



RAPPORT ÅPENHETSLOVEN

Øwre-Johnsen AS

22.06.2026

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 INTERESSETER OG RETTIGHETSHAVERE	9
5.	INTERNT I ØWRE-JOHNSEN	12
6.	GJENOPPRETTING OG ERSTATNING	14

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 2026. 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

Henvelender 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 2025¹ salgsinntekter på kr. 208.715.534,² og balansesum på kr. 80.483.906,³. I regnskapsåret 2025 har selskapet i gjennomsnitt hatt 26 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 tre operative hovedområder samt støttefunksjoner. De tre forretningsområdene er Filer, «PAIK» og Divako. Disse sitter fordelt på fem ulike lokasjoner hvor hovedkontoret er lokalisert i Trondheim. Daglig leder fungerer som avdelingsleder for alle de tre forretningsområdene. Økonomi håndteres av økonomisjef, logistikk av logistiksjeff, mens de øvrige hoved-støttefunksjonene ledes av leder for Ordrekontor, kvalitet, marked og HR.

Selskapet importerer produkter hovedsakelig fra det Europeiske markedet og selger dette til kunder primært i Norge og Norden. 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.

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.

Målsetning	Status
Vi skal kontinuerlig jobbe med aktsomhetsvurderingen ved valg av nye leverandører, samt i all oppfølging av eksisterende leverandører.	Kontinuerlig
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. I løpet av rapporteringsåret har vi også tatt i bruk utvidede funksjoner i kartleggingsverktøyet Ignite, som beriker leverandørdata med informasjon fra relevante registre og databaser. Dette omfatter blant annet informasjon om sertifiseringer, bærekraftsarbeid og annen ESG-relatert dokumentasjon, og gir oss et bredere og mer oppdatert beslutningsgrunnlag i aktsomhetsvurderingene.

Vi følger også verdikjeden vår nedover og registrerer en betydelig økning av kartlegging av oss som leverandør. Dette gir oss verdifull innsikt i hvordan våre kunder arbeider med aktsomhetsvurderinger og etterlevelse av kravene i Åpenhetsloven. Samtidig bidrar disse prosessene til at vi får et mer helhetlig bilde av risiko og ansvarlighet i hele verdikjeden.

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). I tillegg innhenter systemet informasjon om relevante sertifiseringer og styringssystemer, herunder ISO-sertifiseringer, Code of Conduct, Miljøfyrtårn-sertifisering og annen tilgjengelig ESG-relatert dokumentasjon.
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.

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).

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:

- Antall leverandører og forretningspartner, fordelt på land/geografisk område.
- Oversikt over selskapets leverandører og forretningspartnere som har blitt forelagt og har svart ut spørreskjemaer relevant som selskapets aktsomhetsvurdering
- 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 106 leverandører og samarbeidspartnere i rapporteringsåret. Selskapets leverandører er lokalisert i følgende land/geografisk område⁸:

Land/geografisk område	Antall leverandører
Norge	67
Sverige	6
Danmark	8
Finland	2
Italia	4

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.

Israel	1
Polen	1
Liechtenstein	1
New Zealand	1
Storbritannia	3
Sveits	2
Tyskland	7
Nederland	1
Slovakia	1
USA	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

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

Risk / andre parametere	Antall underleverandører
Industry, Social or Geography Risk, Uavhengig av transaksjonsverdi	37 leverandører med medium eller høy risk på ett eller flere områder
Pågående kartlegging/evaluering	14 leverandører
Forretningsforbindelser	6 forbindelser med lav risk
Leverandører med få kjøp (1-3) og lav transaksjonsverdi (<11.500)	11 leverandører i kjeden som ikke har blitt eller blir prioritert kartlagt i 2026

Disse leverandørene og forretningspartnere har blitt forelagt spørreskjema, relevant som selskapets aktsomhetsvurdering. Eller blitt kartlagt via annen dialog eller innhenting av relevant informasjon.

Øwre-Johnsen har primært 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

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.

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 betraktelig 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.

