

## Redegjørelse etter åpenhetsloven for året 2023

Redegjørelsen dekker FØN Energy Services AS og selskapets datterselskaper og gjelder for regnskapsåret 2023 (1. januar – 31. desember).

### Innholdsfortegnelse

1. Introduksjon .....	2
1.1 Kort om selskapet .....	2
1.2 Hvem omfattes av redegjørelsen .....	3
2. Forankring i retningslinjer og rutiner .....	3
3. Negative konsekvenser, vesentlig risiko og fokusområder .....	4
3.1.1 Rett til rettferdige og gode arbeidsvilkår .....	5
3.1.2 Retten til helse .....	5
3.1.3 Retten til ikke å bli utsatt for diskriminering og trakassering .....	6
3.2 Leverandørkjeden og forretningsforbindelser .....	6
4. Overvåking .....	7
5. Kommunikasjon .....	7
6. Gjenoppretting og erstatning .....	8
7. Veien videre .....	8

## 1. Introduksjon

Alle selskaper forventes å respektere grunnleggende menneskerettigheter i sin virksomhet. Åpenhetsloven pålegger de som omfattes å vise hvordan dette gjøres dette i praksis, ved å utføre aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og fortelle om arbeidet i en redegjørelse.

Aktsomhetsvurderingene innebærer at man skal være aktsom i sin forretningsvirksomhet – at man skal tenke igjennom hvem man handler med og hvilke produkter som kjøpes. Rapporten skal redegjøre for hvordan arbeidet med menneskerettigheter er forankret i styrende dokumenter, funn av eventuelle brudd på menneskerettighetene og hvilke tiltak som er gjort for å redusere og forhindre eventuelle negative konsekvenser.

Denne rapporten presenterer Føn Energy Services AS sitt arbeid med menneskerettigheter, og hvordan vi etterlever kravene stilt i åpenhetsloven.

### 1.1 Kort om selskapet

Føn er en uavhengig tjenesteleverandør til energisektoren, med støtte av IKM Gruppen og Akastor. Selskapet spesialiserer seg på ingeniørtjenester, fabrikasjon, modifikasjon, prosjektledelse, drift og vedlikehold av kraner og løst løfteutstyr, livreddende utstyr og utleietjenester for vindenergi, tradisjonell energi og maritim sektor.

Med flere tiårs erfaring innen analyser, strukturell design og beregninger av stålkonstruksjoner, betjener vi store og små olje- og gasselskaper, samt service selskaper innen samme industri. Våre tjenester omfatter installasjon og planlegging av marine operasjoner, konsept og detaljert strukturell design, strukturelle integritets vurderinger samt samsvar med relevante forskrifter for offshore strukturer som olje- og gassplattformer, offshore vindturbiner m.m.

Våre tjenester inkluderer teknisk asset management, vedlikeholds kampanjer, levetidsforlengelse, oppgraderinger, offshore og onshore personell, lager-, logistikk og reservedelshåndtering. Dette sikrer optimalisert drift for redusert kost og nedetid – både i vind og olje- og gass sektoren.

Føn tilbyr spesialiserte tjenester innen forebyggende vedlikehold, lovpålagt inspeksjon og sertifisering, uforutsett feilsøking og reparasjon. Disse tjenestene er optimalisert for at vi kan være raskt tilgjengelig og for at sikre effektiv løsning av spesifikke driftskrav.

Vi spesialiserer oss på EPCi-prosjekter tilpasset behovene til små og mellomstore prosjekter med krav til rask gjennomføring. Vårt «in-house» tilbud dekker alle aspekter av prosjektutførelse fra innledende engineering, innkjøp til konstruksjon og installasjon, og sikrer sømløs integrasjon og drift.

Føn har levert utleiestyrsløsninger til energibransjen i flere tiår. Vårt omfattende varelager imøtekommer de strenge kravene fra både tradisjonell energi & maritime og vindbransjen.

## 1.2 Hvem omfattes av redegjørelsen

Redegjørelsen omfatter Føn. Redegjørelsen gjelder for regnskapsåret 2023 (1. Januar – 31. desember).

## 2. Forankring i retningslinjer og rutiner

Det er nedfelt i Føn`s styrende dokumenter at Føn skal ivareta menneskerettigheter og utføre risikobaserte aktsomhetsvurderinger i sin verdikjede. Styret er øverste ansvarlig for gjennomføringen av aktsomhetsvurderinger og har delegert ansvaret til daglig leder for den praktiske gjennomføringen.

