



ÅRSRAPPORT FOR ANSVARLIGHET OG BÆREKRAFT 2024



Contents

DEL 1 - FORPLIKTELSE	4
1.1 Vår forpliktelse	4
1.2 Om oss	5
1.3 Eierstruktur og organisering	6
1.4 Overordnede målsettinger	7
1.5 Våre verdier	7
1.6 Vårt ansvar	8
DEL 2 - VÅRE RESULTATER OG OPPSUMMERING	22
2.1 Innledning	22
2.2 Våre interesser	23
2.3 Anstendige arbeidsforhold og aktsomhetsvurderinger	24
2.4 Miljø og klima	26
2.5 Arbeidsmiljø	34

Introduksjon

Vår årsrapport for ansvarlighet og bærekraft viser hvordan vi påvirker og påvirkes av sosiale, miljømessige og økonomiske forhold.

Vi støtter FNs 17 bærekraftsmål og UN Global Compacts ti prinsipper for ansvarlig næringsliv.

Denne redegjørelsen / rapporten er utarbeidet for å synliggjøre status på vårt bærekraftsarbeid. Rapporten omfatter også krav om redegjørelse i Åpenhetsloven og Ligestillings- og diskrimineringsloven knyttet til bærekraft og samfunnsansvar.

Rapporten er utarbeidet i henhold til The Nordic Sustainability Reporting Standard – NSRS (www.nsr.eu).

Ansvarlig for utarbeidelse av rapporten:
Nerliens Meszansky AS i samarbeid med ISOpiloten
E-post: info@nmas.no
Telefon: 22 66 65 00



Del 1 - Forpliktelse

1.1 Vår forpliktelse

Vi ønsker gjennom denne rapporten å vise vår forpliktelse til vårt arbeid med miljø og bærekraft.

NMAS var blant de første i bransjen til å bli sertifisert i henhold til den anerkjente miljøstandarden ISO 14001 i 2018, og vi har siden da jobbet aktivt med å redusere vårt klimaavtrykk. Vi har etablert målinger av CO₂-utslipp fra 2023, og datagrunnlaget utvides fortløpende til et bredere sett med statistikker. Blant annet har vi kartlagt hvor vår virksomhet har størst miljøpåvirkning, og funnet at reisevirksomhet og emballasje fra kjøpte varer og tjenester gir størst utslipp. I kapittel 2 presenterer vi resultater og oversikt over vårt klimaregnskap.

Vi har valgt å ha et spesielt fokus på tre av FNs bærekraftsmål: 3 – God helse og livskvalitet, 9 – Industri, innovasjon og infrastruktur og 12 – Ansvarlig forbruk og produksjon. I kapittel 1.9 forklarer vi hvordan vi skal arbeide med disse målene og hvordan det er forankret i virksomheten vår.

Ved å gjøre bærekraft til en naturlig del av vår drift, tar vi ansvar for fremtiden – både for våre medarbeidere, kunder og samfunnet rundt oss.



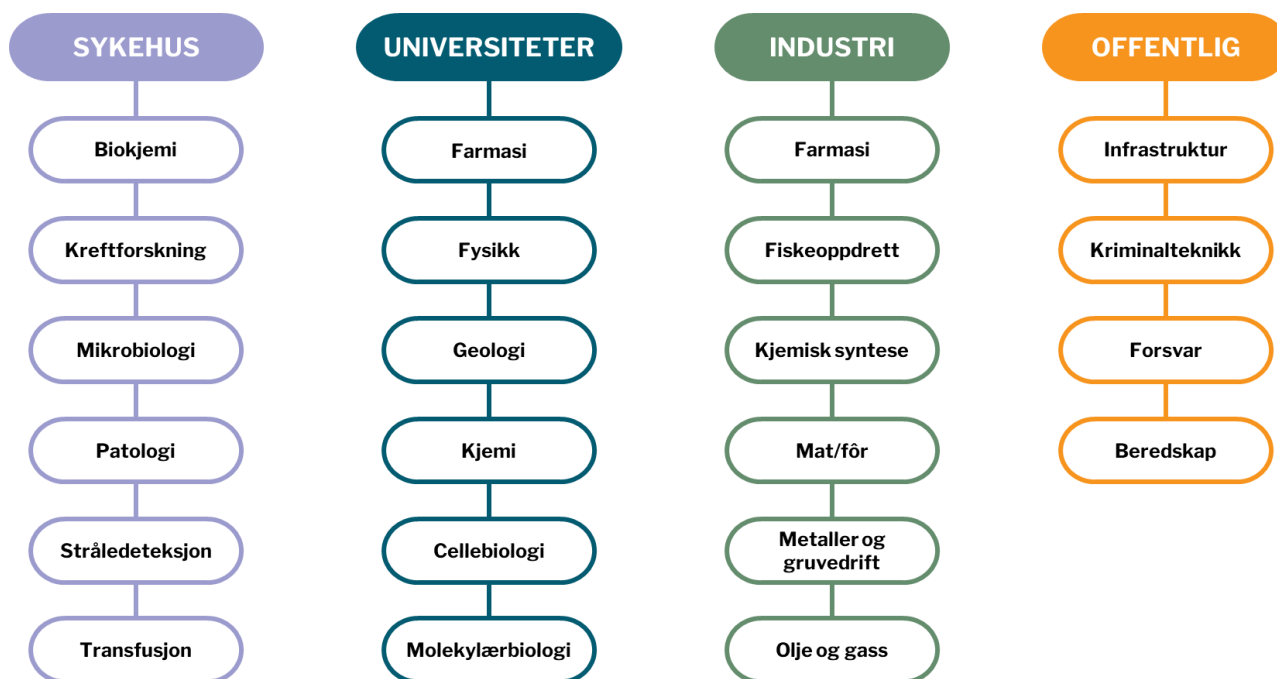
Nina Nielsen Bjerke
Salgs- og adm. direktør, NMAS

1.2 Om oss

Nerliens Meszansky AS (NMA) er en av Norges ledende leverandører til alle typer laboratorier, og med over 100 års historie forener vi lang erfaring med fremtidens løsninger. Vi har en stor serviceavdeling og tilbyr lokal service på alle våre produkter i hele Norge.

Med vår fagkunnskap, et bredt produktutvalg og fremragende service gjør vi det enkelt å jobbe effektivt og sikkert – hver dag.

Vi leverer løsninger til alle laboratorier:



Organisasjonsnummer - 914 553 695

NACE-kode (Næringskode) - 46.460

Antall medarbeidere < 60



1.3 Eierstruktur og organisering

Salgs- og administrerende direktør:

Nina Nielsen Bjerke

Styreleder:

Joacim Rød Christiansen

Styremedlemmer:

Ghazal Fogeby

Morten Sandell - Representant for de ansatte

Varamedlem:

Christine Rindal Ibra - Vararepresentant for de ansatte

NMAS eies av VIND Industry AS som inngår i Vind-gruppen. Vind-gruppen er norskeid, lokalisert i Oslo og eier private virksomheter innenfor programvare- og laboratoriebransjene.

Bærekraftsarbeidet er forankret i styret og utøves av Salgs- og adm. direktør, ledergruppen og øvrige medarbeidere. De overordnede målene fastsettes av styret og salgs- og administrerende direktør. Bærekraft er en del av vårt beslutningsgrunnlag.



1.4 Overordnede målsettinger

Vi jobber sammen for kontinuerlig å utvikle våre medarbeidere og kulturen i NMAS. Kjernen i dette arbeidet er våre tre grunnpilarer:



For å nå våre målsettinger jobber vi med å forankre disse pilarene i hele virksomheten. Alle medarbeiderne har vært involvert i å utarbeide formål, delmål og fokusområder for hver pilar. I tillegg har vi fokus på å videreutvikle samarbeidet internt i, og på tvers av, avdelingene – vi skal jobbe som ett lag. #Ettlag er innarbeidet i vår internkommunikasjon og blitt en del av vår kultur.

1.5 Våre verdier

Verdiene våre er basert på NEMAS, vår maskot, som er utviklet av våre medarbeidere. NEMAS representerer vår kunnskap og vår adferd, både internt og eksternt. Vi har i felleskap stemt frem verdiene og utarbeidet hva verdiene skal stå for.



NYSKAPENDE



ENGASJERT



MÅLRETTET



ANSVARLIG



SAMSPILLENDE

NYSKAPENDE - Vi leder an! Med et åpent sinn og fokus på innovasjon og nyskaping, finner vi alltid løsninger på komplekse utfordringer!

ENGASJERT - Vi gir rask respons, er pålitelige og følger alltid opp. Vi er dedikert, fokusert og strukturert med mål om å imponere våre kunder og kollegaer.

MÅLRETTET - Vi prioriterer, er fleksible og når våre målsetninger. Vi går steg for steg - sammen mot toppen, og tar felles ansvar for å skape bærekraftig vekst.

