



Aker ASA
Samfunnsansvarsrapport 2013

Samfunnsansvar i Aker

Aker ASA er et industrielt investeringsselskap som utøver aktivt eierskap for å fremme lønnsomme, bærekraftige og ansvarlige virksomheter – drevet av mål for økonomiske resultater og samfunnsansvar. I Aker er samfunnsansvar en del av selskapets DNA og kultur: Vi aksepterer feil, men forventer ærlighet.

Samfunnsansvar er en viktig del av Akers bedriftskultur og industrihistorie. Denne redegjørelsen er basert på en ny bestemmelse §3-3c som fra 2014 krever at store foretak rapporterer årlig om hvordan samfunnsansvaret ivaretas. Redegjørelsen tar for seg overordnede retningslinjer, hvordan Aker arbeider med samfunnsansvar i morselskapet og operative datterselskaper, hva som er oppnådd av resultater, og til slutt en oppsummering med forbedringspunkter og forventningene til dette arbeidet fremover.

Akers visjon er å utøve et stolt eierskap, og selskapets kjerneverdier om å være resultatorientert, mulighetsorientert, kunnskapsorientert og samarbeidsorientert ligger til grunn for Akers samfunnsansvar. I kraft av holdninger og handlinger skal Aker være en rollemodell for de selskapene vi utøver et eierskap i. Gjennom bevisste samfunnsansvarlige valg oppnår vi økt lønnsomhet på sikt, samtidig som vi tar vare på våre omgivelser. Ansvarlighet skal ikke vike for kortsiktig gevinst, og dette reflekteres i Akers aktive eierskap.

Aker viktigste bidrag til samfunnet er å skape verdier og videreutvikle fremtidsrettede selskaper som tilbyr produkter og tjenester på en miljøvennlig, etisk og sosialt ansvarlig

måte. Akers aktive eierskap er tuftet på en lang industritradisjon siden etableringen i 1841. Eierskapet utøves gjennom styret i Aker og de operative industriselskapene, og med tett oppfølging fra Akers ledelse og investeringsteam.

Akers bedriftskultur er tuftet på god forretningsskikk, åpenhet, ærlighet og respekt for andre mennesker. Akers retningslinjer er samlet i selskapets [Code of Conduct](#). I tillegg har Aker i 2013 implementert styringsverktøyet [Kompasset](#).

Code of Conduct gjelder for alle ansatte og andre som er tilknyttet Aker. Kompasset er et praktisk verktøy med hovedprinsipper for samfunnsansvar i Aker innen områdene mennesker, samfunn, miljø og integritet. Kompasset veileder selskapene og de ansatte i hvordan de skal opptre og navigere i hverdagen – og er en hjelp i utøvelsen av Akers aktive eierskap i et krevende globalt landskap. Kompasset er nærmere beskrevet nedenfor.

Den etterfølgende redegjørelsen er en overordnet gjennomgang av hvordan morselskapet Aker og de norske operative datterselskaper har arbeidet med samfunnsansvar i 2013.

Datterselskaper som er inkludert:

- Aker BioMarine AS
- Det norske oljeselskap ASA
- Havfisk ASA
- Ocean Yield ASA
- Aker Philadelphia Shipyard ASA
- Norway Seafoods Group AS
- Fornebuporten AS

Flere av datterselskapene er omfattet av rapporteringskravene i regnskapsloven. For mer informasjon, se [Havfisk ASA](#), [Ocean Yield ASA](#), [Det norske oljeselskap ASA](#) og [Aker Philadelphia Shipyard ASA](#)s egne rapporter.

Se også samfunnsrapportene til [Kværner ASA](#) og [Aker Solutions ASA](#) her. De er ikke omtalt i denne redegjørelsen ettersom de ikke er datterselskaper av Aker per 31.12.2013.

Kort om Kompasset og hovedområder innen samfunnsansvar

Kompasset er bygget på Akers kjerneverdier samt fire definerte hovedområder innen samfunnsansvar. Akers verdier er fundamentet som

ligger til grunn i vårt daglige virke. I Kompasset ligger også fire retningsgivende prinsipper for hvordan vi skal handle i ulike situasjoner:

- Gå foran og gi tilbake
- Vis respekt for andre og det de kan
- Vær rollemodell og vis mot
- Våg å overraske og tål motgang

Akers hovedområder innen samfunnsansvar

Aker og Aker-eide selskaper er forpliktet til å etterleve et minimumskrav til sunne, etiske forretningsprinsipper som en ansvarlig samfunnsborger. I det daglige arbeidet kan det oppsummeres i fire hovedområder: Mennesker, miljø, integritet og samfunn.

De fire hovedområdene Aker har definert som viktigst i sitt arbeid med samfunnsansvar, er bygget på FNs Global Compact. FNs Global Compact er et viktig initiativ for næringslivets internasjonale normer for samfunnsansvar, og baserer seg på ti prinsipper innen områdene menneskerettigheter, arbeidslivsstandarder, miljø og anti-korrupsjon.

