



## SAMFUNNSANSVAR 2018

Arendals Fossekompani (AFK) sitt arbeid innen helse, miljø og sikkerhet, likestilling og arbeidsmiljø omhandles i konsernets årsrapport. Her beskrives også konsernets mulige påvirkning på det ytre miljø, samt arbeidet med å fremme formålet med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Denne rapporten omhandler en bredere redegjørelse for AFKs arbeid innen menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter / sosiale forhold, ytre miljø og bekjempelse av korrupsjon. Rapporteringen er i henhold til pålegg til Regnskapslovens §3.3.

Konsernet Arendals Fossekompani ASA omfatter morselskapet Arendals Fossekompani og datterselskapene / underkonsernene EFD Induction, Cogen Energia, NSSLGlobal, Tekna, Powel, Scanmatic, Markedskraft, Wattsight – i tillegg til Arendal lufthavn Gullknapp og tre eiendomsselskaper.

Denne rapporten gjelder i utgangspunktet AFK morselskap og alle datterselskaper / underkonsern. Enkelte datterselskaper har imidlertid liten virksomhet og/eller få ansatte eller vurderes av andre grunner å være mindre relevante i denne sammenheng.

Dette er sjette gang AFK utarbeider denne type rapport 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: AFK morselskap, EFD Induction, Cogen Energia, NSSLGlobal, Tekna, Powel, Scanmatic, Markedskraft og Wattsight. Øvrige datterselskaper vil bli vurdert inkludert i senere års rapporteringer.

Ved denne rapporteringen for 2018 velger vi, i samsvar med Regnskapslovens §3.3, å gruppere datterselskaper som vi anser som mindre relevante i denne sammenheng, i kategorien «foretak som ikke har retningslinjer, prinsipper, prosedyrer og standarder som nevnt». Denne rapporteringstekniske løsning utelukker selvsagt 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 syn på menneskerettigheter 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.

---



Kravene som Cogen Energia møter innenfor CSR-området har resultert i flere dokumenter, blant annet «Corporate Compliance Policy», «Code of Conduct», «Complaints Procedure» og «Mobbing and Sexual Harassment Prevention Protocol». Disse retningslinjene har blitt fremforhandlet gjennom dialog med representanter fra arbeidstakerne og ledelsen. Alle retningslinjer er tilgjengelige på selskapets intranett, og alle nyansatte blir informert om eksisterende retningslinjer og eventuelle endringer i eksisterende eller implementering av nye retningslinjer, via e-mail. Slike hendelser blir også diskutert i ledermøter, slik at man sikrer at alle ansatte er klar over sine plikter i forbindelse med menneskerettighetene.

Hovedpunkter i Cogen Energias retningslinjer:

- unngå diskriminering eller praksis som undergraver enkeltmenneskets verdighet på grunnlag av kjønn, alder, opprinnelse, religion, seksuell orientering eller andre personlige, psykiske eller sosiale forhold.
- 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 til den enkelte.
- selskapet forplikter seg til å opprettholde en opplæringspolicy for alle medarbeideres læring og personlig og faglig utvikling.
- 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, muligheter for å ta opp forhold med nærmeste leder eller arbeidstakerorganisasjon, åpne ansettelsesprosesser, retningslinjer for å redusere yrkesrisiko, gode skift- og arbeidstidsordninger, gode ordninger vedrørende permisjon og jobbfleksibilitet, samt at det annethvert år gjennomføres årlige vurderinger av system for oppbevaring av personalopplysninger. Selskapet vært ISO 9001-sertifisert siden 2017.

Cogen Energia har oppnådd gode resultater, blant annet kan nevnes; stabil arbeidskraft der 70 prosent av de ansatte er mellom 30 og 50 år, lik lønn for likt arbeid uansett kjønn, et fåtall deltidsansatt og innleide, 2 av 5 i toppledelsen er kvinner, valg av ansatte representanter mv.

Cogen Energia jobber videre med å utvikle og forbedre sine retningslinjer og rutiner og vil tilpasse seg alle nye lovkrav på dette området.



EFD Inductions retningslinjer relatert til menneskerettigheter er behandlet i selskapets «Code of Conduct», som bygger på de ti prinsippene som er nedfelt i FNs Global Compact. Disse innebærer blant annet at virksomheten støtter, respekterer og verner om internasjonalt anerkjente menneskerettigheter, herunder sivile, politiske, økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter.