ANSVARLIG - Vi bryr oss og tar ansvar for kunder og kolleger, og fullfører som avtalt. Vi tar miljøvennlige valg og har målsetning om å påvirke våre samarbeidspartnere gjennom vårt daglige virke og etiske retningslinjer.

SAMSPILLENDE - Vi deler vår kunnskap med hverandre, har det gøy på jobb og er genuint opptatt av å gjøre hverandre gode. Vi samarbeider, respekterer hverandre og jobber som #Ettlag!

1.6 Vårt ansvar

Vi har klare retningslinjer og forpliktelser knyttet til bærekraft. I tillegg jobber vi med tre utvalgte FN-bærekraftsmål og tiltak knyttet til disse.

- Åpenhet og ansvarlighet – underkapittel 1.6.1.
- Trygt og inkluderende arbeidsmiljø, likestilling og diskriminering – underkapittel 1.6.2.
- Anstendige arbeidsforhold og miljø hos leverandører – underkapittel 1.6.3.
- Bærekraftsmål og vår forpliktelse – 1.6.4.



1.6.1 Åpenhet og ansvarlighet

Dette kapittelet inneholder vår *Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger – Åpenhetsloven for rapporteringsåret 2024*. I NMAS jobber vi aktivt for å redusere vårt klimaavtrykk. Gjennom årlige aktsomhetsvurderinger bidrar vi til at vår verdikjede tar ansvar, ref. punkt 4. i aktsomhetsvurderingen. I NMAS har vi ledelsessystem for kvalitet, arbeidsmiljø, ytre miljø og bærekraft ref. Pkt. 3 b. Interne retningslinjer.

Vi samarbeider med over 100 vare- og tjenesteleverandører. Redegjørelsen viser hvordan vi jobber knyttet til aktsomhetsvurderinger og Åpenhetsloven.

Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger – Åpenhetsloven for rapporteringsåret 2024

1 Introduksjon

Denne redegjørelsen er utarbeidet i henhold til lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold jf. Åpenhetsloven som trådte i kraft 1. juli 2022.

Loven pålegger større virksomheter å gjennomføre aktsomhetsvurderinger for å unngå negative konsekvenser med hensyn til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet og i virksomhetens leverandørkjede.

Loven bygger på OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter.

2 Innledning

a. Kontaktinformasjon

Porteføljeutvikler Thomas Kongsvik, thomas.kongsvik@nmas.no

HR Partner Hanne Wenggaard, hanne.wenggaard@nmas.no

b. Rapporteringsplikt

Åpenhetsloven er en lov som skal fremme virksomhetens respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Den har som mål å forebygge menneskerettighetsbrudd og uanstendige arbeidsforhold hos virksomhetene, virksomhetenes forretningsforbindelser og nedover i leverandørkjedene.

Denne rapporten omhandler Nerliens Meszanskys rutiner og praksis, og beskriver hvordan vi oppfyller kravene som er beskrevet i loven. Den er tilgjengelig for alle via vår rapport for Ansvarlighet og Bærekraft som er publisert på vår nettside.

3 Om selskapets virksomhet

a. Selskapets organisering og driftsområde

Nerliens Meszansky er en ledende leverandør av laboratorieutstyr, forbruk og reagenser til det nordiske markedet. Våre kunder er alle type laboratorier på sykehus, universiteter og legemiddel- og bioteknologiindustrien, i tillegg til forsvaret, statlige myndigheter, kjernekraftverk og næringsmiddel- og emballasjeindustri. Vårt datterselskap Nordic Biolabs ligger i Sverige. Våre til sammen 80 medarbeidere, har høy faglig kompetanse innen et bredt fagområde og har alltid som ambisjon å veilede våre kunder til beste løsning for deres behov. Vi har en stor serviceorganisasjon for sikker og problemfri drift og oppfølging av utstyr.

b. Interne retningslinjer

HMS-systemet har sitt utspring i en rekke lover og forskrifter. Disse er listet opp og samsvarsvurdert i en egen samsvarsvurdering i kvalitetssystemet i Nerliens Meszansky.

Vi har innført et ledelsessystem for kvalitet, arbeidsmiljø og miljø. Systemet er et verktøy for å etterleve krav som stilles fra det offentlige, krav fra kunder, samt et verktøy for forbedring.

Systemet er tilpasset vår bedrift, og vi har innarbeidet rutiner som sikrer at systemet jevnlig gjennomgås, oppdateres og etterleves (aktivitetsplan og revisjonsplan).

Systemet inneholder følgende:

- Rutiner, dokumenter og sjekklister for å ivareta kravene til HMS og kvalitetssikring
- Rapportering og behandling av uønskede hendelser (HMS) og avvik, både internt og eksternt
- Rapportering og behandling av endringer
- Rutiner for leverandørutvelgelse og oppfølging
- Etiske retningslinjer – Code of Conduct
- Rutine for varsling av kritikkverdige forhold

Etisk handel er viktig for å sikre bærekraftig utvikling, slik at fremtidige generasjoner også har mulighet for å få dekket sine behov. Våre etiske retningslinjer bidrar til å sikre en høy etisk standard gjennom regler om god forretningsskikk.

Vi arbeider for at menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, utvikling og miljø ivaretas i hele verdikjeden. Videre ønsker vi å ta samfunnsansvar i vid forstand, gjennom å motarbeide ulovlig og uetisk adferd som for eksempel korrupsjon.

Brudd på retningslinjene vil kunne få disiplinære følger for medarbeiderne. De etiske retningslinjene skal også bidra til at tilliten til vår kompetanse, dømmekraft og integritet opprettholdes. De etiske retningslinjene kan benyttes som vedlegg til kontrakter og tjene som et kvalitetskriterium.

Vi skal opptre ryddig, åpent og forutsigbart ovenfor både eksisterende og mulige leverandører og etterstreber å benytte leverandører som etterlever etiske retningslinjer.

Våre leverandører oppfordres til å fremlegge egen Code of Conduct, alternativt signere Nerliens Meszansky sin Code of Conduct. Dersom vi oppdager vesentlige avvik i forhold til dette, skal vi med egnede virkemidler forsøke å oppnå forbedringer.

Vi skal unngå kjøp av produkter, eller valg av produsenter, fra land der det er norsk og internasjonal oppslutning om boikotting.

All kontakt våre medarbeidere har med eksisterende og mulige leverandører som innebærer deltagelse på møter, reiser og seminarer eller bevertning utover nøktern bevertning, skal forhåndsgodkjennes av nærmeste leder. Gaver av vesentlig verdi skal ikke mottas av medarbeiderne.

Vi skal tilstrebe å ha et ryddig og godt forhold til våre medarbeidere og håndtere eventuelle problemer som måtte oppstå på en slik måte at man begrenser skadevirkningene både for den medarbeidere, for egen virksomhet og for bransjen. Medarbeiderne skal gjennom sitt virke ivareta sin faglige integritet, og ikke være utsatt for utilbørlig press som kan påvirke kvaliteten av arbeidet. Alle medarbeidere er forpliktet til å overholde sin taushetsplikt.

Vår rutine for varsling av kritikkverdige forhold ligger lett tilgjengelig for alle medarbeidere og blir gjennomgått med alle nyansatte.

Grunnleggende prinsipper for varsling er følgende:

- Alle varsler skal tas på alvor og behandles
- Vår kommunikasjon skal være preget av åpenhet og ærlighet
- Varsling skal som hovedregel følge tjenestevei
- Alle parter i en varslingssak skal ivaretas på en god og ryddig måte

Risikovurdering brukes aktivt i organisasjonen for å sikre best mulig utnyttelse av ressursene og vurdering av kontekst opp mot vår strategi.

Risikovurdering brukes som et ledelsesverktøy på alle nivåer i organisasjonen.

Vår ledelsesmodell strukturerer arbeidsprosessene, prosedyrer, roller og ansvarsområder. Den bidrar til konsistens, forutsigbarhet og klarhet i alt vi gjør.

Systemet er bygd opp i henhold til kravene i ISO 9001:2015 standard for kvalitet og ISO 14001:2015 standard for miljø, og omfatter hele virksomheten.

4 Aktsomhetsvurderingen

a. Overordnet om selskapets gjennomføring av aktsomhetsvurderinger

Nerliens Meszansky AS er ISO 9001:2015 sertifisert og vårt kvalitetssystem omfatter også aktsomhetsvurdering av egen bedrift og av våre underleverandører. Virksomheten følger norsk lov og til enhver tid gjeldende retningslinjer.

Hvert år utføres en intern aktsomhetsvurdering av våre leverandører. Vi vurderer risiko for brudd på menneskerettigheter ut ifra hvilke land leverandørene produserer sine

varer i. <https://www.ituc-csi.org/global-rights-index>

b. Selskapets leverandørkjede og forretningspartnere

Nerliens Meszansky samarbeider med over 100 vare- og tjenesteleverandører, og vi utfører årlige aktsomhetsvurderinger.

