



2024

Vår redegjørelse etter åpenhetsloven



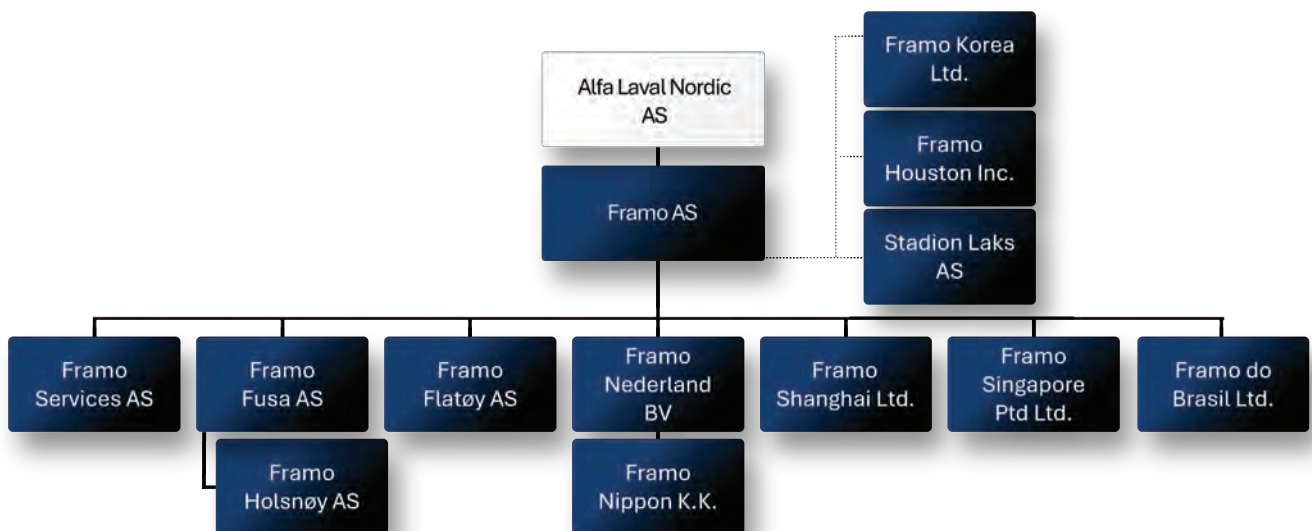
Innholdsfortegnelse

Innledning	3
 Virksomheten	 4
Om Framo	4
Våre markeder	5
 Arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold	 6
Vurdering av vesentlighet	9
 Arbeidsmiljø i Framo	 10
Utvikling og inkludering på arbeidsplassen	10
Tilsyn fra Arbeidstilsynet	12
 Leverandørkjede og forretningsforbindelser	 14
Retningslinjer for innkjøp	14
Leverandørkjeden	15
Risikostyring	15
Leverandørrevisjoner	16
Kontinuerlig forbedring/tiltak av leverandørrevisjoner	16
 Signaturer	 17

Innledning

Denne redegjørelsen gjelder for Framo AS, Framo Fusa AS, Framo Flatøy AS, Framo Services AS og Framo Holsnøy AS som er pliktig å redegjøre etter åpenhetsloven. Redegjørelsen dekker også øvrige selskaper som Framo Nederland, Framo Houston, Framo Brasil, Framo Singapore, Framo Shanghai, Framo Korea og Framo Japan.

Gjeldende periode for denne rapporten er fra 1. januar 2024 til og med 31. desember 2024.



Virksomheten

Om Framo

Framo er et internasjonalt konsern etablert med kontorer i 9 land. Hovedkontoret ligger på Askøy i Norge.

1 700
Ansatte globalt

+100
Læringer

 **4 200**
Skip

 **66 500**
Pumper installert

 **240**
Offshore
installasjoner

 **490**
Offshore
brannvernssystemer

 **840**
Sjøvanns-
løftepumper

 **150**
Akvakultur
sirkulasjonspumper

 **800**
Dødfiske-
pumper

 **134**
Forankring av
havvindmøller

I 2014 ble Framo en del av det svenske multinasjonale konsernet Alfa Laval. Sammen med Alfa Laval, har Framo et svært attraktivt tilbud av produkter, systemer og tjenester innenfor marin sektor. Samarbeidet styrker Framo sin ledende posisjon i markedet som tilbyder av kritiske systemer for fartøyer og offshore olje- og gass produserende enheter.