Føn følger anbefalingene til FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP). Disse retningslinjene er inkorporert i virksomheten og er styrende for hvordan vi gjør forretninger. Ledelsen gjennomgår og oppdaterer strategi, KPIer og politikker årlig. Ledelsen har også det øverste ansvaret for gjennomføring av årlige aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettighetene. For å sikre forankring i hele organisasjonen, så må alle ansatte gjennomgå og signere selskapets etiske retningslinjer en gang i året. Relevante mål og KPIer formidles også til alle ansatte gjennom møter og AMU. Dette gir en mulighet for ansatte til å komme med forslag.

Føn`s retningslinjer og instruksjoner for mer informasjon om hvordan vi fremmer menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i verdikjeden:

- Code of conduct
- HMSK politikk
- Politikk for etikk og samfunnsansvar
- Personalthåndbok
- Supplier code of conduct
- Leverandørgodkjenning/evaluerings skjema
- Risk Assessments human rights
- Prosedyre for evaluering og godkjenning av leverandører
- Samsvarsvurdering lover og forskrifter
- HMSK manual
- Beredskapsplan (inkluderer brudd på menneskerettigheter)
- Kartlegging av miljøaspekter
- Risikovurderinger internt

### 3. Negative konsekvenser, vesentlig risiko og fokusområder

Sentralt i Føn sitt arbeid for å respektere grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er gjennomføringen av aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Dette er en prosess for å identifisere og dokumentere om vi, våre leverandører eller forretningsforbindelser, har negative påvirkninger, eller risiko for negative påvirkninger, på menneskerettigheter og anstendig arbeidsliv. Kartleggingen hjelper oss med å forbygge og redusere risikoen for negative konsekvenser. Kartleggingen avdekker hvor vi må fokusere innsatsen og hvilke fokusområder som må iverksettes.

Som en mindre/mellomstor bedrift, med begrenset innflytelse over store leverandørselskaper, vil mye av arbeidet aktsomhetsarbeidet knytte seg til prinsippet om «å være føre var» og forebygge brudd på de rettigheter som åpenhetsloven skal ivareta. Dersom Føn er direkte involvert i brudd på menneskerettigheter, skal vi bidra til å rette opp forholdet og sørge for kompensierende tiltak, i tillegg til å kommunisere med berørte rettighetshavere om hvordan situasjonen håndteres. Dette håndteres og ivaretas som et av aksjonskortene i Føn`s beredskapsplan.

Vi har gjennomført en overordnet kartlegging av egen virksomhet, samt kartlagt våre viktigste leverandører.

#### 3.1 Egen virksomhet

Vi i Føn er opptatt av å sikre helsefremmende- og utviklende arbeidsforhold for alle. Dette gjøres gjennom et kontinuerlig og målrettet HMS-arbeid basert på kartlegging og risikovurdering. Gjennom Arbeidsmiljøundersøkelse, vernerunder, AMU-møter, verksteds- og operasjonelle møter får Føn jevnlig innsikt om hva som bør arbeides med for å sikre gode arbeidsforhold for alle ansatte.

Vi har som mål å være en arbeidsplass der alle behandles med respekt og hvor det anses som positivt å si ifra om forhold som ikke er akseptable. Det jobbes aktivt med å forebygge trakassering på arbeidsplassen blant annet ved å definere hva som menes med uønsket atferd. Her har ledelsen vært involvert i morgenmøter med de ulike avdelingene, distribuert informasjonsskriv og avholdt en kampanje om psykososial helse. Vi arbeider også forebyggende for å sikre anstendig arbeidsforhold i egen drift gjennom opplæring som er relatert til f.eks. mangfold og inkludering, personvern, HMS og arbeidsmiljø. Føn har etablert et sosialt års hjul (Fun for Føn) med mål om opptil tre aktiviteter per kvartal. Det er utarbeidet en sosialkomite som arbeider aktivt med sosiale tiltak for de ansatte, dette gjelder arrangementer på arbeidsplass og utenfor arbeidstid og arbeidsplass.

I og med at våre ansatte arbeider i Norge og Skandinavia, er det mindre risiko for brudd på menneskerettigheter og arbeidsvilkår. Vi har gjort en generell risikovurdering av menneskerettighetene og anstendig arbeidsvilkår og det er ikke avdekket noe funn av brudd på menneskerettigheter, men vi har valgt ut tre områder som vi ønsker å ha ytterligere fokus rundt hvor det kan forekomme risiko.

