



REDEGJØRELSE FOR AKTSOMHETSVURDERING AV LEVERANDØRER.

NORDBY MASKIN AS
For rapporteringsåret 2025

Åsgreina,
25.06.2026

INNHold

1.	OM NORDBY MASKIN	3
2.	SELSKAPETS RAPPORT ETTER ÅPENHETSLOVEN FOR 2025	4
2.1.	Innledning	4
2.2.	Kontaktinformasjon	4
2.3.	Rapporteringsplikt	4
3.	OM SELSKAPETS VIRKSOMHET	5
3.1.	Selskapets organisering og driftsområde	5
3.2.	Interne retningslinjer	5
3.3.	Målsetning og fremdrift	6
3.3.1.	Overordnet om mål og fremdrift	6
3.3.2.	Mål for kommende år	6
4.	AKTSOMHETSVURDERINGEN	6
4.1.	Overordnet om selskapets fokus for aktsomhetsvurderingen – metodikk	6
4.2.	Selskapets leverandørkjede og forretningspartnere	9
4.3.	Aktsomhetsvurderinger av selskapets tjenester	10
4.4.	Resultatet av aktsomhetsvurderingen	10
5.	KOMMUNIKASJON MED BERØRTE INTERESSETER OG RETTIGHETSHAVERE	10
6.	GJENOPPRETTING OG ERSTATNING	10

1. OM NORDBY MASKIN

Nordby Maskin AS er et familiedrevet firma lokalisert nord for Oslo, i nær avstand til Oslo Lufthavn. Vi er et firma med fremtidsrettede mål, høye ambisjoner og sterkt samhold. Firmaet har levert kvalitet og satset stort innenfor anleggsbransjen de siste 35 årene. Fokuset ligger på moderne teknologi og utvikling samtidig som vi skal levere effektivitet på alle arbeidsområder.

En totalleverandør innenfor grunn- og utomhusarbeider. Våre dyktige medarbeidere prosjekterer, måler inn, tegner, graver, etablerer vann- og avløp, bygger flotte utomhus arealer og tilhørende vedlikehold. Selskapet har lang erfaring som totalentreprenør eller utførende entreprenør for grunn- og utomhusarbeider til næringsbygg, offentlige bygg og større bolig prosjekter.

Nordby Maskin har rammeavtaler med fem ulike kommuner på Romerike, i tillegg til Nedre Romerike Vannverk og Avinor.

Nordby Maskin er stolt av vår markedsposisjon i Akershus og Oslo. Vi streber alltid etter nye måter å forbedre kvalitet og suksess for våre kunder.

Vi er trygge på vår kvalitet, kompetanse og gjennomføringsevne i god dialog med våre kunder.

Hver dag skal være en skadefri dag for alle våre ansatte, og fokuset på Helse, miljø og sikkerhet er noe som settes veldig høyt i bedriften.

Nordby Maskin AS har som målsetting å være det ledende maskin entreprenørselskap i sitt distrikt med høy tillit fra våre kunder.

Våre grunnleggende verdier er integritet, produktivitet, stolthet og ærlighet. Dette er verdier vi har med oss på alle nivå i organisasjonen, noe som bidrar til gode og bærekraftige løsninger for kunder og godt arbeidsmiljø i virksomheten.

2. SELSKAPETS RAPPORT ETTER ÅPENHETSLOVEN FOR 2025

2.1. Innledning

Nordby Maskin AS skal hvert år utføre aktsomhetsvurderinger i henhold til åpenhetsloven og offentliggjøre en redegjørelse for vurderingene.

Åpenhetsloven har til formål å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Denne rapporten omfatter selskapets plikt til å redegjøre for aktsomhetsvurderingene selskapet har gjennomført i 2025. I rapporten redegjør selskapet også for tiltakene som er vurdert og iverksatt for å redusere risikoen for negative konsekvenser selskapets aktivitet og forretningsforbindelser kan ha for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

2.2. Kontaktinformasjon

Henvendelser om rapporten kan rettes til:

Nordby Maskin AS
HR-Leder Nina Østli
nina@nordbymaskin.no

2.3. Rapporteringsplikt

Selskapet har hovedkontor ved Åsgreina og er hjemhørende i Nannestad kommune.

Selskapet har på balansedagen¹ salgsinntekter på kr. 392 312 165,-² og balansesum på kr. 377 953 654³,-. I regnskapsåret 2025 har selskapet i gjennomsnitt hatt 195 årsverk⁴. Selskapet er derfor rapporteringspliktig.

¹ Dato for balansedagen er som utgangspunkt 31.12, jf. § regnskapsloven § 1-7. Ved avvikende regnskapsår kan balansedagen være et annet tidspunkt.

² Salgsinntektene skal være høyere enn kr 70 mill.

