



2025

Vår redegjørelse etter
åpenhetsloven



Innholdsfortegnelse

3 Innledning

3 Virksomheten

3 Om Framo

5 Organisering

5 Framos markeder

6 Arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

9 Vurdering av vesentlighet

10 Arbeidsmiljø i Framo

13 Utvikling og inkludering på arbeidsplassen

17 Tilsyn fra Arbeidstilsynet

18 Leverandørkjede og forretningsforbindelser

18 Retningslinjer for innkjøp

20 Leverandørkjeden

20 Risikostyring

21 Leverandørrevisjoner

21 Kontinuerlig forbedring/tiltak av
leverandørrevisjoner

22 Signaturer

Innledning

Denne redegjørelsen gjelder for Framo AS, Framo Fusa AS, Framo Flatøy AS, Framo Services AS og Framo Holsnøy AS som er omfattet av åpenhetsloven og pliktige til å offentliggjøre redegjørelse for aktsomhetsvurderinger. Redegjørelsen oppfyller kravene i åpenhetsloven § 5 og beskriver virksomhetens arbeid med aktsomhetsvurderinger, identifisert risiko, tiltak og resultater. Redegjørelsen dekker også øvrige selskaper som Framo Nederland, Framo Houston, Framo Brasil, Framo Singapore, Framo Shanghai, Framo Korea og Framo Japan.

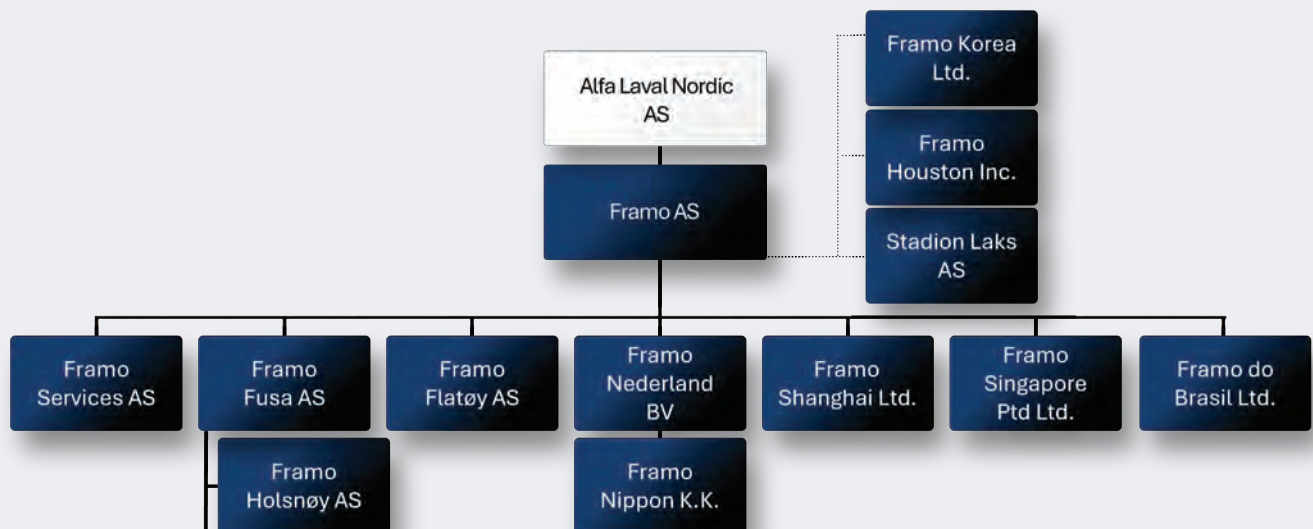
Gjeldende periode for denne rapporten er fra 1. januar 2025 til og med 31. desember 2025.

Virksomheten

Om Framo

Framo er et internasjonalt konsern etablert med kontorer i ni land. Hovedkontoret ligger på Askøy i Norge. I 2014 ble Framo en del av det svenske multinasjonale konsernet Alfa Laval.

Framo organiseres på følgende måte:



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.



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.



