

List of Signatures

Page 1/1



Redgjørelse åpenhetsloven SNLAs aktsomhetsvurdering 2024.pdf

Name	Method	Signed at
Larssen, Harald	BANKID	2025-06-23 16:15 GMT+02
Fjeldsbø, Frode	BANKID	2025-06-24 10:02 GMT+02
Soltvedt, Kari Anne Romarheim	BANKID	2025-06-23 16:06 GMT+02
Fremstad, Kjell Otto	BANKID	2025-06-23 16:01 GMT+02
Sollid, Stephen Johan M.	BANKID	2025-06-23 16:00 GMT+02
Røise, Olav	BANKID	2025-06-24 10:30 GMT+02
Wedø, Ann Elisabeth	BANKID	2025-06-23 15:51 GMT+02
NESS, STINE	BANKID	2025-06-24 08:41 GMT+02
Ingebrigtsen, Tor	BANKID	2025-06-23 16:50 GMT+02
Farestveit, Unni Grete	BANKID	2025-06-23 16:38 GMT+02
Heimvik, Lena Ailin	BANKID	2025-06-23 16:31 GMT+02



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

External reference: 37660BED4EF5460B890F0635F637B174



NORSK LUFTAMBULANSE
STIFTELSEN

Redegjørelse for SNLAs aktsomhetsvurdering 2024

Versjon

23.06.2025



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
37660BED4EF5460B890F0635F637B174

Innholdsfortegnelse

Til lesere av denne rapporten	3
Forord.....	4
Sammendrag	5
Hvordan aktsomhetsvurderingen er gjennomført.....	7
Nøkkelinformasjon.....	8
Vårt formål og oppdrag.....	8
Organisering av virksomheten.....	9
Våre ansatte	10
Redegjørelsesplikt etter åpenhetsloven	11
Verdiskapning, interessenter og leverandørkjeder.....	12
Interessenter og samarbeidspartnere	13
Leverandører og leverandørkjeder	14
Mål og fremdrift i rapporteringsåret	17
Målene i vårt bærekraftsarbeid	17
Delmål og fremdrift	17
Trinn 1: Forankring av ansvarlighet i virksomheten	22
Trinn 2: Risikokartlegging og vurdering av negative konsekvenser.....	25
Trinn 3: Håndtering av prioriterte tiltak.....	34
Trinn 4: Oppfølging av tiltak, overvåking og gjennomføring.....	37
Trinn 5: Kommunikasjon med berørte interessenter	38
Trinn 6: Gjenoppretting der dette er påkrevd	39
Styrets godkjenning av aktsomhetsvurderingen for bærekraftig forretningspraksis ...	40



Til lesere av denne rapporten

Vår virksomhet har betydelig innvirkning på mennesker, samfunn, klima og miljø. Stiftelsen Norsk Luftambulans (SNLA) tar ansvar for å **fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold** og redegjør for vår aktsomhetsvurdering i henhold til god praksis og årlig rapportering for hvordan vi arbeider etter kravene angitt i åpenhetsloven.

Det anbefales at aktsomhetsvurderinger gjennomføres i tråd med FNs veiledende prinsipper, nedfelt for næringslivet, menneskerettigheter (UNGP) og i Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling (OECD) sine retningslinjer for flernasjonale selskaper. Dette innebærer at det systematisk skal kartlegges, forebygges, begrenses og rapporteres på hvordan vi som organisasjon håndterer risiko for negativ påvirkning, og at vi tar ansvar for å identifisere og rette opp eventuell skade SNLA enten direkte eller indirekte har påvirket mennesker, samfunn, klima og miljø. I denne rapporten beskriver vi hvordan SNLA har gjennomført redegjørelsen, hvilke funn som er identifisert og hvordan vi planlegger å håndtere funnene.



Forord

Stiftelsen Norsk Luftambulans (SNLA) er en ideell organisasjon som jobber for at alle som er akutt syke eller alvorlig skadde skal få raskere og riktigere medisinsk hjelp uansett hvor i Norge de befinner seg.

Vi jobber daglig mot dette målet gjennom ulike aktiviteter og prosjekter som har til hensikt å styrke og utvikle akuttmedisinsk kunnskap gjennom forskning, innovasjon og fagformidling. På denne måten bidrar vi til å styrke den akuttmedisinske behandlingskjeden utenfor sykehuset.

Vårt arbeid styres av vårt overordnede formål, nedfelt i våre vedtekter, som forteller oss at vi skal jobbe for **å fremme avansert prehospital akuttmedisin**.

For å få gjennomført formålsaktiviteten er vi helt avhengige av støtte fra våre drøyt 300 000 støttespillere, støttemedlemmer og givere samt ca 4000 støttebedrifter. At så mange ønsker å støtte vårt arbeid viser at formålet betyr mye for den norske befolkningen og at vi er relevante gjennom vårt arbeid. Derfor er vi svært ydmyke og takknemlige for støtten vi mottar årlig. Å forvalte de innsamlede midlene på en god og målrettet måte er svært viktig for oss.

Bærekraftig forretningsdrift i vår utøvelse av formålet er også viktig for oss. Derfor blir vår virksomhets påvirkning på klima og miljø, anstendige arbeidsforhold, lønnsvilkår og grunnleggende menneskerettigheter tilknyttet vår aktivitet og de varer og tjenester vi anskaffer gjennom våre leverandører og deres leverandørkjeder gjennomgått grundig.

Som generalsekretær er jeg glad for at det i rapporteringsåret 2024 ikke er avdekket noen faktiske negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold eller levelønn i vår aktsomhetsvurdering. Vi skal imidlertid være vårt ansvar bevisst, både ovenfor egne ansatte og ansatte i leverandørkjeden, derfor er det viktig for oss å ha en slik grundig gjennomgang årlig.

Stephen J. M. Sollid

Generalsekretær

Stiftelsen Norsk Luftambulans



Sammendrag

Denne redegjørelsen for rapportåret 2024 er gjennomført med utgangspunkt i forpliktelsene som åpenhetsloven setter, de veiledende prinsippene FN anbefaler for næringsliv og menneskerettigheter samt Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling (OECD) sin anbefalte metodikk for gjennomføring av aktsomhetsvurderinger.

Alle opplysninger og tall om oss som fremkommer i denne redegjørelsen er hentet fra Stiftelsen Norsk Luftambulans (SNLA) sin årsrapport og innberettet statistikk for 2024.

Redegjørelsen i sin helhet har ikke avdekket noen faktiske negative konsekvenser i forhold til grunnleggende menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold eller levelønn i vår gjennomgang av egen virksomhet og våre leverandører og samarbeidspartnere i forbindelse med SNLAs aktsomhetsvurdering for 2024.

Selv om det ikke er avdekket noen faktiske negative konsekvenser, ønsker SNLA å fortsette å ha fokus på bærekraftig forretningspraksis og har denne gangen også tatt med avdekkede potensielt negative konsekvenser. I tillegg til nye oppfølgingspunkter har vi også valgt å videreføre enkelte fra forrige rapporteringsår til oppfølging i 2025:

- SNLAs policy for større enkeltanskaffelser (over kr 500 000,-) av varer og tjenester har vært til vurdering for å inkludere bærekraftig forretningspraksis, miljø- og klimahensyn, menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold og levelønn i leverandørkjeden. Spesielt for varer eller tjenester som omfattes av Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) sin høyrisikoliste bør det vurderes om også anskaffelser under kr 500 000,- bør omfattes av våre vurderingskrav.
- For å endre intern praksis for enkeltanskaffelser, vil det i 2025 utvikles et nytt web-basert vurderingsskjema som erstatter en tidligere planlagt skriftlig retningslinje. Skjemaet skal utformes med en kortfattet guide ved utfylling og gjennomgås i SNLAs anskaffelsesråd for evt tilbakemelding og veiledning/spørsmål. Dersom slik praksis også skal gjelde for mindre anskaffelser, er det aktuelt å ta i bruk maskinlæring og KI for at vurderinger skal standardiseres samt for tidsmessig besparelser, slik at ikke anskaffelsesrådet representerer et forsinkende ledd for de som skal gjennomføre anskaffelsene.
- Vi skal be om klimaregnskap, evt aktsomhetsvurdering og Code of Conduct (etiske retningslinjer) fra alle våre vesentligste leverandører og samarbeidspartnere. Denne oppfølgingen vil bli gjennomført som en del av bærekraftsarbeidet og implementert via system for slik innhenting, lagring og oppfølging.
- Det skal jobbes for at SNLAs reisepolicy etterleves og at bevissthet knyttet til jobbreisenes totale utslipp økes. Alle avdelingsledere bør etterspørre fra sine ansatte reisens behov og formål opp mot estimert klimagassutslipp. Slik kan ulike reisealternativer faktisk blir vurdert spesielt i de deler av organisasjonen hvor reisevolumet er høyt.
- Feltververne i SNLA, er identifisert som en særlig sårbar gruppe ansatte som skal følges tett opp i forhold til deres generelle arbeidsforhold, arbeidstid og ikke minst oppfølging av alle innrapporterte hendelser i SNLAs hendelses- og avvikssystem.



- Det er mottatt to anonyme varsler i 2024 der det interne arbeidsmiljøet i SNLA er omvarslet. Varslene tas alvorlig og blir håndtert og fulgt opp av generalsekretæren i henhold til arbeidsmiljøloven og SNLAs Retningslinje for etikk og samfunnsansvar.



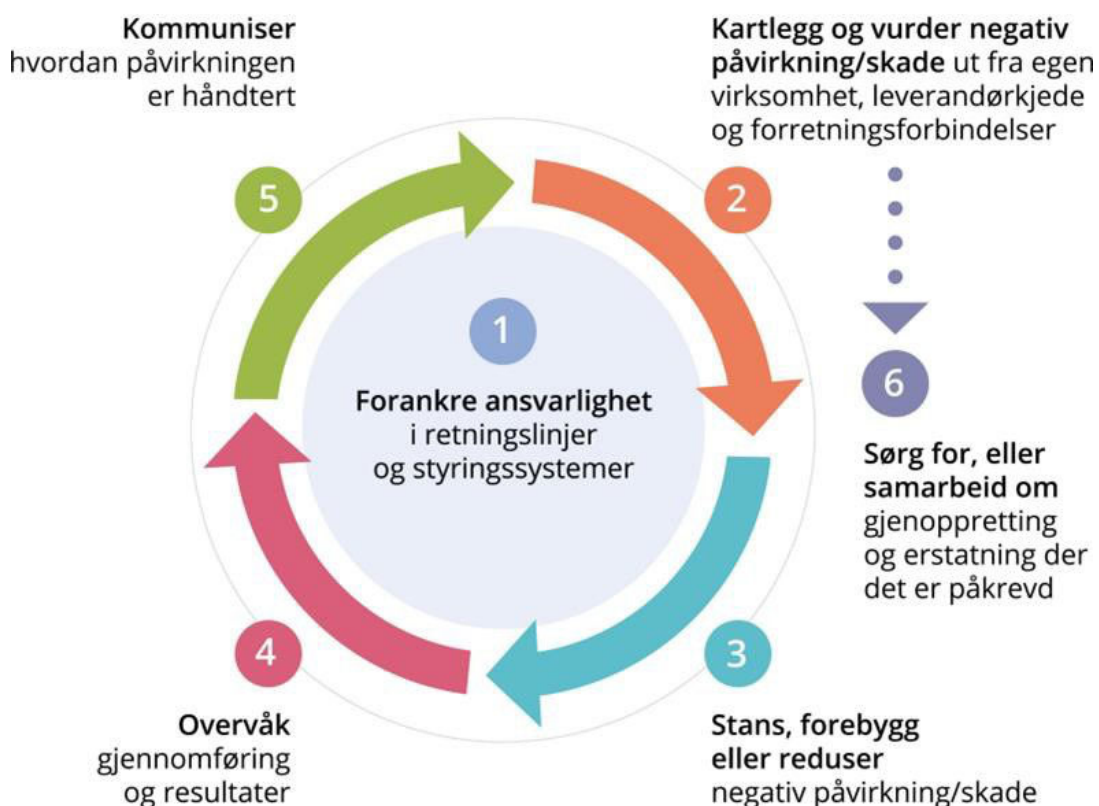
This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
37660BED4EF5460B890F0635F637B174

Hvordan aktsomhetsvurderingen er gjennomført

Denne rapporten tar utgangspunkt i FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter samt OECDs metodikk for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv, som er vist i modellen under.