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

I tillegg har EFD Induction synliggjort verdigrunnlaget som virksomheten har vært tuftet på siden starten, gjennom å formulere og fokusere på verdiene «respect, reliability, cooperation, passion». Særlig er betydningen av respekt viktig i relasjon til menneskerettighetene. I begrepet ligger en forutsetning om at vi behandler alle mennesker med respekt, og at vi til enhver tid opptrer med integritet. Integritet definerer vi som det å opptre ærlig og rettferdig i alle sammenhenger.

Verdigrunnlaget ble definert gjennom en godt forankret internprosess i 2015, mens arbeidet for å øke bevisstheten om selskapets verdier er en kontinuerlig prosess. «Code of Conduct» finnes på seks språk; fransk, tysk, rumensk, kinesisk, norsk og engelsk. Ytterligere en oversettelse vil utarbeides i 2019.

EFD Inductions «Code of Conduct» definerer forventningene til etisk handlemåte blant alle ansatte. Målet er å sikre at ansatte, på alle nivåer i organisasjonen, opptrer i samsvar med gjeldende lover og etiske standarder slik det forventes av en leverandør i verdensklasse. Det er implementert retningslinjer 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 løpende 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 obligatorisk introduksjonsprogram.

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

---



## MARKEDSKRAFT

Innen området menneskerettigheter fremgår Markedskrafts policy i selskapets etiske retningslinjer vedtatt av styret. Der heter det at Markedskraft (MK) sine etiske normer har som formål å bidra til at MK virksomhet skjer på en forsvarlig måte der alle parters 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 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 blir gjennomgått med alle ansatte ved tiltredelse og den ansatte forplikter seg til å etterleve retningslinjene.

Markedskraft 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 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 2018. Det er etablert et varslingssystem 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.



NSSLGlobal har som policy å anerkjenne internasjonale menneskerettigheter og etterleve alle krav i relevante lover innen området. Selskapet anerkjenner det ansvar det har for å bidra til å opprettholde menneskerettighetene, det være seg på arbeidsplassen eller gjennom leverandører og kunder. NSSLGlobal ønsker å være en rettferdig arbeidsgiver og leverandør med integritet, og forventer det samme av kunder og leverandørkjeden.

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 av «The Modern Slavery Act», og betydningen det har for selskapets innkjøpsbeslutninger. Selskapets spørsmål til leverandørene har blitt utvidet til også å omfatte spørsmål om slaveri og menneskehandel, i tillegg til mer generell etikk i forretningslivet.

NSSLGlobal har inkludert menneskerettigheter som et tema i selskapets register over risiki. Det sikrer at menneskerettigheter er et tilbakevendende tema for ledelsen.

NSSLGlobal retningslinjer innen menneskerettigheter omfatter i dag:

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

Selskapet vil i 2019 fortsette implementeringen av «Modern Slavery Act 2015» i sine retningslinjer, samt fortsette arbeidet med å ta i bruk og forbedre bærekraftige retningslinjer gjennom hele virksomheten.

I prosessen med å introdusere nye samarbeidspartnere, og ved bygging av nye relasjoner med partnere, forhandlere og leverandører, vil selskapet bekjentgjøre sine holdninger til menneskerettigheter og forretningsførsel.

NSSLGlobal mener at virksomheter skal støtte og beskyttelse internasjonale menneskerettigheter, forsikre seg om at virksomheten ikke er delaktig i krenkelser av menneskerettigheter, sikre organisasjonsfrihet og kollektiv forhandlingsrett, avskaffe alle former for tvangsarbeid og barnarbeid, og motvirke alle former for diskriminering på arbeidsplassen.



I Powels overordnede retningslinjene for menneskerettigheter heter det at 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.

Dette innebærer 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.

Alle ansatte har skrevet under på at de har lest og forstått Powels «Code of Conduct». Kjennskap til Powels «Code of Conduct» implementeres som en del av introduksjonen til Powel for nyansatte.

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

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

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



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

FNs 17 uttalte mål for bærekraft er nedfelt i Scanmatics etiske retningslinjer. Selskapet har ansatte i Norge og Sverige. Alle ansatte skal lese gjennom og arbeide etter disse retningslinjene. Internt ivaretas ansatte gjennom balanserte ansettelseskontrakter og årlige utviklingssamtaler der alle forventninger, rettigheter og plikter diskuteres. Alle leverandører blir evaluert og kvalifisert.



Tekna ønsker å skape et arbeidsmiljø uten noen form for diskriminering. Ved ansettelse, forfremmelse eller i spørsmål om lønnskompensasjon, vil Tekna 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.