Marine pumping system



Offshore pumping system



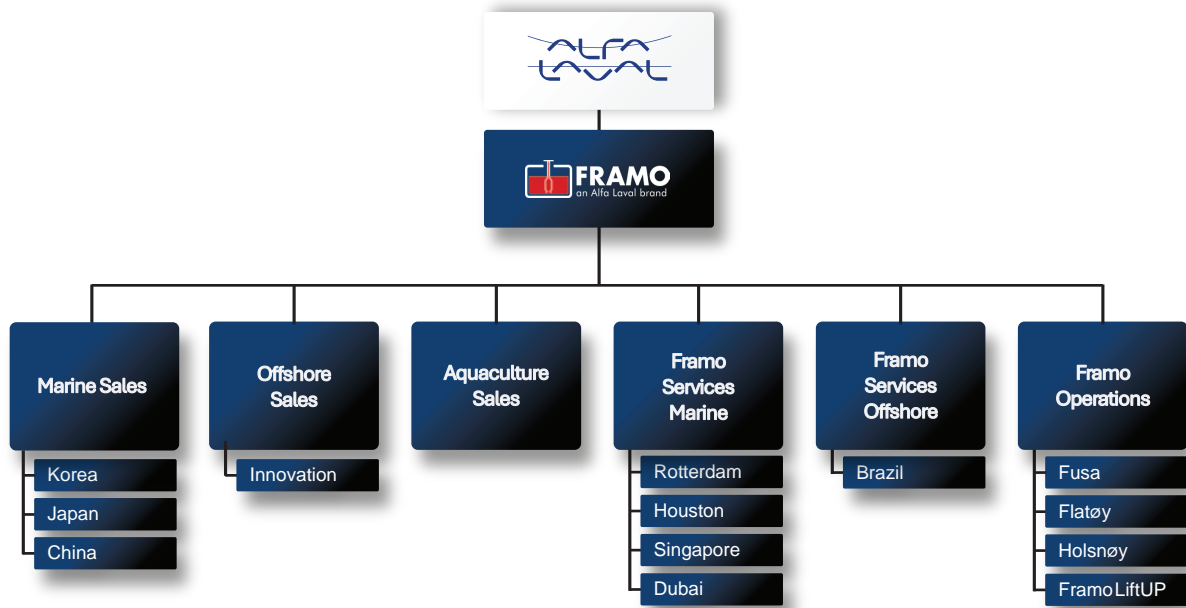
Aquaculture solutions



Service

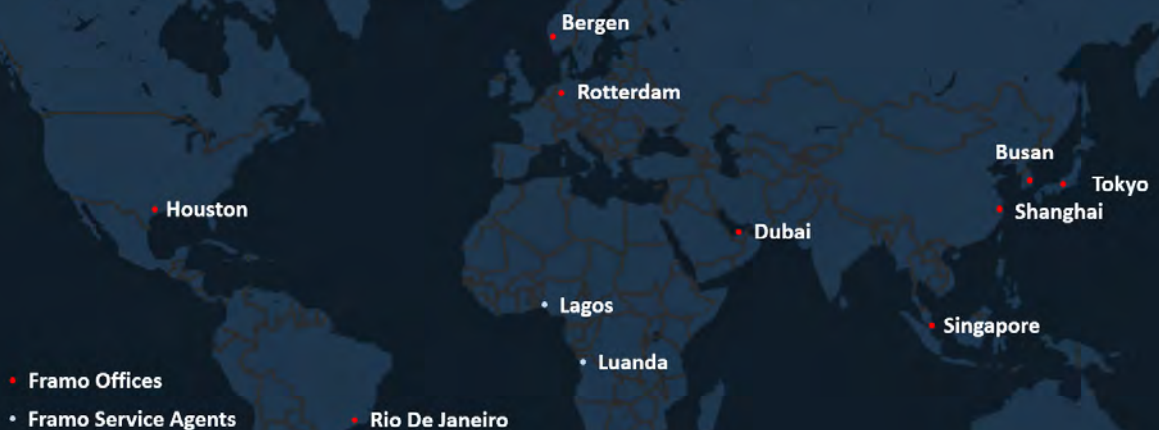
Organisering

Framos selskaper er fordelt på selskapets ulike nøkkelområder, og er organisert på følgende måte:



Framos markeder

Framo leverer pumper og systemer til kunder over hele verden, og det globale fotavtrykket gjør selskapet i stand til å støtte de internasjonale bransjene Framo opererer i.



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 Lavals forretningsprinsipper (Business Principles) viser selskapets engasjement for menneskerettigheter. Business Principles er grunnleggende adferdsregler som alle ansatte skal følge når de opptre i næringsvirksomhet. Business Principles inkorporerer "Protect, Respect and Remedy"-konseptet fra FNs "Guiding Principles on Business and Human Rights", OECDs retningslinjer for multinasjonale virksomheter, samt «UK Modern Slavery Act». I 2025 ble Alfa Lavals Business Principles revidert, og konsepter fra «EU AI Act» ble innarbeidet. Alle disse rammeverkene legger føringer for hvordan selskapets forpliktelser integreres i Alfa Lavals retningslinjer og ledelsesstrukturer.

De oppdaterte Business Principles beskriver Alfa Laval/Framos rolle på arbeidsplassen, i industrien og i samfunnet. Videre beskrives selskapets lovnader og arbeidstakerens rolle innenfor hvert av de relevante områdene.



Vår rolle på arbeidsplassen

- Helse, sikkerhet og trivsel
- Rettferdige arbeidsforhold
- Inkludering og mangfold
- Regnskap og verifisering
- Selskapets eiendeler



Vår rolle i bransjen

- Rettferdig konkurranse
- Ansvarlig handel
- Anti-bestikkelser og anti-korrupsjon
- Interessekonflikt
- Valg av leverandører
- Konfidensiell selskapsinformasjon

