

ARENDALS FOSSEKOMPANI ASA REDEGJØRELSE OM SAMFUNNSANSVAR 2013

Arendals Fossekompanis (AFK) årsrapport omhandler bl.a selskapets arbeid innen områdene Helse, miljø og sikkerhet (HMS), likestilling og arbeidsmiljø. Videre beskrives konsernets mulige påvirkning på det ytre miljø, samt arbeidet med å fremme formålet med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

I hht. Regnskapslovens §3.3 omtales i det etterfølgende konsernets arbeid på områdene menneskerettigheter, arbeidstagerrettigheter og sosiale forhold, samt mht. det ytre miljø og bekjempelse av korrupsjon.

Konsernet Arendals Fossekompani ASA omfatter morselskapet Arendals Fossekompani og datterselskapene Glamox AS, EFD Induction AS, Cogen AS, NSSL Global Ltd, Tekna Systèmes Plasma Inc., Powel AS, Scanmatic AS, Markedskraft ASA, Kelin Kraft AS og Arendal Lufthavn Gullknapp AS.

Nærværende rapport dekker i prinsippet AFK morselskap med datterselskaper. Enkelte datterselskaper har imidlertid liten virksomhet/få ansatte eller vurderes av andre grunner å være mindre relevante i denne sammenheng. Dette er videre første gang AFK rapporterer om samfunnsansvar og vi har derfor valgt å avgrense rapporten til kun å omfatte datterselskaper med virksomhet og/eller antall ansatte av betydelig omfang, dvs. AFK morselskap, Glamox, EFD, NSSL, Tekna, Powel og Markedskraft. Øvrige datterselskaper vil bli vurdert inkludert i senere års rapporteringer. Ved rapporteringen for 2013 velger vi i relasjon til regnskapslovens § 3.3 å gruppere datterselskaper som vi anser mindre relevante i den aktuelle sammenheng, i kategorien «foretak som ikke har retningslinjer, prinsipper, prosedyrer og standarder som nevnt». Denne rapporteringstekniske løsning utelukker imidlertid ikke at også sistnevnte virksomheter har et bevisst forhold til samfunnsansvar.

EFD har virksomhet i mer enn 15 land og enhetene opererer i stor grad som selvstendige aktører i sitt lokale område. Implementering av en overordnet strategi fra konsernnivå ned til den enkelte enhet må tilpasses disse grunnleggende forutsetningene. Konsernledelsen fremmer felles strategiske føringer for arbeidet med samfunnsansvar som igjen legges til grunn for det aktive arbeidet i hver enkelt enhet. De lokale enhetene arbeider ut ifra konsernets føringer og rapporterer operativt på de definerte oppfølgingskriteriene. Arbeidet innenfor samfunnsansvar vil bli utviklet og formalisert videre ut ifra dagens nivå koordinert fra konsernledelsen. Retningslinjer og policy vil bli revidert, formalisert og oppdatert i løpet av 2014/15.

Powel er et konsern med stor geografisk spredning, i størrelse og i type virksomhet, der bedriftene er selvstendige enheter med egne kulturer og sterk lokal tilhørighet. Tilpasning av en overordnet strategi fra konsernnivå kan være utfordrende. Konsernledelsen har i stor grad en koordinerende rolle, mens størsteparten av virksomheten utøves i den enkelte bedrift. Dermed må også strategier og implementering tilpasses den enkelte bedrifts størrelse, kapasitet, kjernevirksomhet og lokale forhold. Powel bidrar til dette ved å tydeliggjøre felles strategiske retningslinjer for samfunnsansvaret til bedriftene i konsernet. Ut fra dette setter bedriftene mål for virksomhetenes arbeide med samfunnsansvar lokalt, mens det på konsernnivå legges til rette for læring og synergier på tvers av datterbedriftene og etablerte rapporteringsstrukturer og kontrollmekanismer for å sikre at samfunnsansvaret implementeres på en helhetlig og etterprøvbart måte. For Powel er det i tillegg til generelle etiske aspekter ved ivaretagelse av samfunnsansvar, et fokus på lokal påvirkning og lokale interesser.

Markedskraft har innrettet sin virksomhet i henhold til krav i verdipapirhandelloven med forskrifter. Det er utarbeidet retningslinjer og rutiner som skal sikre etterlevelse av alle forpliktelser. Styringsprinsippene gjelder med nødvendige tilpasninger også for ikke konsesjonsbelagte tjenester/produkter. Verdipapirhandelloven krever at Markedskraft skal utøve sin virksomhet i samsvar med god forretningsskikk. Det er utarbeidet retningslinjer og rutiner også for områder som ikke direkte gjelder konsesjonsbelagte tjenester/produkter. Dette gjelder blant annet ytre miljø, arbeidsmiljø, anti-korrupsjon og menneskerettigheter. Markedskraft benytter COSO rammeverk om risikostyring og internkontroll. Helhetlig risikostyring er lagt til grunn ved utformingen av retningslinjer og prosedyrer. Dette inkluderer også et avvikssystem for registrering av avvik. Avvikene blir behandlet av ledelsen og mulig be-

hov for nye rutiner og retningslinjer blir jevnlig vurdert. COSO's rammeverk for risikostyring er også lagt til grunn når man har valgt ut de områder man har laget detaljerte retningslinjer og rutiner for innenfor området samfunnsansvar. Rutinene og retningslinjene gjelder for hele Markedskraft ASA. Strategiske retningslinjer for samfunnsansvar vil bli innarbeidet i strategisk plan for selskapet.