### 3.1.1 Rett til rettferdige og gode arbeidsvilkår

Work/Life balance kan være utfordrende for bedrifter generelt og dermed har vi valgt å ha et ytterligere fokus, da dette kan gå ut over hvile, fritid og rimelig begrensning av arbeidstid.

Generell statistikk viser at det kan være ulikheter knyttet til lik lønn for likt arbeid på grunn av rase, farge, kjønn, språk og religion. For å forhindre at dette skjer i Føn har vi valgt dette som et fokusområde som det jobbes med kontinuerlig.

Fokusområder:

- Bedriften registrerer all arbeidstid og overtid. Arbeidstid og overtid overvåkes løpende og all overtid skal forhånds godkjennes.
- Det jobbes aktivt med lik lønn for likt arbeid i forbindelse med rekruttering. Bedriften har etablert en stilling og lønnsmatrise for spesifikke stillinger.
- Avholde medarbeider samtaler med de ansatte

Resultat av fokusområder:

- En bedring i resultat på medarbeiderundersøkelsen, hvorav 80% trives overordnet veldig godt i Føn og gleder til å gå på jobb. Man kan også nevne at en ser at tidligere ansatte kommer tilbake – som er en god indikasjon på rettferdige og gode arbeidsvilkår.

### 3.1.2 Retten til helse

Det er allmenn kjent at lange arbeidsdager og høyt arbeidspress kan gå ut over fysisk og mental helse. Fysisk inaktivitet i arbeidsdagen og mental helse knyttet til høy arbeidsintensitet og stressnivå kan påvirke helsen til ansatte. For å forhindre at dette skjer i Føn har vi valgt dette som et fokusområde som det jobbes med kontinuerlig.

Fokusområder:

- Ansatte blir oppfordret til å reise seg fra pulten en gang i timen, også kalt kontorstrekken. det oppfordres til å ta korte pauser. Tilskudd til treningssenter støttes av Føn. Sosiale aktiviteter utenom arbeidstid arrangert av sosialkomiteen har ofte innslag av fysiske aktiviteter.
- Ergonomi fokus på vernerunder og risikovurderinger
- Fokus på sosiale tiltak, min. 4-5 ganger i året

Resultat av fokusområder:

- Gode tilbakemeldinger blant de ansatte på iverksatte fokusområder.

### 3.1.3 Retten til ikke å bli utsatt for diskriminering og trakassering

Det er fare for at diskriminering og trakassering kan forekomme i alle bedrifter. I Føn jobbes det aktivt for å skape et godt og inkluderende arbeidsmiljø, for å forhindre risikoen for diskriminering og trakassering.

Fokusområder:

- Selskapet har implementert en policy som inkluderer menneskerettigheter.
- Føns etiske retningslinjer inkluderer forbud mot diskriminering og rasisme.
- Arbeidsmiljøundersøkelser, inkludert spørsmål knyttet til diskriminering og rasisme, gjennomføres årlig. Resultatene blir analysert, kommunisert og nødvendige tiltak iverksatt.

Resultat fokusområder:

- Ingen rapporterte saker i 2023.
- Retten til ikke å bli utsatt for diskriminering og trakassering tas opp årlig i HMSK kampanje.
- Føn har satt ekstra fokus på å styrke mellomledere som et ledd i forebyggende ledelse.

## 3.2 Leverandørkjeden og forretningsforbindelser

De fleste av våre leverandører er lokalisert i Norge eller Skandinavia, noe som generelt innebærer lav risiko for brudd på menneskerettigheter. Likevel vil vi foreta grundige undersøkelser av deres leverandørkjede. Vi har gjennomført en evaluering av våre 30 mest kritiske leverandører. Leverandørene har fått tilsendt evalueringsskjema hvor de må svare på en rekke spørsmål knyttet til HMSK, ytmiljø, arbeidsmiljø, arbeid med menneskerettigheter samt godkjenning av Føn`s "Supplier Code of Conduct". Det er

planlagt ytterligere oppfølging av våre leverandører som er lokalisert utenfor Skandinavia i 2024. Se avsnitt 7, veien videre.

Evalueringskjema er gjennomgått og våre leverandører har fått en ny risiko score. Dersom det er gul (middels) risiko setter vi leverandører opp som neste revisjonsobjekt. Vi jobber kontinuerlig med å forebygge brudd. Det er planlagt risikovurdering av alle våre leverandører med tanke på geografi, produkt, lengde på leverandørkjede etc. Dette er en omfattende prosess og det planlegges og utarbeides en strategi for å kunne jobbe systematisk med dette.