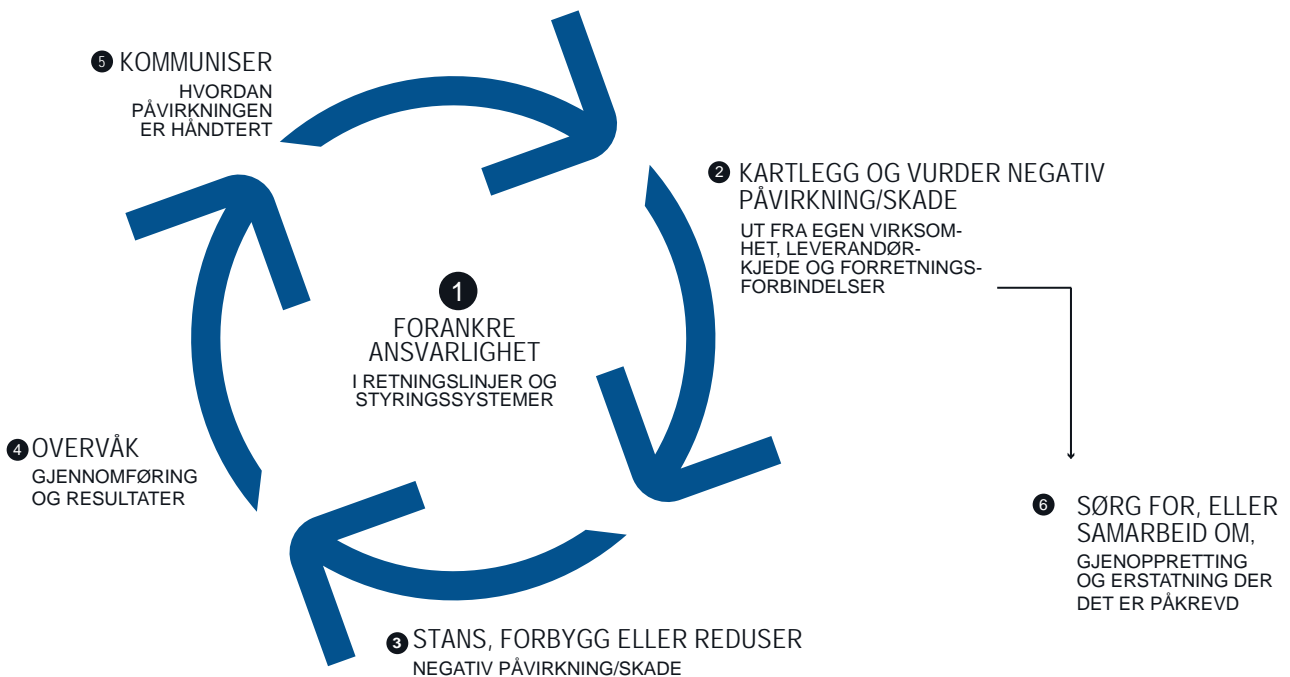


Vår rolle i samfunnet

- Miljøpåvirkning
- Menneskerettigheter
- Beskyttelse av personopplysninger
- Kommunikasjon
- Kunstig intelligens
- Uetisk og ulovlige handlinger

Respekt for menneskerettighetene integreres i relevante Alfa Laval/Framo retningslinjer og styringssystemer, med utgangspunkt i FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og «International Labour Organization (ILO)»-konvensjonene. Dette sikrer at menneskerettigheter er en del av beslutningstaking på alle nivåer i selskapet. For å sikre at disse forpliktelsene etterleves effektivt i hele organisasjonen, har Alfa Laval etablert en styringsstruktur for menneskerettigheter. I tillegg sørger Alfa Laval for at nasjonal lovgivning blir ivaretatt. Framo skal uansett alltid følge de strengeste internasjonale regelverk for menneskerettigheter.

AKTSOMHETSVURDERINGSPROSESSEN OG STØTTETILTAK



Flere av Alfa Laval/Framos 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 Directive)
- 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)

Alfa Laval/Framo tror på kontinuerlig forbedring som en dynamisk prosess, 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.

I 2025 publiserte Alfa Laval en ny konsernprosedyre for aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter, «Human Rights Due Diligence (HRDD)». For å støtte implementeringen ble det utviklet egne veiledninger for aktsomhetsarbeidet, som ble gjort tilgjengelige for organisasjonene. I henhold til prosedyren har konsernfunksjonene ansvar for å gjennomføre risikovurderinger av menneskerettigheter for å identifisere høyrisikosteder basert på geografisk beliggenhet og andre relevante faktorer. Identifiserte steder er deretter forpliktet til å gjennomføre en supplerende lokal risikovurdering, iverksette forebyggende tiltak og rapportere tilbake til de globale funksjonene.

For ytterligere å styrke implementeringen av HRDD er det utpekt HRDD-ansvarlige i hver konsernfunksjon. Deres rolle er å støtte organisasjonen både globalt og lokalt i arbeidet med å iverksette HRDD. De skal dele sin kompetanse, veilede kolleger i gjennomføring av vurderinger og iverksetting av hensiktsmessige tiltak, samt sikre at kunnskap og beste praksis formidles effektivt videre i organisasjonen. Med denne strukturerte aktsomhetsprosessen på plass er Alfa Laval/Framo i stand til systematisk å identifisere og vurdere risikoer knyttet til menneskerettigheter på alle nivåer i organisasjonen.

Vurdering av vesentlighet

Alfa Laval gjennomførte i 2024 en dobbel vesentlighetsvurdering (DMA) i tråd med European Sustainability Reporting Standards (ESRS), med innspill fra Framo. Prosessen inkluderte workshops, intervjuer, forskning og dialog med både interne og eksterne interessenter. Resultatene ble diskutert i konsernledelsen og godkjent av styret. DMA-analysen ble gjennomgått og oppdatert i løpet av 2025 ved bruk av samme tilnærming. Alfa Laval vil fortsette å videreutvikle DMA prosessen fremover og årlig revurdere vurderingen av vesentlige konsekvenser, risikoer og muligheter.

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

Framos helse og sikkerhetsvisjon «Vi kommer trygt hjem. Hver dag!» forplikter at Framo sørger for et helsefremmende og sikkert fysisk og psykososialt arbeidsmiljø for ansatte, innleide og besøkende.