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, at selskapet etablerer åpne kommunikasjonskanaler for forslag og klager til ledelsen, og at det opprettholdes en åpen linje mellom de ansatte og bedriftens ansvarlige for mottak av meldinger fra ansatte, herunder meldinger om alle former for trakassering.

Tekna vil påse at alle sider ved etablerte retningslinjer 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, det kan være alt fra skriftlige advarsler til oppsigelse av ansatte, eller terminering av leverandøravtaler. I alvorlige tilfeller vil også politianmeldelse bli vurdert.

Tekna har etablert klare varslingsrutiner for trakassering på arbeidsplassen. Innrapportering av slike hendelser skal skje umiddelbart eller så snart de er blitt kjent. At en hendelse eventuelt har skjedd tidligere, er ingen unnskyldning for ikke å rapportere den. Innrapporteringen gjøres til avdelingsleder eller til HR-avdelingen på hovedkontoret. Sistnevnte har ansvaret for å gjennomgå og undersøke forhold knyttet til varslinger. Behandlingstiden er satt til maksimalt 60 dager, og saken skal legges fram for administrerende direktør i selskapet. Tekna har også nedfelt at ansatte som, i god tro, varsler om en overtredelse av retningslinjene, ikke skal utsettes for gjengjeldelser eller diskriminering.

De etablerte retningslinjer skal gjennomgås og oppdateres årlig. Det er etablert en endringslogg for å dokumentere gjennomførte endringer. Dersom noen parter ønsker å foreslå endringer i de foreliggende retningslinjer må forslag og underliggende dokumentasjon overleveres de ansvarlige for den aktuelle policy.



Wattsight skal opptre i henhold til norsk lov og FNs verdenserklæring om menneskerettigheter. Selskapet skal være en mangfoldig virksomhet, og det skal ikke forekomme diskriminering grunnet etnisitet, religion, livssyn, politisk syn, alder og seksuell orientering på arbeidsplassen eller ved ansettelser.

Alle ansatte i Wattsight har rett til å varsle om kritikkverdige forhold, og har også plikt til å underrette arbeidsgiver eller verneombud dersom man blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering, i tråd med arbeidsmiljøloven. Interne HMS-rutiner står beskrevet i personalhåndboken og Wattsight jobber med å videreutvikle disse i samråd med verneombud og AMU.

Wattsight har også etiske retningslinjer og konfidensialitetserklæring godkjent av styret. Formålet med de etiske retningslinjene er å sikre at Wattsight driver virksomheten på en slik måte at alle parter interesse ivaretas på en god måte.

Wattsight jobber for et mangfoldig arbeidsmiljø og er også bevisst dette i ansettelsesprosesser. Alle ansatte skriver under på konfidensialitetserklæringen og de etiske retningslinjene ved ansettelse. Selskapet fikk i 2018 egne verneombud på alle lokasjoner, som sammen med ledelsen skal bidra til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle



ansatte. Det gjennomføres medarbeidersamtaler og jevnlig oppfølgingssamtaler med alle ansatte med fokus på fag, fysisk-, organisatorisk- og psykososialt arbeidsmiljø.

Det er i 2018 ikke meldt om diskriminering eller brudd på våre etiske retningslinjer. Ansatte i Norge og Tyskland representerer flere nasjonaliteter og er i alder fra 26 til 62 år, med en gjennomsnittsalder på 38 år. Selskapet består i dag av 26 menn og 7 kvinner, og ser at det er ønskelig å rekruttere flere kvinner for å bidra til et balansert arbeidsmiljø.

Fremover skal Wattsight jobbe med utvikling av interne rutiner og retningslinjer. I 2019 skal selskapet rekruttere flere nye kolleger og vil i ansettelsesprosessene sørge for å legge til rette for mangfold og inkludering. Det etableres også et eget arbeidsmiljøutvalg, som skal utvikles til en god arena for samarbeid.





## ARBEIDSTAGERRETTIGHETER OG SOSIALE FORHOLD

Arendals Fossekompanis dokument «Verdigrunnlag og etiske retningslinjer», opprinnelig vedtatt av styret den 2. desember 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 2018 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.

AFK har i løpet av 2018 etablert nye rutiner som sikrer at selskapet etterlever reglene i personvernforordningen (GDPR) som trådte i kraft i løpet av året.

---



Cogen Energia har en policy og vedtatte retningslinjer der målet er å forebygge yrkesskade og å fremme sikkerhet og helse for arbeidstakere. Selskapet legger stor vekt på å følge alle lover og regler i Spania. Cogen Energia påser at alle ansatte deltar i obligatorisk sikkerhetsopplæring, 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.

