



KONGSBERG

# Rapport om Åpenhetsloven



# Konsernsjefens uttalelse

Det er med stolthet vi deler denne første rapporten for å presentere vårt arbeid tilknyttet menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Respekt for menneskerettigheter er et grunnleggende krav i vår virksomhet. Vi er opptatt av å innta en risikobasert tilnærming der individets grunnleggende rettigheter står i fokus. Ved å øke etterprøvbarheten og åpenheten med vårt arbeid for å identifisere og adressere eventuelle negative påvirkninger på menneskerettighetene, vil vår virksomhet og verdikjede stå bedre rustet til å møte ulike utfordringer på dette viktige området.

Vi forstår at virksomheten vår kan forårsake, bidra til eller være knyttet til aktiviteter som undergraver menneskerettigheter og som har andre negative sosiale konsekvenser. Som leverandør av forsvars- og romfartsløsninger til Norge og våre allierte, har KONGSBERG et stort ansvar. Teknologien og løsningene vi utvikler og leverer er sentrale for forsvars- og romfartsløsninger som bidrar til global sikkerhet. Dette er et ansvar vi tar på høyeste alvor og som også motiverer oss til å gjøre vårt ytterste hver eneste dag.

Å forstå og håndtere risikoen for mulig uheldig påvirkning på menneskerettigheter utgjør kjernen i vårt arbeid med menneskerettigheter. Som virksomhet utøver vi økt aktsomhet i vårt arbeid, og vi forsøker å bruke vår innflytelse til å adressere

negative konsekvenser. Vi må være beredt til å forstå og reagere på de negative menneskelige påvirkningene vi identifiserer.

Respekt for menneskerettighetene har blitt viktigere enn noen gang, spesielt i lys av den geopolitiske ustabiliteten og de stigende råvareprisene som påvirker både forbrukere og bedrifter. I tillegg blir sammenhengen mellom klimakrise og påvirkning på menneskerettighetene mer og mer åpenbar.

Vår forretningsstrategi er å levere ytelse av kvalitet, samtidig som vi driver bærekraftig og bidrar til ansvarlig vekst. Vi er tydelige på at respekt for menneskerettighetene ligger til grunn for denne strategien. Bærekraft er integrert i vår strategi og måten vi jobber på.



Geir Håøy,  
konsernsjef



# Innhold

<b>1. <u>Vår reise</u></b>	<b><u>4</u></b>	<b>5. <u>Sentrale problemstillinger</u></b>	<b><u>29</u></b>
		- <u>Arbeidstid – opprettholdelsen av en sunn balanse</u>	<u>32</u>
<b>2. <u>Standarder</u></b>	<b><u>8</u></b>	- <u>Vår "Speak up"- kultur</u>	<u>34</u>
- <u>Våre menneskerettighetsstandarder</u>	<u>9</u>	- <u>Diskriminering og trakassering</u>	<u>36</u>
- <u>Bidrag til bærekraftig utvikling</u>	<u>11</u>	- <u>Forretningspartnere i høyrisikoland</u>	<u>38</u>
<b>3. <u>Vår tilnærming</u></b>	<b><u>12</u></b>	- <u>Helse og sikkerhet – en moralsk kjerneforpliktelse for virksomheten vår</u>	<u>39</u>
- <u>Kontinuerlig fokus på menneskerettigheter: vår tilnærming</u>	<u>13</u>	- <u>Rettferdig lønn og ulike muligheter</u>	<u>42</u>
- <u>Virksomhetsstyring – å sette standarden</u>	<u>15</u>	- <u>Kontinuerlig fokus</u>	<u>45</u>
- <u>Risikovurderinger</u>	<u>16</u>		
<b>4. <u>Vår virksomhet</u></b>	<b><u>21</u></b>		
- <u>Vår virksomhet</u>	<u>22</u>		
- <u>Vår verdikjede</u>	<u>26</u>		

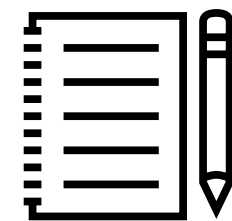
Kapittel 1

# Vår reise



## Time Line

Respekt for menneskerettigheter er en kjerneverdi for KONGSBERG, og er et viktig virkemiddel for arbeidet vårt med å oppnå FNs utviklingsmål. Respekt for menneskerettigheter er en sentral del av våre etiske retningslinjer og vår virksomhet. Vår menneskerettighetsreise startet i 2006, men har vært under kontinuerlig utvikling siden.



### 2006

- Acceded the UN Global Compact initiative and endorsed the 10 principles related to human rights

### 2011

- Established our Supplier Conduct Principles

### 2013

- Released our first sustainability report and cited human rights as a area of focus
- Commence our supplier audit program

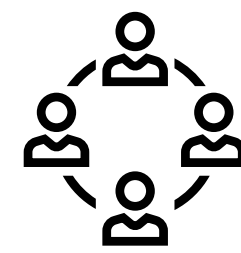
### 2014

- KONGSBERG launch their Human Rights Policy
- Established a Vice President Sustainability and CSR

### 2016

- Set objective on % of women in workforce
- We launched our Female Forum in Norway

## 1. Vår reise



### 2018

- We held our first female forum outside of Norway in China

### 2020

- Joined the Norwegian Koalisasjon for ansvarlig næringsliv/Coalition for Responsible Business

### 2022

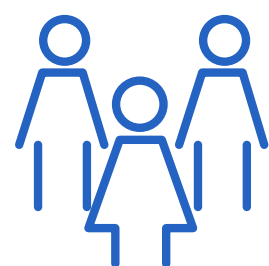
- We relaunched our female forum to our diversity, inclusion and belonging forum
- Updated our human rights governance
- We established our request for information process in line with the Transparency Act



## Hva vi har oppnådd i 2022



Vi oppnådde solide resultater i eksterne analyser og ble nok en gang anerkjent som en bransjeleder innen ESG av Sustainalytics.



Vi nådde målet om å øke kvinneandelen i hele selskapet.



Vi publiserte nøkkelindikatorene for bærekraft og klima knyttet til lederlønninger.



Vi implementerte et omfattende aktsomhetsprogram for menneskerettigheter og oppdaterte styrende dokumentasjon og risikovurderinger.

### Bærekraftsrelaterte mål knyttet til lederkompensasjon - Sosiale forhold

2022	2023
Kjønnsfordeling i total arbeidsstyrke (21 prosent kvinner)	Kjønnsfordeling i ansettelser til ledende stillinger (L1-L3) (30 prosent kvinner)
Total Recordable Injuries (TRI)2	Total Recordable Injuries (TRI)
Mål: 2,13 TRI rate	Mål: 1,91 TRI rate

Kapittel 2

# Standarder





# Våre menneskerettsstandarder

Menneskerettigheter er uløselig knyttet til vår felles fremtid og er et grunnleggende aspekt ved vår virksomhet.

Vi er forpliktet til å respektere internasjonalt anerkjente menneskerettigheter, inkludert rettigheter som sikrer frihet fra tvangsarbeid og frihet fra barnearbeid, samt andre arbeidstakerrettigheter som fastsatt i FNs internasjonale menneskerettighetserklæring og ILOs erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet.

Våre retningslinjer for menneskerettigheter, godkjent av styret i Kongsberg Gruppen, danner utgangspunktet for de krav vi stiller til oss selv og våre forpliktelser til å sørge for en bærekraftig forretningsdrift. Vi stiller krav om ivaretagelse av menneskerettigheter til vår verdikjede gjennom våre etiske retningslinjer for leverandører (Supplier Conduct Principles –"SCP") [sett inn nettløse]. Våre etiske retningslinjer for leverandører er publisert på vår nettside og er oversatt til seks språk: engelsk, norsk, mandarin, polsk, portugisisk og finsk.

Vårt arbeid med menneskerettigheter ledes aktivt fra toppen av vår konsernledelse (corporate management team). Vår tilnærming er å ↓

## Standarder

**Child labour**

**Diversity, inclusion and belonging**

**Environment and Climate**

**Fair reward**

**Health and Safety**

**Humanitarian Law**

**Minority Rights**

**Privacy**

**Resourcing and Mobility**

**Slavery, Human Trafficking and Forced Labour**

**Working time**

[Les mer mer om alle våre standarder på våre nettsider](#) ↗

## 2. Standarder

innarbeide ivaretagelsen av menneskerettigheter som en naturlig del av våre forretningsaktiviteter, der vi har egne ekspertteam som gir veiledning og støtte innenfor compliance, HR og bærekraft. Teamene våre jobber sammen for å implementere respekt for menneskerettigheter i alle deler av vår virksomhet.

Det enkelte forretningsområdet er ansvarlig for etterlevelse og implementering av våre retningslinjer for menneskerettigheter.

Dersom vi identifiserer negativ påvirkning på menneskerettigheter, jobber vi for å adressere situasjonen. I vår leverandørkjede jobber vi enten bilateralt med våre forretningspartnere eller i samarbeid med andre berørte interessenter, avhengig av vår innflytelse og påvirkningsmulighet.

Vårt arbeid med å sikre menneskerettigheter er også en integrert del av å bidra til bærekraftig utvikling.



# Bidrag til bærekraftig utvikling

FNs bærekraftsmål (SDG) setter en felles global agenda og styrer våre prioriteringer og strategi innen bærekraft. I KONGSBERG søker vi å finne og iverksette løsninger som kan bidra til en bærekraftig utvikling, som sikrer fremtidig verdiskapning for vår virksomhet.

