



Aktsomhetsvurderinger og redegjørelse av

## ÅPENHETSLOVEN

for

Byggmester Markhus AS



### Formål:

Formålet med **åpenhetsloven** er å fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester.

### Hvordan:

Det skal gjennomføres såkalte **aktsomhetsvurdering**, som er en prosess eller en arbeidsmetode for å kartlegge, forebygge, gjøre rede for og følge opp hvordan en virksomhet håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser av sin virksomhet.

### For hvem:

Loven gjelder for alle virksomheter som ikke er definert som små foretak i regnskapsloven. Dette gjelder hovedsakelig allmennaksjeselskaper, børsnoterte selskaper og selskaper som oppfyller to av tre vilkår: salgsinntekt på minimum 70 millioner kr, balansesum på minimum 35 millioner kroner og/eller gjennomsnittlig minimum 50 ansatte i løpet av regnskapsåret.

## **1. Om Byggmester Markhus AS**

### **a. Om virksomheten og driftsområde**

Byggmester Markhus AS ble opprinnelig etablert i 1986 under navnet K. Markhus & Sønn AS, og ble drevet av far og sønn frem til 2002. Firmaet skiftet da navn til Byggmester Markhus AS og inngikk i konsern under Markhus Group AS. Samtidig ble også søsterselskapet Markhus Bolig AS opprettet med det formål å drive utbygging i egen regi.

Siden november 2024 har Byggmester Markhus AS gjennomgått en rekonstruksjon. Selskapet i forbindelse med rekonstruksjonen styrket balansen gjennom tilførsel av ny egenkapital. Dette har bl.a. medført at selskapet er dratt ut av konsernet Markhus Group AS, det er gjennomført endringer i eierstrukturen (hvor Melesio Equity AS nå eier 50 % og resten av aksjene er eiet av de tidligere eierne), samt at det er etablert et nytt og profesjonelt styre med solid erfaring.

Byggmester Markhus AS legger stor vekt på å bygge gode og langsiktige relasjoner med sine kunder og samarbeidspartnere. Grunnpilarene er tuftet på fagkompetanse, effektivitet og lojalitet. Vi jobber målrettet med å innfri samarbeidspartneres og boligkunders forventninger og krav til trygghet og kvalitet. Organisasjonen har etter rekonstruksjonen to avdelinger, som er avdeling for tømmerentrepriser og entreprenørvirksomhet.

Virksomheten arbeider hovedsakelig med bygging av mellomstore og store boligprosjekter, næringsbygg, skoler og andre offentlige anskaffelser. Vi utfører også rehabilitering av større borettslag, bygårder og private boliger. Strategien for det nye Markhus er å kun jobbe for solide, eksterne oppdragsgivere.

Byggmester Markhus AS operer mest i Bergen og omegn, og de fleste av våre samarbeidspartnere har også lokal tilhørighet. Dette mener vi reduserer risikoen for at menneskerettigheter blir brutt, og sikrer at ansatte hos våre samarbeidspartnere også jobber under verdige og gode arbeidsforhold. Det må gjøres en ekstra vurdering ved eventuelle utenlandske underentreprenører slik at vi sikrer at også disse tilfredsstillende de nødvendige kravene.

### **b. Forankring av arbeidet med menneskerettigheter og verdige arbeidsforhold**

Byggmester Markhus AS har i en årrekke hatt tariffavtale, og med dette vist at vi arbeider systematisk for at alle ansatte skal ha forutsigbarhet og trygghet knyttet til sitt arbeidsforhold. Alle ansatte kommer under norsk lovgivning og har arbeidskontrakter deretter. Tilsvarende verdige arbeidsforhold forventes av alle våre samarbeidspartnere, og vi gjennomfører revisjoner for å sikre dette.

