

Vurdering av egen drift 2023 ifht Åpenhetsloven

## Åpenhetsloven – rapport PEPP NO 2023

### Innledning.

Etableringen av Åpenhetsloven 2022 medførte et stort arbeid og var preget av mye usikkerhet. Vi la ned mye arbeid i å få oversikt i våre leverandørkjeder, men fokuserte ikke så mye på egen virksomhet i Norge. Dette ble også bemerket av vår revisor. Vi har derfor bestemt at dette blir vårt hovedfokus for 2023.

Denne rapporten omfatter både Pon Equipment AS i Norge, Pon Power AS i Norge og Pon Rental Norway AS, heretter beskrevet som Pon. Med mindre enkelte av selskapene er spesielt uthevet i rapporten, gjelder innholdet alle selskapene. De respektive styrene behandler og signerer hvert sitt eksemplar av denne rapporten, før de gjøres allment tilgjengelig på Pon sine offentlige hjemmesider på internett.

### **Litt om selskapene**

Pon Equipment AS, Pon Power Norge AS og Pon Rental Norge AS eies av Pon Holding i Nederland.

Pon er en løsningsleverandør og er en stor leverandør innen bygg- og anlegg (Pon Equipment og Pon Rental), og innen marine og nødstrøm (Pon Power). Løsningene består av maskiner og utstyr som selges eller leies ut, salg av motorer og generatorer, samt tjenester for service og vedlikehold, optimalisering og bruk av løsningene. Pon bygger sine løsninger rundt Caterpillar sine produkter, og har virksomhet over hele Norge. Pon Power leverer også tjenester til maritime miljøer i og utenfor Norges grenser.

Pon har ingen egne fabrikker eller egen produksjon i eller utenfor Norge, med unntak av mindre produksjon av slikt som skuffer til hullastere og sammenstilling av generatorer ved vårt anlegg på Berger utenfor Oslo. Vårt komponent-verksted samme sted, overhaler og tilbakestillter motordeler og bidrar til gjenbruk av disse. Produksjonen og oppgaver utføres av godt kvalifisert fagpersonell.

Pon sin hovedleverandør er Caterpillar. Caterpillar sine produkter og komponenter produseres i deres leveransekjede som har forgreninger over hele kloden. Det har ikke vært større endringer i vår leverandørkjede for 2023.

For mer informasjon om Pon sin virksomhet i Norge og Pon Holding sin virksomhet, se våre hjemmesider [www.pon-cat.com/no](http://www.pon-cat.com/no) for selskapene i Norge og [www.pon.com/en/](http://www.pon.com/en/) for Pon Holding sin totale virksomhet.

Arbeidet med Åpenhetsloven hos Pon Norge er organisert under HR-avdelingen (HR = Human Resources), der også annet bærekraftrelatert – og CSR-arbeid (CSR = Corporate Social Responsibility) er organisert. HR-avdelingen koordinerer dette arbeidet lokalt, og samarbeider med Pon Holding der det allerede er etablert policier og andre retningslinjer, eller der slike er under utarbeidelse. Vi kommer

tilbake med henvisninger til policier etc nedover i denne rapporten. Viktige beslutninger, slik som blant annet denne rapporten, blir også behandlet i virksomhetens styre.

### **Omfang for årets rapport**

Åpenhetsloven retter sitt fokus både på virksomheten og leverandørkjeden, og det forventes at dette følges opp årlig. Vi har i denne rapporten likevel valgt å fokusere på egen virksomhet og ikke vie leveransekjeden særlig oppmerksomhet, men vise til rapporten for 2022, av disse årsakene:

