

# Ansvar - etterlevelse av lover og regler

---

Veileder fra Entreprenørforeningen - Bygg og Anlegg

# INNHOOLD

---

- s 3** > Om EBA
- s 5** > Hvorfor er etikk viktig i entreprenørbransjen
- s 9** > Veileder og sjekklister for etterlevelse av lover og regler
- s 11** > Trening i etiske dilemmaer og rutiner for etterlevelse  
Eksempler på etiske dilemmaer
- s 12** > Eksempler på varslingsrutiner
- s 14** > EBAs etikkplakat



#### EBA har ni lokalavdelinger

- **EBAH** Hålogaland, Nordland, Troms og Finnmark
- **EBAT** Sør- og Nord Trøndelag
- **EBAMR** Møre og Romsdal
- **EBAHO** Hedemark og Oppland
- **EBAO** Oslo, Akershus og Østfold
- **EBAV** Vesten fjelske, Hordaland og Sogn & Fjordane
- **EBAR** Rogaland
- **EBAA** Agder
- **EBATVB** Telemark, Vestfold og Buskerud

### Entreprenørforeningen - Bygg og Anlegg (EBA)

er en bransjeforening for utførende bygg- og anleggsentreprenører i Norge. EBA er tilsluttet Byggenæringens Landsforening (BNL) og derigjennom Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO).

**EBA** har 9 lokalavdelinger fordelt regionsvis. EBAs sentraladministrasjon er lokalisert i Oslo.

**EBA** har i overensstemmelse med foreningens strategiplan satset på saker innen områdene seriøsitet, HMS, næringspolitikk, kompetanse og rekruttering og medlemsservice. I mange saker er det et tett samarbeid med BNL og NHO.

**EBA** samarbeider med de nordiske entreprenørorganisasjoner og er medlem av den europeiske entreprenørorganisasjonen European Construction Industry Federation (FIEC) og EAPA (European Asphalt Pavement Association).



Moral er vår personlige  
oppfatning av rett og galt.

Etikken gir oss felles kjøperegler og  
et verktøy til å gjøre valg.

Etikk er systematisk tenkning  
om rett og galt.



## Hvorfor er etikk viktig i entreprenørbransjen?

---

EBA har som mål å bidra til en lønnsom og respektert næring. EBA skal bidra til resultater med forutsigbare og lønnsomme rammevilkår for medlemmene. Dette skal synliggjøre næringen som nyskapende, bærekraftig og respektert.

EBA-bedriftene opererer i et marked og i et samfunn der måten oppgavene blir utført på, formen man velger i sin kommunikasjon og etterlevelsen av lover og regler i sum påvirker omdømme til så vel den enkelte bedriften som til bransje og næring. Et omdømme eies alltid av "publikum", men et omdømme kan man jobbe med slik at det kan endres over tid.

Systematisk arbeid med etterlevelse reduserer risikoen for brudd på lover og regler og kan også gi mildere sanksjoner dersom uønskede hendelser skulle oppstå. EBA ønsker derfor å styrke medlemmenes arbeid med etterlevelse av lover og regler. Det innebærer å bedre systemene for etterlevelse, heve kompetansen på etikk blant medarbeiderne og gjøre gode vurderinger av hvilke risikoer bedriften står overfor.

EBA's styre og Generalforsamling har vedtatt at EBA's medlemsbedrifter er forpliktet til å gjennomføre og ha rutiner for etterlevelse av lover og regler og at de skal forplikte sin adferd ved å signere Etikk-plakaten.





## Veileder og sjekkliste for etterlevelse av lover og regler

Her følger eksempler på de viktigste oppgaver og vurderinger i arbeidet med å sikre bedriftens etterlevelse av lover og regler. Det kan også være et verktøy for å dokumentere arbeidet som gjøres og hvordan dette følges opp. I denne brosjyren er det kun noen få eksempler og disse er ikke uttømmende og må suppleres med egne verktøy på de enkelte punktene.

### 1. Ansvar

Daglig leder og styret er formelt sett ansvarlig for at bedriften etterlever lover og regler, men det praktiske ansvaret kan delegeres til andre medarbeidere.

