

ARENDALS FOSSEKOMPANI ASA

REDEGJØRELSE OM SAMFUNNSANSVAR 2016

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.

Ihht. 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 / underkonsernene Glamox, EFD, Cogen, NSSL Global, Tekna, Powel, Scanmatic, Markedskraft, Arendal Lufthavn Gullknapp samt 3 eiendomsselskaper.

Nærværende rapport dekker i prinsippet AFK morselskap med datterselskaper / underkonsern. Enkelte datterselskaper har imidlertid liten virksomhet/få ansatte eller vurderes av andre grunner å være mindre relevante i denne sammenheng. Dette er fjerde gang AFK rapporterer om samfunnsansvar og vi har derfor valgt å avgrense rapporten til kun å omfatte datterselskaper / underkonsern 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 2016 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.

MENNESKERETTIGHETER

Arendals Fossekompani 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 etablerer 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

Glamox har på etablert en policy godkjent av styret for Corporate Social Responsibility. Denne er bygget på FN's Global Compact ti prinsipper. I tillegg dekker den et punkt der Glamox forplikter seg til rettferdig og åpen konkurranse.

Ett av selskapets fem grunnleggende verdier – *Etikk* – dekker også sentrale deler av CSR området. Verdien *Etikk* er utdypet i beskrivelsen av vårt 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.”

Frem til nå har arbeidet med å sikre at selskapet 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 selskapet oppfordres regelmessig til å gjenta selskapets verdigrunnlag 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 hvor selskapet opererer. I Norge har Glamox bl.a. siden 2007 implementert ”Retningslinjer for varsling i Glamox-konsernet i Norge” som skal sikre ansattes mulighet til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten.

Siden 2013 er det også innført at Glamox sine etiske retningslinjer ved reforhandling av leverandøravtaler eller inngåelse av nye skal inneholde et krav til våre leverandører om å akseptere selskapets etiske retningslinjer.

Glamox er ikke kjent med brudd på menneskerettigheter i selskapet og anser oppnådde resultater som tilfredsstillende.

Selskapet har planlagt å utforme retningslinjer (Group Instructions) innenfor CSR som også vil inneholde emnet menneskerettigheter i løpet av 2017.

EFD

Retningslinjene i EFD relatert til menneskerettigheter er behandlet i selskapets Code of Conduct som ble fastsatt av selskapets styre 17. desember 2015. Denne bygger på de 10 prinsippene som er nedfelt i FN's Global Compact, som bl.a. innebærer at virksomheten støtter, respekterer og verner om internasjonalt

anerkjente menneskerettigheter. Dette gjelder såvel sivile og politiske rettigheter, som økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter.

Retningslinjene inkluderer også et generelt forbud mot innkjøp av komponenter som inneholder materialer som bidrar til finansiering av makthavere som systematisk bryter grunnleggende menneskerettigheter.

I tillegg har selskapet synliggjort det verdigrunnlag som virksomheten har vært tuftet på siden starten gjennom å formulere og fokusere på verdiene «respect, reliability, cooperation, passion». I relasjon til menneskerettigheter er særlig betydningen av «respect» relevant. I begrepet ligger en forutsetning om at selskapet behandler alle mennesker – intern så vel som eksternt - med respekt og at selskapet til enhver tid opptrer med integritet. «Integritet» defineres som det å opptre ærlig og rettferdig i alle sammenhenger.

Verdigrunnlaget ble definert gjennom en godt forankret intern prosess mot slutten av 2015. I 2016 har fokus vært utrulling og institusjonalisering av verdiene. Et bredt anlagt lanseringsprogram har vært rullet ut globalt. Det har vært utvist stor kreativitet og oppslutningen blant ansatte har vært formidabel. En av de viktige grunnsteinene i byggverket «One EFD Induction» er implementert.

Code of Conduct ble utarbeidet mot slutten av 2015 og er blitt implementert i kjølvannet av verdiutrulling i alle enheter gjennom 2016. EFD's Code of Conduct definerer forventningene til etisk handlemåte blant alle ansatte. Målet er å sikre at alle ansatte opptrer i samsvar med gjeldende lover og etiske standarder slik det forventes av en leverandør i verdensklasse.

Det er også implementert retningslinjer i 2016 for varsling hvis ansatte blir oppmerksom på forhold som ikke er i tråd med gjeldende regler.

Selv om alle ansatte globalt har fått en innføring i retningslinjene som gjelder for akseptabel oppførsel i alle relasjoner eksternt og internt, er arbeidet med å videreutvikle en kultur på dette grunnlag på ingen måte avsluttet. Selskapets ledere på alle nivåer har en kontinuerlig forpliktelse til å promotere selskapets verdigrunnlag og å utøve sitt lederskap i tråd med vedtatte retningslinjer. Blant annet vil alle nye ansatte få en grundig innføring i selskapets retningslinjer på dette området som en del av et klart beskrevet introduksjonsprogram.