De fire hovedområdene: Mennesker, miljø, integritet og samfunn

Mennesker

Hvordan Aker og Aker-eide selskaper forhold-er seg til mennesker, menneskerettigheter og arbeidslivsrettigheter lokalt og globalt

Aker og Aker-eide selskaper skal være en stimulerende arbeidsplass med et inkluderende og mangfoldig arbeidsmiljø. Vi tolererer ingen form for diskriminering, trakassering eller nedverdiggende behandling av ansatte. Den tidligere omtalte Code of Conduct inneholder etiske retningslinjer for ansatte og samarbeidspartnere og prinsipper knyttet til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og sosiale forhold. Vi forventer at våre medarbeidere kjenner og etterlever de etiske retningslinjene. Oppførsel på tvers av dette verdigrunnlaget vil få, og har også fått, følger for ansatte.

Aker gjennomfører årlige arbeidsmiljøundersøkelser, og resultatene i 2013 viser at trivselen holder seg på et stabilt høyt nivå. Undersøkelsen gjøres i regi av en ekstern leverandør av bedriftshelsetjeneste. Samarbeidet med NSF Langrenn har som et siktemål å inspirere de ansatte til å ta vare på egen helse. Antall ansatte med risiko for hjerte- og karsykdommer har gått ned. På bakgrunn av kolesterolmålinger, arv, røykevaner, kjønn, alder og systolisk blodtrykk var 11 prosent i høy risikosone i 2013, sammenlignet med 25 prosent i 2011, ifølge bedriftshelsetjenesten, som vurderer resultatet som meget bra.

Arbeidslivsrettigheter: Aker-modellen og global rammeavtale

Aker har lang og stolt tradisjon i utvikling og praktisering av den norske samarbeidsmodellen i arbeids- og samfunnsliv, og dette er en sentral del av kulturen i Aker. Samspelet mellom ansatte, eiere og samfunnet har kjennetegnet Aker og Aker-eide selskaper siden oppbyggingen av landet etter andre verdenskrig. Dette omtales som Aker-modellen.

En tett dialog mellom tillitsvalgte og ledelse bidrar positivt til å bedre konkurransekraften og posisjonen til Aker-eide selskaper. Gjennom formell representasjon i styret, bedriftsforsamling og partssammensatte utvalg, er tillitsvalgte sikret innflytelse i beslutningsprosessen i selskapene. Det er Aker og selskapenes evne til å trekke veksler på den samlede kompetanse i hele organisasjonen som avgjør evnen til resultater, forandring, forbedring og innovasjon.

Akers ledelse og tillitsvalgte står i fellesskap bak målsetting om å videreutvikle Aker-modellen, og gjøre den tilgjengelig for tilpasset bruk også i internasjonale virksomheter som er eid av Aker-selskaper.

Aker var blant annet et av de første norske selskapene som i 2008 etablerte en treparts internasjonal rammeavtale med den norske fagorganisasjonen Fellesforbundet, Industri-ALL Global Union, NITO og TEKNA. Avtalen forplikter Aker til å sikre anstendige arbeidsforhold i Aker-eide internasjonale bedrifter, i tråd med FN sin menneskerettserklæring, OECD sine retningslinjer for multinasjonale selskaper og ILO sine kjernekonvensjoner. Mangel på etterlevelse eller å motarbeide avtalen er ikke akseptabelt, og har allerede fått konsekvenser

der dette er avdekket.

Med utgangspunkt i avtalen er det blant annet etablert bedriftsinterne fora for dialog og samarbeid i Aker Solutions selskap i Port Klang i Malaysia, og et prosjekt for etablering av bedriftsinterne organ for samarbeid og utvikling er under etablering andre steder.

Noen nøkkeltall om våre mennesker

Morselskapet Aker ASA hadde totalt 51 ansatte per 31. desember 2013. Av selskapets ansatte var 25 kvinner (49 prosent). Styreleder, konsernsjef og finansdirektør, som sammen utgjør selskapets øverste ledelse, er alle menn. Selskapet arbeider for å legge til rette for fleksibilitet i arbeidslivet slik at ansettelse i Aker gir mulighet for god balanse mellom jobb og fritid i alle faser av yrkeslivet.

Antall ansatte i selskap hvor Aker direkte eller indirekte var største eier var cirka 27 900 ved utgangen av 2013. Av disse arbeidet om lag 15 900 i Norge. Tilsvarende tall for Aker ASA-konsernet var 2 476 totalt og 1 460 i Norge. I konsernet var 26 prosent av de ansatte kvinner. Flere av selskapene i Aker er hjørnesteinsbedrifter som rekrutterer lokalt og som i tillegg spiller en viktig rolle i integrering av arbeidstakere med ikke-norsk bakgrunn.

Aker oppfylder lovens bestemmelser om likestilling i selskapets styre, og gjennom dialog med valgkomiteen og stemmegivning på generalforsamlingene søker Aker å sikre at selskaper eid av Aker gjør det samme.

Friskhetsgraden i Aker ASA gikk ned fra 97,5 prosent i 2012 til 96,6 prosent i 2013. Tilsvarende gjennomsnittlig friskhetsgrad for Aker-konsernet var 95,3 prosent, og dette er det samme som i 2012. Det ble rapportert

112 skader som førte til fravær i Aker-konsernet i 2013, mot 139 slike skader i 2012. Det redegjøres nærmere for skader i de operative selskapers årsberetninger.