Cogen Energi arbeider med å etablere og implementere en årlig plan for å forebygge yrkesskader. Det er satt inn tiltak for blant annet å bedre planlegging av arbeid, risikovurderinger og personlig sikkerhetsutstyr. Opplæringsbudsjettet ble økt betraktelig i 2018. Det er også etablert nødprosedyrer, og det føres statistikk over uønskede hendelser.

2018 var året da hele arbeidsstokken i Cogen Energia hadde gjennomgått opplæring i forebygging av yrkesskader. Kurset omfatter blant annet eksplosjonsfare, førstehjelp, brannslukking og trafikksikkerhet. Antallet årlige kurs økte fra 7 til 12.

Resultatene er gode. I 2017 var det kun to arbeidsulykker, men ingen av dem resulterte i fravær. I 2018 var det en arbeidsulykke som resulterte i tre dagers fravær.

I 2019 vil Cogen Energi implementere en «Equality Gender Plan» med et mål om å komme videre i arbeidet med å skape reell likhet mellom menn og kvinner i selskapet.



EFD Induction har virksomhet i mer enn 20 land. Av totalt 1112 ansatte er det 85,5 % menn og 14,5 % kvinner. Virksomheten er i stor grad knyttet til elektro/mekanisk produksjon og engineering som tradisjonelt er en mannsdominert arena.

Overordnede retningslinjer for arbeidstakerrettigheter og sosiale forhold er inntatt i selskapets «Code of Conduct», som blant annet baseres på den Internasjonale Arbeidsorganisasjonens (ILO) fundamentale prinsipper om sosiale rettigheter og anstendige arbeidsforhold. Videre har selskapet utarbeidet en rekke interne regler og retningslinjer som gjelder forholdet til ansatte.

De samlede retningslinjene 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 landegrensener, forbud mot barnearbeid, kvalitetssikring av prosedyrer for ansettelser og kontrakter, instruksjoner for jevnlig utviklingssamtaler med nærmeste overordnede, like rettigheter og muligheter for begge kjønn, forbud mot noen form for diskriminering på grunn av etnisitet, kjønn, seksuell legning, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller nedsatt funksjonsevne, med mer.

Sykefraværet i konsernet var 2,2% i 2018 (2,6 % i 2017). I løpet av 2018 hadde konsernet 5 arbeidsrelaterte ulykker som resulterer i skader med fravær. Skadene fant sted i datterselskaper i Tyskland, Frankrike, USA, Romania og Sverige. Ingen av skadene var av permanent karakter. Totalt var det 53 fraværsdager på grunn av disse skadene. Tilsvarende tall i 2017 var 2 skader og 14 fraværsdager. LTI (H-verdi= antall skader med fravær per 1 million arbeidstimer) ved utgangen av 2018 var 2,4, opp fra 1,1 foregående år. Korrigerende tiltak blir systematisk igangsatt ved skader. Ledelsen i alle selskaper har i oppgave kontinuerlig å følge opp og rapportere sykefravær og skader. Konsernets datterselskaper har etablert helse, sikkerhet og arbeidsmiljøutvalg samt samarbeidsorganer som et minimum møter krav i nasjonale lover og reguleringer.

I 2018 ble lederutviklingsprogrammet for topp- og mellomledere som startet i Europa i 2016, videreført med deltakelse av ledere også i Asia og Nord-Amerika. Dette programmet vil fortsette i 2019.

I 2018 har alle europeiske deler av EFD Induction gjennomført kartlegging av all behandling av persondata relatert til ansatte, tidligere ansatte, søkere til nye stillinger, styremedlemmer og eksterne kontakter. Rutiner for behandling av persondata er blitt gjennomgått og revidert, og nye rutiner implementert der hvor det har blitt vurdert som nødvendig.

Videre har selskapet formulert og publisert personvernerklæring for kontaktpersoner hos eksterne forretningspartnere. Erklæringen er lett tilgjengelig på selskapets hjemmeside.

Personvernerklæring for ansatte er formulert i hvert selskap og ansatte har blitt gjort kjent med innholdet som beskriver hvilke persondata selskapet behandler, hva behandlingen består i, og hvordan disse data lagres og beskyttes.

Ledere og andre ansatte som behandler persondata har gjennomgått opplæring om hvordan slike data skal behandles og beskyttes.

