

Forretningsetikk og samfunnsansvar

Overordnede prinsipper og rapport for 2023

5.0-P02

Inkluderer redegjørelse i tråd med LOV-2021-06-18-99 - Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven)

Åpent – tilgjengelig for alle

27.06.2024



Innhold

Innledning.....	3
1. Metodikk.....	4
1.1. Generelt	4
1.2. Identifisering og vurdering av risikoer	4
1.3. Etterlevelse av kravene i åpenhetsloven.....	4
1.4. Gjennomgang og oppdatering.....	5
2. Overordnede prinsipper i arbeidet med forretningsetikk og menneskerettigheter	6
2.1. Generelt	6
2.2. Arbeidsmiljø og ansattes rettigheter	6
2.3. Forretningsetikk.....	6
3. Vurdering av forhold i egen virksomhet	7
3.1. Generelt	7
3.2. Målbare resultater for 2023	7
3.3. Relevante godkjenninger fra uavhengige organisasjoner	8
4. Vurdering av forhold i leverandørkjeden	9
4.1. Generelt	9
4.2. Beskrivelse av de ulike gradene av oppmerksomhet	9
4.3. Oversikt over antall leverandører og kjøpsvolum i de ulike kategoriene.....	10
4.4. Overordnet statusbilde	11
4.5. Status på oppfølging av de største leverandørene	12
4.6. Status på oppfølging av andre leverandører	12
5. Konklusjon og videre arbeid	13

Innledning

Adeptor har siden starten anerkjent viktigheten av å opprettholde høye standarder for menneskerettigheter og arbeidsforhold i alle aspekter av vår virksomhet og verdikjede.

Selskapet er i stor grad bygget på en grunntanke om at en bedriftskultur med høy trivsel og sosialt engasjement både er forretningsmessig klokt og etisk riktig.

Vi har aldri vært redde for å prioritere å ta beslutninger basert på hva vi mener er riktig, framfor å jakte på kortsiktige gevinster på bekostning av god forretningskikk og moral.


Med dette som utgangspunkt er det derfor bred oppslutning rundt arbeidet med å utarbeide et formelt dokument som beskriver både holdninger og resultater på området.


Behovet for å dokumentere og offentliggjøre arbeidet er utløst av Åpenhetsloven (LOV-2021-06-18-99). Vi har videre forsøkt å utvide omfanget til å også omfavne temaet forretningsetikk og samfunnsansvar.

Styret og de ansatte i Adeptor er tydelige i vår ambisjon om å være transparente rundt våre utfordringer og suksesser i arbeidet med kontinuerlig forbedring – ikke minst på alt som angår samfunnet rundt oss.

Vi ser fram til å videreutvikle arbeidet sammen med gode samarbeidspartnere rundt oss, og inviterer til deltagelse fra alle som måtte ha interesse av det.

Bergen, 27.06.2024


Jørgen Holmefjord
Styreleder


Dag Ivar Roald
Daglig Leder

1. Metodikk

1.1. Generelt

Arbeidet med å utarbeide dette dokumentet har i stor grad vært basert på allerede etablerte rutiner og politikker relatert til temaer som blant annet forretningsetiske prinsipper og oppfølging av leverandører.

Videre er systemet utvidet ved å bruke de hovedpunktene som man finner i Åpenhetsloven.

Det har vært viktig for oss å unngå at rapporteringen blir en ren papirøvelse, og vi har derfor lagt vekt på at metodene skal være riktig skalert og gjennomførbare. Dette er særlig viktig for å sikre en god oppslutning i organisasjonen.

1.2. Identifisering og vurdering av risikoer

Som del i arbeidet med forretningsetikk og samfunnsansvar har Adeptor identifisert flere nøkkelområder for menneskerettighets- og arbeidsforhold som krever spesiell oppmerksomhet.

Disse inkluderer, men er ikke begrenset til, risiko for barnearbeid, tvangsarbeid, usikre arbeidsforhold, urimelig lønn, og mangel på fagforeningsrettigheter innenfor vår virksomhet og leverandørkjeder.

Videre har vi anerkjent potensielle miljømessige risikoer som kan ha indirekte konsekvenser for lokalsamfunn og ansattes velferd, og vi er forpliktet til å håndtere disse på en ansvarlig måte.

Som en liten organisasjon er vi avhengige av å velge en metode som bidrar til å hjelpe oss med å rette innsatsen mot de områdene der arbeidet kan utgjøre en forskjell.

