



RAPPORT ÅPENHETSLOVEN

Øwre-Johnsen AS

12.06.2024

INNHold

1.	SELSKAPETS RAPPORT ETTER ÅPENHETSLOVEN FOR 2024	3
1.1.	Innledning	3
1.2.	Kontaktinformasjon	3
1.3.	Rapporteringsplikt	3
2.	OM SELSKAPETS VIRKSOMHET	3
2.1.	Selskapets organisering og driftsområde	3
2.2.	Interne retningslinjer	4
2.3.	Målsetning og fremdrift	4
2.3.1.	Overordnet om mål og fremdrift	4
2.3.2.	Mål for kommende år	4
3.	AKTSOMHETSVURDERINGEN	5
3.1.	Overordnet om selskapets fokus for aktsomhetsvurderingen – metodikk	5
3.2.	Selskapets leverandørkjede og forretningspartnere	7
4.	KOMMUNIKASJON MED BERØRTE INTERESSENER OG RETTIGHETSHAVERE	8
5.	INTERNT I ØWRE-JOHNSEN	9
6.	GJENOPPRETTING OG ERSTATNING	11

1. SELSKAPETS RAPPORT ETTER ÅPENHETSLOVEN FOR 2024

1.1. Innledning

Øwre-Johnsen utfører kontinuerlig aktsomhetsvurderinger i henhold til åpenhetsloven og offentligjør årlig en redegjørelse for vurderingene.

Åpenhetsloven har til formål å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Denne rapporten omfatter selskapets plikt til å redegjøre for aktsomhetsvurderingene selskapet har gjennomført i 2024. I rapporten redegjør selskapet også for eventuelle tiltak som er vurdert og iverksatt for å redusere risikoen for negative konsekvenser selskapets aktivitet og forretningsforbindelser kan ha for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

1.2. Kontaktinformasjon

Henvendelser om denne rapporten kan rettes til:

Øwre-Johnsen AS
Leder ordre, kvalitet, HR & marked: Eva Marie Aarstad
apenhetsloven@owre-johnsen.no

1.3. Rapporteringsplikt

Selskapet har hovedkontor på Flatåsen og er hjemhørende i Norge.

Selskapet har på balansedagen 2023 ¹ salgsinntekter på kr. 131.662.523,-² og balansesum på kr. 56.364,646,-³. I regnskapsåret 2023 har selskapet i gjennomsnitt hatt 19 årsverk⁴. Selskapet er derfor rapporteringspliktig.

2. OM SELSKAPETS VIRKSOMHET

2.1. Selskapets organisering og driftsområde

Selskapet er organisert i to operative hovedområder samt støttefunksjoner. De to forretningsområdene er Filer og «PAIK». Disse sitter fordelt på fire ulike lokasjoner hvor de fleste sitter på hovedkontoret i Trondheim. Daglig leder fungerer som avdelingsleder for begge de to forretningsområdene. Økonomi håndteres av økonomisjef, logistikk av logistikksjef,

¹ Dato for balansedagen er som utgangspunkt 31.12, jf. § regnskapsloven § 1-7. Ved avvikende regnskapsår kan balansedagen være et annet tidspunkt.

² Salgsinntektene skal være på kr 70 mill.

³ Balansesummen skal være på kr 35 mill.

⁴ Antall årsverk skal være minimum 50. For å finne ut hva som er gjennomsnittlig antall årsverk vil det normalt være tilstrekkelig å basere seg på antall ansatte ved regnskapsåret begynnelse og slutt. Skulle antall årsverk variere gjennom året pga f.eks. sesongarbeid er det nødvendig med en mer nøyaktig utregning.

mens de øvrige hoved – støttefunksjonene ledes av leder for Ordrekontor, kvalitet, marked og HR.

Selskapet importerer produkter fra det Europeiske markedet og selger dette til kunder i Norge. Kundemassen er bred og sprer seg over markedet som maritim, marine, fisk og havbruk samt kommunal og industriell sektor. Produktene befinner seg innenfor kategoriene teknisk instrumentering, drift og vedlikeholds- produkter samt service, kurs og IT-tjenester tilhørende disse områdene.

2.2. Interne retningslinjer

Selskapet har egne rutiner for hvordan vi forankrer arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, se Code of Conduct og Øwre-Johnsens rutine for forankring av arbeidet med åpenhetsloven vedlagt denne rapporten. Rutinene omfatter selskapets arbeid for oppfyllelse av kravene som stilles i åpenhetsloven.

