

IPOA

Redegjørelse etter åpenhetsloven

Innledning og formål med redegjørelsen

Denne redegjørelsen er utarbeidet i henhold til kravene i Åpenhetsloven (lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold). Åpenhetsloven pålegger større virksomheter i Norge å utføre aktsomhetsvurderinger for å sikre at virksomhetens drift og leverandørkjede respekterer menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Formålet med denne redegjørelsen er å gi våre interessenter, inkludert kunder, ansatte, investorer og øvrige parter, innsyn i hvordan vi jobber med aktsomhetsvurderinger, hvilke tiltak vi har iverksatt for å redusere risiko for brudd på menneskerettigheter, og hvordan vi følger opp våre funn. Vi ønsker med dette å vise vår forpliktelse til ansvarlig forretningspraksis og åpenhet, som et ledd i vårt arbeid med bærekraft og samfunnsansvar.

I denne redegjørelsen beskriver vi prosessene vi følger for å kartlegge og håndtere risiko for negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår egen virksomhet, og gjennom hele vår verdikjede. Redegjørelsen dekker også tiltak vi har iverksatt, resultatene av disse tiltakene, og hvordan vi vil fortsette å forbedre våre prosesser fremover.

Denne redegjørelsen gjelder for perioden 1. juli 2024- 30. juni 2025.

Virksomheten

IPOA AS er en norsk virksomhet som driver med prosjektering, produksjon og montasje av stålkonstruksjoner samt annen relevant virksomhet. Vi har drift i flere geografiske områder, inkludert Norge, Sverige og Island. Selskapet inngår i et konsern med IPOA GROUP AS som konsernspiss.

Virksomheten er organisert med flere avdelinger som omfatter produksjon, innkjøp, salg, markedsføring, og logistikk. De 3 produksjonsanleggene våre er lokalisert i Norge, med hovedkontor i Rygge.

Vi har per i dag totalt 160 ansatte fordelt på alle lokasjoner.

Retningslinjer og rutiner

Våre rutiner og retningslinjer er forankret hos styret. Rutinene og retningslinjene ligger vedlagt.

Rutinen omfatter fordeling av ansvar og arbeidsoppgaver i vår virksomhet, kartlegging og vurdering av negativ påvirkning/skade ut fra egen virksomhet, leverandørkjeder og forretningsforbindelser, samarbeid om gjenoppretting og erstatning der det er påkrevd, stansing/forebygging av negativ påvirkning/skade, overvåking av gjennomføring og resultater, samt kommunisering av hvordan påvirkningen er håndtert og behandling av informasjonskrav.

IPOA

Aktsomhetsvurderinger og funn

Kartlegging av negative konsekvenser og vurdering av risiko

I tråd med Åpenhetsloven og våre rutiner har vi gjennomført aktsomhetsvurderinger for å identifisere, forebygge, og begrense negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vurderingene har inkludert følgende steg:

1. Forankre ansvarlighet
2. Kartlegging negative konsekvenser
3. Iverksett tiltak
4. Følg opp tiltakene
5. Kommuniser med berørte interessenter
6. Gjenopprett

Faktiske negative -og vesentlig risiko for negative konsekvenser

Vi har kartlagt vår leverandørkjede og utført aktsomhetsvurderinger og hittil ikke funnet noen faktiske eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Risikovurderingen tok utgangspunkt i tilgjengelig informasjon om de ulike kategoriene av innkjøp bedriften har. De ble så satt opp imot hverandre etter alvorlighetsgrad og sannsynlighet for negative konsekvenser.

IPOA har i denne rapporteringsperioden vurdert innkjøp av stål til å være den av bedriftens operasjoner som hadde høyest risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Innkjøp av stål er sterkt knyttet opp til vår kjernevirksomhet. Det er også her vi finner våre største leverandører i perioden.

Vi innhentet informasjon fra våre 10 viktigste forbindelser i innkjøpskategorien og fikk kartlagt leverandørkjeden nedover i rekken. Deretter brukte vi et informasjonsetterspørrelsskjema sendt ut til leverandørene for å avdekke om det eksisterte negativ påvirkning/skade.

