

Redegjørelse Åpenhetsloven

North Well Gefro





Innholdsfortegnelse

1. Introduksjon.....	3
1.1 Om NWG.....	3
1.2 Kontekst og bransjen	4
1.3 Innledning Daglig leder	4
2. Retningslinjer og rutiner	6
3. Faktiske negative konsekvenser	7
3.1 Interne risikoer og muligheter.....	8
3.1.1 Diskriminering og rasisme.....	8
3.1.2 Personskade.....	8
3.1.3 Fagforeninger.....	9
3.1.4 Lønn	9
3.1.5 Arbeidstid og ferie	9
3.1.6 Fagopplæring og arbeidstrening	10
3.2 Leverandørrisiko.....	11
3.2.1 Innkjøp	11
3.2.2 Kjøre- og hvileforskrift	12
4. Styrker og svakheter.....	12
5. Veien videre.....	13



1. Introduksjon

1.1 Om NWG

I tråd med Åpenhetsloven, som trådte i kraft 1. juli 2022, presenterer vi vår andre redegjørelse om hvordan vår virksomhet arbeider for å sikre respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Åpenhetsloven pålegger større virksomheter å kartlegge, vurdere og håndtere risiko for brudd på menneskerettigheter og uanstendige arbeidsforhold i hele verdikjeden.

I North Well Gefro er vi forpliktet til åpenhet og ansvarlighet. Vi erkjenner at vår innflytelse og våre handlinger har en betydelig innvirkning på mennesker og samfunnet, både lokalt og globalt. Derfor arbeider vi kontinuerlig for å identifisere, forhindre og begrense negative konsekvenser for menneskerettigheter og arbeidsforhold i vår virksomhet og i våre leverandørkjeder.

Denne redegjørelsen gir en oversikt over våre retningslinjer, prosesser og tiltak for å oppfylle kravene i Åpenhetsloven. Vi beskriver våre aktsomhetsvurderinger, hvilke risikoer vi har identifisert, og hvilke tiltak vi har iverksatt for å håndtere disse risikoene. Videre presenterer vi resultatene av vår innsats og våre planer for kontinuerlig forbedring.

Vårt mål er å bidra til en bærekraftig utvikling gjennom ansvarlig forretningspraksis og transparent rapportering. Vi ønsker å bygge tillit blant våre interessenter ved å demonstrere vårt engasjement for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Denne redegjørelsen er et viktig skritt i vår pågående reise mot større ansvarlighet og åpenhet.

Vi inviterer våre interessenter til å lese vår redegjørelse og gi tilbakemeldinger. Sammen kan vi arbeide for en bedre og mer rettferdig verden.

I NWG er vi opptatt av å ivareta både det ytre miljøet og fremme et godt arbeidsmiljø. Dette gjenspeiles i vårt ledelsessystem som er ISO 9001 (ledelsessystem for kvalitet) og ISO 14001 sertifisert (ledelsessystem for ytre miljø). I tillegg er vårt ledelsessystem satt opp i henhold til ISO 45001 (arbeidsmiljø). Dette underbygger vår forpliktelse til å utvise god samfunnsånd, god praksis og god atferd i forretnings- og arbeidsforhold.

1.2 Kontekst og bransjen

NWG leverer primært tjenester til olje- og gassindustrien som stiller høye krav til oss. For å være konkurransedyktig er det viktig å tilpasse seg stadige endringer i markedet, med fokus på kostnader, teknologisk utvikling og effektivitet.

Vi ser en positiv trend i at våre kunder etterspør informasjon for å sikre at vi bidrar til overholdelse av menneskerettigheter og sikre anstendige arbeidsforhold.