Framos ambisjon om at ingen skal bli skadet eller bli syk på grunn av arbeidet sitt, skal oppnås gjennom risikostyring, godt lederskap og involvering av alle ansatte.

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



Vi kommer trygt hjem.
Hver dag!

Vi skal forebygge arbeidsrelatert
skade og sykdom.



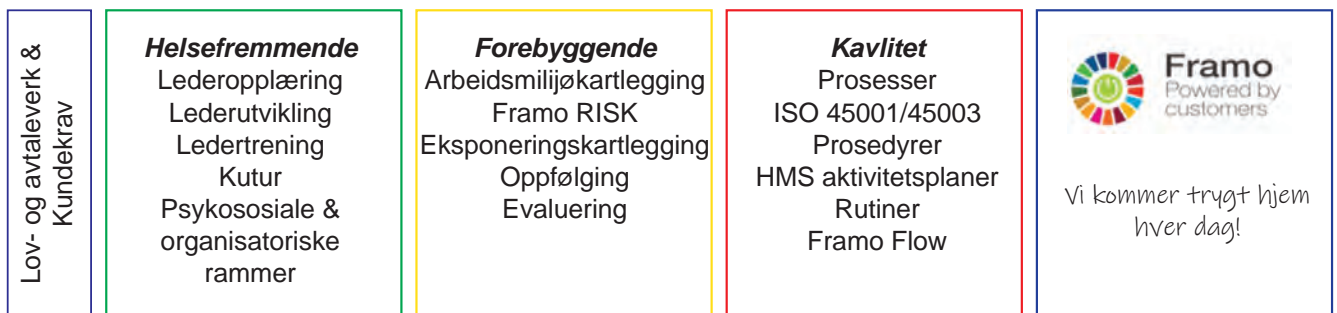
Framo FRISK

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

- **Helsefremmende arbeid** gjennom blant annet leder og – utviklingsutvikling.
- **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

Arbeidsmiljøkartlegging

Framo utfører arbeidsmiljøkartlegging innenfor alle arbeidsmiljøfaktorene med spesielt fokus på det psykososiale og organisatoriske. Basert på svarene fra kartleggingen får hver enkelt avdeling en score på psykososial risikoindeks (PRI) som setter krav til videre oppfølging i hver enkelt avdeling. I etterkant av kartleggingen utføres det workshops prioritert etter PRI hvor alle ansatte er med for å jobbe med resultatene, risikovurdere og bli enige om tiltak for forbedring. Framo Services gjennomførte dette for første gang i 2023, med gode tilbakemeldinger fra organisasjonen og en rekke tiltak gjennomført i etterkant. Framo Flatøy og Framo Holsnøy gjennomførte kartlegginger med påfølgende workshops for avdelinger i 2025.

HMS dager 2025

I 2025 arrangerte Framo HMS dager for alle lokasjoner med foredrag om to tema i tillegg til en HMS-stand.

Psykososialt arbeidsmiljø & stressmestring

(holdt av Psykososial rådgiver fra bedriftshelsetjenesten)

Foredraget ga en innføring i hva det psykososiale arbeidsmiljøet er og hvordan det kan påvirke den psykiske helsen. Deltakerne fikk innsikt i betydningen av relasjoner, støtte og kontroll i jobben, og hvordan man kan skape en mer balansert hverdag. Det ble sett nærmere på hva stress er, hvordan kroppen reagerer og hvilke konsekvenser det kan ha for helsen. Til slutt fikk deltakerne konkrete råd og verktøy for å håndtere stress og ta vare på egen psykiske helse – både i arbeidshverdagen og i livet ellers.

Kjemikalier & støy

(holdt av Yrkeshygieniker fra bedriftshelsetjenesten)

Foredraget tok for seg kjemikalier i arbeidsmiljøet, der det blant annet ble sett på hvordan kjemikalier kan påvirke helsen, samt tiltak for å redusere eksponering og tiltak for beskyttelse. Det ble rettet et særlig fokus mot relevante eksponeringer i arbeidsmiljøet, herunder blant annet sveiserøyk og skjærevæske. I tillegg ble støy omtalt, inkludert hvordan den påvirker arbeidstakere og hvorfor dette er et viktig tema.

HMS stand sammen med bedriftshelsetjenesten

Ressurser fra HMS avdelingen stod på stand og besvarte spørsmål rundt hvordan Framo jobber med HMS i Framo. I tillegg var fysioterapeut fra bedriftshelsetjenesten på stand og svarte ut spørsmål de ansatte måtte ha om bedriftshelsetjenesten, med ekstra fokus på ergonomi og det praktiske rundt arbeidshelsekontroller. Det ble utdelt treningsstrikker og øvelsesprogram, gitt veiledning i øvelser, samt svar på spørsmål rundt ergonomiske utfordringer. I tillegg var det anledning til å stille spørsmål rundt bedriftshelsetjenestens rolle rundt arbeidshelse.

Verdensdagen for psykisk helse

Framo hadde stand og delte ut kort med sjekklister for psykisk egenberedskap i forbindelse med verdensdagen for psykisk helse i tråd med fokuset for dagen.

Utvikling og inkludering på arbeidsplassen

Framo har som mål å være en arbeidsplass hvor det råder full likestilling mellom kvinner og menn, og har innarbeidet en personalpolitikk som anses for å være kjønnsnøytral på alle områder.

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 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 arbeider aktivt og målrettet for å utforme og tilrettelegge de fysiske forholdene slik at virksomhetens ulike funksjoner kan benyttes av flest mulig.