Marine pumping system



Offshore pumping system



Aquaculture solutions



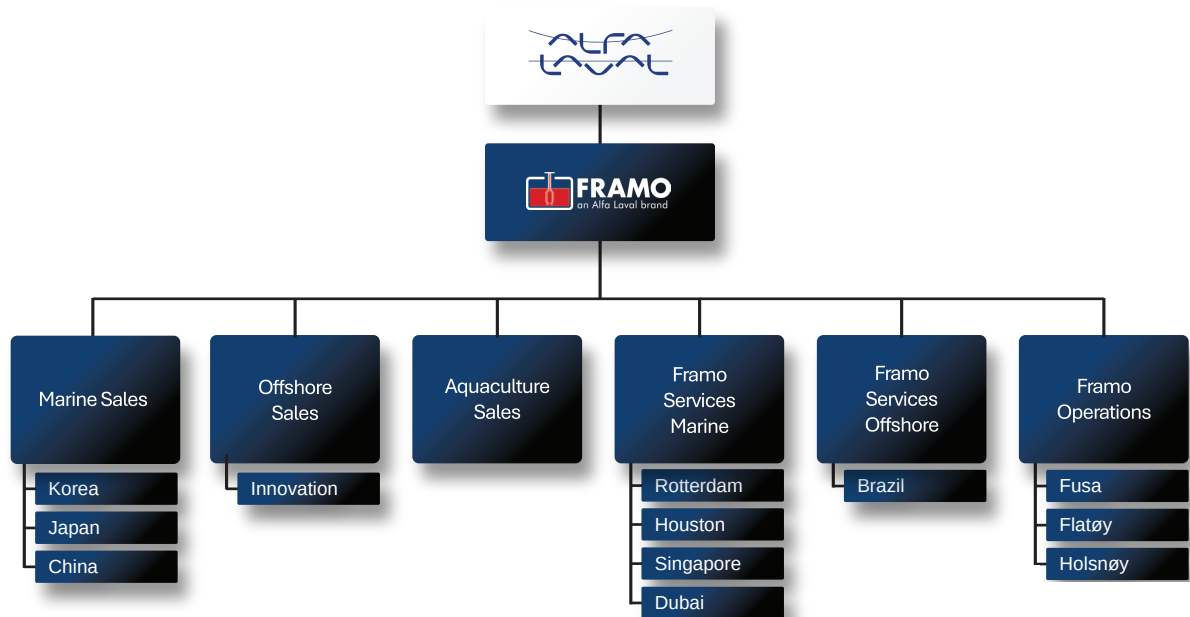
Service

Framo AS selger egne produkter fra flere datterselskaper under merkenavnet FRAMO. Virksomheten i konsernet består av utvikling og produksjon av pumpesystemer til marine- og offshoreindustrien, samt produkter for havbaserte vindprosjekter og fiskeoppdrett. All produksjon foregår i Norge gjennom datterselskapene Framo Holsnøy AS, Framo Fusa AS og Framo Flatøy AS.

Ettermarked og service for egenproduserte systemer utgjør også en vesentlig del av konsernets virksomhet. Styring skjer fra Norge gjennom datterselskapet Framo Services AS. Det internasjonale markedet ivaretas gjennom tett samarbeid og støtte fra serviceselskaper i Nord-Amerika, Sør-Amerika, Asia og Europa.

Organisering

Framo sine selskaper er fordelt på de forskjellige nøkkelområdene vi opererer innen, og er organisert på følgende måte:



Våre markeder

Vi leverer våre pumper og systemer over hele verden. Vi har et globalt fotavtrykk for å kunne supportere de globale bransjene vi opererer innen.



Arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Samtlige selskaper i Framo konsernet har fullt ut adoptert Alfa Laval konsernets prosedyrer og prosesser relatert til menneskerettigheter når det gjelder behandling av egne ansatte, leverandører og forretningspartnere.

Alfa Laval/Framo sine forretningsprinsipper (Business Principles) viser selskapets engasjement for menneskerettigheter. Business Principles er grunnleggende adferdsregler som alle ansatte skal følge når de opptrer i næringsvirksomhet.

Forretningsprinsippene deles inn i fire områder – omsorg (caring), engasjement (committed), åpenhet (transparency) og planeten (planet) – som beskriver måten vi samhandler med samfunnet samtidig som vi oppnår våre forretningsmål.





Forretningsprinsippet "Planeten" inkluderer:

- Miljøpåvirkning



Forretningsprinsippet "Omsorg" inkluderer:

- Menneskerettigheter
- Inkludering og mangfold
- Helse og sikkerhet
- Organisasjonsfrihet
- Barne- og tvangsarbeid
- Arbeidsforhold



Forretningsprinsippet "Forpliktelser" inkluderer:

- Anti-bestikkelser og anti-korrupsjon
- Ikke-medvirkning
- Interessekonflikt
- Rettferdig konkurranse
- Eksportkontroll og handelssanksjoner
- Politiske bidrag



Forretningsprinsippet "Åpenhet" inkluderer:

- Beskyttelse av personopplysninger
- Konfidensiell informasjon
- Regnskap og verifisering
- Selskapets eiendeler

Prinsippet omsorg reflekterer våre forpliktelser om å respektere menneskerettigheter som beskrevet i "International Bill of Human Rights og International Labour Organization (ILO) Conventions". I tillegg sørger vår desentraliserte struktur for at vi ivaretar regler angitt i nasjonal lovgivning. Selskapet skal uansett alltid følge de strengeste internasjonale regelverk for menneskerettigheter.

Alfa Lavals forretningsprinsipper "Business Principles" inkorporerer i tillegg "Protect, Respect and Remedy"-konseptet fra FN sine "Guiding Principles on Business and Human Rights", OECD sine retningslinjer for multinasjonale virksomheter. Disse rammeverkene veileder også hvordan våre forpliktelser integreres i Alfa Lavals policyer og ledelsesstrukturer. I 2024 fortsatte vi arbeidet med å implementere aktsomhetsvurderinger for menneskerettigheter i konsernnivåets policyer og prosedyrer. Dette innebærer å gjennomføre tiltak for å identifisere, vurdere, forebygge, redusere, stanse, overvåke og rapportere påvirkninger.