- I forbindelse med at EU også strammer inn på sin lovgivning og krav til oversikt i leverandørkjedene, bestemte vår Hollandske eiere seg for å anskaffe og implementere verktøyet *Sustainabill* levert av Verso – heretter Verso. Dette er et verktøy som vil forenkle prosessen med å samle inn leverandørdata, analysere og risikovurdere disse, og et verktøy som Pon i Norge også vil ta i bruk – blant annet med bakgrunn i de manuelle prosessene som ble brukt i forbindelse med 2022-rapporten. Verktøyet var planlagt tatt i bruk i løpet av 2023, men dessverre tok implementeringen av Verso lenger tid enn ønsket og verktøyet kunne derfor ikke tas i bruk i forbindelse med denne rapporten. I parentes nevnes at data for 2024 nå legges inn i verktøyet og at disse klargjøres for bruk i rapporten for 2024.
- En rask gjennomgang av leverandørreskontro, kunne ikke påvise større endringer av våre nærmeste leverandører fra 2022. Vi hadde heller ikke informasjon om større endringer i deres leveransekjeder. Dette vurderte vi til også å bety at risikobildet ikke hadde endret seg vesentlig fra 2022, og at vi derfor kunne vurdere det som forsvarlig å utelate våre leveransekjeder i rapporten for 2023. Rapporten for 2024 vil imidlertid vurdere disse på nytt, basert på data som nå legges inn i Verso.
- Vi gjorde også en liten undersøkelse overfor lederne av fagforeningene i Pon for å høre om de satt på informasjon om systematiske brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt eller hos noen av våre leverandører. Bakgrunnen for henvendelsen var at fagforeninger kan ha tilgang til informasjon via andre kanaler enn virksomheten. Resultatene gav ingen urovekkende svar – mer om dette lenger ut i rapporten – og understøttet slik også beslutningen om å ikke vie mye oppmerksomhet mot leveransekjeden i denne utgaven av rapporten.

### **Sammendrag av fjorårets rapport**

Selv om vi ikke vil fokusere på annet enn egen virksomhet i årets rapport, tar vi med noen punkter fra fjorårets rapport for de som ikke har lest den rapporten.

- Risikofaktorer
  - Risikofaktorer ble identifisert blant annet ved hjelp av *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct* og innspill hentet fra Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) sin liste for høyrisikoprodukter. Her ble både produkter til eget internt bruk og varer og tjenester for salg vurdert.
- Leverandørproplysninger.

- Med bakgrunn i data fra leverandørreskontro og kunnskap og antakelser om våre viktige leverandørers leveransekjeder og risiko forbundet med disse, valgte vi ut en del leverandører, med unntak for Caterpillar, som mottok et spørreskjema der vi spurte om noen av dere produkter eller tjenester besto av ingredienser som kom fra kilder som ikke opererte i samsvar med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, om noen av ingrediensene kom fra land eller områder kjent for å ikke oppfylle grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold, og om leverandøren hadde noen slags code of conduct / policy eller innkjøpsbetingelser som forpliktet underleverandøren til å forholde seg til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.
- Vurdering av data.
  - Her ble spørsmålet om Pon forårsaker, bidrar til eller er direkte linket til aktiviteter i strid med Åpenhetsloven. Basert på de mottatte leverandør opplysninger, vurdering av disse og annen tilgjengelig informasjon, kunne vi ikke påvise at Pon opererte i grunnleggende strid med Åpenhetsloven. OECD sin veiledning ble også brukt ved vurdering av data.
- Hva gjør Pon for å stoppe, forebygge eller begrense negative konsekvenser av egen virksomhet?
  - Det ble her vist til en ny rolle underlagt HR-avdelingen med fokus på CSR-saker, etablerte rutiner for varsling, nytt komponentverksted for istandsetting og gjenbruk av brukte maskindeler, delaktighet i Pon Holding initiativ mm.
- Status og hva som kan forbedres.
  - Basert på vår utførte due diligence-prosess fikk vi ikke kunnskap eller informasjon som sier at våre aktiviteter bryter grunnleggende menneskerettigheter eller arbeidsforhold i våre leverandørkjeder.
  - Vi observerer, basert på spørsmålene til de utvalgte leverandørene, at vi ikke har mottatt mye konkret informasjon om aktiviteter for å redusere eventuelle negative konsekvenser av leverandørens forretningsaktiviteter. Dette er noe å forbedre for senere forespørsler og rapporter. Dette gjelder i mindre grad større selskaper som allerede arbeider under lignende lovverk som den norske åpenhetsloven – som f.eks. Caterpillar.

### **Årets undersøkelse og rapport.**

Kjernespørsmålet i årets rapport er: Hva gjør Pon internt i sin for å imøtekomme kravene i Åpenhetsloven, og er det noen risiko for at dette ikke er tilstrekkelig? Vi stiller oss derfor følgende spørsmål:

1. Har vi noen interne retningslinjer eller praksis hos Pon-selskapene her i Norge, som vi mener kan være i strid med respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med vår produksjon av varer og levering av tjenester?
  - a. Med grunnleggende menneskerettigheter menes de internasjonalt anerkjente menneskerettighetene som følger av blant annet FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter fra 1966, FNs konvensjon om sivile og politiske

rettigheter fra 1966 og ILOs kjernekonvensjoner om grunnleggende rettigheter og prinsipper i arbeidslivet.