Vi opplever også flere forespørsler om miljørapportering fra våre kunder, noe som gjenspeiler felles fokus for å ivareta de ressursene vi har og forvalte de på best mulig måte, for å sikre en bærekraftig utvikling. Med ressurser menes både menneskelige, naturlige og økonomiske ressurser. Bærekraftig forvaltning av ressurser innebærer å finne balansen mellom å møte dagens behov og å sikre at fremtidige generasjoner har tilgang til de samme ressursene. Dette krever integrerte tilnærminger som tar hensyn til miljømessige, økonomiske, og sosiale aspekter, og fremmer rettferdighet og likhet på tvers av generasjoner. Dette ønsker vi i NWG å bidra med i vår bransje.

1.3 Innledning Daglig leder

North Well Gefro (tidligere Gefro) ble grunnlagt i 1980 under oppbyggingen av Norges oljeindustri, og har vokst fra å bestå av 2 mann til en bedrift bestående av ca. 50 ansatte. NWG er blant landets ledende mekaniske verksteder innen produksjon og vedlikehold av mekanisk utstyr til oljeindustrien.



North Well Gefro (NWG) har både en omsetning og antall ansatte som tilsier at vi omfattes av Åpenhetsloven som trådte i kraft 1. juli 2022. NWG har forut for dette vært opptatt av dets arbeidsmiljø og har bygget opp et HMS-system i henhold til ISO 45001. Vi er opptatt av at våre ansatte skal trives på jobb og ha en trygg arbeidshverdag. Vi har stort fokus på risiko og jobber kontinuerlig med iverksetting og implementering av risikoreduserende tiltak, for å sikre kontinuerlig forbedring.

Vi har som mål å være en attraktiv arbeidsplass, både for å tiltrekke oss nye ressurser, men også for å beholde de ansatte vi har. Vi har tro på at rettferdighet, mulighet for personlig og faglig utvikling, respektfull behandling og inkludering er noen av nøkkelfaktorene som må være godt implementert, for å skape et godt arbeidsmiljø – og det har vi lyktes med i NWG.

Etter at Åpenhetsloven trådte i kraft, har vi kartlagt hvordan vi både internt og eksternt kan ha en påvirkning på FNs menneskerettigheter i både positiv og negativ forstand, og dette utdypes i denne redegjørelsen hvor vi åpent deler våre funn fra aktsomhetsvurderingen.

2. Retningslinjer og rutiner

NWG har kartlagt potensielle / faktiske negative påvirkninger og betydelige risikoer angående menneskerettigheter og har følgende dokumenter for å sikre at vi overholder kravene:

- ✓ Aktsomhetsvurdering menneskerettigheter
- ✓ Analyse av bærekraftsmålene
- ✓ Redegjørelse menneskerettigheter
- ✓ Strategi for bærekraft og menneskerettigheter
- ✓ KHMS policy
- ✓ Etiske retningslinjer (CSR-policy)
- ✓ Personalhåndbok
- ✓ Prosedyre for varsling av kritikkverdige forhold
- ✓ Prosedyre for godkjenning og evaluering av leverandører
- ✓ Leverandørgodkjenning- / evalueringsskjema
- ✓ KHMS manual
- ✓ Register for samsvarsvurdering av lover og forskrifter
- ✓ Kartlegging av arbeidsmiljøaspekter

3. Faktiske negative konsekvenser

NWG opererer i Norge hvor menneskerettigheter er tydelig kontrollert ved lov og godt implementert i samfunnet. For å bekrefte dette trekker vi frem informasjon presentert av The International Trade Union Confederation (ITUC) som årlig legger frem rapporten Global Rights Index (GRI). GRI beskriver hvordan arbeidstakers rettigheter blir ivaretatt over hele verden. Norge har oppnådd den beste scoren i rapporten for 2025, som er 1. Norge er 1 av 8 land i verden som har oppnådd denne scoren, hvilket demonstrerer at arbeidstakers interesser blir godt ivaretatt i Norge. Skalaen går fra 1 til 5+, hvor 1 betyr at sporadiske brudd på rettigheter forekommer, mens 5+ betyr at det ikke er en garanti for rettigheter pga. sammenbrudd av rettsstaten. [Link til Global Rights Index.](#)

Basert på våre aktiviteter og størrelse (ca. 50 ansatte) har vi begrenset innvirkning på samfunnet annet enn på våre egne ansatte og våre leverandører.