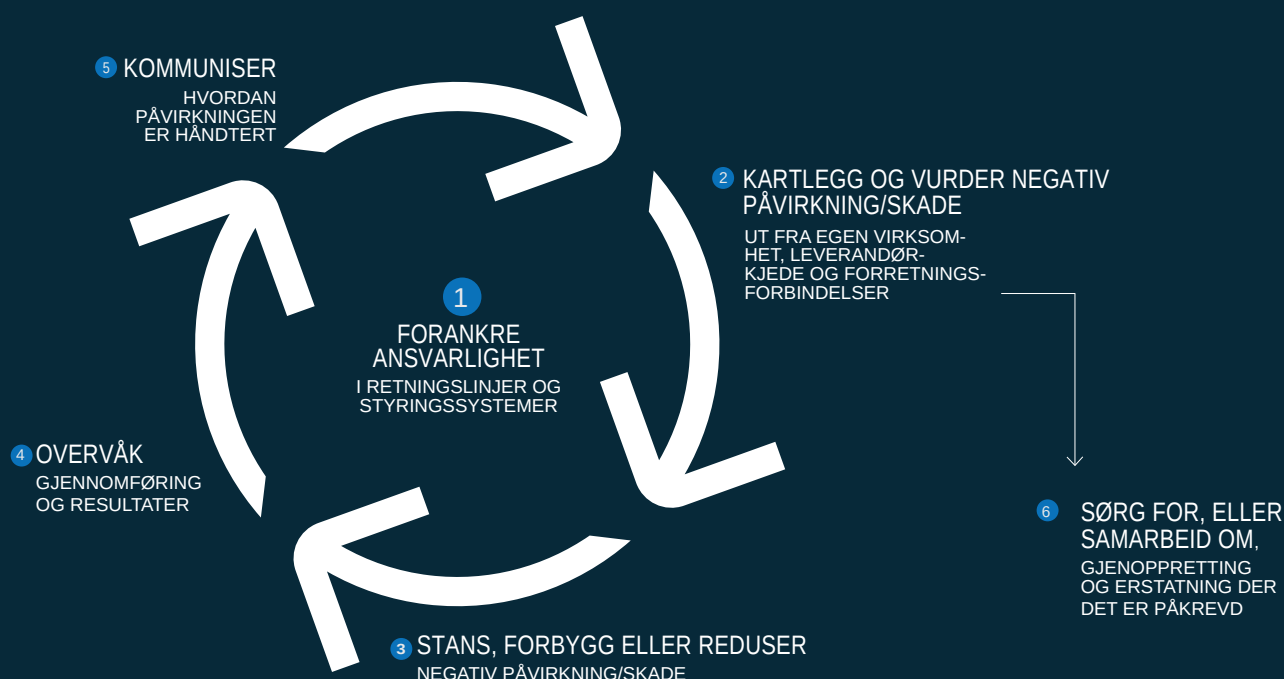
Prinsippet omsorg reflekterer våre forpliktelser om å respektere menneskerettigheter som beskrevet i "International Bill of Human Rights og International Labour Organization (ILO) Conventions". I tillegg sørger vår desentraliserte struktur for at vi ivaretar regler angitt i nasjonal lovgivning. Selskapet skal uansett alltid følge de strengeste internasjonale regelverk for menneskerettigheter.

Alfa Lavals forretningsprinsipper "Business Principles" inkorporerer i tillegg "Protect, Respect and Remedy"-konseptet fra FN sine "Guiding Principles on Business and Human Rights", OECD sine retningslinjer for multinasjonale virksomheter. Disse rammeverkene veileder også hvordan våre forpliktelser integreres i Alfa Lavals policyer og ledelsesstrukturer. I 2024 fortsatte vi arbeidet med å implementere aktsomhetsvurderinger for menneskerettigheter i konsernnivåets policyer og prosedyrer. Dette innebærer å gjennomføre tiltak for å identifisere, vurdere, forebygge, redusere, stanse, overvåke og rapportere påvirkninger.

Flere av Framo sine andre retningslinjer inneholder ytterligere detaljer om forpliktelsene selskapet påtar seg relatert til menneskerettigheter. Eksempler som kan nevnes er:

- Retningslinjer om menneskerettigheter (Human Rights Policy)
- Helse, miljø og sikkerhet (Health and Safety Policy)
- Rekruttering (Global Recruitment Policy)
- Antibestikkelse og antikorrupsjon (Anti-Bribery and Anti-Corruption Policy)
- Datasikkerhet (Data Privacy Policy)
- Inkludering og mangfold (Inclusion and Diversity Policy)
- Retningslinjer for personal (People Policy)
- Helse- og sikkerhetsmanual (Health and safety manual)
- Retningslinjer for innkjøp (Sourcing Policy)

AKTSOMHETSVURDERINGSPROSESSEN OG STØTTETILTAK



I løpet av 2024 har det vært et stort fokus innenfor organisasjonen på opplæring og bevisstgjøring av menneskerettigheter. Et introduksjonskurs om menneskerettigheter og ansvarlig forretningspraksis ble lansert for å etablere kunnskap og fremme Alfa Laval's menneskerettighetspolicy publisert i 2023. Alfa Laval har i tillegg utviklet et kurs som handler om aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter. Formålet er å bistå organisasjonen med kunnskap om konseptet og hvordan Alfa Laval som helhet kan ivareta samfunnsansvaret.

