbeidere hos underentreprenører er dessuten identifisert som en sårbar gruppe.

Risikoen varierer også mellom landene Veidekke opererer i. Andelen utenlandske arbeidere hos underentreprenørene er større på konsernets prosjekter i Sverige og Danmark enn i Norge. I Norge og Sverige er risikoen noe redusert det siste året, ved at svekkelsen av norsk og svensk krone mot euro har gjort disse landene mindre attraktive for utenlandske arbeidere.

For å følge opp og ivareta rettighetene til arbeidere i verdikjeden, har Veidekke etablert styring og prosesser på flere nivåer, tilpasset lover, krav og god praksis i markedene konsernet opererer i. I utviklingen av rutiner og prosesser har nøkkelinteressenter og roller vært involvert med relevante innspill. Til grunn for styringen ligger Veidekkes etiske retningslinjer og policy for respekt for menneskerettigheter, som er videre operasjonalisert gjennom kontraktskrav, prosesser for prekvalifisering og kontroll av leverandører, regelmessig rapportering og opplæring av egne ansatte og leverandører. Arbeidet støttes av systemverktøy som StartBank, HMSreg/ID06, innkjøpssystemer og løsninger for screening og medieovervåking.

På grunn av forskjeller i nasjonal lovgivning, bransjepraksis og tilgjengelige systemløsninger, er styringen operasjonalisert på ulike måter i Norge, Sverige og Danmark. Rammeverket med dokument er tilgjengelig internt på Veidekkes intranett og i virksomhetssystem for respektive land. Eksternt er relevante dokumenter tilgjengeliggjort som henvisning til vedlegg i aktuelle avtaler og på Veidekkes nettsider.

Figur 2: Veidekkes rammeverk for ansvarlig leverandørstyring

Eksterne krav	Lover og forskrifter	Arbeidslivsoverenskomster	Kundekrav
Interne krav	Policyer og konsernkrav		
Kontrakt med UE og leverandør	Standard bransjekontrakter	Veidekkes spesielle kontraktsbestemmelser	Kontrakt med byggherre
Rutiner og retningslinjer	Prekvalifisering av UE / Leverandør	Kontrahering av UE / Leverandør	Oppfølging av UE / Leverandør
Systemer og verktøy	Screening og overvåking	Innkjøpssystem	Personellkontroll

Strategier for arbeidstakere i verdikjeden

Veidekke har utviklet og iverksatt retningslinjer for arbeidere i verdikjeden basert på internasjonale standarder og beste praksis. Kravene til oppfølging av underentreprenører og leverandører er dokumentert på ulike nivåer i forskjellige prosesser i Veidekkes styringssystemer, blant annet i styrevedtatte etiske retningslinjer og policyer. Retningslinjene omfatter krav og prosesser som skal sikre at rettighetene til arbeidere i verdikjeden ivaretas:

- Alle Veidekkes underentreprenører og leverandører skal prekvalifiseres før de kontraheres. I prosessen vurderes kriterier knyttet til HMS, arbeidsforhold, kvalitet, skatt og avgifter m.m.

- Alle underentreprenører og leverandører skal akseptere og signere Veidekkes etiske retningslinjer for leverandører, som inneholder krav til å etterleve menneskerettigheter, for eksempel arbeidsforhold, lønn, forbud mot tvangsarbeid og organisasjonsfrihet.
- Alle underentreprenører må akseptere Veidekkes seriøsitetsbestemmelser, som stiller krav til lønns- og arbeidsvilkår for underentreprenørens ansatte, og som inngår som vedlegg i underentreprisekontrakter.
- For å fremme åpenhet og gi Veidekke mulighet til å følge opp seriøsitetsbestemmelsene, kan underentreprenører kun ha med kontraktsmedhjelpere i ett ledd (såkalt UE2).
- Alle Veidekkes ansatte må gjennomføre obligatorisk e-læring om håndtering og oppfølging av underentreprenører og andre temaer knyttet til ivaretagelse av lønns- og arbeidsvilkår i verdikjeden.
- Veidekke skal påse at alle arbeidere på konsernets prosjekter, både egne ansatte og personell fra leverandør/underentreprenør, har gjennomgått grunnleggende sikkerhetsopplæring og har kompetanse og forutsetninger for å kunne håndtere kjente risikoer på arbeidsplassen.

