

Sagen Bygg AS

Rapport om åpenhetsloven 2024



Innholdsfortegnelse

Rapport om åpenhetsloven 2024	1
Innledning:	3
Om oss:	3
Redegjørelse:	4
Risiko	4
Tiltak knyttet til leverandører	5
Tiltak knyttet til arbeidsmiljø.....	5
Videre tiltak	6

Innledning:

1. juli 2022 trådte lov om åpenhet og arbeid med anstendige arbeidsforhold («Åpenhetsloven») i kraft. Sagen bygg AS (Sagen) omfattes av lovens virkeområde, jf. åpenhetslovens § 2 og 3. Åpenhetslovens § 4 pålegger Sagen å gjennomføre aktsomhetsvurdering. Denne skal identifisere faktiske og mulige negative konsekvenser når det kommer til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. §5 i åpenhetsloven pålegger at resultatene av aktsomhetsvurderingen skal gjøres kjent i en årlig rapport. Formålet med rapporten er å gjøre allmenheten kjent med hvilke funn og hvilke tiltak Sagen har satt i gang.

Om oss:

Sagen (tidligere Byggmester Sagen AS) ble etablert i 1991. Vi er en av de største privateide entreprenørselskapene i landet. Vi dekker hele Nord – Jæren. Vi har kontorlokaler i Kontorveien 15 på Forus. Vi har tre avdelinger; Entreprise, bolig og ramme/rehabilitering. Pr mai 2025 har vi 94 ansatte. Av disse er 18 ansatt i administrative stillinger som omfatter daglig leder, avdelingsledere, prosjektledere, kalkulatører og byggeleder, HMS, regnskap og økonomi. Vi har totalt 62 fast ansatte tømrere. I tillegg har 13 lærlinger. Ved innleie benytter Sagen innleie fra godkjente bemanningsselskaper. Sagen har landsdekkende tariffavtale gjennom fellesforbundet. Vi har i tillegg en lokal avtale om innleie med bedriftens tillitsvalgte. Sagen har et godt kvalitetssystem som er basert på ISO 9001. I tillegg har vi godkjenning i Startbank og Achilles og Sagen er miljøfyrtårnsertifisert og samarbeidspartner i Fair play bygg Rogaland.

Sagen har tre avdelinger; ramme og rehabilitering, boligavdeling og entrepriseavdeling. Det er leder for HMS og bærekraft som hos oss er ansvarlig for å følge opp aktsomhetsvurdering og åpenhetsloven.

Sagen jobber lokalt i Rogaland og benytter seg i all hovedsak lokale kjente leverandører. Det blir i tillegg gjort noen kjøp fra Sverige og Danmark. Sagen er også medeier i innkjøpselskapet Mouver. Mouver har til hensikt å gjennomgå prekvalifisering av leverandører, inngå innkjøp på vegne av sine leverandører, samt følge opp avtaler.

Styret i Byggmester Sagen består av 3 styremedlemmer og to vara styremedlemmer. Daglig leder i Sagen rapporterer til styret. Styret godkjenner årlig rapporten.

Forankring og ansvar:

Det overordnede ansvaret for oppfølging og etterlevelse av åpenhetsloven er lagt til daglig leder. Arbeidet med å følge dette opp, utarbeide rapport, samt offentliggjøre denne i henhold til lovens § 4 og 5 er lagt til er lagt til leder for HMS og bærekraft.

For å sikre rutiner for at menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold ivaretas i tråd med FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter følges blant annet disse retningslinjene og prosedyrene:

- Rutiner for etisk handel
- Rutiner for varsling av kritikkverdige forhold
- Leverandørkontroll
- Påseplikterklæring
- Opplæring av nyansatte
- HMS rutiner både på bedriftsnivå og på prosjektnivå

Redegjørelse:

Risiko

Risikoene Sagen ser i forhold til åpenhetsloven og aktsomhetsvurderingen er

1. Brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold hos våre leverandører
2. HMS for de ansatte i bedriften
 - Psykososialt arbeidsmiljø
 - Fysiske belastninger eller skader som enten kan komme akutt på bakgrunn av en enkeltstående hendelse eller belastning over tid

Risiko for brudd på anstendige forhold hos våre leverandører samt psykososialt og fysisk arbeidsmiljø vurderes begge som lave. Bakgrunnen for dette er at vi i all hovedsak bruker lokale kjente leverandører som vi har gjort god bakgrunnssjekk av. Vi har også gode rutiner for å følge opp egne ansatte og gjennomføre risikovurderinger

Tiltak knyttet til leverandører

Sagen er startBANK godkjent, og vi ønsker å bruke startBANK godkjente underleverandører så langt det lar seg gjøre. Pr i dag er i underkant av 10 av våre leverandører ikke startBANK registrert. Vi overvåker alle leverandører i startBANK og får opp daglig varsler ved endringer på rød/gul/grønn for leverandørene. Dersom en leverandør går fra grønn eller gul til rød så etterspør vi nødvendig dokumentasjon før de kan benyttes.