I arbeidet med å vurdere samsvar i egen organisasjon baserer vi oss i stor grad på de allerede etablerte systemene som inngår blant annet i ledelsessystemet for kvalitet (5.0-P01 OneQ). Vi har videre stor nytte av at vi er en liten organisasjon med stor grad av åpenhet og korte beslutningsveier. Vurderingen av interne forhold er dekket av kapittel 3.

I oppfølgingen av leverandørene har vi valgt en metode som veier graden av oppmerksomhet opp mot størrelsen på leverandøren og risikoen knyttet til landet der leverandøren har sin produksjon. Summen av disse faktorene utgjør en stor del av vårt etiske fotavtrykk og er kartlagt og beskrevet i kapittel 4.

1.3. Etterlevelse av kravene i åpenhetsloven

LOV-2021-06-18-99 - *Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven)* stiller krav til oss som en del av en systematisk oppfølging av næringslivets menneskerettighetsansvar.

Dette dokumentet dekker et større omfang enn det som åpenhetsloven legger opp til. Årsaken er at arbeidet med oppfølging av menneskerettigheter naturlig faller inn under vårt overordnede arbeid med forretningsetikk og samfunnsansvar.

Tabellen gir en kortfattet oversikt over noen av hovedpunktene i loven, og hvordan vi mener dette er dekket av dette dokumentet:

Paragraf	Hva kreves?	Vurdering av samsvar
§4	Plikt til å utføre aktsomhetsvurderinger	<p>Aktsomhetsvurderingen er innlemmet i 5.0-P01 og utgjør en del av vårt overordnede styringssystem som gjelder for alle ansatte (§4-a).</p> <p>Vurderingen er i sin helhet utformet for å møte kravene i §4-b og §4-c.</p> <p>§4-d, §4-e og §4-f vil først komme til anvendelse når det avdekkes forhold som gjør det nødvendig.</p>
§5	Plikt til å redegjøre for aktsomhetsvurderinger	<p>Dokumentet er åpent tilgjengelig for alle, uten restriksjoner. Dokumentet skal være tilgjengelig på www.adeptor.no og www.adeptor.se.</p> <p>Vi vil som hovedregel avstå fra retten til å nekte innsyn etter §6 andre ledd.</p>

1.4. Gjennomgang og oppdatering

Arbeidet med forretningsetikk, samfunnsansvar og oppfølging av menneskerettigheter er en dynamisk prosess som krever kontinuerlig oppmerksomhet og forbedring.

Vi vil derfor regelmessig gjennomgå og oppdatere våre vurderinger for å sikre at disse reflekterer endringer i vår virksomhet, bransjepraksis, og relevante lovkrav.

Dette vil inkludere å ta hensyn til tilbakemeldinger fra interessenter og å anvende lærdommer fra tidligere erfaringer for å forbedre våre prosesser og tiltak.

Alle interne og eksterne interessenter som har interesse av rapporten inviteres til å bidra i arbeidet gjennom å stille kritiske spørsmål eller komme med forbedringsforslag.

En redegjørelse for forrige regnskapsår vil bli utarbeidet minst en gang pr år (innen 30.6 påfølgende regnskapsår).

2. Overordnede prinsipper i arbeidet med forretningsetikk og menneskerettigheter

2.1. Generelt

Adeptor skal drive strengt i henhold til FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter fra 1966, FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter fra 1966 og ILOs kjernekonvensjoner om grunnleggende rettigheter og prinsipper i arbeidslivet.

Norsk og svensk lovgivning gir strenge og tydelige føringer på området og vi skal være ambisiøse og proaktive i etterlevelsen av de krav som blir stilt til oss. Vi skal også videreføre de samme krav og prinsipper overfor våre samarbeidspartnere, med særlig oppmerksomhet på leverandørkjeden.

Selskapet ledelse har gitt en forpliktende uttalelse overfor våre medarbeidere i ett av våre 6 lederløfter («Redelig»):

«Vi skal være ansvarlige, ærlige og rettferdige og holde det som vi lover. Vi skal være gode forbilder på etikk og etterrettelighet både overfor medarbeidere og andre.»

2.2. Arbeidsmiljø og ansattes rettigheter

Parallelt med at vi etterlever kravene i arbeidsmiljøloven (Sverige: «Arbetsmiljölag») skal følgende prinsipper anses som et minimumskrav til vår virksomhet.