NWG har ingen konflikter knyttet til FNs verdenserklæring om menneskerettigheter og skal respektere rettighetene og lokale lover uansett hvor vi jobber.

Vi har gjennomført en aktsomhetsvurdering basert på FNs verdenserklæring om menneskerettigheter. Så langt har vi ikke avdekket faktiske negative konsekvenser i egen virksomhet eller leverandørkjeden, men har likevel kartlagt områder hvor det kan foreligge risiko eller mulighet for påvirkning, og på bakgrunn av dette planlagt og/eller iverksatt følgende handlinger:

3.1 Interne risikoer og muligheter

3.1.1 Diskriminering og rasisme

Det er fare for at diskriminering og rasisme kan forekomme (HR18, HR29).

I NWG har vi ansatte fra 6 ulike nasjonaliteter per dags dato.

Iverksatte tiltak: Selskapet har en godt implementert policy, "KHMS-politikk og samfunnsansvar", som inkluderer forventninger til overholdelse og etterlevelse av menneskerettighetene. Policyen blir kommunisert ut årlig til alle ansatte for å opprettholde bevisstheten om viktigheten av kontinuerlig etterlevelse.

Våre etiske retningslinjer inkludere forbud mot bl.a. diskriminering og rasisme.

Vi gjennomfører hver 14 dag arbeidsmiljøundersøkelser (Winningtemp) som inkluderer spørsmål knyttet til diskriminering og rasisme. Resultatene blir analysert, kommunisert og nødvendige tiltak iverksatt ved behov.

Vi har rutine for varsling av kritikkverdige forhold.

NWG har både verneombud, 2 tillitsvalgte og i 2024 ble det opprettet Arbeidsmiljøutvalg som skal ivareta de ansattes interesser.

Alle ansatte har årlige medarbeidersamtale med sin nærmeste leder.

3.1.2 Personskade

Det er fare for at personskade kan oppstå og vi jobber kontinuerlig for å ivareta våre ansattes sikkerhet (HR3).

I perioden juli 2025 – juni 2026 er det registrert 1 HMS-relatert hendelse som var førstehjelpskade, hvorav ingen fravær. Hendelsene er behandlet i avviksystem for å kartlegge årsak for å kunne iverksette gode risikoreduserende tiltak.

Iverksatte tiltak: Vi har et risikobasert HMS-system og jobber etter norsk lov og ISO 45001. Vi har en stopp-jobb-filosofi integrert i vår policy og overvåker kontinuerlig alle rapporterte hendelser i vårt avvikregister.

NWG jobber aktivt med avviksregistrering for kontinuerlig forbedring og reduksjon av risiko. Alle avvik blir gjennomgått og behandlet månedlig i ledergruppen, både for å sikre

at alle er informert om potensielle risikoer og for å innhente bred erfaring på risikoreduserende tiltak.

3.1.3 Fagforeninger

Det er en mulighet for at ansatte føler at de ikke kan melde seg inn i fagforeninger (HR20 og HR23). Om vi skal vurdere å ende vår basering på Human rights kan dette stå, men om vi skal ende på det og få inn nye punkter så må henvisningen også endres over.

Selskapet er bundet av gjeldende tariffavtale: *Industrioverenskomsten (VO- Delen) Virke – Fellesforbundet*, og følger de krav og forpliktelser som følger av denne. De ansatte står fritt til å organisere seg og melde seg inn i fagforeninger i tråd med gjeldende lovverk.

Vi har to valgte tillitsvalgte som representerer de ansatte og ivaretar medlemmenes og øvrige ansattes rettigheter, samt bidrar til dialog og samarbeid mellom ansatte og ledelse.

Iverksatte tiltak: Norsk lov og Personelhåndboken beskriver at personell står fritt til å melde seg inn i fagforeninger.