MENNESKERETTIGHETER

Arendals Fossekompagni skal drive sin virksomhet i henhold til norsk lov og skal søke å opptre i henhold til Menneskerettighetene. Selskapet vil fremme anerkjennelsen av verdighet og uavhengelige rettigheter for alle mennesker. Konsernets policy på dette området kommer til uttrykk i konsernets etiske retningslinjer som er drøftet og vedtatt i styret. Konsernstyret har videre vedtatt at retningslinjene, eller tilsvarende, også skal vedtas, med eventuelle selskapsspesifikke tillegg, av styrene i konsernets datterselskaper. Konsernet vil vurdere å etablere rutiner for analyse, kontroll og oppfølging av mulige brudd på menneskerettigheter. Disse rutiner vil eventuelt bli gjenstand for styrebehandling i relevante selskaper, og deretter gjort gjeldende.

Glamox-konsernet har ikke utarbeidet en egen policy eller retningslinjer som konkret omhandler menneskerettigheter. Konsernet har likevel dekket dette tema innenfor en av konsernets fem grunnleggende verdier – nemlig *Etikk*. Med denne verdien menes at: ”*Vi behandler kunder, kolleger, leverandører og alle andre med verdighet og respekt. Vi holder det vi lover, vi respekterer alle lover og regler, og vi er stolte av vår omtanke for miljøet.*” Arbeidet med å sikre at konsernet og dets ansatte opptrer på en etisk riktig måte sikres hovedsakelig langs to dimensjoner. Alle ansatte har fått en innføring i selskapets verdigrunnlag. Dette er godt synlig, og ledere i konsernet oppfordres regelmessig til å gjenta verdigrunnlaget i forskjellige samlinger, møter og liknende med ansatte. Den andre dimensjonen er at Glamox til en hver tid følger de lover og regler som gjelder i de land selskapet opererer i. I Norge har Glamox bl.a. siden 2007 implementert ”Retningslinje for varsling i Glamox-konsernet i Norge” som skal sikre ansattes mulighet til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. I løpet av 2013 er det også innført at Glamox’ etiske retningslinjer ved reforhandling av leverandøravtaler eller inngåelse av nye skal inneholde et krav til selskapets leverandører om å akseptere selskapets etiske retningslinjer. Glamox er ikke kjent med brudd på menneskerettigheter innenfor konsernet og anser oppnådde resultater som tilfredsstillende. Glamox har planlagt å utforme en konsernpolicy og tilhørende retningslinjer innenfor CSR som også vil inneholde emnet menneskerettigheter, i løpet av 2014.

EFD har ingen eksplisitt definert strategi/policy som dekker menneskerettigheter. Selskapet har imidlertid gjennom praktisk utøvelse og kultur gjennom mange år demonstrert respekt for, og etterlevelse av, menneskerettighetene. Dette gjelder både internt og i arbeidet med eksterne kontakter. Lokalt samarbeid og støtte skjer på mange nivåer og med en rekke forskjellige organisasjoner.

NSSL Global har ingen formell policy når det gjelder menneskerettigheter. Mesteparten av NSSLs direkte aktiviteter er i regioner hvor menneskerettslovgivningen er sterk. NSSL oppfyller alle lovmessige krav på området. Selskapet vil overvåke aktiviteter i regioner hvor menneskerettigheter er mindre fokusert og vurdere om en policy må etableres.

Tekna er et kanadisk selskap og etterlever Canadian Charter of Rights and Freedoms. Dette er i sin tur forankret i Canadas grunnlov. Eventuelle brudd på menneskerettigheter kan førfølges rettslig. Tekna har opptrådt i hht charteret. Ingen klager er tatt ut eller mottatt. Tekna vil også i fremtiden opptre i overensstemmelse med charteret.

Powel skal drive sin virksomhet i tråd med Menneskerettighetene og fremme anerkjennelse av verdighet og uavhengelige rettigheter for alle mennesker.

Markedskraft har så langt ikke hatt utstrakte forbindelser med selskaper som er etablert i land med hyppige og alvorlige brudd på menneskerettighetene. Ut i fra risikoanalysen har ikke dette temaet blitt behandlet i egne retningslinjer. Området dekkes imidlertid av formuleringen i de etiske reglene: «Markedskrafts (MK's) etiske normer har som formål å bidra til at MK's virksomhet skjer på en for-

svarlig måte der alle parter interesser blir ivaretatt. Normene gjelder for selskapene og de enkelte ansatte. Enhver som er omfattet av disse normene skal opptre slik at tilliten til MK's virksomhet blir fremmet.» «MK skal opptre i henhold til gjeldende regelverk og hva som regnes for god forretnings-skikk innen de aktuelle bransjer, slik at kundenes interesse og markedets integritet fremmes best mulig.»