100% av våre norske leverandører som er berørt av Åpenhetsloven svarte at de hadde rutiner og retningslinjer på plass og utførte aktsomhetsvurderinger på sin egen leverandørkjede. Alle leverandørene svarte at det ikke var gjort funn som ga grunnlag for mistanke om brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos noen av deres leverandører, eller i noen av leverandørenes verdikjeder. De av våre leverandører som ikke er berørt av Åpenhetsloven hadde rutiner og retningslinjer på plass, eller hadde planlagt å få dette på plass fortløpende, uavhengig av loven for å redusere risiko for negativ påvirkning med hensyn til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Informasjon om tiltak og resultater

Tiltak iverksatt

Selv om det ikke er blitt avdekket faktiske funn av negative konsekvenser for menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i vår aktsomhetsvurdering etter Åpenhetsloven, har vi likevel iverksatt forebyggende tiltak. Dette inkluderer:

IPOA

- Ansettelse dedikert mot bærekraft internt i bedriften
- Økt bevisstgjøring internt gjennom opplæring av ansatte i ansvarlig forretningspraksis

Tiltakene er ment å sikre fortsatt etterlevelse av Åpenhetsloven og bidra til kontinuerlig forbedring og åpenhet i hele virksomheten og leverandørkjeden.

Forventede resultater

De forventede resultatene av tiltakene er økt transparens og bevissthet rundt menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, både internt i virksomheten og hos våre samarbeidspartnere. Vi forventer også å styrke tilliten til virksomheten gjennom tydelige etiske standarder og bedre kontroll i leverandørkjeden. På lengre sikt vil dette bidra til å forebygge risiko, sikre bærekraftig drift og legge til rette for raskere håndtering dersom avvik skulle oppstå.

Kontaktinformasjon for innsynsbegjæringer

For ytterligere informasjon om våre aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, eller for å sende inn en innsynsbegjæring i henhold til Åpenhetsloven, kan du kontakte oss via følgende e-postadresse: post@ipoa.no

Sted: Rygge

Dato: 05.06.2025



Per Ove Blakkestad Andersen
Styrets leder og daglig leder



Aksel Larsen
Styremedlem

Retningslinjer for ansvarlighet IPOA AS

IPOA ønsker å bidra til et bærekraftig samfunn og vi har derfor etiske retningslinjer som skal sørge for etterlevelse og respekt for grunnleggende arbeidsforhold og menneskerettigheter, miljøvern og anti-korrupsjon.

Vi forventer at alle våre ansatte, forretningspartnere og andre parter som har direkte tilknytning til IPOA respekterer disse retningslinjene.

Menneskerettigheter og arbeidsforhold

Vi respekterer fullt ut internasjonalt anerkjente menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter, inkludert ILOs kjernekonvensjoner om tvangsarbeid, barnearbeid, diskriminering, fagforeningsrettigheter og retten til kollektive forhandlinger, FNs barnekonvensjon, artikkel 32, arbeidsmiljølovgivningen i produksjonsland, FNs erklæring og internasjonale menneskerettighetskonvensjoner, OECDs retningslinjer for multinasjonale virksomheter, og Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven). Der hvor nasjonale lover og reguleringer dekker samme tema som disse retningslinjene, skal den høyeste standarden gjelde. Vi forventer at våre leverandører og forretningspartnere respekterer de samme grunnleggende arbeidsforhold- og menneskerettigheter.

Organisering

Vi respekterer, i samsvar med gjeldende lover og forskrifter, den rett arbeidstakere har til å opprette eller slutte seg til fagforeninger og representative organisasjoner etter eget valg og den rett arbeidstakere har til å få fagforeninger og representative organisasjoner etter eget valg anerkjent med henblikk på kollektive forhandlinger, og delta, enten enkeltvis eller gjennom arbeidsgiverorganisasjoner, i konstruktive forhandlinger med slike representanter med sikte på å inngå avtaler om arbeidsvilkår. Vi vil gi arbeidstakernes representanter de ressurser og opplysninger som kreves for å bidra til at det kan utformes effektive tariffavtaler, føre meningsfylte forhandlinger om arbeidsvilkår, og at de kan danne seg et pålitelig bilde av foretakets resultater.