4. KOMMUNIKASJON MED BERØRTE INTERESSEENTER OG RETTIGHETSHAVERE

I løpet av rapporteringsåret har Øwre-Johnsen videreført og utvidet arbeidet med kartlegging og aktsomhetsvurderinger i leverandørkjeden. Kartleggingen omfatter nå flere leverandører enn tidligere, inkludert aktører hvor vårt innkjøpsvolum er relativt begrenset. Dette er en del av vårt langsiktige arbeid med å oppnå en mest mulig helhetlig oversikt over leverandørkjeden i tråd med kravene i Åpenhetsloven.

Siden forrige rapporteringsperiode har 13 leverandører til gjennomgått kartlegging og vurdering. I tillegg ble det igangsatt kartlegging av én potensiell ny leverandør som innledningsvis ble identifisert med forhøyet geografisk risiko. Som følge av interne forretningsmessige prioriteringer ble det imidlertid besluttet å ikke inngå samarbeid med leverandøren, og kartleggings- og onboardingprosessen ble derfor avsluttet før leverandøren ble tatt inn i vår leverandørportefølje.

For de fleste leverandørene har ordinære aktsomhetsvurderinger vært tilstrekkelig. Én leverandør har imidlertid vært gjenstand for en særskilt og utvidet vurdering som følge av identifiserte risikofaktorer. Denne prosessen og våre vurderinger er nærmere beskrevet senere i rapporten.

Per rapporteringstidspunktet er 14 leverandører under løpende kartlegging og vurdering. I tillegg er 11 leverandører vurdert som ikke aktuelle for videre oppfølging basert på et forholdsmessighetsprinsipp. Disse leverandørene kjennetegnes av et svært begrenset antall kjøp (1–3 transaksjoner) og lav samlet transaksjonsverdi (under kr 11 500). Vår mulighet til å påvirke disse leverandørene vurderes derfor som begrenset.

Vi har erfart at det i enkelte tilfeller har vært utfordrende å innhente tilstrekkelig informasjon fra leverandører, særlig mindre virksomheter. Dette antas dels å skyldes at vårt innkjøpsvolum hos disse leverandørene er lavt, men også at mange mindre aktører har begrensede ressurser til å besvare omfattende forespørsler knyttet til aktsomhetsvurderinger og bærekraftsarbeid.

For å sikre et tilstrekkelig beslutningsgrunnlag har vi derfor fulgt opp flere leverandører gjennom direkte dialog og egne undersøkelser. Der leverandørene ikke har kunnet fremlegge tilfredsstillende dokumentasjon, har vi gjennomført supplerende vurderinger basert på blant annet:

- Dialog med leverandøren og relevante kontaktpersoner
- Gjennomgang av tilgjengelige sertifiseringer, policyer og bærekraftsrapporter
- Kartlegging av offentlig tilgjengelig informasjon om virksomhetens arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold
- Oppfølging av relevante medieoppslag og annen offentlig tilgjengelig informasjon

I løpet av rapporteringsåret har vi også tatt i bruk utvidede funksjoner i vårt kartleggingsverktøy Ignite. Løsningen gjør det mulig å berike leverandørdata med informasjon fra relevante registre og databaser, herunder opplysninger om ISO-sertifiseringer, Miljøfyrtårn-sertifisering og annen ESG-relatert dokumentasjon som er offentlig tilgjengelig. Dette har gitt oss et mer omfattende beslutningsgrunnlag og et bedre helhetsbilde av våre leverandører og samarbeidspartnere, og har styrket kvaliteten på våre aktsomhetsvurderinger.

Gjennom dette arbeidet styrker vi vår forståelse av risiko knyttet til menneskerettigheter og arbeidsforhold i leverandørkjeden. Kartleggingen inngår som en del av vårt kontinuerlige arbeid med ansvarlig leverandøroppfølging og videreutvikling av selskapets aktsomhetsvurderinger.

Kontroll av kunder og sluttbruk

I rapporteringsåret mottok Øwre-Johnsen en forespørsel om levering av reservedeler til fartøy hvor det innledningsvis forelå usikkerhet knyttet til fartøyets tilknytning og endelige bruk. På bakgrunn av gjeldende sanksjonsregimer og våre interne retningslinjer for ansvarlig handel ble det gjennomført en nærmere vurdering før videre behandling av forespørselen.