- b. Med anstendige arbeidsforhold menes arbeid som ivaretar grunnleggende menneskerettigheter etter punktet over og helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, og som gir en lønn å leve av.
  - c. Vi legger til grunn OECD sin veiledning for definisjoner og metode, og viser også til vår rapport for 2023 og konklusjonene der.
2. Kjenner vi til at noen av våre underleverandører, primært i Norge, ikke lever opp til kravene nevnt i forrige spørsmål, med tanke på respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Vi har til spørsmål 1 over ikke avdekket praksis eller retningslinjer hos Pon i 2023 som systematisk strider imot grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vi har heller ikke avdekket eller er gjort kjent med at det finnes slike forhold hos våre Norske leverandører, ref spørsmål 2 over.

Det er selvfølgelig en risiko for at utsagnet over kan være helt eller delvis feil. Vi vil derfor bruke resten av årets rapport til å begrunne disse utsagnene, ved å redegjøre for hvilke samsvarskrav vi har avdekket innenfor det som naturlig faller inn under begrepene grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold og derved også hvilke risikoer for brudd som vi må forholde oss til internt. Vi vil også si noe om hvilke policies, retningslinjer, instruksjoner osv som er etablert hos Pon for å legge til rette for og kunne ivareta grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold overfor egne ansatte, og hvilke aktive kontrolltiltak vi har.

### **Grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår - samsvarskrav og risiko**

Samfunnet har forfattet og vedtatt mange lover og forskrifter for å ivareta grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår her i Norge. Ordet *samsvarskrav* defineres i den forbindelse som krav og forpliktelser som Pon må overholde - være i samsvar med - framsatt blant annet i lover og forskrifter. Samsvarskrav kan også komme som en konsekvens av inngåtte avtaler, kontrakter, medlemskap osv. Relevant i denne sammenhengen er også begrepet *Interessepart (interessegruppe)* som defineres som en aktør som framsetter et krav, inngår en forpliktelse eller har andre interesser i Pon sin virksomhet. Disse definisjonene er i tråd med definisjonene i flere av de internasjonale ISO-standardene, som også Pon er sertifisert etter og slik må forholde seg til.

Et samsvarskrav uttrykker også risiko for uønskede konsekvenser ved at de peker på momenter og aspekter som må oppfylles for en hensikt. Her kan de tenkes å peke på fravær eller mangler ved grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår, f.eks. i betydningen at lover og forskrifter ikke følges og at forventinger fra interesseparter ikke overholdes.

Hvilke krav og forventinger kan være aktuelle i forhold til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold?

- Krav og forventinger fra lover og forskrifter.
  - Relevant i denne sammenhengen er først og fremst Arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter. Denne lovgivningen har til hensikt å sikre et godt og trygt arbeidsmiljø for alle ansatte, innenfor de områdene den definerer. Aktuelt her er f.eks. slikt som arbeidstid/overtid, aldersbestemmelser for arbeid, rett til organisering, HMS (Helse, Miljø og Sikkerhet), eksponering osv. Lovgivningen stiller krav til arbeidsgiver som må kunne dokumentere etterlevelse og samsvar.
- Krav og forventinger fra interessegrupper.
  - Viktige interessegrupper er slike som myndigheter, kunder, ansatte og deres organisasjoner, medlemsorganisasjoner, eiere osv. Pon har kartlagt de forskjellige interessegruppene i forbindelse med ISO-sertifiseringer. Krav fra interessegrupper stilles gjerne i forbindelse med relasjonsinngåelse (avtaler, kontrakter, medlemskap osv), tilsyn, revisjoner og anskaffelsesprosesser. I tillegg uttales fortløpende forventninger og krav fra våre eiere, de ansatte og deres organisasjoner, og ikke minst fra våre kunder. Aktuelle krav i denne sammenhengen er slike som retter seg mot lønns- og arbeidsforhold.

Hvilke risikoer kan avledes fra disse kravene?

- Brudd på lover og forskrifter kan føre til ulykker og uønskede situasjoner og utøse sanksjoner i form av pålegg, bøter og straff, herunder også fengsel for ansvarlige personer i virksomheten.
- Brudd på krav og forventinger fra interesseparter kan føre til ulykker og uønskede hendelser, negativ omtale, tapte forretningsmuligheter osv. I forhold til lønns- og arbeidsvilkår kan man tenke seg arbeidskonflikter og streik, og i ytterste konsekvens også tapte forretningsmuligheter etc.