Når vi velger å samarbeide med en leverandør, går vi gjennom en prosedyre der vi vurderer leverandøren ut ifra om de har:

- Kvalitetssystem som følger en standard (f.eks. ISO 9001)
- HMS dokumentasjon (f.eks. ISO 45001)
- Retningslinjer for ytre miljø (f.eks. ISO 14001)
- Etiske retningslinjer og utfører aktsomhetsvurderinger
- Rapport for ansvarlighet og bærekraft
- GDPR retningslinjer og dokumentasjon
- Nødvendig CE merking på sine produkter iht. bruken (CE-IVD, CD-MDR etc.)
- REACH og CLP regelverk.

5 Tiltak for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser

Dersom våre leverandører ikke kan dokumentere forholdene som er beskrevet ovenfor, stiller vi spørsmål om de har planer for å implementere dette og når dette skal skje.

Vi forholder oss til oppgitt dato og følger opp.

Dersom leverandøren ikke har iverksatt tiltak, vil vi igjen be om dette og følge opp med en kortere tidsfrist.

6 Oppfølging av tiltak

- a.** Nerliens Meszansky velger sine leverandører og partnere basert på en dialog før vi signerer kontrakter. Denne dialogen er systematisk og en del av vårt kvalitetssystem.
- b.** Dersom det skulle vise seg at det foreligger klanderverdige forhold hos våre leverandører, vil vi iverksette tiltak og følge opp disse som beskrevet i paragraf 4.
- c.** Vi forventer at alle våre leverandører respekterer og følger grunnleggende menneskerettigheter og har anstendige arbeidsforhold for sine medarbeidere.
- d.** Dersom Nerliens Meszansky avdekker negative konsekvenser eller vesentlig risiko, vil vi anmode virksomheten om å utbedre dette. Nerliens Meszansky vil tilby sine

leverandører hjelp og bistå med veiledning. Dersom ingen tiltak over en rimelig periode hjelper, vil vi i ytterste konsekvens anmelde virksomheten og avslutte alt samarbeid.

Whistleblowing – rutiner ved varsling

NMAS streber også etter å opprettholde et transparent forretningsmiljø og høy forretningsetikk. Vår varslingsordning gir mulighet til anonymt å varsle, hvis det mistenkes urettmessigheter som påvirker mennesker, vår organisasjon, samfunnet eller miljøet. Varsling gjøres via <https://report.whistleb.com/en/vindgroup>. Selve tjenesten administreres av en upartisk, ekstern part, WhistleB Whistleblowing Centre ref. <https://www.nmas.no/generell-informasjon/whistleblowing-rutiner-ved-varsling>.



1.6.2 Vårt HMS-arbeid

Informasjon om våre verdier, målsettinger og praksis for HMS-arbeidet. Målet vårt er å skape en sikker og helsefremmende arbeidsplass for hver enkelt medarbeider, og vi har definert klare og tydelige mål for dette arbeidet. Eksempler på mål er blant annet:

- Redusere sykefravær
- Ha et velfungerende AMU
- Gjennomføre og følge opp resultatene av: medarbeiderundersøkelser, medarbeidersamtaler med utarbeidelse av mål- og utviklingsplaner

Vi har kontinuerlig oppfølging av hendelser og forbedringer gjennom vårt ledelsessystem for kvalitet, arbeidsmiljø, ytre miljø og bærekraft

Arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt i forbindelse med likestilling og diskriminering, rapport for 2024.

NMAS ønsker å være en arbeidsgiver som aktivt fremmer arbeidet med mangfold og likestilling. Ingen medarbeidere skal ha opplevd forskjellsbehandling på bakgrunn av politisk syn, kjønn, alder, legning, omsorgsoppgaver, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon eller nedsatt funksjonsevne.

Denne praksis gjelder fra utlysning og ansettelse, gjennom hele arbeidsforholdet og til det opphører. Ved ansettelse er det alltid den best kvalifiserte søkeren som settes. Kvalifikasjonene skal vurderes med bakgrunn i den enkeltes søkers kompetanse og referanser i forhold til oppgavene i stillingen som er utlyst.

NMAS søker å forebygge diskriminering og arbeide for å fremme likestilling på arbeidsplassen. Dette innebærer praksis rundt rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv og forebygging av trakassering. Vi forplikter oss til å gjennomføre undersøkelser som kartlegger om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling. Se resultatene for NMAS tilstand for kjønnslikestilling kapittel 2 Våre resultater.

I tabellen på neste side, «*NMAS arbeid for likestilling og mot diskriminering*», finner du informasjon om tiltaksområde, bakgrunnen for tiltak, beskrivelse av tiltak, samt mål, frister og status.

NMAS arbeid for likestilling og mot diskriminering:

Personal-område	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltak	Frister og status	Resultat av tiltak
<i>Rekruttering</i>	Ujevn kjønnsfordeling i enkelte avdelinger.	Fokus i rekrutteringsprosessen på at ledige stillinger fremstår som attraktiv for både kvinner og menn.	Så jevn kjønnsfordeling som mulig i bedriften i alle avdelinger og stillingsnivåer.	I 2024 var kjønnsfordelingen 31 menn og 23 kvinner, målet er å utjevne fordelingen ved rekrutteringer i 2025.	Tiltaket vil evalueres ved utgangen av 2025.
<i>Forfremmelse og likestilling</i>	Sikre at det ikke forekommer diskriminering ved interne rekrutteringer. Informasjon om ledige stillinger skal kommuniseres og være tilgjengelig for alle.	Alle medarbeidere skal motta informasjon om ledige stillinger.	Alle medarbeidere skal ha muligheten til å søke på interne stillinger.	Dette ble hensyntatt i alle rekrutteringer gjennom 2024.	Praksis fortsetter gjennom 2025
<i>Lønns- og arbeidsvilkår</i>	Alle medarbeidere som ønsker det, skal ha en lønssamtale med sin leder. Lønnsregulering skal gjennomføres også for de som er i foreldrepermisjon.	Tilbud om lønssamtale til alle medarbeidere i forbindelse med lønnsoppgjør. Følge opp at lønnsregulering også skjer ved foreldrepermisjon.	Alle medarbeidere har muligheten til å fremme sine synspunkter om lønns- og arbeidsvilkår. Likebehandling også ved foreldrepermisjon.	I forbindelse med lønnsforhandlingene i mai 2025.	Tiltaket evalueres ved utgangen av 2025.
<i>Til rette-legging</i>	Sikre at arbeidsplassene er fysisk tilrettelagt for alle medarbeidere.	Tilbud om kontormøbler og arbeidsverktøy som er tilpasset den enkelte medarbeideres behov.	Skape gode arbeidsvilkår for alle medarbeidere, inkludert medarbeidere med	Alle som har behov for det får mulighet til å bestille tilpassede arbeidsmøbler og utstyr.	Tiltaket videreføres og evalueres ved utgangen av 2025.

*Mulighet for å
kombinere arbeid
og familieliv*

		nedsatt funksjonsevne.		
Periodevis høy reisevirksomhet for medarbeidere i salg og service avdelingene.	Gjennom hjemmekontoravtalen legges det til rette for å utføre arbeidsoppgaver fra andre steder enn bedriftens kontor. Det er innført tettere dialog og oppfølging medarbeider-leder i 2024 for bl.a. å fange opp de som har en unormalt høy arbeidsbelastning over tid.	Sikre at personlige behov blir ivaretatt uavhengig av stillingstype.	I samarbeid med AMU har bedriften utformet hjemmekontoravtaler.	Tiltaket eksisterer, vil videreføres gjennom 2025

1.6.3 Etske retningslinjer

Vi er opptatt av anstendige arbeidsforhold og at ivaretagelse av miljøet er opprettholdt i hele vår leverandørkjede. Dette gjør vi ved å benytte og overholde gjeldene retningslinjer. Det er viktig for oss at våre leverandører også aksepterer prinsippene og verdiene i våre etiske retningslinjer.

Vi etterspør etiske retningslinjer (Code of Conduct) fra alle nye leverandører av produkter vi selger. Dersom de ikke har dette, ber vi om at de underskriver: «Etske retningslinjer for leverandører til Nerliens Meszansky AS». Vi forventer at våre partnere overholder kravene i dette. Grunnet at våre leverandører er internasjonale, er retningslinjene på engelsk.

Code of Conduct for Suppliers of Nerliens Meszansky AS (NMAS)

Introduction

At NMAS, we promote legal compliance, decent working conditions and environmental standards in our supply chain. It is important to NMAS that our suppliers also accept the principles and values in this Code of Conduct (CoC) and we expect our partners to comply with the requirements set below. The CoC covers legal compliance, prohibition of corruption, human and workers' rights, environmental protection, fair competition and anti-trust law.

NMAS reserves the right to reasonably change the requirements and expect its partners to accept those reasonable changes.