Ledelsen er ikke kjent med at det har skjedd brudd på menneskerettighetene i noen av selskapets virksomheter globalt.

NSSL har retningslinjer på følgende områder:

- Helse og sikkerhet på arbeidsplassen
- Anti-korrupsjon og forretningsintegritet
- Mobbing og trakassering på arbeidsplassen
- Religiøs overbevisning
- Likestilling og mangfold

I løpet av 2017 vil selskapet implementere kravene i «Modern Slavery Act 2015» i sine retningslinjer.

Selskapets policy for menneskerettigheter er kort oppsummert:

Selskapet vil oppfylle krav i aktuelle lover og internasjonale anerkjente menneskerettigheter.

NSSL anerkjenner det ansvar selskapet har i å bidra til å opprettholde menneskerettighetene, det være seg på arbeidsplassen eller gjennom leverandører og kunder.

Selskapet ønsker å være en rettferdig arbeidsgiver og leverandør med integritet og forventer det samme av kunder og leverandørkjede.

For å oppnå dette, er det etablert et HR-team som håndterer alle HR-relaterte saker. Selskapet har helt fra topp til bunn et ønske om å være en rettferdig og ansvarlig arbeidsgiver. De etablerte retningslinjene legger til rette for jevnlig gjennomgang og overvåking av HR-aktiviteter.

Selskapets innkjøpsavdeling er også klar over implikasjonene i «The Modern Slavery Act». Selskapets spørsmål til leverandørene har blitt utvidet til også å omfatte spørsmål om slaveri og menneskehandel i tillegg til mer generell etikk i forretningslivet.

NSSL har inkludert menneskerettigheter som et tema i selskapets register over risiko, dette er med på å sørge for at det blir et tilbakevendende tema for ledelsen.

Selskapet vil i 2017 vurdere om det i 2018 skal signere «FN's Global Compact», inkludert de «Ti Prinsippene» beskrevet der.

Som en del av arbeidet med å identifisere, adressere og rapportere på menneskerettigheter vil selskapet i løpet av 2017 og 2018 utarbeide et

standard sett med prosedyrer som kan brukes ved etablering av forretninger med nye leverandører eller fornying av avtale med eksisterende leverandører.

Tekna vil ved ansettelse, forfremmelse eller i spørsmål om lønnskompensasjon ikke diskriminere noen på grunn av rase, farge, religion, alder, nasjonalitet, sosial eller etnisk bakgrunn, seksual legning, kjønn, kjønnsidentitet eller uttrykk, sivil status, graviditet, politisk ståsted, uførhet eller funksjonshemming. Tekna ønsker å skape et arbeidsmiljø uten noen form for diskriminering.

Ved å respektere og verdsette mangfoldet blant selskapets ansatte og alle som Tekna gjør forretninger med, kreves det av ledelsen at de sikrer et arbeidsmiljø uten noen form for trakassering og i overensstemmelse med alle internasjonale anerkjente menneskerettigheter.

Målene oppnås ved at;

- Alle nyansatte blir introdusert for Bedriftens policy
- Selskapet etablerer åpne kommunikasjonskanaler for forslag og klager til ledelsen
- Det opprettholdes en åpen linje mellom de ansatte og bedriftens ansvarlige for mottak av meldinger fra ansatte, herunder meldinger om alle former for trakassering

Selskapet vil regelmessig og som en integrert del av den interne og eksterne revisjonen påse at alle sider ved etablerte policies blir fulgt. Opprettholdelse av selskapets integritet er viktig, og brudd på etiske retningslinjer skal ikke forekomme. Alle ansatte er derfor pliktige til å rapportere mulige brudd på retningslinjene (varsling).

Brudd på selskapets retningslinjer er et alvorlig forhold og vil bli behandlet deretter. Tilpassede disiplinære reaksjoner vil bli benyttet; dette kan være alt fra skriftlige advarsler til oppsigelse av ansatte eller terminering av leverandøravtaler. I alvorlige tilfeller vil også anmeldelse til politiet bli vurdert.

De etablerte policies skal gjennomgås og oppdateres minimum hvert andre år. Det er etablert en endringslogg for å dokumentere gjennomførte endringer.

Dersom noen parter ønsker å foreslå endringer i de foreliggende policies må forslag og underliggende dokumentasjon overleveres de ansvarlige for den aktuelle policy.

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 jevnlige 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 vi forpliktet til å påse at barnearbeid ikke foregår i egen virksomhet eller hos våre underleverandører.

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

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

Markedskraft

Policy fremgår av Markedskrafts etiske retningslinjer:

«Markedskrafts (MK's) etiske normer har som formål å bidra til at MK's virksomhet skjer på en forsvarlig 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.»

Etiske retningslinjer er vedtatt av styret.

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 utarbeidet utkast til retningslinjer for innkjøp som inneholder krav til leverandørers forhold til menneskerettighetene.