ARBEIDSTAGERRETTIGHETER OG SOSIALE FORHOLD

Arendals Fossekompans dokument «Verdigrunnlag og etiske retningslinjer», opprinnelig vedtatt av styret den 02.12.2009, sier at styremedlemmer og ansatte skal opptre rettferdig, ærlig og med integritet overfor ansatte, publikum, forretningsforbindelser, aksjonærer kunder, konkurrenter og offentlige myndigheter. Videre sier dokumentet at AFKs praksis forbyr diskriminering av ansatte, aksjonærer, kunder eller leverandører på bakgrunn av etnisk opprinnelse, nasjonalitet, alder, kjønn eller religion. AFK er imot enhver form for menneskehandel, herunder kjøp av seksuelle tjenester.

Dokumentet «Verdigrunnlag og etiske retningslinjer» har et vedlegg som omhandler tiltak ved varsling, samt håndtering av uregelmessige tiltak. Det har verken i 2013 eller tidligere år blitt varslet om brudd på etiske retningslinjer.

Gjeldende verdigrunnlag, etiske retningslinjer, samt rutiner for varsling og håndtering av uregelmessige forhold vil bli gjennomgått og eventuelt revidert årlig.

AFK er medlem av NHO og NHOs tilsluttede landsforening Energi Norge. Noen ansatte i morselskapet er medlem i arbeidstakerorganisasjonene El&IT og NITO. AFKs ansatte har organisasjonsfrihet og rett til felles og individuelle forhandlinger om lønn og arbeidsforhold. AFK etterlever gjeldende lover, retningslinjer og øvrige bestemmelser, samt sentralt inngåtte avtaler. Bedriften har opprettet et eget HMS-utvalg.

Glamox-konsernet har ikke utarbeidet en egen policy eller retningslinjer som konkret omhandler arbeidstakerrettigheter og sosiale forhold, men som nevnt under pkt. 1 *Menneskerettigheter* har konsernet dekket dette under selskapets tydelige verdigrunnlag. Arbeidstakerrettigheter og sosiale forhold sikres ved at lokale lover og regler følges i konsernets enheter. På konsernnivå har Glamox et samarbeidsutvalg med tillitsvalgte som bl.a. en gang i året sikrer at representanter for de ansatte møter konsernsjef og andre medlemmer av konsernledelsen ved behov. Samarbeidet med de tillitsvalgte beskrives som godt. Selskapet er ikke kjent med brudd på arbeidstakerrettigheter eller mangelfulle sosiale forhold i konsernets enheter. Glamox har planlagt å utforme i løpet av 2014 en konsernpolicy og tilhørende retningslinjer innenfor CSR som også vil inneholde emnet arbeidstakerrettigheter og sosiale forhold.

EFD har totalt 977 ansatte. Av disse er 86 % menn og 14 % kvinner . Selskapene innenfor EFD konsernet er i stor grad knyttet til elektro/mekanisk produksjon og engineering som tradisjonelt er en mannstung arena. Selskapene praktiserer like rettigheter og muligheter for begge kjønn. Kvinner og menn i sammenlignbare stillinger har like vilkår når det gjelder karriereutvikling, lønn, pensjon og andre arbeidsfordeler. EFD Induction arbeider for å forhindre diskriminering av ansatte på grunn av etnisitet, kjønn, seksuell legning, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller på grunn av nedsatt funksjonsevne. Konsernet oppfyller alle offentlige lover og forskrifter innenfor dette området. Sykefraværet i konsernet var 2,56 % i 2013 (2,35 % i 2012). I løpet av 2013 opplevde gruppen 10 arbeidsrelaterte ulykker som resulterte i skader med fravær, åtte av dem i Tyskland. Totalt var det 162 fraværsdager på grunn av skader. Tilsvarende tall i 2012 var fem ulykker og 105 fraværsdager. LTI (Loss Time Incident) verdi i 2013 var 6,02. Korrigerende tiltak er iverksatt. Konsernets datterselskaper har etablert helse, sikkerhet og arbeidsmiljøutvalg samt samarbeidsorganer i henhold til nasjonale bestemmelser.

NSSL har en rekke interne dokumenter vedrørende ansatte, men ingen spesifikk policy. Målet er å følge beste praksis der det er mulig. NSSL følger all lovgivning vedrørende ansattes rettigheter, og ingen klager er mottatt. Selskapet vil også i fremtiden fortsette å opptre rettferdig overfor ansatte.

Tekna forholder seg til bl.a. følgende lover og forskrifter: Law on pay equity, Quebec Labour Standard og Quebec Work Health and Safety Standards. Tilsyn av forskjellige myndigheter følger opp dette

i klagesaker, ved tilfeldige tilsyn ved The Work Health and Safety Commission, ved frivillig årlig tilsyn ved en særskilt institusjon, samt ved sikkerhetstilsyn ved brannvesenet. Tekna opptrer i overensstemmelse med alle krav og reguleringer. Selskapet vil arbeide videre med å forbedre rapporteringen av data for arbeidsuhell og sykefravær, samt etablere mål for forbedringer.