*Spørsmål å ta stilling til:*

- 1.1** Er min bedrift så liten og oversiktlig at jeg kan ha ansvar for alt?
- 1.2** Hvordan kan jeg være trygg på at vi ikke bryter noen lover eller regler?
- 1.3** Har daglig leder delegert praktisk ansvar for etterlevelse til noen, og i tilfelle på hvilke områder?

---

### 2. Risikovurdering

Daglig leder og styret er ansvarlige for at det jevnlig utføres systematiske vurderinger av risiko ved ulike deler av driften og at det iverksettes tiltak for å redusere de viktigste risikoene. De største risikoene finnes vanligvis innenfor områder som HMS og arbeidsvilkår; kunder, leverandører og partnere; konkurranse og offentlig anbud; plan og bygg; og korrupsjon og økonomiske misligheter.

*Spørsmål å ta stilling til:*

- 2.1** Gjør vi gode nok / hyppige nok risikovurderinger i dag?
- 2.2** Kan vi gjøre noe mer for å kontrollere de viktigste risikområdene?
- 2.3** Klarer vi å dokumentere vurderingene sånn at vi står sterkere hvis en hendelse skulle inntreffe?
- 2.4** Beskriv hvordan risikovurderinger gjennomføres i bedriften .

**Arbeidstilsynets sider for risikovurdering av HMS** (<http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=207361>)  
**NHOs egevalueringsskjema for samfunnsansvar** (<http://www.nho.no/samfunnsansvar/det-handler-omtillit-en-veileder-om-naeringslivets-samfunnsansvar-article21063-94.html>)  
**Startbank leverandørregister** (<http://info.startbank.no/no/Achilles-Norge/vare-sektorer/bygg-og-anlegg/>)

### 3. Kunnskaper og ferdigheter

For å sikre etterlevelse av lover og regler er det avgjørende at ledelsen og medarbeiderne har tilstrekkelige kunnskaper og ferdigheter til å gjøre gode vurderinger.

*Spørsmål å ta stilling til:*

- 3.1** Er de etiske reglene som gjelder hos oss tydelige, kommunisert til og forstått av alle medarbeidere?
- 3.2** Er informasjon om retningslinjer og praksis lett tilgjengelig for de ansatte?
- 3.3** Andel av medarbeiderne som har gjennomført etikk-kurs (%).
- 3.4** Rutine for opplæring av nyansatte etablert? (JA/NEI)
- 3.5** Rutine for oppfrisking av kurs etablert? (JA/NEI)

**Hjelpemidler:**

**EBA's ANSVARs kurs som kan gjennomføres i bedriften**

**NHOs veileder for etikk og korrupsjon "Over streken"**

(<http://www.nho.no/etikk-og-korrupsjon/over-streken-article16757-93.html>)



## 4. Oversikt

Det er en forutsetning for god etterlevelse å både vite hvilke lover og regler som gjelder i dag og samtidig ha gode systemer for å fange opp nye lover og regler. Eksempler på vanlige tiltak er deltakelse i bransje-forum, abonnement på nyhetsbrev fra Lovdata, delegert ansvar til en jurist / juridisk avdeling m.m.

### *Spørsmål å ta stilling til:*

- 3.1** Hvordan sørger vi for å ha oversikt over alle relevante lover og regler som gjelder i dag?
- 3.2** Hvordan sørger vi for å fange opp nye lover og regler?
- 3.3** Eksisterende tiltak/eventuelle nye tiltak

### Hjelpemidler:

**Oversikt over viktigste lover og regler fra EBA**

**EBA's Etikkplakat** ([www.ebanett.no](http://www.ebanett.no))

**Lovdata** ([lovdata.no](http://lovdata.no))

---

## 5. Dokumentasjon

Dersom det avdekkes at en bedrift har brutt lover og regler vil sanksjonene bli mildere hvis bedriften kan dokumentere at den arbeider systematisk med etterlevelse. Nøkkelen til systematisk arbeid over tid er gode rutiner som fungerer uavhengig av enkeltpersoner i bedriften.