Samfunnsansvar og idrettssamarbeid

Aker er hovedsponsor for NSF, og avtalen forvaltes av Aker Achievements. Landslagsløperne, trenerne, støtteapparatet og Norges Skiforbund er medaksjonærer selskapet som konsentrerer innsatsen på fire områder:

- Elite gjennom landslagene
- Breddeidretten gjennom klubbstøtte
- Akers egne ansatte gjennom det globale livsstils- og prestasjonsprosjektet Aker Aktiv
- Frivillige, barn og unge gjennom den landsomfattende Kunnskapsturneen

I 2013 ble Aker Aktiv satsingen trukket frem i regjeringens Folkehelsemeldingen som et godt eksempel på hvordan et selskap kan bidra til å stimulere til en sunn og aktiv livsstil blant egne ansatte. Kunnskapsturneen som er utviklet av Aker Achievements i samarbeid med NSF hvor spisskompetansen i og rundt langrennslandslaget gjøres tilgjengelig for bredden, ble fulgt av TV2 våren 2013 og sendt i en serie på fem programmer.

Over 500 ansatte har det siste året tatt del i et av de fysiske arrangementene til Aker Aktiv, og over 7 000 ansatte er nå faste brukere av nettportalen Aker Aktiv.

Miljø

Hvordan Aker og Aker-eide selskaper forholder seg til miljø- og klimautfordringer.

Aker har ambisjon om å opptre ansvarlig for å redusere direkte og indirekte negative påvirkninger på det ytre miljø. Aker skal etterleve all relevant internasjonal og lokal lovgivning og standarder, og gjennom dette minimere den miljømessige påvirkningen, ifølge Code of Conduct. Aker har imidlertid ingen overordnet miljøstrategi, og vi erkjenner at dette er et område hvor vi bør se på en mer strategisk tilnærming.

Bortsett fra utslipp relatert til jobbreiser har mor- og holdingselskapet Aker minimal negativ påvirkning på det ytre miljø. Utslipp fra jobbreiserte reiser var 819 tonn CO₂ i 2013, redusert fra 1 186 tonn i 2012.

Vårt miljømessige fotavtrykk skjer gjennom virksomheten i våre datterselskaper. Uten en bærekraftig utvikling av forretningsvirksomheten innen våre hovedområder, olje og fiskeri, er det ikke mulig å lykkes. Gjennom vårt aktive eierskap søker vi å påvirke våre selskaper til å ligge i front når det gjelder å ta ansvar for utfordringer innen miljøområdet. Helt siden 1991 har Aker arbeidet med miljøvennlige løsninger for fangst av karbondioksid, CO₂, fra industri-anlegg, kullkraft og gasskraft. Bio-teknologiselskapet Aker BioMarine har utviklet en unik løsning for fangst og foredling av krill. Fangstmetoden ECO Harvesting™ har minimal miljøpåvirkning, og gjør det mulig å fremstille næringsrike, marine ingredienser av krill. Dette er nærmere beskrevet i kapittelet om Aker BioMarine.

Integritet

Hvordan Aker og Aker-eide selskaper forholder seg til korrupsjon og etiske utfordringer

Aker har nulltoleranse overfor alle former for korrupsjon, og Aker ASAs etiske regelverk inneholder prinsipper for relevante temaer som innsidehandel, bestikkelser, gaver, tjenester og andre former for korrupsjon.

Aker ASA jobber aktivt for å forhindre korrupsjon, og brudd på dette prinsippet får konsekvenser. I arbeidet med å implementere retningslinjene for antikorrupsjon har Aker ASA dratt nytte av kunnskapene og erfaringene til Aker Solutions og Kværner, som har jobbet mye med dette.

Det er styret i hvert enkelt selskap som har ansvaret for at det foreligger egnede retningslinjer og tiltak for antikorrupsjon. Som hovedaksjonær er imidlertid Aker ASA opptatt av å sikre at man får på plass dette. Det gjøres i samarbeid med de operative selskaperes arbeidstakerrepresentanter og tilsynsorganer. I dette arbeidet har Aker prioritert selskaper med internasjonale operasjoner, særlig i land der korrupsjon kan være en utfordring. Aker fremmer en kultur for åpen dialog der man fritt kan drøfte potensielle dilemmaer. Operative selskaper i Akers portefølje holder med jevne mellomrom kurs i hvordan man håndterer potensiell korrupsjon. Opplæring i hvordan man håndterer etiske dilemmaer blir implementert i flere av selskapene Aker eier.

Alt vi gjør skal bygge på etiske prinsipper vi er stolte av og kan stå inne for, og alle ansatte i Aker ASA er kjent med prinsippene i Code of Conduct. Aker forventer at også deres leverandører følger etiske standarder som er i samsvar med Akeres standarder. Se Code

of Conduct for prinsipper om korrupsjon.

Kompasset som verktøy skal gjøre det enklere for Aker å navigere i et krevende landskap, blant annet med virksomhet i land hvor korrupsjonsrisikoen er ansett å være høy. Et viktig verktøy i Akeres antikorrupsjonsarbeid er selskapets anonyme varslingskanal. Varslingskanalen er tilgjengelig på Akeres nettsider, og alle som har mistanke om kritikkverdige forhold oppfordres til å varsle om det. Kritikkverdige forhold kan omfatte HMS-brudd, trakassering, innsidehandel, hvitvasking av penger, bedrageri, bestikkelser og kickback-ordninger eller andre brudd på Akeres etiske retningslinjer. Det er ikke varslet om slike saker i 2013.

