

ARENDALS FOSSEKOMPANI ASA REDEGJØRELSE OM SAMFUNNSANSVAR 2014

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, arbeidstakerrettigheter 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 Holdings Canada 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 andre 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, Markedskraft, Scanmatic og Cogen. Øvrige datterselskaper vil bli vurdert inkludert i senere års rapporteringer. Ved rapporteringen for 2014 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 konsern nivå 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 utifra konsernets føringer og rapporterer operativt på de definerte oppfølgingskriteriene.

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 etterprøvbar 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 forretnings-skikk. 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 behov 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 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 helt siden 2002 dekket dette tema innenfor ett av konsernets fem grunnleggende verdier – nemlig *Etikk*. Konsernets verdier er uendret. Verdien *Etikk* er utdypet i beskrivelsen av selskaps verdigrunnlag som følger:

”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.»

Glamox har videre i styremøte i 2015 besluttet en konsern policy for Corporate Social Responsibility. Denne er bygget på FN’s Global Compact ti prinsipper.

Frem til nå har arbeidet med å sikre at konsernet og dets ansatte opptrer på en etisk riktig måte vært sikret 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 sine ansatte.

Den andre dimensjonen er at selskapet til enhver tid følger de lover og regler som gjelder i de land vi opererer i. I Norge har vi 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 ble det innført at selskaps etiske retningslinjer ved reforhandling av leverandøravtaler eller inngåelse av nye skal inneholde et krav til leverandører om å akseptere Glamox sine etiske retningslinjer.

Som følge av etableringen av konsernets CSR policy vil administrasjonen i løpet av 2015 få etablert egne konkrete retningslinjer (Group Instructions) for alle ansatte i hele konsernet, som vil være langt mer detaljerte på en rekke områder. Disse vil også dekke krav Glamox bl.a. stiller til leverandører, agenter og distributører, samt godkjennings-, varslings- og risikovurderings rutiner samt krav til opplæring.

Glamox er ikke kjent med brudd på menneskerettigheter innenfor konsernet og anser oppnådde resultater som tilfredsstillende.

Glamox har som nevnt ovenfor planlagt å utforme retningslinjer (Group Instructions) innenfor CSR som også vil inneholde emnet menneskerettigheter i løpet av 2015.

For øvrig er selskapets verdigrunnlag en løpende oppfølging i linjeorganisasjon.

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 ekspanderer for tiden sitt geografiske virksomhetsområde. NSSL vil derfor nærmere overvåke aktiviteter i regioner hvor menneskerettigheter er mindre fokusert, og ha større fokus på dette.

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

Overordnede retningslinjer for menneskerettigheter lyder slik:

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

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 ansettelser.

Powel skal ha varslingsordninger og rutiner for oppfølging av varsling om diskriminering på arbeidsplassen.

Målene oppnås ved at ledelsen involverer de tillitsvalgte i prosesser 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 (AMU). 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.

Powel har en ledelsesfilosofi som baseres på positiv psykologi og styrkebasert ledelse. Ledere i selskapet har gjennomgått lederutvikling i regi av denne filosofien og det er gitt innblikk i filosofi og tankesett til alle ansatte ved konsernsamlinger.

Det gjennomføres årlige utviklingssamtaler mellom leder og medarbeider hvor skjema er utviklet i tråd med ovennevnte lederfilosofi.

For forhold knyttet til menneskerettigheter er selskapet forpliktet til å påse at barnearbeid ikke foregår i egen virksomhet eller hos underleverandører.

Det er et godt samarbeidsklima internt i konsernet mellom ledelse og ansattrepresentanter. Gjennom etablerte fora som nevnt over opprettholder man en god dialog.

Områdene som er beskrevet i denne rapporten er og har vært viktige for Powel for å oppnå den positive utviklingen som selskapet har hatt. Dette er områder man vil ha en kontinuerlig fokus på også fremover.

Markedskraft

Det er ikke utarbeidet egne retningslinjer for dette temaet. Ut i fra gjennomførte risikoanalyser har ikke temaet blitt vurdert å behøve egne retningslinjer utover det som dekkes av formuleringen i de etiske reglene:

««Markedskrafts (MK's) etiske normer har som formål å bidra til at MK's virksomhet skjer på en ansvarlig 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 forretningsskikk innen de aktuelle bransjer, slik at kundenes interesse og markedets integritet fremmes best mulig.»