Alfa Laval tror på kontinuerlig forbedring som en dynamisk prosess. Framo erkjenner behovet for å jobbe med utviklingsområder og holde seg oppdatert på kommende bærekraftsdirektiver og lovgivning. Kun på denne måten evner selskapet å ivareta menneskerettighetsansvaret på best mulig måte.

Et nytt, tverrfaglig nettverk for menneskerettigheter ble etablert i Alfa Laval i 2024. Nettverket ble opprettet for å gi en plattform der interne interessenter regelmessig kan dele og diskutere viktige oppdateringer og pågående utvikling innen prioriterte aktiviteter knyttet til forbedringer i prosessene for aktsomhetsvurdering.

Vurdering av vesentlighet

Alfa Laval gjennomførte i 2024 en dobbel vesentlighetsvurdering i tråd med European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Prosessen inkluderte workshops, intervjuer, forskning og dialog med både interne og eksterne interessenter. Resultatene ble diskutert i konsernledelsen og godkjent av styret.

Som et stort selskap påvirker Alfa Laval mange ansatte og arbeidere i verdikjeden, spesielt hos leverandører. Å sikre anstendige arbeidsforhold og respektere grunnleggende arbeidsrettigheter ble identifisert som vesentlige påvirkninger og risikoer. Dette innebærer fortsatt fokus på helse og sikkerhet, mangfold og inkludering, samt opplæring og kompetanseutvikling.

Et sterkt program for ansvarlig innkjøp og etterlevelse av etiske forretningsprinsipper ble også vurdert som vesentlig. Manglende etterlevelse fra ansatte eller leverandører kan ha betydelig negativ påvirkning på mennesker og miljø, og utgjør en finansiell risiko som kan skade merkevaren og svekke tilliten fra interessenter.

Arbeidsmiljø i Framo

Framo arbeider systematisk for å fremme helse, forebygge arbeidsrelatert skade og sykdom har utviklet Framo FRISK som en paraplymodell. Framo FRISK viser hvordan vi jobber systematisk for å fremme helse og engasjement, forebygge sykefravær, skader og mobbing/trakassering i arbeidsmiljøet.

I **Framo Frisk** arbeider vi systematisk med 3 hovedfokus:

- **Helsefremmende arbeid** gjennom blant annet leder og – organisasjonsutvikling.
- **Forebyggende arbeid** gjennom systematisk risikostyring, involvering og opplæring. Som eksempel nevnes; arbeidsmiljøkartlegging, Framo RISK og eksponeringskontroll.
- **Kvalitetsstyring** der vi bidrar med standardiserte prosesser, systematikk og prosedyrer innenfor helse, arbeidsmiljø og sikkerhet.

Framo FRISK - Etterlevelse & Lederskap i Framo

Modell for forebygging av arbeidsrelatert skade og sykdom



Samhandle, Involvere & Inkludere

Utvikling og inkludering på arbeidsplassen

Framo AS har som mål å være en arbeidsplass hvor det råder full likestilling mellom kvinner og menn. Det vil bli avholdt valg til ansattrepresentanter til styret i løpet av 2025, for å sikre at kravet om at maksimum 60% av styremedlemmene er av samme kjønn.

Diskrimineringslovens formål er å fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter og å hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn. Framo AS arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor sin virksomhet. Aktivitetene omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklings-muligheter og beskyttelse mot trakassering. Selskapet har som mål å være en arbeidsplass hvor det ikke forekommer diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Framo AS arbeider aktivt og målrettet for å utforme og tilrettelegge de fysiske forholdene slik at virksomhetens ulike funksjoner kan benyttes av flest mulig.

Framo har en strategi for inkludering og mangfold som omhandler følgende emner:

Vi fremmer mangfold og sikrer likeverd

- Framo har et kommunisert mål for andel kvinner som utgjør 23% kvinner og 16 % kvinnelige ledere innen 2027. Status for 2024 er 20% kvinner og 14 % kvinnelige ledere i Framo.
- I forbindelse med talentvurdering er det ekstra fokus på kvinnelige talenter og mangfold.

Våre rekrutteringsprosesser er profesjonelle

- Vi utvikler Framos rekrutteringsprosesser for å inkludere mål og aktiviteter innen inkludering og mangfold. Et eksempel er rekrutteringskampanjer for å tiltrekke kvinnelige talenter, samt for å fremme mangfold med hensyn til språk og etnisitet.
- I 2024 har vi ansatt to "Talent Acquisition Partners", for å øke kompetanse og kapasitet i rekrutteringen.
- Vi jobber henhold til rekrutteringsrutiner etablert av våre eiere Alfa Laval.
- Hvert selskap skal evaluere for å sikre en gode balanse for kjønnsfordeling.
- Framo er godkjent lærling bedrift og hadde 115 lærlinger i 2024.

