

# Politikk for bærekraftig forretningspraksis

Backe jobber for en **bærekraftig forretningspraksis** som respekterer mennesker, samfunn og miljø. Dette policy-dokumentet, inkludert Prinsipper for bærekraftig forretningspraksis, danner grunnlaget for vår forretningspraksis.

Backe er en langsiktig og solid aktør i byggenæringen i Norge, med faglig dyktig, ambisiøs og ærlig som grunnverdier. Vi ønsker et seriøst arbeidsliv med trygge rammer for ansatte, utvikling av nye fagarbeidere og en åpen bedriftskultur. Vi skal ha høy etisk standard i all vår forretningsvirksomhet og alle våre innkjøp. Vår visjon er «Sammen gjør vi en forskjell» og alt vi gjør skal kjennetegnes av langsiktighet og bærekraft.

Bærekraft er forankret i vårt verdigrunnlag og vår strategi, og som ledd i vårt arbeid med sosial bærekraft skal vi skaffe innsikt og ta ansvar i oppfølging av menneskerettigheter og arbeidsforhold i våre leverandørkjeder. Innsikten skal brukes til konkret handling.

Backe er en stor innkjøper av varer og tjenester, både gjennom direkte innkjøp og indirekte gjennom våre underentreprenører. Omfanget av produsenter og leverandørkjeder er stort, og vi kan ikke utelukke at det ved produksjon og i kjedene kan forekomme brudd på menneskerettigheter og uanstendige arbeidsforhold.

Entreprenørene i byggenæringen har leverandørkjeder som møter mange av de samme leverandører og grossister. Derfor vil Backe være aktive for samarbeid om overordnede aktsomhetsvurderinger i bransjen og opp mot NHO Byggenæringen samt Entreprenørforeningen Bygg og Anlegg. Backe er medlem av Etisk Handel Norge.

Backe skal gjennomføre aktsomhetsvurderinger for bærekraftig forretningspraksis tilknyttet vår virksomhet og våre innkjøp. Det vil si:

- gjøre egne risikokartlegginger av negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø
- stanse, forebygge og redusere negativ påvirkning.
- overvåke, vurdere effekten av, og kommunisere tiltakene til de berørte.
- søke å gjenopprette skade der våre aktiviteter forårsaker eller medvirker til negativ påvirkning
- ansvarliggjøre våre leverandører

Backe støtter opp om retten til fri fagorganisering og andre former for demokratisk valgt arbeiderrepresentasjon. Vi skal involvere arbeiderrepresentanter og andre relevante interessenter i vårt arbeid med ansvarlig innkjøpspraksis.

I tråd med vår verdi om ærlighet og åpenhetsloven skal vi tilgjengeliggjøre og rapportere våre aktsomhetsvurderinger på [backe.no](https://backe.no) og være åpne for dialog med våre omgivelser i vårt arbeid med sosial bærekraft.

Backe skal ha tilgjengelige og trygge varslingskanaler som gjør det mulig for ansatte, forretningspartnere og andre interessenter å rapportere bekymringer om kritikkverdige forhold, i tråd med gjeldende regelverk. Varslingsordningen skal sikre konfidensialitet, beskytte varslersens identitet og hindre represalier.

---

Eirik Gjelsvik  
Konsernsjef Backe

Lysaker 17/6/2025  
Dato/sted:

## Prinsipper for bærekraftig forretningspraksis

Backe anser bærekraftig forretningspraksis som et av våre viktigste virkemidler i vårt bærekraftsarbeid. Backe skal ha en innkjøpspraksis som styrker våre leverandørers mulighet til å levere på våre krav.

De nedenstående prinsippene for bærekraftig forretningspraksis gjelder for Backe og utgjør krav til våre leverandører. Prinsippene er basert på FN- og ILO-konvensjoner og angir minimums- og ikke maksimumsstandarder. Lovgivningen på produksjonsstedet skal respekteres. Der hvor nasjonale lover og reguleringer dekker samme tema som disse retningslinjene, skal den høyeste standarden gjelde.

### 1. Tvangsarbeid/slavearbeid (ILO konvensjon nr. 29 og 105)

1.1	Det skal ikke forekomme noen form for tvangsarbeid, slavearbeid eller ufrivillig arbeid.
1.2	Arbeidere skal ikke måtte levere depositum eller identitetspapirer til arbeidsgiver og skal fritt kunne avslutte arbeidsforholdet med rimelig oppsigelsestid.