Vi skal alltid:

- avstå fra å benytte oss av barnearbeid
- behandle og kompensere alle ansatte likt og rettferdig
- overholde lokal lov eller avtaler angående arbeidstimer
- unngå noen form for trakassering eller diskriminering
- unngå å engasjere eller ansette personer mot deres egen frie vilje
- støtte alle ansattes frihet til forening og retten til å bli representert i kollektive forhandlingsavtaler
- støtte og respektere beskyttelsen av internasjonalt anerkjente menneskerettigheter

Minimumskravene som nevnt ovenfor skal vi også bruke overfor leverandører i vurderingen og oppfølgingen av disse.

2.3. Forretningsetikk

I tillegg til at vi skal etterleve lover og regler strengt, skal vi basere hele vår virksomhet og rutiner etter prinsipper som ikke skaper tvil om vår integritet.

Det stilles høye forventninger til redeligheten til både ledere og medarbeidere, men følgende prinsipper legges til grunn som et minimum.

Vi skal aldri:

- tilby, love, betale, gi eller godkjenne enhver økonomisk eller annen fordel, eller noe annet av verdi, til noen andre personer eller organisasjoner, med hensikt å utøve upassende innflytelse over mottakeren, få mottakeren til å bryte sine plikter, oppnå en upassende fordel, eller upassende belønne mottakeren for tidligere handlinger.
- tilby, love, betale, gi, godkjenne, be om eller motta en upassende fordel, eller akseptere et tilbud om dette, i forbindelse med en stilling, et embete eller et oppdrag.
- be om, motta eller akseptere, til fordel for seg selv eller noen andre, enhver økonomisk eller annen fordel, eller noe annet av verdi, som en bestikkelse eller belønning for å bryte en lojalitetsplikt, eller upassende utføre en funksjon som på noen måte er relatert til kontraktsmessige regler.
- delta i eller forsøke å påvirke noen form for beslutning under omstendigheter som kan gi opphav til en faktisk eller oppfattet interessekonflikt.

Minimumskravene som nevnt ovenfor skal vi også bruke overfor leverandører i vurderingen og oppfølgingen av disse.

3. Vurdering av forhold i egen virksomhet

3.1. Generelt

Adeptor er en liten bedrift med høye ambisjoner innenfor området kultur og arbeidsmiljø. Vårt engasjement og omsorg for våre medarbeidere skal strekke seg lenger enn lovens krav.

Selskapet ledelse har gitt en forpliktende uttalelse overfor våre medarbeidere i ett av våre 6 lederløfter («Empatisk»):

«Vi skal forstå oss selv og våre medarbeidere. Vi skal investere i kultur og mennesker, ikke bare for å oppnå økonomiske mål, men fordi våre medarbeideres trivsel og behov er viktige mål i seg selv.»

3.2. Målbare resultater for 2023

Selskapet har 3 utnevnte verneombud som har vide fullmakter til å følge opp selskapets etterlevelse av arbeidsmiljøloven og bidra til sikre HMS arbeidet.

Det er etablert varslingskanaler for alle former for uønskede hendelser både for eksterne og interne interessenter (f.eks. compliance@adeptor.no). I de tilfeller der det er unaturlig eller ikke ønskelig å rapportere til selskapets ledelse kan man også varsle til verneombud eller direkte til selskapets styre.

Den viktigste kanalen for innrapportering og avviksbehandling er gjennom selskapets avvikssystem. Dette inngår i ledelsessystemet for kvalitet (OneQ).

Det er ikke meldt om – eller observert – brudd på arbeidsmiljøloven eller de kravene som vi har pålagt oss selv etter punkt 2.2. Vi har ingen grunn til å mistenke menneskerettighetsbrudd i egen organisasjon eller nære omgivelser.

Selskapet opplever en høy grad av tillit mellom medarbeidere og ledere, noe som også er understøttet av resultatene av medarbeiderundersøkelsen (se punkt 3.3).

Det er ikke meldt om – eller observert – brudd på selskapet forretningsetiske prinsipper.

3.3. Relevante godkjenninger fra uavhengige organisasjoner

I tillegg til å gjøre egne vurderinger har vi tatt del i 2 ulike undersøkelser utført av en uavhengig 3.part

Great Place To Work er en internasjonal organisasjon som gjør medarbeiderundersøkelser for å kartlegge forhold knyttet til eget arbeidsmiljø, kultur og trivsel. Hovedfokuset i undersøkelsen er graden av *tillit (troverdighet, respekt og rettferdighet), Stolthet og Fellesskap*.

Alle besvarelser er anonyme, og ved siste undersøkelse gjennomført i Mai 2024 svarte samtlige ansatte i bedriften. Resultatet ble en sertifisering som «Great Place To Work» og en plassering i det absolutte toppskiktet blant arbeidsplasser som ble undersøkt i Norge.