Det er bestemt at de etiske reglene skal revideres og Markedskrafts forhold til menneskerettighetene vil enten bli tydeliggjort i de reviderte etiske reglene eller det vil bli utarbeidet egne retningslinjer på området.

Markedskraft ASA kjøper ikke inn varer og tjenester i noen særlig utstrekning fra selskap som er etablert i land med høy risiko for brudd på menneskerettighetene. Markedskraft har besluttet å utarbeide retningslinjer for innkjøp som vil inneholde krav til leverandørers forhold til menneskerettighetene.

Er ikke vurdert utover generell vurdering av at de etiske regler følges.

Forholdet til menneskerettighetene vil bli vurdert inntatt i etiske retningslinjer og i prosedyrer for innkjøp.

Scanmatic har ingen uttalt policy for menneskerettigheter, men følger alle lover, regler og forordninger som finnes der selskapet opererer.

Cogen er forpliktet til å implementere og anvende en politikk som gjenspeiler internasjonalt anerkjente menneskerettigheter.

Dette er retningslinjer for å

- unngå diskriminering eller praksis som undergraver enkeltmenneskets verdighet på grunnlag av kjønn, alder, opprinnelse, religion, seksuell orientering, etc.
- legge til rette for organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger
- beskytte helsen til ansatte og tilby dem et trygt og sunt arbeidsmiljø gjennom fastsettelse av regler og prosedyrer innen helse og forebyggende arbeid
- tilby et anstendig arbeid med en kompensasjon tilpasset evner, ansvar og oppgaver
- garantere rett til hvile i samsvar med gjeldene arbeidsrett
- i så stor grad som mulig tilby fleksibilitet og erkjenne behovet for å balansere arbeidslivet med andre interesser og ansvar
- sikre personvernet ved å overholde gjeldende lovgivning om databeskyttelse

Arbeidet sikres gjennom etablering av et samarbeidsorgan, gjennomføre åpne ansettelsesprosesser, utvikling av retningslinjer for å redusere yrkesrisiko, i samarbeid med de ansatte utarbeide gode skift og arbeidstidsordninger, tilby gode ordninger mtp fleksibilitet, og permisjonsordninger samt gjennomføre årlige vurderinger av system for oppbevaring av personal opplysninger.

Selskapet har oppnådd gode resultater, bl a kan nevnes; stabil arbeidskraft der 78 % av de ansatte er mellom 30 og 50 år, lik lønn for likt arbeid uansett kjønn, en kvinne i toppledelsen, valg av ansatte representanter mv.

Cogen jobber videre med å utvikle og forbedre sine retningslinjer og rutiner på dette området.

ARBEIDSTAGERRETTIGHETER OG SOSIALE FORHOLD

Arendals Fossekompanis 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 2014 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

Dette er forankret gjennom Glamox konsernet sitt verdigrunnlag – nemlig Etikk. Dette dekkes ytterligere gjennom den nylig vedtatte CSR konsernpolicy. Mer konkrete retningslinjer vil bli dekket av CSR Group Instruction som vil bli etablert i løpet av 2015.

Arbeidstakerrettigheter og sosiale forhold sikres ved at lokale lover og regler følges i konsernets enheter. På konsernnivå har selskapet et samarbeidsutvalg med de 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. Vi er ikke kjent med brudd på arbeidstakerrettigheter eller mangelfulle sosiale forhold i konsernets enheter.

Selskapet har fokus på at samme kompetanse og ansiennitet lønnes likt uavhengig av kjønn. Kvinner og menn i alle stillingskategorier gis like muligheter for å kvalifisere seg til alle typer oppgaver og avansmuligheter.

Glamox AS har i dag ansatte med nasjonal opprinnelse fra 39 land. Dette antallet har vært økende over flere år. Selskapet har fokus på at det gis like muligheter for å kvalifisere seg til alle typer oppgaver og avansmuligheter uavhengig av etnisk bakgrunn. Selskapet samarbeider med kvalifiseringsbedrifter og har jevnlig stilt praksisplasser til disposisjon.

Som beskrevet ovenfor har Glamox planlagt å utforme retningslinjer (Group Instructions) innenfor CSR som også vil inneholde emnet menneskerettigheter i løpet av 2015.