Vi arbeider systematisk for å nå våre mål for mangfold og likhet

- Det utarbeides en årlig rapport som viser data for kjønnsfordeling, deltid, foreldrepermisjon og lønnsgap mellom kjønn samt at det utarbeides mål for likhet.
- Sykefravær følges opp i henhold til lovkrav samt Framo sine retningslinjer.
- Vi tilrettelegger i individuelle saker som involverer redusert arbeidskapasitet. Ulike mål og aksjoner blir benyttet.
- Framo tilbyr eksterne kandidater arbeidstrening i samarbeid med Norsk arbeids- og velferdsadministrasjon (NAV).
- Våre kriterier for bonus er slik at vi ikke diskriminerer sykefravær og foreldrepermisjon.

Vi sikrer lik lønn for likt arbeid

- Framo utarbeider lønnsanalyser med fokus på kjønn for å sikre lik lønn for likt arbeid. Framo jobber proaktivt for å sikre likelønn.
- Det utarbeides analyser i den årlige lønnsrevisjonsprosessen, for å sikre korrekt lønnsnivå.
- Lønnsanalyser utarbeides minimum annet hvert år.
- Et nytt EU direktiv "EU Pay Transparency Directive" trer i kraft fra 2027. Evaluering og planlegging vil skje i perioden 2025 til 2027.

Vi ønsker å opprettholde en sikker og inkluderende arbeidsplass med nulltoleranse for trakassering

- Framo benytter resultater fra medarbeiderundersøkelsen "Voice", og følger opp aksjonsplaner i verktøyet "Glint".
- Framo har retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold.
- Anti-trakasseringkampanjen "Speak up" i perioden 2022-2024 skaper bevissthet og kultur. Definerte aktiviteter som presentasjoner for ledere samt lokale "workshops" har vært gjennomført. I tillegg er det utarbeidet diverse informasjonsvideoer rettet mot blant annet lærlinger og ledere. Nytt kurs "e-læringsportalen" er utarbeidet for alle nyansatte.
- Framo benytter "RISK" (verktøy for håndtering av HMS-aktiviteter) som verktøy for å måle og evaluere.
- Innmeldte saker er fulgt opp gjennom "Mittvarsel: Digital Portal" for å sikre GDPR. "Mitt varsel" er integrert i Framo, og er linket til Alfa Laval's varslingssystem.

Vi tiltrekker og beholder de rette menneskene

- Antall lærlinger økte fra 99 i 2023 til 115 i 2024. Kvinneandelen var 28% i 2023 og 24% i 2024.
- Vi tilbyr tidligere lærlinger studentkontrakter ved høyere utdanning for å attrahere fremtidige talenter.

Framo har interne ansatt-nettverk med formål å inkludere ansatte.

- Framo Young-nettverk har som mål å være et tilbud for å styrke sosiale bånd på tvers av avdelinger og lokasjoner.
- Framo seniorklubb er et tilbud for ansatte med 10 års ansiennitet eller mer.
- Framo aktiv/bedriftsidrettslag har som målsetning å øke trivsel på arbeidsplassen gjennom fysisk aktivitet og felles opplevelser.
- Framo Female er et internt nettverk som starter opp i 2025. Dette nettverket skal sikre at vi tiltrekker, utvikler og beholder kvinnelige talenter.

Aktiviteter for markedsføring av Framo som arbeidsgiver er målrettet – den foretrukne arbeidsgiver

- Selskapets aktiviteter for markedsføring av Framo som arbeidsgiver er rettet mot lærlinger, kvinner og mangfold. Vi har "Kvinner i kuling" og "Et hav av muligheter" rettet mot kvinnelige studenter. "Women in Shipping Association" (WISTA) er et eksternt nettverk for kvinnelige ansatte i shipping.
- Vi besøker skoler og universiteter, arrangerer Framo-dager samt dag for nye ansatte.
- Vi har web- og markedsaktiviteter med fokus mot lærlinger i et inkludering- og mangfold aspekt.
- Våre kriterier for sponsing skal også omfatte inkludering og mangfold.
- Framo viser årlig støtte til Pride-markeringer og "World Mental Health day".

Tilsyn fra Arbeidstilsynet

I 2022 besøkte Arbeidstilsynet Framo Fusa med hovedfokus på forebygging av kjemisk eksponering. Det ble ikke mottatt noen tilbakemeldinger før et oppfølgingstilsyn ble gjennomført i 2023. Her fikk vi 8 pålegg, som blant annet omhandlet risikovurdering av kjemisk helsefare, arbeidstid, organisering av BHT, HMS arbeid og opplæring. I 2024 ble det gjennomført 2 dialogmøter med Arbeidstilsynet og sendt inn ytterligere dokumentasjon, basert på bedriftens siste besvarelse høsten 2024 er alle påleggene lukket.

Som følge av rapporterte avvik fra Arbeidstilsynet er det utført tiltak som nye yrkeshygieniske målinger og opplæring, en rekke risikovurderinger for både kjemiske og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer. Basert på dette har vi laget handlingsplaner og gjennomført tiltak for å styrke måten vi systematisk arbeider for å ivareta helse, miljø og sikkerhet.