Basert på den kartlegging, rutineoppdatering og opplæring som er gjennomført, er ledelsen av den oppfatning at selskapet oppfyller de krav som stilles i den nye personvernlovgivningen i EU (GDPR – General Data Protection Regulation) fra 2018.

---



## MARKEDSKRAFT

Markedskrafts hoveddokument innen 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 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 tilfredsstiller lovkrav i forbindelse med HMS-arbeidet og å koordinere og følge opp de ulike HMS-tiltakene. Det arrangeres jevnlig møter, og ved behov, med bedriftens valgte verneombud. Arbeidsmiljøutvalget 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 vært gjennomført opplæring for alle avdelinger i Norge i arbeidstakers rettigheter og plikter ved sykdom.

Det har ikke vært rapportert avvik vedrørende HMS i 2018. Sykefraværet i 2018 var 2,2 %. 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. Det har ikke vært rapportert noen skader i 2018.

Markedskraft vil ved behov gjennomføre eksterne vurderinger av arbeidsmiljøet og gjennomføre tiltak for å forbedre eventuelle punkt hvor det er et forbedringspotensial. Det er inngått avtale om inkluderende arbeidsliv. Denne avtalen gir blant annet tilgang til kompetanse fra NAV i forbindelse med utvikling av arbeidsmiljø og arbeid i Arbeidsmiljøutvalget. Denne kompetansen blir benyttet.

---



På dette området har NSSLGlobal følgende prosedyrer på plass:

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

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

De ovenfor 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.
- Behandling av personlige og sensitive data, herunder innsamling, bruk og oppbevaring, i tråd med EU sitt personverndirektiv (GDPR).

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 arbeid med personale, og alle ansatte er klar over at de kan ta opp saker med personalavdelingen. Alle ansatte må for øvrig signere «selskapsreglene», retningslinjer og standarder.

Selskapet jobber for å øke bevisstheten rundt arbeidstakerrettigheter og menneskerettigheter.

Den største aktiviteten i 2018 var å evaluere virkningen av «General Data Protection Regulations» (Personvernforordningen) og å oppdatere rammeverk og gjennomgå alle relevante systemer og prosesser i denne forbindelse. GDPR-arbeidet fortsetter i 2019 ved forankring i systemer, prosesser og opplæring. Det skjer i samspill med et pågående arbeid innen datasikkerhet. Retningslinjer for dette er rullet ut i organisasjonen i første kvartal.

---



I Powels retningslinjer som omhandler arbeidstakerrettigheter og sosiale forhold heter det at 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.

Dette innebærer 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 Powel ved utgangen av 2018 var 390 (etter salg av Meteringvirksomheten). 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 i 2018 utgjorde 2,5 %, hvorav langtidssykefravær utgjorde 1,2% og korttidsfraværet utgjorde 1,3 %. 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.

Powel arbeider kontinuerlig med vurderinger av ansettelses- og arbeidsmessige betingelser uavhengig av kjønn. Selskapet har som mål å være en arbeidsplass der det råder full likestilling mellom kvinner og menn. Av Powels 390 ansatte er 308 menn (79 %) og 82 kvinner (21 %). 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.

Powel 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. 15 forskjellige nasjonaliteter ansatt, og man anser at dette bidrar positivt til utviklingen i internasjonaliseringen av konsernet.

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.



Selskapet policy er å påse at egne ansatte og ansatte hos leverandører og kunder har rettigheter og sosiale forhold i henhold til gjeldende lover og regler.

Alle ansatte skal ha balanserte ansettelseskontrakter. Alle ansatte følges opp i det daglige og med årlige samtaler om sosiale- og ansettelsesforhold.

Scanmatics 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. Dette er også en del av leverandørkvalifiseringen.

Det er aldri avdekket brudd på arbeidstakerrettigheter eller bestemmelser om sosiale forhold i konsernet og selskapet viderefører nulltoleranse overfor brudd.



Tekna har satt seg høye mål for utøvelse av forretningsdrift når det kommer til samfunnsansvar og etikk. Herunder ligger selvsagt etterlevelse av alle relevante lover og bestemmelser.

Viktige prinsipper på dette området er at 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, med mer.

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, retningslinjer og prosedyrer skal støtte opp om forpliktelsene på disse områder.



I Tekna deler ledere og ansatte 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 egevaluering 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 produktsikkerhetshendelser 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.