I virksomhetens retningslinjer, rutiner, personalhåndbok og nettside gjenspeiles etiske retningslinjer, fokus på miljø & bærekraft, samt bedriftens arbeid med menneskerettigheter og verdige arbeidsforhold. Videre følger vi norsk lovverk for helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, gjengitt i håndbøker på flere språk. Vi er også sertifisert som Miljøfyrtårn-bedrift.

Vi jobber for å sikre like muligheter, rettigheter og at ingen skal oppleve diskriminering på bakgrunn av etnisitet, livssyn, religion, alder, legning, politisk tilhørighet osv. Til tross for en mannsdominert

bransje, jobber vi også for mer likestilling for kvinner som ønsker seg inn i denne bransjen. Vi tar sterk avstand fra all form for menneskehandel, tvangsarbeid og barnearbeid.

Det er etablert et system for å overvåke, innhente og vurdere ulike samarbeidspartnere. Her har vi hatt fokus på de største leverandørene og byggherrene, og der hvor Byggmester Markhus AS kan ha størst innvirkning. Vi har tatt utgangspunkt i faktorer som bl.a. miljøledelsessystem, kravene til aktsomhetsvurderinger og rapport, gjentakende HMS-avvik eller alvorlige hendelser, HMS egenerklæring og hvorvidt de har tariffavtale. Det gjøres også en vurdering av hvorvidt det foreligger risiko for brudd på ILOs kjernekonvensjoner, FNs barnekonvensjon art. 32 og nasjonal lovgivning om arbeidstakerrettigheter. Det gjennomføres til slutt en overordnet vurdering av risiko for hver samarbeidspartner til henholdsvis lav, middels eller høy. Videre undersøkelser baserer seg på disse risikovurderingene.

### c. Organisasjon

Byggmester Markhus AS består av en administrasjon som holder til i Kokstaddalen 6 i Bergen, samt en prosjektorganisasjon som er fordelt utover på aktive prosjekter i Bergen og omegn. Totalt er vi ca. 100 ansatte. I tillegg har vi ved behov innleid arbeidskraft fra bemanningsfortak og andre produksjonsbedrifter. Våre oppdrag er fordelt på to hovedområder, som er tømmerentrepriser og entreprenørvirksomhet. Virksomheten byttet daglig leder 1. august 2022, og Kaya Marie Markhus innehar nå denne rollen.

## 2. De 6 stegene i aktsomhetsvurderingene



### Steg 1: Forankre ansvarlighet i bedriftens retningslinjer og styringssystemer

Virksomheten vil gå i dialog med berørte interessenter der det er behov, og arbeidet med aktsomhetsvurderingene har blitt del av vårt styringssystem. Arbeidsgruppen diskuterer og involverer nødvendige parter i arbeidet med risikovurderingene.

Der det vurderes at det kan være mulig negativ påvirkning på menneskerettigheter og arbeidsforhold, har vi forpliktet oss til å gjøre ytterligere kartlegging og undersøkelser.

Dersom det kommer inn henvendelser eller mistanker om kritikkverdige forhold internt eller eksternt, vil sakene behandles så raskt som mulig av arbeidsgruppen for aktsomhetsvurderinger.

### Steg 2: Kartlegge negative konsekvenser

Åpenhetsloven krever at vi «kartlegger og vurderer faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som virksomheten enten har forårsaket eller bidratt til, eller som er direkte knyttet til virksomhetens forretningsvirksomhet, produkter eller tjenester gjennom leverandørkjeder eller forretningspartnere»

Vi har laget en overordnet analyse av både egen virksomhet, leverandørkjede og forretningspartnere. Målet med denne kartleggingen har vært å identifisere hvilke områder som utgjør høyest risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Etter arbeidsgruppens vurderinger, er det foreløpig ikke avdekket forhold som gir negativ påvirkning på menneskerettigheter eller arbeidsforhold. Alle utenom et par av virksomhetene er definert til å ha lav risiko for negativ påvirkning. For de som er vurdert til middels risiko er det iverksatt tiltak og innhentet nødvendig informasjon.