EcoVadis er en internasjonal organisasjon som undersøker og godkjenner virksomhetens oppfølging av ESG («Environmental, Social and Governance factors»). Deler av dette arbeidet ligger tett opp til kravene i åpenhetsloven.

Adeptor er registrert og godkjent i systemet for 2023 og har en plan om å arbeide videre med dette med mål om å oppnå status «Sølv» eller bedre for 2024. Dette tilsvarer øvre 25% av de selskaper som blir undersøkt. Status på dette arbeidet vil bli gjort rede for i mer detalj i neste års rapport.



4. Vurdering av forhold i leverandørkjeden

4.1. Generelt

Import av produkter fra land utenfor Norge er selskapets forretningsmodell, og oppfølging av leverandørkjeden blir derfor vårt viktigste virkemiddel for å etterleve blant annet Aktsomhetsloven i en større helhet.





Basert på vurderingene som er gjort rede for i kapittel 3 så anser vi risikoen for blant annet menneskerettighetsbrudd for å være lave i egen organisasjon. For selskaper som importerer produkter fra verden ellers så kan risikoen være tilsvarende høy.

Adeptor har mange leverandører i ulike størrelser. For å kunne ta tak i problemstillingen på en systematisk måte, og skalere vår innsats proporsjonalt med risikoen så har vi vært avhengige av å lage en metode for å sette riktig mengde innsats på riktig sted.

I korte trekk har vi sortert aktører i leverandørkjeden etter «Grad av oppmerksomhet»

4.2. Beskrivelse av de ulike gradene av oppmerksomhet

Når vi vurderer de ulike leverandørene så gir vi dem en av 5 grader med fargekoder. I tabellen under er det gitt en kort beskrivelse av hvilken oppfølging som er nødvendig for hver av de 5 kategoriene.

Krav til oppfølging basert på grad av oppmerksomhet		
Veldig høy		Særlig tett oppfølging med fysisk oppmøte og revisjon
Høy		Formell vurdering av samsvar, inkludert egne forundersøkelser
Medium		Jevnlige leverandørmøter
Lav		Krav om egenerklæring fra leverandør
Svært lav		Ingen særskilt oppfølging nødvendig

Tabell 1 – Krav til oppfølging til de ulike gradene av oppmerksomhet

Mer detaljerte rutiner for hvordan denne oppfølgingen gjennomføres er en del av ledelsessystemet for kvalitet (5.0-P01 OneQ).

I 2023 hadde vi 144 ulike leverandører og et samlet innkjøpsvolum på kr 113 618 000. For å tildele riktig grad av oppmerksomhet så har vi laget en matrise som både er basert på innkjøpsvolum og på grad av risiko.

Innkjøpsvolumet er delt opp i 3 hovedkategorier:

- Høyt: Over kr 2 000 000
- Lavt: Fra kr 50 000 til kr 1 999 999
- Ubetydelig: Under kr 50 000

Grad av risiko har vi valgt å knytte til landet der produsenten er basert. Denne har vi igjen hentet fra Freedom House sin GFS indeks.

- Høy GFS score på 40 eller dårligere
- Medium GFS score på mellom 40 og 70
- Lav GFS score på 70 eller bedre

Når vi plasserer de ulike leverandørene i en matrise, vil graden av oppmerksomhet bli valgt basert på både risikoen og innkjøpsvolumet. På denne måten vil leverandører med et ubetydelig volum og med lav risiko få mørkegrønn status («svært lav» grad av oppmerksomhet). Tilsvarende ville en leverandør med høyt volum og høy risiko kreve helt ekstraordinære tiltak med tanke på oppfølging («Veldig høy» grad av oppmerksomhet).

4.3. Oversikt over antall leverandører og kjøpsvolum i de ulike kategoriene

Tabell 2 og 3 nedenfor viser matrisene basert på hhv innkjøpsvolum i tusen NOK og antall leverandører.

Fordeling - målt i kjøpsverdi

		Risiko (basert på Freedom house GFS)		
Volum		Lav	Medium	Høy
Høyt	>2MNOK	85 643		
Lavt	>50tNOK	27 225		59
Ubetydelig	<50tNOK	691		

Tabell 2 – Grad av oppmerksomhet basert på kjøpsverdi (tall i 1000 NOK)

Fordeling - målt i antall leverandører

		Risiko (basert på Freedom house GFS)		
Volum		Lav	Medium	Høy
Høyt	>2MNOK	9		
Lavt	>50tNOK	64		1
Ubetydelig	<50tNOK	70		

Tabell 3 – Grad av oppmerksomhet basert på antall leverandører

Oversikten viser at vi kun hadde 1 leverandør i en av de to røde kategoriene. Dette var en leverandør fra Kina der vi totalt kjøpte for kr 59 000 i 2023. Kina har en GFS score på 9 og leverandøren havnet i kategorien for høy grad av oppmerksomhet på tross av et lavt innkjøpsvolum.