Innrapporteringer behandles av en uavhengig tredjepart. Gjennom 2013 har Aker fulgt opp våre selskapers varslingsfunksjoner. Dette arbeidet har resultert i at de siste selskapene nå er i ferd med å implementere tilsvarende varslingsfunksjon som Aker.

Samfunn

Hvordan Aker og Aker-eide selskaper påvirker samfunnet gjennom sitt virke.

Gjennom å ta i bruk lokale ressurser og lokal kompetanse der vi opererer, ønsker vi å bidra til å være aktive samfunnsbyggere og skape verdier lokalt.

Aker-eide selskaper er en viktig arbeidsgiver i mange lokalsamfunn. Dette kan illustreres med et krevende eksempel fra foredlings-selskapet Norway Seafoods i Nord-Norge. Filetindustrien langs kysten har ikke tjent penger på 15 år. Sammen med de tillitsvalgte har ledelsen i Norway Seafoods presentert en omforent plan for en ny struktur i filetproduksjonen. Foredlingen videreføres og utvikles i

7 av de 8 kommuner hvor Norway Seafoods har foredlingsanlegg. Planen er å investere 150-200 millioner frem til 2017 med sikte på å skape lønnsomhet i foredlingsvirksomheten. Selskapets vekststrategi skal trygge arbeidsplassene og øke omsetningen, gjennom systematisk arbeid med kvalitet og innovasjon.

Om lag 70 prosent av råstoffet som foredles av Norway Seafoods leveres av lokale kystfiskere. Selskapet vil opprettholde og utvikle nettverket av kjøpestasjoner. Parallelt med at tilretteleggingen for kystflåten styrkes, vil Norway Seafoods fortsette samarbeidet med det Aker-kontrollerte Havfisk om levering av fersk torsk i perioder der kystflåten fisker lite. I perioder høsten 2013 stod Havfisk alene for mer enn 50 prosent av all fersk torsk landet i Norge.

Aker Philadelphia Shipyard er et annet Aker-selskap som har bygget egen virksomhet og på samme tid blitt en viktig industriarbeidsplass i Philadelphia, USA, ved hjelp av godt samarbeid med lokal kompetanse og myndigheter. Verftet var truet av nedleggelse. En kombinasjon av en offentlig og privat samarbeid mellom Aker, politikere og fagbevegelsen har gitt resultater, både i form av arbeidsplasser, økonomiske ringvirkninger i Philadelphia og verftets anseelse med tanke på kontrakter og økonomisk drift.

Gjennom et samarbeid med det norske langrennslandslaget, har Aker utviklet en landsomfattende kunnskapsturne hvor spisskompetanse innen idrett og helse tilfører kunnskap til bredden i lokalsamfunn over hele Norge ved å besøke idrettsklubber, skoler og arbeidsplasser.

Samfunnsansvar i datterselskaper

Nedenfor er en orientering om Aker ASAs datterselskapers samfunnsansvar. Det som er relevant for hvert av selskapene er trukket frem. Se også selskapenes egne nettsider for utfyllende informasjon om deres samfunnsansvar.

Aker BioMarine Mennesker

Selskapets mål er å unngå enhver skade på mennesker, miljø og fartøy. Systematisk sikkerhetsøvelser gjennomføres for å gi mannskap opplæring i å håndtere krevende situasjoner som kan oppstå om bord, og det er et mål å holde sykefravær og ulykkestilfeller så lavt som mulig. Det er blant annet etablert systemer for å sikre at mannskapene har tilgang til medisinsk ekspertise dersom det skulle inntreffe skader eller sykdom når fartøyene befinner seg langt til havs.

Arbeidsmiljøet om bord vurderes som godt, og det er stor stabilitet i arbeidsstyrken. Mannskapets sikkerhet er selskapets fremste prioritet, og bestrebelsene på å høyne sikkerheten vil bli ytterligere intensivert og systematisert i årene framover.

Krillfartøyene «Saga Sea» og «Antarctic Sea», samt forsyningsfartøyet «La Manche», opererer i værharde farvann i Sørishavet. Mannskapenes helse og arbeidsmiljø er viktige anliggender under slike krevende forhold. Sykefraværet om bord er lavt, og det ble ikke rapportert om arbeidsrelaterte ulykker om bord i løpet av 2013.

For å redusere sykefravær og generelt

sørge for et sunt, arbeidsmiljø anbefaler Aker BioMarine de ansatte å delta i ukentlige felles-treninger, og gir dem tilgang til råd om kosthold, fysisk trening og motivasjon gjennom Aker Achievements portal Aker Aktiv.

Miljø

Aker BioMarines virksomhet er basert på utviklingen av naturressurser. En langsiktig og bærekraftig utvikling er derfor avgjørende for selskapets eksistens. Ved å ta bevisste og ansvarlige valg skal Aker BioMarine oppnå lønnsomhet over tid, og samtidig ta vare på miljøet.

Aker BioMarines krillfiske er sertifisert som bærekraftig under Marine Stewardship Council (MSC-kriteriene), etter å ha oppnådd fremragende resultater. Selskapet har også forpliktet seg til å ta i bruk løsninger som reduserer energiforbruk, avfall og miljøskadelige utslipp.