Powel skal sikre at alle ansatte har organisasjonsfrihet og rett til felles og individuelle forhandlinger om lønn og arbeidsforhold. Powels ansatte skal være representert i styrearbeid og sikret deltagelse i bedriftsdemokratiet gjennom konserntillitsvalgordningen, samarbeidsutvalg, arbeidsmiljøutvalg og konsernsamlinger. Powel ønsker å være en mangfoldig bedrift der diskriminering på bakgrunn av kjønn, etnisitet, religion eller seksuell legning ikke skal finne sted på arbeidsplassen eller ved ansettelses- og varslingsordninger og rutiner for oppfølging av varslingsprosesser som angår de ansatte, og tar hensyn til de ansattes interesser når beslutninger fattes. En god dialog med representantene for fagforeningene sikres gjennom jevnlig møter. I arbeidet mot diskriminering er først og fremst forebygging gjennom et positivt arbeidsmiljø og en sunn organisasjonskultur viktig. Her har ledere, mellomledere og tillitsvalgte et særskilt ansvar for å skape et åpent og inkluderende arbeidsmiljø. Arbeidsmiljøtiltak koordineres og evalueres av arbeidsmiljøutvalget. Som støtte til dette arbeidet kan bedriftshelsetjenesten involveres. Konkrete diskusjoner om åpenhet og bedriftskultur samt varslingsrutiner gjennomgås årlig, og oftere dersom konkrete utfordringer oppdages. Det er utarbeidet varslingsrutiner og varslingsplakater. Powels ansatte besitter en kombinasjon av bransje- og IT-kompetanse, som gir selskapet et konkurransefortrinn i markedet. Antall ansatte i konsernet ved utgangen av 2013 var 290 (251). Hovedtyngden av de ansatte er sivilingeniører og ingeniører med erfaring fra energi- og IKT-bransjen. Selskapet investerer kontinuerlig i kompetanseutvikling på flere nivå i konsernet. Selskapets arbeidsmiljø anses å være godt. Det gjennomføres årlige medarbeiderundersøkelser i samarbeid med bedriftshelsetjenesten. I tillegg gjennomføres 6Q-undersøkelse jevnlig, som gir tilbakemelding til ledere på utvikling i de enkelte avdelingene. Powel AS er IA-bedrift. I tillegg til arbeidsmiljøundersøkelse måles det sykefravær i hver bedrift, og det rapporteres til konsernet månedlig på: Korttidssykefravær og langtidssykefravær, i konkrete tall og prosentvis. Totalt sykefravær utgjorde i 2013 2,5 % (3,4 %), hvorav langtidsfravær utgjorde 1,7 % (2,3 %) og korttidsfraværet utgjorde 0,8 % (1,1 %). Selskapet jobber kontinuerlig sammen med bedriftshelsetjenesten og de ansatte for å se på årsakene og tilhørende tiltak for å redusere sykefraværet. Selskapet har ikke hatt personalmessige eller materielle skader av betydning i 2013. I tillegg til å rapportere kvantitativt på sykefravær kvartalsvis diskuteres jevnlig mål for sykefravær, og hvilke tiltak, både konkrete tiltak for å få ned sykefraværet og forebyggende tiltak i form av for eksempel arbeidsmiljøtiltak, trening, sosiale aktiviteter og liknende. Konsernet arbeider kontinuerlig med vurderinger av ansettelses- og arbeidsmessige betingelser uavhengig av kjønn. Konsernet har som mål å være en arbeidsplass der det råder full likestilling mellom kvinner og menn. Av konsernets 290 ansatte er 233 menn (80 %) og 57 kvinner (20 %). Kvinneandelen på nyrekruttering er noe høyere. Det arbeides aktivt inn mot flere utdanningsinstitusjoner for å påvirke kvinner til å søke. Konsernet arbeider for å sikre like muligheter og rettigheter og å hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn. Konsernet har medarbeidere fra ca. 20 forskjellige nasjonaliteter ansatt, og man anser at dette bidrar positivt til utviklingen i internasjonaliseringen av konsernet.

Markedskraft skal ha et tilfredsstillende system for HMS arbeid som fungerer i praksis og tilfredsstillende minimumskravene i IK-forskriftens § 5. Hoveddokumentet er rutine 057 HMS politikk. Dokumentet skal sikre at Markedskraft ASA etterlever de viktigste aspektene innen Helse, Miljø og Sikkerhet (HMS) på en forsvarlig måte og følger de lover og regler som regulerer HMS området. Dokumentet beskriver hvilke mål og retningslinjer som skal ligge til grunn for Markedskraft ASA's arbeid med HMS på alle nivåer i organisasjonen. I selskapets HMS dokumentasjon inngår også HMS erklæring, personalhåndbøker tilpasset de enkelte land, årlig plan for HMS arbeidet, årlig HMS rapport. Administrerende direktør har det overordnede ansvaret for at HMS arbeidet blir utført. Compliance Officer har ansvar for at virksomheten tilfredsstiller lovkrav i forbindelse med HMS arbeidet og å koordinere og følge opp de ulike HMS tiltakene. Det arrangeres jevnlig møter ved behov med bedriftens valgte verneombud. Arbeidsmiljøutvalg er etablert for virksomheten i Norge og har jevnlig møter. Verne-

ombudet møter fast arbeidsmiljøutvalget. Ellers foregår det daglige HMS-arbeidet innenfor den etablerte organisasjonen i Markedskraft ASA.