Videre viser oversikten at en klar hovedvekt av kjøpsvolumet er hos leverandører i den grønne sonen (fra svært lav til medium grad av oppmerksomhet). Slik matrisen er bygget opp så vil leverandører med høyt innkjøpsvolum være gjenstand for oppfølging selv om GFS scoren i landet de kommer fra er høy.

4.4. Overordnet statusbilde

Oppsummeringen nedenfor viser hvor mye av leverandørkjeden vi klarer å dekke med den metoden som er valgt:

Veldig høy	0	Ingen leverandører i denne kategorien i 2023
Høy	1	0,05% av kjøpsvolumet
Medium	9	75,38% av kjøpsvolumet
Lav	64	23,96% av kjøpsvolumet
Svært lav	70	0,61% av kjøpsvolumet

Oversikten viser at selv om 70 leverandører havner i en slags bindsone uten oppfølging så utgjør disse kun 0,61% av kjøpsvolumet og alle er fra land med lav risiko.

De 9 største leverandørene står for 75,68% av kjøpsvolumet og vi når dermed over en stor flate med den metoden som er valgt.

4.5. Status på oppfølging av de største leverandørene

Vi har et mål om at alle leverandører i kategorien «Medium» skal følges opp med jevnlig leverandørmøter minst en gang hver 24 måned. Det var 9 leverandører i denne kategorien i 2023, og av disse ble det gjennomført møter med 5:

- Tektronix (USA)
- Chalmit (Storbritannia)
- Federal Signal (USA)
- Hawke (Storbritannia)
- Gai-tronics (Storbritannia)

Av de resterende 4 ble det holdt gjennomganger med 3 av dem i året før (2022):

- Hirschmann (Tyskland)
- Meinberg (Tyskland)
- Orga (Nederland)

Det manglet dermed en leverandør (HMS Networks – Sverige) for å oppfylle kravet om gjennomgang hver 24 måned, og denne vil bli prioritert for evaluering i 2024. Den aktuelle leverandøren har all sin produksjon i Sverige der risikoen for menneskerettighetsbrudd anses for å være svært lav.

4.6. Status på oppfølging av andre leverandører

For leverandører i kategorien «lav grad av oppmerksomhet» er det besluttet som tilstrekkelig å basere seg på leverandørerklæringer. Selv om de fleste slike erklæringer er forsøkt innhentet så ser vi at mange av dem mangler. Dette vil bli et fokusområde for arbeidet i 2024.

Den ene leverandøren som ble plassert i rød kategori var kun dekket av en enkelt ordre. Denne leverandøren vil enten bli fulgt opp i 2024 dersom hensikten er å fortsette handelen, eller eventuelt bli ekskludert fra leverandørkjeden.

En lignende leverandør fra Kina ble i 2022 besluttet ekskludert fra leverandørkjeden etter rapporter i media om omfattende menneskerettighetsbrudd. Den aktuelle leverandøren var HIK Vision og ble fjernet som leverandør etter OneQ sak 944. Resterende lagerbeholdning ble fjernet for salg.

5. Konklusjon og videre arbeid

Dette dokumentet ble først opprettet i 2024, og dette er det første året vi utarbeider en slik rapport.

Rapporten viser at virksomheten totalt sett opplever en gjennomgående lav risiko for direkte (egne) eller indirekte (leverandørenes) menneskerettighetsbrudd. Metoden som er valgt hjelper oss videre med å skalere innsatsen etter behovet og rette oppmerksomheten der risikoen er høyest. Samtidig viser funnene at vi har et forbedringspotensial på oppfølging av de mindre leverandørene (se punkt 4.6).

Gjennom åpenhet og kontinuerlig forbedring ønsker vi å bidra til å bygge et bærekraftig forretningsmiljø som respekterer menneskers rettigheter og bidrar positivt til samfunnet.

*Har du spørsmål til rapporten eller ønsker mer informasjon om vårt arbeid innenfor forretningsetikk og samfunnsansvar? Ta kontakt på **compliance@adeptor.no**.*

Her kan du også varsle dersom du har mistanke om brudd på våre retningslinjer. Hvis din bekymring angår medlemmer av selskapets ledelse, kan du velge å varsle styrets leder direkte.