Miljøvennlig fangstteknologi

Antarktisk krill er en av verdens største marine ressurser. Høstingen er regulert av Commission for the Conservation of Antarctic Marine Living Resources (CCAMLR) som setter kvoter for tillatt krillfiske. Til tross for det store volumet som finnes av antarktisk krill, er kvotene satt lave for å sikre at økosystemet i Sørishavet ikke blir negativt påvirket av menneskelig aktivitet. Det er viktig og nødvendig å unngå bifangst av havpattedyr eller fugler under krillfisket, og at det ikke skjer utkast av fangst som er tatt om bord.

Aker BioMarines ansatte har arbeidet med å utvikle en fangstteknologi som sikrer god kvalitet på krillen og ingen bifangst. Aker's ECO Harvesting™-teknologi bidrar

dermed til at Aker BioMarine høster krill på en bærekraftig måte. Om bord i sine fangstfartøyer har Aker BioMarine uavhengige inspektører, som på løpende basis rapporterer til relevante myndigheter om fangstvolumer og fartøyenes geografiske posisjon.

Kunnskap for fremtiden

Det er svært viktig for miljøet med et bærekraftig krillfiske. Aker BioMarine har derfor samarbeidet med andre selskaper for å opprette ARK, en interesseorganisasjon for næringen. Organisasjonen jobber tett sammen med internasjonale forskere. Formålet er å innhente viktig data (for eksempel biologiske data) for å kunne ta riktige valg for en best mulig forvaltning av krillfisket.

Aker BioMarine har også samarbeidet også tett med WWF Norge for å utvikle et bærekraftig krillfiske. WWF har gitt Aker BioMarine solid informasjon om «beste praksis» på området samtidig som Aker BioMarine har fått hjelp til å skaffe seg et stort nettverk innen områder som miljøvern i Sørishavet, forskning og krillforvaltning. Dette har gitt Aker BioMarine muligheten til å bidra til forvaltningen av marine ressurser i Antarktis.

Integritet

Aker BioMarine har implementert ny Code of Conduct i 2013.

Det norske oljeselskap Mennesker

Det norske har som mål at all virksomhet skal gjennomføres uten skader på mennesker eller miljø. Sikkerhet for mennesker, miljø og økonomiske verdier er derfor en integrert

del av daglig virke. Ivar Aasen-prosjektet har blant annet innført jevnlig HMS-konferanser hvor topledere fra både Det norske og leverandørene deltar. Her vektlegges det hvordan man skal jobbe på en trygg og bærekraftig måte i prosjektene.

Miljø

All aktivitet offshore innebærer en risiko for oljeutslipp. Det norske forplikter seg til å utføre sin virksomhet på en åpen og ansvarlig måte, og dette er forankret i selskapets styringssystem.

Beredskap

Selskapets Miljørisiko- og beredskapsanalyser utføres i forkant av hver brønn som skal bores, og det er tilrettelagt og etablert en oljevernberedskap i tilfelle uhell. Beredskapsplaner er utarbeidet for virksomheten generelt, og for oljevern spesielt.

Det norske arbeider med å videreutvikle beredskapen for håndtering av uønskede hendelser. Selskapet spilte en sentral rolle i etableringen av et felles beredskapssenter for oljeindustrien gjennom Operatørenes forening for beredskap (OFFB). OFFBs oppgave er å administrere og vedlikeholde andrelinjeberedskap på vegne av medlemsbedriftene. På vegne av rettighetshaverne i lisensen er operatørselskapene ansvarlige for til enhver tid å opprettholde en effektiv beredskap. Det norske har oljevernkompetanse internt i selskapet, og deltar aktivt i Norsk oljevernforening for operatørselskap (NOFO) som har spesialtrening i å håndtere oljevernaksjoner.

Utslipp og kjemikalier

Utslipp til miljøet og kjemikalieforbruk fra boreoperasjonene er rapportert til Klima- og forurensningsdirektoratet i henhold til fastsatte retningslinjer. Rapportene er offentlige tilgjengelige via nettstedet til Norsk olje og gass. Alle utslipp var innenfor gitte tillatelser.

Det norske arbeider med å redusere mengden kjemikalier, og bytte ut potensielt miljøfarlige kjemikalier, samt å redusere avfallsmengden. Blant annet gir forbrenning av diesel på boreriggene utslipp til atmosfæren. Det norske er medlem av næringslivets NO_x-fond. Gjennom innbetaling til NO_x-fondet bidrar selskapet til at midler gjøres tilgjengelig for tiltak som skal redusere utslipp også i annen industri, skipsfart og fiskeri.

Integritet

Aktivitetsnivået i Det norske oljeselskap økte betraktelig i 2013 etter at Ivar Aasen-prosjektet gikk over i gjennomføringsfasen. Det er svært viktig å sikre at alle innkjøpsprosesser for de store kontraktene for feltutbyggingen blir profesjonelt utført. Grunnlaget for Det norskes innkjøpsprosesser er konkurrerende budgivning og prinsippene for ikke-diskriminering, likebehandling og transparente anbudsprosesser. Selskapet er forpliktet til å benytte leverandører som konsekvent driver sin virksomhet i tråd med Det norskes verdier og gjeldende norsk lovgivning. De må også oppfylle alle krav Det norske stiller innen helse, miljø og sikkerhet (HMS), samfunnsansvar, etikk, antikorrupsjon og kvalitetsstyringssystemer, menneskerettigheter og arbeidsstandarder inkludert.