God praksis for aktsomhetsvurderinger er å være transparente om våre faktiske eller potensielle negative påvirkning på mennesker, samfunn, klima og miljø, og hvordan vi håndterer dette på best mulig måte i samråd med våre interessenter. Rapporten er delt inn i en innledende del som beskriver hvordan SNLA er organisert og drevet. Deretter gjennomgås de 6 trinnene i aktsomhetsvurderingen. Denne rapporten følger dermed strukturen i OECDs modell for aktsomhetsvurderinger:



Kilde modell: [Innføring i OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger – Ansvarlig Næringsliv \(responsiblebusiness.no\)](#)



Nøkkelinformasjon

Stiftelsen Norsk Luftambulanse

Storgata 33 A

Postboks 414 Sentrum

0103 Oslo

Stiftelsen Norsk Luftambulanse

Organisasjonsnummer: **939 483 136**

Vårt formål og oppdrag

Stiftelsen Norsk Luftambulanse (SNLA) er en stiftelse med et ideelt formål som beskrives i § 2 i vedtektene våre:

§ 2 Formål

Stiftelsen Norsk Luftambulanse har til formål å fremme avansert prehospital akuttmedisin.

Formålet realiseres blant annet gjennom å:

- 1) Fremme den spesialiserte akuttmedisinske utrykningstjeneste enten med legehelikopter, fly, båt eller bil.
- 2) Støtte og utvikle tiltak som fremmer akuttmedisin i ambulanse- og primærhelsetjenesten.
- 3) Fremme førstehjelpsopplæring for legfolk, prehospitalt personell og medisinsk personell.
- 4) Støtte og utvikle tiltak som styrker den akuttmedisinske behandlingsskjeden fra skadested til definitiv sykehusbehandling.
- 5) Støtte og drive akuttmedisinsk forskning og utvikling.
- 6) Dele ut "Marit Ribes Minnepris" til personer som har utvist et særlig stort engasjement for å fremme Stiftelsens formål, i henhold til egne kriterier utarbeidet for dette.

I SNLAs gjeldende strategiske plan, beskrives stiftelsen oppdrag i planperioden 2017 – 2027 slik:

«Alt vi gjør, gjør vi for å redde flere liv og begrense følgene av akutt alvorlig sykdom og skade. SNLA leder an utviklingen for at alle i Norge skal få raskere og riktigere avansert akuttmedisinsk behandling utenfor sykehuset og at redningskjeden støtter opp under dette.»

Det er definert 5 strategiske målområder som skal prioriteres for å kunne oppfylle oppdraget i gjeldende planperiode:

- 1) **Innovasjon og utvikling** for en bedre tjeneste
- 2) **Implementering** for en bedre tjeneste
- 3) **Samfunns- og myndighetskontakt** for en bedre tjeneste
- 4) Sikre best mulig **utøvelse** av oppdraget
- 5) Sikre **kunnskap** om og støtte til oppdraget i befolkningen

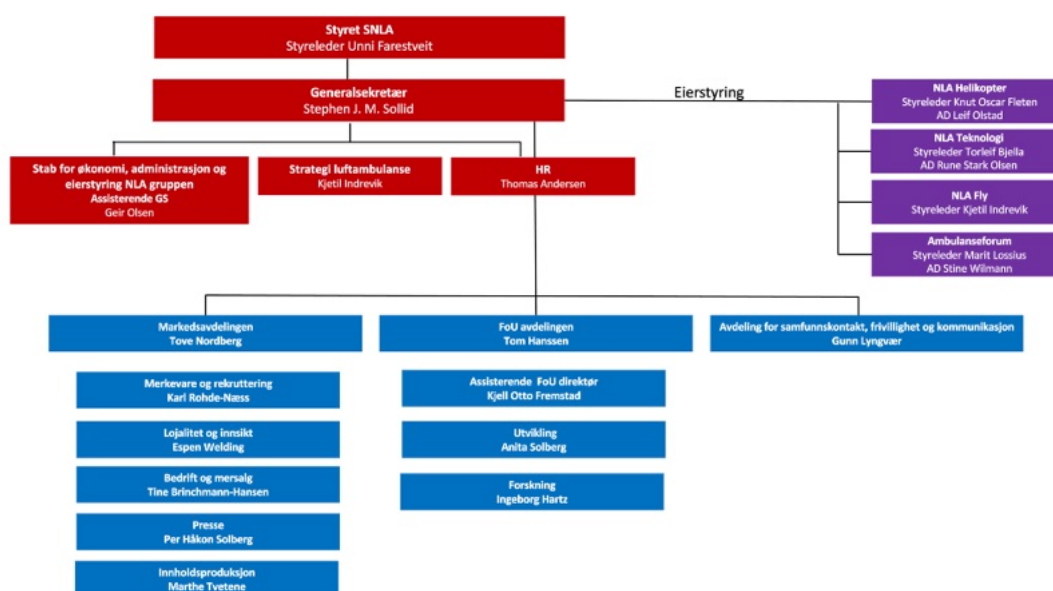


Arbeidet som gjøres innenfor disse 5 strategiske målområdene, kalles **formålsarbeid** og i 2024 brukte stiftelsen MNOK 282 til dette arbeidet, noe som utgjør litt over 72% av forbrukte midler, ref SNLAs årsrapport for 2024.

Organisering av virksomheten

SNLA er organisert med 3 formålsavdelinger; Forsknings- og utviklingsavdelingen med to underliggende seksjoner, Markedsavdelingen med fem underliggende seksjoner samt avdeling for samfunnskontakt, frivillighet og kommunikasjon. Videre har stiftelsen 3 stabsenheter; Økonomi og administrasjon, Strategi luftambulans og HR¹ (ref. org. kartet under). Formålsavdelingene og stabsenhetene ledes av avdelingsledere som har det totale resultatansvaret både faglig og administrativt for sine respektive avdelinger/enheter. Seksjonene ledes av seksjonsledere. Sammen med SNLAs generalsekretær utgjør avdelingslederne, stabslederne samt sjeflegen GS-ledergruppe. Generalsekretæren er direkte underlagt og rapporterer til SNLAs styre.

Organisasjonskart for Stiftelsen Norsk Luftambulans:



¹ HR-avdelingen ble etablert ved årsskiftet, mens avdelingsleder tiltrådte i nyopprettet stilling i mars 2025.



I tillegg til egen virksomhet, eier SNLA 100% av aksjene i 3 datterselskaper som anses som viktige i vår totale formålsutøvelse:

Norsk Luftambulanse AS (NLA Helikopter)

- er operatør på alle landets 13 luftambulansebasen med legehelikopter, med kontrakt etter en anbudskonkurranse for staten

Norsk Luftambulanse Teknologi AS (NLA Teknologi)

- utvikler og leverer teknologiske løsninger og systemer til luftambulansetjenesten samt drifter 5 av landets legehelikopterbasen

Norsk Luftambulanse Fly AS (NLA Fly)

- opprettet for å gjøre Norsk Luftambulanse i stand til å være operatør for ambulansefly dersom dette skulle bli aktuelt

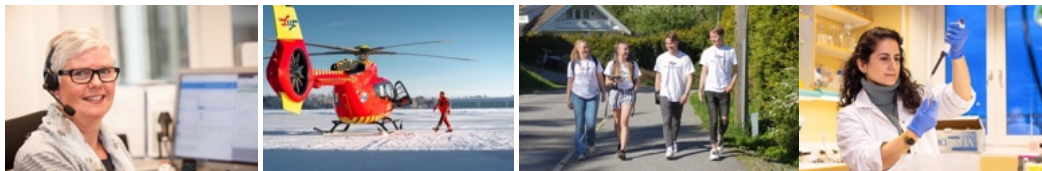
I tillegg eier SNLA 85 % av aksjene i **Ambulanseforum AS** som er et fritt og uavhengig digitalt fagtidsskrift og arrangør av ulike fagkonferanser, som også er en del av SNLAs formålsvirksomhet.

Våre ansatte

Pr. 31.12.2024 var det til sammen 88 årsverk fordelt på 109 ansatte i SNLA, kjønnsfordelingen er; 51% kvinner og 49% menn.

De fleste administrativt fast ansatte i SNLA og datterselskap har arbeidssted ved hovedkontoret, men stiftelsen leier også kontorlokaler til ansatte ved LAT-basene ved Lørenskog, Trondheim og Bergen. I august 2024 åpnet vi vårt nye utviklings- og treningssenter i Ås, hvor det i tillegg til gode fasiliteter for operativ trening, kurs og utvikling også er etablert en rekke kontorplasser til fast ansatte både i SNLA og i NLA Teknologi som er tilknyttet aktiviteten ved senteret.

Det er stort sett stabilt antall fast ansatte i stiftelsen med unntak av det vi kaller feltverrvirksomheten. I denne delen av organisasjonen varierer antall ansatte sterkt i løpet av året grunnet varierende behov knyttet til kampanjer men det er også høy generell turnover. Pr. utgangen av 2024 var det 55 årsverk i feltverrvirksomheten fordelt på 230 ansatte. De avdekkede risikoene knyttet til denne delen av virksomheten, blir presentert senere i rapporten, og er et område som kontinuerlig følges tett opp.



Bildene illustrerer ulike oppgaver og roller ansatte i SNLA har.



Redegjørelsesplikt etter åpenhetsloven

SNLA faller innenfor redegjørelsesplikten nedfelt i åpenhetslovens § 3, punkt 1. og 3 ref. stiftelsens størrelse relatert til salgsinntekt (over 70 MNOK.) og antall årsverk (over 50 årsverk). Vår redegjørelse for 2024 følger opp de 3 kjerneforpliktelsene åpenhetsloven setter:

- a) Den første kjerneforpliktelsen finner en i § 4, hvor det heter at **det skal utføres en aktsomhetsvurdering i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper**
- b) Den andre kjerneforpliktelsen omtales i § 5 og setter **krav til offentliggjøring av redegjørelsen**
- c) Hvorpå tredje og siste kjerneforpliktelse finnes i § 6 som beskriver at:
«På forespørsel har enhver rett til å få informasjon om organisasjonens håndtering av opplysninger om eventuelle negative konsekvenser som er avdekket gjennom aktsomhetsvurderingen, og våre planer for eller allerede iverksatte tiltak.»

Kontaktperson for denne rapporten er:

Kvalitet og IT-seksjonen i Stiftelsen Norsk Luftambulans
V/seniorrådgiver Ann Kristin M. Wiik
ann.kristin.m.wiik@norskluftambulans.no



Verdiskapning, interessenter og leverandørkjeder

Hvordan skapes våre verdier

SNLA samlede inntekter i 2024 var på MNOK 410. Av dette ble hele 332,6 millioner norske kroner samlet inn fra støttemedlemmer og støttespillere som dermed anses som våre fremste interessenter. Som stiftelse har vi et ideelt og ikke-kommersielt formål og dermed har vi ingen eiere som forventer utbytte fra virksomheten. De innsamlede midlene skal gå til det vi samler dem inn for, som er definert i **formålet** med stiftelsen. SNLA forholder seg til innsamlingskontrollens retningslinjer og fører og fremlegger et aktivitetsbasert regnskap som viser hvor stor andel av de innsamlede midlene som går til formålet hvert år. I 2024 ble 71,6% av de innsamlede midlene brukt til formålsaktivitetene, 25,3% til anskaffelse av de innsamlede midlene og 3,1% til administrasjon. For ytterligere informasjon om hvilke spesifikke prosjekter de innsamlede midlene har gått til, henvises det til årsrapporten for 2024 og informasjon om vårt formålsarbeid som ligger på våre nettsider: www.norskluftambulanse.no

Samhandling med interessentene våre

Rent overordnet kan en definere at våre viktigste interessenter er den akutt syke eller alvorlig skadde pasienten, ref. oppdragsbeskrivelsen i gjeldende strategiplan, samt samarbeidspartnere i hele redningskjeden utenfor sykehuset. Dette er de vi samarbeider og samhandler med innenfor det strategiske området forskning, innovasjon og kompetanse (FoU) og dermed de SNLA skaper våre verdier sammen med.

Interessentene til FoU-arbeidet vårt befinner seg innenfor alle de tre nødetatene (brann, politi og helse), operativt personell i våre datterselskaper, øvrige operatører med ansatte innen luftambulanse- og redningstjenesten, Forsvaret, offentlige helse- og beredskapsmyndigheter og -etater, frivillige deler av den prehospitale redningskjeden, forskere innenfor akuttmedisin og akuttberedskap og øvrig helsepersonell.