Tilbud og goder for ansatte

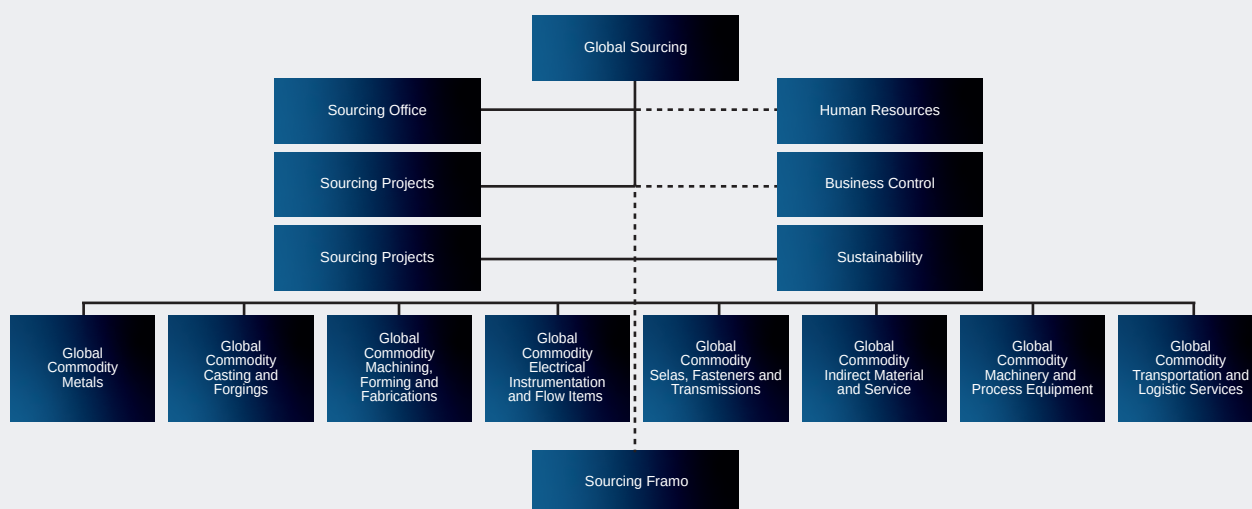
Helse			
Helseforsikring: Tilleggsdekning for behandling hos helsepersonell.	Influensavaksinerings: Vi inviterer alle våre ansatte til å ta den årlige influensavaksinen.	Balanse jobb og fritid: Fleksibel arbeidstid skal sikre balanse mellom jobb og fritid.	3 GOD HELSE OG LIVSKVALITET
Bedriftshelsetjeneste: Avonova tilbyr bedriftshelsetjenester til Framo. Bedriftshelsetjenesten tilbyr støttesamtaler uten henvisning.	Framo Aktivitet: Alle ansatte kan benytte seg av treningssenter og svømmebasseng. Alle loaksjoner har tilbud om helsefremmende aktiviteter.	AKAN: Systematisk forebygging, veiledning og oppfølging for et rusfritt og helsefremmende arbeidsmiljø.	Tilrettelegging og medarbeideroppfølging: Årlig kartlegging gjennom medarbeiderundersøkels og oppfølging av ansatte for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø.
Kompensasjon & fordeler			
Pensjon*: 5,55 % pensjonssparing for grunnlønn opp til 7,1G og 16 % for grunnlønn mellom 7,1G og 12G.	Avtalefestet pensjon: Framo er tilknyttet AFP-ordningen i henhold til norsk lovgivning.	Bonusprogram: Utbetales basert på selskapets resultater og avtaler.	Forsikring: Dekker yrkesskade, yrkessykdom, uførhet, etterlatte, jobbreiser, helse og lisensforsikring.
Tilleggsgoder: Det ytes tilleggsgoder etter fagforening, rolle, kontrakt og policy.	Kantine: Subsidert kantine med variert tilbud av næringsrik og sunn mat.	Gaver & gavekasse: Kan gis innenfor gitte beløpsgrenser som jubileums- eller oppmerksomhetsgaver. Framo sin gavekasse er subsidiert av arbeidsgiver.	Firmaavtaler: Bedriften har en rekke rabattavtaler ansatte kan benytte.
		8 ANSTENDIG ARBEID OG ØKONOMISK VEKST	
Arbeidsordninger			
Ferie: 5 uker + en ekstra uke for ansatte over 60 år.	Arbeidstidsoppsparing: Det er avtalt 20-minutters lunsjordning for ansatte. Dette gir en ekstra uke fri per år.	Flexitid: Ansatte har mulighet til å arbeide opp og tilpasse egen arbeidstid innen gitte rammer.	
Karriere & utvikling			
Kompetanseheving: Kompetansetvilling tilbys gjennom e-læringskurs, eksterne kurs og interne opplæringsprogrammer.	Lærlingprogram: Framo satser på lærlinger og har til enhver tid over 100 lærlinger under opplæring.	Trainee- og opplæringsprogram: Vi tilbyr økonomisk støtteordninger for studenter. Tidligere TAF-elever kan søke stipend årene de tar høyere utdanning	Like muligheter: Likebehandling av ansatte og rapportering for å sikre likelønn og aktiviteter
Lederutvikling: Programmer for å utvikle ledere gjennom interne kurs og opplæring	Intern mobilitet: Alle stillinger skal lyses ut i henhold til policy for å fremme karriereutvikling og interne muligheter	Internasjonale muligheter: Mulighet for utstasjonering og oppdrag i utlandet. Expat-program tilgjengelig for ansatte	4 GOD UTDANNING
			5 LIKESTILLING MELLOM KJØNNENE
Nettverk, goder & sosiale arrangement			
Teambuilding: Organiserte aktiviteter og arrangementer for å styrke samarbeid og fellesskap blant ansatte.	Framo Senior: Et sosialt nettverk for erfarne ansatte som fremmer samhold.	Framo Female*: Nettverk for å styrke samarbeid, fremme kjønnsbalanse og mangfold, og skape en inkluderende arbeidsplass.	Framo Young: Nettverk for nyansatte som styrker samhold og gir mulighet til å bli kjent med kollegaer.
Bedriftshytter: Tilgang til bedriftshytter for ansatte, som gir mulighet for rekreasjon og avkobling.	Bedriftsidrettslag: Framo BIL bidrar til felles aktivitet og trening organisert lokalt og på tvers av Framo.	Sosiale arrangement: Julebord, pizzafest, sommerfest og oktoberfest, familiedagen Camp Framo og Juletreffest.	Markeringer: Framo feirer merkedager og jubileum for våre ansatte, iht interne policyer

