



REDEGJØRELSE ÅPENHETSLOVEN

SMART Automation AS

For perioden 1. januar 2025 – 31. desember 2025

26.06.2025

INNHOLD

Bakgrunn	2
Kort om selskapet og implementering av åpenhetsloven.....	2
Nøkkelinformasjon om selskapet.....	3
Metodikk: Aktsomhetsvurderingsprosessen.....	4
Forankring av ansvar	4
Kartlegging og identifikasjon av risiko.....	4
Oppsummering og veien videre	6
Signatur	7

INNLEDNING

SMART Automation AS, org.nr. 924 209 240 (heretter «**Selskapet**») er omfattet av Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (heretter «**åpenhetsloven**»)¹, og plikter dermed å utføre og redegjøre for aktsomhetsvurderinger som skal sikre grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Åpenhetsloven stiller blant annet krav til at den aktuelle virksomhet må kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold både internt i Selskapet og i sin leverandørkjede. De virksomhetene som er omfattet av loven, må offentlig redegjøre for de aktsomhetsvurderingene som foretas. Redegjørelsen skal oppdateres og publiseres på Selskapets nettside innen 30. juni hvert år og ellers ved vesentlige endringer i virksomhetens risikovurderinger.

Aktsomhetsvurderingene skal foretas i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper på området for menneskerettigheter, som samsvarer med FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP).

Selskapet har arbeidet med å implementere åpenhetsloven i tråd med OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv:



Aktsomhetsvurderingsprosessen er i modellen delt opp i seks trinn, som må tilpasses i forhold til den enkelte virksomhetens størrelse, art, kontekst, samt alvorlighetsgrad av og sannsynlighet for negative konsekvenser.

¹ Loven gjelder bl.a. for «*større virksomheter som er hjemmehørende i Norge, og som tilbyr varer og tjenester i eller utenfor Norge*», jf. åpenhetsloven § 2, 1. avsnitt. Med «*større virksomheter*» menes «*virksomheter som omfattes av regnskapsloven § 1-5, eller som på balansedagen overskrider grensene for to av følgende tre vilkår: 1) salgsinntekt: 70 millioner kroner, 2) balansesum: 35 millioner kroner og 3) gjennomsnittlig antall ansatte i regnskapsåret: 50 årsverk*», jf. åpenhetsloven § 3 bokstav a).

NØKKELINFORMASJON OM SELSKAPET

NAVN PÅ SELSKAPET

SMART Automation AS, org.nr. 924 209 240

ADRESSE HOVEDKONTOR

Hollundsdalen 5, 5430 Bremnes

PRODUKTER OG TJENESTER

SMART Automation AS er en ingeniørbedrift som tilbyr produkter og tjenester primært rettet mot maritim og akvakulturindustrien, herunder større systemleveranser til forskjellige typer skip. Våre hovedproduktkategorier inkluderer Integreerte Automasjonssystemer (IAS), kraftstyringssystem (PMS), Tankovervåkningssystem og Kraftløsninger (hybrid og elektriske). Automasjonsproduktene blir produsert lokalt.

Våre tjenester og produkter leveres til hele verden, likevel hovedsakelig innen Norge og Europa. Leveranser innen Norge utgjør 50 % av omsetningen, og 43 % fra leveranser til øvrige land i Europa.

BESKRIVELSE AV SELSKAPETS STRUKTUR

Selskapet er et aksjeselskap, og er ikke en del av et konsern.

OMSETNING I 2024

90 millioner

ANTALL ANSATTE

32 registrerte i AA-registret

FORANKRING AV ANSVAR

Smart Automation AS (videre «**Selskapet**») har i styremøte forankret det utøvende ansvaret i styret, for å sikre at kravene som følger av åpenhetsloven implementeres, ivaretas og etterleves. I tillegg til at styret tar et utøvende ansvar for å fremme og respektere menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Selskapet, er det tildelt følgende mandater i Selskapet:

- Marion Olson
Mandat:
 - Overordnet ansvar for ivaretagelse og etterlevelse av åpenhetsloven i Selskapet.
 - Overordnet ansvar for å innarbeide rutiner for håndtering av informasjonsplikt og sørge for at disse etterleves i Selskapet.

Selskapet har innført retningslinjer for leverandører og forretningspartnere, retningslinjer for ansatte, rutiner for håndtering av informasjonsplikten og plan for risikoanalyser og aktsomhetsvurderinger. Det er også vedtatt at styret skal legge en konkret plan for å sikre etterlevelse av de krav som følger av åpenhetsloven, samt for hvordan Selskapet i praksis skal arbeide med denne.