Når det gjelder formidling i form av kunnskap om og støtte til vårt oppdrag i befolkningen, er denne delen av verdiskapningen også svært viktig for SNLA. Innenfor dette strategiske området foregår innsamlingen av midlene som finansierer vårt formålsarbeid. Dvs at innsamlingsaktiviteten gjør det mulig å gjennomføre FoU-arbeidet og dermed oppfylle stiftelsens formålsparagraf og oppdrag. Med denne logikken, kan en definere at de som finansielt støtter vårt arbeid; støttemedlemmer, givere og støttespillere, er alle avgjørende for at verdiskapning kan skje.

SNLAs formålsarbeid foregår altså i nært samarbeid mellom de som gir oss støtte og de som mottar støtten i form av å være deltakere og samarbeidspartnere i alle våre tiltak og prosjekter. Verdierne dette gjensidige samarbeidet er tuftet på er: **kunnskap, samarbeid og tillitt**. Dette er svært viktige verdier for alt vårt arbeid i stiftelsen.

SNLAs leverandørkjede vil være avhengig av type arbeid SNLA gjennomfører, det være seg FoU-



arbeid, innsamling av midler eller tilrettelegging for best mulig utøvelse av akuttmedisinske tjenester. Derfor kan de vi regner som våre viktigste interessenter og mottakere av støtte fra oss gjennom vårt FoU-arbeid også finnes i vår leverandøroversikt. Et eksempel på dette er samhandlingen med ulike helseforetak, der vi f eks både kan være «kunde» ved at SNLA kjøper kompetansetjenester fra f eks en bestemt fagperson eller fag-/ forskningsgruppe ansatt i et helseforetak (= vår leverandør) og samtidig kan ansatte i ambulansetjenesten i det samme helseforetaket være hovedmålgruppe for et kurs som gjennomføres med midler fra SNLA, der helseforetaket har inngått en samarbeidsavtale slik at de kan motta fagkurs rettet inn mot denne målgruppen uten kursavgift.

I tillegg er det også en rekke offentlige etater og myndigheter som regulerer rammebetingelsene innenfor de områdene vi skaper verdi på som ikke direkte er samarbeidspartnere i vår verdiskapning, men som likevel på grunn av sine roller må regnes som interessenter til vårt formålsarbeid.

Interessenter og samarbeidspartnere

Vi har laget en oppsummert liste over SNLAs interessenter. Listen er ikke uttømmende, men gir en oversikt over de vesentligste interessentene til vårt arbeid:

De som støtter oss med økonomiske midler:

- 1) Givere og støttemedlemmer (ca 300 000)
- 2) Støttebedrifter (ca 4000)
- 3) Støttespillere som bidrar med større beløp/støtte til dedikerte prosjekter

De som mottar formålsstøtte gjennom fagutvikling og kompetansetiltak:

- 4) Operativt personell i alle nødetatene, nødmeldetjenesten, luftambulansetjenesten og redningskjeden forøvrig
 - a. Helse
 - b. Brann
 - c. Politi
 - d. Forsvaret
 - e. Frivillige organisasjoner og grupper som er en del av redningskjeden

De vi samarbeider med for å gjennomføre våre formålsaktiviteter:

- 5) Helseforetak
 - a. Universitetssykehus
 - b. Øvrige helseforetak
 - c. Luftambulansetjenesten HF
- 6) Datterselskaper
 - a. NLA Helikopter
 - b. NLA Teknologi
- 7) Universiteter, høyskoler, forskningsinstitusjoner og fagnettverk
- 8) Relevante offentlige myndigheter og etater



De som bidrar slik at vi får gjennomført formålsaktivitetene:

- 9) SNLAs styre, styrene i datterselskapene og regionrådene i SNLA
- 10) Ansatte i SNLA
 - a. Feltververe (største enkeltgruppe)
 - b. Forskere
 - c. Fagutviklere
 - d. Øvrige ansatte
- 11) Instruktører og fagutviklere SNLA kjøper kompetansetjenester fra
 - a. TAS-instruktører
 - b. LS-instruktører
 - c. Fagutviklere



SNLAs FoU-aktivitet omfatter daglig samarbeid og samhandling med alle etater i hele den prehospitale redningskjeden.

Leverandører og leverandørkjeder

SNLA har hatt forretningsmessige relasjoner i rapporteringsåret til en rekke leverandører som man også vil finne som både interessenter og samarbeidspartnere, dette gjelder i første rekke våre to datterselskaper NLA Helikopter og NLA Teknologi. Vi har gjennomført en vurdering i hht Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) sin høyrisikoliste knyttet til produkter og bransjer, og av de vesentligste, dvs de vi har kjøpt varer og tjenester fra for mer enn kr 500 000,- i 2024 samt de vi har hatt et langvarig samarbeid med over flere år, har blitt gjenstand for vurdering i årets aktsomhetsvurdering.

Siden hoveddelen av verdiskapningen i SNLA oppstår i samarbeid med typiske kompetansemiljøer i Norge (Forsvaret, operatørselskap i luftambulansetjenesten, helseforetak, universiteter og forskningsinstitusjoner med tilsvarende i utvalgte europeiske land, er det begrenset i hvor stor grad slike anskaffelser (kjøp av kompetanse) blir berørt av høyrisikolisten. Verdikjedene for kjøp av kompetanse er korte og oversiktlige, og ut fra det vi har avdekket er det ingen eller svært få risikoer og gjennomgående er sannsynligheten lav for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold eller levelønn blant disse leverandørene.

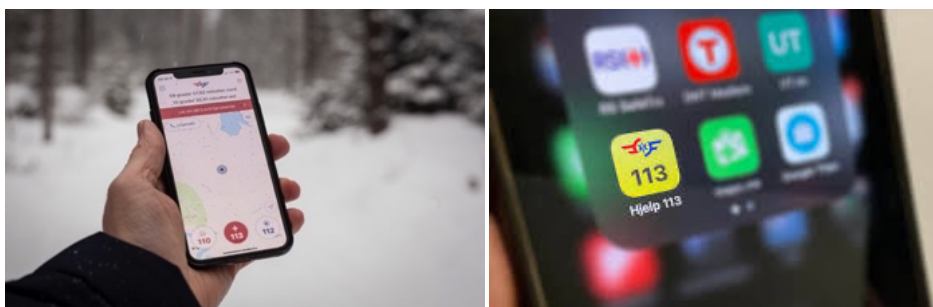




SNLA anskaffer en rekke såkalte takkeprodukter fra virksomheter vi har hatt svært langvarig kundeforhold med som årlig følges tett opp. Noen av produktene omfattes av DFØs høyrisikoliste.

Leverandører av kompetansetjenester

De største og mest typiske innkjøpene som gjøres i SNLA er altså kjøp av tjenester og formålstildelinger relatert til det vi definerer som *kompetansetjenester*. De største anskaffelsene av kompetansetjenester er fra våre to datterselskaper NLA Helikopter og NLA Teknologi. Kompetansen som anskaffes fra NLA Helikopter brukes i planlegging og gjennomføring av en rekke utviklings- og forskningsprosjekter samt bemanning av utviklingshelikopteret. I tillegg foretas det også formålstildelinger etter søknad, relatert til deltakelse i praktisk trening eller øvelser utover det som er inkludert i operatørkontrakten. Når det gjelder tjenestene vi anskaffer fra NLA Teknologi, dreier dette seg om drift og utvikling av teknologiske løsninger til hele redningskjeden, for befolkningen og løsninger som benyttes spesielt i stiftelsens innsamlingsarbeid samt leie av utviklings- og treningssenteret i Ås.



Hjelp 113-appen som er gratis for alle å laste ned og bruke, er et godt eksempel på teknologisk utvikling utført av NLA Teknologi på oppdrag fra og finansiert av Stiftelsen Norsk Luftambulanse.

Derne kjøpes det kompetansetjenester fra enkeltmannsforetak, dvs kursinstruktører og fagutviklere for gjennomføringen av kurs- og fagutviklingsaktiviteter i SNLAs regi. Mottakerne av kompetansetiltakene og resultatene som utvikles gjennom kompetansetiltakene, utviklingsprosjektene og forskningen kommer alle pasientene til gode ved at operativt personell i redningskjeden (ansatte i helseforetakene, ambulanse-



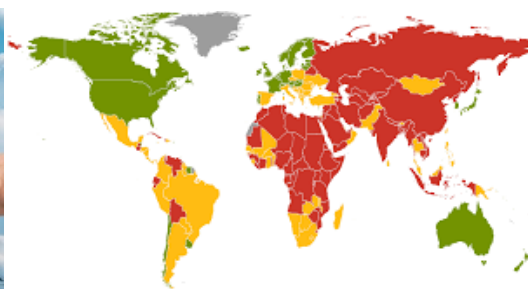
tjenestene, luftambulansetjenesten, AMK-sentraler, akuttmottak, kommunale legevaktstjenester, brannkorps, politistasjoner, ansatte i luftambulansetjenesten, redningshelikoptertjenesten) kan delta i våre kurskonspeter og fagutviklingstiltak uten kursavgift. Dette er verdiskapende formålsaktivitet for SNLA som innsamlede midler bidrar til.

Finansiering av forskere og phd-stipendiater gjennom samarbeidsavtaler med helseforetak og universitetssykehus, er også en vesentlig type anskaffelse for SNLA. Her kan det dreie seg om finansiering av hele eller deler av stillingene. Forskerne inngår i ulike forskningsprogrammer eller gjennomfører enkeltprosjekter som alle er relevante i forhold til SNLAs formål. Samarbeidsavtalene som inngås kan innebære at forskerne enten ansettes i SNLA i hele eller deler av forskningsperioden eller forblir ansatt i helseforetakene eller forskningsinstitusjonen og finansieres av SNLA.

Den siste formen for anskaffelser innen kategorien *kjøp av kompetanse*, er fra organisasjoner, konsulent- og rådgivningsselskaper, som f.eks. juridiske tjenester, HR, revisjons- og finanstjenester, IT-tjenester samt renhold og kantinedrift.

Etter gjennomgang av alle våre leverandører, ser vi at verdikjedene for kjøp av kompetanse er korte og oversiktlige. Innsatsfaktoren (verdien) som omsettes er fag- og spesialistkompetanse eller tilgang til arenaer hvor fagkunnskap kan utveksles som f.eks. via kunnskapsportaler eller tilgang til nettverk og/eller systemer hvor kunnskap og kompetanse kan innhentes, lagres eller formidles.

Gjennomgangen av alle leverandørene våre i 2024 har avdekket, at vi har anskaffelser av varer og tjenester innenfor bransjer som omfattes av DFØs høyrisikoliste. Av de vesentligste leverandørene, dvs. der vi anskaffer varer eller tjenester for mer enn NOK 500 000,- har vi avdekket at i vår drift av organisasjonen, finner vi anskaffelser av både varer og tjenester i 2024 på risikolisten der leverandørene har vært til vurdering også i våre tidligere redegjørelser (2022 og 2023).



DFØ har utviklet en høyrisikoliste over bransjer og land som viser hvor risikoen er høy for brudd på menneskerettigheter og negative konsekvenser for klima og miljø, anstendige arbeidsforhold og lønnsnivå for arbeiderne i verdikjeden.



Mål og fremdrift i rapporteringsåret

Målene i vårt bærekraftsarbeid

Stiftelsen har satt seg langsiktige mål for arbeidet med bærekraft inkludert aktsomhetsvurderinger. Plan for bærekraft i NLA-gruppen ble vedtatt i SNLAs styre 28.mars 2023 og inneholder mål for alle de tre dimensjonene av FNs-totalt 17 mål for en mer bærekraftig utvikling, der stiftelsen har valgt spesielt følgende 7 mål:



NLA-gruppens plan for bærekraftsarbeidet, har noen langsiktige hovedmål:

- **NLA-gruppen skal være pådriver for klimanøytral luftfart innen 2050**
- **På vei mot dette 0-utslippsmålet (i luftambulanssevirkomheten) skal vi redusere vårt CO2-utslipp med 40% innen 2030**
- **For all annen formålsvirksomhet skal vi jobbe for å redusere CO2-utslippet med 55% innen 2030 og være klimanøytrale innen 2040.**

Målene følger både nasjonale og internasjonale målsetninger innenfor de bransjene vi opererer i. For å kunne følge med på måloppnåelsen, ble alt klimagass-utslipp for regnskapsåret 2022 beregnet, i henhold til GHG-protokollen (Green House Gass Protocol) som dermed ble definert som SNLAs baseline. Vi har siden 2023 beregner våre årlige klimagassutslipp for å følge med på om vi er på vei mot målene eller ikke.

