

Redegjørelse for åpenhetsloven for Applica Group

Vår virksomhet og driftsområde er organisert på følgende måte:

Applica Group er et konsern med samlet 65 ansatte, bestående av 5 teknologiselskaper og 1 eiendomsselskap.

Hovedkontoret er på Vigeland, Rådhusveien 5, i Lindesnes og datterselskapene har kontorer i Mandal, Kristiansand (Narviga) og Oslo (Høvik). Konsernet er en familiebedrift der daglig leder Anne Maj Knutsen Kåveland og styreleder Erlend Knutsen eier majoriteten av aksjene via sine respektive holdingselskaper.

Teknologiselskapene leverer tjenester og produkter innen system- og programvareutvikling, robotikk, workforce-management, IT-drift samt produkttesting og sertifisering. Teknologiselskapene opererer i ulike markeder og med ulike leverandører og samarbeidspartnere.

Eiendomsselskapene forvalter eiendommer i Lindesnes, med virksomhet for kontorutleie til datterselskaper, uteleiekontorer til andre virksomheter, samt utviklingsprosjekter.

Applica Group har kunder og leverandører i Norge og internasjonalt.

I det følgende finnes en kort redegjørelse for våre rutiner og resultater rundt arbeid med Åpenhetsloven. For mer detaljer eller spørsmål ta kontakt via apenhet@applica.no. Vi vil normalt svare dine henvendelser innen 14 dager.

Applica Group har etablert følgende retningslinjer og rutiner for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold:

Applica Group har vedtatt en felles rutine for oppfyllelse av plikter etter åpenhetsloven. Denne rutinen gjelder overordnet for konsernet og for alle datterselskaper. Rutinen oppsummert:

- **Formålet og omfanget av rutinen:** Rutinen skal fremme åpenhetslovens formål om menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i virksomhetens produksjon og innkjøp, samt informere allmennheten om aktsomhetsvurderinger. Rutinen gjelder egen virksomhet og direkte og indirekte innkjøp.
- **Ansvarsfordelingen og arbeidsmetodikken i rutinen:** Administrerende direktør og daglig leder i hvert datterselskap er overordnet ansvarlig for rutinen og skal samarbeide med fagansvarlige om aktsomhetsvurderinger. Rutinen følger OECDs modell for ansvarlig næringsliv, som består av seks trinn: (1) forankre ansvarlighet i bedriftens retningslinjer og styringssystemer; foreta aktsomhetsvurderinger ved å (2) kartlegge og vurdere faktisk eller potensiell negativ påvirkning på ansvarlig næringsliv; (3) stanse, forebygge og redusere disse; (4) overvåke gjennomføring og resultater; (5) kommunisere hvordan påvirkningen er håndtert; og (6) sørge for gjenoppretting der det er påkrevd.
- **Informasjonsplikten og referansene i rutinen:** Rutinen skal også oppfylle informasjonsplikten i åpenhetsloven, som gir enhver rett til å be om informasjon om virksomhetens håndtering av negative

konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i leverandørkjedene. Rutinen henviser til åpenhetsloven og OECDs retningslinjer som de viktigste referansene.

De største selskapene i Applica gruppen har også CSR Policyer (Corporate Social Responsibility) som er tilpasset for deres virksomhetsområde. Utdrag fra CSR Policy for Applica Consulting: Prinsippene er etablert for å sikre trygge arbeidsforhold i hele forsyningskjeden, sikre at arbeidstakere behandles med respekt og verdighet, upartisk og rettferdig, at forretningsdriften er miljømessig sunn og at virksomheten drives i samsvar med internasjonalt anerkjente prinsipper og relevante internasjonale konvensjoner (inkludert FNs organisasjon for bærekraftig næringsliv, ILO-konvensjoner, OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper, FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og FNs barnekonvensjoner).