De største potensielle negative konsekvensene er fortsatt knyttet til mulige ulykker som kan oppstå på enhver byggeplass. Derfor har vi strenge krav til vernearbeidet og opplæring. Våre ansatte og underentreprenører er utsatt for farer knyttet til arbeid i høyden, treff av fallende gjenstander, belastning på muskel og skjelett pga løft og bæring m.m. Bedriften har en egen avdeling for HMS, samt verneombud på hver enkelt byggeplass i tillegg til hovedverneombud.

### **Steg 3: Iverksette tiltak**

Åpenhetsloven krever at vi «iverksetter egnede tiltak for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser basert på virksomhetens prioriteringer og vurderinger».

Ved behov for tiltak, vil vi iverksette disse innen rimelig tid for å stanse, forebygge eller begrense de negative konsekvensene. Det kan være knyttet til behov for opplæring av ansatte, underleverandører eller andre samarbeidspartnere. Andre tiltak kan f.eks. være å bytte til mer miljøvennlige produkter eller oppgradere utstyr slik at det blir enda tryggere. I noen tilfeller vil tiltaket være å avslutte samarbeidet.

Det er viktig at vår virksomhet forstår de bakenforliggende årsakene til hvorfor risiko oppstår, og at vi jobber med å begrense disse. I noen tilfeller kan det være utfordringer på bransjenivå, og samarbeid med andre aktører, bransjeforeninger eller myndigheter kan være fornuftig.

### **Steg 4: Følg opp tiltakene**

Her krever Åpenhetsloven at vi følger med på gjennomføringen og resultatene av tiltakene. Dette innebærer at vi må undersøke hvor mange av tiltakene som faktisk ble gjennomført, og i hvilken grad de ble håndtert innenfor planlagt tid. Vi må også ta stilling til hvor godt tiltakene har fungert, og om skade på individer eller grupper faktisk har blitt avverget eller håndtert.

Som bedrift må vi også være bevisst å at det kan forekomme negative konsekvenser som vi kan ha oversett tidligere. I så fall må vi sørge for å inkludere disse for fremtiden.

Så langt har vi som nevnt ikke avdekket forhold som krever ytterligere tiltak, men vi er bevisst ansvaret dersom et slikt behov skulle oppstå på kort eller lengre sikt.

### **Steg 5: Kommuniser med berørte interessenter**

Videre krever loven at vi kommuniserer med berørte interessenter og rettighetshavere om hvordan negative konsekvenser er håndtert. Dette vil følges opp etter hvert som det dukker opp saker.

### **Steg 6: Gjenopprett**

Her krever Åpenhetsloven at virksomheter sørger for eller samarbeider om gjenoppretting og erstatning der det er påkrevd. Det kan være aktuelt med erstatning eller kompensasjon (økonomisk eller andre former for kompensasjon), det kan være behov for en beklagelse eller sanksjoner. Det viktigste vil være fokus på at tiltakene skal forhindre at fremtidig skade skjer.

### 3. Konklusjon

Virksomhetens arbeid med aktsomhetsvurderingene har heller ikke denne gang avdekket faktiske brudd eller kritikkverdige forhold som krever videre tiltak på nåværende tidspunkt. Bedriftens ledelse, styret og arbeidsgruppen er bevisste på at både egen virksomhet og samarbeidspartnere bør overvåkes jevnlig, særlig ved endringer som potensielt kan få konsekvenser for menneskerettigheter og verdige arbeidsforhold.

*Denne rapporten vil oppdateres minst årlig, og oftere ved behov. Siste frist vil være innen 1. juli hvert år.*

*Ved spørsmål eller ønske om mer informasjon, vennligst kontakt oss på [firmapost@markhusbygg.no](mailto:firmapost@markhusbygg.no).*

*Sist oppdatert juni 2025.*



Oscar Bjørn Semb Fredricsson  
Styrets leder



Kaya Marie Markhus  
Daglig leder