Delmål og fremdrift

Hovedmålene er svært ambisiøse, noe vi var klar over da de ble satt, og vi klarer neppe å nå dem alene uten tett samarbeid med de vi skaper verdi sammen med, dvs. våre interessenter, samarbeidspartnere og leverandører. Derfor er det også beskrevet at vi skal sette krav til og samarbeide med interessentene våre i vårt arbeid for å nå egne mål.

I Plan for bærekraft i NLA-gruppen under området økonomi og styring, med FNs mål nr 8, 9 og 12 som retningsgivende, finner vi mål knyttet til våre egne ansatte, deres arbeidsmiljø, samt vårt forhold



til interessenter og ansatte i leverandørkjeden gjennom vårt samfunnsansvar knyttet til klima, miljø, etikk og krav til bærekraftig forretningsdrift. Nedenfor vises et utsnitt fra planen med de mål og temaer vi skal jobbe mot innenfor dette området:

Økonomi og styring (påvirkning i/rundt vår egen org.)

8

ARBEIDSGIVERSAMSVAR OG ANSVARSHVET

9

INNSYN, INNSYN OG INNSYN

12

INNSYN OG INNSYN

NLA-gruppen tar helhetlig ansvar som en trygg, inkluderende og attraktiv arbeidsgiver og foretrukken samarbeidspart.

- Vi skal være en ansvarlig og attraktiv arbeidsplass for alle ansatte, derfor skal det settes årlige mål og rapporteres på følgende:
 - likestilling og mangfold
 - HMS og de ansattes trivsel og helse
 - bekjempe enhver form for diskriminering
 - ryddige og forutsigbare arbeidsforhold
- Vi skal sette konkrete krav knyttet til klima og miljø, etikk og samfunnsansvar i våre innkjøps- og driftsprosesser samt stille tilsvarende krav til alle våre leverandører og deres leverandør- kjeder.
- Vi skal ha god økonomisk kontroll og være transparente for innsyn utenfra slik skal NLA-gruppen oppfattes til å stole på fra våre støttemedlemmer, styrer, tillitsvalgte, samarbeidspartnere, myndigheter og politikere.
- NLA-gruppen skal være i samsvar med og etterleve alle relevante lover og regler innenfor våre arbeidsområder.
- Redusere vårt totale avfall som følge av vårt forbruk av varer og tjenester med 50% innen 2030

Fra målene ble vedtatt, har tiden blitt brukt til forankring. I 2024 ble dette området høyaktuelt da vi tidlig i rapporteringsåret ble klar over at NLA Helikopter ville være omfattet av svært detaljerte krav til bærekraftsrapportering fra 2025 gjennom EUs direktiv for bærekraftsrapportering; CSRD – Corporate Sustainability Reporting Directive, som også skulle attesteres av revisor på lik linje med finansiell rapportering. SNLA med sin stiftelsesorganisering er ikke omfattet av CSRD. Det er imidlertid besluttet at SNLA skal gjennomføre rapportering fra bærekraftsarbeid etter den frivillige EU-standard for små og mellomstore virksomheter; VSME – the Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs). Fra rapportåret 2025 vil derfor SNLAs aktsomhetsvurdering inngå som en del av denne rapporten.

Siden fokuset på rapportering i starten av 2024 var svært høy i NLA-gruppen, bidro dette sterkt til at interessen for temaet bærekraft, som tidligere hadde vært nokså tungt å forankre, ble mye enklere å slippe til med. Avdelingsledere i alle avdelinger prioriterte gjennomføring av workshops, der baseline og klimaregnskap med inndeling i scope, bidro til at øke forståelsen for hvor og hvordan det praktiske arbeidet (tiltakene) måtte rettes inn for å jobbe mot målene om reduksjon av klimagasser fra vår egen formålsvirksomhet.

Gjennom klimaregnskapet har vi blant annet (se figuren på neste side) identifisert at scope 3 med kategorien *kjøp av varer og tjenester* representerer den største andelen av vårt totale CO2-utslipp i stiftelsen. Sammen med distribusjon av varer fra oss samt jobbreiser, fokuserte vi på konkretisering av aktiviteter og tiltak innenfor disse 3 kategoriene i de avdelingsvise handlingsplanene for 2024.

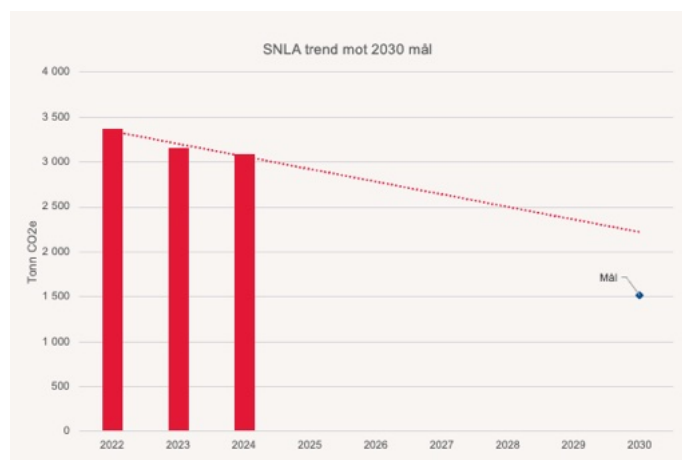


Mål og fremdrift som ikke lar seg måle like enkelt hos oss, er delmålene i Plan for bærekraft innen Økonomi og styring, som delvis også inngår i aktsomhetsvurderingen, som vil bli en del av bærekraftsrapporteringen fra 2025. Derfor er det i tillegg til informasjon via interessentdialoger med egne ansatte også innhentet faktiske tall, statistikk og resultater fra årsrapporten, medarbeider-tilfredshetsundersøkelsen og hendelses- og avvikssystemet I tillegg er SNLAs kvartalsvise aktivitetsrapportering gjennomgått, hvor etterlevelse og avdelingenes oppfølging av tiltak og aktiviteter som skal bidra til å redusere klimagassutslippene først og fremst kommer til uttrykk.

Figuren viser SNLAs klimaregnskap for årene 2022 (baseline), 2023 og 2024:



Figuren under viser en ekstrapolert trendlinje for SNLAs faktiske utslipp opp mot målet om 55% reduksjon, og viser at SNLAs utslipp går i riktig retning. Men at skal vi nå målene innen 2030 bør det igangsettes flere målrettede tiltak.



Erfaringer og endringer

Med utgangspunkt i klimaregnskapet, har større anskaffelser og bedre verktøy for å styre og ikke minst vurdere både selve anskaffelsen og leverandøren / samarbeidsparten blitt vurdert. I utgangspunktet var målet for 2024 å etablere en ny retningslinje som skulle beskrive krav og håndheves av anskaffelsesrådet i SNLA. Retningslinjens hensikt var å bidra til høyere bevissthet rundt vår generelle innkjøpspraksis inkl ansvarlighet knyttet til alle delene av bærekraftsbegrepet.

Etter nærmere vurdering, har vi kommet frem til at en retningslinje i seg selv ikke ville endre praksis, derfor er målet for 2025 justert, slik at innholdet i retningslinjen skal «bakes inn» som en del av et nytt web-basert skjema som skal inneholde en lettfattelig guide man følger under utfyllingen. Skjemaet utformes slik at det stilles en rekke spørsmål knyttet til anskaffelsen og leverandøren som skal svares ut med standardiserte svaralternativer samt «tvungen» innlegging av dokumentasjon i form av linker eller vedlegg. På denne måten ivaretas retningslinjen i praksis. Maskinlæring og AI skal brukes for å standardisere og effektivisere arbeidet både for den som fyller ut og for de som skal vurdere om kravene til større anskaffelsen i SNLA blir overholdt (anskaffelsesrådet).

Som følge av delmålene er det også satt fokus på risikovurdering av arbeidsforhold, levelønn, klima og miljø i egen virksomhet. Med unntak av klima og miljø, som måles via de årlige klimaregnskapene, er de andre områdene vanskeligere både å styre etter og måle på, da SNLA har få konkretiserte eller kvantifiserte målsetningene innenfor oppfølging av arbeidsforholdene for egne ansatte.

Etter en rekke innspill fra ansatte inkludert 2 anonyme varsler, mottatt sent i 2024, har organisasjonen blitt mer bevisst behovet for å vurdere og sette seg konkrete mål innenfor områder knyttet til arbeidsforhold for egne ansatte. Det interne arbeidsmiljøet inkludert intern kultur i SNLA vil bli kartlagt og funn fra disse kartleggingene vil bli brukt når organisasjonen skal innrette sin oppfølging både på kort og lengre sikt.

Mål for kommende år

Spesifiserte aktiviteter som skal bidra til å redusere klimagassutslippet samt krav om mer bærekraftig forretningsdrift ligger inne i de fleste avdelingens handlingsplaner. Disse rapporteres det på gjennom kvartalsvis aktivitetsrapporter til SNLAs styre. Dermed vil arbeidet med blant annet å stille krav til og følge opp eksisterende og fremtidige leverandører og deres leverandørkjeder finne sin tilhørighet i SNLAs daglige arbeid.

Etter vår gjennomgang av alle leverandørene som følge av aktsomhetsvurderingen som er gjort i forbindelse med forberedelsene til bærekraftsrapporteringen gjennom en såkalt dobbelt vesentlighetsanalyse og interessentdialoger, samt i forbindelse med det årlige klimaregnskapet, er det registrert en økning i antall anskaffelser men en nedgang i antall anskaffelser som løftes inn til



vurdering og tilbakemelding i anskaffelsesrådet.

SNLA har allerede krav til at alle anskaffelser over NOK 500 000,- skal fremmes for vurdering i anskaffelsesrådet, der ulike vurderingskriterier er etablert. Krav til bærekraftig forretningspraksis kom inn via vår egen styrevedtatte Plan for bærekraft i 2023. Vurderingskriterier som allerede er satt skal bearbeides og videreutvikles inn i et nytt web-basert selvforklarende skjema for utfylling. Vi har tro på at dette vil være en mer effektivt og målrettet metodikk enn et dokument utformet som en retningslinje for anskaffelser som opprinnelig var planlagt. Ved å etablere innholdet i den planlagte rutinen inn i skjemaet som alle som skal gjennomføre anskaffelser må fylle ut, tror vi at endringen i mye større grad vil bli implementert i praksis. Utvikling og testing av det nye skjemaet vil pågå i 2025. Hensikten og målet med en slik endring er å sikre oss ytterligere fokus og praktisk arbeid mot en enda mer bærekraftig forretningspraksis i SNLA og i våre leverandørkjeder.

I tillegg skal det i 2025 arbeides med å:

- Øke etterlevelsen av SNLAs reisepolicy og bevisstgjøring av valg av reisemåte der volumet av jobbreiser er høyt
- Defineres krav om å få tilsendt klimaregnskap og aktsomhetsvurderingen fra våre største leverandører innen bransjer som omfattes av DFØs risikoliste samt alle former for utstyr og materiell vi anskaffer til vår formålsvirksomhet
- Arbeidsmiljøet internt i SNLA vil bli kartlagt og tiltak på bakgrunn av karleggingen igangsatt
- Feltververne som gruppe skal følges tett opp



Selv om der først og fremst er kompetanse som anskaffes for å få gjennomført FoU-aktivitetene i SNLA-regi, trengs det også mye spesialutstyr og fasiliteter for at øvelser, kurs, forskningsaktiviteter og utviklingsprosjekter kan gjennomføres i realistiske omgivelser og med maksimalt utbytte for de som deltar i aktivistene.



Trinn 1: Forankring av ansvarlighet i virksomheten

En viktig del av å etablere ansvarlighet knyttet til bærekraftig forretningspraksis er at SNLA har fått på plass en dedikert plan for bærekraftsarbeidet og rapportering fra dette arbeidet som inkluderer aktsomhetsvurderinger.

I vår styrevedtatte Plan for bærekraft i NLA-gruppen, er det nedfelt en ambisiøs og svært spesifikk plan som er fulgt opp i rapporteringsåret ved etablering av klimaregnskapet som viser vårt totale årlige utslipp av klimagasser fra virksomheten innenfor en rekke aktivitetsområder. Et annet viktig område er bærekraftig forretningspraksis, der klare krav til leverandører, leverandørkjedene og vår egen virksomhet, er målsatt med beskrivelse av hva oppfølging innebærer for arbeidet fremover. Utover dette, er det godt etablerte styringssystemer for implementering av strategier og retningslinjer med en risikobasert tilnærming i SNLA.

Arbeidet med aktsomhetsvurderinger er innlemmet som en del av vår virksomhetens drifts-prosess og vil gjennomføres årlig i forbindelse med den helhetlige bærekraftsrapporteringen. I SNLA vil målene følges opp gjennom konkrete aktiviteter i handlingsplanene som hvert kvartal følges opp via aktivitetsrapporteringen til SNLAs styre. I tillegg tas årlig opp til revisjon og godkjenning en rekke relevante policyer og retningslinjer som ivaretas av øverste ledelse for gjennomgang og vedtak i vårt styre.

