

Redegjørelse Åpenhetsloven

Sist oppdatert: 6 mai 2025, 11:39



ØSTER HUS HOLDING AS

Organisasjonsnr: 919 793 333
Welhavens vei 8, 4319 SANDNES

Kontaktinformasjon:

Kjersti Serine Øglænd Flesjø
kjersti-serine@oster-hus.no
93867474

Virksomhetsidé

Vårt driftsområde er bygg- og anleggsarbeid hvor vi er byggherre, utbygger og totalentreprenør, og leverer mellom 250 og 300 boliger pr. år.

Driften omfatter ikke egenimport av produkter.

Organisasjonsstruktur og ansvarsområder

Vår bedrift har en veldefinert organisasjonsstruktur som gir oss klarhet og effektivitet i vår daglige drift og beslutningsprosesser. Vi er et team av dedikerte fagfolk som samarbeider mot våre felles mål og visjon. Organisasjonen vår er bygget på prinsippene om åpen kommunikasjon, ansvarlighet og kontinuerlig læring.

Vår organisasjonsstruktur består av flere viktige avdelinger eller team, hver med sine spesifikke ansvarsområder. Hver avdeling har dedikerte ansatte med spesialisert kompetanse og erfaring innen sine respektive områder. Dette muliggjør en effektiv og målrettet tilnærming til våre operasjoner.

Vårt lederteam er ansvarlig for å sette den overordnede retningen og strategien for bedriften. De tar beslutninger som påvirker vår virksomhet på et strategisk nivå, og sikrer at vi er i tråd med våre verdier, visjon og bærekraftsmål. Ledelsen er også ansvarlig for å skape et positivt arbeidsmiljø og fremme kultur av tillit, åpenhet og engasjement.

Innenfor vårt lederteam har vi også ulike lederroller som er ansvarlige for spesifikke funksjonsområder, for eksempel prosjektering, drift, planarbeid, salg, økonomi, HMS og bærekraft. Disse lederne jobber tett sammen med sine team for å sikre effektivitet og måloppnåelse innenfor sine respektive områder.

Vi legger stor vekt på teamarbeid og samarbeid på tvers av avdelinger. Dette sikrer en helhetlig tilnærming til våre virksomhetsmål og gir oss muligheten til å utnytte vår kollektive kompetanse og ressurser på best mulig måte. Vi tror på å skape et miljø der ideer og perspektiver kan deles fritt, og der alle ansatte føler seg inkludert og verdsatt.

Ansvarsfordelingen er tydelig definert i vår organisasjon, og alle ansatte forstår sine roller og ansvar. Vi oppmuntrer til personlig utvikling og kontinuerlig læring, og gir våre ansatte muligheter til å ta initiativ og utvikle sine ferdigheter.

Gjennom vår organisasjonsstruktur og ansvarsfordeling sikrer vi at vi har den nødvendige ekspertisen og koordinasjonen for å lykkes i våre operasjoner. Vi verdsetter våre ansatte som viktige bidragsyttere til vår suksess, og vi er forpliktet til å skape et positivt og støttende arbeidsmiljø der alle kan trives og oppnå sitt fulle potensial.

Virksomhetens visjon

EKTE VINNERVILJE

Vi skal være fremoverlente kremmere som er sultne på å lykkes

- engasjement og eierskap

Vi skal utvikle oss for å være best

- se muligheter
- kontinuerlig prosessforbedring

Vi skal bygge lagfølelse, og sperre med hverandre for å oppnå best resultat

- benytte kompetansen i selskapet
- vinnerlaget består av alle

Oppsummering

I årets rapport, som i fjor, har vi valgt felles redegjørelse for alle selskapene i konsernet.

På bakgrunn av resultatene fra årets leverandørundersøkelse, og manglende tilbakemeldinger, ser vi at det er behov for tettere oppfølging av besvarelsene. Videre vil vi arbeide kontinuerlig gjennom året for å skape økt bevissthet blant våre leverandører, men også internt i organisasjonen.



Arild Sie

Daglig leder, firma

10/6- 2025

Styrets signatur:



Pål Egil Rønn

Styreleder



Njål Østerhus

Styremedlem

Forankring av menneskerettighetsarbeid

Arbeidet med åpenhetsloven er koordinert på bransjenivå og vi bruker BNLs felles løsninger og maler i vårt arbeid, se BNLs hjemmeside om åpenhetsloven. I tillegg har vi ved behov fått bistand fra CMS Kluge Advokatfirma AS. Gjennom 2024 har vi jobbet kontinuerlig med åpenhetsloven. Datterselskapene i konsernet har tidligere kartlagt og vurdert faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter knyttet til leverandørkjeden i henhold til lovens krav. Vi har fokusert på aktsomhetsvurderingene knyttet til Øster Hus AS og Øster Hus Drift AS sine leverandører, da det er disse selskapene som er part i de aller fleste leverandøravtaler. Disse vurderingene er kvalitetssikret. Øster Hus Holding har ingen egne leverandører, og henviser derfor til datterselskapenes aktsomhetsvurderinger. Våre rutiner og retningslinjene er forankret hos styret.