KONGSBERG er forpliktet til å bidra til en bærekraftig utvikling og vi støtter alle de 17 bærekraftmålene til FN. Vi har særlig identifisert seks bærekraftsmål hvor vi gjennom vår kjernevirksomhet har størst påvirkning.



Les mer om vårt arbeid med god utdanning [↗](#)



Les mer om vårt arbeid med industri, innovasjon og infrastruktur [↗](#)



Les mer om vårt arbeid for å stoppe klimaendringene [↗](#)



Les mer om vårt arbeid med liv i havet [↗](#)



Les mer om vårt arbeid med fred, rettferdighet og velfungerende institusjoner [↗](#)



Les mer om vårt arbeid med samarbeid for å nå målene [↗](#)

Kapittel 3

# Vår tilnærming



# Kontinuerlig fokus på menneskerettigheter: vår tilnærming

KONGSBERG forpliktet seg til å arbeide for å sikre menneskerettigheter allerede i 2006, men vår tilnærming har utviklet seg betydelig siden den gang. Å sette mål og standarder for arbeidet med menneskerettigheter har vært og er fortsatt av sentral strategisk betydning for KONGSBERG.

I 2021, som en del av vårt arbeid med kontinuerlig forbedring, valgte vi å fokusere særlig på menneskerettigheter. Vi ønsket å få en oversikt over mulige negative påvirkninger på menneskerettigheter, samt å implementere ivaretagelsen av menneskerettigheter ytterligere gjennom våre interne rutiner og prosesser. For å nå dette målet utførte vi en omfattende gjennomgang av våre prosesser knyttet til menneskerettigheter, vår risikostyring og vårt revisjonsprogram. Prosjektet – utført med støtte fra eksterne fageksperter – vurderte regulatoriske krav samt krav som stilles til beste praksis for å identifisere forbedringspotensial i våre prosesser.

Som en oppfølging av vårt 2021-prosjekt etablerte vi et prosjektteam og en handlingsplan med ferdigstillelse i 2022. Prosjektteamet ble ledet av compliance-avdelingen med støtte fra alle forretningsområdene i KONGSBERG. Det ble opprettet en styringsgruppe for å følge utviklingen gjennom året.



## Handlingsplanen identifiserte fem hovedområder:

Virksomhetsstyring	Risikovurdering	Intern interessentstyring	Kontroll og monitorering	Ekstern
Oppdateringer av våre interne etiske retningslinjer og etiske retningslinjer for leverandører, due diligence-prosesser og våre retningslinjer for menneskerettigheter	Utvikle en ny tilnærming til menneskerettighets risiko gjennom implementering av OECD sin metodikk	Gjennomgå relevante roller og ansvar for å sikre at ansvarlighet for menneskerettigheter er riktig forankret	Sette KPI`er for måling av menneskerettigheter	Utvikle en forbedret kommunikasjonspakke knyttet til våre styringsdokumenter vedrørende menneskerettigheter
	Vurdere menneskerettigheter på selskapsnivå og iverksette program for vurderinger med utgangspunkt i forretningsområde	Opplæring og kommunikasjon knyttet til menneskerettigheter	Gjennomgå og utvide revisjonsprogrammet vårt (internt og eksternt)	Implementerte en informasjonskanal knyttet til forespørsler om menneskerettigheter
	Utvide vårt due diligence-verktøy			
	Etablere program for vesentlige forhold			

# Virksomhetsstyring – å sette standarden

Vår virksomhetsstyring er grunnet i FNs veiledende prinsipper (“UNGPs”) om næringsliv og menneskerettigheter, den norske åpenhetsloven og retningslinjer for multinasjonale foretak utviklet av Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling (“OECD”).

KONGSBERG skal i tråd med kravene i den norske åpenhetsloven, UNGP og OECD-retningslinjer samt annen gjeldende lovgivning, søke å ikke forårsake eller bidra til brudd på menneskerettighetene. Der vi oppdager slik årsakssammenheng, vil vi gjøre vårt ytterste for å stanse eller forhindre vår påvirkning/vårt bidrag og yte eller samarbeide for å iverksette avhjelpende tiltak. I tilfeller der KONGSBERG er direkte knyttet til ugunstig påvirkning på menneskerettigheter gjennom våre prosesser, produkter eller tjenester, via forsyningskjeden eller våre forretningspartnere, skal vi bruke vår innflytelse til å påvirke virksomheten som har forårsaket eller bidratt til brudd på menneskerettigheter for å forhindre eller dempe følgene av dette.

I 2022 gjennomgikk og oppdaterte vi følgende styringsdokumenter:

- Våre etiske retningslinjer
- Våre etiske retningslinjer for leverandører
- Våre aktsomhetsprosesser
- Våre retningslinjer for innkjøp

Endringene er foretatt av KONGSBERG på konsernnivå og hvert av forretningsområdene har påbegynt prosessen med å implementere disse endringene.



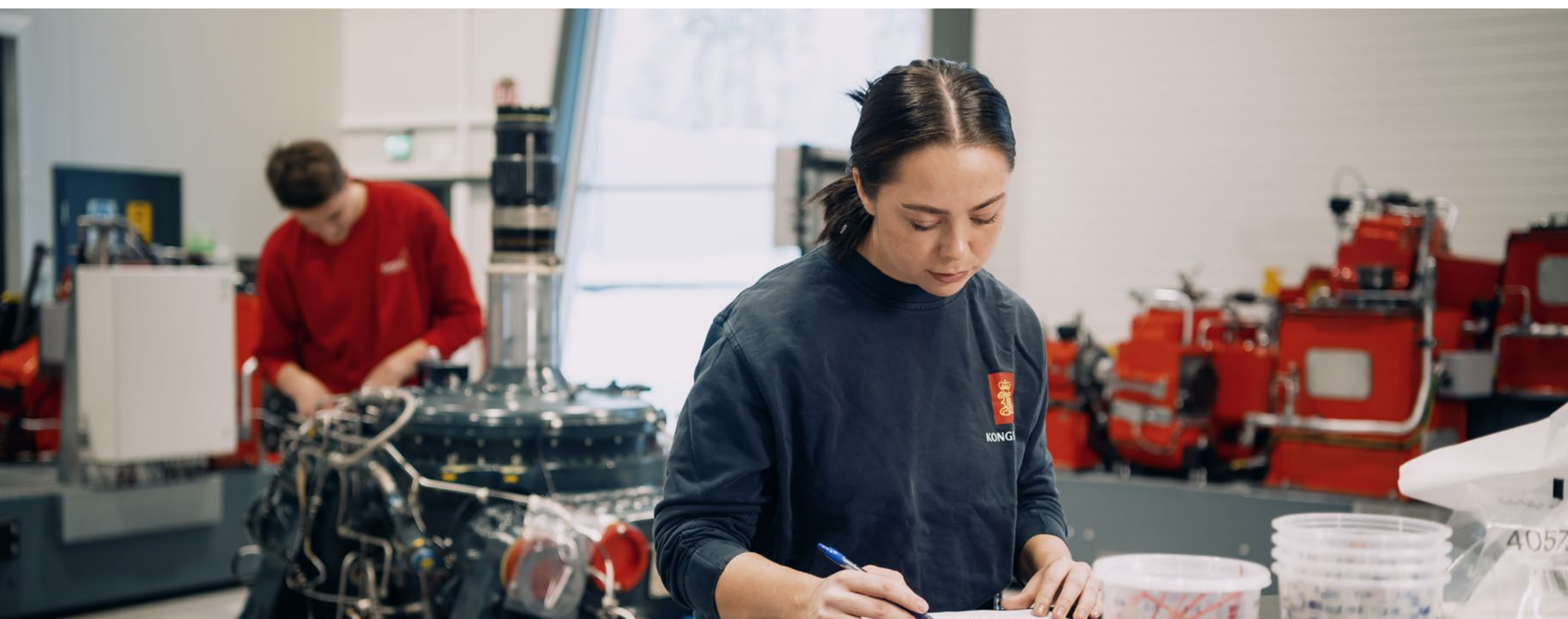
# Risikovurderinger - Aktsomhetsvurderingene står sentralt i vårt arbeid med å forebygge risiko for menneskerettighetsbrudd

KONGSBERG skal gjennomføre aktsomhetsvurderinger av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med våre forretningspartnere og i tråd med OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv for å identifisere, redusere og forhindre menneskerettighetsbrudd. Aktsomhetsvurderingene til KONGSBERG er risikobaserte, og våre forretningspartnere er gjenstand for kontinuerlig monitorering og periodiske gjennomganger. Vi gjennomfører revisjoner der dette er hensiktsmessig.

Når menneskerettighetsrisikoer identifiseres, vurderes og/eller utbedres de etter behov. Våre aktsomhetsvurderinger inkluderer et bredt spekter av temaer inkludert, men ikke begrenset til, bestikkelser og korrupsjon, sanksjoner og andre handelsrestriksjoner.