*Endring forekommer fra 2025

Leverandørkjede og forretningsforbindelser

Retningslinjer for innkjøp

Alfa Laval sin innkjøpsorganisasjon er organisert på følgende måte:



Alle som kjøper inn varer eller tjenester i Framo har et ansvar for å identifisere, vurdere og håndtere risikoer i forsyningskjeden. Vi opplever at prosessen med tydelig kommunikasjon om hvilke forventninger vi stiller til våre leverandører, risikostyring og en strukturert tilnærming til tiltak og oppfølging av disse, bidrar til å redusere selskapets risikoeksponering.

Framo har som målsetning at alle leverandører skal signere og følge Alfa Laval sine "Compliance Agreements" som blant annet består av "General Conditions of Purchase", "Business Principles for Suppliers", "Anti-Bribery and Anti-Corruption" og henvisninger til andre elementer som REACH og Conflict Minerals.



Leverandørene vi bruker blir kjent med våre forretningsprinsipper gjennom våre leverandøravtaler. I avtalene kommuniserer vi våre forretningsprinsipper "Alfa Laval Business Principles for Suppliers". På denne måten stiller vi krav om at leverandørene anerkjenner prinsippene, følger dem og tar ansvar for innarbeiding av dem i egen verdikjede.

Leverandørkjeden

Alfa Laval's innkjøpsprosess beskriver hvordan vi utvikler vår eksisterende leverandørbase og vurderer potensielle leverandører på tvers av organisasjonen. For Alfa Laval og Framo er det viktig å inngå samarbeid med leverandører som kan levere i henhold til forventninger og som deler våre bærekraftambisjoner. Verktøy som spørreskjemaer og revisjoner brukes for å vurdere nye og eksisterende leverandører. Involvering av leverandører for å fremme bærekraftig innkjøp inkluderer også aktiviteter som leverandørworkshops og en prisutdeling som anerkjenner fremragende bærekraftspraksis. Vi utfører jevnlig besøk og risikobaserte revisjoner hos våre leverandører for å sikre at alle etterlever våre retningslinjer innen menneskerettigheter, arbeidsforhold, antikorrupsjon og miljø.

Vår leverandørkartlegging er en kontinuerlig prosess hvor vi kontrollerer underliggende faktorer hos leverandører.

Risikostyring

Risikoevaluering av leverandører inkluderer en første screening av nye leverandører etterfulgt av en årlig screening av eksisterende leverandører. Screening blir gjennomført for å identifisere leverandørene med høyest risiko for brudd på forretningsprinsippene, som resulterer i at målrettede tiltak kan iverksettes.

Risikoer håndteres ut fra karakteristikken til den identifiserte risikoen. En korrigerende handlingsplan utarbeides, og forebyggende tiltak inkluderer målrettede aktiviteter og et oppfølgingsprogram. Tiltakene utvikles fra sak til sak, støttet av Alfa Laval's råd for leverandørrisiko og etterlevelse.

Innkjøpsavdelingene adresserer risiko ulikt avhengig av karakteristikken på identifiserte risikoer. I vurderingene benytter vi risikokart med faktorer sortert etter land og type virksomhet med hver enkelt leverandør. Følgende tre områder styrer risikovurderingen av våre leverandører:

Landrisiko: Risiko knyttet til menneskerettighetsbrudd eller bestikkelser og korrupsjon i landet der leverandøren er basert. Risiko er basert på eksterne risikoindekser.

Produkt- og produksjonsprosessrisiko: Risiko knyttet til helse og sikkerhet på arbeidsplassen, eller miljøpåvirkninger knyttet til leverandørproduksjonsprosesser.

Styring og retningslinjer: Risiko basert på analyser og gjennomgang av leverandørens tilgjengelige dokumentasjon om retningslinjer og styringssystemer.