Rutiner for kontakt med arbeidstakere i verdikjeden om påvirkninger

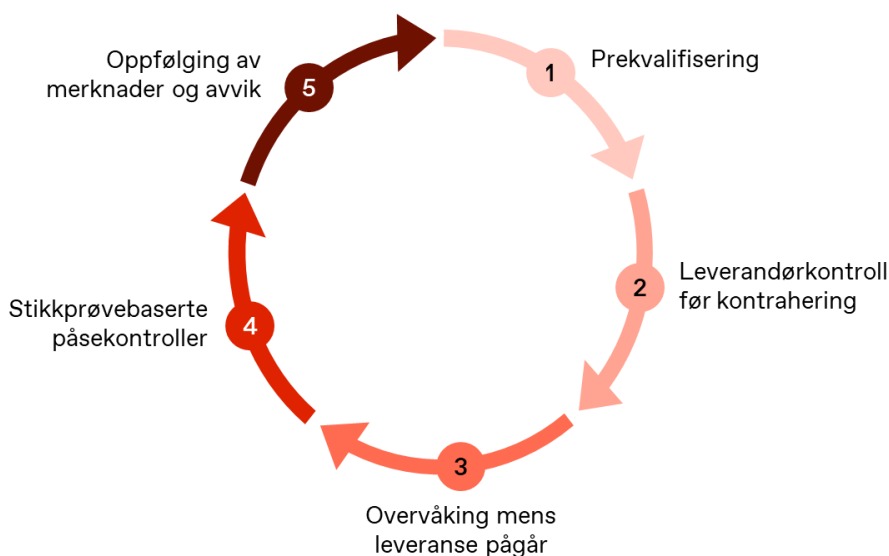
Det er etablert prosesser for kommunikasjon med arbeidere i verdikjeden om påvirkninger fra selskapets aktiviteter på rettigheter og velferd. Prosessene omfatter:

- Nært samarbeid med fagforeninger og bransjeorganisasjoner som fremmer arbeidstakerrettigheter.
- Tilgang til informasjon og kontroller av underentreprenører og leverandører gjennom særskilte samarbeidsavtaler med Skatteetaten i Norge og Byggnads i Sverige.
- Varslingskanal, der alle interessenter kan varsle ved mistanke om regelbrudd.
- Dialog med underentreprenøren eller leverandøren i forbindelse med kontraktsinngåelsen, der leverandører skal opplyse om de planlegger å bruke utenlandske fagarbeidere.
- Dialog og samarbeid om arbeidstakerrettigheter med arbeidere, leverandører og kunder, gjennom møter, kurs, workshops, spørreundersøkelser og andre kanaler.

Rutiner for å avhjelpe negative påvirkninger og kanaler der arbeidstakere i verdikjeden kan gi uttrykk for bekymringer

Det er utviklet og iverksatt prosesser for å håndtere negativ påvirkning på arbeidere i verdikjeden samt etablert varslingskanaler. Veidekkes vurdering er at nåværende varslingskanaler, håndtering av negative påvirkninger samt prosesser og systemer er tilstrekkelig sikre til å bevare anonymitet, og at arbeidere i verdikjeden oppfatter prosessene og kanalene som trygge. Rettighetene og beskyttelsen til varsler står definert i konsernkrav for varslings. Det gjøres løpende vurderinger av videreutvikling og forbedringer, for å sikre rask og effektiv håndtering. Veidekke vurderer løpende risikoen for brudd på arbeiderrettigheter i verdikjeden og følger opp gjennom kontroller basert på tips eller mistanke, og stikkprøver der risikoen for brudd vurderes som høy.

Figur 3: Veidekkes prosess for oppfølging av rettigheter til arbeidere på konsernets prosjekter



Prosessene for å håndtere negative påvirkninger og tilrettelegge for varsling omfatter:

- Kontroller av underentreprenører – utføres basert på årlige risikovurderinger i tråd med risikoområder definert av aktører som Skatteetaten, Arbeidstilsynet, Fair Play Bygg, BNL, EBA og MEF. En analyse av egne seriøsitetsavvik og strategiske føringer inngår også i grunnlaget for risikovurderingene. Veidekke rapporterer til den kontrollerte underentreprenøren og til prosjektene der underentreprenøren har jobbet. Selskapet varsler også Arbeidstilsynet ved mistanke om alvorlige avvik.
- Avvikshåndtering – når feil, mangler eller brudd på lover, regler og Veidekkes etiske standard avdekkes, må underentreprenør og leverandør rette opp forholdene. De som ikke vil, eller ikke er i stand til det, får ikke fortsette.
- Varslingsmulighet – Veidekke har etablert varslingskanal hvor ansatte og andre interessenter kan melde om mulige brudd på konsernets etiske standarder. Varslingskanalen er tilgjengelig på Veidekkes nettsider og intranett og kan brukes anonymt. Varslingskanalen administreres av en ekstern leverandør, og varsler ivaretas av et eget varslingsutvalg.
- Screening – Veidekke benytter i tillegg tjenester fra Dow Jones til å screene underentreprenører og materialleverandører som utgjør særlig risiko, opp mot negativ medieomtale som følge av brudd på arbeidstakerrettigheter. Det blir også gjennomført onsite-besøk ved vurdering av enkelte nye leverandører.
- Sertifiseringsordninger – Veidekke stiller i økende grad krav om produktsertifiseringer for materialene som benyttes i konsernets prosjekter. Sertifiseringsordningene bidrar til å sikre at arbeidstakerrettigheter og grunnleggende menneskerettigheter for arbeiderne i verdikjeden er ivaretatt.