### *Spørsmål å ta stilling til:*

- 5.1** Hvis vi hadde fått tilsyn i dag, kunne vi dokumentert arbeidet vi gjør med etterlevelse?
- 5.2** På hvilken måte sikrer vi fortsatt kontinuitet på etterlevelse hvis en eller to nøkkelpersoner sluttet eller ble langtidssykmeldt?
- 5.3** Hvordan lagres og systemiseres dokumentasjon knyttet til rutiner for etterlevelse?
- 5.4** Etablert praksis med jevnlig, minst årlig, gjennomgang og evaluering av rutiner for etterlevelse? (Eksempelvis utfylling av dette dokumentet, risikovurderinger eller oppfriskingskurs på etikk)

Det er anbefales at daglig leder signerer på veilederen/sjekklisten.



# Trening i etiske dilemmaer og rutiner for etterlevelse

EBA introduserte i 2012 et kurs med fokus på trening i etiske dilemmaer og eksempler på gode rutiner for etterlevelse (ANSVAR – Retningslinjer for etterlevelse av lover og regler).

Som et tilbud til medlemsbedriftene har EBA utviklet kurset som kan tas i bruk av de bedriftene som ikke allerede har noe tilsvarende og som ikke ønsker å utvikle noe eget. Kurset skal være enkelt å implementere i bedriften og vedlikeholde over tid. Samtidig har kurset som hovedmål å starte en prosess for utarbeiding av et eget program for etterlevelse i den enkelte bedriften.

Etterlevelse av lover og regler handler først og fremst om god praksis, ikke gode dokumenter. Kurset er et startsted for mer systematisk arbeid med etterlevelse, men er ingen garanti. Hver enkelt bedrift må gjøre en risikovurdering ut i fra det markedet og de omgivelser de arbeider under. Behovet for hva som skal etterleves utover lover og regler kan variere og må være bedriftsspesifikt.

## Eksempler på dilemmaer

Leverandør	Kjøre inn	Jobbe ekstra	Samarbeid	Rapportere
Som daglig leder blir du kontaktet av noen av de ansatte hos en underentreprenør. De klager på at de får dårlig lønn av arbeidsgiveren sin og vil gjerne at du skal ordne opp. <b>Hva gjør du?</b>	Som byggeleder skal du kjøpe inn malertjenester for kr 450 000. En av dine beste venner har nettopp fått en lederstilling hos malerfirmaet dere har pleid å bruke. Din venn kommer ikke til å ha noe med selve tilbudet eller forhandlingene å gjøre. <b>Hva gjør du?</b>	Du trenger litt materialer og ekstra verktøy for å fullføre tilbygget til korpset. Det finnes noen plankeretter etter et prosjekt på jobben og noe verktøy som sjelden brukes <b>Hva gjør du?</b>	Som HR-medarbeider får du en innkalling til et bransjemøte om ordreserver og bemanningssituasjonen framover. Firmaet ditt er utsolgt på vei, men har ledig kapasitet på bro og tunnel. <b>Hva gjør du?</b>	Som arbeidsleder ser du at prosjektlederen har ført opp en milepæl på prosjektet som nådd. Du trodde dere fortsatt hadde et par dagers arbeid igjen før dere var helt ferdige <b>Hva gjør du?</b>



## Forslag til varslingsrutiner

---

### » Hva er varsling

Varsling er å gå videre med kritikkverdige forhold til noen som kan gjøre noe med det. Kritikkverdige forhold er brudd på lovregler, brudd på interne regler eller brudd på etiske normer.

### » Varsling er positivt

Varsling er bra for bedriften og for samfunnet, fordi kritikkverdige forhold kan rettes opp. Folk som er villige til å varsle er en viktig ressurs.

### » Rett og plikt til å varsle

Den enkelte ansatte oppfordres til å varsle kritikkverdige forhold, fordi det kan bidra til å utvikle bedriften positivt. Normalt har man ikke en plikt til å varsle, men ansatte har en plikt til å varsle om kriminelle forhold og om forhold der liv og helse er i fare.

### » Oppfølging av varsling

Ledelsen må ta stilling til hvordan det skal ryddes opp i saker som er varslet.