Leverandører som ikke er startBANK registrerte gjennomgår en leverandørkontroll hvor de må svare ut en rekke spørsmål. Dette innbefatter blant annet skatteattest fra offentlige myndigheter, forsikring, kvalitetssystem, miljøpolicy og at de ansatte har lønns- og arbeidsavtale ihht norsk lov. Leverandørene må også svare ut at de kan dokumentere kravene ihht åpenhetsloven ved forespørsel. Dette må besvares før vi kan inngå kontrakt med dem. Pr i dag er i underkant av 10 av våre leverandører ikke startBANK registrert.

Vi har i 2024 gått gjennom alle våre leverandører og registrert de som fremdeles er aktuelle for oss, og som er godkjente til bruk i vårt kvalitetssystem Kvalitetskontroll. Vi har pr i dag 151 leverandører som er godkjente og ligger i Kvalitetskontroll. All dokumentasjon for leverandører som ikke er startbankgodkjent ligger også her.

Gjennom vårt arbeid med leverandører har vi sett at vi mangler en fullstendig oversikt over hvilke av våre leverandører som har et miljøledelsessystem. Dette er noe vi vil jobbe med å få kartlagt i større grad. Vi har ansatt en ny leder på HMSK og bærekraft og en viktig del av denne stillingen blir å følge opp leverandører og underentreprenører.

Vi har digital mannskapsregistrering på alle våre prosjekter gjennom Infobric. Her har vi oversikt over alle som jobber på prosjektene. For å kvalitet sikre dette gjennomfører vi jevnlig kontroll for sikre at alle som er på byggeplassen er registrert inn og har gyldig HMS kort. Dette gjøres enten i forbindelse med vernerunde eller som en selvstendig kontroll.

Ved behov gjennomfører vi som følge av påseplikten innhenting av informasjon om arbeidstakeres lønns- og arbeidsvilkår for underleverandører hvor vi er bekymret for om enkelte ansatte får de rettighetene de har krav på. Dette har vi ikke hatt grunnlag for å gjennomføre i 2024.

Tiltak knyttet til arbeidsmiljø

Alle nyansatte i Sagen gjennomgår en opplæring i våre systemer og rutiner, sykefraværsoppfølging og verktøybruk, både teoretisk og praktisk. Verneutstyr deles ut til alle, og alle også har tilgang til risikovurdering, HMS-handlingsplan og HMS-håndbok i

kvalitetskontrollsystemet og Simployer. Selskapet tilbyr helseforsikring for ansatte med helsemessige utfordringer som påvirker arbeidsevnen.

Alle ansatte i Sagen har ansvar for å gi beskjed dersom de opplever at de selv eller andre ansatte opplever diskriminering eller andre forhold som ikke er akseptable. De kan enten melde fra til tillitsmann eller verneombud. De kan også ta kontakt med bas, prosjektleder eller personalleder hvis de ønsker det. Det gjennomføres årlig medarbeiderundersøkelse og medarbeidersamtale. Resultatene fra disse er med på å danne grunnlag for hvordan vi jobber helhetlig med psykososiale arbeidsmiljø i Sagen og tas med i risikovurderinger og strategiplaner. Vi har årshjul på sosiale tiltak som har til hensikt å styrke det sosiale samholdet i Sagen. Det gjennomføres sluttamtale med alle ansatte som velger å slutte i Sagen for å fange opp eventuelle forbedringspunkter.

Sagen gjennomfører hvert år en overordnet risikovurdering for selskapet. Verneombud og tillitsperson og bedriftshelsetjenesten deltar i denne risikovurderinger. På bakgrunn av risikovurderingen lages det en HMS-handlingsplan for året. Det gjennomføres AMU fire ganger i året. I tillegg gjennomføres det årlig medarbeiderundersøkelse og medarbeidersamtaler. Alle ansatte som ønsker det, får tilbud om helseundersøkelse hos BHT hvert tredje år. I tillegg gjennomføres det helseundersøkelse for alle nyansatte. BHT bistår med å lage rapport etter gjennomføringen av helsekontrollene som bidrar til å danne grunnlag for HMS handlingsplanen.

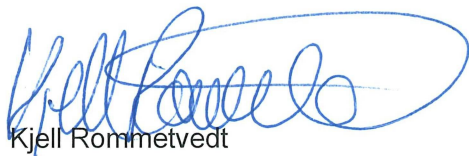
For å ha ekstra fokus på HMSK sett behovet for å ha ansatte «grønne hjelmer» med fokus på HMS på flere av våre byggeplasser. Vi har pr nå seks ansatte med grønn hjelm fordelt på ulike prosjekter som samarbeider tett med personalleder om å ivareta alle deler av HMS på byggeplassen.

Videre tiltak

- Fortsette å registrere alle godkjente leverandører i vårt kvalitetssystem
- Lage oversikt over hvilke av våre leverandører som har miljøledelsessystem
- Sikre gode rutiner for å ivareta de ansattes fysiske og psykiske helse

Stavanger

Dato:



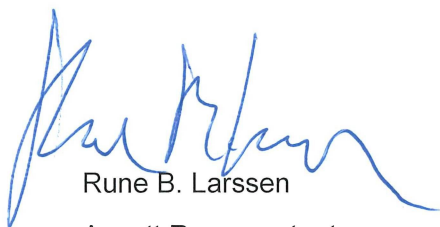
Kjell Rommetvedt

Styreleder



Per Andre Rykhus

Styremedlem



Rune B. Larssen

Ansatt Representant



Jo Frøyen

Daglig leder