For øvrig er vårt verdigrunnlag en løpende oppfølging i vår linjeorganisasjon.

EFD har 987 ansatte. Av dette 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 arbeids fordeler. 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 2,89 % i 2014 (2,56 % i 2013). I løpet av 2014 opplevde gruppen 3 arbeidsrelaterte ulykker som resulterer i skader med fravær, 2 i Norge og 1 i Tyskland. Totalt var det 77 fraværsdager på grunn av skader. Tilsvarende tall i 2013 var 10 ulykker og 162 fraværsdager. LTI (tap Tid Incident) verdi i 2014 var 1,7 mot 6 i 2013. 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 har også særlig fokus på ansattes sikkerhet og etterlevelse av HMS-krav. 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

De delene av retningslinjene som omhandler arbeidstakerrettigheter og sosiale forhold lyder som følger: «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 deltakelse i bedriftsdemokratiet gjennom konserntillitsvalgtordningen, 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 ansettelser.

Powel skal ha varslingsordninger og rutiner for oppfølging av varsling om diskriminering på arbeidsplassen.

For å oppnå målene involverer ledelsen de tillitsvalgte i prosesser 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 (AMU). 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 2014 var 343. Hovedtyngden av de ansatte er sivilingeniører og ingeniører med erfaring fra energibransjen og IKT. Selskapet investerer kontinuerlig i kompetanseutvikling på flere nivå i konsernet.

Selskapets arbeidsmiljø ansees å være godt. Det gjennomføres årlige medarbeiderundersøkelser i samarbeid med bedriftshelsetjenesten. I tillegg gjennomføres en 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.

Totalt sykefravær utgjorde i 2014 2,4 % (2,8 %), hvorav langtidssykefravær utgjorde 1,5 % (1,8 %) og korttidsfraværet utgjorde 0,9 % (1,0 %). Selskapet jobber kontinuerlig sammen med bedriftshelsetjenesten og de ansatte for å se på årsakene og tilhørende tiltak for å redusere eller ikke øke sykefraværet.

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 342 ansatte er 278 menn (81 %) og 64 kvinner (19 %). Det arbeides aktivt inn mot flere utdanningsinstitusjoner for å påvirke kvinner til å søke jobber i Powel. Det er også et fokusområdet når det gjelder rekruttering generelt og når vi rekrutterer til vårt program for Summer Internship. 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.

Konsernet har siste år en turnover 4% og i dette ligger alle som har sluttet i selskapet uansett årsak.

Dette er indikatorer som viser en sunn utvikling i selskapet i en tid med omstilling knyttet til oppbygging, utvikling og oppkjøp av selskaper både i Norge og i utlandet.

Områdene som beskrevet i denne rapporten er og har vært viktige områder for Powel for å oppnå den positive utviklingen selskapet har hatt. Det er områder som vil ha en kontinuerlig fokus også fremover.

Markedskraft

Hoveddokumentet på dette området er rutine 057 HMS politikk. Dokumentet skal sikre at Markedskraft ivaretar 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 Markedskrafts arbeid med HMS på alle nivåer i organisasjonen. I dokumentasjonen inngår også HMS erklæring, årlig plan for HMS arbeidet og årlig HMS rapport fra Arbeidsmiljøutvalget.

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. Verneombudet møter fast i arbeidsmiljøutvalget. Ellers foregår det daglige HMS arbeidet innenfor den etablerte organisasjonen i Markedskraft. Oppgaver som gjennomføres jevnlig er oppfølging av at lokaler og arbeidsplass er i samsvar med kravene i regelverket. Det foregår en løpende kartlegging av arbeidsmiljøet både ved møter, medarbeidersamtaler og arbeidsmiljøundersøkelser. Det blir iverksatt tiltak for å korrigere eventuelle områder som ikke er tilfredsstillende. Det er etablert et avviksrapporteringssystem (varsling) og alle ansatte har fått opplæring i å benytte dette.

Ekstern gjennomført rapport om arbeidsmiljøet i Markedskraft ASA konkluderer med at vi kommer meget godt ut sammenlignet med vanlige kontorbedrifter. Det har ikke vært rapportert avvik vedrørende HMS i 2014.

Markedskraft vil fortsette å gjennomføre årlige eksterne vurderinger av arbeidsmiljøet og å gjennomføre tiltak for å forbedre eventuelle punkt hvor vi har et forbedringspotensial.