Ansvar for oppfølgingen av bærekraftmålene, styringssystemet og aktivitetsrapporteringen fra virksomheten er plassert i stiftelsens Kvalitet- og IT-seksjon. Hele organisasjonen må imidlertid ha forståelse for hva som forventes av oss mht grundighet i vurderingene, både hos våre leverandører, i leverandørkjedene og i forhold til interne forhold i egen virksomhet. Dette er essensielt for å avdekke og følge opp risikoer og iverksatte tiltak.

En avgjørende faktor er åpenhet om virksomhetens forpliktelser, de utfordringene som møtes oss og hvordan disse håndteres. Dette innebærer at vi som organisasjon må kommunisere tydelig om våre standarder, krav og forventninger til ansvarlig forretningsdrift. Dette får vi til ved å være åpne om både måloppnåelse men også utfordringer, slik at tillit kan bygges mellom SNLA og alle våre interessenter.



Generelle retningslinjer

Åpenhetslovens² kjerneforpliktelser er gjengitt innledningen til denne redegjørelsen, og SNLA har valgt å følge OECDs anbefalte modell for aktsomhetsvurderinger³ for flernasjonale selskaper, som metodikken i vår egen aktsomhetsvurderingen for rapportåret 2024. Vår styrevedtatte Plan for bærekraft i NLA-gruppen, følger opp kravene til bærekraftig forretningspraksis sammen med vårt etablerte styringssystem som inkluderer alle våre styrende dokumenter som årlig er til revisjon i SNLAs styre.

Retningslinjer for egen virksomhet

Vårt styringssystem inneholder en rekke essensielle dokumenter som er relevante i forhold til å sette rammer for SNLAs praksis knyttet til helse, miljø og sikkerhet, etisk og bærekraftig forretningspraksis. Disse dokumentene er:

- Redegjørelse for styring og ledelse
- Retningslinje for eierstyring
- Styrets definerte risikovilje
- Retningslinje for risikostyring og internkontroll
- Retningslinje for etikk og samfunnsansvar
- Rutine for varling av kritikkverdige forhold

I tillegg har vi ulike håndbøker med relevans for ansatte, ansattes arbeidsforhold, rettigheter og plikter:

- SNLAs håndbok for helse, miljø og sikkerhet
- SNLAs personalhåndbok
- SNLAs personvernerklæring

Det er også opprettet relevante utvalg og funksjoner som bidrar til å følge opp de styrende dokumentenes krav som f.eks:

- Anskaffelsesrådet
- Arbeidsmiljøutvalget
- Verneombud
- Personvernombud

Alle medarbeidere i NLA-gruppen skal behandles med respekt og verdighet, og SNLA skal være en trygg og god arbeidsplass for alle, der det er grunnleggende at man viser hverandre respekt uavhengig av hvem man er, hvor man jobber, hva man tror på eller hvordan man ser ut. Med andre ord skal SNLA oppleves som en inkluderende arbeidsplass for alle. Likevel kan kritikkverdige forhold oppstå og i den forbindelse er det i samarbeid med datterselskapene utarbeidet en rutine for å

² <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2021-06-18-99/%C2%A74#%C2%A74>

³ <https://www.forbrukertilsynet.no/vi-jobber-med/apenhetsloven/regelverk-og-ressurser>
<https://www.forbrukertilsynet.no/vi-jobber-med/apenhetsloven/aktsomhetsvurderinger>



forebygge, avdekke og håndtere slike forhold gjennom vårt interne system for rapportering av hendelser og avvik. Saksbehandler for dette systemet, med rapporteringsansvar til øverste administrative ledelse og SNLAs styre, er SNLAs kvalitetssjef. I tillegg har vi også etablert et system for varsling av kritikkverdige forhold. Dette er forhold som er i strid med rettsregler, våre egne retningslinjer for etikk og samfunnsansvar, etiske eller moralske normer med bred tilslutning i samfunnet. Dette er et system som håndteres av en ekstern partner (Whistleblowing Centre) for å sikre varslerens anonymitet dersom dette er ønsket av varsler.

Alle håndbøker, policyer og styrende dokumentene og linker til varslingssystemene ligger tilgjengelige for alle ansatte i SNLA via vår Ansattportal, der seksjon for Kvalitet og IT er ansvarlig for at de til en hver tid oppdaterte og styrevedtatte dokumentene ligger ute.

Retningslinjer for leverandører og forretningspartnere

Anskaffelsesrådet

I forbindelse med SNLAs formålsaktivitet kjøpes det utstyr og kursmateriell (f.eks. bøker, medisinsk teknisk utstyr, leie av div spesialutstyr, engangsutstyr, medisinsk forbruksmateriell) samt at kurs- og konferanselokaler leies for å få gjennomført aktivitetene. I tillegg til vurderinger knyttet til eventuelle negative konsekvenser i verdikjedene i forhold til anstendige arbeidsforhold og levelønn, representerer innkjøpene i seg selv en ikke ubetydelig andel av våre total CO2-utslipp i scope 3, under kategorien «kjøp av varer og tjenester» ref SNLAs klimaregnskap for 2024. Anskaffelsene enkeltvis er ofte små og dermed er det pr nå ikke krav om fremleggelse for anskaffelsesrådet med de vurderingskrav knyttet til bærekraft som gjelder her. Medisinsk forbruksmateriell og engangsutstyr er i tillegg til å være omfattet av DFØs høyrisikoliste også kjøp som medfører mye avfall og dermed representerer negative konsekvenser for klima og miljøet dersom dette ikke håndteres på riktig måte. For å omfatte også mindre enkeltkjøp, planlegges det en grundigere vurdering og oppfølging, gjennom utvikling av et nytt webbasert og selvforklarende skjema som skal fylles ut for alle som planlegger anskaffelser. Her må man ha en pragmatisk tilnærming til omfang og hyppighet knyttet til anskaffelsen.

Organisering og internkommunikasjon

Ansattportalen brukes som samhandlings- og kommunikasjonsplattform, der alle ansatte, styremedlemmer og regionrådsmedlemmer har tilgang. All kommunikasjon og oppfølging av styrings-systemet foregår via denne portalen. Kvalitet og IT-seksjonen ivaretar ansvaret knyttet til den tekniske delen av plattformen, der kvalitetsfunksjonen i SNLA, og rent praktisk Kvalitetssjefen i SNLA, har hovedansvaret med støtte fra sine nærmeste medarbeidere seniorrådgiver og IT-ansvarlig, for at all styringsdokumentasjon gjennomgås i styret og at vedtatte og godkjente dokumenter er oppdatert og tilgjengelig i Ansattportalen. Kvalitetssjefen har også ansvar for internkontrollmekanismene som inkluderer hendelses- og avvikssystemet.



Trinn 2: Risikokartlegging og vurdering av negative konsekvenser

Kartlegging handler om å identifisere risiko for skade på mennesker, samfunn og miljø. Vårt arbeid bygger på prinsippet om risikobasert tilnærming, hvor man identifiserer et overordnet risikobilde og prioriterer de mest vesentligste områdene for grundigere kartlegging og håndtering. For å avgjøre riktig respons og tiltak, har vi vurdert omfanget av vår negative påvirkning på mennesker, samfunn, klima og miljø for 2024.

De vesentligste leverandørene vi har kartlagt og fulgt opp, som leverer produkter og tjenester definert i DFØs høyrisikoliste i rapporteringsåret ses i tabellen under:

Varekategori i hht DFØs høyrisikoliste	Leverandør	Oppfølging 2024	Følges opp i 2025
IKT-produkter og tjenester (utstyr, drift av systemer og support)	Upheads	Aktsomhets-vurderingen innhentet via nettsidene	Avtalen er avsluttet og ny samarbeidspart (Intility) skal følges opp
Arbeidstøy, fottøy og tekstil (uniformer, klær + div gaveartikler)	IDE – House of Brands	Møte for planlegging av returordning og reparasjon for uniformsprod., Gj. av verdikjeden for produktene. Ellers tett oppfølging av samarb.avtalen og ved nye prod.best., oppfølging av nettbutikken. Bærekraftsrapport og Aktsomhetsvurdering gjennomgått i møte samt innhentet via nettsidene i etterkant	Krever årlig oppfølging siden dette er vår hovedleverandør av tekstilprodukter der risikoen for negative konsekvenser i verdikjeden er tilstede
Mat og drikke (renhold, kantine, catering)	Helt opplagt: Euromiljø Rent AS Euromiljø Natur AS Euroservice AS	Dokumentasjon ligger lett tilgjengelig via nettsidene; med grundig Bærekraftsrapport Aktsomhetsvurdering Code of conduct Møter/kommunikasjon ivaretatt i forhold til oppfølging av samarbeidsavtalen	Krever årlig oppfølging spesifikt knyttet til arbeidsforhold og levelønn

I 2024 har SNLA gjennomgått alle leverandører vi anskaffer varer og /eller tjenester fra og sortert dem etter saldo pr 31.12.2024. I denne redegjørelsen har vi valgt å følge opp de leverandørene vi anskaffer flest produkter og tjenester fra (ref. saldoene i tabellen) som også befinner seg på DFØs høyrisikoliste. For disse



leverandørene er det foretatt vurdering av deres tilgjengelige dokumentasjon og dermed bærekraftig forretningsdrift og eventuelle negative konsekvenser i deres verdikjede knyttet til klima og miljø, menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold og levelønn.

Ide – House of brands) leverer en rekke varer til oss, hovedsakelig innenfor kategorien klær, uniformer og fottøy. Men de er også leverandør av andre typer produkter vi kaller *takkeprodukter/profilprodukter*. Dette er produkter SNLA har valgt å nedskalere betydelig i 2024. I møter vi har hatt med denne leverandøren har verdikjedene inkl. risikoene for negative konsekvenser for anstendige arbeidsforhold og levelønn blitt gjennomgått for de produktene SNLA anskaffer og hvor Ide har innsikt i hele leverandørkjeden. Også negative konsekvenser for klima og miljø som følge av produksjon og distribusjon av varene til SNLA og hvilket ansvar og påvirkning vi som kunde har knyttet til vår betalingsvillighet (pris) samt krav til leveringstid er gjennomgått. Ide har svært god og lett tilgjengelig dokumentasjon liggende ute på sine nettsider som beskriver hvordan de arbeider med samfunnsansvaret og alle sidene ved sitt bærekraftsarbeid inkl. aktsomhetsvurdering.

I tabellen vurderes også to andre leverandører som leverer varer og tjenester identifisert på DFØs høyrisikoliste i vår risikovurdering for 2024. Disse er; **Upheads og Helt Opplagt**. I 2024 har vi avsluttet avtalen med Upheads og inngått ny avtale med Intility med oppstart i 2025. I forbindelse med avtaleinngåelsen med Intility stilte vi en rekke krav til dokumentasjon som belyste deres bærekraftige forretningsdrift, aktsomhetsvurdering og klimaregnskap for de tjenestene og produktene vi skulle inngå avtale om. Dette ble mottatt før vi signerte avtalen, slik at SNLA har god innsikt og mulighet for oppfølging av dette når avtalen med Intility starter i 2025. **Helt opplagt**, er en leverandør vi har hatt samarbeid med i flere år innen bransjene; mat og drikke samt renhold. Disse følges opp årlig via møter og innhenting av dokumentasjon som også ligger lett tilgjengelig på deres nettsider. Bransjen de operer i er risikoutsatt også i Norge, nettopp derfor følges det nøye med på hvordan arbeidsforhold og lønnsbetingelser som gjelder for ansatte som er direkte involvert i vår virksomhet knyttet til rengjøring og kantinedriften ved hovedkontoret i Oslo.



SNLA anskaffer varer og tjenester til egen drift som kommer fra svært risikoutsatte bransjer.



Metodikk for risikobasert tilnærming

Stiftelsen har en formalisert risikobasert tilnærming til sin virksomhetsstyring. Risikoarbeidet bygger på internasjonalt og anerkjente standarder hvor kravene gjenspeiles i vår styrende dokumentasjon. Risiko er forankret i styrets definerte risikovilje som legger føringer for all planlegging og oppfølging i virksomheten. Dette betyr at alle nivåer i organisasjonen blir ansvarliggjort via vårt risikounivers som årlig gjennomgås og oppdateres.