Barnearbeid og tvangsarbeid

Vi forbyr barnearbeid og alle former for tvangsarbeid og treffer øyeblikkelige og effektive tiltak for å sikre at de verste formene for dette snarest mulig blir forbudt og ikke forekommer i vår virksomhet.

Likestilling

Vi følger prinsippet om likestilling og likebehandling på arbeidsmarkedet og i saker om arbeids- eller yrkesforhold forskjellsbehandler vi ikke arbeidstakere på grunnlag av rase, farge, kjønn, religion, politisk oppfatning, nasjonal tilhørighet, sosial bakgrunn eller sosial status.

Helse og sikkerhet

Vi treffer tilstrekkelige tiltak for å sikre helse og sikkerhet på arbeidsplassen der vi driver virksomhet.

Lokal arbeidskraft

Vi vil, så langt det lar seg gjøre, i samarbeid med arbeidstakernes representanter og eventuelt relevante statlige myndigheter, bruke og lære opp lokal arbeidskraft slik at de kan bedre sine kvalifikasjoner.

Omorganisering

Dersom det vurderes å foreta endringer i virksomheten som kan få store konsekvenser for sysselsettingen vil vi gi varsel i rimelig tid om slike endringer til arbeidstakernes representanter og deres organisasjoner, eventuelt også til relevante statlige virksomheter, og samarbeide med arbeidstakernes representanter og ansvarlige statlige myndigheter for å begrense de negative følgene så langt det lar seg gjøre.

Miljøvern

Vi tar tilbørlig hensyn til behovet for å verne miljøet og folks helse og sikkerhet, og generelt drive vår virksomhet på en slik måte at vi bidrar til det overordnede målet om bærekraftig utvikling. Vi skal overholde alle relevante internasjonale og lokale lover og standarder.

Vi utvikler Environmental Product Declarations (EPD) for alle våre produkter som gir nøyaktig informasjon om produktenes miljøprestasjon gjennom hele livssyklusen.

Anti-bestikkelser

Vi verken krever, tilbyr, lover eller gir bestikkelser, direkte eller indirekte, eller andre urettmessige fordeler for å skaffe forretninger eller andre utilbørlige fordeler. Vi avstår også fra å tilby offentlige tjenestemenn eller arbeidstakere hos forretningspartnere urettmessige økonomiske eller andre fordeler. Vi benytter ikke tredjeparter til å kanalisere urettmessige økonomiske eller andre fordeler til offentlige tjenestemenn eller til arbeidstakere hos forretningspartnere eller deres slektninger eller forretningsforbindelser. Vi har et system for internkontroll som sikrer korrekt og nøyaktig føring av bøker, protokoller og regnskap, slik at de ikke kan benyttes til å gi eller skjule bruk av bestikkelser. Vi avstår fra å gi ulovlige bidrag til kandidater til offentlige verv eller til politiske partier eller andre politiske organisasjoner.

Klageordning

Vi skal samarbeide med juridiske og ikke-juridiske klageordninger, klageordningen til nasjonale OECD-kontaktpunkt, rettsprosesser, tilsyn og ombudsordninger for å sørge for at klager fra berørte interessenter og rettighetshavere blir håndtert. Vi har også intern klageordning i virksomheten.

Retningslinjer for bærekraftige innkjøp

Formål

Disse retningslinjene bygger på Direktoratet for forvaltning og økonomistyrings «Kontraktsvilkår for ivaretagelse av grunnleggende menneskerettigheter i leverandørkjeden» og skal bidra til at vår innkjøpsaktivitet ikke forårsaker eller medvirker til negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Ansvar

Ansvarlig for etterlevelse av retningslinjene er innkjøpsansvarlig i alle avdelingene hvor innkjøpsaktivitet foregår.