For 2025 har Framo utarbeidet lønnsanalyser med særlig fokus på kjønn, med mål om å sikre lik lønn for likt arbeid. Analysen av kvinners lønn som andel av menns viser at kvinner i kategorien «white collar» nå utgjør 91 % av gjennomsnittslønnen til menn, en økning fra 90 % i fjor. I kategorien «blue collar» har andelen gått noe ned, fra 87 % til 86 %. Analysen tar ikke hensyn til aldersforskjeller, noe som kan påvirke resultatene.

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

Fremmer mangfold og sikrer likeverd

- Framo har kommunisert målene for andel kvinner skal utgjøre 23% kvinner og 16 % kvinnelige ledere innen 2027. Status for 2025 er 21 % kvinner og 18 % kvinnelige leder i Framo. Utviklingen har vært positiv de siste årene.
- I forbindelse med talentvurderingsprosesser i Framo er det ekstra fokus på kvinnelige talenter og mangfold.

Rekrutteringsprosesser er profesjonelle

- Hver avdeling må evaluere den riktige balansen for kjønnsfordeling i henhold til rekrutteringsrutiner etablert av Alfa Laval.
- Framo utvikler rekrutteringsprosesser for å inkludere mål og aktiviteter innen inkludering og mangfold. Et eksempel er rekrutteringskampanjer for å tiltrekke kvinnelige talenter.
- Program for lærlinger er satt opp for fremtiden for å sikre mangfold.

Arbeider systematisk for å nå 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.
- Oppdatere leder- og medarbeiderhåndbøker løpende med retningslinjer og rutiner.
- Sykefravær følges opp i henhold til lovkrav samt Framo retningslinjer. Et nytt system for oppfølging av sykefravær vil bli evaluert i 2026.
- Tilrettelegger i individuelle saker som involverer redusert arbeidskapasitet. Ulike mål og aksjoner blir benyttet.
- Framo gir også eksterne kandidater arbeidstrening, som et kortsiktig initiativ i samarbeid med Norsk arbeids- og velferdsadministrasjon (NAV).

Sikrer lik lønn for likt arbeid

- Det utarbeides analyser før den årlige lønnsrevisjonen, for å sikre korrekt lønnsnivå før selve prosessen starter.
- Lønnsanalyser utarbeides minimum annet hvert år.
- Et nytt EU direktiv «EU Pay Transparency Directive» trer i kraft fra 2027 og kategoriseringer av jobb profiler er under prosess for oppdatering for likelønns analyser.
- Framo forskutterer full lønn for foreldrepermisjon, og ansatte i permisjon er en del av den årlige lønnsprosessen.
- Framos kriterier for bonus er oppdatert slik at selskapet ikke diskriminerer sykefravær og foreldrepermisjon.

Ønsker å opprettholde en sikker og inkluderende arbeidsplass med nulltoleranse for trakassering

- «Mitt varsel» er ett integrerte varslingsystem, hvor man kan varsle om kritikkverdige forhold i Framo, enten anonymt eller ved fullt navn. Innmeldte saker er fulgt opp gjennom på en troverdig og strukturert måte, for å sikre GDPR.
- Det er utarbeide diverse informasjonsvideoer rettet mot blant annet lærlinger og ledere knyttet til vårt «anti-harassment program». Opplæringen om rutiner for varsling i et nytt e-læringskurs er en del av alle nyansattes onboardingprogram.
- «Voice» (medarbeiderundersøkelse) er et årlig verktøy som måler og evaluerer områder innenfor inkludering og mangfold. Framo benytter resultater fra medarbeiderundersøkelsen «Voice», og følger opp aksjonsplaner i verktøyet «Glint» med hensyn til inkludering, mangfold og trakassering.
- En utvidet arbeidsmiljøkartleggingsprosess ble iverksatt i flere av selskapene i 2025 for å sikre en dypere innsikt i både fysiske og psykososiale risiko områder.
- AKAN-retningslinjer og AKAN-komiteer er det pågående prosesser for å styrke dette arbeidet ytterligere i 2025 og i 2026.

Kompetanseutvikling og velferdsgoder

- Framo tilbyr tidligere lærlinger med fagbrev studentkontrakter for å gå videre på høyrere utdanning. Selskapet ønsker å beholde talenter samt å sikre kvinnelige talenter.
- Framo har tegnet helseforsikring på alle ansatte gjennom If noe som sikrer ansattes helse og velvære.
- Framo tilbyr en rekke muligheter for å delta på fysisk aktivitet gjennom bedriftsidrettslag og påmelding til ulike konkurranser gjennom året. Framo aktiv/bedriftsidrettslag har som målsetning å øke trivsel på arbeidsplassen gjennom fysisk aktivitet og felles opplevelser.
- Alle ansatte har tilbud om å benytte treningssenter i nærhet av de største kontorfasilitetene til Framo i Norge.
- Framo har bedriftshytter som ansatte kan benytte. .