Som en del av aktsomhetsvurderingen er målet å vurdere leverandørkjeden til de varene og tjenestene som kjøpes inn til vår virksomhet. Vi har ikke avdekket brudd basert på våre undersøkelser, men risikoen er til stede for at det kan være brudd i leverandørkjeden som vi ikke har mulighet og ressurser til å avdekke.

Resultat av fokusområder: 68% av de utvalgte leverandørene har signert Supplier Code of Conduct. De som ikke signerer innen en frist vil bli kontaktet på nytt og i siste instans byttes ut.

Planlagte fokusområder:

- Føn vil vurdere leverandør risikoen ut fra geografi, bransje og produkter. Deretter vil det bli tatt en grundigere gjennomgang av de områder av egen virksomhet og leverandørkjede, hvor risikoen vurderes å være størst.
- Føn vil følge opp de leverandørene som ikke har besvart og signert Supplier Code of Conduct.

## 4. Overvåking

Føn har en risikobasert tilnærming til arbeidet med aktsomhetsvurderinger.

Leverandørkjedene som har høyere iboende risiko for menneskerettighetsbrudd risiko vurderes årlig.

Åpenhet er grunnleggende for oss. Alle ansatte har et ansvar for å opptre på en etisk måte og å si ifra om noen handler i strid med lover, forskrifter eller våre styrende dokumenter.

## 5. Kommunikasjon

Vi skal være åpne om de vurderinger som gjøres om egen virksomhet, vår leverandørkjede og forretningspartnere. Vi rapporterer om tiltak og utfordringer

gjennom redegjørelsen og ved direkte henvendelser. Enhver kan ved skriftlig forespørsel få informasjon om hvordan vi håndterer faktiske og mulige negative konsekvenser. Dette omfatter både generell informasjon og informasjon knyttet til en særskilt vare eller tjeneste som vi tilbyr.

Henvendelser rettes mot [HSEQ-Stavanger@fonenergyservices.com](mailto:HSEQ-Stavanger@fonenergyservices.com).

Avdekkes faktiske brudd på menneskerettighetene kommuniseres det direkte med de aktuelle partene.

## 6. Gjenoppretting og erstatning

Føn har ikke avdekket at vi direkte har forårsaket eller medvirket til brudd på grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet, i leverandørkjeden eller hos våre forretningspartnere. Dersom det oppdages at Føn direkte har forårsaket eller medvirket til brudd vil vi benytte aksjonskort som er en del av Føn sin beredskapsplan og gjenopprette skaden hvis mulig eller erstatning der dette er påkrevd.

## 7. Veien videre

Strategien og veien videre vil være å fortsette å være aktsom i egen virksomhet. Før det inngås kontrakter om leveranser av varer eller tjenester, skal vi gjøre grundige evalueringer knyttet til potensielle forretningsforbindelser og leverandørers forhold til menneskerettighetene. Innkjøpere skal ha kunnskap og bistå arbeidet med kartlegging og oppfølging av leverandører. Videre vil vi evaluere og kartlegge leverandørers risiko i forbindelse med geografisk beliggenhet, underleverandører (leverandørkjede) produkter/tjenester. Dette vil bli gjort i vurderingen av hvor i leverandørkjeden risikoen er vurdert som høyest og hvor vi kan ha et større ansvar for en eventuell negativ påvirkning basert på hvordan vi inngår kontrakter, tidsfrister osv.

\*\*\*

(Signatur på neste side)



Stavanger, 30.06.2024

Styret i FØN Energy Services AS

DocuSigned by:  
*Nanna Tollefsen*  
C57274E4A23540C...  
**Nanna Tollefsen**  
Styreleder

DocuSigned by:  
*Øyvind Paaske*  
D8D5DC9A21FE4BA...  
**Øyvind Paaske**

DocuSigned by:  
*Carl-Johan Almestad*  
B6B424577E6F4D9...  
**Carl-Johan Almestad**

DocuSigned by:  
*Øystein Stjern*  
2A541877B61B4FC...  
**Øystein Stjern**

DocuSigned by:  
*Marius Bøhler*  
710F5D3551DE45D...  
**Marius Bøhler**

DocuSigned by:  
*Didier De Graaff*  
CA80350DD003444...  
**Didier De Graaff**

DocuSigned by:  
*Sindre Rhrich*  
146E6709568C499...  
**Sindre Rhrich**

Midlertidig konsernsjef