Tiltak knyttet til vesentlige påvirkninger på arbeidstakere i verdikjeden og strategier for å håndtere vesentlige risikoer og utnytte vesentlige muligheter i forbindelse med arbeidstakere i verdikjeden, og effektiviteten av disse tiltakene

For å fremme arbeidernes rettigheter og forbedre arbeidsforholdene har Veidekke blant annet implementert følgende tiltak:

- Alle underentreprenører og leverandører skal akseptere og signere Veidekkes etiske retningslinjer for leverandører. Retningslinjene inneholder krav til etterlevelse av menneskerettigheter, for eksempel

arbeidsforhold, lønn, forbud mot tvangsarbeid samt organisasjonsfrihet. Selskapet stiller også krav til leverandørene gjennom kontraktsfestede seriøsitetsbestemmelser.

- Alle Veidekkes underentreprenører og leverandører prekvalifiseres før de kontraheres. I prosessen vurderes kriterier som HMS, kvalitet, skatt og avgifter m.m.
- Det stilles krav om bruk av sertifisert trevirke i Veidekkes prosjekter
- Alle underentreprenører gjennomgår obligatorisk HMS-opplæring før oppstart på Veidekkes prosjekter
- Materialleverandører som utgjør særlig risiko screenes jevnlig opp mot sosiale kriterier. For enkelte nye leverandører blir det også gjennomført onsite-besøk.

Tiltakene som er iverksatt har gitt leverandørene og medarbeiderne en tydelig forståelse av deres hvilke grunnleggende krav som må være oppfylt for å kunne levere tjenester og materialer til Veidekkes prosjekter. Samtidig får ansatte i Veidekke et tydelig bilde av hvilke leverandører som handler i tråd med konsernets vurderinger og krav, og som dermed kan vurderes for nye kontrakter.

Tiltakene henger sammen med styrende dokumenter som retningslinjer for leverandører, rutineverk for prekvalifisering av leverandører og konsernkrav om sertifisert trevirke. Der det er relevant, inngår dette også i leverandørkontrakter.

Andre tiltak som kan forbedre ivaretagelse av rettighetene til arbeidere i verdikjeden:

- Innkjøpssystem som planlegges implementert i Veidekkes norske virksomhet vil bidra til systematikk og etterlevelse av rutiner og retningslinjer i innkjøpsarbeidet og vil forsterke datafangst knyttet til leverandører, som igjen kan forbedre risikovurderinger og effektivisere kontrolltiltak. Tiltaket er under vurdering for beslutning i 2025.
- Digitalt produktpass er et av EUs virkemidler for større åpenhet rundt bruk av innsatsfaktorer som enten har høyt klimafotavtrykk eller er en knapp ressurs. Digitalt produktpass forventes innført i EU og Norge innen 2030 og vil gi mer informasjon om opprinnelsen til mange av materialene Veidekke benytter i sine bygge- og anleggsprosjekter.
- Hyppigere krav om å bruke sertifiserte produkter, som sertifisert trevirke (FSC og PEFC), sertifiserte forbruksvarer (Fair trade) og forskjellige miljøsertifiseringer (Svanemerket m.fl.), vil, slik Veidekke ser det, også bidra til åpenhet og bedre kontroll med rettighetene til arbeidere i verdikjeden. Tidsaspektet for dette tiltaket beror på hva og i hvilket omfang leverandørmarkedet kan tilby Veidekke som kunde.

Parametre og mål

Veidekke har mål om å kun kontrahere seriøse underentreprenører og leverandører som respekterer menneskerettigheter. Utviklingen i dette arbeidet måles i antall prekvalifiserte underentreprenører og leverandører, gjennomførte opplæringstiltak, antall varslingsaker og antall rettsaker. Internrevisjonens arbeid bidrar også til å bedømme fremgangen i arbeidet.