³ Balansesummen skal være høyere enn kr 35 mill.

⁴ Antall årsverk skal være minimum 50. For å finne ut hva som er gjennomsnittlig antall årsverk vil det normalt være tilstrekkelig å basere seg på antall ansatte ved regnskapsåret begynnelse og slutt. Skulle antall årsverk variere gjennom året pga f.eks. sesongarbeid er det nødvendig med en mer nøyaktig utregning.

3. OM SELSKAPETS VIRKSOMHET

3.1. Selskapets organisering og driftsområde

Selskapet er et datterselskap i konsern med Varg AS som morselskap. Organisasjonskart for selskapet vedlegges denne rapporten (Vedlegg 1).

Selskapet driver med bygging av infrastruktur og opererer innenfor grunnarbeid fortrinnsvis på Romerike og Oslo-område.

Selskapet operer innenfor følgende område: Grunnarbeid, vann og avløp, infrastrukturbygg, anleggsgartner, betongarbeid og gjenvinning.

Nordby Maskin bistår også vårt søsterselskap Nordby Eiendomsselskap i prosjektering og utførelse ved utvikling av Bolig- og næringsområder på Øvre Romerike.

3.2. Interne retningslinjer

Selskapet har egne rutiner for hvordan vi forankrer arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, se Rutine for forankring av åpenhetsloven vedlagt denne rapporten (vedlegg 2). Rutinen omfatter selskapets arbeid for oppfyllelse av kravene som stilles i åpenhetsloven.

Selskapets rutiner er forankret og vedtatt i selskapets styre 26.05.2023. Rutinen er kommunisert til selskapets ansatte og ligger tilgjengelig på selskapets KS-system (SmartDok). Selskapet gjennomfører jevnlig kursing om åpenhetsloven og selskapets rutiner knyttet til loven.

Selskapet har en egen rutine som beskriver hvordan selskapet gjennomfører sin aktsomhetsvurdering og vurdering av tiltak. Rutinene inneholder også informasjon om selskapets varslingskanaler som skal bidra til å avdekke negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold knyttet til selskapets aktivitet, og hvordan slik informasjon følges opp (Vedlegg 3).

3.3. Målsetning og fremdrift

3.3.1. Overordnet om mål og fremdrift

Vi arbeider kontinuerlig med å foreta vurderinger av risiko knyttet til selskapets aktiviteter og bruk av våre forretningsforbindelser (leverandører og forretningspartnere⁵). Videre arbeider selskapet kontinuerlig med å gjennomføre tiltak får å nå målene satt av selskapet. Se rapportens punkt 3 og 4 for veiledning i arbeidet som er gjort i rapporteringsåret.

3.3.2. Mål for kommende år

Vi har satt oss flere konkrete mål for fremtiden.

Målsetning	Status
Vi skal videreutvikle aktsomhetsvurderingen på bakgrunn av erfaringene vi gjør	Pågående
Vi skal heve kompetansen internt i vårt selskap når det gjelder bærekraft og ansvarlig innkjøpspraksis.	Pågående
Vi skal fortsette å evaluere våre leverandører for å sikre at hele kjeden leverer etter gjeldene etiske retningslinjer	Pågående

4. AKTSOMHETSVURDERINGEN

4.1. Overordnet om selskapets fokus for aktsomhetsvurderingen – metodikk

Nordby Maskin AS foretar løpende vurderinger av risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold knyttet til selskapets aktiviteter og forretningsforhold. Selskapet kartlegger løpende menneskerettighetsbrudd og brudd på anstendige arbeidsforhold knyttet til selskapets aktivitet.

⁵ Leverandører og forretningspartnere definerte begreper i åpenhetsloven, jf. § 3 første ledd bokstav d og e. Begrepet forretningsforbindelser er brukt som en samlebetegnelse for disse to.

I kartleggingsarbeidet benytter Nordby Maskin AS en digital plattform utviklet av Ignite Procurement AS. Plattformen forenkler gjennomføringen av aktsomhetsvurderinger i tråd med kravene i åpenhetsloven. Gjennom plattformen har Nordby Maskin AS fått en systematisert oversikt over førsteleddsleverandører, forretningspartnere og andre kjente underleverandører. Basert på denne oversikten har plattformen foretatt innledende vurderinger av risikoen for negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Stegene i denne vurderingen redegjøres for i det følgende:

1. Basert på leverandørdata hentet fra Visma Financials, opprettes en fullstendig oversikt over selskapets førsteleddsleverandører og forretningspartnere. Selskapet har i plattformen manuelt opprettet andre kjente forretningspartnere og underleverandører ved behov. Gjennom plattformen oppdateres oversikten over selskapets førsteleddsleverandører løpende.
2. I plattformen berikes leverandørinformasjon gjennom tredjepartssamarbeid med ENIN. Gjennom plattformen innhentes informasjon og finansielle opplysninger om selskapets leverandører som industrikoder (NACE).
3. Gjennom steg 1 og 2, får selskapet en oversikt over førsteleddsleverandører, forretningspartnere og andre kjente underleverandører, med tilhørende leverandørinformasjon.
4. Risikoevalueringsverktøyet i plattformen har foretatt en innledende risikoklassifisering av selskapets førsteleddsleverandører, forretningspartnere og andre kjente underleverandører basert på geografi og bransje, til henholdsvis «høy», «medium» eller «lav» risiko for negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.
5. Gjennom klassifiseringsverktøyet har leverandører som møter egendefinerte risikoparametere blitt klassifisert i henhold til høy, medium og lav risiko for negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.
6. Som ledd i risikokartleggingen, har selskapet, gjennom plattformen, sendt ut egendefinerte spørreskjemaer til definerte forretningsforbindelser for å innhente ytterligere informasjon. Selskapet har også benyttet plattformen for å etterlyse dokumentasjon og sertifiseringer fra førsteleddsleverandører, forretningspartnere og andre kjente underleverandører.

7. Basert på funnene i punkt 4, 5 og 6, har selskapet vurdert hvilke tiltak som skal iverksettes for å undersøke potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Selskapet har iverksatt tiltak der alvorlighetsgraden⁶ og sannsynligheten for skade er størst og der selskapet har størst påvirkningskraft for en positiv utvikling. Prioriteringen henger sammen med selskapets tilknytning til og ansvar for risikoen, og skal stå i forhold til virksomhetens størrelse, art og kontekst.
8. Selskapet har involvert interessenter, leverandører og forretningspartnere ved iverksettelse av tiltak.

I analyseverktøyet i plattformen (interaktivt dashboard) er det utarbeidet analyser av leverandørkjeden basert på leverandørdata, utfallet av risikoklassifiseringen og innhentet informasjon fra leverandørkjeden. I punkt 3.2 under fremkommer følgende opplysninger generert av analyseverktøyet i plattformen:

- a. Antall førsteledsleverandører, forretningspartnere og andre kjente underleverandører, med tilhørende leverandørinformasjon
- b. Oversikt over selskapets førsteledsleverandører, forretningspartnere og andre kjente underleverandører som har blitt forelagt og har svart ut spørreskjemaer relevant som selskapets aktsomhetsvurdering
- c. Oversikt over selskapets førsteledsleverandører, forretningspartnere og andre kjente underleverandører som har opplyst:
 - a. At deres virksomhet er omfattet av åpenhetsloven
 - b. At det er utført aktsomhetsvurderingen av virksomheten i tråd med kravene åpenhetsloven
 - c. At resultatet av aktsomhetsvurderingen er nedfelt i en rapport i tråd med kravene i åpenhetsloven
- d. Nærmere risikoevaluering av selskapets førsteledsleverandører, forretningspartnere og andre kjente underleverandører basert på risikoprofilene høy.
- e. Oversikt over førsteledsleverandører, forretningspartnere og andre kjente underleverandører hvor det er iverksatt tiltak, jf. steg 6 over

⁶ Alvorlighetsgraden avgjøres på bakgrunn av risikoens skala (alvorlighetsgraden av den negative konsekvensen/påvirkningen), omfang (hvor mange som blir påvirket av den negative konsekvensen) og mulighet for gjenoppretting (eventuelle begrensninger i muligheten for å bringe enkeltpersoner/grupper tilbake til en situasjon som er lik det den var skaden inntraff).

Relevante forhold for aktsomhetsvurdering knyttet til selskapets aktivitet og forretningsforhold er bl.a.:

- Selskapets operasjonelle kontekst
- Selskapets forretningsmodell
- Posisjon i leverandørkjeden
- Type produkt og tjenester

I det følgende vil vi redegjøre for vesentlig risiko for negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som er avdekket gjennom selskapets aktsomhetsvurderinger. Redegjørelsen omfatter også eventuelle konstaterte brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

4.2. Selskapets leverandørkjede⁷ og forretningspartnere

Selskapet har kommersielle relasjoner med 642 førsteleddsleverandører i rapporteringsåret. Selskapets leverandører er lokalisert i følgende land/geografisk område⁸:

Land	Antall Leverandører
NO	628
SE	8
DK	2
IE	2
DE	2
Totalsum	642

⁷ Med «leverandørkjede» menes enhver aktør i kjeden av leverandører og underleverandører som leverer eller produserer varer, tjenester eller andre innsatsfaktorer som inngår i en virksomhets levering av tjenester eller produksjon av varer fra råvarestadiet til ferdig produkt, jf. åpenhetsloven § 3 bokstav d. Med henvisning til åpenhetslovens forholdsmessighetsbegrensning, jf. § 4 andre ledd, foreslår Føyen å begrense kartleggingen til førsteleddsleverandører og særskilte underleverandører. Denne begrensningen er imidlertid en vurdering hvert enkelt selskap selv må foreta.