### » Den som varsler skal ikke bli straffet

En varsler som opplever dette, må si i fra til relevant ledelse i bedriften.

### » Hvem varsler du til?

Både saken og situasjonene vil avgjøre hvordan det best varsles. Som utgangspunkt må alle kunne varsle til nærmeste overordnede eller det organ som har ansvaret for det det varsles om.

- Alle saker kan varsles til nærmeste overordnede
- Personalsaker kan varsles til tillitsvalgte eller personalledelse
- Miljøsaker eller dårlig arbeidsmiljø kan varsles Arbeidsmiljøutvalgets leder eller tilsvarende
- Brudd på skatteregler eller regler for smøring/korrupsjon kan varsles til økonomiansvarlig

Dersom varsleren ikke oppnår reaksjon eller tilbakemelding, oppfordres varsleren til å informere daglig leder evt. andre personer bedriften peker ut. Noen bedrifter har lagt til rette for å varsle eksternt, eksempelvis gjennom offentlig tilsyn eller revisor.

### » Anonymitet og fortrolighet

Varsling kan gjøres anonymt, men normalt vil åpenhet sikre bedre saksgang og et bedre resultat for alle involverte parter. Hvem varsleren er, er allikevel fortrolig informasjon.

For nærmere informasjon om EBAs veileder for *ANSVAR - etterlevelse av lover og regler* ta kontakt med EBA.

A construction worker wearing a bright orange long-sleeved shirt, a white hard hat, and a black tool belt is working on a large wooden structure. The worker is looking upwards, and their arms are raised, touching the wooden beams. The structure consists of several large, light-colored wooden beams forming a triangular or trapezoidal shape. The background is a bright, overcast sky with soft clouds. The overall tone is professional and focused on construction work.

EBAs visjon

# Vi bygger en bærekraftig fremtid

## EBAs Etikkplakat

- » Vi tar samfunnsansvar
- » Vi utøver god forretningsetikk
- » Vi skaper merverdi for våre medlemmer og kunder
- » Vi tar vare på og utvikler våre medarbeidere



### «Vi tar samfunnsansvar»

- Vi tar ansvar som en av landets største næringer for å fremme verdiskaping både lokalt og nasjonalt
- Vi tolererer ikke svart arbeid
- Vi fokuserer på produktivitet, kvalitet og livsløpskostnader
- Vi bygger for mennesker og bidrar til bedre livskvalitet



### «Vi utøver god forretningsetikk»

- Fokus på etikk gir en respektert og lønnsom byggenæring
- Vi tolererer ikke prissamarbeid og markedsdeling
- Vi verken gir eller mottar ytelser som kan trekke vår integritet i tvil
- Vi omtaler konkurrenter og kollegaer med respekt



### «Vi skaper merverdi for våre medlemmer og kunder»

- Vi skal fremme alternative samarbeidsmodeller
- Vi er løsningsorienterte og setter kundens behov i fokus
- Vi arbeider for rimelige og rettferdige kontraktsbetingelser mellom alle parter i verdikjeden
- Vi velger bort useriøse kunder, underentreprenører og leverandører



### «Vi tar vare på og utvikler våre medarbeidere»

- Vi ivaretar alltid hensynet til Helse, Miljø og Sikkerhet
- Vi respekterer medarbeideres behov for balanse mellom jobb og privatliv
- Vi kjennetegnes ved en gjensidig respekt mellom forskjellige kulturer, generasjoner og kjønn
- Vi har belønningssystemer som samtidig motiverer til god etikk
- Vi leder mennesker, ikke bare prosjekter
- Vi bidrar til utdanning og kompetanseheving

---

## Den gyldne regel

Gjør mot andre  
det du ønsker at andre  
skal gjøre mot deg!

---

### Entreprenørforeningen - Bygg og Anlegg

Middelthuns gate 27, 0368 OSLO

Postboks 5485 Majorstuen, 0305 OSLO

Tel: 2308 7500

E-post: [firmapost@eba.no](mailto:firmapost@eba.no)

[www.eba.no](http://www.eba.no)



Entreprenørforeningen – Bygg og Anlegg