Havfisk

Mennesker

Havfisk prioriterer arbeidet med helse, miljø og sikkerhet høyt. Det er selskapets utgangspunkt at enhver skade på menneskes, miljø eller fysiske anlegg kan og skal unngås. Selskapet har blant annet null-visjon når det gjelder skader. Målet er å bli Norges beste trålereri, og som et ledd i dette arbeidet har selskapet igangsatt Havfisk skolen for opplæring og holdningskapende arbeid blant egne ansatte.

Mannskapet om bord i trålerne arbeider i et miljø der det historisk har vært høy skadeprocent. Dette har sammenheng med at fartøyene er i drift 24 timer i døgnet og på havområder som i perioder er svært utsatt for dårlig vær. Det jobbes derfor kontinuerlig med forebyggende tiltak, og Havfisk har egne prinsipper og retningslinjer for sikkerhetsstyring på alle fartøy. Dette er nedfelt i det enkelte fartøys sikkerhetsmanual.

I Havfisk tolereres ikke diskriminering eller trakassering og den enkelte medarbeiders rett til personvern skal respekteres. Det er viktig med en åpen og løsningsorientert kultur med takhøyde for at uenigheter kan tas opp. Alle ansatte har rett til fritt å kunne organisere seg for å fremme og forsvare sine yrkesmessige interesser, inkludert retten til å delta i kollektive forhandlinger. Selskapet oppfordrer til valg av tillitsvalgte på hvert fartøy. Det er et godt samarbeid med de tillitsvalgte, og en bedriftsintern tillitsmannskonferanse ble gjennomført høsten 2013.

Mannskapet på selskapets trålerflåte har lønns- og arbeidsbetingelser som er regulert av tariffen som gjelder for den norske trålerflåten. Ansatte innen samme stillingskategori

har like lønns- og arbeidsbetingelser.

Sykefraværet i 2013 var 7,6 prosent, mot 8,2 prosent året før. Sykefraværet er redusert i forhold til 2012, men nivået er ikke tilfredsstillende. Det er iverksatt ytterligere tiltak for å redusere sykefraværet. Det har vært 17 hendelser i løpet av året som har medført mindre personskader. Dette er i hovedsak kutt og klemskader samt strekk og forstuingskader. Det har vært en arbeidsulykke i 2013 som har medført alvorlig skade. I 2012 var det registrert 15 hendelser som medførte mindre personskader. Havfisk har en null-visjon når det gjelder hendelser som medfører personskade, og vil fortsette arbeidet med målrettede tiltak for å redusere skadehendelser.

Gjennomførte arbeidsmiljøundersøkelser viser at arbeidsmiljøet oppfattes som bra, men det iverksettes løpende tiltak for forbedringer. Havfisk anbefaler sine ansatte å delta i aktivitetene på portalen Aker Aktiv, hvor de ansatte stimuleres og inviteres til aktivitet, og det tilbys kyndig veiledning rundt trening og kosthold.

Miljø

Havfisk er opptatt av bærekraftig utvikling av fiskeressursene, og følger opp at ansatte og ledelse etterlever gjeldende reguleringer og kvotebestemmelser. Selskapet har også sammen med myndigheter, næringsorganisasjoner og ikke-offentlige organisasjoner (NGO'er) deltatt for å bekjempe ulovlig fiske og således bidra til at ressursene bevares for fremtidige generasjoner. Nordøst arktisk torsk og hyse ble sertifisert av Marine Stewardship Council (MSC) i 2010. I 2012 ble fisket etter reker også MSC sertifisert. Sertifiseringen underbygger at det norske fisket på disse artene er bærekraftig.

I 2013 innledet Havfisk og WWF Norge et samarbeid. Havfisk arbeider for mer miljøvennlige løsninger for driften. Tre nye trålere er bygget med moderne teknologi, blant annet drivstoffeffektive motorer, dieselelektrisk fremdrift, og «clean class» notifikasjon fra Det Norske Veritas. Det er gjennomført ombygginger av hovedmotorer for å redusere NO_x-utslipp på flere av fartøyene, og de resterende fartøyene er også utrustet med melfabrikk for maksimal utnyttelse av råstoffet. Alle fartøyene har installert separator for lensevann og samtlige fartøy har søppelcontainere for husholdningsavfall.

Selskapets trålerflåte bruker gassolje som drivstoff og har som en følge av det utslipp av NO_x og CO₂. I 2013 hadde trålerne et utslipp av 65 574 tonn CO₂. Dette utgjør 91,5 prosent av selskapets totale utslipp av CO₂. All spillolje samles opp og tas med til land hvor det leveres til depot.

Havfisk har avtale med et eksternt selskap for å registrere og vise oversikten over selskapets klimagassutslipp (GHG-utslipp), som en integrert del av en overordnet klimastrategi. Et klimaregnskap er et viktig verktøy i arbeidet med å identifisere relevante tiltak for å redusere utslipp.

Integritet

Havfisk har implementert oppdaterte etiske retningslinjer og nye kjerneverdier i 2013.