⁸ Produksjonssted eller konkret leverandør må ikke navngis, jf. åpenhetslovens forarbeider. I en aktsomhetsvurdering er imidlertid geografisk område relevant.

4.3. Aktsomhetsvurderinger av selskapets tjenester

I vår bransje er bruken av underentreprenører og utenlandsk arbeidskraft stor og risikoen for brudd på lønns- og arbeidsvilkår er til stede. Språk, kommunikasjon og kultur kan også være en kime til misforståelser i arbeidslivet.

Det er gjennomført en overordnet kartlegging og risikovurdering for Nordby Maskin hvor det har blitt gjort en vurdering av leverandører og samarbeidspartnere. Resultatet av disse vurderingene har gitt oss en prioritert rekkefølge av videre arbeid i bedriften.

Det er blitt kartlagt utfra geografisk område, bransje/industrikode også er det blitt prioritert hvilke leverandører som har høyest transaksjonsverdi knyttet til vår bedrift.

4.4. Resultatet av aktsomhetsvurderingen

Aktsomhetsvurderingen har ikke avdekket noen direkte funn som selskapet har identifisert og prioritert.

Vurderingen viser heller ikke at det er noen vesentlig risiko for brudd på menneskerettigheter og/eller anstendig arbeidsforhold.

Nordby Maskin AS ser derfor ikke nødvendigheten av å iverksette tiltak eller rutiner for å forebygge for eventuelle konsekvenser og risikoer hos leverandørene.

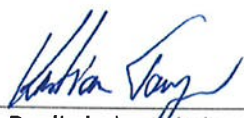
5. KOMMUNIKASJON MED BERØRTE INTERESSENER OG RETTIGHETSHAVERE

Selskapet har ikke avdekket brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i rapporteringsåret. Selskapet har heller ikke avdekket vesentlig risiko for brudd/negative konsekvenser som nevnt.

6. GJENOPPRETTING OG ERSTATNING

Selskapet har ikke avdekket tilfeller som krever gjenoppretting i rapporteringsåret.