Som del av prosessen innhentet vi fartøyets IMO-nummer og gjennomførte kontroll av tilgjengelig informasjon fra åpne kilder. Undersøkelsene viste at fartøyet seilte under latvisk flagg og opererte på ruter mellom Norge og Latvia. Det ble ikke identifisert forhold som indikerte tilknytning til Russland eller brudd på gjeldende sanksjonsbestemmelser.

Senere i rapporteringsåret mottok vi en ny forespørsel fra samme kunde. Også i dette tilfellet ble fartøyets registrering og operasjonsmønster kontrollert, uten at det ble avdekket forhold som ga grunnlag for ytterligere tiltak.

Samtidig vurderte vi at det forelå en forhøyet risiko knyttet til manglende transparens rundt kundens videre distribusjon av varer. Dette medførte behov for ytterligere aktsomhet og oppfølging.

Utvidet vurdering av ny leverandør

I rapporteringsåret gjennomførte Øwre-Johnsen en omfattende kartlegging og vurdering av en ny leverandør som gjennom våre risikovurderingsverktøy ble klassifisert med høy sosial risiko og høy geografisk risiko, samt middels bransjerisiko. Risikoklassifiseringen medførte utvidet aktsomhetsvurdering og oppfølging over en periode på om lag seks måneder.

Kartleggingen omfattet flere dialogmøter, både digitale og fysiske, vurderinger gjennom tredjepartsverktøy for leverandøroppfølging, gjennomgang av selskapets styringsdokumenter

og vurdering av virksomhetens arbeid innen menneskerettigheter, arbeidsforhold, miljø og virksomhetsstyring (ESG). Leverandøren har også akseptert og signert Øwre-Johnsens Code of Conduct.

Gjennom prosessen ble det innhentet og vurdert ytterligere dokumentasjon, herunder ESG-erklæringer, interne retningslinjer, Code of Conduct samt Supplier/Partner Code of Conduct. Leverandøren har dokumentert etablerte rutiner for håndtering av menneskerettigheter, arbeidsforhold, antikorrupsjon og oppfølging av egen leverandørkjede.

Det ble også lagt vekt på at leverandøren allerede leverer varer og tjenester til flere større norske virksomheter med etablerte rutiner for oppfølging etter Åpenhetsloven.

Leverandøren ble innledningsvis klassifisert med forhøyet risiko basert på geografiske og sosiale risikofaktorer. Etter gjennomført kartlegging, dialog og vurdering av fremlagt dokumentasjon er den faktiske risikoen knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold vurdert som lav til moderat.

På bakgrunn av den samlede vurderingen ble leverandøren godkjent og onboardet som samarbeidspartner. Det er ikke identifisert forhold som tilsier ytterligere undersøkelser på nåværende tidspunkt.

Tiltak og oppfølging

For kunden hvor det forelå usikkerhet knyttet til fartøyenes tilknytning og operasjonsområde har vi etablert rutiner for forhåndskontroll av fartøy før vi gir tilbud/aksepterer ordre. Dette innebærer at kunden skal oppgi IMO-nummer ved aktuelle forespørsler, slik at fartøyenes registrering, flaggstat og operasjonsmønster kan verifiseres. Formålet er å redusere risikoen for at våre produkter indirekte inngår i handel eller aktivitet som er i strid med gjeldende sanksjoner eller våre etiske retningslinjer.

For den nye leverandøren har vi gjennomført en utvidet aktsomhetsvurdering i tråd med OECDs retningslinjer og kravene i Åpenhetsloven. Oppfølgingen har omfattet dialogmøter, dokumentgjennomgang og vurdering av selskapets styringssystemer og retningslinjer. Leverandøren er godkjent basert på fremlagt dokumentasjon og gjennomførte vurderinger, men vil fortsatt inngå i vårt ordinære program for risikobasert leverandøroppfølging.

Øwre-Johnsen har ikke avdekket faktiske brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i rapporteringsåret. Det er heller ikke identifisert andre vesentlige negative konsekvenser eller betydelige risikoer i virksomhetens leverandørkjede. Vi vil fortsette å benytte løpende dialog, risikovurderinger og oppfølging av kunder og leverandører for å styrke arbeidet med ansvarlig virksomhetsstyring og aktsomhetsvurderinger.

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. Kjønnsbalanse blant ansatte er stabil, og vi har en god fordeling i ledende stillinger / styret, men det er dessverre få kvinnelige søkere til fagstillingene.