Gjennomføring

Det skal ved innkjøp av varer og tjenester velges leverandører og forretningspartnere som overholder internasjonale konvensjoner og arbeidsmiljølovgivningen i sitt produksjonsland. Varene og tjenestene skal være fremstilt under forhold som er i overensstemmelse med kravene i konvensjonene og lovgivningen nedenfor. Kravene gjelder i leverandørens egen virksomhet og i leverandørkjeden og omfatter:

- ILOs kjernekonvensjoner om tvangsarbeid, barnearbeid, diskriminering, fagforeningsrettigheter og retten til kollektive forhandlinger: nr. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 og 182.
- Der hvor konvensjon 87 og 98 er begrenset ved nasjonal lov skal arbeidsgiveren legge til rette for, og ikke hindre alternative mekanismer for fri og uavhengig organisering og forhandling.
- FNs barnekonvensjon, artikkel 32.
- Arbeidsmiljølovgivningen i produksjonsland. Av særlige relevante forhold fremheves 1) lønns- og arbeidstidsbestemmelser, 2) helse, miljø og sikkerhet, 3) regulære ansettelsesforhold, inklusive arbeidskontrakter, samt 4) lovfestede forsikringer og sosiale ordninger.

Der hvor internasjonale konvensjoner og nasjonal lovgivning omhandler samme tema, skal den høyeste standarden alltid gjelde.

Om leverandøren eller forretningspartneren er omfattet av «Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven)», skal den ha policy og rutiner på plass for utførelse av aktsomhetsvurderinger.

Ved kontraktsinngåelse med leverandør eller forretningspartner skal Direktoratet for forvaltning og økonomistyrings «Kontraktsvilkår for ivaretagelse av grunnleggende menneskerettigheter i leverandørkjeden», ligge vedlagt som kontraktsvilkår.

Oppfølging

Vi har rett til informasjon etter Åpenhetsloven § 6 og kan ved skriftlig forespørsel be om informasjon fra en virksomhet om hvordan virksomheten håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Rutine for aktsomhetsvurderinger

Formål

Rutinen skal bidra til at vår virksomhet og vårt samarbeid med leverandører fremmer åpenhetslovens formål. Det innebærer respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester, og å sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Rutinen skal sikre at vår virksomhet oppfyller krav til å utføre og redegjøre for aktsomhetsvurderinger, samt ivareta informasjonsplikten i åpenhetsloven.

Omfang

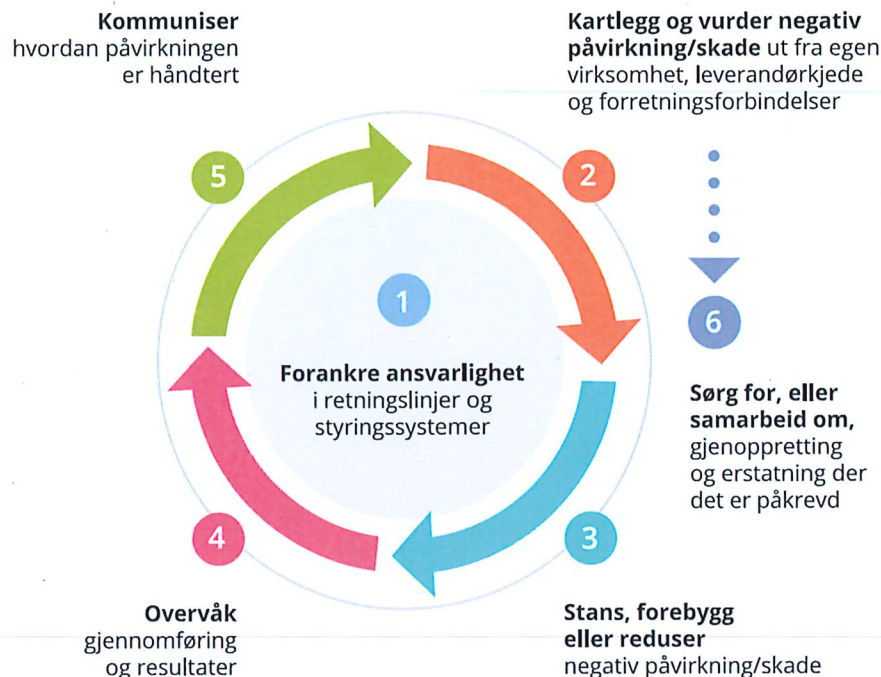
Rutinen omfatter aktsomhetsvurderinger knyttet til direkte og indirekte innkjøp i vår virksomhet. Aktsomhetsvurderingen skjer etter en risikobasert tilnærming.