The Supplier commits itself to the following principles and hereby declares:

1. Legal compliance

Supplier comply with the laws of the applicable legal system(s).

2. Prohibition of corruption and bribery

Supplier do not tolerate any form of and do not engage in any form of corruption or bribery, including any payment or other form of benefit conferred on any government official for the purpose of influencing decision making in violation of law.

3. Fair competition and anti-trust law

Supplier act in accordance with national and international competition laws and to not participate in price fixing, market or customer allocation, market sharing or bid rigging with competitors.

4. Compliance with international conventions and working environment legislation in country of production.

The goods and services supplied shall be manufactured under conditions which are in accordance with the requirements set out below and is based on UN's Guiding Principles on Business and Human Rights, ILO conventions and Convention in the Right of the Child (1,2,3). The requirements apply in the Supplier's own business and in the supply chain. The requirements include:

- ILO core conventions on forced labour, child labour, discrimination, union rights and the right to collective negotiations: No. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 and 182 (4). Where conventions 87 and 98 are limited by national law, the employer shall facilitate: for, and not hinder alternative mechanisms for free and independent organization and negotiation.
- UN Convention on the Rights of the Child, Article 32 (5).

• Working environment legislation in country of production. Of particular relevant matters are 1) wage and working time regulations, 2) health, environment and safety, 3) regular employment conditions, including employment contracts, as well as 4) statutory insurance and social schemes. Where international conventions and national law deals with the same subject, the highest standard shall always apply.

5. Environment

5.1 Act in accordance with the applicable statutory and international standards regarding environmental protection.

5.2 Minimize adverse impacts on human health and the environment shall be taken throughout the value chain. This includes minimizing pollution, promoting an efficient and sustainable use of resources, including energy and water, and minimizing greenhouse gas emissions in production and transport.

5.3 Set up and use a reasonable environmental management system.

6. Policies and Management systems of Suppliers

The management system is key to the implementation of the Code of Conduct. NMAS emphasises the importance of suppliers having systems that support such implementation. NMAS expectations in this regard are:

6.1 One or more employees at management level shall be responsible for the implementation and compliance of the CoC in the supplier's business and supply chain.

6.2 The supplier must be able to report where goods supplied to NMAS are produced and the routines for dissemination and regular follow-up of CoC policies in own business and supply chain.

Declaration of the Supplier of NMAS:

We hereby declare the following:

- a. We have received a copy of the "Code of Conduct for Suppliers of Nerliens Meszansky AS (NMAS)", valid from January 2021 (hereinafter referred to as the "Code of Conduct or CoC ") and hereby commit ourselves, in addition to any commitments set out in any existing agreement or contract with NMAS, to comply with its principles and requirements.
- b. We agree that this declaration is subject to the substantive law of the Kingdom of Norway, without reference to any of its conflict of law principles.
- c. We have read and understand NMAS whistle blowing procedures, link to reference: <https://www.nmas.no/generell-informasjon/whistleblowing-rutiner-ved-varsling>

(Links to references

1 https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_eN.pdf)

2 <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/lang--en/index.htm>

3 <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx>

4 (<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>)

5 (<https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx>)

1.6.4 Bærekraftsmål og vår forpliktelse

«FNs bærekraftsmål er verdens felles arbeidsplan for å imøtekomme dagens behov uten å ødelegge mulighetene for at kommende generasjoner skal få dekket sine behov.» - FN

«Europa har satt et ambisiøst rammeverk for å redusere klimaendringers påvirkning på mennesker og planeten. Ettersom Europa er det kontinentet som varmes opp raskest, øker de systemiske risikoene for helsesystemene og klimaendringenes innvirkning på enkeltpersoners helse. Investering i klimatilpasning og utvikling av robuste og bærekraftige helsesystemer er avgjørende for bærekraftig velstand og økonomisk sikkerhet. Dette krever en sterk, konkurransedyktig, innovasjonsdrevet og godt tilrettelagt medisinteknisk industri.» - MedTech Europe

NMAS skal prioritere bærekraftige løsninger i sin drift og i sine leveranser. Vi opprettet i 2024 et dedikert bærekraftsteam som består av representanter fra HR, marked, økonomi og logistikk. I tillegg samarbeider vi med ISO-Piloten AS som har ekspertise innen kvalitets- og bærekraftsarbeid. Bærekraftsarbeidet i NMAS er dermed betydelig styrket, samt at ansvaret og kunnskapen nå i større grad besittes internt hos oss.

Bærekraftsteamet er blant annet ansvarlige for utarbeidelse av denne rapporten og bidrar til å holde virksomheten oppdatert på det som er nytt og aktuelt innen bærekraft. Dette gjelder, blant annet, hvilke krav og reguleringer som stilles til oss gjennom lovgivning. Vi ser at kravene øker i anbudsprosser og for eksempel ved levering til sykehus, ref. Høring: The Specialist Health Service's co-operation with the National Health Service (NHS) England's Net Zero Supplier Roadmap/supplier roadmap against net zero emissions.

Teamet vårt sikrer forankring for arbeidet i hele organisasjonen, samt at de i tillegg tilrettelegger interne aktiviteter knyttet til miljø og bærekraft.

Vi har valgt tre mål vi skal arbeide målrettet med:

- 3 – God helse og livskvalitet
- 9 – Industri, innovasjon og infrastruktur
- 12 – Ansvarlig forbruk og produksjon

Disse favner om sosiale og økonomiske forhold samt klima og miljø.

Våre utvalgte bærekraftsmål og løfter



Mål 3 – God helse og livskvalitet

- Dette gjenspeiles i vårt HMS-arbeid hvor målet er å skape en sikker og helsefremmende arbeidsplass for hver enkelt medarbeider,
- Vårt mål er å redusere sykefravær fra 5% til 3% i løpet av 2025.



Mål 9 – Industri, innovasjon og infrastruktur

- Som en aktør i laboratorie-bransjen vil vi bidra og tenke nytt for å oppnå et mindre fotavtrykk.
- Vi har som mål å implementere retur- og gjenbruksprosedyrer for defekt utstyr i løpet av 2025.

12 ANSVARLIG FORBRUK OG PRODUKSJON



Mål 12 – Ansvarlig forbruk og produksjon

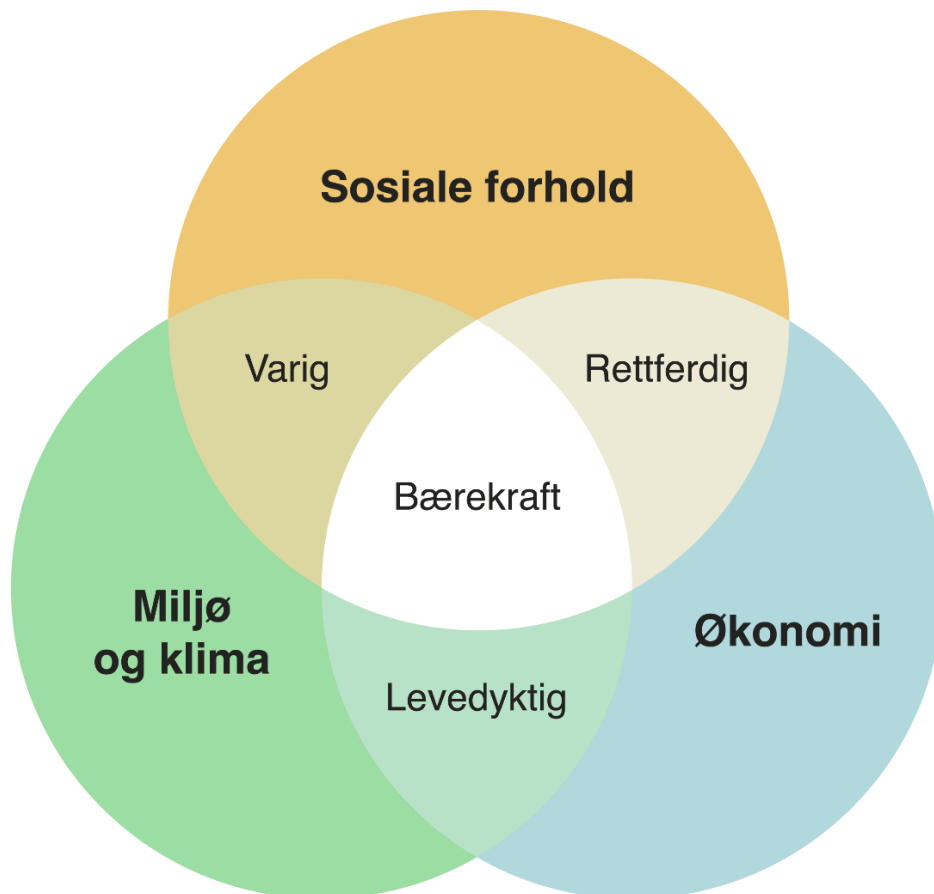
- Vi tar ansvar for vårt utslipp og strekker oss for å få dette ned blant annet ved å velge miljøvennlige alternativer ved vareleveranser.
- Vi har som mål å øke samsendingene av varer i 2025.