I tillegg til HMS-rutiner og etiske retningslinjer som gjelder for alle ansatte i Wattsight, følger selskapet vi gjeldende lovverk for arbeidsmiljø og arbeidstakerrettigheter i Norge og Tyskland. Alle ansatte har balanserte arbeidskontrakter med tilhørende arbeidsbeskrivelse. Arbeidsbeskrivelsen tydeliggjør roller og hovedansvarsområder for den enkelte og felles ansvar for avdelingen eller hele selskapet. Arbeidsbeskrivelsen sikrer også backupfunksjoner og redusere sårbarheten i virksomheten.

Wattsight er medlem av NHO og alle ansatte har organisasjonsfrihet.

Arbeidsbeskrivelsene gjennomgås i medarbeidersamtalen med tilhørende oppfølgingssamtaler. I medarbeidersamtalene fokuseres det også på balansen mellom arbeid og fritid. I 2018 hadde Wattsight et sykefravær på ca 1,5 %. Selskapet arbeider for å forebygge sykefravær ved å tilrettelegge arbeidssituasjonen i perioder ved behov, dersom vi anser dette som hensiktsmessig. Wattsight har også helseforsikring for ansatte som man ser god effekt av. I tillegg har selskapet fokus på sosiale og faglige arbeidsmiljøtiltak, trening og tilrettelegging av det fysiske arbeidsmiljøet. Ansatte er representert i styret for Wattsight, og det er også fokus på å ivareta personvernforordningen (GDPR) i selskapets systemer.

Gjennom medarbeidersamtalene blir det gitt gode tilbakemeldinger på de tiltak som er iverksatt for å ivareta et godt arbeidsmiljø fysisk og psykososialt. Wattsight har et lavt sykefravær og en stabil arbeidsstyrke.

Fremover vil Wattsight arbeide med det systematiske HMS-arbeidet og sikre medvirkning fra ansatte blant annet gjennom etableringen av AMU.

---



## 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.

---



Cogen Energia sin policy for beskyttelse av det ytre miljø inkluderer samarbeid med kunder og partnere for 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, at det kjøpes CO<sub>2</sub>-kvoter i henhold til regelverk og at gjenvinnbart avfall blir behandlet slik som forventet.

Selskapet har innfridd og blitt tildelt alle nødvendige sertifikater og har ikke fått noen sanksjoner for regelbrudd.

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



Selskapene i EFD Induction leverer miljøvennlig teknologi innenfor induksjonssegmentet til industrielle aktører. Produkter og tjenester bidrar til høy energiutnyttelse, minimal forurensning og rasjonell produksjon hos sluttkundene. Induksjon som varmeteknologi i industrien, erstatter ofte andre, mindre miljøvennlige varmemetoder, som for eksempel 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 varmeprofил. Siden varmen utvikles inne i materialet blir også varmespredningen til omgivelsene minimert, noen som er til fordel for operatørens arbeidsmiljø.

Selskapets «Code of Conduct» tar opp i seg blant annet Rio-konvensjonens erklæring om bærekraftig utvikling, og selskaper og ansatte i EFD Induction 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 EFD Induction innebærer en minimal risiko for forurensning av det ytre miljø. Når slik risiko eksisterer, har det blitt iverksatt tiltak i henhold til krav i nasjonale lover og forskrifter for å begrense mulige negative konsekvenser for miljøet.

Ledelsen i de ulike delene av virksomheten er forpliktet til kontinuerlig å følge opp at alle ansatte opptrer i henhold til selskapets verdigrunnlag som blant annet innebærer respekt for miljøet.



## MARKEDSKRAFT

Markedskrafts arbeid innen dette feltet er beskrevet i «Rutine 052 miljøpolitikk». 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 selskapet valgt å bruke litt forenklet metodikk som er tilrettelagt for små virksomheter. Metodikken er basert på retningslinjer fra Stiftelsen Miljøfyrtårn Norge, Foreningen Miljøbas (Sverige), Key2Green (Danmark) og Eco Compass i Finland.

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 de fleste kontorer har opprinnelsesgarantier for at det er produsert fra energikilder som er 100 % fornybar, og som ikke gir CO<sub>2</sub>-utslipp eller kjernefysisk avfall. Det arbeides med å få dette etablert for de nye lokasjonene. 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.



Ledelsen og de ansatte i NSSLGlobal er forpliktet til å sikre en bærekraftig utvikling og miljøforvaltning i alle selskapets aktiviteter. NSSLGlobal 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 slik:

- 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.

For å nå målene vil selskapet påse at prodedyrer og retningslinjer blir fulgt. Ansvar for dette ligger hos driftsavdelingen. Selskapet fikk i 2018 ISO 14001-sertifisering. ISO 14001 er et styringssystem som gjør organisasjoner i stand til å bli mer miljøvennlige og å redusere forbruket, avfallsmengden og kostnadene.