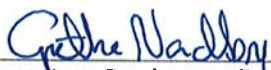
Åsgreina, 26.06.2026



Daglig leder Kristian Tangen



Styrets leder Karl Kristoffer Nordby



Styremedlem Grethe Nordby

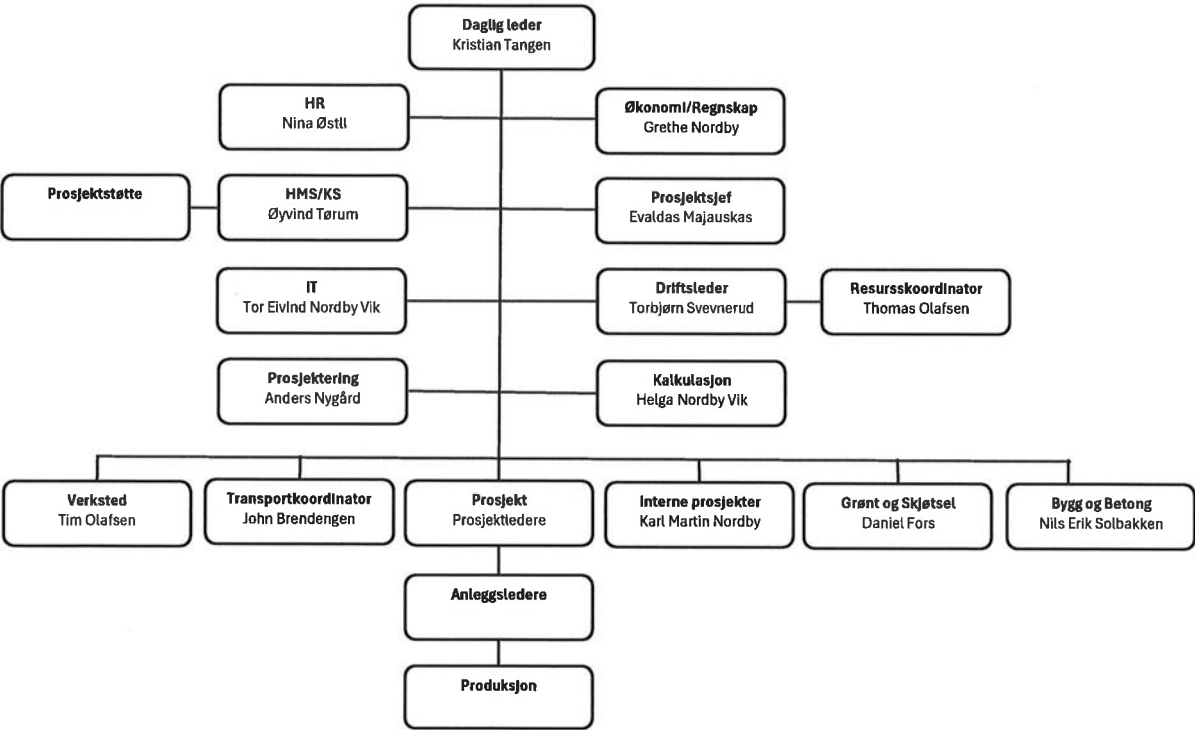


Styremedlem Karl Martin Nordby



Styremedlem Helga K. Nordby Vik

Organisasjonskart Nordby Maskin AS



NORDBY MASKINS RUTINE FOR FORANKRING AV ARBEIDET MED ÅPENHETSLOVEN

1. INNLEDNING

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

I tillegg skal åpenhetsloven sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Denne rutinen redegjør for hvordan Nordby Maskin forankrer og arbeider med aktsomhetsvurderinger i tråd med åpenhetslovens bestemmelser.

2. FORANKRING

Det er styret som vedtar Nordby Maskin rutiner for arbeidet som skal utføres. Det er styret som vedtar plasseringen av ansvaret for arbeidet som skal utføres for å oppfylle åpenhetslovens krav.

3. STYRETS GJENNOMGANG OG REVISJON

Nordby Maskins styret skal gjennomgå selskapets rutiner regelmessig. Det er daglig leder som planlegger for dette, og som presenterer rutineene og eventuelle endringer i disse for styret.

Daglig leder skal én gang i året gjennomgå arbeidet Nordby Maskin har utført, funn som er gjort, tiltak som er implementert mv. Den årlige gjennomgangen er en orienteringssak for styret.

Daglig leder skal selv vurdere om det er behov for styrets behandling av saker med tilknytning til åpenhetsloven utover den årlige gjennomgangen.

4. ÅRLIGE REDEGJØRELSE/ÅRLIG RAPPORT

Det er styret som vedtar den årlige redegjørelsen for Nordby Maskins aktsomhetsvurderinger og resultatet av disse, herunder publiseringen av denne. Fristen for publiseringen er samtidig med selskapets årsrapport, og senest innen 30. juni hvert år.

5. AKTSOMHETSVURDERINGENE

Nordby Maskin skal årlig gjennomføre aktsomhetsvurderinger knyttet til vår aktivitet. Det innebærer at vi må foreta undersøkelser som er rimelige og relevante for at vi skal avdekke

mulige konsekvenser av eller risiko for brudd grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold.

Aktsomhetsvurderingene må gjennomføres for vår egen aktivitet, våre leverandørers aktivitet og våre forretningspartners aktivitet.

Aktsomhetsvurderinger må utføres for samtlige av våre produkter og tjenester.

6. MULIGE TILTAK

Funn gjennom aktsomhetsvurderingene skal lede til vurdering av tiltak som kan være relevant å iverksette. Tiltakene skal være egnet til å hindre faktiske brudd på grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold eller å redusere risikoen for at brudd finner sted.

Effekten av tiltakene skal evalueres.

7. VARSLINGSKANALER

Nordby Maskin skal ha etablert et system for varsling om brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Systemet skal gi egne ansatte, leverandører og forretningspartners ansatte og allmenheten mulighet til å varsle.

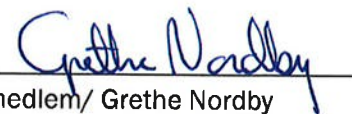
8. INFORMASJON OG KURSING

Nordby Maskin skal sikre at informasjon om vårt arbeid i tråd med åpenhetsloven er tilgjengelig for egne ansatte, leverandører og forretningspartners ansatte og allmenheten. Informasjonen skal tilpasses eksterne aktører og egne ansatte.

Nordby Maskin skal jevnlig kurse egen ansatte i åpenhetsloven og selskapets rutiner og arbeid i tråd med loven. Deltakelse skal dokumenteres.

Styret, 26.05.2023


Styreleder/ Karl Kristoffer Nordby


Styremedlem/ Grethe Nordby


Styremedlem/ Karl Martin Nordby


Styremedlem/ Helga Kristine Nordby Vik

0103-012 R Rutiner for Varsling

Versjon: 6.3.0 / Revidert: 23.02.2023

1. Innledning

Bestemmelsene om varsling er regulert lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) av 17. juni 2005 nr. 62 §§ 2 A-1 – 2 A-7. Når det gjelder rutiner, gjelder også de bestemmelser som fremgår av lov om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven) av 15. juni 2018 nr. 38 hva angår behandling av personopplysninger.