Del 2 - Våre resultater og oppsummering

2.1 Innledning

Bærekraftig drift er en del av bærekraftig utvikling og handler om hvordan det jobbes med bærekraft i praksis. For å sikre bærekraftig drift, må vi ta hensyn til økonomiske- (Profit), miljømessige- (Planet) og sosiale forhold (People) - altså trippel bunnlinje. På denne måten fremmer vi en forretningsmodell som er bærekraftig.



I dette kapittelet redegjør vi for våre relevante interessenter, og legger frem resultatene fra vårt bærekraftsarbeid. I tillegg til oppsummering evaluerer vi våre resultater og vurderer om våre målsettinger skal endres. Informasjon om hvilke tiltak vi allerede har iverksatt eller vil iverksette fremkommer også.

2.2 Våre interessenter

Interessentene våre er en sentral del av vår drift og grunnen til at vi eksisterer. Det er viktig for oss å ivareta de ulike interessentgruppene på best mulig måte, slik at vi kan oppnå et best mulig resultat på våre leveranser. Vi jobber for å leve opp til forventningene våre interessenter har til oss.

Våre viktigste interessenter er:

Medarbeidere

God dialog med våre medarbeidere er viktig for å skape engasjement og for å avdekke forbedringsmuligheter i vårt bærekraftsarbeid. Vi involverer våre medarbeidere gjennom deltakelse i ulike kartlegginger, undersøkelser og drøftinger i forhold til tiltak. Vi opprettholder en god kommunikasjonskultur med våre medarbeidere gjennom våre retningslinjer, prosedyrer og interne møteplasser.

Kunder/kundegrupper/bransjer

Vi skal gi våre kunder produkter og tjenester med riktig kvalitet til rett tid. Bærekraftige alternativ, for eksempel ved frakt/leveranser, er i fokus. Samarbeid og kommunikasjon med våre kunder er også relevant i forhold til riktige og viktige innspill til utvikling av bærekraftige løsninger.

Leverandører/samarbeidspartnere

Vi søker å etablere sterke, pålitelige, tillitsfulle og respektfulle relasjoner med våre forretningspartnere og leverandører gjennom god dialog og fokus på bærekraftige alternativer.

Eiere

Vind Industry AS som eier har som målsetting at virksomheten skal være bærekraftig. Det betyr at fokus er langsiktighet og en virksomhet som skal være levedyktig. Det innebærer også at NMAS er rettferdig og varig i forhold til økonomi, sosiale forhold, miljø og klima. Vi kartlegger våre belastninger og rapporterer regelmessig på disse slik at eier fortløpende kan holde seg orientert om status og ta stilling til nye tiltak.

Myndigheter

Vi etterlever krav fra myndigheter og rapporterer i henhold til krav som stilles til oss.



2.3 Anstendige arbeidsforhold og aktsomhetsvurderinger

Vi jobber kontinuerlig med aktsomhetsvurderinger for å sikre at vi overholder våre forpliktelser i henhold til åpenhetsloven. Vi vurderer alle våre nye leverandører for å hindre brudd på menneskerettighetene og anstendige arbeidsforhold. Dersom vi oppdager at våre leverandører eller forretningspartnere bryter menneskerettighetene, skal vi vurdere tiltak for å rette opp i forholdene.

2.3.1 Metode og prosess

Vi er opptatt av å benytte seriøse leverandører som overholder krav til menneskerettigheter og ivaretar anstendige arbeidsforhold. Ref. vårt Egenerklæringsskjema for leverandører Code of Conduct for Suppliers of Nerliens Meszansky AS s. 16 som nye leverandører må fylle ut.

Vår metode og risikomatrise for aktsomhetsvurderinger er basert på Åpenhetsloven.

Leverandørene kategoriseres og risikovurderes.

Ved høy risiko vil vi undersøke nærmere, og planlegge og iverksette tiltak. Hvis det avdekkes brudd eller høy risiko for brudd, løftes saken som en beredskapssak og håndteres i henhold til våre interne rutiner for dette. Ved høy risiko inngår vi ikke samarbeid med nye leverandører.

Egenerklæringsskjema leverandører

Alle leverandører vi inngår avtaler med må signere vårt egenerklæringsskjema. Der svarer leverandørene på spørsmål relatert til kvalitet, HMS, etikk, bærekraft og CE-merking.

Godkjenning av ny leverandør

Nye leverandører godkjennes på bakgrunn av tett dialog og følgende matrise:

EMNE	SCORE 1 = MEGET BRA	SCORE 2 = TILFREDSTILLELLENDE	SCORE 3 = IKKE TILFREDSTILLELLENDE
KVALITET	1. Sertifisert i henhold til ISO 9001	2. Arbeider i henhold til en kvalitetsstandard	3. Arbeider ikke i henhold til noen standard for kvalitet
HMS	1. Sertifisert i henhold til ISO 45001/ Miljøfyrtårn	2. Arbeider i henhold HMS-forskriften/en standard	3. Har ikke formalisert system for HMS og Ytre miljø
YTRE MILJØ	1. Sertifisert i henhold til ISO 14001/EMAS/ Miljøfyrtårn	2. Arbeider i henhold HMS-forskriften/en standard	3. Har ikke formalisert system for HMS og Ytre miljø
ETIKK OG ÅPENHET	1. Har egne etiske retningslinjer		3. Har ikke egne etiske retningslinjer
BÆREKRAFT	1. Har etablert policy for sosialt ansvar og har en plan for arbeidet med bærekraft. Publiserte bærekraftsrapport	2. Har startet arbeidet med bærekraft men publiserer ikke noen rapport på dette	3. Har ikke startet arbeidet med bærekraft.
CE MERKING	1. Er merket i henhold til CE, CE-IVDD, IVDR og eller CE MDR	2. Har startet godkjenning og vil være klar i løpet av kort tid	3. har ikke noen form for CE merking eller planer om dette
REACH MSDS	1. Følgeregler for REACH og CLP	2. Er i gang og vil få REACH og CLP på plass i løpet av kort tid	3. Følger ikke REACH og CLP

For å inngå samarbeid dersom en leverandør får score 3 på et område så må det foreligge dokumentasjon på at tiltak er igangsatt eller planlagt. Det vil gjøres en individuell vurdering i hvert tilfelle.

2.3.2 Resultater aktsomhetsvurderinger

Vi har ikke avdekket negative konsekvenser gjennom aktsomhetsvurderinger. Dersom vi avdekker klanderverdige forhold, legges det press på leverandør for å utbedre forholdet. Hvis forholdet ikke er utbedret ved neste vurdering, tar vi en beslutning på om samarbeidet skal fortsette eller avsluttes.

2.3.3 Oppsummering og vurdering av resultater

NMAS produktportefølje er utviklet gjennom mange tiår og hovedparten av produsentene har sine fabrikker i Europa eller USA. Vi arbeider kontinuerlig med å kartlegge miljø- og bærekraftsprofilen til våre eksisterende leverandører. Videre søker vi å utvikle vår portefølje med bærekraftige produkter og leverandører.

Vi streber etter å arbeide i henhold til gjeldende lover og forskrifter. Det er derfor viktig for oss å vurdere våre leverandører av varer og tjenester. Alle leverandører må fylle ut erklæring knyttet til kvalitet og sikkerhet, HMS, miljø, etikk, åpenhet, bærekraft, GDPR og CE-merking i vår leverandørprofil.

Som ett av de første selskapene blant leverandører av laboratorieutstyr i Norge, har vi siden 25.06.2018 vært sertifisert i henhold til den anerkjente miljøstandarden ISO 14001:2015

Samfunnet står ovenfor stadig større press for å beskytte miljøet. Vår virksomhet har forpliktelser som importør av produkter fra hele verden. Vi jobber vi for å velge bærekraftige produsenter.

Etter aktsomhetsvurderinger og risikokartlegging gjennom egenerklæringsskjema for leverandører har vi ikke avdekket negative forhold eller vesentlige risikoer. Vår vurdering er derfor at drift av vår virksomhet representerer liten risiko for brudd på anerkjente konvensjoner og erklæringer for menneskerettigheter, anstendig arbeid eller andre negative forhold i vår verdikjede.

2.3.4 Tiltak

Vi vil også fremover ha fokus på å utføre tiltak der vi

- Sikrer oss at det ikke forekommer risiko og brudd på gjeldende lover og forskrifter i leverandørkjedene.
- Bruke våre etiske retningslinjer for leverandører kontinuerlig ref. «Code of Conduct for Suppliers of Nerliens Meszansky AS» kapittel 1.6.3. i denne rapporten. Dersom leverandør ikke har en egen Code of Conduct – må leverandører signere «Code of Conduct for Suppliers of Nerliens Meszansky AS».

