

Om åpenhetsloven

Åpenhetsloven skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon og leveranse av produkter og tjenester, samt sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Om oss, våre produkter og tjenester og markedet vårt

MjøsAnker AS (org.nr. 979 637 500) er morselskap i et konsern med hovedkontor i Hamar, og er en sentral aktør innen arbeidsinkludering og samfunnsnyttige tjenester i Innlandet. Konsernet eies av Hamar, Ringsaker, Stange og Løten kommuner samt Innlandet fylkeskommune, og har et tydelig samfunnsoppdrag knyttet til å skape muligheter for mennesker som står utenfor arbeidslivet.

MjøsAnker-konsernet består av følgende datterselskaper:

MjøsAnker Jobb og Utvikling AS – Tilbyr NAV-tiltakene AFT (arbeidsforberedende trening) og VTA (varig tilrettelagt arbeid), og gir tilrettelagt arbeidstrening gjennom blant annet verksteder, produksjon, butikker og kafédrift.

MjøsAnker Karriere AS – Leverer tjenester som avklaring, karriereveiledning og arbeidsrettet opplæring, både for NAV og andre offentlige og private aktører.

MjøsAnker Kommunale Tjenester AS – Etablert for å styrke samhandlingen med eierkommunene og tilby målrettede tjenester til offentlig sektor.

Elise Kjøs gate 17 AS – Et eiendomsselskap som driver konsernets hovedsete og fasiliteter i Hamar.

Konsernet har som hovedmål å bidra til at flere mennesker kommer i arbeid gjennom veiledning, opplæring og arbeidserfaring. Hvert år bistår MjøsAnker et betydelig antall mennesker i overgangen til arbeid eller utdanning, i tett samarbeid med NAV og lokalt næringsliv.

I tillegg til arbeidstrening driver konsernet ulike kommersielle og samfunnsnyttige virksomheter, inkludert butikker, kafeer og produksjonsavdelinger. Disse fungerer som arenaer for inkludering og mestring, samtidig som de leverer varer og tjenester av høy kvalitet til det lokale markedet.

MjøsAnker AS og dets datterselskaper jobber kontinuerlig for å skape en mer inkluderende arbeidslivsmodeell, og kombinerer sosialt ansvar med effektiv drift og høy faglig kompetanse. Konsernet har over 170 ansatte fordelt på de ulike enhetene.

Hvordan vi arbeider med åpenhetsloven

MjøsAnker AS er omfattet av åpenhetsloven, og arbeider aktivt for å etterleve lovens krav i hele konsernstrukturen – på tvers av våre virksomheter innen arbeidsinkludering, veiledning, opplæring, produksjon, eiendomsdrift og tjenesteleveranser til offentlig sektor. Arbeidet med aktsomhetsvurderinger er tett integrert i vår overordnede strategi

for etisk forretningspraksis, sosial bærekraft og ansvarlig verdiskaping, og henger naturlig sammen med våre tiltak innen HMS, kvalitetsstyring og ansvarlig innkjøp.

Det ble innhentet råd fra tidligere revisor BDO da Åpenhetsloven ble innført i 2022. På det tidspunktet var det uklart om tilskudd til tiltaksplasser skulle regnes som omsetning i forbindelse med terskelverdiene i Åpenhetsloven. Selskapet valgte derfor samme tilnærming som de øvrige tiltaksbedriftene i bransjeforeningen, som innebar omtale på hjemmesiden av selskapets arbeid med Åpenhetsloven og kontaktpersoner for mer informasjon. Man trodde med dette at lovkravene var oppfylt, og det ble ikke publisert en formell redegjørelse etter åpenhetsloven for 2023. Dette ble anmerket av revisor Pricewaterhousecoopers ved revisjon av regnskapsåret 2024. Redegjørelsen for 2024 omfatter også en vurdering av leverandører som leverte varer og tjenester til selskapene i konsernet i 2023.

I tråd med åpenhetslovens § 4 har vi gjennomført vurderinger av vesentlige leverandører og forretningspartnere – det vil si aktører vi har inngått formelle avtaler med, eller som vi har foretatt gjentatte kjøp fra med samlet verdi over 100.000 kroner det siste året. Dette omfatter leverandører som bidrar til konsernets aktiviteter innen blant annet arbeidsmarkedstiltak, drift av butikker og kafeer, eiendomsforvaltning, logistikk og IKT-tjenester.

For å identifisere og vurdere risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold benytter vi en risikobasert tilnærming, hvor vi blant annet ser på:

Leverandørenes geografiske tilknytning og produksjonsland

Bransjespesifikke risikofaktorer, særlig innen arbeidsinkludering, matproduksjon, tekstil, IKT og bygg

Type varer og tjenester som leveres

Tilgjengelig dokumentasjon, som etiske retningslinjer eller egne redegjørelser etter åpenhetsloven

Vi har etablert rutiner for systematiske aktsomhetsvurderinger og risikoklassifisering av leverandører, og jobber kontinuerlig med å forbedre våre innkjøpsrutiner og leverandørdialog. Arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er forankret i konsernledelsen, og det finnes varslingskanaler for å sikre at bekymringer kan meldes på en trygg måte.