### **Hva gjør Pon for å sikre etterlevelse av samsvarkrav av egen virksomhet?**

Internkontroll Helse, Miljø og Sikkerhet

Arbeidsmiljølovgivningen stiller krav til at virksomheter skal arbeide systematisk med Helse, Miljø og Sikkerhet (HMS), blant annet for å ivareta sine ansatte og deres interesser. Pon har et etablert og fungerende HMS-system, som fokuserer på de ansattes sikkerhet og arbeidsmiljø. Her er det etablert muligheter for rapportering og varsling av blant annet sikkerhetsrelaterte observasjoner, ulykker og ugreie arbeidsforhold (compliance/varsling). De ansatte oppmuntres aktivt til å si ifra om saker og ting som kan forbedres eller utbedres. Hensikten er å legge til rette for et trygt og sikkert arbeidsmiljø. Ledergruppen orienteres og tar stilling til rapporter og statistikk fra registreringene fortløpende og i regelmessige ledermøter. Arbeidsmiljøutvalg (AMU) med representanter fra både ansatte og ledelse, og operative verneombud er også en del av virksomhetens HMS-system.

Informasjon om ordninger, rapportering, arbeidsmiljøutvalg osv er tilgjengelig for alle på bedriftens intranett, og gis også til nyansatte ved oppstart. Informasjonen oppdateres fortløpende.

## Ansatte

Alle ansatte har full organisasjonsfrihet, og det er et godt samarbeid mellom de lokale avdelingene av de ansattes organisasjoner og Pon. I dette samarbeidet reguleres lokale lønns- og arbeidsvilkår. Lønn og godtgjørelser utbetales i henhold til inngåtte avtaler, med bakgrunn i næringslivets hovedavtaler og lokale særavtaler. Arbeidstid følger av lovverket.

Pon-selskapene arbeider innen bygg og anlegg, offshore og marine. Det betyr at ansatte møter et stort spekter av farer i sin hverdag. Pon ønsker og legger til rette for at alle skal ha en trygg og sikker arbeidsdag. Programmet Safe-Move / Trygt hjem, er et sentralt Pon-initiativ på tvers av landegrensene, som inkluderer felles sikkerhetsverdier og kulturbygging i tråd med disse. Kulturbygging involverer alle ansatte på alle nivåer, også her i Norge.

Alle ansatte får utdelt og har tilgang til relevant personlig verneutstyr og arbeidstøy, sett forhold til arbeidsoppgaver og behov. Slitt eller ødelagt verneutstyr og arbeidstøy erstattes fortløpende. Kollektive tiltak prioriteres framfor bruk personlig verneutstyr.

Pon er tilknyttet bedriftshelsetjeneste ved alle sine avdelinger. Bedriftshelsetjenesten bidrar med rådgivning og analyser av arbeidsmiljøet, og brukes som rådgiver i spørsmål innenfor deres fagområder. De står også for helseundersøkelser av eksponert personell. Bedriftshelsetjenesten er fast medlem av Arbeidsmiljøutvalget (AMU), og deltar i våre regelmessige AMU-møter. Hensikten er å forebygge ulykker og yrkesskader, og slik bidra til den enkelte ansatte sin livskvalitet. Eventuelle tiltak iverksettes fortløpende og ved behov.

Sammen med våre eiere har vi stort fokus på mangfold, inkludering og bærekraft (CSR – Corporate Social Responsibility). Dette omfatter også våre ansattes muligheter og arbeidsoppgaver, uavhengig av andre kriterier enn kompetanse. Det arbeides aktivt for å øke kvinneandelen blant de ansatte. Våre bygg og anlegg har universell utforming i tråd med gjeldende retningslinjer da de ble satt opp, og eventuelle tilpasninger utført i ettertid.

Vi har foretatt en mindre gap-analyse mot ISO45001-standard for arbeidsmiljø, og finner at vi i det vesentligste imøtekommer kravene som settes i standarden. Det understrekes at Pon ikke er sertifisert etter denne standarden.

## Pon retningslinjer - policies

Våre eiere, Pon Holding, har utarbeidet retningslinjer som selskapene er forpliktet på. Dette inkluderer blant annet

- etiske regler: Code of Conduct,

- regler for innkjøp: Business Partner Code of Conduct – including Health and safety, Working hours, Wage and benefits, Human treatment, Freedom of association and collective bargaining etc,
- Interessekonflikter: Conflict of Interests,
- Antikorrupsjon: Preventing Bribery & Corruption Risks,
- Adferd: Preventing Bullying & Harasment.