Markedskraft ASA har som arbeidsgiver ansvar for at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig og i samsvar med regler i arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter. Arbeidsgivers plikter er fastsatt i arbeidsmiljølovens kapittel 2. Lokaler og arbeidsplasser skal være i tråd med de krav regelverket stiller. Arbeidstaker skal medvirke til gjennomføringen av de HMS tiltak som settes i verk, følge utarbeidede sikkerhetsinstrukser og delta i det organiserte vernearbeidet. Dersom arbeidstakere blir oppmerksom på feil eller mangler de ikke selv kan rette opp, skal de straks melde fra om dette til nærmeste leder, compliance officer eller verneombud, jfr. arbeidsmiljøloven § 2-3. Verneombudet er arbeidstakernes representant i HMS spørsmål og skal ivareta deres interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Basert på en risikoanalyse og vurdering av tidligere utførte aktiviteter, lager MK årlig en HMS-plan for aktiviteter som skal gjennomføres. Ved utgangen av hvert år lages det en rapport som beskriver det som er utført. Denne rapporten danner igjen grunnlaget for neste års plan. Markedskraft fokuserer på hvordan de organisatoriske, fysiske og psykososiale forholdene i virksomheten virker inn på arbeidsmiljøet og etterstreber å tilrettelegge for trivsel, faglig utvikling og utfordringer for medarbeiderne. Samtlige medarbeidere i Markedskraft ASA skal ha en årlig medarbeidersamtale. I tillegg til den daglige kommunikasjonen mellom leder og medarbeider, er dette en viktig kanal for å diskutere mål og gjensidig evaluere siste periode i henhold til mål i de respektive lands personalhåndbøker. Markedskraft ASA har som mål at sykefraværet ikke skal overstige 3 %. Dette inkluderer både egenmeldt fravær og fravær dokumentert ved legeerklæringer. Sykefravær skal alltid tas med i den årlige HMS rapporten. Markedskraft Norge vil ha fokus på å forebygge utbrenthet blant sine medarbeidere. Dette vil gjøres gjennom å bevisstgjøre våre medarbeidere og ledere på faresignalene og viktigheten av å iverksette tiltak for å unngå utbrenthet og langvarig sykemelding. Markedskraft skal ha en HMS kultur som er åpen for innspill til hvordan vi kan få et best mulig arbeidsmiljø og kontinuerlig forbedre våre HMS tiltak. Medarbeiderne vil kunne melde fra til nærmeste leder, compliance officer eller verneombud. Alle arbeidsrelaterte ulykker (tyveri av ulike slag, trusler eller vold mot Markedskraft sine medarbeidere eller kontorer, medisinske nødssituasjoner, brann, brannalarmer, problemer med strømleveranse) skal rapporteres til compliance ansvarlig som samler dette i en oversikt til arbeidstilsynet. For denne rapporteringen benyttes fortrinnsvis avvikssystemet. Skader på tenner og hode skal alltid meldes inn til Arbeidstilsynet. Markedskraft gjennomfører årlig en gjennomgang av firmaets HMS system. Avdelingslederne rapporterer dette sammen med rapporteringen av generell internkontroll. Verneombudet skal kvalitetssikre og ved behov delta. Det er opprettet arbeidsmiljøutvalg som har jevnlig møter. Medarbeidere informeres ved ansettelse om Markedskrafts HMS policy, roller og rutiner. Verneombud og ledere gjennomfører den til enhver tid lovpålagte opplæring og i tillegg den opplæring de mener de trenger for å ivareta sine oppgaver på forsvarlig måte. Sykefravær i 2013 var 383 dager som tilsvarer 2,5 % av total arbeidstid. 195 dager var langtidssykefravær.

DET YTRE MILJØ

Arendals Fossekompani har et systematisk system for HMS og Internkontroll. Systemet omfatter også det ytre miljø. Gjeldende lover, forskrifter og interne regler og retningslinjer skal overholdes. Morselskapets drift påvirker bare i liten grad det ytre miljø negativt i form av utslipp til vann og luft. Derimot bidrar selskapet miljømessig positivt gjennom produksjon av forurensningsfri vannkraft.