Selskapets rutiner er forankret og vedtatt i selskapets styre 13.04.2023. Rutinen er kommunisert til selskapets ansatte og ligger tilgjengelig på selskapets intranettside.

Rutinen beskriver hvordan selskapet gjennomfører sin aktsomhetsvurdering og vurdering av tiltak.

2.3. Målsetning og fremdrift

2.3.1. Overordnet om mål og fremdrift

Vi arbeider kontinuerlig med å foreta vurderinger av risiko knyttet til selskapets aktiviteter og bruk av våre forretningsforbindelser (leverandører og forretningspartnere⁵). Videre arbeider selskapet kontinuerlig med å gjennomføre tiltak får å nå målene satt av selskapet. Se rapportens punkt 3 og 4 for veiledning i arbeidet som er gjort i rapporteringsåret.

2.3.2. Mål for kommende år

Vi har satt oss flere konkrete mål for fremtiden.

Målsetning	Status
Vi skal kontinuerlig jobbe med aktsomhetsvurderingen ved valg av nye leverandører, samt i all oppfølging av eksisterende leverandører.	Under arbeid
Vi skal fortsette å heve kompetansen internt i vårt selskap når det gjelder bærekraft og ansvarlig innkjøpspraksis og drift.	Under arbeid

⁵ Leverandører og forretningspartnere definerte begreper i åpenhetsloven, jf. § 3 første ledd bokstav d og e. Begrepet forretningsforbindelser er brukt som en samlebetegnelse for disse to.

3. AKTSOMHETSVURDERINGEN

3.1. Overordnet om selskapets fokus for aktsomhetsvurderingen – metodikk

Øwre-Johnsen foretar løpende vurderinger av risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold knyttet til selskapets aktiviteter og forretningsforhold. Selskapet kartlegger løpende menneskerettighetsbrudd og brudd på anstendige arbeidsforhold knyttet til selskapets aktivitet.

Denne løpende vurderinger skjer på ulike arenaer og på ulike måter: Eksempler er dialog med leverandører, leverandørbesøk, oppfølging av partnere og store leverandørers nettsider/rapportering på ESG, samt at vi følger med i mediebildet..

Internt i firmaet er det gjennomført opplæring og informasjon til alle ansatte om Åpenhetsloven på felles kvartalsmøte, med tilhørende kartleggingsrunde av risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold knyttet til selskapets egen drift og / eller om det er kjennskap til slik risiko knyttet til selskapets aktiviteter og forretningsforhold. Menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er en selvfølge i firmaet og gjenspeiles også i interne retningslinjer slik som Personelhåndbok og Interkontrollmanual.

I kartleggingsarbeidet benytter Øwre-Johnsen også en digital plattform utviklet av Ignite Procurement AS. Plattformen forenkler gjennomføringen av aktsomhetsvurderinger i tråd med kravene i åpenhetsloven. Gjennom plattformen har Øwre-Johnsen fått en systematisert oversikt over leverandører og forretningspartnere. Basert på denne oversikten har vi med hjelp av plattformen foretatt innledende vurderinger av risikoen for negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Stegene i denne vurderingen redegjøres for i det følgende:

1. Basert på leverandørdata hentet fra regnskapsdata, bransjekoder og ERP-systemer, opprettes en fullstendig oversikt over selskapets leverandører og forretningspartnere. Selskapet har i plattformen manuelt opprettet andre kjente forretningspartnere og leverandører ved behov. Gjennom plattformen oppdateres oversikten over selskapets leverandører løpende.
2. I plattformen berikes leverandørinformasjon gjennom tredjepartssamarbeid med ENIN. Gjennom plattformen innhentes informasjon og finansielle opplysninger om selskapets leverandører som industrikoder (NACE).
3. Gjennom steg 1 og 2, får selskapet en oversikt over førsteleddsleverandører, forretningspartnere, med tilhørende leverandørinformasjon.
4. Risikoevalueringsverktøyet i plattformen har foretatt en innledende risikoklassifisering av selskapets førsteleddsleverandører, forretningspartnere og andre kjente underleverandører basert på geografi og bransje, til henholdsvis «høy», «medium» eller