Ansatt-nettverk med formål å inkludere ansatte samt bygge nettverk

- Gjennom året holdes det en rekke ulike sosiale arrangementer på alle lokasjoner for å sikre involvering av ansatte og for å sikre at godt sosialt samhold.
- Framo Young-nettverk har som mål å være et lavterskeltilbud for å styrke sosiale bånd på tvers av avdelinger og lokasjoner for alle ansatte som har jobbet under 10 år i selskapet.
- Framo seniorklubb er et tilbud for ansatte med 10 års ansiennitet.
- Framo Female er et internt nettverk som startet opp i 2025. Dette nettverket skal sikre at selskapet 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. Deltar på karrierer- og nettverksarrangementer som «Kvinner i kuling» og «Et hav av muligheter», som er rettet mot kvinnelige studenter. Framo er også en del av «Women in Shipping Association» (WISTA), et eksternt nettverk for kvinnelige ansatte i shipping.
- Besøker skoler og universiteter, arrangerer Framo-dager samt dag for nye ansatte, som skal sikre kommunikasjon rundt aktiviteter for inkludering og mangfold.
- Web- og markedsaktiviteter med fokus på inkludering- og mangfold aspekt. Eksempler er kvinnedagen, Pride og Mental Health day.

 **Helse**

<p>Helseforsikring: Tilleggsdekning for behandling hos helsepersonell.</p>	<p>Influensavaksinerings: Vi inviterer alle våre ansatte til å ta den årlige influensavaksinen.</p>	<p>Balanse jobb og fritid: Fleksibel arbeidstid skal sikre balanse mellom jobb og fritid.</p>	<p>3 GOD HELSE OG LIVSKVALITET </p>
<p>Bedriftshelsetjeneste: Avonova tilbyr bedriftshelsetjenester til Framo. Bedriftshelsetjenesten tilbyr støttesamtaler uten henvisning.</p>	<p>Framo Aktivitet: Alle ansatte kan benytte seg av treningscenter og svømmebasseng. Alle loaksjoner har tilbud om helsefremmende aktiviteter.</p>	<p>AKAN: Systematisk forebygging, veiledning og oppfølging for et rusfritt og helsefremmende arbeidsmiljø.</p>	

 **Kompensasjon & fordeler**

<p>Pensjon: 5,55 % pensjonssparing for grunnlønn opp til 7,1G og 16 % for grunnlønn mellom 7,1G og 12G.</p>	<p>Avtalefestet pensjon: Framo er tilknyttet AFP-ordningen i henhold til norsk lovgivning.</p>	<p>Bonusprogram: Utbetales basert på selskapets resultater og avtaler.</p>	<p>Forsikring: Dekker yrkesskade, yrkessykdom, uførhet, etterlatte, jobbreiser, helse og lisensforsikring.</p>
<p>Tilleggsgoder: Det ytes tilleggsgoder etter fagforening, rolle, kontrakt og policy.</p>	<p>Kantine: Subsidert kantine med variert tilbud av næringsrik og sunn mat.</p>	<p>Gaver & gavekasse: Kan gis innenfor gitte beløpsgrenser som jubileums- eller oppmerksomhetsgaver. Framo sin gavekasse er subsidiert av arbeidsgiver.</p>	<p>Firmaavtaler: Bedriften har en rekke rabattavtaler ansatte kan benytte.</p>


8 ANSTENDIG ARBEID OG ØKONOMISK VEKST 

 **Arbeidsordninger**

<p>Ferie: 5 uker + en ekstra uke for ansatte over 60 år.</p>	<p>Arbeidstidsoppsparing: Det er avtalt 20-minutters lunsjordning for ansatte. Dette gir en ekstra uke fri per år.</p>	<p>Flexitid: Ansatte har mulighet til å arbeide opp og tilpasse egen arbeidstid innen gitte rammer.</p>
---	---	--

 **Karriere & utvikling**

<p>Kompetanseheving: Kompetansetvikling tilbys gjennom e-læringskurs, eksterne kurs og interne opplæringsprogrammer.</p>	<p>Lærlingprogram: Framo satser på lærlinger og har til enhver tid over 100 lærlinger under opplæring.</p>	<p>Trainee- og opplæringsprogram: Vi tilbyr økonomisk støtteordninger for studenter. Tidligere TAF-elever kan søke stipend årene de tar høyere utdanning</p>	<p>Like muligheter: Likebehandling av ansatte og rapportering for å sikre likelønn og aktiviteter</p>
<p>Lederutvikling: Programmer for å utvikle ledere gjennom interne kurs og opplæring</p>	<p>Intern mobilitet: Alle stillinger lyses ut internt for å fremme karriereutvikling og interne muligheter</p>	<p>Internasjonale muligheter: Mulighet for utstasjonering og oppdrag i utlandet. Expat-program tilgjengelig for ansatte</p>	<p>4 GOD UTDANNING </p> <p>5 LIKESTILLING MELLOM KJØNNENE </p>

 **Nettverk, goder & sosiale arrangement**

<p>Teambuilding: Organiserte aktiviteter og arrangementer for å styrke samarbeid og fellesskap blant ansatte.</p>	<p>Framo Senior: Et sosialt nettverk for erfarne ansatte som fremmer samhold.</p>	<p>Framo Female: Nettverk for å styrke samarbeid, fremme kjønnsbalanse og mangfold, og skape en inkluderende arbeidsplass.</p>	<p>Framo Young: Nettverk for nyansatte som styrker samhold og gir mulighet til å bli kjent med kollegaer.</p>
<p>Bedriftshytter: Tilgang til bedriftshytter for ansatte, som gir mulighet for rekreasjon og avkobling.</p>	<p>Bedriftsidrettslag: Framo BIL bidrar til felles aktivitet og trening organisert lokalt og på tvers av Framo.</p>	<p>Sosiale arrangement: Julebord, pizzafest, sommerfest og oktoberfest, familiedagen Camp Framo og Juletreffest.</p>	<p>Markeringer: Framo feirer merkedager og jubileum for våre ansatte, iht interne policyer</p>

Tilsyn fra Arbeidstilsynet

I starten av 2025 lukket arbeidstilsynet tilsynssaken angående risikovurdering av kjemisk helsefare, arbeidstid, organisering av BHT, HMS arbeid og opplæring, ved Framo Fusa fra besøket i 2022 med oppfølging i 2023 og 2024. Det systematiske arbeidet med tiltak i tråd med HMS plan og tilhørende yrkeshygiene målinger fortsetter i tråd med mål om kontinuerlig forbedring og visjonen; «Vi kommer trygt hjem. Hver dag!»