De nevnte retningslinjer og rutiner innføres for å konkretisere hvordan Selskapet skal arbeide med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og vil tilrettelegge for at Selskapet kan arbeide systematisk og effektivt med:

- i. kartlegging, kontroll og oppfølging av interne forhold og leverandørkjeden,
- ii. utarbeidelse av risikoanalyser og aktsomhetsvurderinger, samt
- iii. håndtering av innsynsforespørsler.

Det er vedtatt at styret, i samsvar med de overordnede ansvarlige (ref. nevnte mandater), skal oppdatere relevante rutiner og retningslinjer ved behov.

KARTLEGGING OG IDENTIFIKASJON AV RISIKO

INTERNT I EGEN VIRKSOMHET

Vi har startet arbeidet med å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt i Selskapet.

Områdene som vi har kartlagt og vurdert nærmere er områder hvor vi mener det på generelt nivå foreligger høyest risiko for negative konsekvenser på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår bransje og i vår virksomhet. Listen under ikke uttømmende, men er eksempler på områder vi har kartlagt og gjort en aktsomhetsvurdering av internt:

- Arbeid med menneskerettigheter
- Innkjøpsrutiner
- HMS/ulykker/Skader/Sykdom
- Arbeidsmiljø, herunder varslingsrutiner

- Pensjon
- Ansettelse og bruk av innleid arbeidskraft
- Lønn, arbeidstid og ferie
- Utenlandske arbeidstakere
- Organisasjonsfrihet

Basert på vår kartlegging og undersøkelser av faktiske forhold er vi av den oppfatning at vi internt i egen virksomhet hverken forårsaker, bidrar til, eller er direkte knyttet til faktiske eller potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. I det videre vil vi imidlertid påpeke de forholdene hvor vi anser det er en forhøyet risiko for slike konsekvenser, og hvilke tiltak som er iverksatt for å håndtere denne risikoen.

Vi er for tiden 32 personer i bedriften, ansatt i 100 % faste stillinger og faste deltidsstillinger. Alle våre ansatte har skriftlige arbeidsavtaler med arbeidsvilkår i henhold til gjeldende regelverk, og med en konkurransedyktig lønn sett opp mot andre lignende virksomheter. Våre ansatte arbeider med systemleveranser til maritim og akvakulturindustrien, og er ansatt blant annet som prosjektledere, ingeniører (software, data, automasjon, elektro og fornybar energi) og serviceteknikere. Arbeidstakerne arbeider noe turnus. Arbeidstidsordningene er avtafestet gjennom tariffavtaler fra en fagforening. Arbeidstakerne får overtidstillegg etter arbeidsmiljølovens bestemmelser, og vi praktiserer en fleksitid i virksomheten slik at arbeidstiden kan tilpasses arbeidstakernes livssituasjon ved behov, herunder perioder med hjemmekontor mv. Vi anser våre ansettelse og arbeidsvilkår å være i tråd med den norske arbeidsmiljøloven, og vurderer det slik at det ikke foreligger noen forhøyet risiko for negative konsekvenser i forhold til anstendige arbeidsforhold internt.

Selskapet har for øvrig flere rutiner for å avdekke negative forhold internt dersom dette skulle oppstå. Vi har retningslinjer for å forhindre diskriminering for eksempel på bakgrunn av etnisitet, kulturell bakgrunn, kjønn, legning, politisk tilhørighet eller tilhørighet til fagforening. Videre har vi systemer for håndtering av HMS-relaterte avvik, samt rutiner og systemer for varsling av kritikkverdige forhold i henhold til arbeidsmiljøloven kapittel 2A, som kan bidra til å avdekke eventuelle negative konsekvenser som måtte oppstå i fremtiden.

Det er ingen registrerte uønskede hendelser i 2024. Tidligere er det registrert en uønsket hendelse. Grunnet manglende rutiner i forbindelse med strømtilgang, fikk en ansatt en strømgjennomgang ved monteringsarbeid. I etterkant av denne hendelsen ble vedkommende fulgt opp med en sikker jobbanalyse (SJA) og nødvendige legeundersøkelser. Videre satte vi i gang tiltak for å bedre rutinene på dette området, ved at ansatte fikk en personlig nøkkel for strømtilgang, som skal sikre at slike hendelser ikke gjentar seg. Vi anser nå risikoen å være eliminert i så stor grad som mulig, men ønsker å trekke denne frem i redegjørelsen for å gi et konkret eksempel på håndtering av et HMS-avvik.

Vi har jobbet med å forbedre rutinene våre når det gjelder innkjøp av varer og tjenester, når det gjelder å stille krav til leverandører og forretningsforbindelser om å ivareta menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vi ønsker å være et ansvarlig firma som stiller slike krav til våre leverandører og forretningsforbindelser, og vil iverksette tiltak for å få på plass gode rutiner her. Herunder vil vi revidere våre kontrakter for å innarbeide disse kravene og sikre tilgang på informasjon fra våre leverandører for å selv kunne redegjøre etter åpenhetsloven.

