



ÅRSRAPPORT FOR
ANSVARLIGHET
OG BÆREKRAFT
2025



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	21
2.1 Innledning	21
2.2 Våre interesser	22
2.3 Anstendige arbeidsforhold og aktsomhetsvurderinger	23
2.4 Miljø og klima	25
2.5 Arbeidsmiljø - Hanne	33
DEL 3 - OFFENTLIGGJØRING	37

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 Likestillings- 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 miljøstandard ISO 14001 i 2018, og vi har siden da jobbet aktivt med å redusere vårt klimaavtrykk. Vi etablerte målinger av CO₂-utslipp i 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.



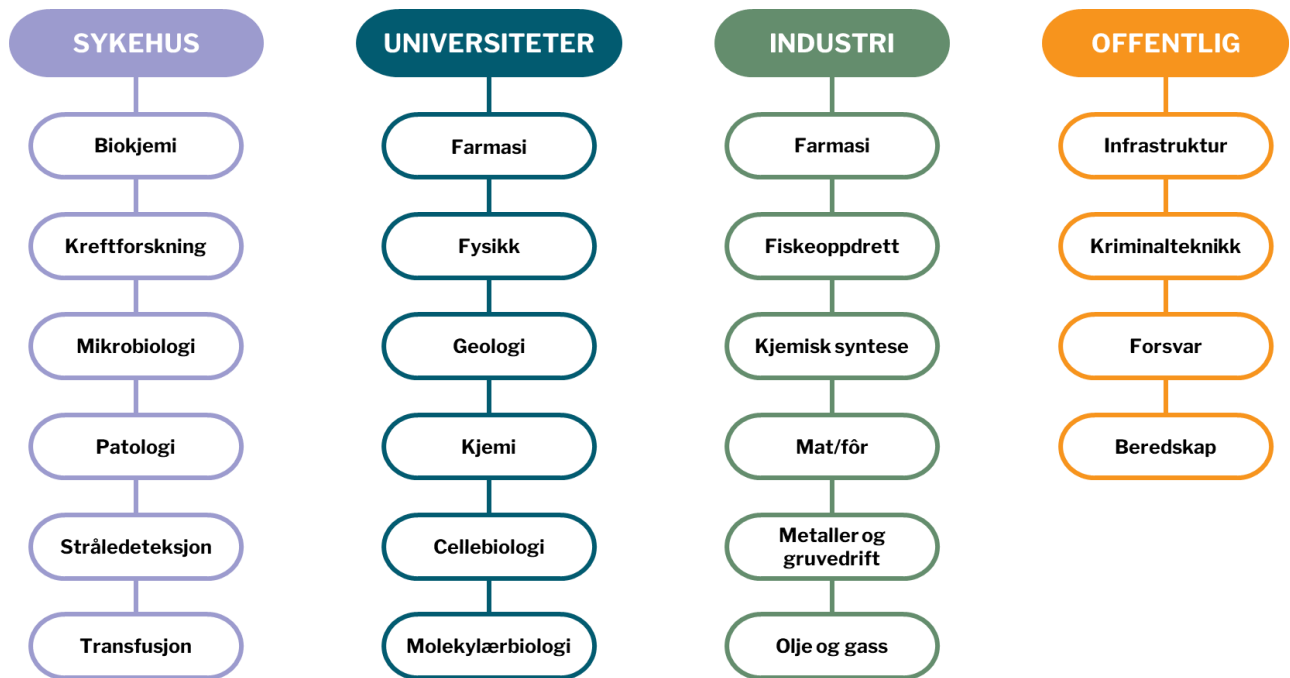
Nina Nielsen Bjerke
Salgs- og adm. direktør, NMAS

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:
Jocim Rød Christiansen*

*Styremedlemmer:
Ghazal Fogeby
Morten Sandell - Representant for de ansatte*

*Varamedlem:
Christine Rindal Ibra - Varerepresentant 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.

Bærekrafts arbeidet 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-bærekrafts mål 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.
- Bærekrafts mål og vår forpliktelse – 1.6.4.



1.6.1 Åpenhet og ansvarlighet

Dette kapitlet inneholder vår *Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger – Åpenhetsloven for rapporteringsåret 2025*.

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 NMAS arbeider systematisk med aktsomhetsvurderinger i tråd med Åpenhetsloven og OECDs retningslinjer, og er godkjent av styret som en integrert del av NMAS' årsberetning og bærekrafts rapportering.

Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger – Åpenhetsloven for rapporteringsåret 2025

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, og ses i sammenheng med øvrige krav til bærekraft, ansvarlig virksomhetsstyring og transparens.

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.

Håndtering av informasjonskrav:

NMAS har etablerte rutiner for håndtering av informasjonskrav etter Åpenhetsloven § 6. Skriftlige forespørsler om hvordan virksomheten håndterer faktiske og mulige negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold besvares innen tre uker.

Denne redegjørelsen beskriver NMAS styring, rutiner og praksis for aktsomhetsvurderinger, herunder identifisering av risiko, tiltak og oppfølging, i samsvar med kravene i Åpenhetsloven. 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

NMAS er en ledende leverandør av laboratoriestyr, 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 NMAS.

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 etterleveres (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 NMAS 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 enkelte medarbeider, 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

NMAS 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 gjeldene retningslinjer.

NMAS gjennomfører løpende og årlige aktsomhetsvurderinger basert på en risikobasert tilnærming, i tråd med OECDs seksstegsmodell for aktsomhetsvurderinger. Vi identifiserer og vurderer faktiske og mulige negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold basert på landrisiko, bransjerisiko og virksomhetens tilknytning til leverandørledd i verdikjeden. Link til ITUC globale rettighetsindeks for 2025

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

b. Selskapets leverandørkjede og forretningspartnere

NMAS 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 i fra 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

Der det identifiseres risiko eller avvik, iverksetter NMAS forebyggende og korrigerende tiltak i dialog med leverandører, med mål om å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser.

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.** NMAS 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 NMAS avdekker negative konsekvenser eller vesentlig risiko, vil vi anmode virksomheten om å utbedre dette. NMAS vil tilby sine leverandører hjelp og bistå med veiledning. Dersom tiltak ikke gir ønsket effekt innen rimelig tid, vil NMAS vurdere eskalering av tiltak, herunder avslutning av samarbeid. Der det er relevant, vil NMAS også samarbeide om gjenopprettende tiltak i tråd med OECDs retningslinjer.

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 - Hanne

Vi gir ansatte og ledere tydelig informasjon om virksomhetens verdier, mål og praksis for HMS-arbeidet. Vårt overordnede mål er å sikre et trygt, helsefremmende og inkluderende arbeidsmiljø for alle medarbeidere.

For å nå dette målet har vi definert konkrete HMS-mål, blant annet å:

- redusere sykefravær
- sikre et velfungerende arbeidsmiljøutvalg (AMU) med fire møter per år
- gjennomføre og systematisk følge opp resultater fra medarbeiderundersøkelser og medarbeidersamtaler, inkludert mål- og utviklingsplaner

Oppfølging av hendelser, risikoforhold og forbedringstiltak skjer løpende gjennom vårt ledelsessystem for kvalitet, arbeidsmiljø, ytre miljø og bærekraft.

Arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt i forbindelse med likestilling og diskriminering, rapport for 2025.

I NMAS har vi som mål å være en arbeidsgiver som aktivt fremmer mangfold og likestilling. Ingen medarbeidere skal utsettes for eller oppleve forskjellsbehandling basert på politisk syn, kjønn, alder, seksuell orientering, omsorgsoppgaver, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon eller nedsatt funksjonsevne.

Denne praksisen gjelder i alle faser av ansettelsesforholdet – fra utlysning og rekruttering, gjennom hele arbeidsforholdet, og frem til avslutning av ansettelsen. Ved ansettelser er det

alltid den best kvalifiserte søkeren som tilbys stillingen. Vurderingen av kvalifikasjoner skal baseres på den enkeltes kompetanse, erfaring og referanser, sett opp mot kravene i den aktuelle stillingen.

NMAS arbeider systematisk for å forebygge diskriminering og for å fremme likestilling i organisasjonen. Dette omfatter praksis knyttet til rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, tilrettelegging, muligheten til å kombinere arbeid og familieliv samt forebygging av trakassering. Videre forplikter vi oss til å gjennomføre undersøkelser og vurderinger som bidrar til å avdekke eventuell risiko for diskriminering eller andre forhold som kan hindre likestilling på arbeidsplassen.

I tillegg sees arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering, i sammenheng med virksomhetens systematiske arbeid for et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø. Ved kartlegging og vurdering av risiko for diskriminering vurderes også organisatoriske og psykososiale forhold, som arbeidsbelastning, rolleavklaringer, krav og forventninger, støtte i arbeidet og samhandling på arbeidsplassen. Eventuelle risikoforhold følges opp gjennom egnede tiltak og inngår i virksomhetens løpende HMS- og HR-arbeid.