Vi kommer trygt hjem.
Hver dag!

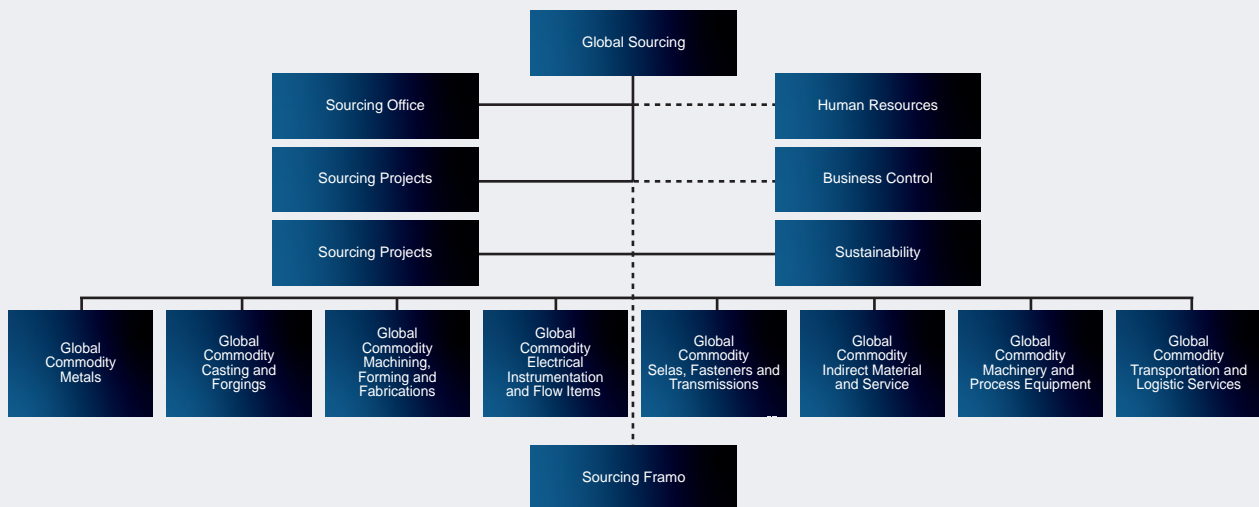
FRAMO

Icare

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. Framo erfarer at prosessen med tydelig kommunikasjon om hvilke forventninger som stilles til leverandørene, risikostyring og en strukturert tilnærming til tiltak og oppfølging av disse, bidrar til å redusere selskapets risikoeksponering. Framo har som mål at alle leverandører skal være «Doing Business Compliant». Det innebærer at leverandører skal etterleve Alfa Laval's krav til etisk forretningspraksis, regelverksetterlevelse samt ansvarlighet i et samfunns- og bærekraftsperspektiv. Framo arbeider med å sikre at alle leverandører forplikter seg til relevante compliance-dokumenter utarbeidet av Alfa Laval.

Noen av de mest sentrale dokumentene er:

- «Business Principles for Suppliers»
- «General Conditions of Purchase»/«General Conditions of Services»
- «Anti-Bribery and Anti-Corruption»
- Sentrale regelverk- og samsvarsdokumenter som REACH og Conflict Minerals

For å sikre en mest mulig ensartet tilnærming følges Alfa Laval's dokumentmatrise, som angir hvilke dokumenter som skal signeres basert på leverandørtype, varekategori og bestillingsvolum. Gjennom disse avtalene kommuniseres Alfa Laval's forretningsprinsipper, nedfelt i dokumentet «Alfa Laval Business Principles for Suppliers», direkte til leverandøren. På denne måten stilles det krav til leverandørene om at de anerkjenner prinsippene, etterlever dem og tar ansvar for innarbeiding i egen verdikjede.

Alfa Laval har en felles leverandørplattform hvor alle leverandører skal registreres. Leverandører tildeles et unikt leverandørnummer, og signerte avtaler og dokumenter gjøres tilgjengelig for relevante enheter internt i konsernet. Formålet med plattformen er å sikre bedre oversikt over leverandørporteføljen, risikostyring, effektivisere dokumentflyten og legge til rette for mer koordinert oppfølging på tvers av organisasjonen.