Opplysninger om faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser som virksomheten har avdekket gjennom sine aktsomhetsvurderinger (Åpenhetsloven § 5b):

Innenfor vår egen virksomhet har vi god oversikt over risiko. Vi opererer i hovedsak i en bransje og på lokasjoner med lav risiko for brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold. Dette begrunnes med følgende:

- Det er et grunnleggende prinsipp i vår personalpolitikk at det ikke skal finne sted diskriminering med bakgrunn i alder, kjønn, rase, religion, nasjonalitet eller sivil status, og at kvinner og menn skal ha like muligheter for å kvalifisere seg til alle typer oppgave, og at karrieremulighetene skal være de samme. Mulighetene skal videre være like uavhengig av alder, etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion, legning, livssyn eller funksjonsevne. Ingen form for verbal, fysisk og seksuell trakassering skal forekomme og likestilling skal være sentralt.
- Selskapets ansatte skal behandles med respekt, og skal rettidig få forelagt seg den informasjon og de opplysninger som de etter lov, forskrifter, selskapenes vedtekter og internt regelverk har krav på. Selskapets personalhåndbok beskriver og sikrer den ansattes rettigheter. Selskapet vektlegger et arbeidsmiljø der hver ansatt får muligheten til å vokse personlig og profesjonelt, oppmuntres til å bidra med kreative ideer, og har innflytelse på sin egen arbeidssituasjon. Det legges stor vekt på å skape et trygt og engasjerende miljø, hvor de ansatte føler seg verdsatt og motivert til å ta ansvar for egen faglig utvikling. Samtidig sikter bedriften mot å opprettholde et høyt faglig nivå, tilby konkurransedyktige betingelser og åpne for nye forretningsmuligheter, alt med det overordnede mål om både individuell og organisatorisk vekst og suksess.
- Det er klare prosedyrer for mottak, behandling og håndtering av varsling ved mulige brudd. Det er eget verneombud i virksomheten som har jevnlig gjennomgang med virksomhetens ledelse. Ved eventuelle avvik defineres spesifikke tiltak med ansvarshavende og tidsfrist.
- Ansatte er fagorganisert i NITO og TEKNA der dette har vært aktuelt og ønskelig. Dette sikrer involvering og samarbeid i saker som er viktig for de ansatte. Årlige lønnsforhandlinger utføres ihht de 4 kriterier. Prinsipper for ansiennitets- og kompetansetillegg følges.
- Rutiner for likebehandling er dokumentert og er innsendt til arbeidstilsynet for aktuelle virksomheter

Vi har så langt ikke avdekket faktiske negative konsekvenser for menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold internt i konsernet.

Arbeid med kartlegging av leverandørkjeder og aktsomhetsvurderinger er gjennomført i rapporteringsperioden. Vi anvender tilgjengelig informasjon fra forretningspartnere og leverandørenes nettsider, og har systematisk risikovurdert de største og viktigste forretningspartnere og leverandører.

Vi har avdekket noen risikoområder, men per i dag ingen konkrete negative konsekvenser i våre leverandørkjeder.

Opplysninger om eventuelle tiltak virksomheten har iverksatt eller planlegger å iverksette for å stanse faktiske negative konsekvenser eller begrense vesentlig risiko for negative konsekvenser, og resultatet eller forventede resultater av disse tiltakene (Åpenhetsloven § 5c):

- *Vi har vurdert de største leverandørene basert på informasjon de har lagt ut på sine hjemmesider. Felles for disse er at de er ikke en del av vårt sluttprodukt. Det er generelt lav risiko, men vi vurderer i videre oppfølging av analysene å ta kontakt med noen leverandører for å få klargjort noen spørsmål, eksempelvis rundt produksjonsprosess. Vi observerer at en av leverandørene som kan ansees som risikoutsatt har en aktuell ISO-sertifisering og bruker programvare som sikrer sporbarhet i leverandørkjeden.*
- *Et spesielt utsatt risikoområdet er håndtert ved å gjennomføre tettere oppfølging og fysisk besøk hos en leverandør som er utenfor Norge.*

Iverksatte tiltak har gitt følgende resultat eller forventet resultat:

Et bedre samarbeid og økt bekjentskap med viktige samarbeidspartnere og leverandører forventes.

Stansing av kontrakter, innkjøp eller samarbeid på bakgrunn av vesentlig risiko eller negative konsekvenser har ikke vært nødvendig.



Anne Maj Knutsen Kåveland
Daglig leder, Applica Group



Erlend Knutsen
Styreleder, Applica Group