I 2024 mottok Veidekke ett varsel gjennom varslingskanalen. På Veidekkes prosjekter i Norge ble det gjennom året gjennomført til sammen 165 kontroller av underentreprenører og leverandører, hvorav 124 i bygg- og anleggsvirksomhetene og 41 i industrivirksomheten. 34 av kontrollene i bygg- og anleggsvirksomhetene og to i industrivirksomheten avdekket alvorlige avvik. Det ble registrert merknader eller avdekket mindre alvorlige avvik i 24 av kontrollene i bygg- og anleggsvirksomhetene. I industrivirksomheten ble det registrert 104 mindre alvorlige avvik. 66 kontroller i bygg- og anleggsvirksomhetene og 22 kontroller i industrivirksomheten ble gjennomført uten merknader eller avvik. Veidekke sendte tre tips til Arbeidstilsynet i 2024. De fleste regelbruddene gjelder arbeidstid,

lønnsbetingelser og arbeidsavtaler. Underentreprenør og leverandør må rette opp identifiserte avvik. De som ikke vil, eller ikke er i stand til det, får ikke fortsette som Veidekkes leverandører.

I Sverige ble rundt 400 virksomheter revidert. Av disse ble 95 godkjent, hvorav 50 var materialleverandører. De resterende er ikke godkjent primært grunnet mangel på fagforeningsavtaler samt flere konkurser.

I den norske virksomheten var halvparten av underentreprenørene og leverandørene som ble benyttet i 2024 registrert i StartBank, og av de registrerte underentreprenørene og leverandørene hadde 83 % status grønn eller gul. Kravet om registrering i StartBank stilles kun til underentreprenører, mens det er frivillig for materialleverandører å registrere seg. Leverandører med status gul og grønn regnes som prekvalifisert til å levere til Veidekkes prosjekter, og leverandørene overvåkes i StartBank frem til leveransene er fullført.

Mål for hvordan vesentlige negative påvirkninger skal håndteres, positive påvirkninger styrkes og vesentlige risikoer og muligheter håndteres

Veidekke vurderer å utvikle relevante målbare parametre i sammenheng med arbeidet med ny konsernstrategi for perioden 2025–2030. Følgende ambisjoner er satt for å håndtere vesentlige negative påvirkninger, fremme positive påvirkninger og ivareta vesentlige risikoer og muligheter for arbeidere i verdikjeden;

- opprettholde et godt samarbeid med selskapets tillitsvalgte
- opprettholde et godt samarbeid med fagforeninger, bransjeorganisasjoner og myndigheter om å styrke seriøsiteten i bransjen
- forbedre kompetansen og bevisstheten om menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter blant egne ansatte, underentreprenører og leverandører gjennom opplæring og veiledning
- sikre at alle underentreprenører og leverandører prekvalifiseres og aksepterer Veidekkes etiske retningslinjer for leverandører
- øke antall revisjoner av underentreprenører og leverandører, særlig der det er høy risiko for brudd på menneskerettigheter og grunnleggende arbeidstakerrettigheter
- følge opp eventuelle avvik fra underentreprenører og leverandører og iverksette korrigerende tiltak
- rapportere åpent om funn, hendelser og avvik knyttet til menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter i verdikjeden
- identifisere og adressere potensielle negative påvirkninger fra konsernets virksomhet på arbeiderne i verdikjeden, og særlig på sårbare grupper
- bidra til positiv effekt for arbeiderne i verdikjeden, for eksempel gjennom å fremme trygge og sunne arbeidsforhold, rettferdig lønn, faglig utvikling og inkludering
- vurdere og håndtere vesentlige risikoer og muligheter for konsernets virksomhet knyttet til arbeidere i verdikjeden, for eksempel gjennom å overvåke endringer i lovgivning, markedskrav, interessentforventninger og beste praksis

Global rammeavtale inngått mellom Fellesforbundet, Norsk Arbeidsmandsforbund og BWI er et eksempel på hvordan Veidekke inkluderer troverdige representanter for arbeidere i verdikjeden i sitt arbeid med styring av dette området.

*

Denne redegjørelsen gjelder for alle heleide datterselskaper og er en del av Veidekkes årsberetning for 2024 med signatur på side 153: [Veidekkes års- og bærekraftrapport 2024](#). Informasjonsforespørsler knyttet til Veidekkes arbeid med aktsomhetsvurderinger rettes til izabella.kibsgaard-petersen@veidekke.no. Merk gjerne e-posten med Åpenhetsloven, i emnefeltet.