



# REDEGJØRELSE ÅPENHETSLOVEN

Landmark Maskin AS

For perioden 1. juli - 31. desember 2022

28.06.2023

## INNHold

Bakgrunn .....	2
Kort om Selskapet og implementering av åpenhetsloven.....	2
Nøkkelinformasjon om Selskapet.....	3
Metodikk: Aktsomhetsvurderingsprosessen .....	5
Forankring av ansvar .....	5
Kartlegging og identifikasjon av risiko .....	5
Oppsummering og veien videre.....	7

## Innledning

Landmark Maskin AS, org.nr. 978 667 732 (heretter «**Selskapet**») er omfattet av Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (heretter «**åpenhetsloven**»)<sup>1</sup>, og plikter dermed å utføre og redegjøre for aktsomhetsvurderinger som skal sikre grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Åpenhetsloven stiller blant annet krav til at den aktuelle virksomhet må kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold både internt i Selskapet og i sin leverandørkjede. De virksomhetene som er omfattet av loven, må offentlig redegjøre for de aktsomhetsvurderingene som foretas. Redegjørelsen skal oppdateres og publiseres på Selskapets nettside innen 30. juni hvert år og ellers ved vesentlige endringer i virksomhetens risikovurderinger.

Aktsomhetsvurderingene skal foretas i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper på området for menneskerettigheter, som samsvarer med FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP).

Selskapet har arbeidet med å implementere åpenhetsloven i tråd med OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv:



Aktsomhetsvurderingsprosessen er i modellen delt opp i seks trinn, som må tilpasses i forhold til den enkelte virksomhetens størrelse, art, kontekst, samt alvorlighetsgrad av og sannsynlighet for negative konsekvenser.

<sup>1</sup> Loven gjelder bl.a. for «*større virksomheter som er hjemmehørende i Norge, og som tilbyr varer og tjenester i eller utenfor Norge*», jf. åpenhetsloven § 2, 1. avsnitt. Med «*større virksomheter*» menes «*virksomheter som omfattes av regnskapsloven § 1-5, eller som på balansedagen overskrider grensene for to av følgende tre vilkår: 1) salgsinntekt: 70 millioner kroner, 2) balansesum: 35 millioner kroner og 3) gjennomsnittlig antall ansatte i regnskapsåret: 50 årsverk*», jf. åpenhetsloven § 3 bokstav a).

## NØKKELINFORMASJON OM SELSKAPET

### NAVN PÅ SELSKAPET

Landmark Maskin AS, org.nr. 978 667 732

---

### ADRESSE HOVEDKONTOR

Dyrhammar 2, 5440 Mosterhamn

---

### PRODUKTER OG TJENESTER

Selskapet er et entreprenørselskap som driver virksomhet innen grunnarbeid i Norge, både for privatpersoner og bedrifter. Selskapet kategoriseres i bygg- og anleggsbransjen.