Vårt mål er å bidra til en ansvarlig og inkluderende verdikjede som fremmer trygge, rettferdige og utviklende arbeidsforhold – både i egen virksomhet og hos våre leverandører. Dette er en viktig del av MjøsAnker-konsernets samfunnsoppdrag og vårt bidrag til et bærekraftig og raust arbeidsliv.

Arbeidet med åpenhetsloven er grovt sett organisert i følgende arbeidsfaser:

Tilrettelegging

- Etablere omfang for arbeidet med åpenhetsloven og aktsomhetsvurderingene
- Involvere deltakere i arbeidet med åpenhetsloven og aktsomhetsvurderinger

- Identifisere og analysere interessenter til arbeidet med åpenhetsloven

Aktsomhetsvurderinger

- Forankre arbeidet med åpenhetsloven
- Forankre retningslinjer for ansvarlig næringsliv
- Kartlegge faktiske og mulige negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold
- Iverksette tiltak for faktiske forhold og vesentlig risiko
- Kontrollere og dokumentere effekt av tiltak
- Kommunisere med interessenter
- Gjenopprette og erstatte ved faktisk skade på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Redegjørelse

- Årlig redegjørelse av resultater fra aktsomhetsvurderingene (innen 30. juni hvert år)

Svare på spørsmål

- Sikre at alle kan komme i kontakt med oss og stille spørsmål til oss om hvordan vi arbeider med åpenhetsloven og resultater fra våre aktsomhetsvurderinger

Denne prosedyren er basert på metodikk og digitale arbeidsflater fra Tavler AS.

MjøsAnker AS sine retningslinjer for ansvarlig næringsliv

MjøsAnker AS sine retningslinjer er forankret i styret og er implementert i bedriften.

Retningslinje	Bruk av retningslinje
Policy for ansvarlig næringsliv	Policy for ansvarlig næringsliv skal brukes internt i vår egen bedrift og også overfor våre leverandører og forbindelser, slik at vi alle jobber systematisk og i samme retning når det gjelder ivaretagelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Policy for ansvarlig næringsliv i bedriften er et integrert policy-dokument, som ivaretar alle tre fokusområder (menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold og ytre miljø) for ansvarlig næringsliv.

Etiske retningslinjer	Etiske retningslinjer brukes internt i vår egen bedrift og også overfor våre leverandører og forbindelser, slik at vi alle er omfattet av de samme retningslinjene for etisk forretningsvirksomhet.
Krav til leverandører og forbindelser	Dette styrende dokumentet brukes som vedlegg til standardkontrakter med leverandører/forbindelser, slik at vi avtalefester hensyn til ansvarlig næringsliv i alle kontraktsinngåelser.

Resultat fra vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger

Vi vurderer risiko for negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold ut fra sannsynlighet og konsekvens.

	Sannsynlighet	Konsekvenser
 Lav	Sannsynligheten vurderes som lav. Arbeidsområdet eller leverandøren har etablerte rutiner, dokumenterte systemer og høy grad av etterlevelse. Det er lite sannsynlig at negative forhold oppstår.	Eventuelle hendelser forventes å ha begrenset omfang og kan håndteres raskt uten alvorlige følger for arbeidstakere, miljø eller virksomhet.
 Middels	Sannsynligheten vurderes som moderat. Det foreligger enkelte risikofaktorer eller manglende dokumentasjon. Risikoen er håndterbar, men krever oppfølging og dialog for å forebygge uønskede forhold.	Konsekvenser kan ha merkbar betydning for arbeidstakere eller miljø, og krever tiltak for å redusere risiko og hindre gjentakelse.
 Høy	Sannsynligheten vurderes som høy. Det mangler dokumenterte rutiner, eller bransjen/regionen har kjent høy risikoprofil.	Hendelser kan få alvorlige følger for helse, sikkerhet, miljø eller menneskerettigheter, og krever umiddelbare tiltak og tett oppfølging.

Vi har ikke avdekket faktiske brudd på grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i foregående periode. Arbeidet har likevel identifisert enkelte områder med mulig risiko for brudd i vår leverandørkjede:

HMS og arbeidsmiljø i egne arbeidsoperasjoner

Sannsynlighet ● , Konsekvens ●

Hva er vi usikre på?

Helse, miljø og sikkerhet i MjøsAnker AS – identifiserte risikoområder

MjøsAnker AS har gjennom sitt systematiske HMS-arbeid identifisert flere relevante risikofaktorer i egen virksomhet. Som konsern med hovedvekt på arbeidstreningstiltak og administrative oppgaver, er vi bevisste på at våre aktiviteter kan innebære risikoer både for egne ansatte og personer som deltar i tiltak hos oss – særlig dersom forebyggende HMS-tiltak ikke følges opp systematisk.

I rapporteringsperioden har virksomheten ikke avdekket vesentlige negative konsekvenser knyttet til egne arbeidsforhold. HMS-arbeidet viser en positiv og god utvikling, men vi erkjenner at risikoene videreføres og arbeider kontinuerlig med forebygging, medvirkning og forbedring gjennom etablerte HMS-prosesser.