Overholdelse av etiske retningslinjer følges opp og det er ikke avdekket brudd på disse i 2016. Det er etablert et varslingsystem for brudd på retningslinjene.

Gjennomførte risikoanalyser viser at brudd på menneskerettigheter ikke er noen stor risiko i Markedskraft. Aktiviteten i selskapet gjennomføres i land hvor menneskerettighetene står sterkt.

Markedskraft er ikke kjent med brudd på menneskerettigheter i selskapet.

Scanmatic sin policy er å påse at menneskerettighetene som definert i FNs verdenserklæring ivaretas internt og av leverandører og kunder.

Selskapet har ansatte i Norge og Sverige. Internt ivaretas ansatte gjennom balanserte ansettelseskontrakter og årlige utviklingssamtaler der alle forventninger, rettigheter og plikter diskuteres.

Leverandører blir kvalifisert.

Scanmatic har aldri avdekket brudd på menneskerettigheter

Selskapet vil videreføring nulltoleranse overfor brudd på menneskerettigheter.

Cogen

Kravene som Cogen møter innenfor CSR området har resultert i flere dokumenter slik som «Corporate Compliance Policy», «Code of Conduct»,

«Complaints Procedure» og «Mobbing and Sexual Harassment Prevention Protocol». Alle disse policies er tilgjengelige på selskapets intranett. Alle nyansatte blir informert om eksisterende policies og eventuelle endringer i eksisterende eller implementering av nye policies blir gjort kjent via e-mail og diskutert i ledermøter slik at man sikrer at alle ansatte er klar over sine plikter ifm menneskerettighetene.

Hovedpunkter i retningslinjene:

- 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 gjeldende 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 en intern HMS-komité, åpne ansettelsesprosesser, retningslinjer for å redusere yrkesrisiko, gode skift- og arbeidstidsordninger, gode ordninger vedrørende permisjon og jobbfleksibilitet, samt årlige vurderinger av system for oppbevaring av personal opplysninger.

Selskapet har oppnådd gode resultater, blant annet kan nevnes; stabil arbeidskraft der 88 % av de ansatte er mellom 30 og 50 år, lik lønn for likt arbeid uansett kjønn, 2 av 5 i toppledelsen er kvinner, valg av ansatte representanter mv.

Cogen jobber videre med å utvikle og forbedre sine retningslinjer og rutiner og vil tilpasse seg alle nye lovkrav 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 2016 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

Glamox har dekket dette gjennom sin nylig vedtatte CSR policy. I tillegg er disse forhold fortsatt godt forankret gjennom et tydelige verdigrunnlag.

Arbeidstakerrettigheter og sosiale forhold sikres ved at lokale lover og regler følges i selskapets enheter. På toppnivå har vi et samarbeidsutvalg med de tillitsvalgte som bl.a. en gang i året sikrer at representanter for de ansatte møter konsernsjef og andre medlemmer av Glamox ledelse ved behov.

Samarbeidet med de tillitsvalgte beskrives som godt. Vi er ikke kjent med brudd på arbeidstakerrettigheter eller mangelfulle sosiale forhold i Glamox-konsernets enheter.

Antall årsverk i Glamox gruppen var 1.277 per. 31.12.2016 mot 1.319 året før. Antall årsverk i Glamox AS var ved årsskiftet 449 mot 476 året før. 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 avansementmuligheter.

Glamox AS har i dag ansatte med nasjonal opprinnelse fra 37 land. Selskapet har fokus på at det gis like muligheter for å kvalifisere seg til alle typer oppgaver og avansementmuligheter uavhengig av etnisk bakgrunn.

Sykefraværet i Glamox AS var i 2016 på 4,9 % mot 6,2 % i 2015. Vi er fornøyd med å ha fått ned sykefraværet i 2016. Nye rutiner for oppfølging av sykefraværet ble innført i slutten av 2015 og egen bedriftslege ble tilknyttet

bedriften. Disse tiltak har gitt resultater. Sykefraværet i konsernets øvrige enheter er i sum lavere enn i de norske enhetene.

Det var tre rapporterte skadetilfelle som medførte fraværsdager i Glamox AS i 2016 mot seks i 2015. H-verdien ble 3,9 i 2016, mot 6,6 i 2015. H-verdi er definert som antall skadetilfeller, som påfølgende arbeidsdag medfører fravær, pr. 1 million arbeidstimer. Fokus på å trygge arbeidsmiljøet er en kontinuerlig prosess.

Arbeidet med å få etablert retningslinjer innenfor CSR området i løpet av 2017 vil også dekke arbeidstakerrettigheter og sosiale forhold.

EFD

EFD har virksomhet i mer enn 20 land. Av totalt 1042 ansatte i konsernet er det 86 % menn og 14 % kvinner. Selskapene i konsernet er i stor grad knyttet til elektro/mekanisk produksjon og engineering som tradisjonelt er en mannsdominert arena.