NMAS arbeide for likestilling og mot diskriminering:

Fokusområde	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål	Status
Rekruttering	Ujevn kjønnsfordeling i enkelte avdelinger.	Stillingsannonser utformes for å være attraktive uavhengig av kjønn. Standardtekst om mangfold benyttes i alle utlysninger.	Jevnere kjønnsfordeling over tid	Tiltaket pågår og evalueres fortløpende
Forfremmelse og likestilling	Risiko for utilsiktet forskjellsbehandling	Alle interne stillinger kommuniseres åpent og tilgjengelig for alle ansatte	Like muligheter for alle ansatte	Gjennomført i 2025, videreføres i 2026
Lønns- og arbeidsvilkår	Sikre likebehandling.	Alle ansatte oppfordres til å ha en lønnsamtale med sin leder. Lønn reguleres også under foreldrepermisjon.	Like vilkår og påvirkningsmulighet	Følges opp i forbindelse med lønnsoppgjør
Tilrettelegging	Variierende individuelle behov	Tilbud om kontormøbler og arbeidsverktøy som er tilpasset den enkelte ansattes behov.	Inkluderende arbeidsplass	videreføres og evalueres
Kombinasjon arbeid og familieliv	Periodevis høy reisevirksomhet og arbeidsbelastning for enkelte roller.	Bruk av hjemmekontoravtaler og tett lederdialog	Bærekraftig arbeidsbelastning over tid	Tiltaket eksisterer, vil videreføres og evalueres fortløpende

1.6.3 Etiske retningslinjer

NMAS vektlegger anstendige arbeidsforhold og ivaretagelse av miljøet i hele leverandørkjeden. Dette følges opp gjennom etablerte etiske retningslinjer og krav til ansvarlig forretningspraksis. Det er viktig for NMAS at leverandører deler og etterlever de prinsippene og verdiene som fremgår av våre etiske retningslinjer.

Alle nye leverandører av produkter som selges av NMAS skal fremlegge egne etiske retningslinjer (Code of Conduct). Dersom leverandøren ikke har egne retningslinjer, skal leverandøren forplikte seg til og signere «Code of Conduct for Suppliers of Nerliens Meszansky AS». Det forventes at leverandører og samarbeidspartnere etterlever kravene som følger av disse retningslinjene.

Som følge av at NMAS har en internasjonal leverandørbase, er de etiske retningslinjene utarbeidet 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/international-labour-standards#intro>

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>

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. Etersom 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. Fra 2025 består Bærekraftsteamet av deler av Ledergruppen. I tillegg samarbeider vi med ISO-Piloten AS som har ekspertise innen kvalitets- og bærekrafts arbeid. Dette er viktig for kontinuitet i arbeidet.

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.

Teamet 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 bærekrafts mål 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 opprettholde et lavt sykefravær på 3% i løpet av 2026.



Mål 9 – Industri, innovasjon og infrastruktur

- Som en aktør i laboratorie-bransjen vil vi bidra og tenke nytt for å oppnå et mindre fotavtrykk.