Blant de mest aktuelle HMS-risikoene er:

Ergonomiske belastninger i kontor- og verkstedmiljøer: Både administrativt arbeid og praktiske oppgaver i arbeidstrening kan innebære gjentakende bevegelser, statisk arbeid og løft. Det legges vekt på ergonomisk tilrettelegging, opplæring i gode arbeidsstillinger og bruk av hjelpemidler.

Uklart ansvar og varierende HMS-kompetanse hos personer i tiltak: Deltakere i arbeidstrening har ofte ulik bakgrunn og erfaring med HMS. Vi stiller krav om tett veiledning, tydelig rolleavklaring og opplæring for å ivareta sikkerheten for alle.

Psykososiale utfordringer: Tiltaksdeltakere kan møte utfordringer knyttet til utenforskap, usikkerhet eller tidligere erfaringer fra arbeidslivet. Det arbeides aktivt for å sikre et inkluderende og støttende miljø gjennom tilstedeværende ledelse og regelmessig oppfølging.

Bruk av verktøy og utstyr i arbeidstrening: Enkelte oppgaver kan innebære bruk av verktøy, kjøretøy eller maskiner. Det stilles krav til dokumentert opplæring og tilsyn for å unngå uhell og skader.

Administrative feil og informasjonssikkerhet: I våre kontorfunksjoner håndteres personopplysninger og driftskritisk informasjon. Vi har rutiner for sikker datahåndtering, opplæring og adgangskontroll.

For å håndtere disse risikoene er HMS-arbeidet forankret i ledelsen og integrert i alle deler av organisasjonen. Dette inkluderer løpende risikovurderinger, dokumentasjon, vernerunder, avvikshåndtering og kompetansebygging.

Målet er å sikre en trygg og støttende hverdag for både ansatte og deltakere i tiltak – og at alle som er tilknyttet MjøsAnker AS opplever mestring, utvikling og trygghet i sitt daglige arbeid.

Hvorfor har risikoen fått denne vurderingen?

MjøsAnker AS vurderer risikoen for alvorlige brudd på etablerte HMS-rutiner som lav, basert på vår erfaring og det systematiske arbeidet vi gjør med helse, miljø og sikkerhet i våre virksomhetsområder. Som aktør innen arbeidstrening og administrative tjenester er vi særlig oppmerksomme på at vår drift involverer personer med varierende erfaring og behov for tilrettelegging.

Vår virksomhet omfatter både kontorarbeid og praktiske oppgaver i arbeidstreningssløp. Dette kan innebære ergonomiske utfordringer, bruk av enklere verktøy og utstyr, og psykososiale belastninger knyttet til tilpasning i arbeidslivet. Vi erkjenner at det også innenfor disse rammene finnes HMS-risiko som må håndteres systematisk.

Vi har etablert et operativt HMS-system forankret i ledelsen og tilpasset vår drift. Systemet inkluderer blant annet rutiner for risikovurdering, opplæring, avviksregistrering og løpende oppfølging. HMS-arbeidet oppdateres jevnlig og tilpasses både regelverksendringer og endringer i våre tjenester og målgrupper.

Per i dag har vi ikke registrert alvorlige HMS-avvik, men vi har lav terskel for å fange opp potensielle forbedringspunkter. Dette gjelder spesielt for områder som arbeidsbelastning, bruk av utstyr, sikkerhet i fellesarealer og psykososialt arbeidsmiljø. Vi legger stor vekt på å skape trygge og forutsigbare rammer for personer i arbeidstrening, samt et helsefremmende og inkluderende miljø for alle ansatte.

Gjennom faste vernerunder, HMS-gjennomganger og dialog med ansatte og veiledere følger vi opp risiko og forbedringsbehov kontinuerlig. Dette gir oss nødvendig innsikt for å tilrettelegge bedre og bidra til mestring og utvikling i trygge omgivelser.

Vårt overordnede mål er å sikre en trygg, inkluderende og meningsfull arbeidshverdag – både for våre ansatte og for dem vi følger opp gjennom arbeidstrening.

Tiltak for å håndtere risiko (egne arbeidsoperasjoner)

- **Videreføre selskapets arbeidet med HMS**
- MjøsAnker AS vil fra 2025 videreføre og styrke sitt arbeid med helse, miljø og sikkerhet (HMS) som en integrert del av virksomhetens mål om å skape et trygt, inkluderende og ansvarlig arbeidsmiljø. HMS-arbeidet skal bidra til å ivareta både ansatte og deltakere i arbeidstrening, og være forankret i praktiske rutiner som er relevante for virksomhetens daglige drift.

Vi har et vedvarende fokus på å utvikle og forbedre HMS-praksis gjennom systematisk oppfølging, kompetansebygging og tett dialog mellom ansatte, ledelse og veiledere. HMS inngår som en naturlig del av opplæringen for personer i arbeidstrening, og skal bidra til trygghet, mestring og bevissthet rundt arbeidsmiljø og sikkerhet.