Scanmatic

For ansatte og underleverandører som leverer varer og tjenester til selskapet i hjemmemarkeder i Norge og Sverige reguleres dette av arbeidsmiljølovgivning og standardiserte, balanserte ansettelsesavtaler.

Cogen har en policy og vedtatt retningslinjer der målet er å forebygge yrkesskade og å fremme sikkerhet og helse for arbeidstakere.

Cogen legger stor vekt på å følge alle lover og regler i Spania, og ledelsen i selskapet er opptatt av at risikoreduserende tiltak skal inkluderes i selskapets generelle retningslinjer. Arbeidet med å forebygge og unngå skader omfatter i tillegg til de ansatte også selskapets underleverandører.

Arbeidet gjennomføres ved å etablere og vedlikeholde rutiner, gjennomføre risikovurderinger, gjennomføre opplæring, skaffe tilveie nødvendig verneutstyr, etablere nød prosedyrer, loggføre hendelser samt tilby jevnlig helsekontroller.

Selskapet har gode resultater å vise til på dette området. I løpet av de siste to årene har nærmere 80 % av de ansatte gjennomført kurs for å unngå og begrense skader og ulykker og alle ansatte har fått tilbud om helsesjekk. I de to siste årene har selskapet hatt 2 – 3 arbeidsulykker pr år. Yrkesskade relatert fravær har vært beskjedent, 6 dager i 2013 og 12 dager i 2014.

Cogen jobber videre med å utvikle sine retningslinjer og rutiner for å bedre arbeidstakernes rettigheter, deres sikkerhet og andre sosiale forhold.

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

Konsernet miljøpolitikk bygger på følgende:

Vårt mål er å produsere energieffektive produkter med energieffektive lyskilder, og som produseres gjennom energieffektive og miljøvennlige prosesser.

De viktigste miljøaspektene ved vår virksomhet er:

- Energiforbruket knyttet til sluttbrukers bruk av våre 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 vi 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 våre produksjonssteder har ISO 4001 godkjenning. Våre miljørutiner er integrert i vårt 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. Vi gjør det gjennom nøye valg av elektriske komponenter og leverandører. Våre 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 innsamlere og behandlingsanlegg over hele landet.

Konsernets sin vurdering er at vi 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. Våre produkter og tjenester bidrar til høy energi utnyttelse, minimal forurensning og rasjonell produksjon hos våre slutt kunder. Vi sikrer trygge arbeidsplasser både internt og eksternt og deltar aktivt i lokal samfunnene der vi er etablert.

Virksomheten i gruppen innebære 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, og energieffektiv belysning. Energieffektiv oppvarming er gjennomført. Selskapet er registret 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

Den delen av retningslinjene som omtaler ytre miljø lyder: Powel skal aktivt jobbe med å minske og hindre negativ påvirkning fra virksomheten på ytre miljø der det er mulig, og oppfordre kunder og leverandører til det samme.

I retningslinjene som beskrevet over ligger det flere ansvar. Ansvaret for innkjøp og bruk av ressurser og materialer i egen virksomhet, ansvar for livsløpet til innkjøpte og egne produkter, og ansvar for å ha et verdikjedefokus i arbeidet med miljø.

Å ta ansvar for livsløpet til et produkt innebærer fokus på hvilken miljøbelastning produksjon, transport, bruksfase og avhending av produkter har, og hvilke miljøaspekter som er viktige for å hindre negativ påvirkning fra de ulike delene av produktets livsløp. Det jobbes med miljøsertifisering i morselskapet Powel AS i Norge (Miljøfyrtårn), mens datterselskapet Powel Energy management AB 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 på data- og annet elektronisk utstyr. Selskapet har investert i automatisk lys demping på kveldstid, og har nedfelt reisepolicy hvor en prøver å begrense reiseaktivitet.

Av oppnådde resultater kan en nevne at antall reiser har hatt en markert nedgang det siste året. Selskapet oppfordrer til å tenke alternative muligheter for å møter, samtidig som dette ikke får gå utover forretningen og kontakt med kunder.

Powel vil fortsette å ha kontinuerlig fokus på det ytre miljø.