I 2022 gjennomgikk vi og tilpasset vår tilnærming til aktsomhetsvurderinger av menneskerettigheter. Fokuset vårt var å oppnå:

- En risikobasert tilnærming, prioritering av vesentlige problemstillinger
- Prioritere risiko tilknyttet individer
- Gjennomføre aktsomhetsvurderinger av alle forretningspartnere, inkludert i våre leverandørkjeder
- Sørge for at prosessene våre er dynamiske og kontinuerlige ↓





### 3. Vår tilnærming

Gjennomgangen resulterte i at vi oppdaterte metodikken og verktøyene vi bruker for å utføre aktsomhetsvurderinger. Sentrale oppdateringer inkluderte:

- Stille krav til alle våre forretningsområder om å utføre konsekvensanalyser av menneskerettigheter
- Etablere krav om å vurdere menneskerettigheter i forbindelse med alle våre forretningspartnere og ikke bare leverandører
- Økt fokus i vår aktsomhetsvurderinger knyttet til forretningspartnere
- Å utvide vårt screeningverktøy for å søke i medier og håndhevelser knyttet til menneskerettigheter
- Etablere et nytt styringsverktøy i forbindelse med leverandører for å monitorere og vurdere samsvar med de krav som stilles i våre etiske retningslinjer for leverandører
- Ytterligere søkelys på menneskerettigheter i våre spørreskjemaer basert på selvevaluering som vi bruker overfor forretningspartnere
- Utvide revisjonsprogrammet vårt til å inkludere ytterligere fokus på overholdelse av menneskerettigheter og risiko for brudd på menneskerettigheter



## Menneskerettigheter og risikovurderinger

Historisk sett har våre retningslinjer for menneskerettigheter satt standarden for å revidere vår egen virksomhet og virksomheten til våre leverandører. I tiden fremover vil vi innta en mer helhetlig tilnærming til tematikken som inkluderer gjennomføring av konsekvensanalyser av menneskerettigheter. Når vi utfører konsekvensutredninger av menneskerettigheter, tar vi sikte på å vurdere vår virksomhet opp mot internasjonale standarder for menneskerettigheter. Målet er å innta et helhetlig perspektiv på hele verdikjeden vår for å forstå både den iboende, faktiske og potensielle risikoen for brudd på menneskerettigheter. Når vi utfører denne vurderingen, vil vi gjennomgå de mest sentrale problemstillingene med et mål om kontinuerlig forbedring.



## Metodikk

Siden Kongsberg Gruppen består av ulike forretningsområder, er det besluttet at hvert forretningsområde vil utføre sin egen detaljerte vurderinger av etterlevelsen av menneskerettigheter og risikoen for brudd. Ettersom virksomhetene varierer med hensyn til drift, bransjer og modenhet, vil vurderingene variere. Vi vurderer risikoen også ut fra geografiske faktorer. Vi har etablert en overordnet metodikk for å sikre konsistens som vist.

Vurderinger foretas av vårt compliance-team, men med støtte fra alle funksjoner. Viktige berørte interessenter spiller en aktiv rolle ved at disse gir innspill til landspesifikke vurderinger.

I 2022 fullførte vi en overordnet vurdering av vår virksomhet og våre forretningspartnere, og vi fullførte samtidig vår første aktsomhetsvurdering av vår digitale virksomhet. I 2023 har vi en målsetting om å fullføre vurderinger av vår forsvars- og romfartsvirksomhet og vår maritime virksomhet.

### Data Identification

- Business Partners data
- Supply chain data
- Employee data
- Operational structure assessment
- Governance / process review
- Indices related to country risk
- Wages / hours benchmarking

### Data Collection

- Self Assessment Questionnaires
- Interviews with stakeholders
- Risk Workshops
- Raising Concerns Data
- Due Diligence records
- Audit findings

### Data Analysis

- Assess and Analyse against the UN Global Compact risks
- Identify Trends
- Develop country risks overviews
- Review Salient issues

### Risk Management/Reporting

- Internal and external reporting
- Enterprise risk management
- KPIs
- Continuous improvement to process /develop action plans

### Impact Assessments & Action plans

### 3. Vår tilnærming



#### Risk Work Shops

"Risk workshops" utgjør en sentral del av vår konsekvensanalyse av menneskerettigheter. De gir oss muligheten til å engasjere oss og komme i dialog med berørte interesser.

Vi starter prosessen med å gi våre ansatte opplæring i menneskerettighets-spørsmål. Workshopene er delt inn i tre deler. For det første identifiserer vi iboende risikoer i vår bransje og risiko for brudd på menneskerettigheter. Vi fokuserer deretter på faktiske forhold der vi har identifisert en mulighet for påvirkning. Til slutt utfører vi konsekvensutredninger av alle de spørsmålene som tas opp.

Workshopen gir rom for ansatte til å ta opp og diskutere menneskerettigheter. Vi erkjenner at menneskerettigheter kan være et sensitivt og emosjonelt tema, og derfor tilbyr vi også en digital plattform der kolleger kan bidra anonymt i disse sesjonene.

Resultatet fra workshopene brukes sammen med annen data for å sette sammen en menneskerettighetsprofil for vår virksomhet og våre forretningspartnere.

Kapittel 4

# Vår virksomhet



# Vår virksomhet

KONGSBERG er et internasjonalt teknologikonsern som leverer avanserte og pålitelige løsninger som forbedrer sikkerhet og ytelse i komplekse operasjoner og under ekstreme forhold. KONGSBERG jobber med krevende kunder innen de globale forsvars- og romfartsindustriene, innenfor maritim-sektor og innenfor energi- og fiskerisektorene.

KONGSBERG som gruppe sysselsatte 12 187 personer i 39 land ved utgangen av 2022. Selskapets hovedkontorer er i Kongsberg, Norge.

Vi har tre etablerte forretningsområder: Defence & Aerospace, Maritime og Digital. Vi har også virksomhet innenfor eiendom og en separat bedriftsstab. I 2022 etablerte vi Kongsberg Renewables Technologies for å styrke KONGSBERG sin posisjon i offshore fornybarmarkedet. I 2023 ble Sensor & Robotics-divisjonen, som historisk sett har ligget innenfor Maritime-området, etablert som et separat forretningsområde og omdøpt til Kongsberg Discovery. De nye forretningsområdene vil bli gjenstand for individuell aktsomhetsrapportering når de er fullt ut etablerte og operative.

Vi utførte en overordnet aktsomhetsvurdering av menneskerettigheter i 2022 for å fastslå iboende menneskerettighetsrisiko basert på de landene hvor vi har ↓



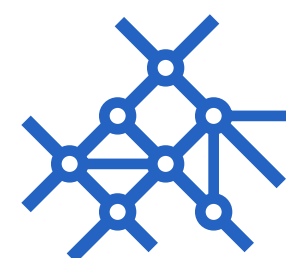
## Kongsberg Defence & Aerospace

Kongsberg Defence & Aerospace er en anerkjent, global teknologileder og ledende leverandør innen forsvar, overvåkning, romfartsvirksomhet, MRO og flystrukturer.



## Kongsberg Maritime

Kongsberg Maritime leverer teknologien, utstyret og tjenestene som er nødvendige i bærekraftige maritime operasjoner.