Overordnede retningslinjer hva gjelder arbeidstakerrettigheter og sosiale forhold er inntatt i selskapets Code of Conduct, som bl a baseres på den Internasjonale Arbeidsorganisasjonens (ILO) fundamentale prinsipper om sosiale rettigheter og anstendige arbeidsforhold. Videre har selskapet utarbeidet en rekke interne regler og retningslinjer hva gjelder forholdet til ansatte. De samlede retningslinjer omfatter forhold som HMS-arbeid, samarbeidsorganer og ledelsens plikt til å holde ansatte informert om forhold som påvirker arbeidssituasjonen, intern kommunikasjon på tvers av selskaps- og landegrenser, forbud mot barnearbeid, kvalitetssikring av prosedyrer for ansettelser og kontrakter, instruks for jevnlig utviklingssamtaler med nærmeste overordnede, like rettigheter og muligheter for begge kjønn, forbud mot noen form for diskriminering p.g.a. etnisitet, kjønn, seksuell legning, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller nedsatt funksjonsevne, etc.

Sykefraværet i gruppen var 2,73% i 2016 (2,46 % i 2015). I løpet av 2016 opplevde gruppen 5 arbeidsrelaterte ulykker som resulterer i skader med fravær fordelt på hhv Norge, Frankrike og Tyskland. Totalt var det 39 fraværsdager på grunn av skader. Tilsvarende tall i 2015 var 5 ulykker og 53 fraværsdager. LTI (H-verdi) i 2016 er uendret i forhold til 2015 og ligger på 2,8 (antall skader med fravær per 1 million arbeidstimer). Korrigerende tiltak blir systematisk igangsatt ved skader. Ledelsen i alle selskaper har i oppgave kontinuerlig å følge opp og

rapportere sykefravær og skader. Datterselskaper har etablert helse, sikkerhet og arbeidsmiljøutvalg samt samarbeidsorganer som et minimum møter krav i nasjonale lover og reguleringer.

I 2016 er det implementerte spesifikke instruksjoner for utviklingssamtaler mellom arbeidstaker og nærmeste leder, og det er satt igang et lederutviklingsprogram for topp- og mellomledere i Europa som i neste omgang skal utvides til å omfatte ledere på alle nivåer globalt.

Selskapet er også i ferd med å styrke HR-ressursene i de største datterselskapene for å bistå den operative ledelse på alle områder relatert til de menneskelige ressursene i selskapene.

NSSL har i tillegg til prosedyrene nevnt under kapitlet ovenfor følgende prosedyrer på plass:

- Selskapsregler
- Disiplinære regler og prosedyrer
- Regler for kommunikasjon
- Regler for bruk av selskapets IT-utstyr
- Opplæring og utvikling
- Klagebehandling

Målet er å påse at arbeidsprosedyrer er i henhold til aktuelle lovkrav og at arbeidstakers rettigheter blir opprettholdt.

De overfor nevnte prosedyrer, standarder og regler viser at selskapet har fokus på følgende arbeidstaker rettigheter:

- Retten til en juridisk og rettferdig klagebehandling og behandling av disiplinærsaker
- Organisasjonsfrihet og fritt medlemskap i fagforeninger
- Nulltoleranse for enhver form for barnearbeid, tvang og tvangsarbeid
- Diskriminering av alle slag, direkte eller indirekte.

For å sjekke status foretas det med jevne mellomrom undersøkelser blant de ansatte.

Arbeidet på dette området videreutvikles stadig og utføres av personalavdelingen med støtte fra toppledelsen. Som for alle CSR-aktiviteter eksisterer det også her stort fokus fra hele organisasjonen. Det er stor åpenhet i alt arbeide med personale, og alle ansatte er klar over at de kan ta opp saker med personalavdelingen. Alle ansatte må for øvrig signere «selskapsreglene», policies og standarder.

Selskapet jobber for å øke bevisstheten rundt arbeidstakerrettigheter og menneskerettigheter.

Tekna

Selskapet har satt seg høye mål for utøvelse av forretningsdrift når det kommer til samfunnsansvar og etikk.

Viktige prinsipper på dette området er:

All arbeidskraft skal være basert på frivillighet, barnearbeid skal ikke forekomme, lønn og ytelser skal som et minimum tilfredsstillende alle aktuelle lover og reguleringer, inkludert regler om minstelønn, overtidbestemmelser, hviletider mv.

Selskapet vil behandle alle ansatte med respekt og verdighet og ikke bruke noen form for tvang, trakassering eller kollektiv avstraffelse.

Tekna er opptatt av de ansattes velvære og produktsikkerhet. Selskapets strategier, policies og prosedyrer skal støtte opp om forpliktelsene på disse områder.