I leverandørrevisjoner av våre forretningsprinsipper fokuserer vi på seks kritiske områder:

- barnearbeid
- ungt arbeid
- tvangsarbeid
- organisasjonsfrihet
- helse og sikkerhet
- brannvern og miljø

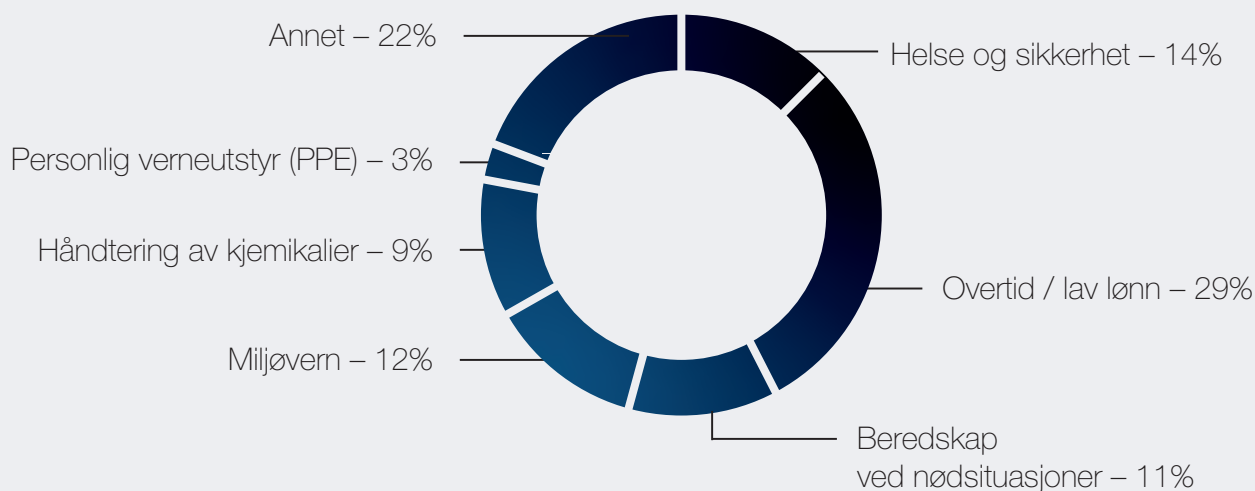
Avvik i noen av disse områdene krever umiddelbar korrigerende, både fra nye og etablerte leverandører.

Leverandørrevisjoner

Alfa Laval har et solid oppfølgingsprogram som inkluderer tre typer leverandørrevisjoner, hvor en av dem fokuserer på etterlevelse av forretningsprinsippene hos leverandører. Revisjonene er en viktig del av programmet for ansvarlig innkjøp og dekker områder som miljø, helse og sikkerhet, menneskerettigheter og arbeidsforhold, samt antikorrupsjon.

Alfa Laval utførte totalt 67 revisjoner av "Business Principles for Suppliers" i 2024, med følgende funn:

Vanligste avvik i leverandørrevisjonene



Leverandører med alvorlige brudd får en begrenset tidsfrist til å gjennomføre nødvendige forbedringer, støttet av vår leverandør utviklingsprogram, mens saken eskaleres og overvåkes. Manglende etterlevelse uten korrigerende tiltak kan føre til utfasing eller heving av leverandøravtalen med Alfa Laval.

De vanligste avvikene i gjennomførte revisjoner de siste årene har vært innenfor følgende områder:

- overtid/lav betaling
- helse og sikkerhet
- beredskap og miljøvern

Kontinuerlig forbedring/tiltak av leverandørrevisjoner

Vi fortsetter å investere i leverandørinvolvering og opplæring. I løpet av året har det blitt arrangert opplæring og konferanser for leverandører i India og Kina. Opplæring av Alfa Laval revisorer er også en del av vår kontinuerlige utvikling.

Sertifisering som bærekraftsrevisor er det høyeste nivået i Alfa Laval revisjonsprogram og krever grundige kurs og omfattende praksis før man blir sertifisert. Våre bærekraftsrevisorer fungerer også som ambassadører og kunnskapspartnere som kan støtte leverandører i å utvikle en bærekraftig forretningspraksis.

Det vises ellers til Framos årsregnskap, samt Alfa Laval års- og bærekraftsrapport (Alfa Laval Annual and Sustainability report) for ytterligere detaljer rundt initiativ som gjennomføres på konsern nivå og som gjelder Framo selskapene.

Signaturer

Dette dokumentet er signert elektronisk av følgende personer.

Framo AS:		
Sameer Kalra Styrets leder	Anne Britt Frøseth Isachsen Styremedlem	Emma Rebecka Matilda Adlerton Styremedlem
Ronald Edvard Pedersen Styremedlem	Atle Håkon Lernes Styremedlem	Julie Hesla Steinum Styremedlem
Jeanett Knappskog Flatøy Styremedlem	Jan Gangstø Styremedlem	Steffen Lunde Mjåtvedt Styremedlem
Jan Martijn Bergink Styremedlem	Bengt Holme Styremedlem	Per Christian Jæger Styremedlem

Framo Fusa AS:	
Jan Martijn Bergink Styrets leder	Bengt Holme Styremedlem

Framo Flatøy AS:	
Jan Martijn Bergink Styrets leder	Richard Sulen Styremedlem

Framo Holsnøy AS:	
Jan Martijn Bergink Styrets leder	Arve Smith-Strøm Styremedlem

Framo Services AS:	
Jan Martijn Bergink Styrets leder	Morten Sivertsen Styremedlem