2.3.5 Mål

Målet vårt er at alle leverandører vi samarbeider med leverer egen eller signerer vår «Code of Conduct for Suppliers of Nerliens Meszansky AS» se kapittel 1.6.3 s. 19.

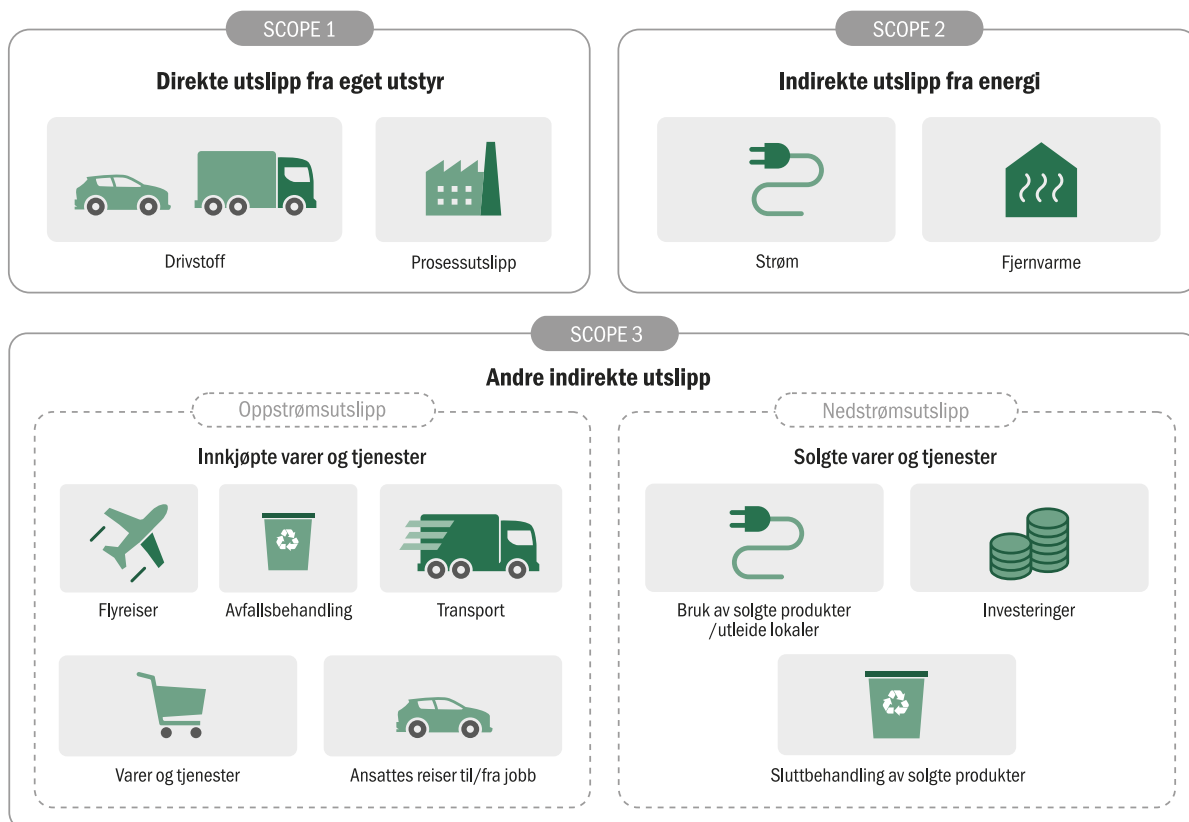
2.4 Miljø og klima

Vi arbeider for at vår innvirkning på det ytre miljøet skal være så lavt som mulig.

2.4.1 Metode og prosess

Vi fører klimaregnskap for å måle og se utvikling på vårt CO2 utslipp. Klimaregnskapet er satt opp i henhold til GHG protokollen – og deles inn i Scope 1, 2 og 3.

GHG-protokollen deler utslipp inn i 3 “Scopes”



Gjennom vårt klimaregnskap identifiserer vi aktiviteter som medfører våre største utslipp av klimagasser, og på bakgrunn av dette kan vi vurdere og planlegge tiltak som gir forbedring og reduksjon av klimagasser.

Vi gjør en generell beregning av utslippene ved å multiplisere aktivitetsnivået med en utslippsfaktor.

Utslippsfaktorene som benyttes er hentet fra vår reiseleverandør Berg-Hansen, eiendomsforvalter Malling & CO AS, Grønt Punkt og måleverktøy Kinver for utgående transport som håndteres av DB Schenker.

Scope 1

Omfatter direkte utslipp, der virksomheten selv eier eller kontrollerer utstyret. Dette gjelder for eksempel utslipp fra forbrenning av drivstoff i bedriftens kjøretøy.

Scope 2

Er indirekte utslipp fra kjøpt energi. Utslippene kommer fra fire kategorier: elektrisitet, fjernvarme, fjernkjøling og damp.

Vi har benyttet lokasjonsbasert metode ved beregninger.

Scope 3

Andre indirekte utslipp, er frivillig å inkludere, men inneholder ofte de største klimagassutslippene. Kategoriene i Scope 3 deles inn i to deler. Oppstrømsutslipp omfatter produksjon og behandling av varer og tjenester som virksomheten kjøper fra andre, for eksempel flyreiser og transporttjenester. Nedstrømsutslipp omhandler klimapåvirkning fra bruk og behandling av varer og tjenester som virksomheten tilbyr til andre, for eksempel strømforbruk fra varer virksomheten selger, eller sluttbehandling av disse.

Scope 2 metode

Lokasjonsbasert metode:

Baserer beregningene på i hvilket land strømmen er produsert og faktoren baseres på. I Norge er strømmen som produseres renere enn den er for eksempel i andre land, hvor det brukes mer fossile energikilder, som for eksempel kullkraft.

Markedsbasert metode:

Baserer beregningene på hvorvidt virksomheten har kjøpt opprinnelsesgarantier for strømforbruket sitt. Slike garantier er en støtteordning for produsenter av fornybar strøm. Dette garanterer at strømmen kommer fra fornybare kilder og derfor er faktoren for strøm med opprinnelsesgarantier satt til 0 gCO₂e/kWh. Metoden som brukes for å beregne utslippsfaktoren etter at opprinnelsesgarantiene for fornybar andel er solgt kalles residualmiks. Kjøper man ikke opprinnelsesgarantier skal residualmiks-faktor brukes. Det er viktig å merke seg at det er begrenset tilgang til fornybar energi som gjør at tilgangen på opprinnelsesgarantier også er begrenset.

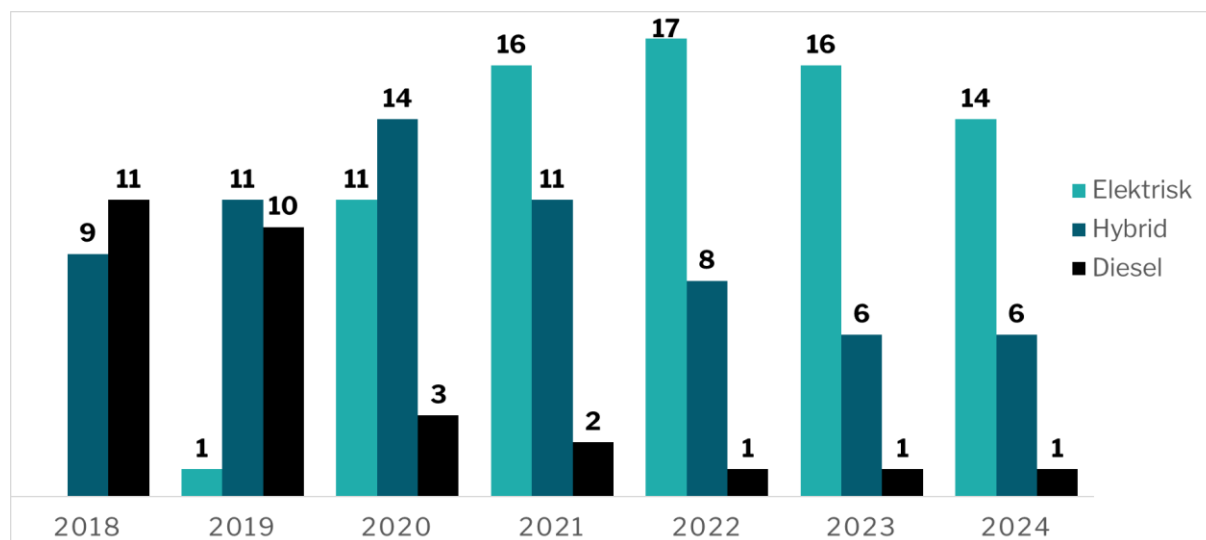
2.4.2 Resultater miljø og klima

Sum tonn CO2 utslipp målt for NMAS 2023 og 2024:

Scope	Kategori	2023	2024	Endring tCO2	Endring %
Scope 1	Direkte utslipp fra eget utstyr	36,16	16,97	-19,20	-53 %
Scope 2	Indirekte utslipp fra energi, egne lokaler	8,46	9,16	0,70	8 %
Scope 3	Kategori 6 Reiser	73,76	64,52	-9,24	-13 %
Scope 3	Kategori 9 Utgående transport av solgte varer	1,00	1,61	0,61	61 %
Sum	tCO2-utslipp	119,38	92,25	-27,13	-23 %

Vi viser her sammenliknbare tall for 2023 og 2024. Det totale utslippet fra NMAS er redusert med ca. 27 tonn CO2. I 2024 gikk vi over til ny leverandør av firmabiler. Det brukes der en annen metode for kalkulering av utslipp, derav endring fra 2023 til 2024. Reduksjonen i CO2-utslipp skyldes i hovedsak en styrt overgang til el-biler og lavere utslipp i fra reisevirksomhet.