Ansvar

Styret er overordnet ansvarlig for rutinen og skal i samråd med fagansvarlige sikre at det blir gjennomført aktsomhetsvurderinger i de ulike deler av vår virksomhets forretningsområder.

Beskrivelse

Gjennomføring av aktsomhetsvurderinger skal baseres på OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv:



Gjennomføring av aktsomhetsvurderinger

Aktsomhetsvurderinger skal gjennomføres etter følgende arbeidsmetodikk:

- Det skal avholdes arbeidsmøte for gjennomføring av aktsomhetsvurderinger minst 1 gang per år.
- I arbeidsmøtet foretas risikokartlegging knyttet til våre innkjøp av varer og tjenester.
- Vi skal søke tilgjengelig informasjon om leverandørkjeder og kartlegging av risiko fra bransjeforeninger som vi er tilknyttet og fra andre aktører.
- Basert på risikokartlegging og prioritering/vesentlighetsvurdering skal områder for forbedring og tiltak prioriteres.
- Resultatet av risikokartlegging dokumenteres i en skriftlig redegjørelse. Den skriftlige redegjørelsen fra våre aktsomhetsvurderinger legges i tråd med åpenhetsloven ut lett tilgjengelig på vår nettside.
- Vi opplyser i tråd med åpenhetsloven i årsberetningen om hvor redegjørelsen er tilgjengelig og oppdaterer og offentliggjør redegjørelsen innen 30. juni hvert år.

Tiltak for å stanse, forebygge og redusere negativ påvirkning/skade

- Basert på risikokartlegging og prioritering/vesentlighetsvurdering skal konkrete tiltak vurderes og besluttet av fagansvarlige.
- Tiltak kan gjennomføres direkte ovenfor leverandører/grossister fra vår virksomhet eller ved en felleshenvendelse fra bransjen gjennom bransjeforening eller andre samarbeidspartnere.

Endringer:

- Dersom vår virksomhet innen et innkjøpsområde blir kjent med at det kan være vesentlige endringer i leverandørkjeder skal fagansvarlige følge opp dette og eventuelt sørge for revidering av aktsomhetsvurderinger og dokumentere dette i en skriftlig redegjørelse.

Oppfølging av tiltak og deres effekt

- I arbeidsmøtet (ref. punktet om aktsomhetsvurderinger over) skal fagansvarlige/innkjøper, sørge for oppfølging og evaluering av tiltak.

Avvik

- Ved mistanke om brudd på kontraktsforpliktelser knyttet til åpenhetsloven skal avvik meldes fagansvarlig.
- Fagansvarlig vil følge opp ovenfor innkjøp og respektive leverandør til vår virksomhet.
- Avviksbehandling dokumenteres i en skriftlig redegjørelse.

Behandling av informasjonskrav

- Enhver har ihht. åpenhetsloven ved skriftlig forespørsel rett på informasjon om hvordan vår virksomhet håndterer faktiske og mulige negative konsekvenser knyttet menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i våre leverandørkjeder. Dette omfatter både generell informasjon og informasjon knyttet til en særskilt vare eller tjeneste som virksomheten tilbyr.
- Dersom vi mottar krav om informasjon, skal fagansvarlig/ innkjøper kontaktes for besvarelse og håndtering av informasjonskravet.

Vedtak

Ovennevnte retningslinjer er vedtatt av styret i IPOA AS den 16.05.2023



Knut Klev styreleder



Per Ove Andersen



Reidar Lindberg



Jan Tore Slettedal



Aksel Larsen