MjøsAnker AS har virksomhet knyttet til både administrative oppgaver og ulike praktiske arbeidsoppgaver. Vi er derfor særlig opptatt av å sikre gode og forsvarlige rammer i møte med varierende arbeidsmiljøer, fysisk belastning og samhandling med andre aktører.

Vi legger vekt på å bygge en inkluderende sikkerhetskultur preget av åpenhet og medvirkning. Alle som deltar i virksomheten – uavhengig av rolle eller varighet – skal kjenne til våre HMS-prinsipper og oppleve støtte i møte med krav og

forventninger i arbeidslivet.

HMS-arbeidet følges opp gjennom faste rutiner og et årshjul som skal bidra til systematisk planlegging, gjennomføring og evaluering av tiltak gjennom året. Styret mottar årlig en orientering om selskapets HMS-arbeid, status og utviklingsområder som en del av virksomhetens arbeid med ansvarlig drift og kontinuerlig forbedring.

Vårt mål er at HMS-arbeidet ikke bare skal oppfylle formelle krav, men være et nyttig og meningsfullt verktøy for å skape trygge, stabile og utviklende arbeidsforhold – både for våre ansatte og de vi har et særskilt ansvar for å følge opp.

MjøsAnker har i rapporteringsperioden videreført sitt systematiske arbeid med helse, miljø og sikkerhet (HMS) som en del av virksomhetens arbeid for å sikre anstendige arbeidsforhold. Arbeidet er forankret i virksomhetens ledelse og styringssystemer, blant annet gjennom:

Regelmessige møter i arbeidsmiljøutvalget (AMU), hvor forhold knyttet til arbeidsmiljø, helse, sikkerhet og trivsel behandles.

Løpende oppfølging av HMS-rutiner, avvik og forbedringstiltak.

Behandling av HMS som egen sak i styret, for å sikre ledelsesforankring og oppfølging på strategisk nivå.

Dialog med ansatte og tillitsvalgte om arbeidsmiljø og arbeidsforhold.

- Gjennom disse aktivitetene arbeider MjøsAnker AS kontinuerlig med å forebygge risiko for negative konsekvenser for ansatte og sikre et trygt og inkluderende arbeidsmiljø. MjøsAnker AS har i rapporteringsperioden ikke avdekket vesentlige negative konsekvenser knyttet til egne arbeidsforhold, men arbeider kontinuerlig med forebygging, medvirkning og forbedring gjennom etablerte HMS-prosesser.

HMS hos leverandører av tilknyttede tjenester

Sannsynlighet ● , Konsekvens ●

Hva er vi usikre på?

MjøsAnker-konsernet benytter en rekke eksterne leverandører for drift, vedlikehold og utvikling av konsernets eiendommer. Dette omfatter håndverksbedrifter og selskaper som leverer tekniske tjenester innen VVS, elektro, renhold, byggtekniske installasjoner, utendørs vedlikehold, samt øvrige tjenester innen eiendomsforvaltning og eiendomsutleie.

Arbeidet kan innebære fysisk krevende oppgaver, arbeid i høyden eller på byggeplasser, bruk av maskinelt utstyr og håndverktøy, transport og håndtering av tunge materialer, samt arbeid i eller rundt bygg under drift. Enkelte oppdrag utføres under tidspress, i samspill med andre faggrupper eller i befolkede områder, noe som stiller særskilte krav til organisering, ansvarlig opptreden og risikohåndtering.

MjøsAnker-konsernet har etablert tydelige forventninger og krav til ansvarlige arbeidsforhold og sikker utførelse. Dette inkluderer krav til risikovurdering, dokumentert kompetanse, bruk av egnet verneutstyr, samt evne til å følge opp egne ansatte og

eventuelle underleverandører på en forsvarlig måte. Kravene gjelder for alt arbeid som utføres i eller på våre eiendommer, enten det gjelder teknisk vedlikehold, ombygging eller løpende driftsoppgaver.

Vi er samtidig bevisste på at bruk av eksterne aktører – med ulik erfaring, språkkompetanse og modenhet i oppfølgingen av arbeidsforhold – kan medføre økt risiko for uheldige hendelser eller manglende etterlevelse av våre standarder. Dette krever tydelig kommunikasjon, god koordinering og løpende vurdering av leverandørens egnethet og praksis. For å forsterke arbeidet på dette feltet, viderefører vi risikoen og vil utforske om det finnes standarder eller rutiner gjennom vårt medlemskap i NHO som vi kan bygge videre på.

MjøsAnker-konsernet arbeider derfor systematisk for å videreutvikle rutiner og samarbeidsformer med våre leverandører innen eiendomsdrift. Målet er å sikre stabile, rettferdige og trygge arbeidsforhold i alle ledd, og at tjenestene som leveres skjer i tråd med våre verdier og prinsipper for ansvarlig og bærekraftig virksomhet.

Hvorfor har risikoen fått denne vurderingen?

I vår overordnede aktsomhetsvurdering anser MjøsAnker-konsernet risikoen for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som moderat (gul) ved bruk av eksterne leverandører innen eiendomsdrift, tekniske tjenester og håndverksarbeid. Alle våre leverandører er norske, men vi erkjenner at det likevel kan forekomme variasjoner i hvordan HMS og arbeidsforhold faktisk følges opp i praksis.