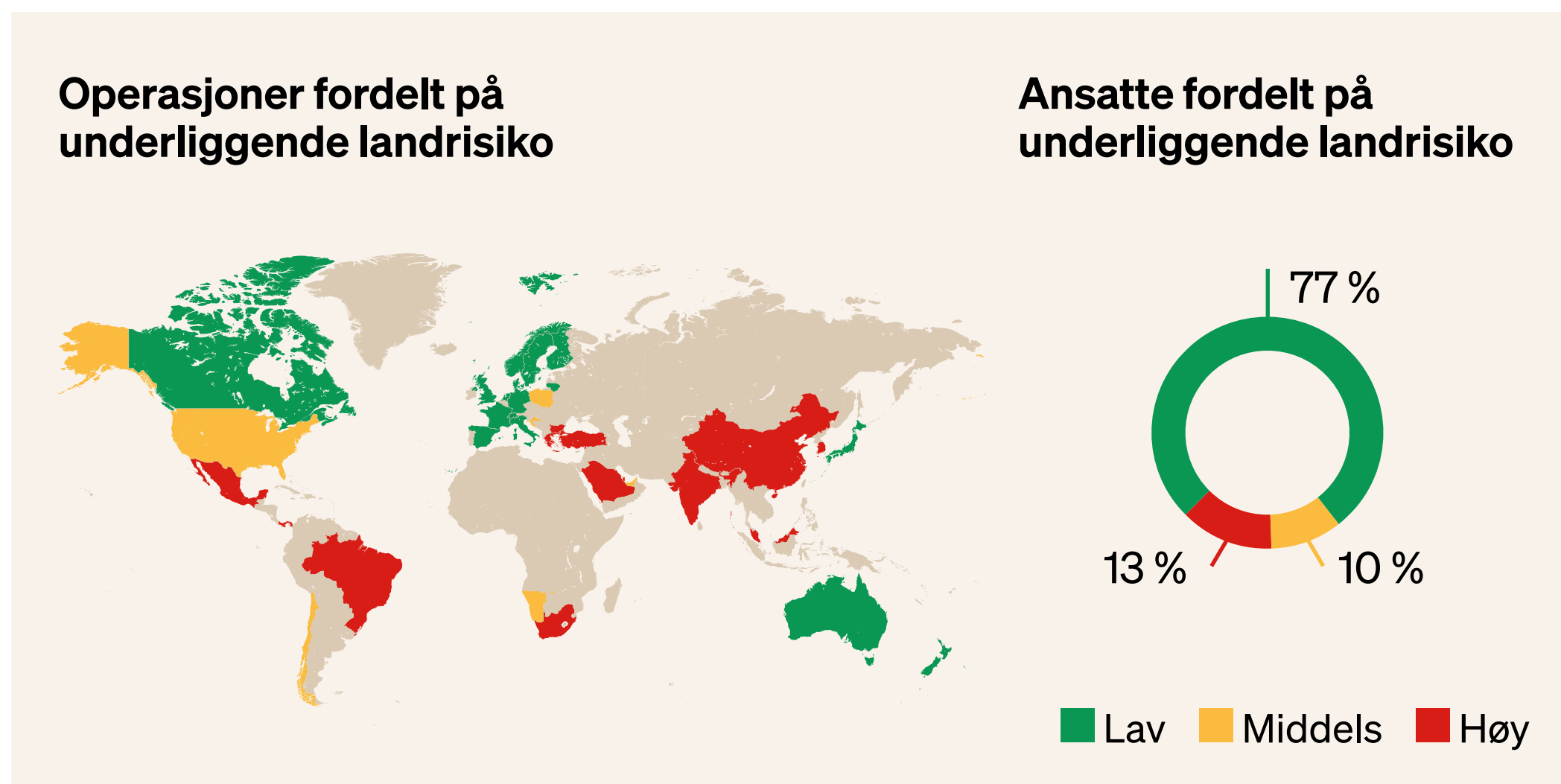


## Kongsberg Digital

Kongsberg Digital er et industrielt programvareselskap som optimaliserer måten bedrifter designer, driver og vedlikeholder sine installasjoner og eiendeler på.

## 4. Vår virksomhet

virksomhet. Vi fant at over 50 % av virksomheten vår er lokalisert i land som vi anser å ha lav risiko for brudd på menneskerettigheter. Ved utføringen av denne vurderingen brukte vi et risikoverktøy basert på en oppnådd score fra ITUC index, US. Dept. of Labour -Child Labour and Forced Labour lists, og Global Gender Gap Report (WEF), BSCI, EPI and Corruption Perceptions Index.



### Trygghet

Vi stiller samme krav til våre aktsomhetsvurderinger i all virksomhet. Aktsomhetsvurderingene blir forsterket der vi identifiserer mulige eller faktiske problemstillinger. Vi erkjenner at det er visse land med større iboende risikoer for menneskerettighetsbrudd. Der vi opererer i land som anses å ha middels eller høy risiko for slike brudd, vil vi utføre mer detaljerte risikovurderinger. Vi gjennomfører også inspeksjoner i våre fasiliteter for å kontrollere at forhold er i tråd med våre etiske retningslinjer. I 2022 gjennomførte vi fire inspeksjoner i tre land. Inspeksjonene dekket et bredt spekter av ulike compliance-områder, inkludert overholdelse av våre retningslinjer for menneskerettigheter.

I 2022 gjennomførte vi kurs i menneskerettigheter for vårt team av internrevisorer. Fra 2023 vil våre revisjoner inkludere økt fokus på menneskerettigheter for å reflektere kravene i våre nye etiske retningslinjer.





## Forsvars- og romfartsindustrien

Som leverandør av produkter og tjenester innen forsvar og romfart, samt av utstyr innen kategorien, "flerbruksvarer", opptrer vi i samsvar med menneskerettigheter og humanitær rett gjennom overholdelse av eksportkontroll-lover og sanksjonsregelverk i landene der vi opererer.

Vi klassifiserer våre produkter og/eller tjenester der det er aktuelt, som militære produkter eller som flerbruksvare. Overholdelse av norske og internasjonale eksportkontrollregimer er en integrert del av våre aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter.



## Menneskerettigheter i vår verdikjede

Vår verdikjede berører millioner av mennesker. Som en ansvarlig virksomhet ønsker vi å vite at rettighetene til berørte personer – og deres lokalsamfunn – blir respektert. Det er derfor vi stiller samme krav i alle ledd av vår verdikjede, og vi driver kun forretninger med partnere som arbeider med integritet.

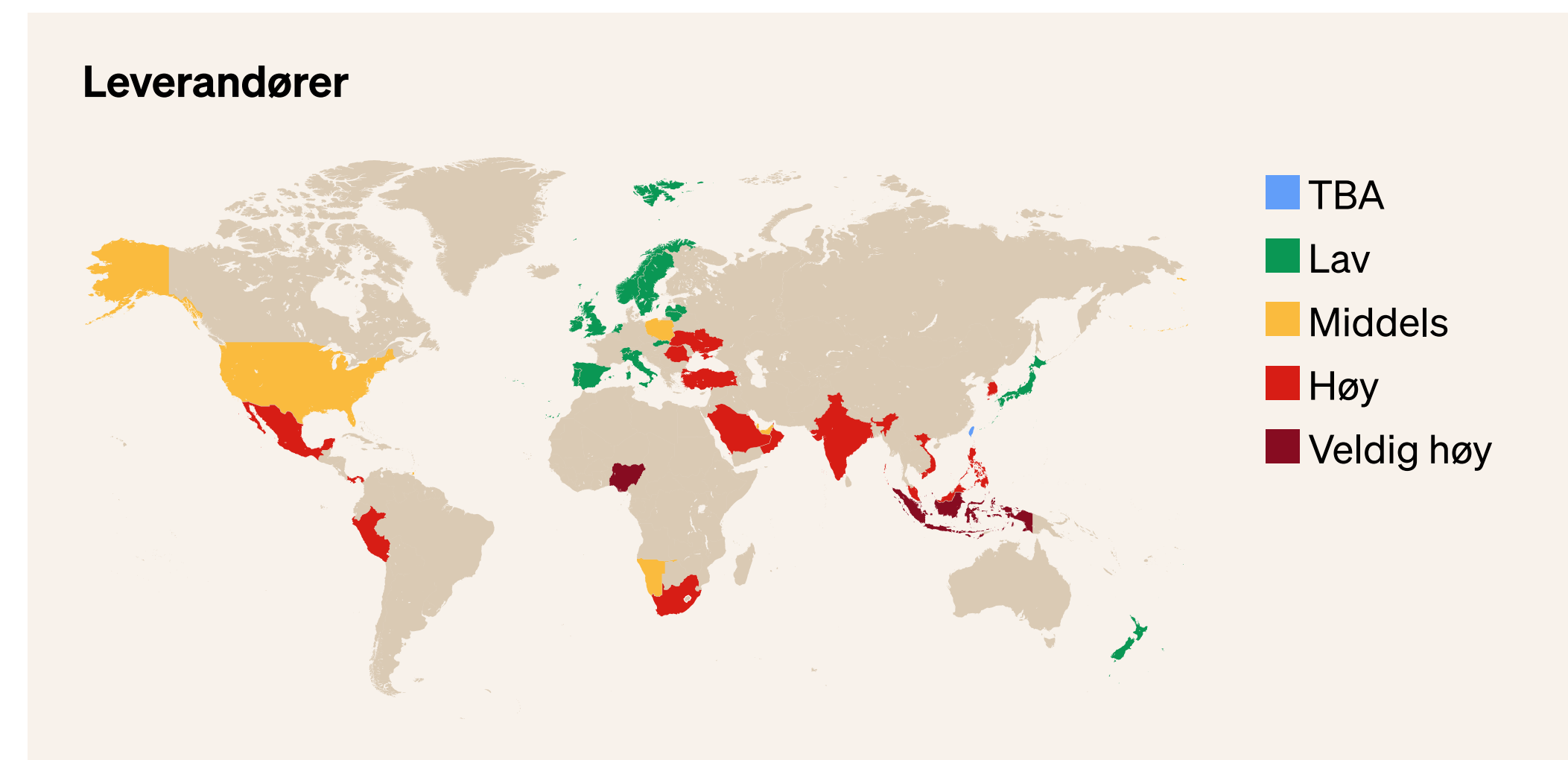
Fremgangen til vår virksomhet er avhengig av forretningspartnere som deler vår forpliktelse til å operere bærekraftig og med integritet.

Vår verdikjede inkluderer selskaper av ulik størrelse og modenhet på tvers av alle geografiske områder. Vår leverandørkjede alene består av over 9000 leverandører i over 70 land. Vi har et salgs- og distribusjonsnettverk bestående av over 150 selskaper med tilstedeværelse i 49 land.

Forretningspartnere vurderes individuelt ved bruk av en risikobasert tilnærming som hensyntar flere faktorer, inkludert, men ikke begrenset til, landrisiko, industrispesifikk risiko og risiko knyttet til type forsyning.

I 2022 utførte vi en overordnet aktsomhetsvurdering av menneskerettigheter av vår forsyningskjede basert på iboende landrisiko. Vi benyttet et risikoverktøy basert på samlet score fra fra ITUC index, US. Dept. of Labour -Child Labour and Forced Labour

lists, og Global Gender Gap Report (WEF), BSCI, EPI and Corruption Perceptions Index. På tross av at vi har en global forsyningskjede, identifiserte vi at over 80 prosent av våre leverandører befinner seg i land med lav- eller middels risiko for brudd å menneskerettigheter.



### Krav til våre partnere

Vi stiller krav om at virksomheter i vår leverandørkjede og aktører innenfor vårt salgs- og distribusjonsnettverk overholder prinsippene nedfelt i våre etiske retningslinjer for leverandører.