Disse reglene gir arbeidstaker, herunder innleide arbeidstakere rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten, og verner den ansatte mot gjengjeldelse ved varsling.

Varsling kan skje både internt (i bedriften) og eksternt.

2. Interne rutiner om varsling - formål

Bedriften er opptatt av å ha en åpen kultur der det er aksept for å ta opp bekymringer og å stille kritiske spørsmål. Det skal ikke være vanskelig å si fra om kritikkverdige forhold. Dette vil bidra til at kritikkverdige forhold i organisasjonen blir avdekket og kan håndteres på en forsvarlig måte.

Det er ikke unormalt med konflikter på en arbeidsplass. En åpen kultur bidrar til at konflikter normalt kan løses uten at det er behov for å benytte seg av ordningen med varsling.

De ansatte skal imidlertid vite hvordan og med hvem de kan ta opp kritikkverdige forhold på en konstruktiv måte. Videre skal ledere/tillitsvalgte/kollegaer ta imot ansatte som varsler om kritikkverdige forhold på en ordentlig måte.

Bedriftens ledelse er opptatt av at det ryddes opp i kritikkverdige forhold. Er kritikken ubegrunnet skal den som kommer med den få en ordentlig forklaring.

Ledere skal sørge for at varslere ikke blir utsatt for negative sanksjoner.

Ledelsen har også ansvar for å ta vare på den eller de det er blitt varslet om.

3. Definisjoner

Med *varsling* menes å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen.

Arbeids- og inkluderingsdepartement uttaler følgende i ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 50 om begrepet «kritikkverdige forhold»:

"Begrepet kritikkverdige forhold gjelder for det første opplysninger om kriminelle (dvs. straffesanksjonerte) forhold og mislighold av andre lovbestemte påbud eller forbud. Det samme gjelder brudd med virksomhetens etiske retningslinjer. Her bør det imidlertid være tale om rutiner som er tydelig uttalt og som er nedfelt i skriftlig dokumenter som er gjort kjent for ansatte og ledelse. I tillegg omfattes alminnelige etiske standarder som det er bred tilslutning i samfunnet."

4. Eksempler på forhold det kan være aktuelt å varsle om

Hos vår bedrift vil for eksempel mobbing/trakassering, manglende rutiner ved håndtering av farlig gods, slurv og manglende etterlevelse av lover og forskrifter og uforsvarlig bruk av økonomiske midler osv., være de mest aktuelle varslingssakene.

Ved straffbare forhold som for eksempel økonomisk utroskap, underslag og korrupsjon vil det normalt foreligge en plikt til å varsle.

5. Varslingsmåter

Interne varslingsmåter

I utgangspunktet bør den/de som kan gjøre noe med det kritikkverdige forholdet varsles. Det normale vil imidlertid være at den ansatte varsler sin nærmeste overordnede. Anonyme varslinger sendes inn via Simployer - Engagement/&Frankly - Whistleblower <https://app.andfrankly.com/whistleblower/dashboard/zpSIG9RSbEqFWEIV>

Andre aktuelle interne varslingsinstanser er:

- Administrerende direktør
- Økonomisjef
- Anleggsleder
- Tillitsvalgte
- Verneombud

I noen tilfeller har arbeidstaker plikt til å varsle. Arbeidstaker skal for eksempel etter arbeidsmiljø-loven § 2-3 si fra til arbeidsgiver og/eller verneombud om trakassering, diskriminering og feil eller mangler som kan medføre fare for liv og helse.

Dersom det ikke gis tilbakemelding eller reaksjon innen kort tid etter varselet, bør den ansatte vurdere å varsle øverste ledelse.

Styret

Hvis varslede saker ikke tas tak i fra ledelsen, kan styret v/styrets leder varsles.

Eksterne varslingsmåter

Hovedregelen er at arbeidstaker først bør varsle internt før det varsles eksternt. Unntak fra dette kan f.eks. være alvorlige forhold som allmennheten bør få kjennskap til som korrupsjon eller annen kriminalitet.

Arbeidstaker har alltid rett til å varsle offentlige myndigheter og tilsyn om forhold som er relevante for disse. Aktuelle eksterne varslingsinstanser vil være:

- Arbeidstilsynet
- Økokrim
- Konkurransetilsynet

Offentlige myndigheter har som hovedregel taushetsplikt, slik at varslers identitet holdes skjult.

6. Hvordan varsler vi i vår bedrift?

Det er viktig at arbeidsgiver vet at arbeidstakers hensikt er å varsle om kritikkverdige forhold slik at rutinene for varsling kan bli fulgt. Arbeidstaker bør derfor være tydelig på om forholdet som tas opp er en varslingssak eller bare er en meningsytring.

I utgangspunktet bør varsling skje skriftlig enten via e-post, notat o.l. Varsling kan også skje muntlig, men da bør både den som varsler og den som mottar varselet, dokumentere dette skriftlig.