Ledere og ansatte deler et personlig ansvar for å;

Fremskaffe og sikre en sunn arbeidsplass, fremskaffe produkter som er sikre for kunder og ansatte, oppfylle alle lover, regler og selvpålagte krav der selskapet opererer og selger varer, innarbeide ansattes rettigheter og krav om produktsikkerhet i strategier, planer, gjennomganger og tilbud, innarbeide, følge opp og kontinuerlig jobbe for å forbedre prosessen for rettigheter med tanke på å unngå arbeidsrelaterte ulykker, skader og sykdom, gi rom for de ansattes involvering og tilby tilpasset kursing og utdanning for å sikre at de er i stand til å jobbe på en sikker og produktiv måte, gjennomføre revisjoner og egenevaluering for å sjekke om selskapet opptrer i samsvar med etablerte rutiner for ansattes rettigheter og produktsikkerhet herunder rapportering til ledelsen, undersøke og adressere arbeidsrelaterte og produktsikkerhets hendelser og påse at det finnes tilstrekkelig med ressurser for å oppfylle disse rutiner.

Selskapets arbeid med å bedre ansattes rettigheter og sikkerhet gjennom å unngå skader og hendelser er viktig for selskapets innovasjon, produktivitet og moral.

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.»

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.

Powels ansatte besitter en kombinasjon av bransje- og IT-kompetanse, som gir selskapet et konkurransefortrinn i markedet. Antall ansatte i konsernet ved utgangen av 2016 var 441. 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 langtidssykefravær.

Totalt sykefravær utgjorde i 2016 2,1 %, hvorav langtidsfravær utgjorde 1,2 % og korttidsfraværet utgjorde 0,9 %. 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.

Selskapet arbeider kontinuerlig med vurderinger av ansettelses- og arbeidsmessige betingelser uavhengig av kjønn. Powel sitt mål er å være en arbeidsplass der det råder full likestilling mellom kvinner og menn. Av gruppens 441 ansatte er 355 menn (80 %) og 86 kvinner (20 %). 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 det rekrutteres til program for Summer Internship.

Selskapet arbeider for å sikre like muligheter og rettigheter og å hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn. Selskapet har medarbeidere fra ca. 20 forskjellige nasjonaliteter ansatt, og man anser at dette bidrar positivt til utviklingen i internasjonaliseringen av konsernet.

Powel har siste år en turnover 6,1 % 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 viktige områder for Powel for å oppnå den positive utviklingen vi har hatt. Det er områder som vil ha en kontinuerlig fokus også fremover.

Markedskraft

Hoveddokumentet 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 arbeide 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 tilfredsstillter 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. Representanter for de lokasjoner som ikke er medlem i AMU blir invitert som observatører i møtene. 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 vernerunder. 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. Det har i 2016 vært gjennomført opplæring for alle avdelinger i Norge i arbeidstakers rettigheter og plikter ved sykdom.

Det har ikke vært rapportert avvik vedrørende HMS i 2016. Alle avdelinger har hatt tilbud om ergonomisk gjennomgang og der dette har vært gjennomført er rapportene meget tilfredsstillende. De ansatte har de hjelpemidler de trenger og det oppleves som enkelt å anskaffe eventuelle nye hjelpemidler man har behov for. Sykefraværet i 2016 var 2,6 % for konsernet. Det er innført et nytt system for oppfølging av sykefravær som gir bedre oversikt og gjør det enklere for avdelingsledere og følge opp sykefravær på sin avdeling.

Vi vil ved behov gjennomføre eksterne vurderinger av arbeidsmiljøet og tiltak for å forbedre eventuelle punkt hvor vi har et forbedringspotensial. Det ble inngått avtale om inkluderende arbeidsliv i 2016.

Denne avtalen gir blant annet tilgang til kompetanse fra NAV i forbindelse med utvikling av arbeidsmiljø og arbeid i Arbeidsmiljøutvalget. Denne kompetansen vil bli benyttet.

Scanmatic

Selskapets policy er å påse at egne ansatte og ansatte hos leverandører og kunder har rettigheter og sosiale forhold iht. gjeldende lover og regler.

Scanmatic sine egne ansatte er kvalifiserte arbeidstakere ansatt i Norge og Sverige hvor gjeldende regler om arbeidstakerrettigheter og sosiale forhold er Tydelige og allment kjent. Internt ivaretas ansatte gjennom balanserte ansettelseskontrakter og årlige utviklingssamtaler der alle gis anledning til å ta opp alle sider av ansettelsesforholdet. Leverandører blir kvalifisert.

Det er i selskapet aldri avdekket brudd på arbeidstakerrettigheter eller bestemmelser om sosiale forhold.

Scanmatic vil videreføring nulltoleranse overfor brudd på arbeidstakerrettigheter og sosiale forhold.

Cogen har en policy og vedtatte 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 og en årsplan for å forebygge yrkesskade, gjennomføre risikovurderinger, gjennomføre opplæring, skaffe tilveie nødvendig verneutstyr, gjennomføre en årlig psykososial undersøkelse, holde jevnlig møter med arbeidstakernes representanter, etablere nødprosedyrer, loggføre hendelser, tilby jevnlig helsekontroller samt utarbeide en årlig rapport.