«lav» risiko for negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

5. Som ledd i risikokartleggingen, har selskapet hatt en intern dialog angående risikobildet og gjennom plattformen sendt ut egendefinerte spørreskjemaer til definerte forretningsforbindelser for å innhente ytterligere informasjon der det er vurdert nødvendig. Selskapet har også benyttet plattformen for å etterlyse dokumentasjon og sertifiseringer fra leverandører og forretningspartnere.
6. Basert på funnene i punkt 3, 4 og 5, har selskapet vurdert om og hvilke tiltak som skal iverksettes for å undersøke potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Selskapet har iverksatt tiltak der alvorlighetsgraden⁶ og sannsynligheten for skade er størst og der selskapet har størst påvirkningskraft for en positiv utvikling. Prioriteringen henger sammen med selskapets tilknytning til og ansvar for risikoen, og skal stå i forhold til virksomhetens størrelse, art og kontekst.
7. Selskapet vil involvere interessenter, leverandører og forretningspartnere ved behov for iverksettelse av tiltak.

I analyseverktøyet i plattformen (interaktivt dashboard) er det utarbeidet analyser av leverandørkjeden basert på leverandørdata, utfallet av risikoklassifiseringen og innhentet informasjon fra leverandørkjeden. I punkt 3.2 under fremkommer følgende opplysninger generert av analyseverktøyet i plattformen:

- a. Antall leverandører og forretningspartner, fordelt på land/geografisk område.
- b. Oversikt over selskapets leverandører og forretningspartnere som har blitt forelagt og har svart ut spørreskjemaer relevant som selskapets aktsomhetsvurdering
- c. Nærmere risikoevaluering av selskapets leverandører, forretningspartnere og andre kjente underleverandører basert på risikoprofilene høy, medium og lav.

Relevante forhold for aktsomhetsvurdering knyttet til selskapets aktivitet og forretningsforhold er bl.a.:

- Selskapets operasjonelle kontekst
- Selskapets forretningsmodell
- Posisjon i leverandørkjeden
- Type produkt og tjenester

⁶ Alvorlighetsgraden avgjøres på bakgrunn av risikoens skala (alvorlighetsgraden av den negative konsekvensen/påvirkningen), omfang (hvor mange som blir påvirket av den negative konsekvensen) og mulighet for gjenoppretting (eventuelle begrensninger i muligheten for å bringe enkeltpersoner/grupper tilbake til en situasjon som er lik det den var skaden inntraff).

3.2. Selskapets leverandørkjede⁷ og forretningspartnere

Selskapet har kommersielle relasjoner med 84 leverandører i rapporteringsåret. Selskapets leverandører er lokalisert i følgende land/geografisk område⁸:

Land/geografisk område	Antall leverandører
Norge	55
Sverige	3
Danmark	5
Finland	1
Italia	4
Polen	1
Liechtenstein	1
New Zealand	1
Storbritannia	2
Sveits	2
Tyskland	6
Nederland	2
Slovakia	1

Selskapet har kommersielle relasjoner med 7 forretningspartnere⁹ i rapporteringsåret. Selskapets forretningspartnere er lokalisert i følgende land/geografisk område¹⁰:

Land/geografisk område	Antall forretningspartnere
Norge	7

⁷ Med «leverandørkjede» menes enhver aktør i kjeden av leverandører og underleverandører som leverer eller produserer varer, tjenester eller andre innsatsfaktorer som inngår i en virksomhets levering av tjenester eller produksjon av varer fra råvarestadiet til ferdig produkt, jf. åpenhetsloven § 3 bokstav d. Med henvisning til åpenhetslovens forholdsmessighetsbegrensning, jf. § 4 andre ledd, foreslår Føyen å begrense kartleggingen til førsteleddsleverandører og særskilte underleverandører. Denne begrensningen er imidlertid en vurdering hvert enkelt selskap selv må foreta.

⁸ Produksjonssted eller konkret leverandør må ikke navngis, jf. åpenhetslovens forarbeider. I en aktsomhetsvurdering er imidlertid geografisk område relevant.

⁹ Med «forretningspartner» menes enhver som leverer varer og tjenester direkte til virksomheten, men som ikke er en del av leverandørkjeden, jf. åpenhetsloven § 3 bokstav e. Eksempel på forretningspartner kan være selskapets renholdspartner, drifter av selskapets IT-plattform, selskapets eksterne regnskapsfører, mv.

¹⁰ Produksjonssted eller konkret forretningspartner må ikke navngis, jf. lovens forarbeider.