Arbeidstakeren bør blant annet spørre seg selv om:

- Har jeg grunnlag for kritikken?
- Hvordan bør jeg gå frem?
- Hvem bør jeg si ifra til?

Arbeidstaker som varsler i tråd med interne rutiner må opptre på en ryddig og ordentlig måte. Dette innebærer blant annet at det ikke skal varsles på en måte som er trakasserende, unødig sårende eller belastende for enkeltpersoner eller arbeidsmiljøet, eller at man mot bedre vitende fremmer grunnløse påstander.

Det avgjørende er ikke om arbeidstaker er helt sikker på at det er grunnlag for å komme med kritikk, men at varslingen skjer i aktsom god tro.

Ubegrunnede påstander om kritikkverdige forhold kan imidlertid være en belastning både for den det varsles om, kollegaer og miljøet på arbeidsplassen.

Bedriften ønsker i utgangspunktet at varsling skal skje åpent og uten anonymitet fordi det vil bidra til å få saken best mulig opplyst. Det vil dermed være lettere å ta tak i det som er kritikkverdig.

I enkelte situasjoner (f.eks. ved kritikkverdige forhold som vedrører nærmeste leder) kan det tenkes at den ansatte bare våger å varsle dersom vedkommende kan varsle anonymt. Bedriftens rutiner for varsling skal derfor også gjelde for anonym varsling. Varslerens identitet er uansett et forhold som skal behandles med fortrolighet av alle involverte parter og ikke gjøres tilgjengelig uten varslerens samtykke.

7. Håndtering av varsling

Behandling av varsleren

Bedriften er opptatt av at den som varsler blir møtt med respekt og har krav på vern mot gjengjeldelse. Det er ikke akseptabelt å reagere negativt mot ansatte som tar opp kritikkverdige forhold på en forsvarlig måte. Arbeidsgiver vil ikke besvare varsling med negative reaksjoner eller represalier. Arbeidsgiver har imidlertid mulighet til å komme med saklige motargumenter/motbevis knyttet til de kritikkverdige forholdene.

Det er arbeidsgiver som eventuelt må bevise at arbeidstakers varsling er i strid med kravet om at denne skal være forsvarlig, jfr. arbeidsmiljøloven § 2 A-2 pkt.4.

Arbeidsgiver skal sørge for at et varsel blir tilstrekkelig undersøkt innen rimelig tid. Den som varsler skal normalt få en *tilbakemelding innen ti dager* på hvor saken står. Varsleren har krav på en forklaring dersom arbeidsgiver kommer til at kritikken er grunnløs.

Dersom varsleren ikke er enig i arbeidsgivers vurdering og håndtering av varselet, har vedkommende mulighet til å gå videre med saken, eventuelt søke bistand hos tillitsvalgte eller verneombud.

Håndtering av forholdet som det er varslet om

Den som blir varslet om kritikkverdige forhold må enten selv håndtere saken eller si ifra til de som kan gjøre noe med forholdet. Kritikkverdige forhold skal håndteres og følges opp på en god og trygg måte. Arbeidsgiver har ansvaret for at saken blir så godt opplyst som mulig og at saksbehandlingen for øvrig er forsvarlig. Det bør innhentes ekstern kompetanse der dette er nødvendig for å få løst saken.

Håndtering av den/de det er varslet om

Arbeidsgiver har et ansvar for å ta vare på de personer som har blitt utsatt for kritikk enten den er grunnløs eller ikke.

Den det varsles om skal normalt gjøres kjent med anklagene og med hvilke opplysninger som er gitt om forholdet og gis anledning til å gi sin versjon av hva som er skjedd. Konsekvensene av at vedkommende blir kjent med anklagene må imidlertid vurderes i forhold til fare for gjengjeldelse og bevisforspillelse ved mistanke om kriminelle handlinger.

Når saken er ferdigbehandlet skal den det er varslet om få beskjed om utfallet av saken. Hvis konklusjonen er at det ikke er skjedd noe kritikkverdig, er det viktig for den det gjelder å få beskjed om at saken er avsluttet og ute av verden.

Håndtering av personopplysninger

Personopplysninger som oppstår som følge av varsling etter rutinene her skal behandles i samsvar med de til enhver tids gjeldende regler i personopplysningsloven. Formålet med dette er å beskytte den enkelte mot at personvernet blir krenket gjennom behandling av personopplysninger.

Det er viktig at disse opplysningene behandles slik at den opplysningen angår ikke får sitt personvern krenket.

Det er kun daglig leder, personalansvarlig, avdelingsleder eller tillitsvalgte som har tilgang på opplysninger som genereres i en varslingssak. Opplysningene skal lagres elektronisk i personalarkivet i bedriftens filarkiv der kun adm. direktør og de han bemyndiger har tilgang. Fysisk blir informasjonen lagret i den enkelte personalmappe.