Glamox' miljøpolitikk bygger på følgende: Målet er å produsere energieffektive produkter med energieffektive lyskilder, og som produseres gjennom energieffektive og miljøvennlige prosesser. De viktigste miljøaspektene ved virksomheten er:

- Energiforbruket knyttet til sluttbrukers bruk av armaturer
- Produktets levetid, valg av materialer og resirkulering av produkter
- Forbruk av energi og materialer i produktproduksjonen
- Transport av råvarer, halvfabrikata og ferdige produkter
- Avfall fra driften

Så mye som 90 prosent av en armatur sin påvirkning på miljøet kommer fra energiforbruk, slik at produksjon, transport og gjenvinning kun står for 10 prosent. Derfor ønsker Glamox å være foregangsforetak i utviklingen av de beste løsningene. Effektive reflektorer, ny optikk, bedre lyskilder og moderne

lyskontrollsystemer er med på å lage gode armaturer, som sparer energi når de er i bruk. Mange av selskapets produksjonssteder har ISO 4001 godkjenning. Glamox' miljørutiner er integrert i selskapets kvalitetssystem. Glamox tilfredsstiller RoHS-direktivet (restriksjoner ved bruk av visse farlige stoffer i elektrisk og elektronisk utstyr), som har som mål å begrense bruken av farlige stoffer i elektrisk og elektronisk utstyr. Glamox gjør det gjennom nøye valg av elektriske komponenter og leverandører. Selskapets produkter tilfredsstiller WEEE-direktivet (Waste Electrical and Electronic Equipment), som krever at produkter skal utvikles og utformes på en måte som forenkler material- eller energigjenvinning. Glamox AS er medlem av RENAS AS, som er Norges ledende EE-returselskap med 170 innsamlere og 15 behandlingsanlegg over hele landet. Selskapets vurdering er at man har oppnådd gode resultater innenfor dette området. Glamox vil fortsette sitt målrettede fokus med å produsere energieffektive produkter med energieffektive lyskilder, og som produseres gjennom energieffektive og miljøvennlige prosesser.

EFD leverer miljøvennlig teknologi innenfor induksjonssegmentet til industrielle aktører. Selskapets produkter og tjenester bidrar til høy energiutnyttelse, minimal forurensning og rasjonell produksjon hos våre slutt kunder. EFD sikrer trygge arbeidsplasser både internt og eksternt og deltar aktivt i lokal samfunnene der EFD er etablert. Virksomheten innebærer en minimal risiko for forurensning av det ytre miljø. I den grad en slik risiko eksisterer, har det blitt iverksatt tiltak i henhold til kravene i nasjonale lover og forskrifter for å begrense mulige negative konsekvenser for miljøet.

NSSL har utarbeidet en egen miljøpolicy. Selskapet skal drive sin virksomhet i harmoni med miljøet. Dette har høy selskapsmessig prioritet. NSSL støtter fullt ut prinsippene i Montreal-protokollen og vil arbeide for oppfylle alle krav i hht. ICC business charter for bærekraftig utvikling. NSSL har innført kildesortering i sine kontorer. Selskapet er i ferd med å bytte til mer energieffektiv belysning. Energi-effektiv oppvarming er gjennomført. Selskapet er registrert som forsvarlig mht. avfallshåndtering og benytter godkjente renovatører. NSSL opptrer i henhold til alle lovkrav. Selskapet vurderer å innføre ISO 18001, men mangler pt enkelte ressurser i denne forbindelse. Standarden kan bli nødvendig i forbindelse med forespørsler.

Tekna etterlever lovkrav gitt av lokale, regionale og sentrale myndigheter. Selskapet er gjenstand for regelmessige tilsyn fra brannvesen og forsikringsselskap, samt gjennomfører månedlige møter i intern EHS komite. Selskapet har etablert en plan for forbedring, inkludert en prioritert tiltaksliste. Tekna vil fortsette å følge opp tiltakslisten og sikre at alle problemområder gis tilstrekkelig oppmerksomhet.

Powel skal aktivt arbeide med å minske/ hindre negativ påvirkning fra virksomheten på det ytre miljø der det er mulig, og oppfordre kunder og leverandører til det samme. I dette ligger det ansvar for innkjøp og bruk av ressurser i egen virksomhet, ansvar for livsløpet til innkjøpte og egne produkter og ansvar for å ha et verdikjedefokus i miljøarbeidet. Ansvar for livsløpet til et produkt innebærer fokus på hvilken miljøbelastning produksjon, transport, bruksfase og avhending av produktet har, og hvilke miljøaspekter som er viktige for å hindre påvirkning fra de ulike delene fra produktets livsløp. Det arbeides med miljøsertifisering i morselskapet Powel AS i Norge, mens datterselskapet Powel Energy management AS er miljøsertifisert. Virksomhetens forhold til det ytre miljø oppfyller de krav som stilles av myndighetene. Selskapet gjennomfører kildesortering og har tilfredsstillende behandling av avfall for spesialhåndtering, inkludert retur av data- og annet elektronisk utstyr. Selskapet har investert i automatisk lysdemping på kveldstid, og har nedfelt reisepolicy hvor en prøver å begrense reiseaktivitet.