### 2. Fagorganisering og kollektive forhandlinger (ILO konvensjon nr. 87, 98, 135 og 154)

2.1	Arbeidere skal uten unntak ha rett til å slutte seg til eller etablere fagforeninger etter eget ønske, og til å forhandle kollektivt. Arbeidsgiver skal ikke blande seg inn i, hindre eller motarbeide fagorganisering eller kollektive forhandlinger.
2.2	Fagforeningsrepresentanter skal ikke diskrimineres eller hindres i å utføre sitt fagforeningsarbeid.
2.3	Dersom retten til fri organisering og/eller kollektive forhandlinger er begrenset ved lov, skal arbeidsgiveren legge til rette for, og ikke hindre alternative mekanismer for fri og uavhengig organisering og forhandling.

### 3. Barnearbeid (FNs konvensjon om barnets rettigheter, ILO konvensjon nr. 138, 182 og 79, ILO anbefaling nr. 146)

3.1	Minstealder for arbeidere skal ikke være mindre enn 15 år og i tråd med 3.1.1 nasjonal minstealder for ansettelse, eller; 3.1.2 minstealder for obligatorisk skolegang, med høyeste alder som gjeldende. Dersom lokal minstealder er satt til 14 år i tråd med unntaket i ILO konvensjon 138, kan dette aksepteres.
3.2	Nyrekruttering av barnearbeidere i strid med ovennevnte minstealder skal ikke finne sted.
3.3	Barn under 18 år skal ikke utføre arbeid som er til skade for deres helse, sikkerhet eller moral, inkludert nattarbeid.
3.4	Det skal etableres handlingsplaner for snarlig utfasing av barnearbeid som er i strid med ILO-konvensjonene 138 og 182. Handlingsplanene skal dokumenteres og kommuniseres til relevant personale og andre interessenter. Det skal legges til rette for støtteordninger hvor barn gis mulighet til utdanning inntil barnet ikke lenger er i skolepliktig alder.

### 4. Diskriminering (ILO konvensjon nr. 100 og 111 og FNs Kvinnediskrimineringskonvensjon)

4.1	Det skal ikke forekomme diskriminering når det gjelder ansettelse, avlønning, opplæring, fremmelse, oppsigelse eller pensjonering basert på etnisk tilhørighet, kaste, religion, alder, uførhet, kjønn, sivil status, seksuell legning, fagforeningsarbeid eller politisk tilhørighet.
4.2	Det skal etableres vern mot seksuelt påtrengende, truende, fornærmende eller utnyttende adferd, og mot diskriminering eller oppsigelse på usaklig grunnlag, f. eks ekteskap, graviditet, foreldrestand eller status som HIV-smittet.

## 5. Brutal behandling (Menneskerettighetserklæringen/UDHR)

5.1	Fysisk mishandling eller avstraffelse, eller trussel om fysisk mishandling er forbudt. Det samme gjelder seksuelt eller annet misbruk og andre former for ydmykelser.
-----	---

## 6. Helse, miljø og sikkerhet (ILO konvensjon nr. 155 og anbefaling nr. 164)

6.1	Det skal arbeides for å sikre arbeidere et sikkert og sunt arbeidsmiljø. Farlige kjemikalier og andre stoffer skal håndteres forsvarlig. Nødvendige tiltak skal iverksettes for å forhindre og minimere ulykker og helseskader som resultat av, eller relatert til, forhold på arbeidsplassen.
6.2	Arbeidere skal ha jevnlig og dokumentert opplæring i helse og sikkerhet, både i henhold til myndighetskrav og krav fra Backe. Helse- og sikkerhetsopplæring skal gjentas for nyansatte og omplasserte arbeidere.
6.3	Arbeidere skal ha tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann. Hvis relevant, skal arbeidsgiver også besørge tilgang til fasiliteter for trygg oppbevaring av mat.
6.4	Hvis arbeidsgiver tilbyr losji, skal dette være rent, sikkert, tilstrekkelig ventilert og med tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann.
6.5	Alle samarbeidspartnere skal kunne dokumentere oppfyllelse av myndighets- og kontraktskrav for helse, miljø og sikkerhet.

## 7. Lønn (ILO konvensjon nr. 131)

7.1	Lønn til arbeidere for en normal arbeidsuke skal minst være i tråd med nasjonale minstelønnsbestemmelser eller bransjestandard, den høyeste gjelder. Lønn skal alltid være tilstrekkelig til å dekke grunnleggende behov, inkludert noe sparing.
7.2	Lønnsforhold og utbetaling av lønn skal være skriftlig avtalefestet før arbeidet påbegynnes. Avtalen skal være forståelig for arbeideren.
7.3	Fratrekk i lønn som disiplinærreaksjon tillates ikke.