I 2015 og 2016 gjennomførte alle ansatte kurs fokusert på ulykkesbegrensning (inkl. forsvarlig bruk av truck og kraner, stillasmontering, arbeid i høyde, førstehjelp, sikkerhet og drift av elektriske installasjoner, trykkjeler mv). Alle ansatte gjennomgår årlig helsesjekk. I de to siste årene har selskapet hatt 4 – 5 arbeidsulykker pr. år. Yrkesskaderelatert fravær var 18 dager i 2016 (mot 55 dager i 2015).

Cogen jobber videre med å utvikle sine retningslinjer og rutiner for å bedre arbeidstakernes rettigheter, deres sikkerhet og andre sosiale forhold. I 2017 vil selskapet implementere ISO 9001 UNE-EN standarden.

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 vannkraft.

Glamox

Selskapets miljøpolitikk bygger på følgende:

Glamox sitt 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 et lysarmatur 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 lysarmaturer, som har et lavt energiforbruk.

Mange av selskapets produksjonssteder har ISO 4001 godkjenning.

Miljørutinene er integrert i kvalitetssystemet.

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.

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 innsamlere og behandlingsanlegg over hele landet.

Glamox sin vurdering er at selskapet har oppnådd gode resultater innenfor dette området.

Selskapet vil fortsette sitt målrettede fokus med å produsere energieffektive produkter med energieffektive lyskilder, og som produseres gjennom energieffektive og miljøvennlige prosesser.

EFD

Selskapene i EFD gruppen leverer miljøvennlig teknologi innenfor induksjonssegmentet til industrielle aktører. Selskapets produkter og tjenester bidrar til høy energiutnyttelse, minimal forurensning og rasjonell produksjon hos våre sluttkunder. Induksjon som varmeteknologi i industrien erstatter ofte andre mindre miljøvennlige varmemetoder (som f.eks. gassflamme). Ved induksjon oppstår varmen inne i materialet som skal varmes og varmen kan kontrolleres med stor nøyaktighet. Det muliggjør at minimal energimengde kan benyttes for å oppnå ønsket varmeprofil. Siden varmen utvikles inne i materialet blir også varmespredningen til omgivelsene minimert, noen som er til fordel for operatørenes arbeidsmiljø.

Selskapets Code of Conduct tar opp i seg bl.a. Riokonvensjonens erklæring om bærekraftig utvikling, og selskaper og ansatte er forpliktet til å hensynta og vise omsorg for det ytre miljø.

Det norske delen av selskapet tilbyr sine ansatte gratis ladestasjoner for elbiler, og oppfordrer ansatte til bruk av sykkel til og fra arbeid.

Virksomheten i gruppen innebærer en minimal risiko for forurensning av det ytre miljø. Når 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.

Ledelsen i datterselskapene er forpliktet til kontinuerlig å følge opp at alle ansatte opptrer i henhold til selskapets verdigrunnlag som bl.a. innbærer respekt for miljøet.

NSSL

Ledelsen og de ansatte er forpliktet til å sikre en bærekraftig utvikling og miljøforvaltning i alle selskapets aktiviteter. Selskapet vil alltid følge og fremme en god bærekraftig praksis for å redusere miljøpåvirkningene av selskapets aktiviteter og selskapet vil også bistå kunder og leverandører i å gjøre det samme.

Kort oppsummert kan NSSL sin policy beskrives som følger;

- Etterleve alle lover og regler eller om mulig levere bedre enn minstekravene
- Påse at alle miljørisiki vurderes, styres og er under kontroll
- Vedlikeholde og utvikle på en bærekraftig måte
- Utdanne, lære opp og motivere ansatte til å utføre sine oppgaver på en miljømessig bærekraftig måte
- Informere kunder og leverandører om selskapets policy for miljø- og bærekraft og oppfordre dem til å ta i bruk bærekraftige forvaltningsprosesser
- Gjennomgå, årlig rapportere og kontinuerlig forbedre miljø og bærekraftresultatene der det er mulig.

Fore å oppnå målene, vil selskapet påse at policies og retningslinjer blir fulgt. Ansvaret for dette ligger hos driftsavdelingen. Selskapet har startet en prosess med sikte på å oppnå ISO 14001-sertifisering. ISO 14001 er et styringssystem for organisasjoner slik at de kan bli mer miljøvennlige, redusere sitt forbruk, avfall og kostnader.

Det utarbeides hvert år en rapport der oppnådde resultater sammenliknes og måles mot selskapets policy.

Når selskapet ser fremover, vil det største løftet bli ISO 14001-sertifiseringen. Prosessen med å få denne sertifiseringen på plass, har medført at selskapet har sett på miljøpåvirkningen med nye øyne og samtidig fått muligheten til å få på plass nye prosesser og rutiner.