12 ANSVARLIG FORBRUK OG PRODUKSJON



Mål 12 – Ansvarlig forbruk og produksjon

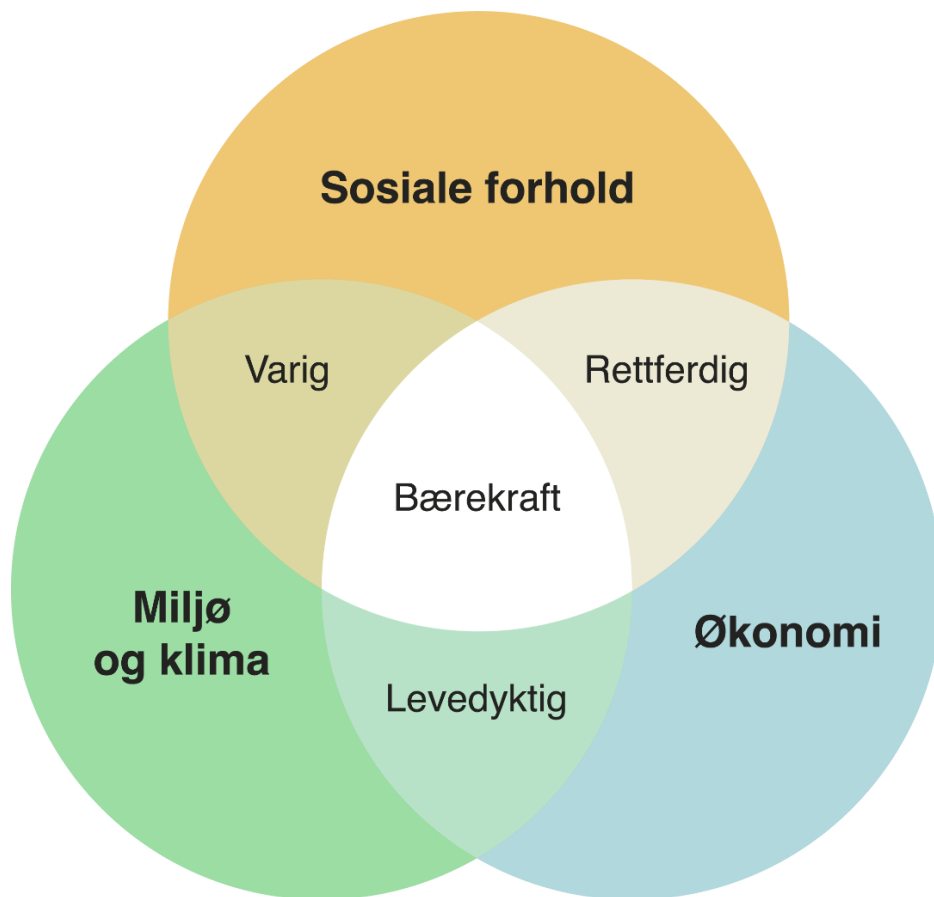
- Vi tar ansvar for vårt utslipp og strekker oss for å få dette ned blant annet ved å velge miljøvennlige alternativer ved vareleveranser.
- Vi har som mål å øke samsendingene av varer i 2026.



Del 2 - Våre resultater og oppsummering

2.1 Innledning

Bærekraftig drift er en integrert del av bærekraftig utvikling og omhandler hvordan virksomheten arbeider med bærekraft i praksis. For å sikre en bærekraftig drift tar NMAS hensyn til økonomiske forhold (Profit), miljømessige forhold (Planet) og sosiale forhold (People), i tråd med prinsippet om trippel bunnlinje. Dette danner grunnlaget for en forretningsmodell som skal være langsiktig, ansvarlig og levedyktig.



I dette kapitlet redegjør vi for våre sentrale interessenter og presenterer resultater fra arbeidet med bærekraftig drift. Videre gir vi en overordnet vurdering av oppnådde resultater, herunder om fastsatte målsettinger bør videreføres eller justeres. Kapitlet omtaler også tiltak som er iverksatt, samt tiltak som vurderes gjennomført.

2.2 Våre interessenter

NMAS forholder seg til flere interessentgrupper som påvirker eller påvirkes av virksomheten. Dialog med sentrale interessenter bidrar til å ivareta lovpålagte krav, sikre forsvarlig drift og danne grunnlag for vurderinger knyttet til bærekraft og ansvarlig forretningspraksis.

De viktigste interessentgruppene er:

Medarbeidere

Medarbeiderne er en nøkkelressurs i utviklingen av en ansvarlig og bærekraftig virksomhet. God dialog er avgjørende for å skape engasjement, sikre medvirkning og avdekke forbedringsområder innen bærekraft. Medarbeidere involveres gjennom kartlegginger, undersøkelser og drøftinger knyttet til arbeidsmiljø, helse, sikkerhet og forbedringstiltak. Vi legger til rette for en åpen og inkluderende kommunikasjonskultur gjennom etablerte retningslinjer, prosedyrer og interne møteplasser.

Kunder

NMAS leverer produkter og tjenester til profesjonelle kunder. Krav til kvalitet, leveringssikkerhet og etterlevelse av avtaler er sentrale. I samarbeid med våre kunder arbeider vi for å identifisere og tilby mer bærekraftige løsninger, blant annet knyttet til transport, leveranser og produktvalg. Dialog og samarbeid med kundene gir viktige innspill til videre utvikling og tilpasning av bærekraftige alternativer som møter både markedsbehov og miljøhensyn.

Leverandører/samarbeidspartnere

NMAS er avhengig av leverandører og samarbeidspartnere for gjennomføring av sin virksomhet. NMAS stiller krav til etterlevelse av gjeldende lover og forskrifter, og har oppmerksomhet på ansvarlig forretningspraksis i leverandørkjeden i tråd med åpenhetsloven.