Markedskraft sin rutine 052 miljøpolitikk omhandler dette. Rutinen gir en overordnet oversikt over Markedskrafts miljøpolitikk med tilhørende miljømål og overordnet handlingsplan. I en liten virksomhet som Markedskraft foregår miljøarbeidet ofte integrert i bedriftens andre styrings- og ledelsessystemer. Markedskraft arbeider for å redusere den miljøbelastning som virksomheten forårsaker. Miljøpolitikk, miljømål, handlingsplaner og resultatmåling er basert på ISO 14001. Fordi Markedskraft er en liten virksomhet har vi valgt å bruke 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 ønsker å ha en miljøvennlig drift. Dette skal videreføres og forbedres ved miljøprestasjonsevalueringer. Evalueringene omhandler kvantitativ og kvalitativ informasjon om hvordan Markedskraft presterer i et miljømessig perspektiv.

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 innkjøpt elektriske biler. Kartlegging av avfallsrutiner og innføring av miljømessige avfallsrutiner er gjennomført.

Interne retningslinjer oppfordrer til å vurdere bruk av telefonmøter, nettmøter, videokonferanser og hjemmekontor for å redusere reising. Innføring av nytt konferansesystem LYNC har vært en suksess og benyttes i stor grad.

Det vil bli utarbeidet en reisepolicy som også tar hensyn til miljøperspektivet ved valg av reiseopplegg. Avfallsrutinene for de forskjellige lokasjonene vil bli gjennomgått for å finne «beste praksis». Krav til ytre miljø hos leverandører til Markedskraft vil bli innarbeidet i ny innkjøpsveileder.

Scanmatic

Forhold rundt det ytre miljø reguleres av egen miljøplan som er en viktig del av HMS-verktøyet som selskapet jobber etter.

For større prosjekter lages det prosjektspesifikke miljøplaner som følges opp både av kunde og Scanmatics prosjektledelse.

Cogen sin policy for beskyttelse av det ytre miljø er i samarbeid med kunder og partnere å planlegge og gjennomføre forebyggende tiltak samt å påse at alle lover og regler på miljøområdet blir overholdt. Dette innebærer at all miljølovgivning skal etterleves, systemet med opprinnelses sertifikater følges og det kjøpes CO2 kvoter iht regelverk.

Reglene etterleves og dokumenteres av tredjepart, all produksjon skal sertifiseres som «Grønn energi».

Selskapet har oppnådd å få alle nødvendige sertifikater og har ikke fått noen sanksjoner for regelbrudd.

Cogen jobber videre med å videreutvikle systemer og internrutiner for å sikre godt miljøvern og for å etterleve alle lover og regler på området.

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 varslings 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

Dette har gjennom flere år vært dekket gjennom Glamox sine verdier – Etikk. Dette forsterkes ytterligere gjennom den nylig vedtatte CSR konsernpolicy. Mer konkrete retningslinjer vil bli dekket av CSR Group Instruction som vil bli etablert i løpet av 2015.

For Glamox konsernets norske ansatte er det siden 2007 utarbeidet ”Retningslinje for gaver, representasjon og utgiftsgodtgjørelser”, en retningslinje som også omhandler arbeidet mot korrupsjon.

Alle ansatte har fått en opplæring i vårt verdigrunnlag og dette følges opp kontinuerlig i linjeorganisasjonen. Alle nyansatte funksjonærer i Europa deltar i et sentralt introduksjonskurs hvor Glamox sine verdier går gjennom 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.

Som beskrevet ovenfor har Glamox planlagt å utforme retningslinjer (Group Instructions) innenfor CSR som også vil inneholde emnet menneskerettigheter i løpet av 2015.

For øvrig er vårt verdigrunnlag en løpende oppfølging i vår linjeorganisasjon.

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 velledige organisasjoner, smøring, gaver, reiser og bevertning. Regelverket avklarer videre rollefordeling 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. Styret har spesiell fokus på dette området. 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

Anti-korrupsjonsarbeid er viktig for å øke bevisstheten om hva korrupsjon er og i hvilke situasjoner en må være ekstra påpasselig for å følge lovverkets krav.

Overordnede retningslinjer for anti-korrupsjonsarbeid lyder slik:

Powel skal arbeide aktivt for å bekjempe alle former for korrupsjon. Konsernets ansatte skal opptre i tråd med konsernets retningslinjer for å gi og 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 i forbindelse med gaver, reiser og ytelser og ikke, er det fastsatt retningslinjer for alle ansatte, samt retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold ved arbeidsplassen.