Stiftelsen har egne retningslinjer for risikostyring og internkontroll som også benyttes i vurdering av saker knyttet til hvordan SNLA ivaretar bærekraftsarbeidet inkludert aktsomhetsvurdering i vår egen virksomhet. Det ble i 2024 påbegynt arbeidet med en dobbelt vesentlighetsanalyse som følges av en GAP-analyse av de mest relevante risikoer, herunder og i denne sammenhengen risiko for både faktiske og potensielle negative konsekvenser ovenfor egne ansatte og ansatte i leverandørkjedene (ref. ESRS S1 og ESRS S2)⁴. Resultatene fra dette arbeidet skal til SNLAs styre for validering og beslutning og vil danne grunnlaget for vår prioritering og oppfølging i bærekraftsarbeidet, slik at fra rapportåret 2025 vil aktsomhetsvurderingen bli en integrert del av vår helhetlige bærekraftsrapport etter den frivillige EU standarden VSME (the Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs).

Som beskrevet innledningsvis i denne rapporten, foregår det meste av verdiskapningen i SNLA gjennom ulike formålsaktiviteter, der *kjøp av kompetanse* er den største innsatsfaktoren og «produktet» vi først og fremst anskaffer fra våre norske leverandører som også er våre tetteste samarbeidspartnere og intressenter. Med korte og oversiktlige verdikjeder er det relativt enkelt å gjennomgå eventuell risiko for negative konsekvenser for klima og miljø, grunnleggende menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold og lønn å leve av, for disse leverandørene og deres leveranser av kompetansetjenester innen FoU-aktiviteten og øvrige kompetansekjøp.

Kartlegging og prioritering

I det følgende vil vi fremheve de vesentligste risikoer for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som eventuelt eksisterer i leverandørkjeden og i vår egen virksomhet i tillegg til risiko for potensielle og faktiske negative konsekvenser for klima og miljø. Å prioritere en eller flere risikoområder på bakgrunn av alvorlighetsgrad, betyr ikke at noen risikoer er viktigere enn andre, eller at virksomheten ikke gjør noe med annen identifisert risiko. Men de som potensielt kan ha størst negativ påvirkning vil prioriteres først. Kartlegging og prioritering av risikoer er en kontinuerlig prosess som gjentas og oppdateres jevnlig.

⁴ **ESRS S1** - European Sustainability Reporting Standard; hvilke aspekter virksomheten må ta hensyn til vedrørende egne ansatte og hvordan de påvirker og blir påvirket av virksomhetens aktiviteter, der følgende skal til vurdering; 1) Kollektive forhandlinger og sosial dialog 2) Mangfold og inkludering 3) Lønnsnivåer og sosial beskyttelse 4) Opplæring og videreutvikling 5) Helse og sikkerhet 6) Ballanse mellom arbeid og fritid 7) Kompensasjoner inkl lønnsgap

ESRS S2 – krever at virksomhetene rapporterer på påvirkninger, risikoer og muligheter knyttet til ansatte i verdikjeden, samt politikk, prosesser, metrikker og mål relatert til disse arbeiderne.



Ide - House of brands – oppfølgingsmøter er gjennomført i forbindelse med planlegging av resirkulering (returordning samt reparasjon) av gammelt og/eller ødelagt uniformstøy. Virksomheten har lett tilgjengelig dokumentasjon på nettsidene som viser hvordan de tar helhetlig bærekrafts- og samfunnsansvar via bærekraftsrapporteringen som inkluderer aktsomhetsvurdering. Det brukes mye ressurser fra denne leverandøren på nettopp dette, og SNLA har tidligere år hatt dedikerte møter der kun bærekraftsarbeidet er gjennomgått. Ide opererer blant annet i tekstilbransjen som er en svært risikoutsatt bransje. I forhold til de produktene vi anskaffer herfra har vi fått full gjennomgang av tekstilprodukts reise fra råvare – foredler - produsent – distribusjon/logistikk og til oss som kunde og sluttbrukere. I denne bransjen er det høy risiko for negativ påvirkning og brudd innen alle tre deler av bærekraftsbegrepet (klima/miljø, sosiale forhold, økonomi og styring). Geopolitiske forhold er også med på å presse prisene ytterligere nedover, noe som øker risikoen i en allerede risikoutsatt bransje. Redegjørelse for aktsomhetsvurderingen for en bærekraftig forretningspraksis til denne leverandøren er godt beskrevet og ligger på deres nettsider:

https://issuu.com/idegroup/docs/ehn_rapport_2022_id_house_of_brands?fr=sN2QzYzU4NTQ2MDI

I følge aktsomhetsvurderingen til Ide House of brands er det ikke avdekket negative konsekvenser som f.eks menneskerettighetsbrudd eller mangel på anstendige arbeidsforhold direkte, men de skriver at det likevel ikke kan utelukkes, og at deres måte å jobbe forebyggende, gjennom kontinuerlig overvåking, uforutsigelige krav til underleverandører samt fysisk oppfølging i hele verdikjeden, er viktig for å sikre så godt det lar seg gjøre at produktene deres fremstilles og distribueres på en så bærekraftig måte som mulig, dvs med minst mulig klimaavtrykk (reduere konsekvenser for klima og miljø), sikring av grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold samt levelønn for de ansatte i verdikjedene: <https://www.idegroup.no/hvem-er-vi/barekraftig-forretningspraksis>

Prisen vi som kunde er villige til å betale for vårt profil- og uniformstøy, har direkte innvirkning på hvor råvarene dyrkes og hvor produktene produseres og distribueres fra. Men de siste årenes politiske endringer er også med på å påvirke prisene og dermed kan forholdene for arbeiderne i verdikjeden bli ytterligere presset i negativ retning. Slik sett er vi som sluttbrukere indirekte ansvarlig for den risikoutsatte verdikjeden og bør ta vår del av ansvaret for risikoen produktene kommer med og vårt forbruk. Dette er en av grunnene til at vi ser på muligheter for en returordning sammen med Ide samt anskaffe klær av høyere kvalitet til høyere pris, som det lønner seg å repareres fremfor å erstattes med nye produkter, og slik være med på å redusere forbruket.

Euromiljø AS; Helt Opplagt – det ligger lett tilgjengelig god dokumentasjon på nettsidene til Helt Opplagt med hele redegjørelsen deres inkl. aktsomhetsvurdering, bærekraftsrapport og Code of Conduct. I tillegg finnes det god informasjon om hvordan de jobber med sitt samfunnsansvar på ulike måter ovenfor egne ansatte og ansatte i deres leverandørkjeder. Tidligere kommunikasjon med Helt Opplagt, har vært åpen og informativ etterfulgt av fremlegging av dokumentasjon. Dokumentasjon for hvordan de følger opp sitt samfunnsansvar, bærekraftig forretningsdrift og egne ansatte samt ansatte i verdikjeden, ligger lett tilgjengelig på nettsidene deres. Leverandøren har høy grad av åpenhet knyttet til sin drift, råvarene som inngår og utfordringer i leverandørkjedene i de bransjene de opererer i. Dette beskrives godt i redegjørelsen deres for åpenhetsloven for 2023 som er gjennomgått. I følge aktsomhetsvurderingen, har Helt Opplagt ikke avdekket funn på negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter, anstendig arbeidsforhold eller lønnsvilkår i egen virksomhet, men er bevisste på sine valg av råvareleverandører som gjennomgående er norske



grossister innen frukt, grønt og øvrige matvarer samt at de aktivt har satt krav til sitt grossistledd om å utelukke frukt (appelsiner) fra Israel.

Upheads er vår leverandør av IT-supporttjenester og IKT-utstyr i 2024 som vi har valgt å si opp avtalen med. Vi er i stadig dialog og oppfølging med leverandøren, men siden vi har sagt opp avtalen er det ikke gjennomført spesifikke søk for innhenting eller oppfølging av deres aktsomhetsvurdering knyttet til denne leverandørens evt risikoer for negative konsekvenser for klima og miljø, grunnleggende menneskerettigheter eller levelønn i deres virksomhet eller i deres leverandørkjeder. Redegjørelser for aktsomhetsvurdering er innhentet via deres hjemmesider. Upheads og vår nye leverandør opererer innenfor en bransje som formidler produkter som omfattes av DFØs høyrisikoliste. Upheads konkluderer med at de for rapportåret 2024 ikke har avdekket noen negative konsekvenser for menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold eller levelønn i egen redegjørelse i rapportåret: <https://upheads.no/wp-content/uploads/2024/11/Redegjorelse-etter-aphenetsloven.pdf>

SNLA har inngått avtale med ny leverandør av IT-supporttjenester og IKT-utstyr; Intility fra 2025. Her har vi allerede før kontraktsinngåelse vært i dialog om og mottatt dokumentasjon på hvordan denne virksomheten jobber med bærekraft generelt og samfunnsansvar, inkl aktsomhetsvurderinger spesifikt. Siden vi bytter leverandør, er det ikke satt noen mål for oppfølgingen av Upheads for 2025, men her bør vi nøye gjennomgå våre behov, vårt forbruk og hvordan vi på en mye bedre måte kan sette fokus på de potensielt negative risikoen denne bransjen omfattes av i verdikjedene til IKT-produktene i oppfølgingen av denne leverandøren.

Risiko i egen virksomhet

Det ble gjennomført medarbeidertilfredshetsundersøkelse (MTU) i 2024, med svarprosent på 66, som er betydelig lavere enn forrige undersøkelse (85 % i 2022) som bør tas i betraktning. Generelt viser resultatene fra MTU i 2024 at ansatte som har svart er positive til arbeidsforholdene, og arbeidsmiljøet dog med variasjoner mellom avdelingene. De fleste oppfatter også at de i stor grad kan påvirke egen arbeidsbelastning og opplever dermed god balanse mellom fritid og arbeid. En rekke ansatte i SNLA har i sine arbeidsavtaler at de har stillinger som er såkalt ledende og/eller særlig uavhengige. Dette er betegnelser som Arbeidstilsynet anbefaler at ikke bør brukes uten særskilt begrunnelse.⁵ Grunnen til anbefalingen er at dette ikke bør forveksles eller oppfattes som *fleksibel arbeidstid eller fleksibelt sted* hvor arbeidet utføres fra. Normale arbeidstidsbestemmelser og overtidsbetaling omfatter alle, også de som evt har den nevnte beskrivelsen om ledende og/eller særlig uavhengig stilling i arbeidsavtalen sin. Siden mange ansatte i SNLA har denne beskrivelsen, uten særskilt begrunnelse, kan dette representere en potensiell negativ risiko for arbeidstakernes oppfatning av hva som forventes av dem utover «normal» arbeidstid.

En annen risiko som er avdekket for egne ansatte er at det eksisterer relativt store lønnsforskjeller mellom fast ansatte kvinner og menn i SNLA, der gjennomsnittslønnen for menn er 13,9% høyere enn for fast ansatte kvinner. Her finnes det unntak, dersom en går ned på gruppenivå som f eks til feltververe som har timelønn

⁵ <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidstid-og-organisering/arbeidstid/ledende-og-sarlig-uavhengige-stillinger/>



uavhengig av kjønn og for phd-stipendiater som også har lønn etter en fastlagt stige, uavhengig av kjønn eller fagkompetanse/profesjon. Kjønnforskjeller knyttet til lønn for fast ansatte er ikke forenelig med uttrykt mål i Plan for bærekraft i NLA-gruppen eller beskrivelsene i Retningslinjen for etikk og samfunnsansvar knyttet til likhet, rettferdighet osv. Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn kan representere en potensiell negativ risiko knyttet til SNLA som ansvarlig og attraktiv arbeidsgiver, som uttrykker f eks via målene innenfor den sosiale delen av bærekraftsarbeidet, at likhet mellom kjønnene og at alle former for diskriminering er uakseptabelt.

Fast ansattes muligheter for faglig eller personlig utvikling i jobbsammenheng, er en annen potensiell negativ risiko som er avdekket. Det er ingen definerte utviklingsprogrammer for fast ansatte i SNLA, med unntak av øverste ledergruppe. Dette betyr at det for faglig videreutvikling, er opp til den enkelte ansatte å definere behov og be om støtte eller tid til gjennomføring av kompetanseutviklende kurs eller videreutdanning, som da må skje utenfor SNLA. Enkelte ledere følger opp kompetansebehov i medarbeideroppfølgingssamtaler, men siden videreutvikling for ansatte ikke er satt i system eller organisert, betyr det at ansattes faglige utvikling vil foregå individbasert ut fra personlige interesser og kompetansebehov den ansatte selv mener å ha. Dette kan resultere i forskjeller mellom avdelingene knyttet til utviklingsmuligheter for de fast ansatte i SNLA. Innad i organisasjonen representerer dette en potensiell negativ risiko for at det oppstår forskjeller knyttet til muligheter og rammer for videreutvikling ut fra hvilken avdeling man er ansatt i og hvem som er ens nærmeste overordnede personalleder.