NSSL forventer at det å oppnå ISO14001-sertifisering vil gjøre selskapet i stand til å bedre dokumentere selskapets miljøengasjement og derigjennom vinne mer virksomhet og sikre kundelojalitet, oppnå god drift, redusere kostnader og svinn, sikre ansattes engasjement og kanskje viktigst, oppnå bevissthet i forhold til pågående lovgivningsprosesser til dette raskt voksende og stadig mer regulerte området.

Tekna er forpliktet til å beskytte det globale miljøet. Selskapet vil følge alle aktuelle bestemmelser vedtatt av myndigheter samt alle egendefinerte pålegg og

reguleringer. Tekna vil etterleve strenge krav til egen virksomhet, uavhengig av sted for utøvelse. I tillegg til å etterleve alle miljømessige lover og reguleringer, skal alle ansatte følge denne policy og alle andre selskapets krav som støtter opp om denne. Det forventes at alle ansatte skal rapportere til ledelsen enhver miljømessig påvirkning eller brudd på miljø lover eller Tekna sitt reglement. Ledelsen er forpliktet til å reagere umiddelbart ved slike hendelser.

Powel

Den delen av retningslinjene som omtaler ytre miljø er som følger:

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 vurderes 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 lysdemping på kveldstid, og har nedfelt reisepolicy hvor en prøver å begrense reiseaktivitet.

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.

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

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.

Markedskrafts virksomhet påvirker i liten grad det ytre miljøet, men selskapet 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 har fokus ved all aktivitet og man forsøker å innarbeide miljøkrav i alle relevante 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. Firmabiler som leases er elektriske biler. Kartlegging av avfallsrutiner og innføring av miljømessige avfallsrutiner er gjennomført.

Interne retningslinjer oppfordrer til å vurdere bruk av telefonmøter, nettmøter og videokonferanser for å redusere reising. Utarbeidet reisepolicy tar hensyn til miljøperspektivet.

Krav til ytre miljø hos leverandører til Markedskraft er innarbeidet i utkastet til ny innkjøpsveileder. Andre iverksatte tiltak vil bli fulgt opp og evaluert.

Scanmatic

Selskapets policy er å ikke forårsake belastning eller forurensing av ytre miljø ut over det som er normalt for bransjen, hverken direkte eller gjennom leverandører eller kunder.

Scanmatic praktiserer resirkulering og forsvarlig avfallshåndtering og er medlem i elretur-ordningen.

De ansatte oppleves som bevisste og samvittighetsfulle ift. ansvar for ytre miljø.

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 og det kjøpes CO2-kvoter iht. regelverk.

Selskapet har innfridd og blitt tildelt 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 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

Glamox har dekket dette gjennom konsernets CSR-policy.

Selskapets holdning og nulltoleranse er også tydeliggjort i selskapets verdigrunnlag og spesielt gjennom verdien Etikk. For selskapets norske ansatte er det siden 2007 utarbeidet ”*Retningslinje for gaver, representasjon og utgiftsgodtgjørelser*”, en retningslinje som også omhandler arbeidet mot korrupsjon.

Alle ansatte får opplæring i selskapets verdigrunnlag og dette følges opp kontinuerlig i linjeorganisasjonen. Alle nyansatte funksjonærer i Europa deltar i et sentralt introduksjonskurs hvor bl.a. Glamox sine verdier går igjennom 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.

Glamox har planlagt å utforme en Group Instructions innenfor CSR i løpet av 2017 som også vil inneholde retningslinjer for bekjempelse av korrupsjon.

EFD

Selskapets Code of Conduct inneholder regler som skal forhindre at ansatte eller datterselskaper skal bli innblandet noen former for korrupsjon. Korrupsjon forhindrer en sunn og rettferdig utvikling av samfunn og organisasjoner, og konsernet har innført nulltoleranse for å gi eller motta alle former for bestikkelser. EFD har også innført regler mot å gi eller motta gaver som overstiger en verdi på EUR 40.

Gjennom ledersamlinger og interne retningslinjer blir fokuset rettet mot at alle former for korrupsjon skal bekjempes. Alle ledere er videre forpliktet til å påse at ansatte opptrer i tråd med reglene for å gi og motta gaver, reiser og andre ytelser samt tydelig ta avstand fra smøring og bestikkelser.

I løpet av 2016 har arbeidet med formulering og synliggjøring av selskapets verdigrunnlag oppnådd gode resultater, og det er etablert en mye større oppmerksomhet i alle deler av selskapet hva det innebærer å videreføre selskapets verdigrunnlag. Dette arbeidet er likevel av en slik karakter at det må foregå kontinuerlig, ikke minst ved å gi nyansatte en grundig innføring i selskapets holdning til korrupsjon og i øvrige etiske retningslinjer.