I 2025 investerte Alfa Laval i en samsvars- og bærekraftsplattform. I løpet av året ble 1000 leverandører invitert til å registrere seg og fylle ut spørreskjema som angår ESG (Environment, Social & Governance). I forbindelse med dette arbeidet ble de aktuelle leverandørene invitert til et webinar for å lære mer om Alfa Laval's arbeid med bærekraft og det viktige arbeidet med ESG, og til slutt hvordan og hvorfor de har blitt bedt om å fullføre spørreskjema. I undersøkelsen fikk leverandørene blant annet spørsmål om klimaavtrykk, ressursbruk, arbeidsforhold og menneskerettigheter og ansvarlig virksomhetsstyring. Innhentede data brukes aktivt i selskapets aktsomhetsvurderinger for å kartlegge og vurdere risiko for negative konsekvenser knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden. Planen fremover er å utføre slike undersøkelser jevnlig for å innhente informasjon som gir selskapet verdifull innsikt i leverandørkjeden. Dataene gir grunnlag for å iverksette tiltak, redusere risiko og sikre etterlevelse av nye lovkrav til bærekraftsrapportering fremover.



<p>ENVIRONMENT</p> <p>Optimizing the use of natural resources is our business</p>	<p>SOCIAL</p> <p>Respect for human rights is fundamental</p>	<p>BUSINESS INTEGRITY</p> <p>High ethical standards guide our conduct</p>	<p>TRANSPARENCY</p> <p>Our commitment to open dialog builds trust</p>
--	---	--	--

Leverandørkjeden

Framo følger Alfa Laval's innkjøpsprosess for utvikling av eksisterende leverandørbase og vurdering av potensielle leverandører på tvers av organisasjonen. For Alfa Laval/Framo er det viktig å samarbeide med leverandører som kan levere i henhold til forventninger og som deler selskapets bærekraftambisjoner. Verktøy som spørreskjemaer og revisjoner brukes for å vurdere nye og eksisterende leverandører. Framo gjennomfører kontinuerlig leverandørkartlegging for å sikre at sentrale forhold hos leverandørene – herunder regelverksetterlevelse, kvalitet og bærekraft – er i samsvar med konsernets krav og forventninger.

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 benyttes risikokart med faktorer sortert etter land og type virksomhet med hver enkelt leverandør. Følgende tre områder styrer Alfa Laval's risikovurdering av leverandørene:

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

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

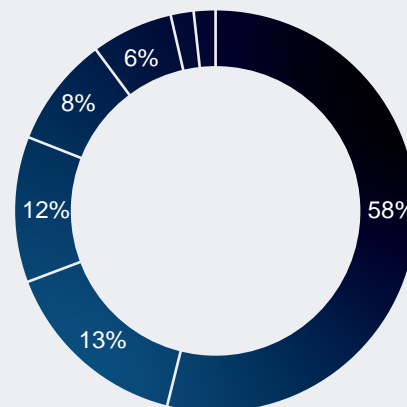
Styring og retningslinjer: Risiko basert på analyser og gjennomgang av leverandørens tilgjengelige dokumentasjon om retningslinjer og styringssystemer.

Leverandørrevisjoner

I 2025 gjennomførte Alfa Laval nye leverandørrevisjoner med utgangspunkt i forretningsprinsippene. Revisjonene fokuserte på følgende åtte kritiske områder:

- barnearbeid
- ungt arbeid
- tvangsarbeid
- organisasjonsfrihet
- helse og sikkerhet
- bestikkelser og korrupsjon
- arbeidstid
- brannvern og miljø

Tallene fra 2025 viser at helse og sikkerhet, lønn og sosiale ytelser og miljøvern er de største kategoriene. Totalt gjennomførte Alfa Laval 107 Business Principles leverandørrevisjoner i 2025. Alle revisjoner ble utført i høyrisikoland, som India og Kina. Samtlige leverandører mottok en individuell revisjonsrapport og ble pålagt å svare med en korrigerende tiltaksplan. 16 leverandører fullførte tildelte tiltaksplaner innen årsslutt. Revisjonene avdekket totalt 1090 avvik, med totalt 208 avvik (19 %) som gjaldt et av de kritiske områdene. Avvik innenfor de kritiske områdene ble fulgt opp med krav om umiddelbar korrigerende tiltak, gjeldende for både nye og etablerte leverandører. Manglende etterlevelse fra leverandørene uten korrigerende tiltak kan føre til utfasing eller heving av leverandøravtalen med Alfa Laval.



Helse og sikkerhet 58%
 Lønn og trygdeytelser 13%
 Miljøvern 12%
 Arbeidsrettigheter 8%
 Håndtering av kjemikalier 6%
 Annet 1%

Kontinuerlig forbedring/tiltak av leverandørrevisjoner

Alfa Laval fortsetter å investere i leverandørinvolvering og opplæring. I 2025 deltok flere medarbeidere fra Framo på Alfa Laval sine interne opplæringskurs innen leverandørrevisjoner. Dette er et ledd i en kontinuerlig kompetansebygging som reflekterer Alfa Laval/Framos økte prioritering av systematisk leverandøroppfølging og ansvarlig forretningspraksis.

Det vises ellers til Framos årsregnskap, samt Alfa Laval sine års- og bærekraftsrapport (Alfa Laval Annual and Sustainability report) og Alfa Laval sine Human Rights 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:

Jan Martijn Bergink
Styrets leder

Atle Håkon Lernes
Styremedlem

Jeanett Knappskog Flatøy
Styremedlem

Jan Gangstø
Styremedlem

Steffen Lunde Mjåtvedt
Styremedlem

Bengt Holme
Styremedlem

Per Christian Jæger
Styremedlem

Anne Britt Frøseth Isachsen
Styremedlem

Stina Kvåle Bergesen
Styremedlem

Emma Rebecka Matilda Adleron
Styremedlem

Tormod Skurtveit
Styremedlem

Sigve Gjerstad
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