



RAPPORT ÅPENHETSLOVEN

Øwre-Johnsen AS

24.06.2025

INNHold

1.	SELSKAPETS RAPPORT ETTER ÅPENHETSLOVEN FOR 2025	3
1.1.	Innledning	3
1.2.	Kontaktinformasjon	3
1.3.	Rapporteringsplikt	3
2.	OM SELSKAPETS VIRKSOMHET	4
2.1.	Selskapets organisering og driftsområde	4
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	9
5.	INTERNT I ØWRE-JOHNSEN	11
6.	GJENOPPRETTING OG ERSTATNING	12

1. SELSKAPETS RAPPORT ETTER ÅPENHETSLOVEN FOR 2025

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 2025. 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 2024¹ salgsinntekter på kr. 190.444.368,-² og balansesum på kr. 66.936.570,-³. I regnskapsåret 2024 har selskapet i gjennomsnitt hatt 23 årsverk⁴. Selskapet er derfor rapporteringspliktig.

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.

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 fem 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, 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
------------	--------

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.

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.	Kontinuerlig
Alle leverandører vi lagerfører varer fra, skal være kartlagt og ha signert vår Code of Conduct (eller ha tilsvarende verdier i egen Code of Conduct).	Gjennomført

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, aktiv innhenting av ESG data slik som Code of Conduct, ISO sertifiseringer og aktuelle retningslinjer/policyer, samt at vi følger med i mediebildet.

Vi følger også verdikjeden vår nedover og registrerer en økt kartlegging av oss som leverandør. Dette gir oss verdifull informasjon og kartlegging på at våre kunder også rapporterer og etterlever kravene i Åpenhetsloven.

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:

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).

- 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

3.2. Selskapets leverandørkjede⁷ og forretningspartnere

Selskapet har kommersielle relasjoner med 113 leverandører i rapporteringsåret. Selskapets leverandører er lokalisert i følgende land/geografisk område⁸:

Land/geografisk område	Antall leverandører
Norge	77
Sverige	4
Danmark	7
Finland	1
Italia	4
Polen	1
Liechtenstein	1
New Zealand	1
Storbritannia	3
Sveits	2
Tyskland	8
Nederland	2
Slovakia	1
USA	1

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.

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

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	35 leverandører med medium eller høy risk på ett eller flere områder
Lav risk, men med transaksjonsverdi over 50.000,- og som ikke ble kartlagt i fjor	16 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. Eller blitt kartlagt vi annen dialog eller innhenting av relevant informasjon.

Øwre-Johnsen har kun bedriftskunder med norsk faktura-adresse. Ved opprettelse av nye kundeforhold blir det foretatt en kontroll i Proff. Nytt av året er også en integrasjon med ITX som gir en mer utfyllende og løpende risikovurdering av både kunder og leverandører. 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. Som nevnt innledningsvis i rapporten, ser vi en økning i kartlegginger vi som leverandør blir bedt om å svare ut. Dette er også en kvalitetssikring av at våre kunder etterlever kravene i Åpenhetsloven.

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.

4. KOMMUNIKASJON MED BERØRTE INTERESSENER OG RETTIGHETSHAVERE

I løpet av året har vi utvidet kartleggingen av vår leverandørkjede til å omfatte flere leverandører, inkludert aktører hvor vi har et relativt lavt innkjøpsvolum. Dette er en del av vårt arbeid med å på sikt kartlegge samtlige leverandører i henhold til åpenhetsloven.

Vi har erfart at det har vært utfordrende å få tilstrekkelige svar fra enkelte, særlig mindre leverandører. Dette antar vi dels skyldes at vårt innkjøpsvolum hos disse er begrenset, men også at mange leverandører opplever å måtte bruke betydelige ressurser på å svare ut denne typen kartlegginger.

Flere av våre leverandører har vi derfor måttet følge opp mer aktivt for å få inn nødvendig informasjon. For de som ikke har levert tilfredsstillende svar på vår forespørsel, har vi gjennomført egenvurderinger ved å:

- Være i direkte dialog med leverandøren,
- Innhente og gjennomgå tilgjengelige sertifiseringer og bærekraftsrapporter,
- Undersøke tilgjengelig informasjon om selskapets arbeid med menneskerettigheter og arbeidsforhold,
- Følge med på eventuelle medieoppslag og offentlig tilgjengelig informasjon.

Dette arbeidet gir oss et mer helhetlig risikobilde og er en del av vår kontinuerlige forbedring for ansvarlig leverandør oppfølging.

Ett ledd i Øwre-Johnsens pågående miljøatsing er overgangen til elektriske firmabiler. I den forbindelse har vi leaset Tesla-biler.

Gjennom offentlig tilgjengelig informasjon og tredjepartsrapporter er det identifisert følgende relevante risikoområder knyttet til Tesla:

- Ytringsfrihet og organisasjonsfrihet: Tesla ble i 2025 dømt av USAs National Labor Relations Board for brudd på ansattes rett til å diskutere lønn og arbeidsforhold.
- Arbeidsmiljø og sikkerhet: Tesla har fått pålegg og bøter etter en dødsulykke ved Gigafactory Texas. Det er også avdekket manglende opplæring og sikkerhetsprosedyrer for arbeidere i visse deler av produksjonen.
- Diskriminering: Selskapet har inngått flere forlik knyttet til rasebasert trakassering ved sin fabrikk i Fremont, California, noe som indikerer vedvarende utfordringer knyttet til mangfold og inkludering.
- Bruk av underleverandører: Det er dokumentert bruk av kontraktsarbeidere med svak stillingsvern og utilstrekkelig HMS-oppfølging, blant annet i forbindelse med bygging av produksjonsanlegg.
- Arbeidskultur: Ansatte har rapportert om høyt arbeidspress, frykt for gjengjeldelse ved varsling og manglende tillit i deler av organisasjonen.