Et viktig tiltak i vårt arbeid med likestilling, kompetanseutvikling og et inkluderende arbeidsmiljø er utviklingen av egne ledere og talenter gjennom vårt lederutviklingsprogram, ØJ-Academy. Programmet ble etablert i 2024 og har blitt videreført med samlinger og utviklingsaktiviteter i både 2025 og 2026. Gjennom ØJ-Academy arbeider vi målrettet med å utvikle intern kompetanse og identifisere medarbeidere med potensial for fremtidige fag- og lederroller. Dette bidrar til å sikre god rekruttering til nøkkelstillinger, samtidig som det gir ansatte muligheter for faglig og personlig utvikling uavhengig av kjønn, alder eller bakgrunn. En ny runde med ØJ-Academy vil bli startet opp høsten 2026.

Kompetanseutvikling er også et sentralt tema i dialogen mellom leder og medarbeider. Vi arbeider systematisk med individuelle utviklingsplaner for å styrke den enkelte medarbeiders kompetanse, erfaring og karrieremuligheter. I stedet for å begrense oppfølgingen til én årlig medarbeidersamtale, legger vi til rette for løpende dialog og medarbeidersamtaler ved behov gjennom hele året.

For Øwre-Johnsen er det et overordnet mål å være «den beste arbeidsplassen» for medarbeidere i ulike livsfaser, med ulik kompetanse, erfaring og ansiennitet. Vi mener at et godt arbeidsmiljø, muligheter for utvikling og tett oppfølging er avgjørende for å tiltrekke, utvikle og beholde kompetente medarbeidere over tid. I 2026 vil vi også gjennomføre en medarbeiderundersøkelse som blant annet vil kartlegge arbeidsmiljø, trivsel og psykososiale arbeidsforhold. Undersøkelsen vil samtidig bidra til å ivareta de nye kravene i arbeidsmiljøloven knyttet til kartlegging og oppfølging av psykososiale arbeidsmiljøfaktorer.

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 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. Som en del av vårt arbeid med likestilling og ikke-diskriminering gjennomfører vi regelmessige vurderinger av lønnsforhold og lønnspraksis i virksomheten. Vi arbeider aktivt for å sikre at lønn fastsettes på grunnlag av kompetanse, ansvar, erfaring og prestasjoner, og ikke påvirkes av kjønn eller andre forhold som kan medføre usaklig forskjellsbehandling.

I tråd med gjeldende krav til åpenhet og dokumentasjon har vi god oversikt over lønnsnivåer, stillingskategorier og lønnsutvikling i virksomheten. Dette gir et styrket grunnlag for å identifisere og følge opp eventuelle utilsiktede lønnsforskjeller, samt bidra til å sikre like muligheter og lik behandling av ansatte på tvers av kjønn og øvrige diskrimineringsgrunnlag. Gjennom dette arbeidet ønsker Øwre-Johnsen å fremme likelønn, like karrieremuligheter og en rettferdig og transparent lønnspolitikk for alle ansatte.

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-oppfølgning 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 Personalthåndbok, Internkontrollmanual og HMS-rutiner har til hensikt å orientere om HMS-aktiviteter og -prosesser som har betydning for de ansatte.

Mål

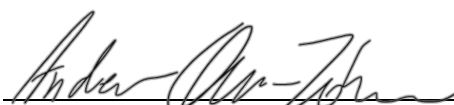
- Øwre-Johnsen skal være en attraktiv og fleksibel arbeidsgiver som gir gode utviklingsmuligheter i et inkluderende arbeidsmiljø.
- Øwre-Johnsen arbeider aktivt med å forebygge sykefravær og har som et mål å ikke ha arbeidsrelatert sykefravær og lavere annet sykefravær enn 5% i gjennomsnitt per år.

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

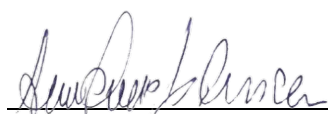
Selskapet har ikke avdekket tilfeller som krever gjenoppretting i rapporteringsåret.

Trondheim, 22.06.2026



Anders Øwre-Johnsen

Trondheim, 22.06.2026



Arne Øwre-Johnsen