Ocean Yield

Ocean Yield støtter FNs Global Compact på områdene menneskerettigheter, arbeidslivsstandarder, miljø og anti-korrupsjon. Selskapets målsetning er å etterleve god praksis i indus-

trien innenfor disse områdene. Dette innebærer at selskapet støtter og respekterer beskyttelse av internasjonalt erklærte menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter, og arbeider for å unngå brudd.

Mennesker

Ocean Yield har ikke hatt noen alvorlige skader eller tapt-tid hendelser («Lost Time Incidents») i 2013. Sykefraværet har vært mindre enn to prosent gjennom 2013.

Gjennom datterselskapet Aker Floating Production (AFP), har Ocean Yield tilstedeværelse i Kakinada i India. AFP har konstant fokus på bevissthet rundt HMS og tiltak for å unngå ulykker som kan føre til skade på personell, miljø eller samfunnet for øvrig der AFP driver sin virksomhet. AFP stiller krav til alle sine leverandører om dokumentert HMS program, og det er krav om at alt mannskap skal ha gjennomføre HMS trening før og under ansettelsesperioden.

Miljø

Ocean Yields støtte til FNs Global Compact innebærer at selskapet tar sitt miljøansvar alvorlig, og har forpliktet seg til å påse at selskapets drift har en så begrenset negativ effekt på miljøet som mulig.

Datterselskapet Aker Floating Production er ISO 14001 sertifisert og arbeider kontinuerlig for å redusere sitt miljømessige fotavtrykk. AFPs miljøpolicy og ISO 14001 sertifisering setter forventninger til miljømessig måloppnåelse både internt og blant selskapets kunder. For å oppfylle disse forventningene, har selskapet de senere årene strebet for håndtere miljømessige aspekter på en sys-

tematisk måte, og har forbedret prestasjonene ved å sette mål, trene personell, og gjennom løpende overvåking av miljøprosesser. Dette arbeidet vil fortsette i året som kommer.

Samfunn

Relasjonene til lokalmiljøene er viktig for Ocean Yield. Selskapet støtter derfor lokale initiativer i Andhra Pradesh. Siden 2011 har selskapet gitt årlige bidrag til Maharshi Sambamurty Institute of Social and Development Studies i Kakinada, en skole for jenter med fysiske handikapp, og til Association for the Care of the Aged-Kakinada.

Integritet

Ocean Yields verdigrunnlag og etiske retningslinjer setter HMS ansvar og etisk forretningsdrift som integrert del av daglige drift. Selskapets policyer på disse områdene er kommunisert til alle ansatte, og etterlevelsen følges opp av ledelsen gjennom den daglige driften og gjennom kvalitetsrevisjoner.

Aker Philadelphia Shipyard

Mennesker

Sikkerheten til menneskene kommer først. Å opprettholde en sikker og trygg arbeidsplass er en viktig del av strategien til Aker Philadelphia Shipyard (AKPS).

Hos AKPS har de tillitsvalgte og ledelsen en felles komité for HMS som gjennomgår de ulike HMS-programmene og kommer med anbefalinger om retningslinjer og prosedyrer. HMS-systemet omfatter sikkerhetsopplæring av ansatte og underleverandører, sikkerhetsinspeksjoner, programmer for helse og trivsel i industrien, narkotikatesting, beredskap og

miljøprogrammer.

I 2013 lå frekvensen for fraværsskader (hendelser som førte til fravær fra arbeidet per 1 million timer) på 4,7, sammenlignet med 7,6 i 2012. For å redusere antall ulykker og skader vil verftet fortsette å forbedre sine interne systemer og prosedyrer for utveksling av kunnskap oppnådd i forbindelse med tidligere ulykker og potensielt farlige hendelser. Selskapet jobber også med eksterne parter for å oppnå og ta i bruk beste praksis når det gjelder å utvikle en kultur for null skader.

Miljø

AKPS tar sitt miljøansvar alvorlig, og forholdet til ytre miljø er en viktig del av strategien. Selskapets virksomhet innebærer i sin natur et omfattende konsum av energi, både fra elektrisitet og fra gass, så vel som partikkelutslipp og utslipp av VOC (oljedamp).

AKPS har som målsetning å etterleve eller overgå relevante lover og reguleringer på miljøområdet. Rapportering av miljøforhold er en integrert del av selskapets rapporteringssystem, og likestilt finansiell og operasjonell rapportering for øvrig. Dette engasjementet inkluderer evaluering og implementering av miljøforbedrende tiltak knyttet til produksjonsprosesser, alternative materialvalg, og tjenester. AKPS fremmer åpen kommunikasjon rundt miljøspørsmål med ansatte, nærmiljø, offentlige myndigheter, og andre interessenter. Selskapet har implementert systemer der de ansatte kan melde sine observasjoner og forslag knyttet til AKPS sine miljømessige prestasjoner.

I 2013 har selskapet forbrukt omlag 26,5 MW elektrisitet og om lag 388.400 CCF natur-

gass. Selskapets VOC utslipp var 62,5 tonn i 2013. Det var ingen rapporterte utslipp til tilstøtende sjø- eller elveområder.

Samfunn

Som nevnt tidligere i punkt 3 har 2013 vært et gjennombruddsår økonomisk for Aker Philadelphia Shipyard. Dette er et resultat av at langsiktig samarbeid mellom regionale myndigheter, lokal kompetanse, Aker som eier og finansinstitusjoner.