Markedskrafts Rutine 052 Miljøpolitikk omhandler dette. Rutinen gir en overordnet oversikt over Markedskraft ASA's miljøpolitikk med tilhørende miljømål og overordnet handlingsplan. I en liten virksomhet som Markedskraft ASA foregår miljøarbeidet ofte integrert i bedriftens andre styrings- og ledelsessystemer. Markedskraft ASA arbeider for å redusere den miljøbelastning som virksomheten forårsaker. Miljøpolitikk, miljømål, handlingsplaner og resultatmåling er basert på ISO 14001. Fordi Markedskraft ASA er en liten virksomhet har selskapet valgt å bruke en litt forenklet metodikk som er tilrettelagt for små virksomheter. Metodikken er basert på retningslinjer fra Stiftelsen Miljøfyrtårn

Norge, Foreningen Miljøbas (Sverige) og Key2Green (Danmark). Markedskraft ASA ønsker å ha en miljøvennlig drift og et godt arbeidsmiljø. Dette skal videreføres og forbedres ved miljøprestasjons-evalueringer. Evalueringene omhandler kvantitativ og kvalitativ informasjon om hvordan Markedskraft ASA presterer i et miljømessig perspektiv. Ledelsen i Markedskraft ASA har opprettet en miljøgruppe (MK ORG Operations Management). MK skal stadig forbedre selskapets strategi og planer med hensyn til miljøprestasjon med utgangspunkt i myndighetenes lover og forskrifter. MK skal redusere miljøpåvirkningene ved å anvende moderne teknologi så langt det er økonomisk forsvarlig. For fastsetting av konkrete mål har MK tatt utgangspunkt i generelt bransjekrav (juni 2008) og krav til kontorvirksomhet (november 2007). Markedskraft skal ha et tilfredsstillende system for HMS arbeid som fungerer i praksis og tilfredsstiller minimumskravene i IK-forskriftens § 5. Miljømål for arbeidsmiljø, miljørutiner for innkjøp, energi, avfall og transport samles og innarbeides i HMS-internkontrollsystemet. Markedskraft skal ikke ha åpne pålegg fra offentlig tilsynsmyndighet som er relatert til arbeidsmiljø eller ytre miljø. De ansatte skal være informert om miljøarbeidet i egen virksomhet og delta i arbeidet med å bedre arbeidsmiljøet og gjøre driften mer miljøvennlig. Ansatte i Markedskraft skal ha grunnleggende miljøkunnskap. Samarbeidspartnere og kunder skal i nødvendig grad informeres om miljøarbeidet i Markedskraft. MK har en egen handlingsplan utarbeidet med utgangspunkt i selskapets HMS politikk. MK skal kartlegge status og hvis behov, utarbeide en innkjøpsveileder. MK skal kartlegge interne rutiner vedrørende energiforbruk til oppvarming, ventilasjon og lys. Selskapet oppfordrer ansatte til å sykle, gå, reise kollektivt eller kameratkjøre til og fra jobb og alltid vurdere bruk av telefonmøter, nettmøter, videokonferanser og hjemmekontor for å redusere reising. Selskapet skal kartlegge rutiner og ved behov utarbeide avfallsinstruks som gjøres tilgjengelig for alle ansatte. Opplæring av ansatte i Miljøfyrtårns avfallsstrategi. Markedskraft kjøper lite varer og tjenester og har foreløpig ikke utarbeidet egne rutiner for innkjøp utover det som fremgår av etiske retningslinjer. Strømforbruket for alle kontorer har opprinnelsesgarantier for at det er produsert fra energikilder som er 100% fornybar og som ikke gir CO₂-utslipp eller kjernefysisk avfall. Det er innarbeidet miljøvennlige rutiner for avfallshåndtering. Dokumentasjon for dette er under utarbeidelse for alle kontorer.

BEKJEMPELSE AV KORRUPSJON

Arendals Fossekompani skal arbeide for å bekjempe alle former for korrupsjon. Konsernets ansatte skal opptre i tråd med konsernets retningslinjer for å motta gaver, reiser og andre ytelser og tydelig ta avstand fra alle former for smøring og bestikkelser. Konsernets etiske retningslinjer, med tilhørende tiltak for varsling og håndtering av uregelmessige forhold, omfatter slike forhold.

AFK skal verken direkte eller indirekte tilby, love, gi eller motta bestikkelser eller andre urettmessige fordeler i den hensikt å oppnå forretningsmessige fordeler som ellers ikke ville kunne oppnås. AFK kan ikke akseptere "smøring" som et middel til å oppnå raskere saksbehandling eller andre fordeler.

Glamox har ikke utarbeidet en egen policy eller retningslinjer som konkret omhandler arbeidet mot korrupsjon. Selskapets holdning og nulltoleranse er likevel tydeliggjort i verdigrunnlag og spesielt verdien Etikk. For norske ansatte er det utarbeidet "*Retningslinje for gaver, representasjon og utgiftsgodtgjørelser*", en retningslinje som også omhandler arbeidet mot korrupsjon. Alle ansatte har fått en opplæring i selskapets verdigrunnlag og dette følges opp kontinuerlig i linjeorganisasjonen. Alle nyan-satte funksjonærer i Europa deltar i et sentralt introduksjonskurs hvor Glamox sine verdier går igjen-nom av konsernsjef eller representanter for konsernledelsen. Dette følges for øvrig opp på vanlig måte i linjen. Glamox er ikke kjent med brudd på korrupsjonslovgivningen i konsernets enheter. Selskapet har planlagt å utforme i løpet av 2014 en konsernpolicy og tilhørende retningslinjer innenfor CSR som også vil inneholde arbeidet mot korrupsjon.