Sannsynligheten vurderes som middels. Selv om leverandørene opererer i et regulert marked med tydelige krav til arbeidsmiljø og sikkerhet, vet vi at HMS-nivå og modenhet kan variere – særlig ved bruk av innleid arbeidskraft, underentreprenører eller ved gjennomføring av arbeidsoppgaver under tidspress. Dette kan føre til mangler i opplæring, verneutstyr, risikovurderinger eller språkforståelse knyttet til sikkerhetsrutiner.

Konsekvensen vurderes som moderat. Dersom HMS ikke følges opp systematisk, kan det føre til utrygge arbeidsforhold og økt risiko for skader eller belastningsskader – spesielt ved fysisk krevende oppgaver, arbeid i høyden, bruk av teknisk utstyr eller samspill med andre fagmiljøer i og rundt våre eiendommer.

På bakgrunn av dette prioriterer vi oppfølging av leverandører som ikke har dokumentert hvordan de jobber med HMS og arbeidsforhold. Gjennom dialog og informasjonsinnhenting ønsker vi å sikre at arbeidet som utføres for MjøsAnker skjer under trygge og forsvarlige forhold – i tråd med våre verdier og ansvar som arbeidsgiver og oppdragsgiver.

Risiko ved innkjøp av varer og innsatsfaktorer

Sannsynlighet  , Konsekvens 

Hva er vi usikre på?

MjøsAnker AS og våre datterselskaper har et bevisst forhold til hvem vi kjøper varer fra, og vi stiller tydelige forventninger til ansvarlighet og etikk i alle ledd av leverandørkjeden. Vi handler i hovedsak gjennom norske og enkelte svenske grossister og detaljister, som leverer alt fra teknisk utstyr og IKT-løsninger til tekstiler, arbeidsklær, matvarer og

forbruksmateriell. Disse aktørene er sentrale i vår verdikjede og er avgjørende for at vi skal kunne gjennomføre vårt samfunnsoppdrag på en trygg, effektiv og bærekraftig måte.

Vår erfaring tilsier at majoriteten av disse leverandørene har etablert egne retningslinjer og redegjørelser for hvordan de arbeider med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, i tråd med kravene i åpenhetsloven. Vi vurderer dette som et viktig og positivt trekk ved markedet vi opererer i. Samtidig er det fortsatt enkelte leverandører som ikke har dokumentert hvordan de identifiserer og håndterer risiko i sine leverandørkjeder.

Vi vurderer derfor at den største risikoen i vår verdikjede er knyttet til disse aktørenes underleverandører og produsenter – særlig i tilfeller der produksjonen skjer i land med svak regulering, lav grad av arbeidstakerbeskyttelse og høy risiko for uverdige arbeidsforhold. Dette gjelder typisk bransjer som tekstil, elektronikk og innsatsvarer brukt i produksjons- og servicevirksomheten vår. Denne risikoen er uendret og videreføres fra 2025 til 2026.

I slike ledd kan arbeidstakere være utsatt for lang arbeidstid, lave lønninger, fysisk krevende oppgaver og manglende verneutstyr og opplæring, spesielt ved bruk av maskiner, kjemikalier eller i manuelle produksjonsprosesser.

Selv om vi per i dag ikke har mottatt konkrete indikasjoner på brudd hos våre direkte leverandører, erkjenner vi at det er begrenset innsyn i produksjonsleddene lenger ned i kjeden. Dette er en reell utfordring i arbeidet med å sikre etisk og bærekraftig produksjon.

Som del av vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven vil vi derfor prioritere oppfølgingen av de leverandørene som ikke har dokumentert sitt arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vi vil be om innsyn i hvordan de vurderer og følger opp risiko i sine produksjonsledd, og vurdere behovet for ytterligere tiltak i dialog med leverandørene.

Vårt mål er å sikre at hele verdikjeden – også i leddene vi ikke har direkte kontroll over – ivaretar grunnleggende rettigheter og trygge, rettferdige arbeidsforhold. Dette er en forutsetning for at MjøsAnker-konsernet skal kunne levere tjenester og produkter med høy kvalitet og et tydelig samfunnsansvar.

Hvorfor har risikoen fått denne vurderingen?

I vår overordnede aktsomhetsvurdering anser MjøsAnker-konsernet risikoen for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i underleverandørleddet som moderat (gul). Dette gjelder særlig i de tilfellene der produksjonen av varer og innsatsfaktorer skjer langt fra våre egne leverandører – typisk gjennom globale verdikjeder hvor det er begrenset innsyn og varierende grad av kontroll.

Sannsynligheten vurderes som middels. Dette bygger på at vi i stor grad benytter grossister i Norge og Sverige med høye standarder og tydelige retningslinjer. Samtidig vet vi at mange av produktene de selger – innenfor bransjer som tekstil, teknisk utstyr og elektronikk – produseres i land med svakere regulering av arbeidstakerrettigheter og HMS. Når produksjonen skjer langt ned i kjeden, og ofte via tredjeparter, øker risikoen for at det kan forekomme avvik uten at det fanges opp.