I tillegg til kontinuerlige aktsomhetsvurderinger, har vi også etablert ulike kontroll- og oppfølgingsaktiviteter inkludert revisjoner. I 2022 utførte vi 104 revisjoner i 23 land.

Vi identifiserte 17 mindre problemer og en større problemstilling. Vi har jobbet med berørte leverandør og som et resultat har vi avsluttet åtte av sakene samtidig som vi arbeider videre med ti saker. Vi identifiserte problemer med arbeidstid, HMS-krav og miljø-/bærekraftstandarder.



## 4. Vår virksomhet



### Bærekraft og ESG Compliance med vår leverandørkjede

Som en del av våre konsernoverskridende aktsomhetsvurderinger knyttet til leverandører, har vi gjennomført forbedringer for å digitalisere leverandørvurderingen og prosessen tilknyttet spørreskjemaer. Hensikten er å forbedre etterlevelsen fra leverandører, øke leverandøroppfølgingen og redusere manuell aktivitet.

En felles digital leverandørplattform ble lansert i 2021 og benyttes i hele vår virksomhet og av vår leverandørkjede.

Plattformen gjør det mulig for leverandører å fullføre egenvurderinger for å oppfylle våre krav som stilles i våre etiske retningslinjer. Når dataene blir lastet opp, benytter vi denne til dataanalyse og håndtering av risiko.

Kapittel 5

# Sentrale problemstillinger



# Sentrale problemstillinger

Vi har identifisert de seks mest fremtredende menneskerettighetsproblemstillingene vi står overfor som en del av vårt menneskerettighetsprosjekt for 2022. De er ikke en uttømmende liste over alle problemer som eksisterer i vår virksomhet. Vi fortsetter å ta opp alle aktuelle problemstillinger tilknyttet menneskerettigheter.

Etter hvert som vi foretar våre konsekvensutredninger av menneskerettigheter, vil vi publisere viktige saker innenfor hvert forretningsområde så vel som spørsmål som gjelder hele konsernet.

For å utvikle vår funksjon med "vesentlige problemstillinger" har vi vurdert både interne og eksterne faktorer som kan medføre konsekvenser for menneskerettigheter.

Etter hvert som vi gjør fremskritt med våre konsekvensutredninger, vil vi utvikle en strukturert tilnærming for å håndtere de viktigste problemstillingene våre. Utredningene vil fokusere på å utvikle en klar forståelse av hver problemstilling, som inkluderer hvem som er berørt og hvordan, hvor mange mennesker og hvor de befinner seg, og rotårsakene til problemet. Vi vil definere vår forståelse av hvert problem med et definert mål om resultatet vi ønsker å oppnå. Vi vil deretter definere

hensiktsmessige handlinger basert på de strategiske prioriteringene av hvor vi vil kunne ha størst påvirkning. Handlingsplanene våre vil skissere hva vi må gjøre for å nå disse prioriteringene, hvordan vi skal gjøre dette, og hvilke interne og eksterne berørte interesser vi må samarbeide med for å nå målsettingene.

Ved å ha en strukturert tilnærming til å ta opp sentrale problemstillinger, sikrer vi at vår tilnærming til hver av disse følger samme modell på tvers i våre selskaper. Der det er hensiktsmessig vil vi utvikle et grupperammeverk for hver problemstilling, for deretter å gjennomføre lokale tilpasninger. Dette gjør oss i stand til å håndtere problemer på en konsistent måte, samt til å prioritere vår ressursbruk.

Sentrale problemstillinger vil bli integrert i våre prosedyrer for risikohåndtering og der det er relevant, også i Key Performance Indicators (KPIer).

# Våre mest sentrale menneskerettighetsspørsmål

## Utstrakt bruk av overtidsarbeid

Påvirker for eksempel retten til å nyte rettferdige og gunstige arbeidsforhold, helse og retten til et familieliv.

Se side 32

## Manglende "Speak Up"- kultur

Å dyrke en "Speak Up"- kultur er avgjørende for å identifisere brudd på menneskerettighetene og jobbe for utbedring.

Se side 34

## Diskriminering og trakassering

Retten til å bli behandlet rettferdig uten diskriminering eller trakassering.

Se side 36

## Forretningspartnere i høyrisikoland

Leverandørkjede og forretningspartnere i jurisdiksjoner som anses å ha høy risiko for menneskerettighetsbrudd kan medføre ulik menneskerettighetsrisiko.

Se side 38

## Helse og sikkerhet

Risiko for og forebygging av arbeidsrelaterte skader knyttet til produksjon og felttjenester.

Se side 39

## Rettferdig lønn og ulik muligheter

Påvirker for eksempel retten til likestilling og retten til å drive økonomisk, sosial og kulturell utvikling uten diskriminering, til å arbeide og til rettferdige og gunstige arbeidsforhold.

Se side 42

# Arbeidstid – opprettholdelsen av en sunn balanse

Arbeidstidslovgivningen varierer i ulike geografiske regioner og ofte fra land til land – enkelte land har ingen lovregulerte begrensninger i arbeidstiden. For mange kan arbeidsdagen bli for lang. Det kan dreie seg om press fra arbeidsmiljøet, fordi man jobber i en global virksomhet der arbeid på tvers av ulike tidssoner kan forlenge arbeidsdagen, eller press på å reagere raskt nok på kundenes behov. Vi har identifisert flere risikoer som er iboende for vår bransjene som kan øke sannsynligheten for overdreven bruk av overtidsarbeid.

## Vårt mål

Våre ansattes trivsel er viktig for oss. Vi har etablert klare begrensninger i arbeidstid både i våre interne retningslinjer, men også i våre etiske retningslinjer for leverandører.

Vi skal følge nasjonale forskrifter og tariffavtaler om arbeidstid og der det er mulig sørge for et fleksibelt arbeidsmiljø. Arbeidsmønstre kan variere, men skal som et minimum være i samsvar med gjeldende lover som regulerer arbeidstid, inkludert kravene fastsatt i internasjonale konvensjoner.





### Våre nøkkelhandlinger:

- Vurdere faktiske og mulige påvirkninger på ansattes arbeidstid ved å gjennomføre utredning av menneskerettigheter i mulige berørte områder
- Gjennomføre medarbeiderundersøkelser for å sikre at vi får tilbakemeldinger
- Oppmuntre bruken av "speak up"
- Overvåke og kommunisere hvordan vi håndterer tilfeller hvor vi har identifisert en mulighet til å påvirke

### Bry deg, spør, lytt og fortell

Å adressere ansattes trivsel er svært viktig for oss, og derfor har vi videreført vår målrettede innsats for å bedre psykisk helse, et prosjekt vi begynte med i 2021. Vi bevisstgjør og vier oppmerksomhet til viktigheten av trivsel og psykisk helse og legger til rette for et trygt og støttende arbeidsmiljø. KONGSBERG CEO Geir Håøy oppsummerte vårt fokus i sin melding til ansatte "Care, ask, listen and open up" på verdensdagen for psykisk helse den 10. oktober 2022.

Vi har også økt fokus på å utvikle ansatte med nedsatt funksjonsevne. Med dette som bakgrunn lanserte vi en kampanje på den internasjonale dagen for personer med nedsatt funksjonsevne, 3. desember 2022, for å skape bevissthet og skape oppmerksomhet rundt viktigheten av å være en inkluderende arbeidsplass.

Alle kolleger er like viktige for KONGSBERG sin fremgang, vi er ett team, og vi tar vare på, respekterer og inkluderer hverandre.

## Vår "Speak up"- kultur

I KONGSBERG jobber vi for å opprettholde en sunn kultur, og vi verdsetter integritet hos våre ansatte. Enhver organisasjon står imidlertid overfor risiko for at uredelighet eller uetisk oppførsel forekommer. Samtidig som vi fremmer en "speak up" kultur, er det vår vurdering at antallet varslinger som er mottatt de seneste årene ikke er proporsjonal med størrelsen og arten av virksomheten til KONGSBERG.

### Vårt mål

KONGSBERG oppfordrer alle ansatte og berørte parter til å informere oss om potensielle etiske bekymringer eller feil oppførsel.

Vi jobber aktivt med å bygge en etisk kultur der ansatte er villige og vet hvordan de skal si ifra når de opplever eller er vitne til misligheter eller uetisk adferd uten frykt for gjengjeldelse eller for at det å si ifra skal være nytteløst.



### Våre nøkkelhandlinger:

- I 2022 opprettet vi en ytterligere "speak up"- kanal for å gjøre "speak up" mer tilgjengelig for våre ansatte
- I 2023 lanserte vi et saksbehandlingssystem for å muliggjøre bedre overvåking og oppfølging av bekymringer som det medes fra om
- Gjennom hele 2023 implementerer vi en "speak up"- kampanje på tvers av virksomheten for å skape bevissthet om viktigheten av å si ifra, hvilke kanaler som kan benyttes for å si ifra og ytterligere informasjon om hvordan vi håndterer bekymringsmeldinger som vi mottar
- Opplæring av medarbeidere og ledere i å bygge opp en "speak up" - kultur. Avklare hvordan ledere skal håndtere etiske bekymringer når de tas opp, inkludere rettigheter for varslere og hvordan bekymringsmeldinger skal administreres

- Teste ansattes bevissthet og kunnskap om ulike kanaler for melde fra om bekymringer. Videre har vi gjennom undersøkelser identifisert ansattes komfortnivå når det gjelder å rapportere om problemer i virksomheten
- Vi holder et årlig møte om mangfold, inkludering og tilhørighet for å bygge kompetanse og bevissthet omkring dette

### 2022 statistikk

I 2022 mottok vi 25 bekymringsmeldinger.  
35% av bekymringsmeldingene relaterte seg til trakassering.