---

### OMSETNING I 2022

170.335.168

---

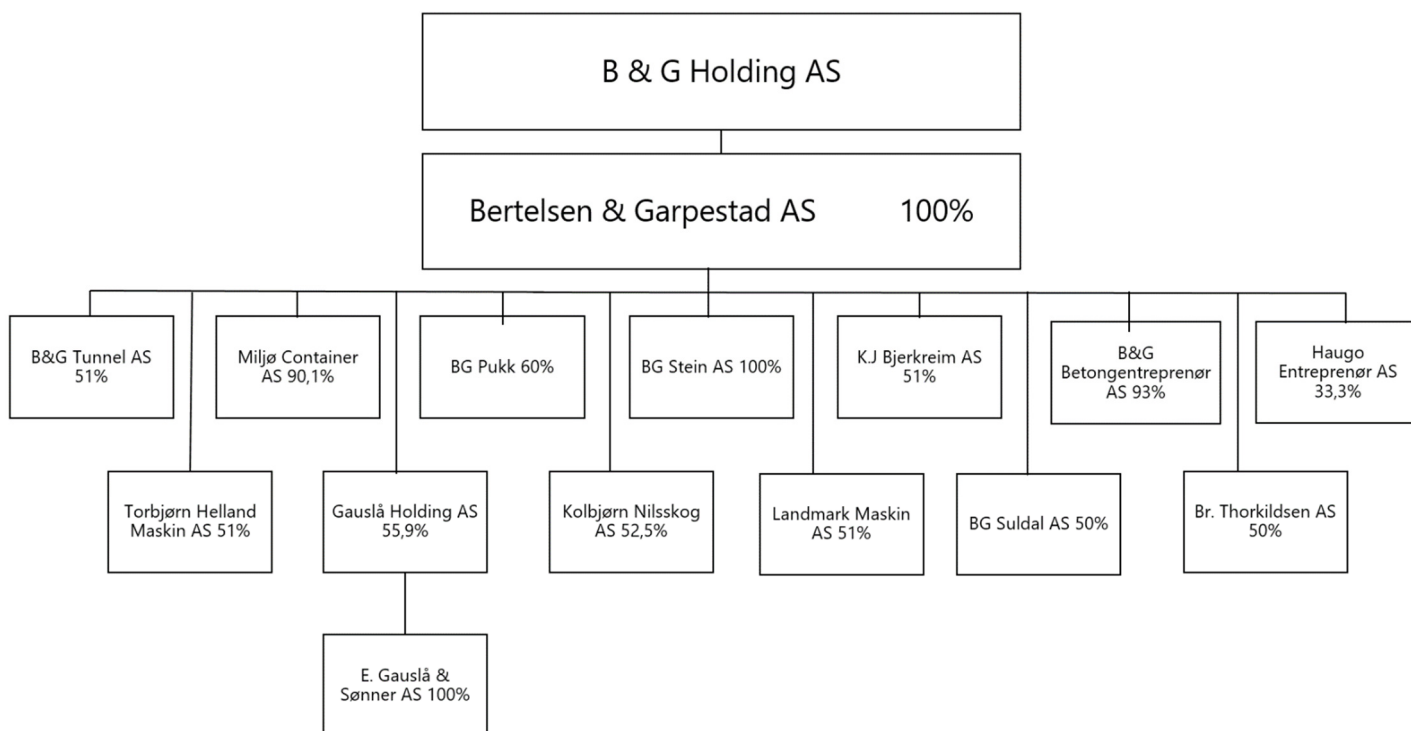
### ANTALL ANSATTE PR 31.12.2022

77

---

## EIERSTRUKTUR

Eierstruktur pr. 31.12.22:



## METODIKK: AKTSOMHETSVURDERINGSPROSESSEN

### FORANKRING AV ANSVAR

Landmark Maskin AS har i styremøte forankret det utøvende ansvaret i styret, for å sikre at kravene som følger av åpenhetsloven implementeres, ivaretas og etterleves. I tillegg til at styret tar et utøvende ansvar for å fremme og respektere menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Selskapet, er det tildelt følgende mandater i Selskapet:

- Sverre Garpestad - styreleder  
Mandat: Overordnet ansvarlig for ivaretagelse og etterlevelse av åpenhetsloven i Selskapet.
- Trygve Landmark - daglig leder  
Mandat: Overordnet ansvarlig for å innarbeide rutiner for håndtering av informasjonsplikt og sørge for at disse etterleves i Selskapet.

Selskapet har innført retningslinjer for leverandører og forretningspartnere, rutiner for håndtering av informasjonsplikten og plan for risikoanalyser og aktsomhetsvurderinger. Det er også vedtatt at styret skal legge en konkret plan for å sikre etterlevelse av de krav som følger av åpenhetsloven, samt for hvordan Selskapet i praksis skal arbeide med denne.

De nevnte retningslinjer og rutiner innføres for å konkretisere hvordan Selskapet skal arbeide med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og vil tilrettelegge for at Selskapet kan arbeide systematisk og effektivt med:

- i. kartlegging, kontroll og oppfølging av interne forhold og leverandørkjeden,
- ii. utarbeidelse av risikoanalyser og aktsomhetsvurderinger, samt
- iii. håndtering av innsynsforespørsler.

Det er vedtatt at styret, i samsvar med de overordnede ansvarlige (ref. nevnte mandater) skal oppdatere relevante rutiner og retningslinjer ved behov.

### KARTLEGGING OG IDENTIFIKASJON AV RISIKO

#### INTERNT I EGEN VIRKSOMHET

Vi har startet arbeidet med å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt i Selskapet.

Områdene som vi har kartlagt og vurdert nærmere er områder hvor vi mener det på generelt nivå foreligger høyest risiko for negative konsekvenser på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår bransje og i vår virksomhet. Listen under ikke uttømmende, men er eksempler på områder vi har kartlagt og gjort en aktsomhetsvurdering av internt:

- Våre etiske retningslinjer og systematiske arbeid med menneskerettigheter
- Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø
- Arbeid med helse, miljø og sikkerhet

- Respekt for retten til å tilslutte seg fagforeninger
- Diskriminering
- Varlingssystemer
- Tilknytningsformer - fast ansettelse, midlertidig ansettelse og bruk av innleid arbeidskraft
- Arbeidstid, lønn og ferie

Basert på vår kartlegging og undersøkelser av faktiske forhold er vi av den oppfatning at vi internt i egen virksomhet hverken forårsaker, bidrar til, eller er direkte knyttet til faktiske eller potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Det er jevnt over lav risiko i Selskapet.