Eiere

NMAS er heleid av Vind Industry AS, som har som målsetting at virksomheten skal drives på en bærekraftig og langsiktig måte. Dette innebærer fokus på økonomisk soliditet samt ansvarlighet innen sosiale forhold, miljø og klima. NMAS kartlegger vesentlige belastninger og rapporterer regelmessig til eier, slik at status kan følges opp og nødvendige tiltak vurderes fortløpende.

Myndigheter

NMAS forholder seg til relevante offentlige myndigheter gjennom etterlevelse av lover, forskrifter og rapporteringskrav. Myndighetskrav er et grunnleggende premiss for virksomhetens drift og bærekraftsarbeid.

2.3 Anstendige arbeidsforhold og aktsomhetsvurderinger

NMAS arbeider systematisk med aktsomhetsvurderinger for å sikre etterlevelse av kravene i åpenhetsloven og for å forebygge risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet og leverandørkjeden.

Aktsomhetsvurderingene er særlig rettet mot leverandører og forretningspartnere.

Ved inngåelse av samarbeid med nye leverandører gjennomføres vurderinger for å avdekke potensiell risiko. Dersom det identifiseres faktiske eller potensielle negative konsekvenser, vurderes egnede tiltak for å forebygge, begrense eller rette opp forholdene.

2.3.1 Metode og prosess

NMAS benytter en strukturert metode for aktsomhetsvurderinger basert på prinsippene i åpenhetsloven. Nye leverandører skal fylle ut egenerklærings skjema og forholde seg til «Code of Conduct for Suppliers of Nerliens Meszansky AS».

Leverandører risikovurderes og kategoriseres basert på blant annet kvalitet, HMS og ytre miljø, etikk og åpenhet, bærekraft og regulatoriske krav som CE-merking og REACH/CLP

Ved identifisert høy risiko foretas nærmere undersøkelser, og nødvendige tiltak planlegges og iverksettes. Dersom det avdekkes vesentlige brudd eller høy risiko for brudd, håndteres saken i henhold til interne rutiner. NMAS inngår ikke samarbeid med nye leverandører ved vedvarende høy risiko.

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. Publisere 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

Gjennom gjennomførte aktsomhetsvurderinger er det per rapporteringsdato ikke avdekket faktiske negative konsekvenser knyttet til menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden. Dersom klanderverdige forhold skulle avdekkes, stilles krav om utbedring. Ved manglende forbedring vurderes videre samarbeid.

2.3.3 Oppsummering og vurdering av resultater

NMAS' produktportefølje er i hovedsak basert på leverandører med produksjon i Europa og USA. Etter gjennomførte risikovurderinger vurderes den samlede risikoen for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som lav. Som importør er virksomheten samtidig bevisst sitt ansvar og arbeider kontinuerlig med oppfølging og forbedring i leverandørkjeden.

2.3.4 Tiltak

NMAS vil videreføre arbeidet med aktsomhetsvurderinger og stille krav til at leverandører enten har egen eller signerer NMAS' Code of Conduct for leverandører. Dette anses som et sentralt virkemiddel for å sikre ansvarlig forretningspraksis.

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.