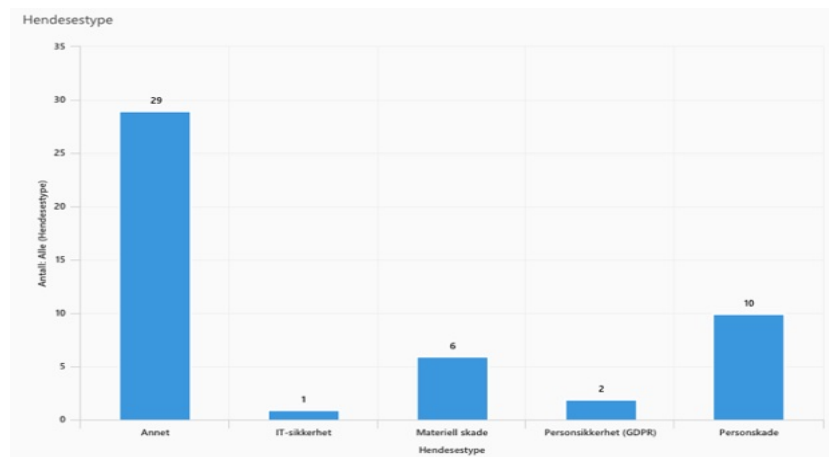
Her finnes det også unntak. For øverste ledergruppe har det i flere år pågått lederutvikling via definert program/opplegg i regi av SNLA. For rapportåret 2024 har programmet vært til vurdering og nytt opplegg er igangsatt med utgangspunkt i resultatene fra MTU i 2024, som blant annet viser at ansattes tillit til øverste ledelse er svekket i forhold til tidligere, og at det forventes tydeligere kommunikasjon fra ledelsen. Programmets innhold vil også bli tilpasset problemstillinger som fremkommer i pågående kartlegginger av internt arbeidsmiljø og kultur i SNLA.

Det er innmeldt og behandlet totalt 48 hendelser og 31 avvik i løpet av 2024 i SNLAs hendelses- og avvikssystem. I tillegg er det i rapportåret mottatt 2 anonyme varsler gjennom SNLAs Whistleblower-system der det pekes på at det interne arbeidsmiljøet i SNLA, knyttet til psykososiale forhold, ikke er bra. Varslene blir behandlet av et eksternt firma med spesialkompetanse på slike varsler. Arbeidet har høy prioritet og ledes av generalsekretæren. Konklusjoner, oppfølging og tiltak forventes igangsatt i løpet av 2025.

Av de totalt 48 hendelsene som er rapportert og behandlet i rapportåret, er 22 av dem direkte relatert til en definert gruppe ansatte; **feltververe**. Denne gruppen har også tidligere blitt vurdert som den enkeltgruppen med høyest risiko for å være utsatt for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold og levelønn i SNLA.



Figuren viser antall hendelser innmeldt og behandlet i 2024 i SNLAs hendelses- og avvikssystem:



Feltververe i SNLA som består av de yngste og mest uerfarne arbeidstakere, med en gjennomsnittsalder på 22 år. De er ansatt i tidsbegrensede stillinger, f eks tilknyttet årlige kampanjeperioder med timebetaling. Feltververnes arbeid går ut på å oppsøke private adresser innenfor et geografisk område ved «å banke på dørene» til private hjem og slik rekruttere flere til å støtte opp om SNLAs formålsarbeid. Feltvervene utføres altså sitt arbeid hjemme hos potensielle nye givere og støttemedlemmer, der arbeidstiden er på ettermiddag, kveld og i helger når folk antas å være hjemme. Denne virksomheten kalles «dørbanking». Det kan også være inkludert i en feltververs oppgaver å stå på stands under arrangementer eller i kampanjeperioder der det ferdes mange mennesker som f eks på et bytorg eller i et kjøpesenter.



Feltvervene i SNLA består av svært unge mennesker som har dette som en tilleggsjobb ved siden av annen jobb eller studier.

De fleste feltvervene har lite erfaring fra tidligere arbeidsforhold og får god opplæring i forkant av at de settes i arbeid ute i felt. De utstyres med bekledning og identitetskort som forteller hvem de er og hvor de kommer fra. De går aldri alene, og det er etablert digitale systemer og rutiner for varsling og kollega- eller lederstøtte på ulike måter når de er ute på oppdrag for SNLA.

Risikofaktorer som gjennom aktsomhetsvurderingen er avdekket og dokumentert for denne gruppen ansatte er:

- ung alder; snittalder er 22 år opp mot 46 år for øvrige ansatte i SNLA
- høyt sykefravær med 8,9 % opp mot 5,4% for øvrige ansatte i SNLA



- høy turnover
- høyt antall innrapporterte hendelser (22 av totalt 48 i hele SNLA)
- lederne i feltverrvirksomheten er også unge med begrenset ledererfaring
- høyt fokus på resultatoppnåelse som ofte kan relateres til høyere stressnivå hos de ansatte



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
37660BED4EF5460B890F0635F637B174

Risiko i leverandørkjeden og forretningspartnere

Ut fra redegjørelsene for risikoer i leverandørkjeden og for forretningspartnere, er det spesifikt to virksomheter som i 2024 har vært til oppfølging spesielt. Vi anskaffer varer og tjenester fra Ide House of Brands og Helt Opplagt, som begge befinner seg i utsatte bransjer, ref DFØs risikoliste, og der begge virksomhetene har rapportert til oss at det ikke er identifisert negative konsekvenser i forhold til egne ansattes grunnleggende menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold eller levelønn. Når det gjelder leverandørkjedene deres, erkjenner begge å være i bransjer som er spesielt utsatte og selv om de ikke rapporterer om direkte negative konsekvenser, så beskriver de at de er kjent med at dette skjer i deres verdikjeder.

Ide – House of Brands har gjennom møter om produktporteføljen SNLA anskaffer fra dem, dokumentert hvordan de følger opp sine leverandørkjeder med konkretiserte krav og oppsøkende virksomhet. Ide House of Brands er åpne på at de gjennom 2024 har avsluttet samarbeid i definerte land da det ikke er mulig å få dokumentasjon på at underleverandører kan eller vil dokumentere hvilke arbeidsvilkår og lønnsbetingelser arbeiderne i deres virksomhet har. Dette gjelder spesielt leverandører innenfor tekstil og fotteøy i asiatiske land. Både av hensyn til de sosiale forholdene samt hensyn til høyt klimagassutslipp med lang transportvei for produktene, har dette medført at Ide House of Brands oppgir at de nå har valgt å inngå samarbeid med flere leverandører i de østlige delene av Europa. Dette betyr imidlertid også at vi som kunde må være villige til å betale en litt høyere pris for produktene. Dette har medført at SNLA har planlagt og avtalt en retur-ordning for uniforms- og profiltøy, både for resirkulering og for å reparere ødelagte produkter gjennom Ide- House of Brands.

Helt Opplagt har god og lett tilgjengelig offentliggjort dokumentasjon i forhold til deres forretningspraksis samt hvordan de følger opp sine leverandørkjeder for eventuelle negative konsekvenser knyttet til klima og miljø, grunnleggende menneskerettigheter og levelønn gjennom sin årlige bærekraftsrapport, aktsomhetsvurdering, arbeidsmiljøpolicy, sertifiseringer etc. Det leveres både ferdig mat, kantinetjeneste og renhold fra denne leverandøren.

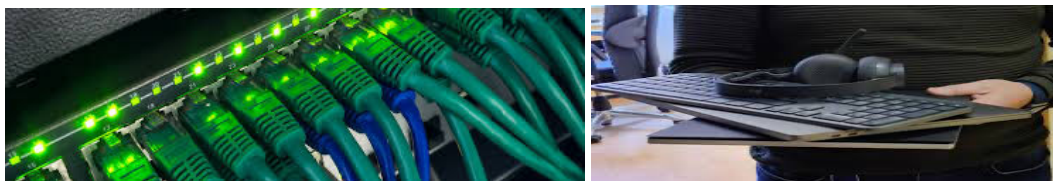
Mat, restaurant og kantine samt renhold er risikoutsatte bransjer i hht DFØs risikoliste, også i Norge. Det er spesielt knyttet til regulering av arbeidstid og dertil lønnsvilkår som er utsatt inkludert faktum at svært mange av de ansatte i bransjen ikke er etnisk norske med relativt dårlige språkkunnskaper og kjennskap til hvordan norsk næringsliv er regulert. Alle ansatte i Helt Opplagt er imidlertid ansatt i Norge med de reguleringer som gjelder knyttet til formaliserte arbeidsavtaler og lønnsvilkår som følger avtalt tariff for bransjene.

Alle tjenester og produkter SNLA anskaffer fra denne leverandøren «produseres» i Norge og dermed omfattes arbeidstakerne av norske vilkår for arbeidsforhold, avtaleregulering og lønn. For kantinedriften ved SNLAs hovedkontor i Oslo, tilberedes og i noen grad lages mat i våre lokaler. Dvs at SNLA er ansvarlig for de fysiske arbeidsforholdene i kantinen ved servering av maten. Arbeidsforholdene i kantinen ved hovedkontoret er ikke tilpasset «industrimatlagning» dvs. Matlagning for et så høyt antall mennesker som har arbeidssted i Storgata 33, slik at varmmat som serveres kommer ferdig fra Helt Opplagts eget industrikjøkken i Oslo og kun varmes opp i kantinen ved SNLAs hovedkontor. Råvarene leveres fra norske grossister, og der det



spesielt er frukt og grønt som importeres, slik at Helt Opplagt ikke har direkte påvirkning eller involvering nedover i leverandørkjedene for råvarene som benyttes. Det er ikke i rapportåret gjennomført eget oppfølgingsmøte knyttet til aktsomhetsvurderingen med Helt Opplagt, men det gjennomføres andre oppfølgingsmøter knyttet til leveransen vi anskaffer fra dem.

Når det gjelder **Upheads**, er dette en leverandør som ikke er fulgt opp knyttet til aktsomhetsvurderingen i 2024, da avtalen avsluttes i slutten av rapportåret. Den nye leverandøren vår for IT-support og anskaffelser av IKT-utstyr og systemer er Intility. Før kontraktsinngåelsen ble det definert krav og bedt om dokumentasjon knyttet til alle sidene ved bærekraft, inkl det som inngår i aktsomhetsvurderingen før vi inngikk avtale. Intility delta all dokumentasjon vi ba om og svarte ut alle krav vi satt. Den nye leverandøren følges opp i 2025.



Trinn 3: Håndtering av prioriterte tiltak

Stanse, forebygge eller redusere handler om å håndtere negative påvirkninger fra risikokartleggingen på en god måte. Virksomhetens mest vesentlige negative påvirkning på mennesker, samfunn og miljø prioriteres først. Tiltakene som iverksettes må være i samsvar med virksomhetens involvering i problemområdene. Dette kan kreve planlegging og endringer i egen styringsstruktur og policy. For virksomheter vi har samarbeid med som er direkte involvert med negativ påvirkning, er det viktig at vi bruker vår innflytelse som kunde/samarbeidspart til å påvirke andre aktører som ved å etterspørre fra våre leverandører dokumentasjon på at de handler i tråd med virksomhetens retningslinjer og mål om bærekraftig utvikling og ansvarlig forretningsdrift.

Vellykket håndtering av problemområder vil bidra til at vår organisasjon har en mindre negativ og mer positiv innvirkning på samfunnet og miljøet.