Klassifiseringsverktøyet i plattformen viser følgende klassifisering av selskapets førsteleddsleverandører, forretningsforbindelser og andre kjente leverandører:

Risk / andre parametere	Antall underleverandører
Industry, Social or Geography Risk, Uavhengig av transaksjonsverdi	33 leverandører med medium eller høy risk på ett eller flere områder
Lav risk, men med transaksjonsverdi over 200.000,- og som ikke ble kartlagt i fjor	9 leverandører
Forretningsforbindelser	6 forbindelser med lav risk
Forretningsforbindelser	1 forbindelse med medium risk på ett eller flere områder

Disse leverandørene og forretningspartnere har blitt forelagt spørreskjema, relevant som selskapets aktsomhetsvurdering.

Øwre-Johnsen har kun bedriftskunder med norsk faktura-adresse. Ved opprettelse av nye kundeforhold blir det foretatt en kontroll i Proff. Her får man enkelt tilgang til informasjon om en bedrifts økonomiske situasjon og administrative organisering.

Vi foretar løpende vurderinger av kunder for å sikre at de oppfyller våre etiske standarder og krav i henhold til åpenhetsloven. Dette innebærer å forstå og vurdere hvilke risikoer virksomheten kan bli assosiert med ved å være leverandør av varer og tjenester. Ansvarlighetsvurderingen av kunder sikre at virksomheten ikke blir medvirkende til eller drar nytte av brudd på menneskerettigheter eller dårlige arbeidsforhold.

4. KOMMUNIKASJON MED BERØRTE INTERESSETER OG RETTIGHETSHAVERE

Selskapet har ikke fått tilfredsstillende svar fra 1 av våre leverandører og kan derfor ikke helt utelukke risiko for brudd/negative konsekvenser på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i rapporteringsåret.

Denne leverandøren har vi kun handlet 1 gang med i løpet av de to siste årene og for <100.000,- NOK. Dette er en leverandør det er vanskelig å finne alternativ til og selskapet har følgende strategi:

- Prøve å finne alternative leverandører hvis vi har behov for mer av denne typen varer. Alternativt gå i dialog med leverandør for bedre kartlegging / signering av selskapets Code og Conduct før eventuelt ny ordre.

Ett ledd i Øwre-Johnsens pågående miljøsatsing er overgangen til elektriske firmabiler. I den forbindelse har vi leaset Tesla-biler. Tesla har vært i media for ulike saker, inkludert påstander om brudd på arbeidsforhold i sine fabrikker og i leverandørkjeden, samt nektelse av å signere en kollektivavtale med den svenske fagforeningen IF Metall. Fagforeningen krevde at Tesla skulle inngå avtalen for å sikre bedre arbeidsforhold og rettigheter for de ansatte i selskapets verksteder og servicesentre.

Tesla inngikk til slutt i forhandlinger med IF Metall for å finne en løsning på konflikten. Dette viste en vilje til å tilpasse seg lokale arbeidsmarkedskrav og lovgivning. Øwre-Johnsen har også aktivt innhentet informasjon for å kartlegge Tesla videre, se blant annet denne rapporten: https://www.tesla.com/ns_videos/2023-tesla-impact-report.pdf.

Etter grundige vurderinger har vi besluttet å fortsette leasing av Tesla. Vi vil imidlertid nøye overvåke den videre utviklingen og være oppmerksomme på eventuelle endringer i risikobildet.

Øwre-Johnsen har ikke avdekket ytterligere brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i rapporteringsåret. Selskapet har heller ikke avdekket andre vesentlige risikoer for brudd/negative konsekvenser som nevnt.

Øwre-Johnsen benytter videre dialogen med alle sine leverandører aktivt til å styrke sitt arbeid med å kartlegge og overvåke resultatene av vårt arbeid.

5. INTERNT I ØWRE-JOHNSEN

Øwre-Johnsen har jobbet aktivt med flere tiltak og vi har blant annet prøvd å tiltrekke til oss flere kvinnelige kandidater og ett større mangfold i våre rekrutteringsprosesser. Vi er også åpen for og legger til rette for ansettelser med funksjonsnedsettelse eller som av andre årsaker trenger tilrettelegging. Vi har positiv utvikling i kjønnsbalanse blant alle ansatte, samt i ledende stillinger / styret, men det er dessverre få kvinnelige søkere til fagstillingene.