Det er også viktig å notere at effekten av overgang til el- og hybridbiler har ført til en drastisk nedgang i utslipp i Scope 1, med en reduksjon på ca. 20 tonn. Tabellen under viser utvikling av andel el- og hybridbiler siden 2018.

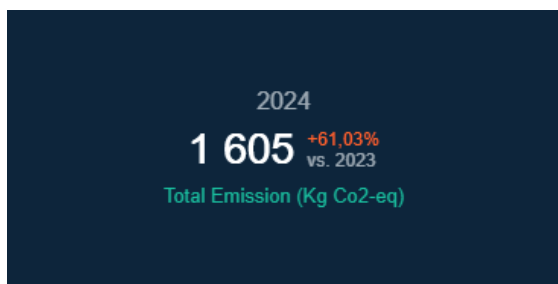


Vi arbeider for tiden med å samle inn og rapportere på data fra Scope 3 kategoriene 1 og 5:

- Kategori 1: Emballasje kjøpte varer og tjenester
- Kategori 5: Avfall generert fra driften og Avfall fra driften, makulert papir.

Utgående transport av solgte varer 2023 sammenlignet med 2024

Første halvdel av 2024 så vi en positiv utvikling og at utslipp er synkende – unntak i juli og oktober ved to partigodssendinger på fossil lastebil.



Figur 1. Total Emissions (Kg Co2-eq).



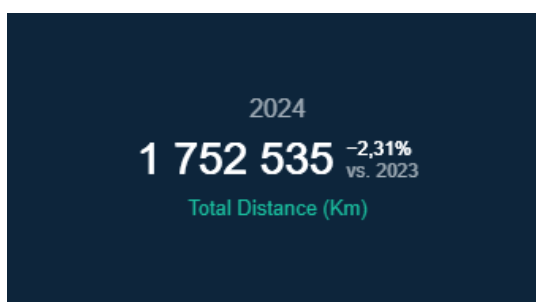
Figur 2. Total Shipments.

Figur 1. Total Emissions (Kg CO2-eq) viser at det totale utslippet var 61% større i 2024 enn i 2023. Dette grunnet to større leveranser som ble sendt med fossilt kjøretøy.

Figur 2. Total Shipments viser at totalt antall sendinger er gått ned med 6,86% fra 2023 til 2024.



Figur 3. Total Weight (Kg).



Figur 4. Total Distance (Km).

Figur 3. Total Weight (Kg) viser at totalvekten på leveranser er gått ned med 2,88% fra 2023 sammenlignet med 2024.

Figur 4. Total Distance (km) viser at den totale distansen på leveranser i km er gått ned med 2,31% fra 2023 til 2024.

2.4.3 Oppsummering og vurdering av resultater

Det totale utslippet fra vår virksomhet har gått ned fra 2023. Vi ser fremdeles et potensial å redusere utslippene ytterligere, og vi kartlegger og vurderer tiltak fortløpende.

Det er viktig å påpeke at kartleggingsarbeidet vårt er ikke ferdig, og vi legger fortløpende til målinger som er relevante for vår virksomhet.

Scope 1

Vi registrerer en positiv utvikling i Scope 1 ved direkte utslipp fra eget utstyr.

Scope 2

Vi ser at indirekte utslipp fra energi, egne lokaler er gått noe opp. Vi vurderer tiltak som kan redusere utslippet. I desember 2025 flytter vi til nye lokaler. Gårdeier, Bryn Eiendom, jobber mot å BREAAAM-sertifisere sine eiendommer.

Scope 3

Vi ser at vi har mindre utslipp fra reiser i 2024. Bryter vi ned reisene på avdelingsnivå ser vi at tekniske service står for over 63 % utslippet. Videre er reisevirksomhet en naturlig og nødvendig del av vår virksomhet, da mye av vårt kundearbeid ikke kan løses digitalt. Samtidig ser vi kontinuerlig på hvordan vi kan redusere utslippene fra reiser, samtidig som vi opprettholder god service og sikrer driften til våre kunder.

Vi er opptatt av at CO₂-utslippene reduseres selv om transportmengden øker og våre valg av samarbeidspartnere påvirker dette i positiv retning. Vi har etablert samarbeid med transportselskaper som har bærekraftige logistikk-løsninger, og som har konkrete mål for reduksjon av CO₂-utslipp. Varetransport foregår i stor grad med Euro 6 biler og EI-drift.

For utgående transport av varer hadde vi to leveranser som avvek betydelig fra resten av sendingene våre. Leveransene ble fraktet med fossil transport som var det eneste alternativet grunnet størrelse og avstand fra vårt lager i Oslo – disse to stod for over 50 % av det totale utslippet i 2024. Ser man på resten året så er utslippet omtrent uendret fra 2023 til 2024.

2.4.4 Tiltak

Vi har iverksatt en rekke interne tiltak som bidrar til reduserte utslipp

- Overgang til utslippsfrie firmabiler
- Gjenbruk og valg av miljøvennlig emballasje
- Forskriftsmessig kildesortering.

Vi bidrar til samfunnets felles miljøløft gjennom medlemskap i etablerte returordninger som Grønt Punkt og Norsirk. Som et ledende selskap i vår bransje skal vi ha fokus på miljø og bærekraft i alle sammenhenger. Vi tilbyr våre kunder lokal teknisk service levert av vår serviceavdeling fra Oslo. Vår serviceavdeling har rask on-site responstid ved behov for service. Lokal service gir mindre utslipp ved behov for reise, sammenlignet med ekstern service fra utlandet.

Områder hvor selskapets virksomhet har mulighet til å påvirke og redusere sitt miljøavtrykk i form av utslipp og forbruk er identifisert. Reisevirksomhet og varetransport er områder med størst miljøpåvirkning, og hvor vi skal ha vårt hovedfokus fremover. ref. vår Reisepolicy:

Formålet med vår reisepolicy er å sikre felles prinsipper og prosedyrer for tjenestereiser i NMAS. Retningslinjene bygger på tre overordnede hensyn:

- Før reisen skal det foretas en reell vurdering av om reisen er nødvendig ut fra kostnadmessige og forretningsmessige hensyn. Alle reiser skal skje på den rimeligste og mest hensiktsmessige måten, og bestilles i henhold til gjeldende retningslinjer.

- **Miljømessige hensyn**
Hensynet til miljøet skal være med i vurderingen av behovet for å foreta en reise og valg av reisemåte.

- **Helse- og sikkerhetsmessige hensyn**
All reisevirksomhet skal foretas på en slik måte at den medarbeideres helse og sikkerhet ivaretas. Av sikkerhetsmessige årsaker, som for eksempel ved ulykker, er det viktig at NMAS til enhver tid har oversikt over medarbeidere som er på tjenestereise. All bestilling av fly og leiebil skal foretas gjennom selskapets reisebyrå – Berg-Hansen, hotell skal bestilles direkte hos det enkelte hotellet.



Transport

- **Varetransport**

Kreve at transportører benytter en bilpark med moderne motorteknologi eller nullutslippsbiler.

- Øke bruken av samlesendinger – redusere enkeltpakkeforsendelser.
- Velge transportfirmaer som benytter utslippsfrie kjøretøy til distribusjon i nærområdet.

Også innen andre områder blir tiltak vurdert fortløpende, tiltak er satt i verk, målinger er gjennomført og rapportert

Fremtidige tiltak

Tiltak for å redusere vårt miljøavtrykk ytterligere vurderes fortløpende. Eksempel på andre miljøtiltak er:

- Etablere rutiner for innsamling av brukte firmatelefoner for å sikre resirkulering samt sletting av firmainformasjon, gjelder også telefonene som blir brukt angående denne besvarelsen/leveringen/oppfølgingen.
- Miljøprofil / miljøvennlighet er et viktig fokuspunkt i vurderingen ved kjøp av tjenester / produkter, for eksempel for rengjøring, profilartikler, premier til konkurranser m.m.
- Vurdering av lokaler og energieffektivitet (f.eks. utskifting av belysning til energibesparende LED, temperaturkontroll for å unngå unødvendig bruk av varmekilder på nattid, fri- eller helgedager).
- En etablert varslingsordning som blant annet omfatter urettmessigheter mot miljøet.