3.1.4 Lønn

Det er en risiko for at personell ikke får lik lønn for likt arbeid (HR23).

Iverksatte tiltak: NWG har årlig lønnsjustering i tråd med sentrale og lokale tillegg. De ansatte blir gitt mulighet til å diskutere lønn med leder i forkant av justering. Det er 2 tillitsvalgte som skal fremme arbeidstakernes rettigheter.

3.1.5 Arbeidstid og ferie

Det er fare for brudd på lov om arbeidstid og ferie (HR24).

Arbeidstid og overtid registreres løpende i vårt timeregistreringssystem (Simpløyer). Selskapet følger dette opp systematisk gjennom jevnlig gjennomgang av statistikk og rapporter, og vi har kontinuerlig oppmerksomhet på den enkelte ansattes arbeidstid. Dette gjør oss i stand til å avdekke og følge opp eventuelle avvik, og bidrar til å sikre at overtidbruk holdes på et forsvarlig nivå i tråd med gjeldende regelverk og hensynet til den ansattes helse og arbeidsmiljø.

Iverksatte tiltak: Bedriften registrerer all arbeidstid og overtid. Arbeidstid og overtid overvåkes løpende og all overtid skal godkjennes på forhånd.

Tillitsvalgte deltar på drøftingsmøter ved behov og tiltak for å redusere overtidsmengden. Arbeidstid og overtid diskuteres også i AMU-møter.

NWG har egen HR funksjon som har rutiner for å følge dette opp månedlig og iverksetter tiltak forløpende når det trengs.

3.1.6 Fagopplæring og arbeidstrening

Bedriften har mulighet til å være med på å gi fagopplæring ved å ha praktikanter og arbeidsrettet opplæring i samarbeid med NAV (HR26).

Iverksatte tiltak: Status Lærling inntak 2025: Vi har en lærling per i dag som startet aug. 2025. I tillegg har NWG en ansatt via NAV. (arbeidstrening)

Ytterligere tiltak planlagt: Det er planlagt at vi skal ta opp en ny lærling som skal starte august 2026.

3.2 Leverandørrisiko

3.2.1 Innkjøp

Det er en risiko for at leverandører av blant annet stål og arbeidsklær får materialer som er utvunnet, produsert eller kjøpt i land som ikke overholder menneskerettighetene.

Iverksatte tiltak: NWG har kartlagt sine leverandørers potensielle risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter. Hovedandelen av våre leverandører er lokalisert i Norge.

I kapittel 3 ble The International Trade Union Confederation (ITUC) og deres årlige rapport, The Global Rights Index (GRI), kort introdusert. Denne rapporten vurderer i hvilken grad arbeidstakerrettigheter ivaretas på tvers av land, hvor hvert land tildeles en score basert på forekomsten av brudd.

Våre aktsomhetsvurderinger viser at hoveddelen av leverandørkjeden er lokalisert i Europa. Produksjon i Australia, USA og Kina forekommer i et minimalt omfang og inngår ikke som en del av vår ordinære leverandørstruktur. Leverandørene er risikovurdert i henhold til GRI, med vurderingsnivåer fra 1 til 5.

Vi følger opp våre leverandører gjennom målrettet bruk av leverandørgodkjenningsskjema, som sendes ut til leverandører identifisert som kritiske gjennom våre risikovurderinger, eller der det er behov for ytterligere innsikt. Skjemaet er oppdatert og stiller tydelige krav til at leverandørene bekrefter etterlevelse av grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Besvarelsene gjennomgås og vurderes som grunnlag for videre oppfølging. Leverandører som ikke svarer, eller hvor det avdekkes behov for avklaringer, følges opp særskilt.

Dette gir oss et konkret og operativt grunnlag for å identifisere risiko og sikrer en aktiv og kontinuerlig oppfølging av leverandørkjeden.