Konsekvensen vurderes som moderat. Selv om det i ytterste ledd kan forekomme kritikkverdige forhold, er den direkte påvirkningen på vår virksomhet begrenset, og vi opplever at mange av våre leverandører har gjort viktige tiltak for å redusere risiko i sine verdikjeder. Likevel mener vi det er nødvendig å følge dette området tett, både for å ivareta vårt etiske ansvar og sikre tillit til våre leverandørvalg.

På bakgrunn av dette har vi prioritert å følge opp leverandører som ikke har dokumentert hvordan de vurderer og håndterer risiko i egen verdikjede. Gjennom dialog og etterspørsel av relevant informasjon ønsker vi å bidra til større åpenhet og mer ansvarlige arbeidsforhold – også i produksjonsledd vi selv ikke har direkte kontakt med.

Tiltak for å håndtere risiko (leverandører og forbinderlser)

- **Distribusjon av leverandørkrav**
- MjøsAnker-konsernet viderefører i 2026 arbeidet som ble igangsatt i 2025 med distribusjon av konsernets leverandørkrav til tjenesteleverandører, grossister, detaljister og øvrige leverandører av varer og innsatsfaktorer. Tiltaket er en del av konsernets kontinuerlige arbeid med ansvarlig næringsliv og har som mål å etablere en felles forståelse av våre forventninger til menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold og ansvarlig forretningspraksis i leverandørkjeden.

Vi er bevisste på at våre leverandører varierer i størrelse, kapasitet og grad av formaliserte rutiner. Enkelte virksomheter kan ha begrensede administrative ressurser, mens andre har etablerte systemer, sertifiseringer og retningslinjer for oppfølging av menneskerettigheter, arbeidsforhold og HMS. Vi legger derfor vekt på tydelig og forståelig kommunikasjon, slik at våre forventninger kan forstås og etterleves uavhengig av virksomhetens størrelse, organisasjonsform eller rolle i leverandørkjeden.

For leverandører som allerede har implementert relevante rutiner, sertifiseringer eller dokumenterte tiltak, vil dette kunne danne et godt grunnlag for videre samarbeid. Formålet med leverandørkravene er ikke å påføre unødvendig administrativ belastning, men å sikre at hensynet til arbeidstakernes rettigheter, sikkerhet og arbeidsforhold ivaretas på en etterprøvbar måte.

MjøsAnker-konsernet forventer også at leverandørene viderefører disse kravene til egne underleverandører og forretningsforbindelser der dette er relevant. På denne måten ønsker konsernet å bidra til økt ansvarlighet, åpenhet og bærekraft gjennom hele verdikjeden, i tråd med våre verdier og vårt arbeid for ansvarlig næringsliv. Videreføringen av tiltaket i 2026 skal bidra til å forsterke effekten av arbeidet som allerede er gjennomført, samt sikre en mer systematisk og varig forankring av forventningene i leverandørkjeden.

- Ved å videreføre distribusjonen av våre leverandørkrav til tjenesteleverandører, grossister, detaljister og øvrige leverandører av varer og innsatsfaktorer i 2026, forventer MjøsAnker-konsernet å redusere risikoen for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden. Samtidig ønsker vi å styrke bevisstheten om ansvarlig næringsliv og bidra til at arbeidet med trygge, rettferdige og forsvarlige arbeidsforhold blir mer målrettet, effektivt og helhetlig gjennom hele verdikjeden.

Vi mener at tydelige retningslinjer og klare forventninger gir leverandørene et

godt grunnlag for å etablere, videreutvikle og følge opp praksiser som fremmer ansvarlighet, sikkerhet og respekt for arbeidstakernes rettigheter. Dette gjelder både i leverandørenes egen virksomhet og hos eventuelle underleverandører og forretningsforbindelser. Tiltaket er særlig viktig i deler av leverandørkjeden hvor vi har begrenset direkte innsyn, og hvor risikoen for mangelfull oppfølging av arbeidsforhold kan være høyere.

Gjennom videreføringen av dette tiltaket ønsker MjøsAnker-konsernet å bidra til økt åpenhet, bedre etterlevelse av krav knyttet til menneskerettigheter, arbeidsforhold og HMS, samt en mer ansvarlig og bærekraftig leverandørpraksis. Samtidig skal tiltaket bidra til å sikre at varer, tjenester og innsatsfaktorer som benyttes av konsernets virksomheter leveres og produseres under forhold som ivaretar arbeidstakernes rettigheter, helse, sikkerhet og verdighet.

- **Utsendelse av spørreundersøkelse**

- MjøsAnker-konsernet har gjennomført en spørreundersøkelse blant tjenesteleverandører, grossister og øvrige leverandører av varer og innsatsfaktorer for å få bedre innsikt i hvordan de arbeider med menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold og ansvarlig forretningspraksis. Undersøkelsen omfatter både leverandørenes egen virksomhet og deres eventuelle underleverandører og øvrige verdikjede.