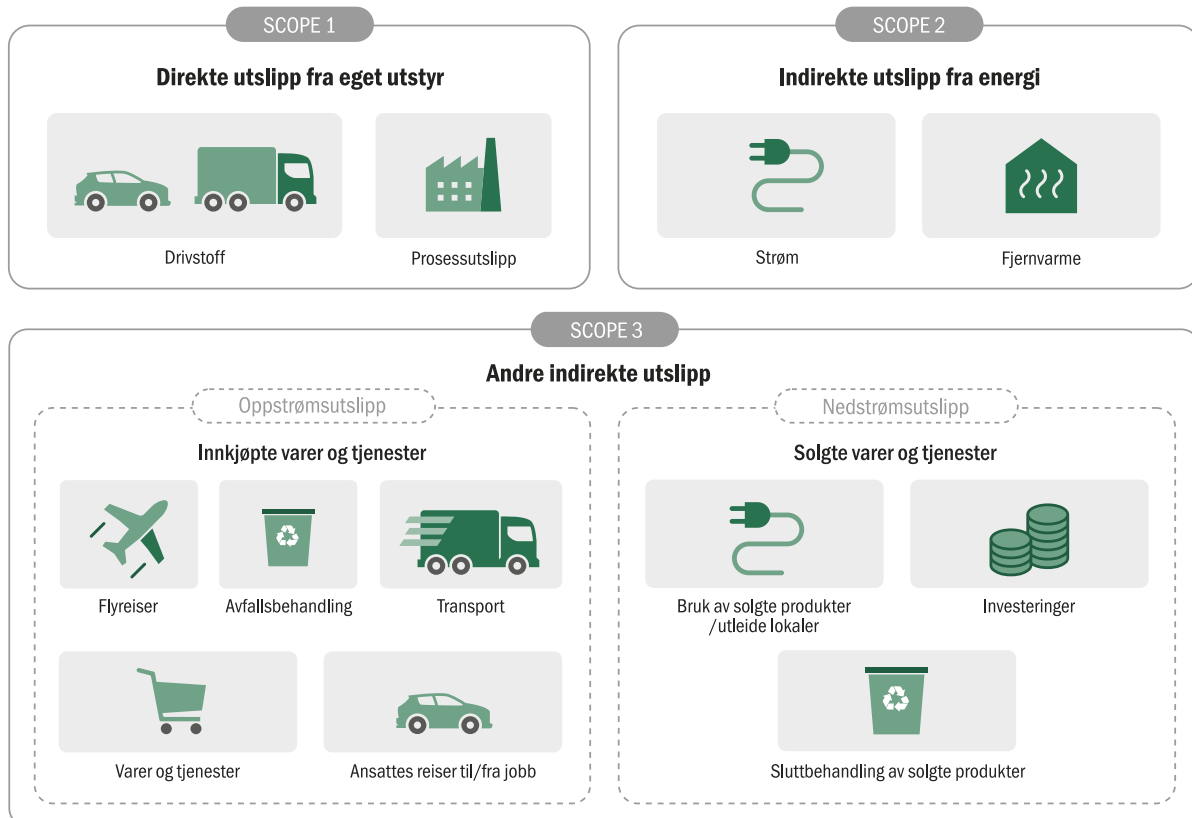
2.4 Miljø og klima

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. Oppstrøms utslipp omfatter produksjon og behandling av varer og tjenester som virksomheten kjøper fra andre, for eksempel flyreiser og transporttjenester. Nedstrøms utslipp 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 gCO_{2e}/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 NMMAS 2024 og 2025:

Scope	Kategori	2024	2025	Endring tCO2	Endring %
Scope 1	Direkte utslipp fra eget utstyr, firmabiler	16,97	5,19	- 11,78	-69 %
Scope 2	Indirekte utslipp fra energi, egne lokaler	85,35	83,25	-2,10	-2 %
Scope 3	Kategori 6 Reiser	56,98	81,95	24,97	44 %
Scope 3	Kategori 7 Privatbil ved tjenestereise	I/A	8,14	I/A	I/A
Scope 3	Kategori 9 Utgående transport av solgte varer	1,61	0,73	0,88	-54 %
Sum	tCO2-utslipp	160,91	179,27	18,36	11 %

Vi viser her sammenliknbare tall for 2025 og 2024. Det totale utslippet fra NMMAS er økt med 11% tonn CO2. Fra 2025 måler vi også bruk av privatbil ved tjenestereise.

Kategori 3 reiser måles av vårt reisebyrå Berg-Hansen. Prinsippene for målingene er endret i 2025 og dette har medført noe høyere utslippstall. Dette sammen med målingen av privatbiler i tjeneste forklarer økningen i CO2-utslipp fra 2024 til 2025.

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.

I løpet av 2026 ha vi som mål å få på plass måling av data fra Scope 3 kategoriene 1, 4 og 5:

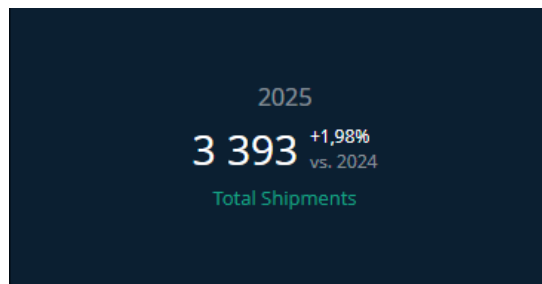
- Kategori 1: Kjøpte varer og tjenester som emballasje og tjenester knyttet til administrasjonen av virksomheten.
- Kategori 4: Transport av innkjøpte varer.
- Kategori 5: Avfall skapt fra driften, andel av drift fra kontor- og lagerbygg.