Retningslinjene regulerer både interne arbeidsforhold, bærekraftige innkjøp, rett til fagorganisering, antikorrupsjon, mobbing og trakassering osv. Våre eiere følger opp via regelmessig rapportering, tilsyn og elektroniske opplæringsprogram.

### **Hva gjør Pon for å kontrollere etterlevelse av samsvar krav av egen virksomhet?**

#### Avvik, tilsyn og kontroller

Avvik fra samsvar krav, kan meldes som reklamasjoner fra kunder, interne avviksmeldinger, forslag til forbedringer osv. Alle ansatte har tilgang til verktøy for registrering av avvik og observasjoner. Pon ønsker og verdsetter tilbakemeldinger fra sine interesseparter og behandler disse som innspill til forbedring.

Ut over det som allerede er nevnt kommer også stikkprøvebaserte besøk fra offentlige tilsynsorgan, som f.eks Arbeidstilsynet, kunder og interesseorganisasjoner.

#### Revisjon av ISO9001-kvalitet og 14001- miljø sertifiseringer

Et viktig instrument for å kontrollere og forbedre internkontroll og HMS-system, er de to ISO-sertifiseringene ISO9001-kvalitet og ISO14001-ytre miljø. Kontroll av oppfølging og etterlevelse for både interne og eksterne samsvar krav inngår i de årlige revisjonene. Revisjonene utføres av de akkrediterte selskapene Kiwa AS, for Pon Equipment/Pon Rental, og Det Norske Veritas (DNV), for Pon Power.

Forut for de årlige revisjonene gjennomføres ledelsens gjennomgang, som er en del av den systematiske ledelsen av virksomheten, og kommer i tillegg til andre ledermøter gjennom året. Dataene som QHSE-avdelingen legger fram i ledelsens gjennomgang bygger på risikovurderinger, oppdatert status for samsvar krav, resultater fra tilsyn og kontroller, internrevisjoner, interne avviksmeldinger levert av ansatte innenfor områdene HMS, kvalitet og miljø, og eventuelt annen relevant informasjon og data.

Oppfølging og overvåkning av aktsomhetsvurderingene omfattes også av disse prosessene, under punktet for oppdatert status for samsvar krav.

Eventuelle avvik eller merknader om manglende samsvar i forhold til lover og regler eller noe vi har pålagt oss selv gjennom avtaler eller løfter, må utbedres i tråd med standardenes krav til etterrettelighet for at sertifiseringen skal videreføres.

#### Fagforeninger

Som nevnt i punktet *Omfang for årets rapport*, ba vi lederne for fagforeningene i Pon om å besvare et par spørsmål om deres oppfatning av forholdene til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos Pon og hos våre norske leverandører. Tanken var at disse via sine kontaktnett kunne gi oss indikasjoner på om det var interne forhold eller leverandører de mente vi burde rette fokus mot og undersøke videre i årets rapport. Dette hang igjen sammen med vår intensjon om å fortrinnsvis rette fokus innover i egen virksomhet i denne rapporten – se ellers punktet *Omfang for årets rapport*.

Lederne i fagforeningene ble bedt om å besvare følgende åpne spørsmål:

1. Kjenner dere til noen interne retningslinjer eller praksis hos Pon selskapene her i Norge, som dere mener kan være i strid med respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med vår produksjon av varer og levering av tjenester?
  - Med grunnleggende menneskerettigheter menes de internasjonalt anerkjente menneskerettighetene som følger av blant annet FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter fra 1966, FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter fra 1966 og ILOs kjernekonvensjoner om grunnleggende rettigheter og prinsipper i arbeidslivet.
  - Med anstendige arbeidsforhold menes arbeid som ivaretar grunnleggende menneskerettigheter etter punktet over og helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, og som gir en lønn å leve av.
2. Kjenner dere til at noen av våre underleverandører, primært i Norge, ikke lever opp til dette?

Spørsmålene ble rettet til lederne av Verkstedklubbene Fellesforbundet, Handel & kontor, Forbundet for Ledelse og Teknikk (FLT), Negotia og Norges ingeniør- og teknologiorganisasjon (NITO). Til sammen 8 lokale avdelinger av fagforeningene. Av disse har 7 svart på henvendelsen fra Pon.