Norway Seafoods

Mennesker

I Norway Seafoods' Code of Business Conduct fremgår det at selskapet skal praktisere rettferdige forhold for ansatte. Dette inkluderer blant annet å arbeide for en åpenhetskultur, samt at selskapet anerkjenner at alle ansatte kan danne eller bli medlem i fagforeninger. Videre er selskapet klar på at arbeidstakere ikke under noen omstendigheter skal diskrimineres basert på kjønn, religion, språk, seksualitet, mm. En stor grad av de ansatte er organisert i fagforeninger. I tillegg til representasjon i selskapets styre, har ledelsen og de ansatte samarbeidsforum basert på de krav som loven stiller. Møter mellom ledelsen og ansattes representanter avholdes på jevnlig basis.

Sykefraværet i selskapet er rimelig stabilt, men er på noen områder høyere enn ønsket. Tiltak blir fortløpende iverksatt for å redusere sykefraværet. Selskapet i Norge er blant annet med i ordningen «inkluderende arbeidsliv», og har også en uttalt seniorpolitikk. Andelen av ansatte som er over 62 år har økt i samsvar med intensjonen i avtalen om «inkluderende arbeidsliv».

Selskapet har de senere år hatt en nedgang i antallet skader med fravær fra arbeidet. Arbeidet med å redusere dette ytterligere vil fortsette. Det er ikke registret noen alvorlige ulykker i 2013.

Miljø

Norway Seafoods driver foredlingsanlegg og fiskemottak, og påvirker i liten grad det ytre miljø utover det som er normalt innenfor foredling av fiskeprodukter. Energibruken i selskapet er i all hovedsak basert på elektrisk strøm. Det benyttes mye sjøvann i foredlingsprosessen av fisk. Kravene til utslipp av prosessvann som følge av fordeling av fisk følges opp av Fylkesmannens Miljøvernavdeling i det enkelte fylke.

Det er en høy bevissthet i den daglige driften om å redusere forbruk av vann, energi, emballasje og kjemiske vaskemidler.

Fornebuporten

Mennesker

Fornebuporten støtter og verner om internasjonalt anerkjente menneskerettigheter, og påser at det ikke medvirkes til brudd på disse, herunder ILOs kjernekonvensjoner. Arbeidskontrakter, lønnsforhold og arbeidstidsordninger for alle operatører skal til en hver tid som minimum være i samsvar med minstekrav i norsk lovgiving, noe som løpende dokumenteres skriftlig og kontrolleres. Lønns- og arbeidsforhold hos leverandører dokumenteres.

HMSK-ledere foretar stikkprøver i denne dokumentasjonen (for eksempel ved kontroll av lønns slipper), følger opp eventuelt avvik, og rapporterer dette månedlig. Ved alvorlige avvik rapporteres dette direkte til sentral ledelse hos entreprenøren HENT, som iverksetter relevante

tiltak. Erfaringer viser at slike løpende kontroller er svært viktige – dette for å hjelpe virksomheter som mangler tilstrekkelig kunnskap om norske lovkrav og standarder, men også for å luke ut virksomheter med uærlige hensikter. Alle avvik følges systematisk opp til “lukking av avvik” er foretatt.

Miljø

Fornebuporten som prosjekteier stiller strenge miljøkrav på prosjektene. Totalentreprenør er sertifisert etter miljøstandard ISO 14001. På Fornebuporten er det lagt ned et stort arbeid med miljømessig riktig håndtering av forurensede masser og miljøavfall. Avfallssortering er en stor prioritet, og ligger på over 90 prosent.

Oppsummering og forbedringspunkter

Aker ønsker full åpenhet rundt arbeidet med samfunnsnyttige tiltak, og ikke minst åpenhet omkring hvordan vi utøver et aktivt eierskap i våre selskaper på dette området.

Etableringen av Kompasset som et operativt verktøy skal bidra til at alle ansatte på alle nivåer kjenner til de prinsipper og retningslinjer Aker har for samfunnsansvar, blant annet de retningsgivende dokumenter som Code of Conduct og den internasjonale rammeavtalen. Kompasset er i sin helhet presentert på Aker sine hjemmesider, og i løpet av 2013 er implementeringen kommet godt i gang. Ledergrupper i Aker-eide selskaper har fått presentert Kompasset, investeringsteamet i Aker har hatt egen gjennomgang, hovedtillitsvalgte i Aker har

presentert og brukt dette verktøyet i en rekke både interne og eksterne fora i Norge og utenfor landets grenser.

Aker bruker i dag ingen av de internasjonale standardiserte rapporteringsverktøyene innen samfunnsansvar (eksempelvis GRI, CDP eller tilsvarende), og vil ikke benytte seg av disse med mindre det er relevant. I det videre arbeid med å ivareta vårt samfunnsansvar vil vi konsentrere oss om de områdene vi mener er de mest vesentlige og relevante med tanke på vår forretning, våre omgivelser, våre interessenter og eiere. Det vil i 2014 bli iverksatt tiltak som retter fokus på de viktige og riktige forholdene som er relevante for datterselskaperens samfunnsansvar.

Aker har i dag ingen egen miljøstrategi og kan bli bedre på dette området. Det er også svært viktig for Aker som en aktiv eier, å følge opp de Aker eide selskapene som opererer i bransjer hvor miljøbelastningene kan bli store.