Et konkret resultat av sertifiseringen er installeringen av LED-lamper i kontorene i Redhill. NSSLGlobal følger opp med LED-lys i Newcastle i løpet av 2019, da det også blir bygget flere ladepunkter for elektriske biler.

De oppnådde resultater sammenliknes og måles mot selskapets policy og ISO-sertifisering og det gjennomføres eksterne revisjoner.

Det gjenstår fortsatt en del arbeid for å få dette på plass og det vil være behov for et løpende forbedrings program i tiden fremover.



Powel har retningslinjer som sier at selskapet 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. Ansvar 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 AB i Sverige 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 her er viktige områder for Powel for å oppnå den positive utviklingen selskapet har hatt. Det er områder som vil ha kontinuerlig fokus fremover.

---



Scanmatics policy er å ikke forårsake belastning eller forurensing av det 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 oppleveres som bevisste og samvittighetsfulle når det gjelder ansvar for ytre miljø. Selskapet vil videreføre fokus og bevisstgjøring for påvirkning av det ytre miljø.



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.



Wattsights rutiner og retningslinjer for HMS omfatter også internkontroll. Wattsight skal følge gjeldende lovverk med tilhørende forskrifter.

Virksomheten i Wattsight innebærer liten risiko for forurensing av det ytre miljø. Selskapet har tilfredstillende behandling av spesialavfall som inkluderer data og annet elektronisk utstyr. Wattsight benytter seg også av telefon- og videomøter som et alternativ til reise der dette er hensiktsmessig.

Selskapet ser at gode muligheter for alternative kommunikasjonskanaler internt i virksomheten reduserer behovet for reise noe, selv om man også med jevne mellomrom har behov for fysiske møter på tre ulike lokasjoner. Der det er hensiktsmessig velger ansatte tog eller buss fremfor fly.

Wattsight ønsker fremover fortsatt å ha fokus på å vurdere risiko for miljøpåvirkning og vurdere andre forebyggende tiltak.

---



## **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.

---



Cogen Energia 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. Inspeksjon fra myndighetene er gjennomført uten rapportering av noen hendelser.

Cogen Energia arbeider videre med å forbedre rutiner for å sikre at målene nås også i fremtiden.



EFD Inductions «Code of Conduct» inneholder regler som skal forhindre at ansatte i hele virksomheten skal bli innblandet i noen former for korrupsjon. Korrupsjon hindrer en sunn og rettferdig utvikling av samfunn og organisasjoner, og selskapet har innført nulltoleranse for å gi eller motta alle former for bestikkelser. EFD Induction har også innført regler mot å gi eller motta gaver som overstiger en verdi på EUR 40.

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

I 2018 har arbeidet med synliggjøring av selskapets verdier fortsatt, og det skapes kontinuerlig større oppmerksomhet om hva det innebærer å videreføre selskapets verdigrunnlag. Dette arbeidet er 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.





## MARKEDSKRAFT

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 og er bekrevet slik:

«Markedskraft 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. Selskapet 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 Markedskraft.

Ansatte i Markedskraft 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 selskapet. Brudd på reglene kan også føre til erstatningsansvar.»

Markedskraft har i tillegg oppdatert «Rutine 023 identitetskontroll og tiltak mot hvitvasking». Rutinen beskriver hvordan Markedskraft har organisert arbeidet med risikovurdering og identifisering av kunder, løpende overvåking og eventuell rapportering ved mistenkelige hendelser. Utførte kontroller dokumenteres.

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 fastsetter denne verdigrensen. Som gaver medregnes gratis reiser – ordinær representasjon anses ikke som gave. Minst én gang hvert år gir administrerende direktør en orientering til styret om eventuelle rapporter som foran nevnt. I rapporten over gaver og lignende for 2018 var verdigrensen NOK 2000.

«Rutine Know Your Customer» og «Rutine 023 identitetskontroll og tiltak mot hvitvasking» stiller omfattende krav til undersøkelser om nye kundeforhold som etableres.

Det har ikke vært innrapportert mistenkelige hendelser i 2018, jfr. rutinen om tiltak mot hvitvasking. Det har ikke vært rapportert om gaver som overstiger verdigrensen på NOK 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.