Gjennom undersøkelsen innhenter vi informasjon om blant annet arbeidsvilkår, ikke-diskriminering, fagorganisering, HMS, forebygging av uverdige arbeidsforhold samt hvordan leverandørene gjennomfører og følger opp aktsomhetsvurderinger. Vi etterspør også informasjon om hvordan risiko identifiseres, vurderes og håndteres i egen virksomhet og leverandørkjede. Våre vurderinger av leverandørene bygger blant annet på svarene fra denne undersøkelsen, som er en viktig del av konsernets systematiske arbeid med aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven. Der eksisterende dokumentasjon, som aktsomhetsvurderinger, etiske retningslinjer, redegjørelser eller bærekraftsrapporter, mangler eller vurderes som utilstrekkelig, benyttes svarene som grunnlag for videre dialog og oppfølging.

- Målet er å sikre at tjenestene vi benytter – enten det gjelder drift, vedlikehold, tekniske fag eller andre støttefunksjoner – utføres under forhold som ivaretar grunnleggende rettigheter og sikkerhet for arbeidstakere. Svarene gir et bedre beslutningsgrunnlag for videre oppfølging og bidrar til å fremme trygge, rettferdige og ansvarlige arbeidsforhold i hele verdikjeden.

Tiltaket bidrar til å identifisere risiko, styrke kunnskapsgrunnlaget vårt og legge til rette for en mer målrettet oppfølging av leverandørrelasjoner. MjøsAnker-konsernet vurderer tiltaket som nyttig og relevant, og vil derfor videreføre og videreutvikle spørreundersøkelsen som en del av arbeidet med ansvarlig næringsliv også i 2026.

- **Gjennomføre stikkprøver hos utvalgte leverandør**

- MjøsAnker-konsernet ønsker å styrke oppfølgingen av våre tjenesteleverandører gjennom målrettet dialog og praktisk kontroll, med særlig fokus på helse, miljø og sikkerhet (HMS). Dette er spesielt relevant i oppdrag der arbeidet er fysisk krevende, og der det benyttes verktøy, maskiner eller arbeidsmetoder som kan innebære risiko for belastningsskader eller uønskede hendelser.

Oppfølgingen skjer i hovedsak innenfor rammene av våre etablerte HMS-rutiner – for eksempel gjennom vernerunder, dialog i forbindelse med prosjekter, og tilstedeværelse ved planlagte aktiviteter i og rundt våre eiendommer. Slike tiltak gir oss innsikt i hvordan HMS følges opp i praksis, og hvordan leverandørene håndterer utfordringer på arbeidssstedet.

Ved behov kan vi også gjennomføre stikkprøvebasert oppfølging hos utvalgte leverandører. I slike tilfeller vil vi særlig se på bruk av verneutstyr, sikkerhetsopplæring, håndtering av avvik og generelle arbeidsmiljøforhold.

Formålet er ikke bare kontroll, men å etablere et realistisk bilde av HMS-praksis og, der det er aktuelt, bidra til forbedringsarbeid i samarbeid med leverandøren. Oppfølgingen kan inkludere både dokumentgjennomgang og direkte dialog.

Der leverandøren kan dokumentere etterlevelse gjennom tredjepartssertifiseringer, revisjoner eller annen offentlig tilgjengelig dokumentasjon, kan dette i enkelte tilfeller erstatte behovet for ytterligere oppfølging.

Slik opprettholder MjøsAnker-konsernet nødvendig innsikt i HMS-forhold i leverandørkjeden, samtidig som vi ivaretar effektiv ressursbruk og unngår unødvendig administrativ belastning for våre samarbeidspartnere.

- Ved å gjennomføre målrettede oppfølgingsaktiviteter – som vernerunder og eventuelle stikkprøver – ønsker MjøsAnker-konsernet å bidra til økt bevissthet om helse, miljø og sikkerhet (HMS) blant våre tjenesteleverandører. Slike tiltak gir også et bedre grunnlag for å identifisere avvik eller sårbare forhold tidlig, før det oppstår mer alvorlige utfordringer.

Vi mener at systematisk og risikobasert oppfølging reduserer sannsynligheten for brudd på HMS-regelverk og interne krav, og legger til rette for tidlig dialog og konstruktiv håndtering av forhold som berører arbeidstakernes helse og sikkerhet.

Oppfølgingen gir oss et mer presist grunnlag for å vurdere behov for tiltak, særlig der risikoen vurderes som forhøyet. Det gjør det mulig å være en aktiv og støttende samarbeidspartner, og å bidra til at arbeidsforholdene i leverandørleddet utvikles i en trygg og ansvarlig retning.

Dersom vi i oppfølgingen avdekker alvorlige brudd på lover, forskrifter eller MjøsAnker-konsernets krav til ansvarlige arbeidsforhold, kan dette få konsekvenser for det videre samarbeidet. Ved vesentlige avvik forbeholder vi oss retten til å vurdere å avslutte leverandørforholdet, i tråd med våre prinsipper for etisk og bærekraftig praksis.