NSSL har på toppnivå etablert etiske retningslinjer som omhandler dette området (Business Integrity, Bribery and Corruption Code of Conduct). Denne er basert på den britiske antikorrupsjonsloven fra 2010, men tar også hensyn til lover og regler som gjelder for andre steder der selskapet er lokalisert. Disse retningslinjene ble oppdatert i andre halvår 2016 og selskapet gjennomfører for tiden et opplæringsprogram basert på disse retningslinjer. Retningslinjene er også tilgjengelige på selskapets intranett for de ansatte. De samme retningslinjer gjelder for kommersielle relasjoner med kunder og leverandører. Et oppdatert spørreskjema til leverandører vil bli ferdigstilt i første kvartal 2017 og retningslinjer for selgere og distributører i april 2017. Selskapets retningslinjer for forhandlere inneholder forhåndsregler for bekjempelse av korrupsjon og bestikkelser.

Kort oppsummert beskriver retningslinjene følgende:

- Hva som utgjør bestikkelser og korrupsjon
 - Prosedyre ved mistanke om bestikkelser
 - Hvordan selskapet ser på smøring, kickbacks, veldedige eller politiske donasjoner
 - Hvordan representasjon og gaver blir håndtert herunder finansielle grenser
-

- Hvordan tredjepartsrelasjoner håndteres og hvordan risikovurderinger og due diligence spørsmål bør utføres
- Nulltoleranse for korrupsjon

For å oppnå målene, har selskapet fokus på:

- Forpliktelse; hele selskapet fra topp til bunn har en forpliktelse til å unngå korrupsjon. Alle ledere er forpliktet til å delta på oppdateringskurs sammen med sine team.
- Opplæring; etter å ha vurdert aktivitetsrisiko har selskapet spesielt stor fokus på innkjøps, salgs og markedsavdelingene. Deltakere registreres og tilstedeværelsen noteres i personalarkivet. Opplæringsaktivitetene avsluttes med en Spørsmål og Svar-seanse for å sikre at deltakerne har forstått gjennomgangen. Opplæringskursene er skreddersydde og det legges vekt på at selskapet ønsker stor åpenhet. Tilbakemeldingen har vært positive.
- Due Diligence og riskokovurderinger; iht selskapets kontrakter med leverandører, selgere og agenter er også disse forpliktet til å følge NSSL sine retningslinjer. Selskapet utvikler tilleggsprosedyrer som beskriver hvordan selgere, agenter og kunder inkluderes slik at alle følger retningslinjene.

Selskapet har ikke hatt noen tilfeller eller aktiviteter som strider mot de etablerte etiske retningslinjene. Det planlegges å ha kvartalsvis gjennomgang med ledergruppen for å sikre at tilfeller som måtte oppstå blir fanget opp.

Når en ser fremover kan det nevnes at selskapet er i ferd med å skaffe seg «TRACE International Certification» og selskaper vurderer også å skaffe ISO 37001:2016 Styringsverktøy for å bekjempe korrupsjon og bestikkelser.

Opplæring vil fortsette og tas også i bruk på selskapets utenlandske lokasjoner.

Tekna forlanger at alle ansatte skal opptre i henhold til høye etiske standarder og fullt ut respektere policies og prosedyrer det interne regelverket. Selskapet følger konsekvent alle lover og regler vedrørende bestikkelser, korrupsjon og andre ulovligheter.

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. Selskapets ansatte skal opptre i tråd med etablerte 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 oppdatert rutine 023 Identitetskontroll og bekjempelse av hvitvasking. Rutinen 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 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 2016 var verdigrensen 2000,- NOK.

Rutinene for KYC (Know Your Customer) og rutine 023 identitetskontroll og bekjempelse av hvitvasking stiller omfattende krav til undersøkelser om nye kundeforhold som etableres.

Det har ikke vært innrapportert mistenkelige hendelser i 2016, jfr. rutinen om bekjempelse av hvitvasking. Det har ikke vært rapportert om gaver som overstiger verdigrensen på kroner 2000,-.

Markedskraft er ikke kjent med at det har vært noe brudd på de etiske retningslinjene. Det har ikke vært rapportert mistanke om korrupsjon eller

brudd på etiske retningslinjer via rutinen for varsling.

Markedskraft har en etablert policy og overvåkingsrutiner. Alle nyansatte informeres om etiske retningslinjer og skriver under på at de er kjent med dem. Risikoen for korrupsjon vil bli vurdert i den generelle årlige risikogjennomgangen. Etablerte tiltak anses som tilstrekkelige for å overvåke nåværende risiko.

Scanmatic

Selskapet har nulltoleranse. Ansatte har ikke anledning til å gi eller ta imot gaver eller ytelser utover rent symbolske «give-aways» uten kommersiell verdi.

Scanmatic sin antikorrupsjonspolicy blir gjennomgått og diskutert regelmessig i fellesmøter med de ansatte.

Arbeidet med bevisstgjøring har ført til bedret forståelse og en klarere holdning blant alle ansatte.

Regelmessig bevisstgjøring og eksemplifisering i fellesmøter blir videreført.

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 og bygge på menneskerettighetene. Ansatte skal unngå interessekonflikter og alltid samarbeide med myndighetene.

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

Selskapet har ikke opplevd brudd på viktige bestemmelser, og 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 fremtiden.