Samtlige besvarende svarer «Nei» på begge spørsmål, men en av besvarelsene uttrykker bekymring for et mindre forhold hos en leverandør.

### **Hva gjør Pon for å gjenopprette eventuelle negative konsekvenser av sin virksomhet?**

I 2023 formaliserte Pon Holding sitt CSR-arbeid. Dette gjelder også for den Norske virksomheten. Som en følge av dette settes det konkrete mål for slikt som blant annet utslipp og avfallsbehandling, og inkludering og mangfold, både på kort og lengre sikt.

Pon fortsetter sitt arbeid med å gjenvinne og tilbake stille maskiner og komponenter, og sparer på den måten miljø og råvarer for produksjon av slikt. Dette er aktiviteter i vekst.

Pon fortsetter også sitt arbeid med sortering og gjenbruk av avfall fra egen virksomhet, sammen med effektiv bruk av energi til oppvarming og drift. Dette reduserer virksomhetens miljøavtrykk.

Pon støtter veldedig arbeid i Norge og via Pon Holding også internasjonalt arbeid.



## **Forbedringer.**

Forbedringer i forhold til arbeidsvilkår og aktiviteter forgår kontinuerlig, basert på løpende innspill fra og i dialog med de ansatte og deres organisasjoner, vedtak i bedriftens organer, endringer i lover og forskrifter osv. I forhold til våre aktiviteter mot Åpenhetsloven vil det å ta i bruk Verso bli en endring som vi har store forventninger til. Verktøyet vil gi oss informasjon og beslutningsgrunnlag som vi ikke har tilgang til på samme måte som i denne og forrige rapport. Vi vil derfor ikke konkretisere flere forbedringer i denne rapporten.

## **Konklusjon**

Åpenhetslovens formål er å “fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og tjenester, og sikre allmenheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.”

Har Pon-selskapene i Norge noen interne retningslinjer eller praksis som kan være i strid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold?

- Vi har gjennom de kontrollaktivitetene som er beskrevet i denne rapporten ikke avdekket noen praksis eller retningslinjer hos Pon i 2023 som systematisk strider imot grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Kjenner vi til at noen av våre underleverandører, primært i Norge, ikke lever opp til kravene nevnt i forrige spørsmål, med tanke på respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

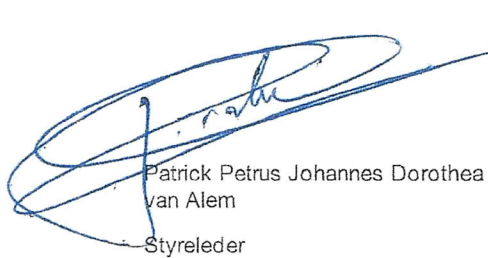
- Vi har ikke avdekket eller er gjort kjent med at det finnes slike forhold hos våre norske leverandører i 2023.

Konklusjonen uttrykker det vi vet når dette skrives, basert på de aktiviteter, systemer og kontrollmekanismer som er etablert og virksomme hos Pon, og beskrevet i denne rapporten. Vi mener at vi oppfyller de grunnleggende kravene i henhold til lovens formål for virksomheten her i Norge. Vi kan ikke utelukke at det kan forekomme avvik og at det stadig avdekkes muligheter for forbedringer, men minner samtidig om at vi har aktive mekanismer for å avdekke og si ifra om slike hendelser og avvik – innspill som brukes til forbedring.

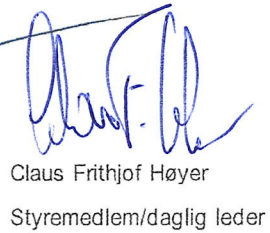
Ansatte oppmuntres stadig til å bruke disse ordningene, og de gjør det.

Berger den, 29/05-2024

I styret for Pon Power AS:



Patrick Petrus Johannes Dorothea  
van Alem  
Styreleder



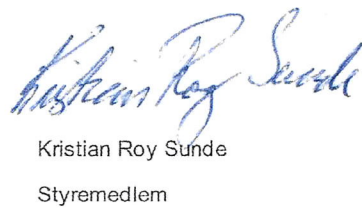
Claus Frithjof Høyer  
Styremedlem/daglig leder



Jan Alexander Kischel  
Styremedlem



Geir Fjellestad  
Styremedlem



Kristian Roy Sunde  
Styremedlem