EFD har innarbeidet en policy innenfor konsernet at alle former for korrupsjon skal bekjempes. Ansatte skal opptre i tråd med reglene for å gi og motta gaver, reiser og andre ytelser samt tydelig ta avstand fra smøring og bestikkelser.

NSSL har utarbeidet policy for antikorrupsjon. Denne pålegger ansatte og representanter å opptre ærlig og pålitelig og være gode eksempler. Regelverket omfatter bidrag og gaver til politiske partier og veldedige organisasjoner, smøring, gaver, reiser og bevertning. Regelverket avklarer videre rolleforde-

ling og ansvarsområder, datterselskaper, forretningspartnere, distributører, agenter, kontraktører og leverandører og inneholder også et avsnitt om mulige sanksjoner ved brudd på regelverket. Selskapets anti-korrupsjons policy er distribuert til ansatte som må kvittere for at man kjenner regelverket. Årlig foretas en gjennomgang for personale som arbeider i risikoutsatte regioner. Ingen brudd på regelverket er registrert. Overvåking på dette området vil fortsette.

Tekna forholder seg til kanadiske føderale og regionale krav. Ekstern revisor validerer i forhold til lovverk. Ingen hendelser er rapportert i 2013 eller tidligere år. Selskapet planlegger å etablere interne etiske regler.

Powel arbeider aktivt for å bekjempe alle former for korrupsjon. Konsernets ansatte skal opptre i tråd med konsernets retningslinjer for å motta gaver, reiser og andre ytelser og tydelig ta avstand fra alle former for smøring og bestikkelser. Powel skal ha varslingsordninger og rutiner for å håndtere varsling og mistanker om korrupsjon i egen virksomhet. For å sikre implementeringen av tydelige regler for hva som er akseptabelt/ikke akseptabelt i forbindelser med gaver, reiser og ytelser, er det fastsatt retningslinjer for alle, samt retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold ved arbeidsplassen. Det er viktig at alle ansatte har kjennskap til hva korrupsjon innebærer, hvilke konkrete retningslinjer som gjelder for bedriften og en åpen bedriftskultur der det er klare holdninger til hva som er akseptabel adferd. For å sikre en åpen bedriftskultur er det viktig at ledere på alle nivå i konsernet snakker åpent om korrupsjon, og har kunnskap til å veilede og bidra til å fatte gode, lovlige avgjørelser i tvilstilfelle. Her har økonomi- og regnskapsenhetene et særskilt ansvar for å følge opp og rapportere mistanker om korrupsjon. Varsling om kritikkverdige forhold er viktig verktøy i arbeidet mot korrupsjon. For å sikre dette er det viktig at ansatte kjenner til hvem de kan varsle, og er sikret mot negative konsekvenser av varslingen, samt at ledere tar sitt ansvar når de blir varslet på alvor.

Markedskraft har utarbeidet etiske retningslinjer som alle ansatte skriver under på at de er gjort kjent med og vil følge. Temaet antikorrupsjon fremgår blant annet her: «MK må ikke forsøke å oppnå handler - eller etablere kundeforhold - gjennom å yte eller stille i utsikt personlige økonomiske fordeler eller lignende for oppdragsgiver som opptre på vegne av et selskap eller annen person. MK må heller ikke gi gaver, fordeler eller yte tjenester av en slik karakter eller størrelse at de kan være egnet til å skape et uheldig avhengighetsforhold mellom kunden og MK. Ansatte i MK skal ikke motta gaver, fordeler eller tjenester fra klienter utover hva som er vanlig i de aktuelle bransjer. Eventuelle gaver, fordeler eller tjenester må aldri ha en slik størrelse at den påvirker mottagers uavhengighet. MK's ansatte plikter skriftlig å rapportere til administrerende direktør den økonomiske verdien av gaver, fordeler eller tjenester som er gitt eller ytet til en kunde, eller mottatt fra en kunde, dersom gaven, fordelene eller tjenesten har en ikke uvesentlig økonomisk verdi. Administrerende direktør i MK fastsetter denne verdigrense. Som gaver medregnes gratis reiser - ordinær representasjon anses ikke som gave. Minst én gang hvert år gir adm. dir. en orientering til styret om eventuelle rapporter som foran nevnt.» I rapporten over gaver og lignende for 2013 var verdigrensen 1000,- NOK. «Brudd på de etiske regler kan få følger for den ansattes fremtidige arbeidsforhold/tilknytningsforhold til MK. Brudd på reglene kan også føre til erstatningsansvar.» Markedskraft ASA har i tillegg utarbeidet rutine 023 bekjempelse av hvitvasking. Hvitvasking er å sikre utbytte fra straffbar handling. For at utbyttet skal kunne tas i bruk av gjerningspersonene må det integreres i den legale økonomien. Formålet med hvitvasking er derfor å få det til å se ut som om utbyttet er ervervet på lovlig måte, samt å skjule dets illegale opprinnelse. Rutinen i selskapet beskriver hvordan Markedskraft ASA har organisert arbeidet med risikovurdering og identifisering av kunder, løpende overvåking og eventuell rapportering ved mistenkelige hendelser.