## 8. Arbeidstid (ILO konvensjon nr. 1 og 14)

8.1	Arbeidstiden skal være i tråd med nasjonale lover eller bransjestandard, og ikke overstige arbeidstid i samsvar med gjeldende internasjonale konvensjoner. Normal arbeidstid per uke skal vanligvis ikke overstige 48 timer.
8.2	Arbeidere skal ha minst én fridag per 7 dager.
8.3	Overtid skal være begrenset og frivillig. Anbefalt maksimum overtid er 12 timer per uke, dvs. samlet arbeidstid på 60 timer per uke. Unntak fra dette kan aksepteres dersom det er regulert av en kollektiv avtale eller nasjonal lov.
8.4	Arbeidere skal alltid ha overtidstillegg ved arbeidstid over normal arbeidstid (se punkt 8.1 over), minimum i tråd med gjeldende lover.

## 9. Regulære ansettelser

9.1	Forpliktelser overfor arbeidere, i tråd med internasjonale konvensjoner, nasjonale lover og regler om regulære ansettelser skal ikke omgås gjennom bruk av korttidsengasjementer (som bruk av kontraktsarbeidere, løsarbeidere og dagarbeidere), underkontraktører eller andre arbeidsrelasjoner.
9.2	Alle arbeidere har krav på arbeidskontrakt på et språk de forstår.
9.3	Lærlingeprogram skal være klart definert med hensyn til varighet og innhold.

## 10. Marginaliserte befolkningsgrupper

10.1	Produksjon og bruk av naturressurser skal ikke bidra til å ødelegge ressurs- og inntektsgrunnlag for urfolk eller andre marginaliserte befolkningsgrupper, for eksempel ved å beslaglegge store landarealer, uforsvarlig bruk av vann eller andre naturressurser som befolkningsgruppene er avhengig av.
------	--

## 11. Miljø

11.1	Negativ miljøpåvirkning skal reduseres i hele verdikjeden. I tråd med føre-var prinsippet skal det gjennomføres tiltak for kontinuerlig å minimere utslipp av klimagasser og lokal forurensing, bruk av skadelige kjemikalier, sprøytemidler og for å sikre bærekraftig ressursuttak og forvaltning av vann, hav, skog og land, og bevaring av biologisk mangfold.
11.2	Nasjonal og internasjonal miljølovgivning og -reguleringer skal overholdes og relevante utslippstillatelser skal innhentes.

## 12. Korrupsjon

12.1	Alle former for bestikkelser er uakseptabelt, så som bruken av alternative kanaler for å sikre illegitime private eller arbeidsrelaterte fordeler til kunder, agenter, kontraktører, leverandører eller deres tilsatte samt offentlige tjenestemenn/-kvinner.
------	---

## 13. Dyrevelferd

13.1	Dyrevelferd skal respekteres. Tiltak bør iverksettes for å minimere negativ påvirkning på produksjonsdyrs og arbeidsdyrs velferd.
13.2	Nasjonal og internasjonal dyrevelferdslovgivning og -reguleringer skal overholdes.

## 14. Konfliktmineraler

14.1	Det skal ikke benyttes mineraler som tinn, tantal, wolfram eller gull (3TG) som direkte eller indirekte finansierer væpnede grupper eller bidrar til grove brudd på menneskerettighetene.
14.2	Det skal etableres et system for å identifisere opprinnelsen til slike mineraler, og etterleve OECDs retningslinjer for ansvarlige leverandørkjeder for mineraler fra konfliktområder.

## 15. Handelsboikott

15.1	Handelspartnere som har aktiviteter i land som er pålagt handelsboikott av FN og/eller norske myndigheter skal unngås.
------	--

## 16. Varsling

16.1	Virksomheten skal etablere trygge, tilgjengelige og konfidensielle varslingskanaler som gjør det mulig for ansatte og andre interessenter å rapportere bekymringer om kritikkverdige forhold i virksomheten eller i leverandørkjeden, uten frykt for represalier.
------	---

## 17. Etterlevelse

17.1	Vi oppfordrer samarbeidspartnere til å bidra til våre forbedringsprosesser gjennom å gi oss tilbakemelding om forbedringsmuligheter i Backe og våre selskaper.
17.2	Vi kan til enhver tid foreta revisjoner av våre samarbeidspartnere ivaretagelse av kravene i dette dokument, samt øvrige myndighets-, kontrakts- og andre krav til våre samarbeidspartnere