Personopplysninger som oppstår som følge av en varslersak skal oppbevares så lenge opplysningene er nødvendig for å gjennomføre målet for behandlingen. *Senest to måneder* etter at varslersaken er avsluttet skal opplysningene slettes. Opplysninger som fremgår av varslersaker som vurderes som ubegrunnede, skal slettes umiddelbart.

8. Arbeidsmiljølovens regler om varsling

Arbeidstakers rett til å varsle om kritikkverdige forhold

Etter arbeidsmiljøloven (aml.) § 2 A-1 har arbeidstaker rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. Det presiseres i bestemmelsen at også innleid arbeidstaker har rett til å varsle i samsvar med disse reglene. Det foreligger en ubetinget rett til å varsle i samsvar med varslingsplikt eller virksomhetens rutiner for varsling, samt til tilsynsmyndigheter og andre offentlige myndigheter, jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-2. Arbeidstaker kan varsle eksternt til media eller offentligheten for øvrig om arbeidstaker er i aktsom god tro om innholdet i varselet, varselet gjelder kritikkverdige forhold som har allmenn interesse og arbeidstaker første har varslet internt eller har grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig, jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-2 (3).

Eksempler på kritikkverdige forhold det kan varsles om er:

- straffbare forhold,
- brudd på lovregulerte forpliktelser,
- brudd på bedriftens interne retningslinjer,
- brudd på etiske standarder som har bred oppslutning i samfunnet.

Forholdene kan for eksempel innebære:

- fare for liv og helse
- fare for klima eller miljø
- korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
- myndighetsmisbruk
- uforsvarlig arbeidsmiljø
- brudd på personopplysningssikkerheten

Arbeidsgivers aktivitetsplikt ved varsling

Arbeidsgiver skal sørge for at et varsel om kritikkverdige forhold i bedriften, innen rimelig tid blir tilstrekkelig undersøkt, jf. aml. § 2 A-3 pkt.1.

Videre har arbeidsgiver en plikt til å sørge for at den som har varslet, har et fullt ut forsvarlig arbeidsmiljø. Dersom det er nødvendig, skal arbeidsgiver sørge for tiltak som er egnet til å forebygge gjengjeldelse jf. aml. § 2 A-3 pkt.2.

Vern mot gjengjeldelser

Den arbeidstaker som varsler om kritikkverdige forhold skal etter aml. § 2 A-4 være vernet mot gjengjeldelser. For innleide arbeidstakere gjelder forbudet mot gjengjeldelse både for arbeidsgiver og innleier. Arbeidstaker skal også være vernet mot gjengjeldelse dersom arbeidstaker gir til kjenne at retten til å varsle vil bli brukt.

Arbeidstaker skal vernes mot enhver ugunstig handling, unnlatelse eller praksis som er en reaksjon eller følge av at arbeidstaker har varslet. Eksempler på gjengjeldelser som er i strid med arbeidsmiljøloven er:

- ulike former for mobbing/trakassering/utfrysing
- at arbeidstaker ikke får naturlig utvikling i lønns- og arbeidsvilkår
- at arbeidstaker ikke får naturlig utvikling i arbeidsoppgaver
- oppsigelse/avskjed

Dersom arbeidstaker legger frem opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at det likevel ikke har funnet sted slik gjengjeldelse. Ved brudd på forbudet mot gjengjeldelse etter aml. § 2 A-4, kan arbeidstaker kreve oppreisning og erstatning uten hensyn til arbeidsgivers eller innleiers skyld, jf. § 2 A-5. Oppreisningen skal fastsettes til det som er rimelig ut fra partenes forhold, gjengjeldelsens art og alvorlighetsgrad og omstendighetene for øvrig. Erstatningen skal dekke økonomisk tap som følge av gjengjeldelsen.

Plikt til å ha rutine for varsling

Virksomheter med mer enn fem ansatte, og virksomheter der forholdene tilsier det, skal etter aml. § 2 A-6 ha rutiner for varsling. Disse rutinene skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte, og i tilknytning til virksomhetens HMS-arbeid. Rutinene skal ikke begrense arbeidstakers rett til å varsle, og rutinene skal være lett tilgjengelige for alle arbeidstakere i virksomheten. Rutinene skal være skriftlige og minst inneholde:

- oppfordring om å varsle
- fremgangsmåten for varsling
- fremgangsmåten for mottak, behandling og oppfølging av varsling

Taushetsplikt

Etter arbeidsmiljøloven § 2 A-7 har myndighetene taushetsplikt ved mottak av varsel om kritikkverdige forhold. Taushetsplikten gjelder også overfor sakens parter og deres representanter.