Virksomheten vår driver primært med utførelse av grunnarbeider, og vi har derfor ansatte som er utførende som for eksempel maskinentreprenører, og vi har funksjonærer og rene supportfunksjoner/administrative ressurser. Våre ansatte har hovedsakelig hele og faste stillinger, og vi leier ikke inn arbeidskraft fra bemanningsforetak. Vi er bundet av anleggsoverenskomsten mellom Maskinentrepenørenes Forbund og Parat/YS, og gir våre ansatte blant annet lønn, overtidsgodtgjørelse, ferie, feriepenger mv. i henhold til gjeldende regler i nevnte overenskomst. Vi driver vår virksomhet innen bygg- og anleggsbransjen som på generelt grunnlag er en bransje med noe høyere risiko for negativ påvirkning på arbeidstakers rettigheter når det gjelder for eksempel arbeidstid, lønn, diskriminering av utenlandske arbeidstakere og innleide, og brudd på helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen. Det er derfor helt sentralt for Selskapet å ha gode verktøy og rutiner for å følge gjeldende regelverk, og i størst mulig grad redusere risikoen for negativ påvirkning på de ansatte. Videre har vi etiske retningslinjer som forankrer vårt arbeid med menneskerettigheter og vi har en egen egenerklæring mot sosial dumping. Vi har også flere verneombud, arbeidsmiljøutvalg, bedriftshelsetjeneste og et velfungerende tillitsvalgsapparat som også bidrar til å forsterke de ansattes rettigheter internt i vår virksomhet.

Gjennomført kartlegging og vurdering av de faktiske forhold viser jevnt over et lavt risikobilde internt i virksomheten, men det er samtidig noen områder med begrenset mulighet for negativ påvirkning. Det er ikke avdekket faktiske eller potensielle negative konsekvenser, men det er foreslått konkrete tiltak for å redusere muligheten for at Selskapets ansatte blir utsatt for dette. Enkelte tiltak er allerede iverksatt og Selskapet vil i 2023 arbeide videre med dette. Blant tiltakene nevnes å øke bevisstheten blant de ansatte om viktigheten av åpenhetsloven og Selskapets arbeid med dette, samt øke bevisstheten rundt retten til å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Det er viktig for Selskapet at de ansatte er godt kjent med hvor de kan henvende seg. Det forventes at vårt arbeid med nevnte tiltak vil bidra til å redusere risiko ytterligere.

## HOS VÅRE LEVERANDØRER

Vi har startet arbeidet med å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos våre leverandører.

Vi har gjennomført en kartlegging av våre leverandører for å identifisere hvilke områder som utgjør risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

I denne prosessen har vi tatt utgangspunkt i alle våre leverandører i 2022. Vi har 462 leverandører, hvor kun 5 har utenlandsk organisasjonsnummer.

For å komme frem til hvilke av leverandørene vi skulle henvende oss til for videre oppfølging under åpenhetsloven, har vi tatt utgangspunkt i landrisiko, bransjerisiko, produktrisiko samt kjent risiko. Når det gjelder de utenlandske leverandørene er anskaffelsene av lav verdi og vi har derfor ikke konsentrert oss om disse. Videre hadde vi i forkant av analysen ikke kjennskap til konkrete forhold hos noen av våre leverandører som tilsa en særskilt aktsomhet. Vi har heller ikke så langt systemer for å fange opp produktrisiko i våre anskaffelser. Det er på denne bakgrunn særlig bransjerisiko som danner grunnlaget for grovsortering av leverandørene. Siden mange av leverandører tilhører samme bransje, har vi valgt å også benytte oss av andre parametere for å prioritere hvilke leverandører vi velger å følge opp.

Dette er blant annet leverandørens økonomiske robusthet og om leverandøren har revisoranmerkninger. Dette kan være indikatorer på om leverandøren forholder seg lojalt til gjeldende regler f.eks. om arbeidstakeres rettigheter, men trenger ikke å være det. For oss har det imidlertid vært en god bevisstgjøring i prosessen med å identifisere leverandører for videre oppfølging. Vi har også gjort en analyse av hvilke leverandører vi har anskaffet mest fra, og hvor mye vi har anskaffet av en leverandørs totalomsetning. Sistnevnte forholdstall har vi benyttet som en indikator på vår egen påvirkningskraft mot våre leverandører.

Vi har på bakgrunn av dette trukket ut 4 leverandører for videre oppfølging før første rapportering. I våre henvendelser har vi stilt konkrete spørsmål i forhold til de områder vi mener har høyest risiko for brudd på arbeidstakeres rettigheter mv. hos den utvalgte leverandøren.

Vi har ikke avdekket faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

## OPPSUMMERING OG VEIEN VIDERE

I arbeidet med åpenhetsloven har vi så langt forankret ansvarlighet i styret, startet arbeidet med å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt i Selskapet, samt i forhold til våre leverandører. Vi har så langt ikke avdekket faktisk eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og/eller anstendige arbeidsforhold.

Arbeidet vårt med åpenhetsloven er en kontinuerlig prosess, hvor vi på jevnlig basis vil foreta aktsomhetsvurderinger. Vi planlegger bl.a. å følge opp forbedringspunktene etter den interne gjennomgangen, samt å følge opp svar fra våre leverandører.

Videre vil vi fortsette arbeidet med å øke bevisstheten blant våre ansatte og blant våre leverandører om viktigheten av åpenhetsloven. Et av våre mest sentrale verktøy for å sikre at vi ikke tiltrekker oss useriøse aktører, er å ha gode systemer og rutiner for å avdekke faktisk eller vesentlig risiko for negative konsekvenser på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos våre leverandører, slik at vi reduserer risikoen for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.