Varslings- og klagemekanismer

Enhver kan varsle om forhold knyttet til menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold til post@oster-hus.no, slik som beskrevet i våre etiske retningslinjer. Vi har oppdaterte rutiner med varslingskanal i tråd med Forbrukertilsynets veiledning og anbefalinger fra BNL. Tiltaket skal bidra til økt mulighet til å fange opp risiko for brudd på de formål åpenhetsloven skal ivareta, og bidra til å rette opp negative konsekvenser der det er påkrevd. Våre etiske retningslinjer ligger lett tilgjengelig på vår hjemmeside.

Slik jobber vi med aktsomhetsvurderinger

Rutinen omfatter fordeling av ansvar og arbeidsoppgaver i vår virksomhet, kartlegging og vurdering av negativ påvirkning/skade ut fra egen virksomhet, leverandørkjeder og forretningsforbindelser, samarbeid om gjenoppretting og erstatning der det er påkrevd, stansing/forebygging av negativ påvirkning/skade, overvåkning av gjennomføring og resultater, samt kommunisering av hvordan påvirkningen er håndtert og behandling av informasjonskrav.

Vi har utarbeidet kontraktsbestemmelse vedrørende grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Bestemmelsene sikrer vår virksomhet tilgang til våre underleverandørers aktsomhetsvurderinger og underlagsdokumentasjon. Våre spesielle kontrakts bestemmelser inkluderer også krav til lønns- og arbeidsvilkår og internkontroll, sikkerhet, helse og arbeidsmiljø (SHA) for arbeid som skjer i Norge.

Vi har fortsatt fokus på leverandørkjeder i 1. linje, og ytterligere aktsomhetsvurderinger er foretatt i rapporteringsperioden.

I aktsomhetsvurderingen har vi brukt tilgjengelig informasjon fra bransjeforeninger og andre aktører som grunnlag for vårt interne arbeid. I tillegg har vi selv omfattende direkte kontakt med leverandørkjeden, og stor bransjekunnskap som vi bruker i aktsomhetsvurderingene, herunder om hvilke aktører som driver seriøst og ikke. Vi har prioritert kartlegging av verdikjeder knyttet til vår kjernevirksomhet.

Beskrivelse

Vi bygger vår kartlegging på informasjon fra nærmeste leverandør, HMS-arbeid/vernerunder/egne erfaringer og på informasjon fra anerkjente selskaps- og vareregistre.

Vår virksomhet utfører i tråd med vår bedriftsinterne rutine (påseplikt mv) kontroll av lønns- og arbeidsvilkår på bygg- og anleggsplasser i Norge.

Vi planlegger å følge BNLs seminarer om arbeidet med kartlegging av verdikjeder på bransjenivå som grunnlag for videre kartlegging og prioritering av vårt bedriftsinterne arbeid med aktsomhetsvurderinger i våre verdikjeder.

Vi vil arbeide videre med intern opplæring i hele virksomheten. Alle ansatte vil få opplæring i åpenhetsloven tilpasset det behovet som deres stilling medfører.

For de som sitter med innkjøperansvar og kontrakts forvaltning mot leverandørkjede og forretningspartnere, er det planlagt særlig grundig opplæring og oppfølging.

Vi vil det kommende året fortsette arbeidet med å identifisere særlig risikofylte leverandørkjeder, og arbeide mot disse for å søke å avdekke og utbedre eventuelle risikoer og eventuelle faktiske brudd.

Våre viktigste funn

Ved forrige leverandørundersøkelse manglet vi tilbakemelding fra tre av våre underleverandører som vi hadde vurdert til høy risiko. Ny leverandørundersøkelse ble sendt ut til disse 28.01.2025. Vi følger opp resultatene fra disse.

Vi anser den høyeste risikoen for å være brudd på anstendige arbeidsforhold. Pr. i dag har vi ikke funnet noen brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Våre viktigste tiltak

Vi benytter for tiden en programvare fra Thrust som hjelper oss i arbeidet med bl.a. aktsomhetsvurderinger og rapportering. I tillegg gir det oss en mer systematisert oversikt over både leverandører, risiko og evt. behov for tiltak.

Behov for tiltak knyttet mot spesifikke bedrifter vil bli vurdert fortløpende gjennom året.

For å kartlegge selskapet i forhold til åpenhetsloven, har vi sendt ut en spørreundersøkelse internt til ledergruppen. Spørreundersøkelsen er basert på OECD sine retningslinjer for multinasjonale virksomheter, og tar for seg spørsmål relatert til ESG – Environment, Social & Governance. Resultatene fra denne undersøkelsen vil bli gjennomgått i ledergruppen, og benyttes i videre arbeid.

Denne rapporten er utarbeidet ved å bruke
den digitale løsningen fra Thrust AS