# Diskriminering og trakassering

Trakassering og mobbing har alvorlige konsekvenser for mennesker og de rundt dem. De som har vært utsatt for urettferdig behandling vet hvor skadelig det kan være for vårt arbeid og velvære. Det er en opplevelse som kan påvirke vår selvtillit og motivasjon. Vi vet at diskriminering og trakassering kan og finner sted hvor som helst, i enhver sektor, bransje og på enhver arbeidsplass, og vi er beredt på å håndtere trakassering og mobbing gjennom hele verdikjeden vår.

## Vårt mål

Vi er tydelige på at vår egen arbeidsplass og våre leverandører ikke må tolerere noen form for overgrep eller diskriminering. Vi ønsker at alle skal føle seg trygge og komfortable på jobben og si ifra hvis de føler at rettighetene deres ikke blir respektert. ↓



## 5. Sentrale problemstillinger

### Våre nøkkelhandlinger:

- Vurdere faktiske og mulige konsekvenser ved å utrede menneskerettighetsvurdering på områder hvor vi mottar flere bekymringsmeldinger og ser en iboende risiko for diskriminering
- Gjennomføre medarbeiderundersøkelser for å sikre jevnlig tilbakemeldinger
- Fremme en "speak up"-kultur
- Ta tak i bekymringsmeldinger ved å søke å forstå bakgrunnen og de underliggende forholdene og ved å iverksette adekvate tiltak
- Gjennomgå opplærings- og ombordstigningsprosessene våre for å sikre at dette inkluderer tilstrekkelig informasjon om ikke-diskriminering, like muligheter og mangfold; skreddersydd for ulike jurisdiksjoner som har en underliggende risiko for brudd på slike retningslinjer
- Sikre at prosedyrer for ansettelse håndheves for å sikre ikke-diskriminering i ansettelsesprosessen. Dette også ved å utføre kontroll- og overvåking, inkludert, men ikke begrenset til revisjoner

### Ansattes engasjement

I etterkant av konsekvensutredningen av menneskerettigheter utført i vårt forretningsområde, Digital, har vi opprettet en ny plattform som lar ansatte si sin mening og utøve innflytelse. Verktøyet gjør det mulig for oss å gjennomføre anonyme undersøkelser som lar ansatte gi regelmessige, anonyme tilbakemeldinger om arbeidsmiljøet. Dette har senket terskelen for å gi tilbakemelding og å si ifra, og kan brukes til å teste virkningen av våre mest sentrale problemstillinger. Tilbakemeldingene fra våre ansatte vil bli brukt til å orientere ledelsen om bedriftskulturen, identifisere potensielle trender eller risikoer og gjøre oss i stand til å iverksette korrigerende tiltak der det er hensiktsmessig.

# Forretningspartnere i høyrisikoland

KONGSBERG har en stor og mangfoldig verdikjede, og vi anerkjenner den kritiske rollen våre forretningspartnere spiller i å hjelpe oss med å skaffe og levere varer og tjenester på en ansvarlig og bærekraftig måte, men også risikoen de kan representere.

## Vårt mål

Vi krever at leverandører overholder prinsippene i KONGSBERG sine etiske retningslinjer for leverandører og forretningspartnere, og tilpasser seg de standardene vi angir i retningslinjene våre. Vi forventer også at våre leverandører videreformidler disse prinsippene nedover i sine leverandørkjeder.

## Våre nøkkelhandlinger:

- Gjennomføre en konsekvensutredning av menneskerettigheter for å forstå utbredelsen eller muligheten til å påvirke menneskerettigheter i høyrisikoland
- Ha en risikobasert tilnærming til aktsomhetsvurderinger og fortsette å utføre konsekvensutredning av menneskerettigheter for å prioritere forretningspartnere i høyrisikojurisdiksjoner.
- Vi har oppdatert våre prinsipper for leverandøradferd og videreformidlet disse til våre forretningspartnere. Vi vil fortsette å monitorere overholdelse av disse prinsippene gjennom vårt revisjonsprogram.



# Helse og sikkerhet – en moralsk kjerneforpliktelse for virksomheten vår

For KONGSBERG, som et internasjonalt foretak, er sikkerhet en topp prioritet. Vi opererer i 39 land, leverer utstyr og tjenester internasjonalt og har en global verdikjede. I tillegg opererer vi i forsvars- og romfartsindustrien, den maritime og den digitale industrien. Dette innebærer at helse og sikkerhet er en iboende risiko for vår virksomhet og verdikjede.

## Vårt mål

Å aldri gå på akkord med krav til helse og sikkerhet, verken for våre ansatte, kunder eller forretningspartnere. Vi har et mål om null dødsfall og alvorlige ulykker. For å realisere dette målet jobber vi kontinuerlig, åpent og proaktivt for å bygge en sterk helse- og sikkerhetskultur på alle nivåer i organisasjonen.

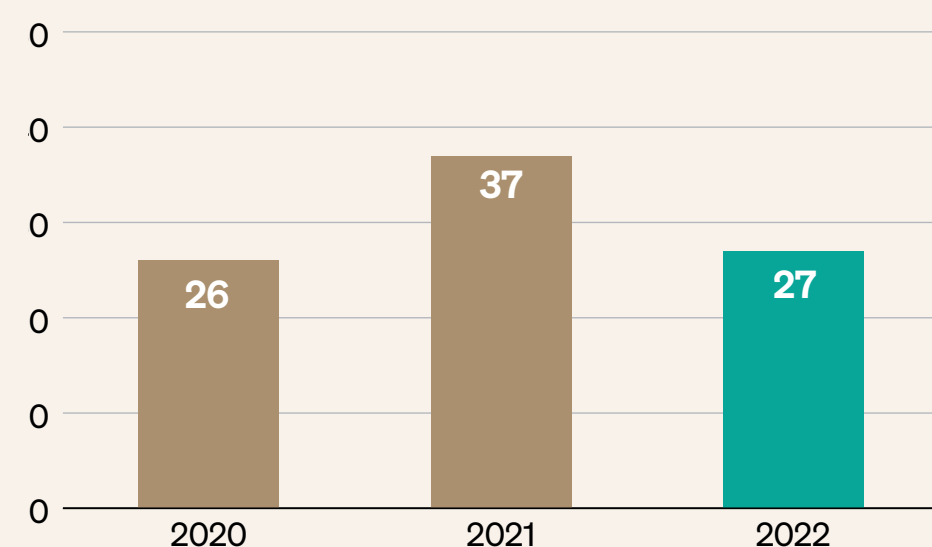
## Våre nøkkelhandlinger:

- I 2022 reviderte vi vårt HMS-direktiv basert på beste praksis og hvor KPIer og HMS-styring ble definert for å støtte vårt «nullvisjon»-mål.
- Vi gjennomfører regelmessige interne HMS-revisjoner for å kartlegge status og ytterligere forbedringsmuligheter. I 2022 gjennomførte vi ti bedriftsrevisjoner og besøk innenfor våre forretningsområder.
- I 2022 etablerte vi et nytt HMS-rapporteringssystem. Forbedringer inkluderte overgang fra ti til ett system – fra manuelt til digitalt – fra penn til mobil – fra lokalt til globalt system
- Psykisk helse er ett av våre tre prioriterte helserelaterte temaer, og er et sentralt fokus i vårt program, i den anerkjennelse at psykisk helse er særlig viktig i tider med endringer eller usikkerhet. Vi oppfordrer ansatte aktivt til å snakke om psykisk helse med samme komfort som vi snakker om fysisk helse på arbeidsplassen