På den annen side har også Tesla utviklet effektive produksjonsprosesser, som kan bidra til reduserte kostnader og mer bærekraftig produksjon.

Tiltak og oppfølging

Vi har vurdert Tesla som en leverandør med betydelige risikoer innen arbeidsforhold, men også med dokumentert innsats for forbedring gjennom bærekraftsrapporter og enkelte revisjoner. Vi har:

- Gjennomgått Tesla sin "Impact Report".
- Vurdert offentlig tilgjengelige informasjon om rettsdokumenter og nyhetsartikler fra pålitelige kilder.
- Gjennomført vurdering og oppfølging av høyrisikoleverandører i tråd med OECDs retningslinjer.

I rapporteringsåret ble to av selskapets fossilbiler erstattet med elbiler. Det ble i denne prosessen bevisst valgt å ikke kjøpe biler fra Tesla. Årsaken er at vi per i dag anser selskapets håndtering av risiko knyttet til menneskerettigheter og arbeidsforhold som utilstrekkelig dokumentert. Selv om Øwre-Johnsen har et begrenset innkjøpsvolum og dermed liten direkte påvirkningskraft, har vi likevel valgt å utelukke Tesla som leverandør i denne sammenheng. Dette er et prinsipielt valg for ikke å bidra til å støtte aktører hvor det foreligger vesentlig usikkerhet knyttet til ansvarlig virksomhetspraksis.

Vi vil fortsette å følge utviklingen tett, og vil revurdere eventuelt samarbeid dersom vi vurderer at Tesla i større grad ivaretar krav til åpenhet og ansvarlighet i sin verdikjede.

I tillegg har vi vurdert en leverandør som er klassifisert med middels risiko innenfor bransjerisiko, sosial risiko og geografisk risiko. Leverandøren har fremlagt dokumentasjon, men selskapet har en kompleks eierskaps- og organisasjonsstruktur som følger av en sammenslåing av fire tidligere selskaper. Dette bidrar til utfordringer med oversikt og transparens i rapporteringen.

Som en industribedrift innen teknisk utstyr publiserer leverandøren generelt færre detaljerte rapporter om bærekraft og arbeidsforhold enn selskaper med høyere offentlig eksponering. Det meste av tilgjengelig informasjon finnes på selskapets egen nettside, med få tredjepartsvurderinger eller uavhengige rapporter. Tilgjengelige nyhetsoppslag består hovedsakelig av pressemeldinger i forbindelse med produktlanseringer eller jubileer.

Til tross for dette er leverandøren en global og veletablert aktør innen sitt segment. Øwre-Johnsen vil følge opp leverandøren videre, inkludert å overvåke eventuell omtale i media, rapporter fra NGO-er eller bransjespesifikke overvåkningsmekanismer.

Øwre-Johnsen har for øvrig ikke avdekket brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i rapporteringsåret. Det er heller ikke identifisert andre vesentlige risikoer for brudd eller negative konsekvenser innenfor selskapets verdikjede i perioden.

Vi benytter den løpende dialogen med våre leverandører og kunder aktivt for å styrke kartleggingen og overvåkingen av vårt ansvarlighetsarbeid.

5. INTERNT I ØWRE-JOHNSEN

Øwre-Johnsen fortsetter å jobbe 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-Academy. Dette programmet blir igangsatt i 2024 og har fortsetter med del 2 i 2025. Det er viktig å bygge kompetanse internt for å sikre nok kandidater som kan være aktuelle for tyngre 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 ansatte settes 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 2024 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 Personelhåndbok, Internkontrollmanual og HMS-rutiner har til hensikt å orientere om HMS-aktiviteter og -prosesser som har betydning for de ansatte.

Mål

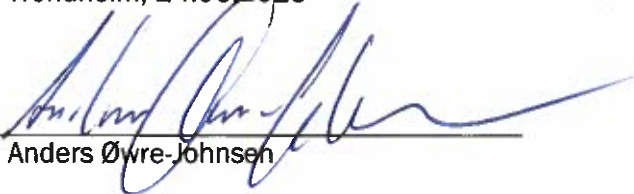
- Øwre-Johnsen skal være en attraktiv og fleksibel arbeidsgiver som gir gode utviklingsmuligheter i et inkluderende arbeidsmiljø.
- Øwre-Johnsen arbeider aktivt med å forebygge sykefravær og har som et mål å ikke ha arbeidsrelatert sykefravær og lavere annet sykefravær enn 5% i gjennomsnitt per år.

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

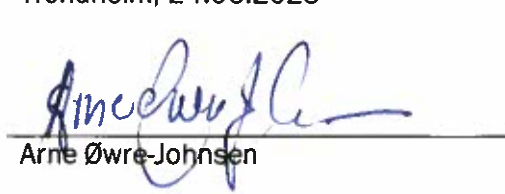
Selskapet har ikke avdekket tilfeller som krever gjenoppretting i rapporteringsåret.

Trondheim, 24.06.2025



Anders Øwre-Johnsen

Trondheim, 24.06.2025



Arne Øwre-Johnsen