Utgående transport av solgte varer 2025 sammenlignet med 2024

I 2025 har vi en positiv utvikling og utslippene er synkende ved utgående transport.



Figur 1. Total Emissions (Kg Co₂-eq).



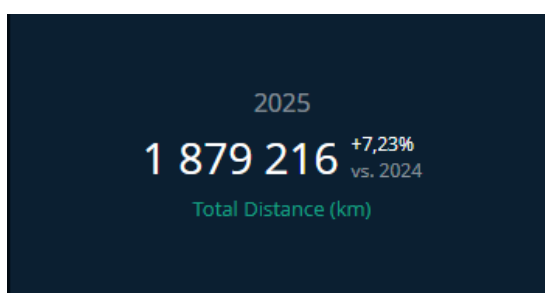
Figur 2. Total Shipments.

Figur 1. Total Emissions (Kg CO₂-eq) viser at det totale utslippet var 54% lavere i 2025 enn i 2024. I 2024 var to større leveranser sendt med fossilt kjøretøy.

Figur 2. Total Shipments viser at totalt antall sendinger er gått ned med 2% fra 2024 til 2025. Omsetningen har økt og vårt fokus på samsendinger har bidratt til færre sendinger.



Figur 3. Total Weight (Kg).



Figur 4. Total Distance (Km).

Figur 3. Total Weight (Kg) viser at totalvekten på leveranser er gått ned med 13% i 2025 sammenlignet med 2024.

Figur 4. Total Distance (km) viser at den totale distansen på leveranser i km er gått opp med 7% fra 2024 til 2025.

2.4.3 Oppsummering og vurdering av resultater

Det totale utslippet fra de områdene av vår virksomhet vi måler CO₂-utslipp fra har økt i 2025. 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. Prinsippene for måling av CO₂-utslipp er også under utvikling, dette er viktig å være oppmerksom på.

Scope 1

Vi registrerer en positiv utvikling i Scope 1 ved direkte utslipp fra eget utstyr. Her måler vi utslipp fra firmabiler.

Scope 2

Vi ser at indirekte utslipp fra energi, egne lokaler er gått noe ned. I desember 2025 flyttet vi til nye lokaler. Gårdeier, Bryn Eiendom, jobber mot å BREAAAM-sertifisere sine eiendommer og vi har som målsetting å redusere utslippene fra egne lokaler.

Scope 3

Vi ser økt fra reiser i 2025. 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 uten å redusere kvaliteten på tjenestene til våre kunder.

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 El-drift, dette bidrar til svært lave utslipp.

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 søkelys 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. Vi har en reisepolicy som skal sikre at vi reiser så økonomisk og miljøvennlig som mulig.

Oppgradering og gjenbruk av PC

Vi har i 2025 innført ikke gå til innkjøp av nye PCer etter 3-4 år (i forbindelse med garantiutløp). Etter vurderinger ser vi at PCer holder lenge og at vi kun ved minneoppgradering kan forlenge livet på PCer betraktelig basert på bruken. På denne måte oppnår vi innsparinger både økonomisk, men også miljømessig har vi gevinst. Dette er en pilot og vi skal i slutten av 2026 vurdere om det er hensiktsmessig å fortsette dette.

Endrede rutiner for utskifting mobiltelefoner

Tidligere praksis har vært å bytte hvert 2-3. år. Vi ser at mobiler (som PCer) holder lenger enn før og vi innfører en behovsprøving når man ønsker å bytte mobiltelefon. Dette betyr at visse kriterier må oppfylles, mer spesifikt at telefonen fungerer som forventet og at batteriet har en minimumskapasitet som gjør at den fungerer som et arbeidsverktøy.

Nye lokaler

Ved flytting til nye lokaler var miljø en viktig faktor. Bryn Eiendom har et sterkt fokus på miljø og har som mål at alle kontorbygg skal Bream In-use-sertifiseres (<https://bryneiendom.no/om-bryn-eiendom/>).

Reisepolicy for bestilling av fly, hotell og leiebil

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

- **Økonomiske 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.



Varetransport

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

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

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.
- En etablert varslingsordning som blant annet omfatter urettmessigheter mot miljøet.