Et viktig verktøy i arbeid for likestilling og ett utviklende og godt arbeidsmiljø / arbeidsforhold er utvikling av ledere og talenter i vårt lederutviklingsprogram, kalt ØJ-skolen. Dette programmet blir igangsatt nå i 2024. Det er viktig å bygge kompetanse internt for å sikre nok kandidater som kan være aktuelle for tynge fagstillinger eller lederstillinger også framover. Vi legger opp til gode utviklingsplaner i medarbeidersamtaler for å bygge medarbeidernes kompetanse og erfaring. I stedet for en årlig medarbeidersamtale legger vi nå til rette for og oppfordrer til medarbeidersamtaler ved behov. For Øwre-Johnsen er det ett overordnet mål å være «den beste arbeidsplassen» for å beholde medarbeidere i alle aldre, med ulik lengde ansiennitet, kompetanseområder og i ulike livsfaser.

Overtid / arbeidstid

Det er generelt ikke mye overtidsbruk i Øwre-Johnsen. Vi praktiserer stor fleksibilitet ovenfor våre ansatte. Vi er mer opptatt av å nå mål og besvare kunder godt og effektivt enn å måle start og slutt tider. Vi har flexitid og avspaserer mertid etter fleksible retningslinjer.

Deltid

Ingen ansatte i Øwre-Johnsen jobber deltid ufrivillig, og alle faste ansattes i heltidsstillinger. Deltid forekommer kun når ansatte selv søker om det i forbindelse med for eksempel fødselspermisjoner, utdanning eller andre livssituasjoner som tilsier at de ønsker eller har behov å jobbe redusert. I 2023 arbeidet 0 prosent av de faste ansatte deltid.

Lønn og godtgjørelse

Øwre-Johnsen har overordnede retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse. Ansattes innsats, kompetanse og resultater skal vektlegges i lønnsutviklingen. Ansatte er dekket av sosiale ordninger, som tilbys fra Øwre-Johnsen eller fra det offentlige, som sikrer ansatte mot inntektstap ved sykdom, arbeidsledighet, uførhet, foreldrepermisjon og pensjon.

Likestilling og mangfold

Vi tror på at et arbeidsliv med et mangfold av mennesker som bidrar til innovasjon, vekst og verdiskaping. Alle medarbeidere i Øwre-Johnsen skal gis like muligheter, uavhengig av alder, kjønn, funksjonsevne, politisk ståsted, religion, livssyn, seksuell orientering, kjønnsidentitet og -uttrykk og etnisk bakgrunn.

Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

Et fullt forsvarlig arbeidsmiljø sikrer vi gjennom et systematisk HMS-arbeid hvor vi oppnår gode rutiner som bidrar til redusert sykefravær, ingen skader / ulykker i jobbsammenheng og engasjement blant de ansatte. Vi har en utvidet HMS-oppfølging blant de ansatte som jobber med service og som har større risiko knyttet til sine arbeidsoppgaver. Arbeidsmiljøloven og internkontrollforskriften er blant det viktigste lov- og regelverket som legger rammen for HMS-arbeidet. Øwre-Johnsens Personalhåndbok, Internkontrollmanual og HMS-rutiner har til hensikt å orientere om HMS-aktiviteter og -prosesser som har betydning for de ansatte.

Mål

- Øwre-Johnsen skal være en attraktiv og fleksibel arbeidsgiver som gir gode utviklingsmuligheter i et inkluderende arbeidsmiljø
- Øwre-Johnsen arbeider aktivt med å forebygge sykefravær og har som et mål å ikke ha arbeidsrelatert sykefravær og lavere annet sykefravær enn 5% i gjennomsnitt per år.

Øwre-Johnsen har gjort flere tiltak for å tilrettelegge for et godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø, blant annet ved tilrettelegging av arbeidsplasser ved behov, vernerunde og tilbud om psykologtjenester og fysikalsk behandling. Vi har også til hensikt å bidra til at de ansatte har tilbud om å drive fysisk aktivitet og det kan derfor søkes om velferdsmidler til trening. Det er arrangert turer og vi har ulike faglige- og sosiale tilstelninger for alle ansatte som blant annet kvartalsvise MR-møter, sommerfest, julelunsj og feiring av forskjellige måloppnåelser.

6. GJENOPPRETTING OG ERSTATNING

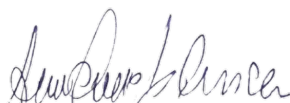
Selskapet har ikke avdekket tilfeller som krever gjenoppretting i rapporteringsåret.

Oslo, 12.6.2024



Anders Øwre-Johnsen

Flatåsen 12.6.2024



Arne Øwre-Johnsen