Holdninger, bedriftskultur og varsling:

Viktigst for arbeidet med anti-korrupsjon er de ansattes 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 atferd og ikke. 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 tvilstilfeller. Her har økonomi- og regnskapsenheten et særskilt ansvar for å følge opp og rapportere mistanker om korrupsjon.

Varsling om kritikkverdige forhold er i likhet med arbeidet mot diskriminering et 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 til på alvor.

Sikkerhet:

I 2014 ble det innført et Security program for Informasjonssikkerhet i konsernet. Det ble utformet en egen policy og en Security Agreement som alle ansatte har skrevet under. I tillegg er det laget fire filmer som omhandler informasjonssikkerhet innenfor ulike områder. Dette arbeidet implementeres som en del av introduksjonen til Powel for nyansatte og er en viktig del av bedriftens satsning på sikkerhetsarbeid i konsernet.

Arbeidet med antikorrupsjon i Powel baseres i stor grad på å skape bevissthet og gjennom det - forebyggende holdningsskaping. Det er et kontinuerlig fokus i bedriften på forbedring av sikkerhet og rutiner knyttet til dette. Security programmet som ble gjennomført høsten 2014 skaper en tillit til konsernets fokus hva angår security og det anses som en viktig faktor i Powels utvikling.

Powel vil fortsatt ha kontinuerlig fokus på disse forhold fremover.

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 opptrer 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.

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 har i tillegg utarbeidet rutine 023 bekjempelse av hvitvasking.

Rutinen i selskapet beskriver hvordan Markedskraft har organisert arbeidet med risikovurdering og identifisering av kunder, løpende overvåking og eventuell rapportering ved mistenkelige hendelser.

Markedskrafts ansatte plikter årlig skriftlig å rapportere 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 verdigrensen. 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 2014 var verdigrensen 1000,- NOK.

Det er utarbeidet nye rutiner for KYC (Know Your Customer) som stiller omfattende krav til undersøkelser om nye kundeforhold som etableres.

Det har ikke vært innrapportert mistenkelige hendelser i 2014, jfr. rutinen om bekjempelse av hvitvasking. Det har heller ikke vært rapportert om gaver som overstiger verdigrensen på kroner 1000,-.

Den nye rutinen for KYC vil også bli benyttet for gamle kundeforhold for å verifisere at vi har tilstrekkelig kunnskap om våre kunder. Det vil bli gjort en vurdering av om den løpende overvåkingen av kundeforholdene kan forbedres. I forbindelse med oppdateringen av de etiske retningslinjene vil Markedskraft vurdere om det er behov for ytterligere opplæring av ansatte i forhold til hva korrupsjon innebærer.

Scanmatic

Selskapet har uttalt nulltoleranse for alle ansatte og innleide. Dette er formulert i selskapets etiske retningslinjer.

Alle nyansatte blir drillet i policy på området som en del av introduksjonsprogrammet. I tillegg blir etiske retningslinjer gjennomgått og diskutert årlig i informasjonsmøte med alle ansatte.

Cogen har en policy der det legges vekt på etisk adferd, ærlighet og regeletterlevelse for alle ansatte. Dette innebærer at ansatte på alle nivå effektivt og grundig må utføre sine tildelte oppgaver og de må alltid være lojale ovenfor sin arbeidsgiver. Alle skal opptre vennlig, upartisk, med diskresjon og upåvirket av egeninteresser. Enhver form for korrupsjon skal unngås. Alle handlinger skal være miljømessig bærekraftige, være preget av finansiell åpenhet, ikke være diskriminerende, bygge på menneske rettighetene, en skal unngå interessekonflikter og alltid samarbeide med myndighetene.

Målene skal nås med gode rutiner, samarbeid med de ansatte, intern og ekstern kontroll / revisjon.

Det er etablert egne innkjøpsrutiner og store og betydningsfulle innkjøp er sentralisert til hovedkontoret.

Selskapet har ikke opplevd brudd på viktige bestemmelser, selskapets regnskap er revidert uten innsigelser av ekstern revisor og lokale myndigheter.

Cogen arbeider videre med å forbedre rutiner for å sikre at målene nås også i tiden fremover.