2.4.5 Mål

- Et videre fokus på våre utslipp i forbindelse med reisevirksomhet, blant annet økt bevissthet på planlegging og å unngå kortere reiser.
- En sterkere bevisstgjøring på å ta miljøvennlige valg der det er mulig, for eksempel tog.
- Søkelys på digitale løsninger og utvide bruk av for eksempel TeamViewer (fjernsupport) / Teams (digitale møter).
- Fra og med 31.12.2026 er alle nye firmabiler elektriske.
- Vi skal øke samsending av varer i 2026. Dette måles ved å se på utvikling av antall samsendinger i måleverktøyet Kinver, som vi benytter.

Klimarisiko - Risikoanalyse

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 krisesituasjoner.

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 vi jobber derfor systematisk for å ivareta det gode arbeidsmiljøet i NMMAS.

2.5.1 Metode og prosess

Vi arbeider systematisk og kontinuerlig for å sikre et trygt, inkluderende, helsefremmende og utviklende arbeidsmiljø for våre medarbeidere.

Gjennom vårt kvalitetssystem (ISO 9001) har vi etablerte rutiner for å registrere, håndtere og følge opp avvik og uønskede hendelser. Vi gjennomfører jevnlig risikovurderinger i forbindelse med våre månedlige HMSK-møter, hvor risiko, risikotype og nødvendige forebyggende tiltak identifiseres for å redusere sannsynligheten for skader eller hendelser.

Medarbeiderne involveres aktivt i arbeidsmiljøarbeidet gjennom Arbeidsmiljøutvalget (AMU), som har faste møter fire ganger i året, samt ved behov. Likestilling og forebygging av diskriminering er en integrert del av vårt arbeidsmiljøarbeid. I kapittel 1.6.2 redegjøres det nærmere for hvordan vi arbeider systematisk med likestilling og mot diskriminering.

I tillegg gjennomfører og tilbyr vi en rekke tiltak som skal fremme god fysisk og psykisk helse, blant annet:

- helseforsikring for alle medarbeidere
- helsekontroll for alle annenhvert år
- støtte til treningsabonnement

- gratis influensavaksine
- sosiale arrangementer i ulike former
- bedriftsidrettslag
- tilbud om førstehjelpskurs
- vernerunder
- lederutvikling
- regelmessige undersøkelser av medarbeidertilfredshet
- medarbeidersamtaler med leder og utarbeidelse av individuelle utviklingsplaner
- systematisk oppfølging av sykefravær og turnover

Med utgangspunkt i disse aktivitetene og tiltakene er det fastsatt konkrete mål knyttet til helse, psykososialt arbeidsmiljø og sikkerhet.



Mangfold, inkludering, likestilling og diskriminering

NMAS arbeider aktivt, målrettet og systematisk for å fremme likestilling og forhindre diskriminering i virksomheten, i tråd med lovens formål.

For å identifisere risiko for diskriminering og andre barrierer for likestilling gjennomfører vi årlig en ARP-rapportering (aktivitets- og redegjørelsesplikt). Innenfor relevante personalområder dokumenterer vi konkrete tiltak, tilhørende mål, tidsfrister, status og oppnådde resultater.

Tiltakene evalueres samlet ved årsslutt som grunnlag for videre forbedring og justering av innsatsen.

2.5.2 Resultater arbeidsmiljø

- Sykefraværet 3 % I 2025, en reduksjon fra 5% I 2024.
- Influensavaksine tilbud til alle.
- Aktiviteter og felles fjelltur arrangert i regi av bedriftsidrettslaget NMBIL.
- Oppstart av Lederutviklingskurs 2024 – 2025.

- Medarbeiderundersøkelse gjennomført i januar med oppfølging og ny måling av “Engasjement og arbeidsglede” i juni og oktober. Totalresultat i 2024 ble 5 på en skala fra 1-6, i 2025 ble totalresultatet 5,1 med utgangspunkt i de seks områdenes «totalt sett»- påstander. Handlingsplaner er 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 «NMas 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	17	33	105 %	84 %
Salgsavdeling	9	10	96 %	120 %
Teknisk service	0	16	For få medarbeidere av et kjønn i gruppen	
Støttefunksjoner	6	3	119 %	I/A
Ledelse	2	4	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» kapittel 1.6.1. og tabell «NMAS tilstand for kjønnslikestilling» kapittel 2.5.2.

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

- Stabilisere sykefraværet på et nivå under 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.

Del 3 - Offentliggjøring

Rapporten oppdateres og offentliggjøres årlig innen 31.05 og ellers ved vesentlige endringer.

Denne rapporten er offentliggjort på vår nettside www.nmas.no

Dato: 20.05.2025