Gjennomført kartlegging og vurdering av de faktiske forhold viser jevnt over et lavt risikobilde internt i virksomheten, men det er samtidig noen områder med begrenset mulighet for negativ påvirkning. Det er ikke avdekket faktiske eller potensielle negative konsekvenser, men det er foreslått konkrete tiltak for å redusere muligheten for at Selskapets ansatte blir utsatt for dette. Enkelte tiltak er allerede iverksatt som gjennomgått ovenfor, og Selskapet vil i 2025 arbeide videre med dette. Blant tiltakene nevnes å øke bevisstheten blant de ansatte om viktigheten av åpenhetsloven og Selskapets arbeid med dette, samt øke bevisstheten for våre varslingssystemer som vi ønsker at de ansatte benytter dersom de opplever kritikkverdige forhold på sin arbeidsplass. Det er viktig for Selskapet at de ansatte er godt kjent med hvor de kan henvende seg, samt at de

har kunnskaper om våre rutiner for håndtering av slike varsler. Videre skal vi revidere våre leverandørkontakter, hvor det skal implementeres krav om ivaretagelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt informasjonsinnhenting. Det forventes at vårt arbeid med nevnte tiltak vil bidra til å redusere risiko ytterligere.

HOS VÅRE LEVERANDØRER

Vi arbeider med å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos våre leverandører. Vi har tidligere gjennomført en kartlegging av våre leverandører for å identifisere hvilke områder som utgjør risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vi har gjennomgått alle våre leverandører og gjennomført en risikoevaluering av våre underleverandører på aggregert nivå, med utgangspunkt i landrisiko, bransjerisiko, produktrisiko samt kjent risiko.

Vi har videre trukket ut fem av våre leverandører som vi har størst leveranser og innkjøp fra for videre oppfølging, for å få mer informasjon om forholdene i virksomhetene og deres leverandørkjeder. Dette vil innebære analyser av virksomhetenes redegjørelser etter åpenhetsloven for de som er omfattet av denne, samt henvendelser hvor vi stiller konkrete spørsmål slik som for de utenlandske leverandørene.

Gjennomført kartlegging og vurdering viser foreløpig et relativt lavt risikobilde når det gjelder våre leverandører, og vi har ikke avdekket faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vi har likevel henvendt oss til leverandørene for å få mer informasjon om forholdene i selskapene, som vil gi oss ytterligere informasjon inn mot neste rapportering om hvilke tiltak som bør gjennomføres.

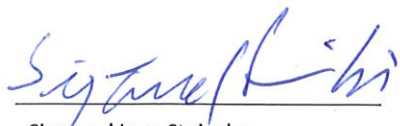
OPPSUMMERING OG VEIEN VIDERE

I arbeidet med åpenhetsloven har vi så langt forankret ansvarlighet i styret, vier godt i gang med arbeidet med å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt i Selskapet, samt i forhold til våre leverandører. Vi har så langt ikke avdekket faktisk eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og/eller anstendige arbeidsforhold.

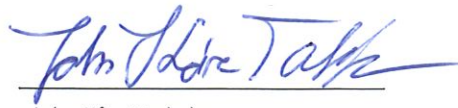
Arbeidet vårt med åpenhetsloven er en kontinuerlig prosess, hvor vi på jevnlig basis vil foreta aktsomhetsvurderinger. Vi planlegger bl.a. å følge opp forbedringspunktene etter den interne gjennomgangen, samt å følge opp svar fra våre leverandører.

Videre vil vi fortsette arbeidet med å øke bevisstheten blant våre ansatte og blant våre leverandører om viktigheten av åpenhetsloven. Et av våre mest sentrale verktøy for å sikre at vi ikke tiltrekker oss useriøse aktører, er å ha gode rutiner for å avdekke faktisk eller vesentlig risiko for negative konsekvenser på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos våre leverandører, slik at vi reduserer risikoen for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

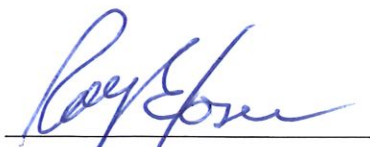
SIGNATUR



Sigmund Inge Steinsbø
Styrets leder



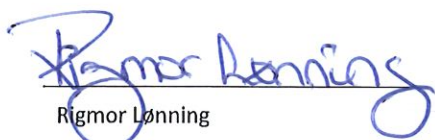
John Kåre Torkelsen
Styremedlem og daglig leder



Roy Eliot Hope
Styremedlem



Ingvald Rune Wangenstern
Baugstø
Styremedlem



Rigmor Lønning
Styremedlem



Geir Odland
Styremedlem



Svein Egil Steinsbø
Styremedlem