---



NSSLGlobal har på toppnivå etablert etiske retningslinjer som omhandler bekjempelse av korrupsjon. Disse finnes i «Business Integrity, Bribery and Corruption Code of Conduct», som er basert på den britiske antikorrupsjonsloven fra 2010, men som også tar hensyn til lover og regler som gjelder for andre steder der selskapet er lokalisert. Disse retningslinjene ble oppdatert i andre halvår 2016.

Retningslinjene er tilgjengelige på selskapets intranett for de ansatte og alle ansatte har fått opplæring. De samme retningslinjer gjelder for kommersielle relasjoner med kunder og leverandører. Et oppdatert spørreskjema til leverandører er nå klart for bruk. 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 smøringer, 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 om 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. Tilbakemeldingene har vært positive.
- Alle relevante team og enkeltindivider har fått opplæring i selskapets syn på forretningsetikk. Opplæringen vil bli gjentatt i dedikerte deler av introduksjonsprogrammet for nyansatte.
- Due Diligence og riskokovurderinger: Selskapet fortsetter med å utvikle tilleggsprosedyrer for å sikre at forhandlere, agenter og kunder skal følge retningslinjene.

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

Når en ser fremover kan det nevnes at oppnåelse av «TRACE International

---

Certification» og «UN Global Compact Network UK» kan være «kvalitetsmerker» for selskapet. Opplæring vil fortsette med uforminset styrke. I 2019 vil selskapet også fullføre et arbeid påbegynt i 2018 som kuliminerer med publiseringen av selskapet verdier og «Code of Conduct».



I Powel er anti-korrupsjonsarbeid 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.

Alle ansatte har skrevet under på at de har lest og forstått Powels «Code of Conduct». Kjennskap til denne implementeres som en del av nyansattes introduksjon til Powel.

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.

Powel har gjennomført et sertifiseringsløp for ISO 27001 Informasjonssikkerhet. Denne prosessen har vært vellykket og Powel vil motta sertifikatet i løpet av Q1/Q2 2019.

Powel har forbedret og tydeliggjort organisasjonsstrukturen innenfor sikkerhet. Endringene inkluderer en konkret og tydelig ansvarsdeling i tillegg til nye og forbedrede utøvende grupperinger som vil bistå ifm bevisstgjøring, risikovurdering og ved sikkerhetshendelser.

Den årlige sikkerhetsmåned i oktober ble også i 2018 gjennomført. Gjennom denne kampanjen gikk de ansatte gjennom et bevisstgjøringsprogram på fem deler. Programmet tok opp tema rundt deling og klassifisering av informasjon, passord og sikkerhetshendelser som kommer i media.

Powel gjennomfører regelmessig risikoanalyse vedrørende informasjonssikkerhet (Information Security Risk Assessment). Analysen gjennomgås av Powels ledelse og

nødvendige forbedringstiltak evalueres og prioriteres.

Arbeidet med antikorrupsjon i Powel baseres i stor grad på å skape bevissthet og gjennom forebyggende holdningsskaping. Det er et kontinuerlig fokus i bedriften på forbedring av sikkerhet og rutiner knyttet til dette. Gjennom tidligere nevnte prosess for ISO-sertifisering for 27001 Informasjonssikkerhet, har Powel gjort en betydelig forbedring av sitt rammeverk for rutiner og dokumentasjon rundt sikkerhet. Prosessen har også hatt en utvilsomt positiv effekt på holdninger og bevissthet rundt betydningen av god sikkerhet.

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.



Scanmatic har nulltoleranse for korrupsjon. Ansatte har ikke anledning til å gi eller ta imot gaver eller ytelser utover rent symbolske «give-aways» uten kommersiell verdi. Compliance er med som et punkt på agenda i ledermøter og avdelingsmøter.

Eventuelle smågaver og annet blir rapportert og ført i referater. Scanmatic sin antikorrupsjonspolicy blir gjennomgått og diskutert regelmessig i fellesmøter med de ansatte. Alle ansatte er bevisst på problematikken. Regelmessig bevisstgjøring og eksemplifisering i fellesmøter blir videreført.



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



Wattsights ansatte skal følge selskapet etiske retningslinjer for bekjempelse av korrupsjon. De skal følge retningslinjer for reiser, rapportering av gaver, ytelser og ta avstand fra bestikkelser og smøring. Brudd på de etiske retningslinjene kan få følger for ansettelsesforholdet.

Alle ansatte må skrive under på de etiske retningslinjene ved ansettelse.

Det er ikke meldt om brudd på de etiske retningslinjene i 2018. Wattsight jobber videre med å sikre gode, oppdaterte og kontrollerbare retningslinjer/ rutiner på dette området.