- **Overvåking av tiltak hos våre største leverandører**
- For alle vesentlige leverandører gjennomføres det innledningsvis informasjonsinnhenting fra åpne og offentlig tilgjengelige kilder, inkludert selskapenes egne rapporter, bærekraftsrapporter, etiske retningslinjer, offentlige registre, tredjeparts vurderinger og annen relevant ekstern dokumentasjon. Denne innhenting gir et første grunnlag for å vurdere hvordan

leverandørene arbeider med ansvarlig forretningspraksis, menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Videre foretas det regelmessige og systematiske gjennomganger av mottatt dokumentasjon fra de mest sentrale leverandørene. Dette omfatter blant annet leverandørenes egne aktsomhetsvurderinger, interne retningslinjer, HMS-systemer og øvrig policy- og styringsdokumentasjon. Gjennom dette arbeidet skapes det inngående innsikt i hvordan leverandørene identifiserer, forebygger og håndterer risiko for brudd på menneskerettigheter, arbeidsvilkår og helse, miljø og sikkerhet i egen virksomhet og videre i verdikjeden.

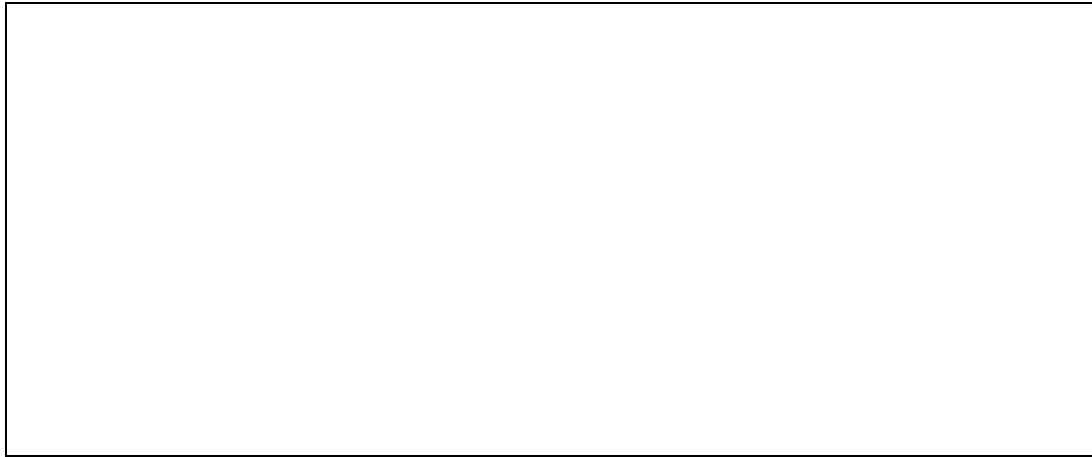
- Denne kontinuerlige overvåkingen gir et bedre bilde av hvordan tiltak faktisk er implementert og etterleves i praksis, og gjør det mulig å identifisere eventuelle svakheter, avvik eller forbedringsbehov i leverandørenes arbeid med ansvarlig forretningsdrift.

Kontakt oss dersom du har spørsmål om vårt arbeid med åpenhetsloven, eller ønsker å varsle oss om mulige brudd på anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter.

Vi oppfordrer ansatte og andre til å varsle om faktiske eller mulige brudd på anstendige arbeidsforhold og grunnleggende menneskerettigheter. Dersom du ønsker å varsle om mulige brudd kan du gjøre dette her: post@mjosanker.no.

Denne redegjørelsen er vedtatt av styret i MjøsAnker AS. Da det er gjennomgående styre i alle konsernselskapene, omfatter redegjørelsen alle selskapene og er håndtert samlet i morselskapets styre med deltakelse fra ansatt valgte representanter i datterselskapet MjøsAnker Jobb og Utvikling AS. Deres signatur følger dette dokumentet.:

Dato		Signatur styret
15.06.2026		[Elektronisk signatur]
Styremedlemmer i MjøsAnker AS		
Styrets leder Nina Elise Stokke Tronsrud (f 1970)		
Styremedlem Stig Ranjit Dayanandan (f 1975)		
Styremedlem Kirsti Mengshoel (f 1980)		
Styremedlem Roger Nilssen (f 1973)		
Styremedlem Laila Jenssveen (f 1979)		
Administrerende direktør Erik Skramstad Uthus (1977)		
Ansatt valgte styremedlemmer i MjøsAnker Jobb og Utvikling AS, Ine Tøndevold (f 1984) og Kari Bergsholm (f 1961).		



Ønsker du mer informasjon om vårt arbeid med åpenhetsloven, eller vil ha en signert redegjørelse i PDF-format, kan du få dette ved å henvende deg her: post@mjosanker.no.



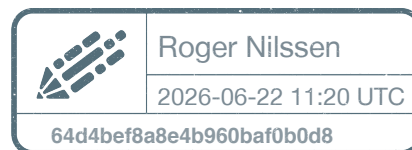
Erik Skramstad Uthus



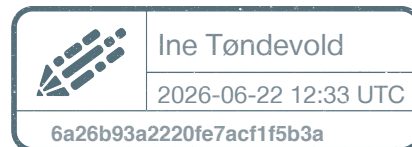
Nina Stokke Tronsrud



Roger Nilssen



Ine Tøndevold



Kari Bergsholm



Kirsti Mengshoel



Laila Jenssveen



Stig Ranjit Dayanandan