2.4.5 Mål

- En grundig gjennomgang av hva som kan gjøres for å redusere utslipp fra reisevirksomhet – estimert ferdig i løpet av Q4 2025.
- Fokus på digitale løsninger og utvide bruk av for eksempel TeamViewer (fjernsupport) / Teams (digitale møter).
- Etablert innesalgssavdeling som avlaster produksjefer og -spesialister. «Kontoroppgaver» ved kundereiser reduseres, og kundekontakt og -møter står da sterkere i fokus når en reise først blir gjennomført. Dette betyr at flere kundebesøk kan gjennomføres på samme reise, og vi kan redusere reisevirksomheten og/eller reise mer effektivt.
- En sterkere bevisstgjøring på å ta miljøvennlige valg der det er mulig, for eksempel tog.
- Økt bevissthet på planlegging og å unngå kortere reiser.
- Fra og med 01.01.25 er alle nye firmabiler elektriske.
- Vi skal implementere retur- og gjenbruksprosedyrer for defekt utstyr i løpet av 2025.

Vi skal øke samsending av varer i 2025. Dette måles ved å se på utvikling av antall samsendinger i måleverktøyet Kinver, som vi benytter.



FN illustrasjon for bærekraft.

Klimarisiko

Klimaendringer kan berøre oss på ulike måter. Noen kan bli mer sårbare for oversvømmelser, andre vil kunne oppleve forstyrrelser i deres globale verdikjeder.

Negative konsekvenser vi kan bli rammet av som en bedrift i Skandinavia med internasjonale leverandører, ved for eksempel en miljøkatastrofe er flere.

Forstyrrelser i leverandørkjeden, for eksempel produksjonsstans hos leverandører, transportutfordringer og økte kostnader.

Økonomiske tap og driftsproblemer ved forsinkede leveranser til kunder, produksjonsstans eller reduserte salgsinntekter, valutarisiko og økte råvarepriser.

Omdømmetap og tap av kunder, leveringsproblemer kan svekke tilliten og skape negativ medieomtale.

Juridiske og regulatoriske utfordringer, som brudd på avtaler og kontrakter og strengere miljøkrav.

Internasjonale handelsrestriksjoner for eksempel eksport- og importbegrensninger og mangel på sertifiserte varer.

Forebyggende tiltak for konsekvensene nevnt ovenfor kan være å utvikle beredskapsplaner for forsyningskjeden. Sikre kontrakter med fleksibilitet for alternative leveranser i kritesituasjoner.

Ved å ha en proaktiv tilnærming kan vi bedre håndtere de negative konsekvensene av miljøkatastrofer og opprettholde en stabil drift. Vi har per nå ikke har avdekket noen spesifikk klimarisiko hos oss.



2.5 Arbeidsmiljø

Våre medarbeidere er vår viktigste ressurs og det er derfor viktig for oss å ivareta et godt og trygt arbeidsmiljø.

2.5.1 Metode og prosess

Vi jobber kontinuerlig for å sikre et godt, trygt, inkluderende og utviklende arbeidsmiljø for våre medarbeidere.

Gjennom vårt kvalitetssystem (ISO 9001) har vi rutiner for å fange opp, håndtere og følge opp avvik/hendelser. Vi gjennomfører også periodevise risikovurderinger i våre månedlige HMSK møter som kartlegger risiko, type risiko samt tiltak for at hendelser og skader ikke skal inntreffe. Videre involverer vi medarbeiderne gjennom Arbeidsmiljøutvalget (AMU) som møtes fast fire ganger i året, i tillegg til involvering ved behov. Likestilling og diskriminering er også et viktig område for vårt arbeidsmiljø. I kapittel 1.5.2 Sosiale forhold dokumenterer vi hvordan vi jobber for likestilling og mot diskriminering.

I tillegg til ovennevnte punkter tilbyr vi tjenester og ulike tiltak som fremmer god fysisk og psykisk helse

- Helseforsikring til alle medarbeidere
- Støtte til treningsabonnement
- Gratis influensavaksine
- Sosiale arrangement
- Bedriftsidrettslag
- Tilbud om førstehjelpskurs

- Vernerunder
- Lederutvikling
- Spørreundersøkelse medarbeidertilfredshet
- Medarbeidersamtaler med leder og utarbeidelse av individuell utviklingsplan
- Oppfølging av sykefravær og turnover

Det er utarbeidet konkrete mål med fokus på helse, det psykososiale arbeidsmiljøet og sikkerhet med utgangspunkt i punktene over.



Mangfold, inkludering, likestilling og diskriminering

NMAS arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor virksomheten. Vi forplikter oss til å gjennomføre undersøkelser som kartlegger om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling, gjennom årlig å fylle inn en ARP-rapport (Aktivitets- og redegjørelsesplikt). Her beskriver vi innenfor ulike personalområder: Tiltak, mål for tiltaket med frister og status, og hvilke resultater vi har oppnådd. Tiltakene evalueres ved årsslutt.

2.5.2 Resultater arbeidsmiljø

- Sykefraværet 5 %
- Influensavaksine tilbud til alle.
- Aktiviteter og felles fjelltur arrangert i regi av bedriftsidrettslaget NMBIL.
- Oppstart av Lederutviklingskurs høsten 2024 – fortsetter i 2025.
- Medarbeiderundersøkelse gjennomført i januar med oppfølging og ny måling av «Engasjement og arbeidsglede» i mai og oktober. Totalresultat i 2023 ble 4,8 på en skala fra 1-6, i 2024 ble totalresultatet 5. Positiv utvikling gjennom året, også for «Engasjement og arbeidsglede» målingene. Handlingsplaner utarbeidet og fulgt opp for alle avdelinger.
- Medarbeidersamtaler gjennomført i begynnelsen av året, og fulgt opp gjennom året.
- Vernerunder gjennomført, rapporter blir lagret i kvalitetssystemet.
- Flere sosiale arrangementer er gjennomført.

Resultatet fra ulike undersøkelser og målinger følges opp regelmessig av ledergruppen og av AMU. Eventuelle ulykker og alvorlige hendelser følges opp med gransking.

Resultater mangfold, inkludering, likestilling og diskriminering

Se resultater, beskrivelser og tiltak i tabellen «Nerliens Meszanskys arbeid for likestilling og mot diskriminering» i kapittel 1.6.2 og i tabellen nedenfor «NMAS tilstand for kjønnslikestilling» s. 30. **NMAS tilstand for kjønnslikestilling:**

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer / grupper		Lønnsforskjeller Kvinnens andel av menns lønn oppgitt i %	
	Kvinner	Menn	Sum kontantytelser	Sum naturalytelser
Total	23	31	101 %	67 %
Salgsavdeling	11	6	99 %	113 %
Teknisk service	3	14	For få medarbeidere av et kjønn i gruppen	
Støttefunksjoner	7	8	107 %	6 %
Ledelse	2	3	For få medarbeidere av et kjønn i gruppen	

2.5.3 Oppsummering og vurdering av resultater

Vi søker å forebygge diskriminering og arbeider for å fremme likestilling på arbeidsplassen. Dette innebærer praksis rundt rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv og forebygging av trakassering. Vi forplikter oss til å gjennomføre undersøkelser som kartlegger om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling. Se «NMAS arbeide for likestilling og mot diskriminering» s. 14 og tabell «NMAS tilstand for kjønnslikestilling».

2.5.4 Tiltak

- Konkrete mål med fokus på helse, det psykososiale arbeidsmiljøet og sikkerhet.
- Kontinuerlig oppfølging av hendelser og forbedringer gjennom kvalitetssystemet.
- Kartlegging av medarbeidernes kompetanse, det tilbys både eksterne og interne kurs, som for eksempel kurs i Excel og Sharepoint. I tillegg tilbyr vi kurs i hjerte-lungeredning og bruk av hjertestarter.
- Gjennomfører felles frokoster en gang per måned, og kvartalsvis informasjonsmøter. Fokus på et arbeidsmiljø som fremmer likestilling og inkludering, og som hindrer diskriminering i det daglige. Gjennom NMAS Mikrointervjuet løfter vi frem våre medarbeidere i alle deler av virksomheten, intervjuet publiseres på www.nmas.no og i våre sosiale medier.

2.5.5 Mål

- Redusere sykefraværet fra 5 til 3%
- Ha ett velfungerende AMU med fire møter per år.
- Gjennomføre, lage handlingsplaner og følge opp resultatene av: medarbeiderundersøkelser, medarbeidersamtaler med utarbeidelse av mål- og utviklingsplaner
- Unngå lønnsforskjeller basert på kjønn.