Tiltak i egen virksomhet

Risiko/Tiltak	
Beskrivelse av prioritert risiko:	Arbeidsforholdene og oppfølgingen av feltververne i SNLA skal fortsatt ha høy prioritet spesielt knyttet til rapporterte hendelser, sykefravær og ved oppsigelser.
Overordnet mål:	<i>Alle feltververe skal føle seg trygge og godt ivarettatte når de er på oppdrag for SNLA. Ut fra arbeidets art skal de sikres trygge og anstendige arbeidsforhold og en lønn de kan leve av.</i>
Tiltak gjennomført i rapporteringsåret:	Hundebitt kan medføre personskade og er også i 2024 rapportert inn i hendelses- og avvikssystemet blant feltververe og er fortsatt en problemstilling som blir håndtert både preventivt i opplæringen før de starter opp i praktisk arbeid og i etterkant, med tilbud om debrief og evt veiledning i forhold til anmeldelse dersom dette er riktig oppfølging. Respektløs oppførsel fra privatpersoner feltververne besøker/banker på døren til. Det jobbes kontinuerlig for å øke sikkerheten og at feltververne skal føle seg trygge, ved at feltververne jobber i team og aldri er langt unna hverandre. Det er også utviklet system og verktøy for å varsle andre feltververe eller slå alarm slik at den som trenger hjelp til å komme seg bort fra en ubehagelig situasjon eller hjelp til å varsle f. eks politi/ambulanse om nødvendig, får dette av kollegaene sine i teamet. Debrief og kollegastøtte etter ubehagelige situasjonen skal alltid følges opp av teamleder ved slike hendelser. Levelønn er et viktig mål for SNLA. Lederne i felt følger godt med på lønnsutviklingen i innsamlingsbransjen, og vet at våre feltververe gjennom fastlønnsavtalene har gode vilkår i forhold til tilsvarende arbeid for andre norske organisasjoner som driver innsamlingsaktivitet. Et viktig poeng for å ha kontroll og kunne drive målrettet oppfølging av denne ansattgruppen, er at feltververe er ansatt i SNLA og har lik lønn og like arbeidsvilkår samt at betingelsene oppleves rettferdige. Det er full åpenhet i og rundt ansattgruppen om lønns- og arbeidsvilkårene.
Tiltak for veien videre	Alle innmeldte hendelser skal håndteres og følges opp raskt av leder i felt. Tiltak som følge av hendelsene skal alltid dokumenteres i SNLAs hendelses- og avvikssystem. Dersom det rapporteres om straffbare forhold, skal dette politianmeldes i samråd med feltverver. Det skal årlig gjennomføres en tilpasset medarbeidertilfredshetsundersøkelse blant feltververne, som, spesielt kartlegger arbeidsforhold og risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og arbeidsmiljø for denne gruppen ansatte.



Tiltak i leverandørkjeden og forretningspartnere

Risiko/Tiltak	
Beskrivelse av prioritert risiko: Overordnet mål:	Ide – House of Brands – leverandør av klær og uniformer mm er en svært risikoutsatt bransje det er utfordrende å følge opp knyttet til verdikjedens ansatte da disse i all hovedsak befinner seg i verdensdeler der respekt for mennesker, klima og miljø er langt unna vår forståelse av dette. <i>Alle som jobber i verdikjeden med å produsere tekstiler og klær på bestilling fra SNLA, skal få dine grunnleggende menneskerettigheter ivaretatt og ha anstendige arbeidsforhold og en lønn de kan leve av.</i>
Tiltak gjennomført i rapporteringsåret:	Tekstil, klær og skotøy er en risikoutsatt bransje og det er til dels vanskelig å følge opp tett nok opp i hele verdikjeden mht brudd på menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold og levelønn. Gjennom sin aktsomhetsvurdering rapporterer Ide H of B at de gjennomfører fysiske besøk på fabrikkene og hos agenten vi får produkter fra. Ide kan ikke garantere at det de observerer eller får opplyst alltid stemmer. Lønninger og levestandarden har blitt høyere i en rekke asiatiske land, som f eks Kina som følge av økonomisk vekst. Men levestandarden har ikke økt for alle og klasseskillene øker. Pandemien har også i Kina medført at de som syr klær har «hjemmekontor» noe som gjør at det er enda vanskeligere å følge opp arbeidsforholdene for de som produserer klærne SNLA mottar.
Tiltak for veien videre:	SNLA bør være villige til å betale høyere pris for klær og uniformer av høyere kvalitet dersom dette skal til for å sikre arbeiderne i leverandørkjeden bedre knyttet til menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold og lønn å leve av, og / eller at Ide – House of Brands inngår avtaler med produsenter nærmere Europa slik at det er lettere å følge opp hvordan arbeidsforholdene faktisk er og at transportveien blir kortere med færre negative konsekvenser for klima og miljø (CO2-utslipp). SNLA må også ta ansvar for å være tidligere ute med bestillinger, slik at distribusjon av varer til oss kan skje på mer bærekraftige måten mht tid og befordringsmiddel. Men det finnes ingen garanti for at høyere pris på varen til sluttforbruker gir bedre lønn og arbeidsvilkår for arbeiderne i leverandørkjeden.



Trinn 4: Oppfølging av tiltak, overvåking og gjennomføring

Det er viktig for virksomheter å overvåke effekten av sin egen aktsomhetsvurderingsprosess for å se om de gjør gode vurderinger. Dette involverer å ha gode systemer og rutiner på plass for kontinuerlig å vurdere og revidere egne konklusjoner, prioriteringer og tiltak. For eksempel er det viktig at kartleggingen og prioriteringen av de områdene hvor vi har mest negativ påvirkning blir gjort på en faglig solid og pålitelig måte. Det er også viktig å evaluere effektiviteten av de tiltakene som er iverksatt for å stanse, forebygge og redusere virksomhetens negative påvirkning eller skade. Hvis dette er relevant, vurderes også om skader er blitt gjenopprettet. Virksomhetene bør bruke erfaringene de gjør seg når de jobber med aktsomhetsvurderinger og overvåker effekten av prosessene for å forbedre resultatene i fremtiden.

I SNLA er det kvalitetsfunksjonen som har ansvar for å overvåke effekten av tiltakene som f.eks. fremsettes gjennom vårt hendelses- og avvikssystem. Her er det tilrettelagt for via krav for å få lukket sakene, at tiltakenes effekt og virkning blir verifisert.

Når det gjelder oppfølging av tiltak ovenfor våre vesentligste leverandører, skal det gjennomføres oppfølgingsmøter, der vår kvalitetsfunksjon møter leverandøren sammen med den hos oss som er ansvarlig for anskaffelsen og oppfølging av spesielt nye leverandører innen risikoutsatte bransjer. Under slike oppfølgingsmøter skal risikoer i produksjonen og leverandørkjedene fremlegges for oss og diskuteres i forhold til om det er mulig, dersom det er avdekket mulige negative konsekvenser, hvordan disse kan gjenopprettes av leverandøren eller om SNLA som kunde/mottaker av produktene og tjenestene, kan bidra til mer bærekraftig forretningspraksis. Eks. kan være at vår bestillingspraksis eller behov kan eller bør endres (hva vi vektlegger når en anskaffelse skal iverksettes).

Et konkret eksempel fra rapportåret er vurderinger internt i SNLA men også sammen med Ide – House of Brands, der det har blitt diskutert om vi som kunde kan være villige til å betale høyere pris for uniformer og klær av høyere kvalitet, dersom disse klærne har lengre levetid og kan repareres. Dessuten om dette er tiltak som kan føre til at produksjonen av uniformsplagg og profiltøy for SNLA kan flyttes nærmere eller i Europa. Resultatet er at det i 2025 er planlagt en returordning inkl. mulighet for reparasjoner av uniformer og profiltøy i samarbeid mellom oss som kunde og Ide – House of Brands som leverandør.



Trinn 5: Kommunikasjon med berørte interessenter

For at SNLA skal kunne kommunisere eksternt om arbeidet med aktsomhetsvurderinger og bærekraftig forretningspraksis, er det viktig at kommunikasjonen bygger på konkrete aktiviteter og resultater. Det vil si at vi må kommunisere om innholdet i våre relevante styringsdokumenter, som for eksempel policyer, retningslinjer, krav i anskaffelsesprosesser og aktiviteter som er knyttet til å identifisere og håndtere vår virksomhets faktiske og potensielle negative påvirkning på mennesker, samfunn og miljø til de som planlegger og har behov for å gjøre anskaffelser i SNLA, eksempelvis avdelingsledere, prosjektledere og andre med fullmakt til å gjennomføre større anskaffelser.

Dette betyr at alle vesentlige leverandører skal følges opp via innhenting av relevant dokumentasjon av forholdene i verdikjeden for produktet eller tjenesten SNLA anskaffer, med tettere oppfølging innenfor bransjer som er definert på DFØs høyrisikoliste. Utfylt skjema ved anskaffelser på kr 500 000 eller mer, eller når summen av flere anskaffelser fra samme leverandør sannsynligvis kommer til å overstige kr 500 000, skal alltid fremmes for anskaffelsesrådet via utfylling av nytt webbasert skjema som ivaretar kravene SNLA stiller til slike anskaffelser og leverandører, ref. SNLAs bærekraftsmål innen klima og miljø, sosiale forhold og økonomi og styring som inkluderer samfunnsansvar og bærekraftig forretningspraksis. Den som er ansvarlig for anskaffelsen (avdelingsleder/seksjonsleder/prosjektleder) har ansvar for innhenting av dokumentasjon og utfylling av det webbaserte skjemaet før dette fremmes for anskaffelsesrådet.

I henhold til åpenhetslovens §4 og §5 skal SNLA årlig gjennomføre og offentliggjøre sin redegjørelse for åpenhetsloven som inkluderer aktsomhetsvurderinger. Redegjørelsen skal offentliggjøres og være tilgjengelig innen 30. juni hvert år for alle interessenter via våre nettsider: www.norskluftambulanse.no.

Videre har SNLA plikt til å svare ut alle henvendelser dersom noen ønsker *opplysninger om eventuelle negative konsekvenser som er avdekket gjennom aktsomhetsvurderingen, våre planer for eller allerede iverksatte tiltak* ved utdyping av redegjørelsen eller har spørsmål til denne i hht §6.

Når det gjelder intern kommunikasjon, vil dette skje gjennom SNLAs samhandlingsplattform som er Ansattportalen.



Trinn 6: Gjenoppretting der dette er påkrevd

Dersom en virksomhet har forårsaket eller bidratt til skade på mennesker eller samfunn, er det viktig at skaden blir håndtert på en måte som fører til gjenoppretting eller samarbeid om gjenoppretting. Gjenoppretting kan innebære økonomisk erstatning eller kompensasjon, offentlige beklagelser eller andre handlinger som kan rette opp skaden.

Det er også viktig å etablere tilgjengelige klageordninger for både arbeidere og lokalsamfunn, slik at de har mulighet til å få sine saker hørt og håndtert. På denne måten kan virksomheten sikre at den tar ansvar for sin innvirkning på mennesker og samfunn, og at skader blir håndtert på en adekvat måte.

Gjenoppretting

SNLAs policy for gjenoppretting ved negative konsekvenser for mennesker, samfunn, klima og miljø i vår egen virksomhet, er at dette skal gjøres gjennom kartlegging av hendelsenes årsaksforhold, oppfølging via tiltak og evaluering av effekten av disse. Dette er beskrevet i styringssystemet vårt.

Avdekkede risikoer, skal registreres i vårt risikoregister, håndteres, saksbehandles og følges opp for interne anliggende gjennom vårt hendelses- og avvikssystem, der kvalitetssjef har ansvar for at risikoer blir forkynt for og fulgt opp av berørte ledere/ansvarlige, samt rapportering til øverste administrative leder og SNLAs styre.

I forhold til gjenoppretting ved negative konsekvenser hos våre leverandører eller deres leverandørkjeder, har ingen av våre vesentlige leverandører som har virksomhet i risikoutsatte bransjer meldt om noen direkte avdekkede negative konsekvenser for mennesker, samfunn, klima eller miljø i rapporteringsåret for egne ansatte eller for ansatte i verdikjeden.



Styrets godkjenning av aktsomhetsvurderingen for bærekraftig forretningspraksis

Styret i Stiftelsen Norsk Luftambulanse (SNLA) bekrefter med dette å ha mottatt og lest rapporten utarbeidet av administrasjonen i SNLA, som er grunnlaget for vår redegjørelse i henhold til kjerneforpliktelsene i åpenhetsloven for rapporteringsåret 2024.

Det er ikke avdekket noen faktiske negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold eller levelønn i vår aktsomhetsvurdering i rapporteringsåret. Det er imidlertid avdekket at vi har anskaffelser som tilhører høyrisikolisten til DFØ samt at en spesifikk risikoutsatt gruppe ansatte i egen virksomhet, skal følges opp i henhold til anbefalte tiltak i 2025.

23. juni 2025

Unni Grete Farestveit
Styreleder

Frode Fjeldsbø
Nestleder

Olav Røise
Styremedlem

Ann Elisabeth Wedø
Styremedlem

Kari Anne R. Soltvedt
Styremedlem

Lena Ailin Heimvik
Styremedlem

Tor Ingebrigtsen
Styremedlem

Harald Larssen
Styremedlem

Kjell-Otto Fremstad
Styremedlem valgt av ansatte

Stine Ness
Styremedlem valgt av ansatte

Stephen J. M. Sollid
Generalsekretær