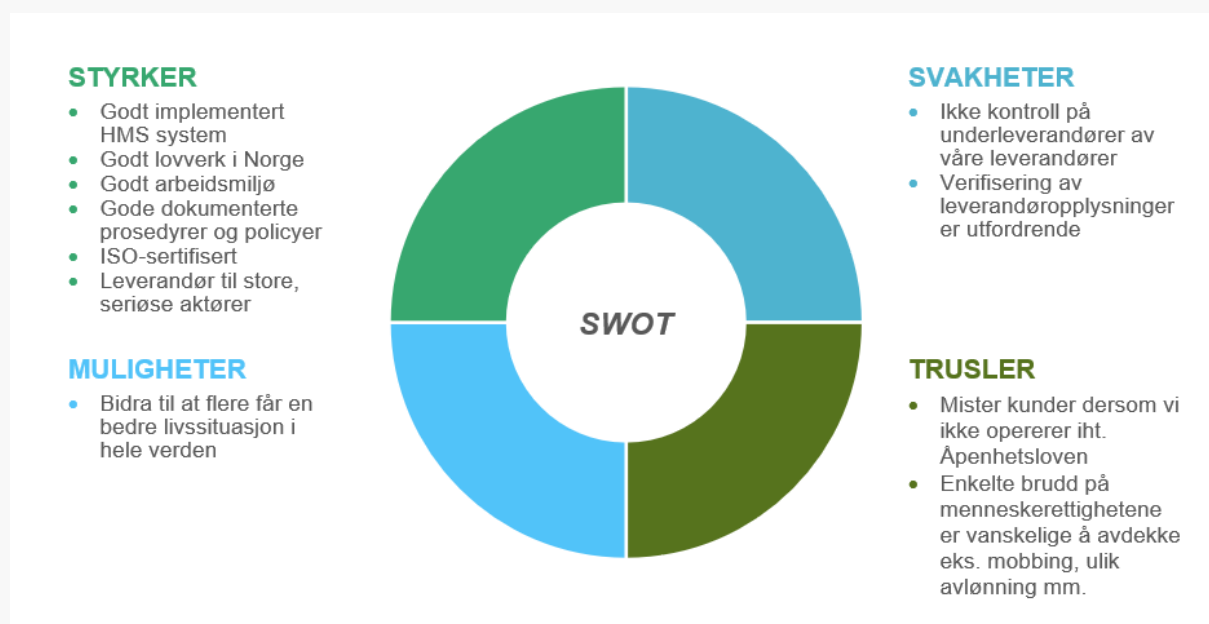
3.2.2 Kjøre- og hvileforskrift

Det er en risiko for at logistikkbidrifter ikke overholder kjøre- og hvileforskriftene og ikke har en akseptabel levestandard (HR24 og HR25).

Iverksatte tiltak: NWG har avtaler med logistikselskapene som bekrefter at de er i henhold til loven og NWG verifiserer dette.

Leverandørevalueringen er oppdatert til å inkludere krav om bekreftelse at de ikke har noen konflikt med FNs verdenserklæring om menneskerettigheter.

4. Styrker og svakheter



5. Veien videre

Arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold vil videreføres og styrkes som en integrert del av vår virksomhet. Vi vil ha et kontinuerlig fokus på å forbedre våre prosesser og rutiner, slik at hensynet til grunnleggende menneskerettigheter og gode arbeidsforhold ivaretas både internt og i leverandørkjeden.

Vi vil videreutvikle vår oppfølging av leverandører gjennom mer målrettede vurderinger og forbedret datagrunnlag, for å styrke arbeidet med å identifisere, vurdere og følge opp potensiell og faktisk risiko. Arbeidet med godkjenning og løpende evaluering av leverandører vil være en sentral del av dette.

Internt vil vi fortsette å arbeide systematisk med å utvikle et trygt, inkluderende og godt arbeidsmiljø, med fokus på trivsel, likebehandling og ansvarlig praksis i hele organisasjonen.

Signert elektronisk av:

Eirik Hodnefjell, Daglig leder

Eirik B Simonsen, Styreleder

Randaberg, 24.06.2026