## 5. Sentrale problemstillinger

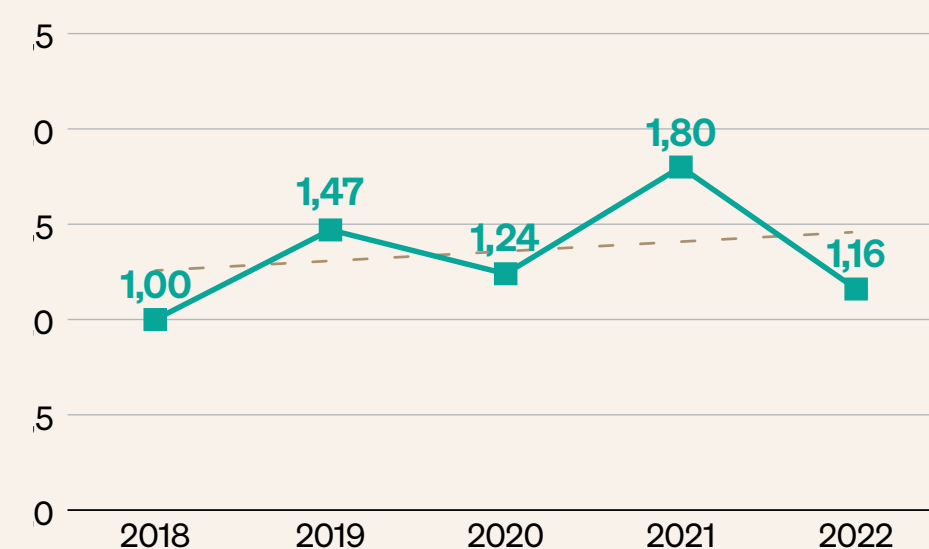
### LTI-hendelser

Totalt antall Lost-Time-Injuries per år



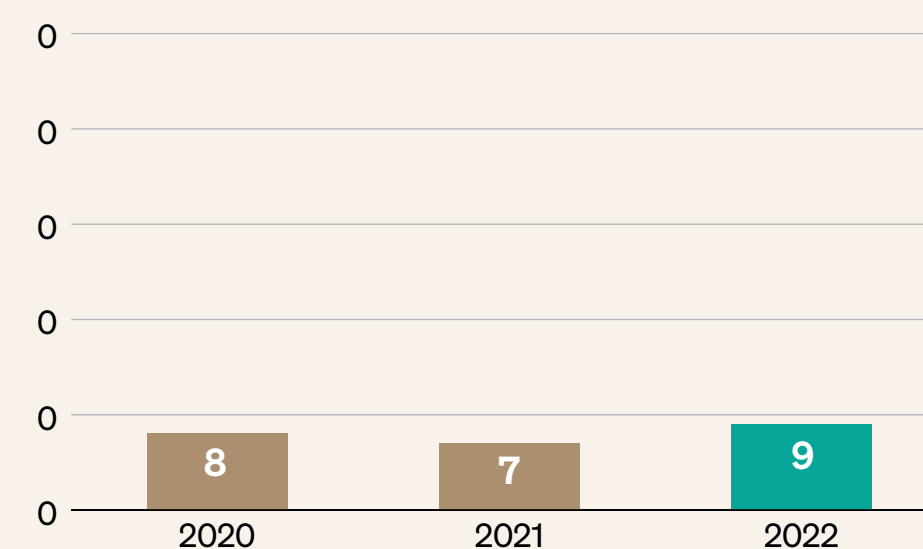
### LTI rate

Skader per 1.000.000 arbeidstimer



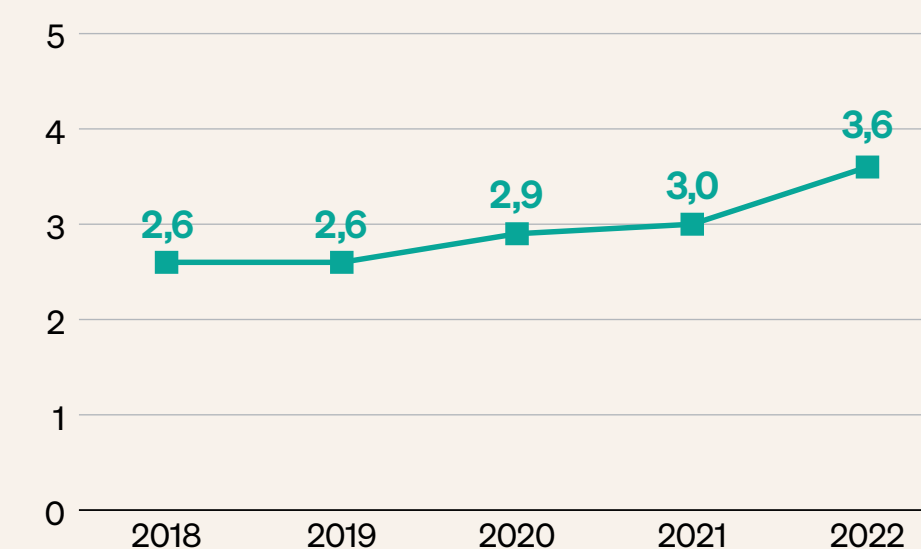
### HRI

Totalt antall høyrisiko hendelser per år



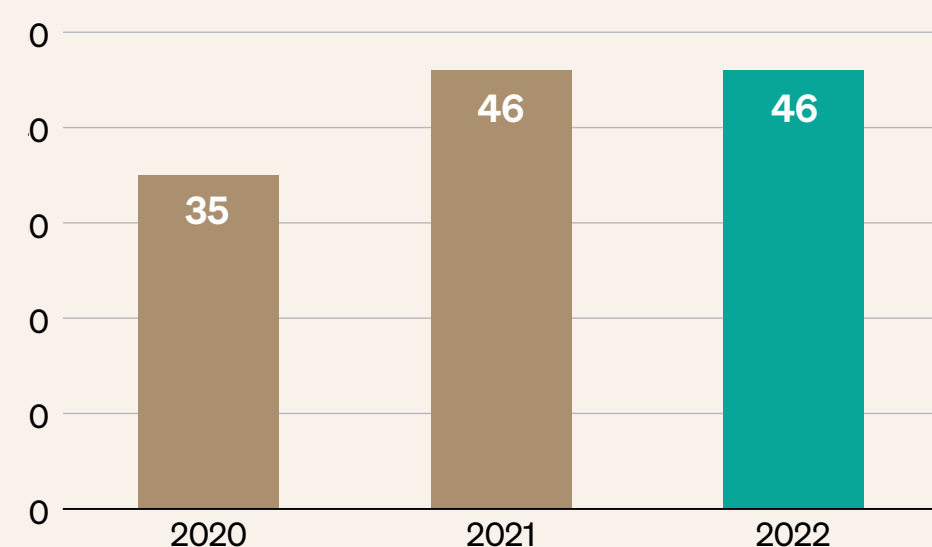
### Sykefravær globalt

Prosent



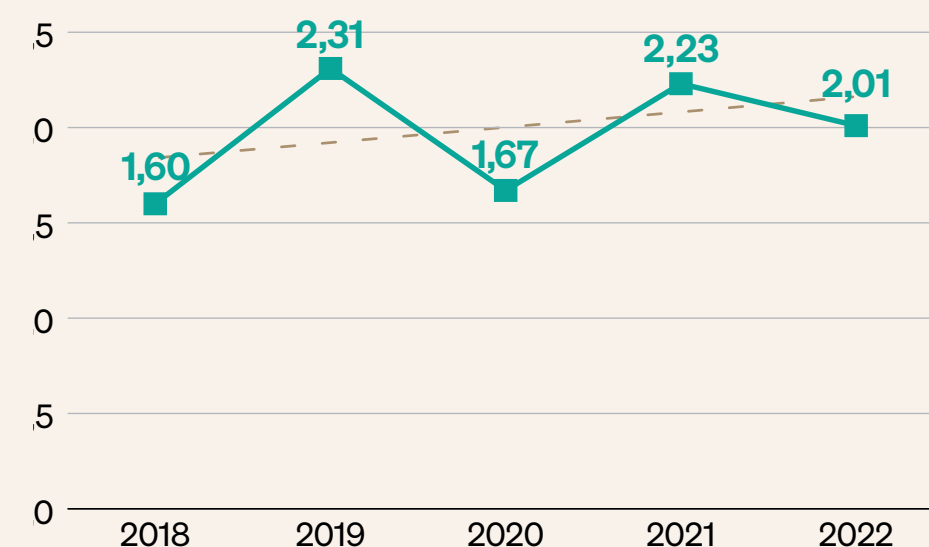
### TRI-hendelser

Totalt antall hendelser per år



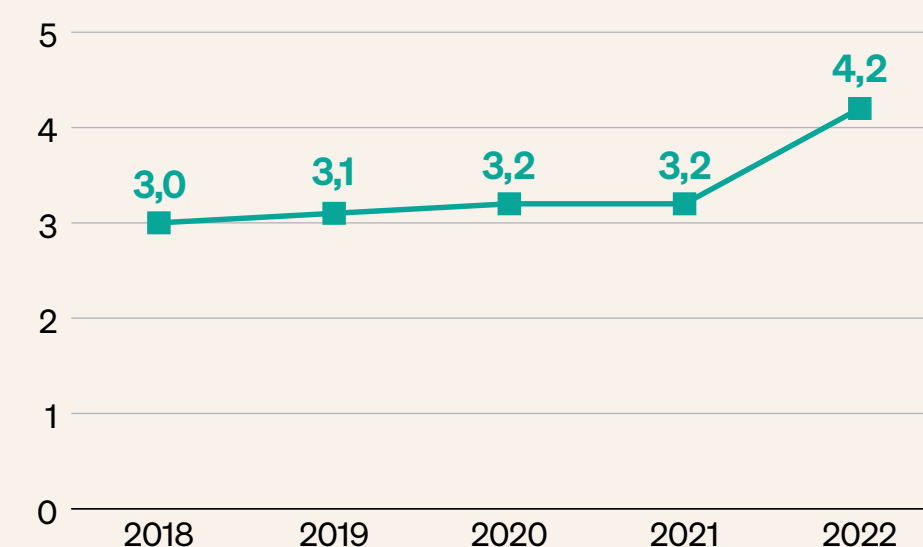
### TRI rate

Skader per 1.000.000 arbeidstimer



### Sykefravær Norge

Prosent



#### Noteforklaring

1. Lost Time Injuries (LTI) – Arbeidsrelaterte personskader som fører til minimum én hel dags fravær fra arbeid.
2. Total recordable injuries (TRI) – Er alle arbeidsrelaterte personskader med og uten fravær. Unntatt førstehjelpsskader.
3. Risk Incidents (HRI) – En hendelse som medfører personskade/hendelse eller nestenulykke med stort risikopotensial.
4. Gjennomsnittlig sykefravær for de rapporterende medlemmene i Norsk Industri var 5,6 prosent i 2022.



## 5. Sentrale problemstillinger



### Førsteklasses HMS-rapportering

Dette vil bli gjort tilgjengelig for alle ansatte gjennom en rekke kanaler. Dette gjør oss i stand til å identifisere underliggende årsaker, trender og risikoer gjennom dataanalyse. Vi vil settes i stand til å iverksette avbøtende tiltak og bidra til kontinuerlige forbedringer.

Verktøyene er nå tilgjengelig i KM, KOG ASA, KDA og KDI.

# Rettferdig lønn og ulike muligheter

Rettferdig lønn og likestilling er avgjørende elementer for å heve levestandarden og skape en mer rettferdig og inkluderende verden. De er også til fordel for den bredere økonomien ved å stimulere forbruksutgifter, og skape en god økonomisk vekstsyklus.

Vi erkjenner at global økonomi påvirker mennesker og deres levelønn. Vi erkjenner at ulike muligheter eksisterer både i bransjene vi arbeider i og landene vi opererer i.

## Vårt mål:

Mennesker er kjernen i virksomheten vår, så det er ekstremt viktig å ta vare på våre ansatte, forretningspartnere og lokalsamfunnene vi opererer i. Vi ønsker å ha flotte mennesker som er engasjerte, reflekterer lokalsamfunnene de kommer fra, er sunne og har muligheter til å utvikle seg innenfor sine områder.

Som selskap er våre ansattes trivsel viktig for oss. Vi har etablert klare krav til arbeid både i våre interne retningslinjer, men også i våre etiske retningslinjer for leverandører. ↓



## 5. Sentrale problemstillinger

Vi har et belønningssystem som støtter rekruttering, utvikling, bevaring og motivasjon til våre ansatte. Vi anerkjenner våre ansatte for deres prestasjoner og bidrag basert på selskapets verdier.

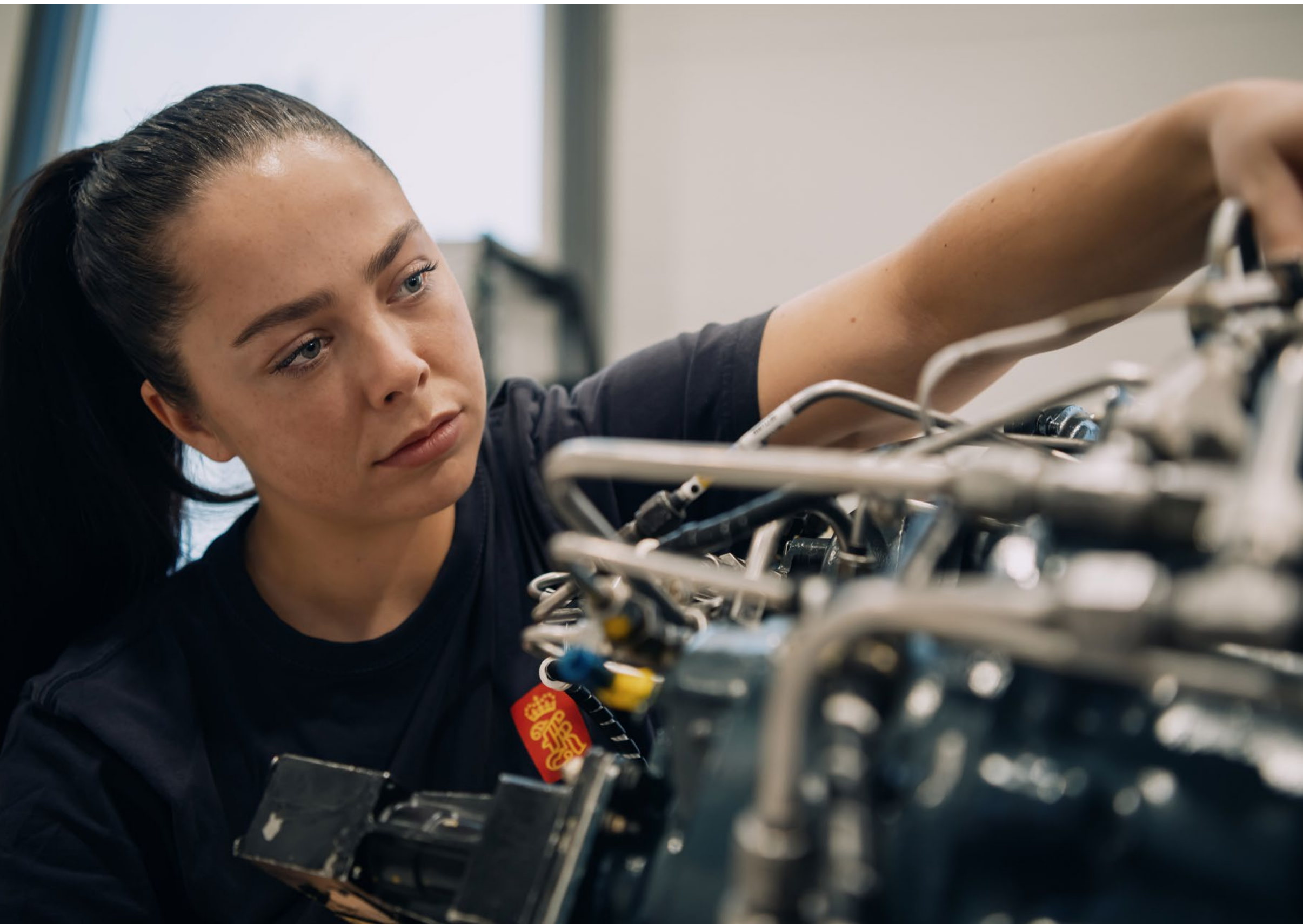
### Våre nøkkelhandlinger:

- Vi nådde våre mål i 2022 vedrørende kjønnsbalanse, men etter hvert som vi ekspanderer vår virksomhet, vil vi fortsatt jobbe for å sikre at vi er inkluderende og oppmerksomme på kulturelle forskjeller og kjønnsforskjeller
- Vi vil innføre undersøkelser som gir tilbakemeldinger for ansatte
- Vi vil fortsette å fremme en "speak up" kultur
- Vi fortsetter å gjennomgå retningslinjene våre for å sikre at vi har et belønningssystem som støtter rekruttering, utvikling, bevaring og motivasjonen av våre ansatte
- Vi arbeider for å få til et kjønnsnøytralt lønssystem. Denne ambisjonen er uttrykkelig nevnt i våre retningslinjer for kompensasjon

## Inkluderende arbeidsplass

KONGSBERG har fokusert på å fremme en inkluderende arbeidsplass ved å tilby yrkesopplæring og sysselsetting til personer med redusert gjenværende arbeidsevne. I 2022 hadde 48 personer nytte av våre praksisplasser med dette som formål. Fremover tar vi sikte på å øke antall slike muligheter for at vår kultur, hvor mangfold, inkludering og tilhørighet står sentralt, skal bli ytterligere forsterket.

## 5. Sentrale problemstillinger



### Oppmuntring av jenter til å ta ingeniørfag

'Jenteprojektet Ada' KONGSBERG har de siste årene jobbet systematisk for å øke andelen kvinner som studerer teknologi ved å samarbeide med 'Jenteprojektet Ada' ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU). Målet med prosjektet har vært å fremme motivasjon hos jenter til å studere teknologi, gi et karrierenettverk og informere om fremtidige jobbmuligheter.

I 2022 samarbeidet vi med NHOs initiativ Jenter og Teknologi, der jenter i niende og tiende klasse besøkte kontorene våre i Horten for å lære mer om virksomheten vår og for å bli oppfordret til å velge denne karriereveien.

Vi deltok også på arrangementet "introduser en jente til ingeniørkunst". IGEday (ideday.com) er et arrangement hvor jenter og ikke-binære mellom 13 og 19 år får muligheten til å lære mer om ingeniøryrket i ulike bedrifter i Sverige.

# Kontinuerlig fokus

I 2022 gjorde vi betydelige endringer i vår virksomhet, og det vil ta noe tid å implementere disse endringene fullt ut. Vi vil med jevne mellomrom fortsette å gjennomføre konsekvensutredninger av menneskerettigheter. Fremover vil vi fokusere på geografisk risiko, både når det gjelder vår egen virksomhet, men også i vår utvidede leverandørkjede. Vi vil fortsette å utvikle måter å vurdere risiko på for å sikre at vi kan identifisere eventuelle trender, rotårsaker og utbedre problemer effektivt. Miljøet vi opererer i er dynamisk, så aktsomhetsvurderinger vil foretas kontinuerlig for å hjelpe oss med å identifisere nye og fremtredende problemstillinger.

Vi vil fortsette å utvikle vår rapportering for å gi en klar og åpen redegjørelse av vår fremgang med å adressere menneskerettigheter, samtidig som vi sikrer at vi respekterer konfidensialitets- og sikkerhetskravene som stilles til vår virksomhet.

Du kan be om ytterligere informasjon i samsvar med åpenhetsloven ved å kontakte oss på [humanrightsrequests@kongsberg.com](mailto:humanrightsrequests@kongsberg.com)





[kongsberg.com](https://www.kongsberg.com)