

List of Signatures

Page 1/1



Bærekraftsrapport SNLA 2025.pdf

Name	Method	Signed at
Farestveit, Unni Grete	BANKID	2026-04-30 16:09 GMT+02
Røise, Olav	BANKID	2026-04-30 10:04 GMT+02
NESS, STINE	BANKID	2026-05-04 08:52 GMT+02
Sollid, Stephen Johan M.	BANKID	2026-05-03 14:02 GMT+02
Heimvik, Lena Ailin	BANKID	2026-05-03 19:58 GMT+02
Ingebrigtsen, Tor	BANKID	2026-04-30 13:45 GMT+02
Fjeldsbø, Frode	BANKID	2026-05-03 10:41 GMT+02
Fremstad, Kjell Otto	BANKID	2026-04-30 09:28 GMT+02
Wedø, Ann Elisabeth	BANKID	2026-04-30 14:15 GMT+02
Larssen, Harald	BANKID	2026-04-30 14:05 GMT+02
Soltvedt, Kari Anne Romarheim	BANKID	2026-04-30 09:07 GMT+02



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

External reference: 82BEBBD9F2C54C76BC364035152A8D32

BÆREKRAFTRAPPORT 2025

VSME-Standard - Regnskapsåret 2025



«Vi reduserer utslippene, ikke utviklingen!»



Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse	2
Oppsummering	5
Rapporteringsperiode	5
Nøkkeltall	5
Hilsen fra generalsekretæren.....	6
Innledning	7
Formålet med bærekraftrapportering.....	7
B1: Grunnlag for utarbeiding	8
Valgt rapporteringsalternativ	8
Om virksomheten.....	9
Konsernstruktur	10
B2: Rutiner, policyer og fremtidige initiativer	10
Bærekraftstrategi.....	10
Langsiktige mål.....	10
Plan for bærekraft i NLA-gruppen.....	12
Klima og miljø (E).....	13
Sosiale forhold (S).....	13
Økonomi og styring (G).....	13
Verdikjeden - hvem samhandler vi med for å oppnå formålet vårt?.....	14
Leverandører og innkjøp (Upstream)	14
Våre aktiviteter (Own operations)	14
Det vi bidrar til (Downstream)	14
Initiativer - hva har SNLA gjort til nå?	15
Status på analysearbeid	16
Påvirkningsvesentlighet (Impact Materiality):	16
	2



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

Document ID:
82BEBBD9F2C54C76BC364035152A8D32

Finansiell vesentlighet (Financial Materiality):	16
GAP-analyse	17
B3: Energi og klimagassutslipp	17
Klimaregnskap - metodikk og datagrunnlag.....	17
Klimaregnskap - resultater	19
Utvikling 2022-2025	19
Om hoppet fra 2023 til 2024	19
Sammenlignbar utvikling.....	20
B4-B7: Miljøforhold.....	21
B4: Forurensning	21
B5: Biologisk mangfold	21
B6: Vann.....	22
B7: Sirkulærøkonomi og avfall	22
B8: Arbeidsstyrken - generelle opplysninger	22
Overordnet vurdering av HR.....	22
Ansatte	23
Kjønnsfordeling	23
B9: Arbeidsstyrken - helse, miljø og sikkerhet	24
HMS-system	24
Sykefravær.....	24
Hendelser	25
Feltververe som sårbar gruppe.....	25
Reduksjon av hendelser	26
Trivsel og arbeidsmiljø for ansatte i SNLA	27
Goder for ansatte.....	27
B10: Godtgjørelse, tariff og opplæring	28



Lønnsforskjeller	28
Kompetanseutvikling	29
Individbasert kompetanseutvikling	29
B11: Korrupsjon og bestikkelser	30
Retningslinjer	30
Redegjørelse i henhold til åpenhetsloven	30
Anskaffelser	31
Klassifisering og oppfølging av leverandører	31
Avslutning.....	33



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

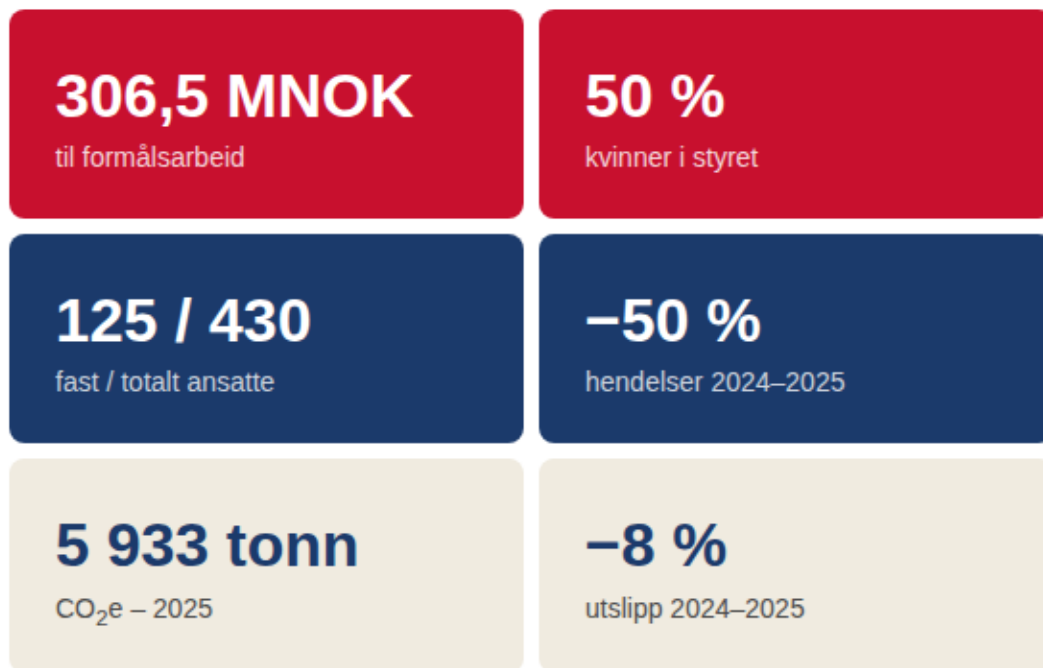
Document ID:
82BEBBD9F2C54C76BC364035152A8D32

Oppsummering

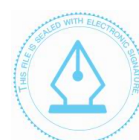
Rapporteringsperiode

1. januar 2025 - 31. desember 2025

Nøkkeltall



Figur 1



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

Document ID:
82BEBBD9F2C54C76BC364035152A8D32

Hilsen fra generalsekretæren

«Stiftelsen Norsk Luftambulanse har som formål å redde liv gjennom avansert prehospital akuttmedisin. Vårt bærekraftarbeid handler om å sikre at SNLA kan fortsette dette viktige arbeidet for fremtidige generasjoner.»

Bærekraft handler for oss om å drive virksomheten på en måte som er ansvarlig overfor mennesker, miljø og samfunn. Som en ideell organisasjon med et livsviktig oppdrag, har SNLA et særskilt ansvar for å forvalte våre ressurser på en måte som sikrer langsiktig verdiskaping.

I 2023 vedtok styret en bærekraftstrategi forankret i FNs bærekraftsmål. Strategien dekker tre hovedområder: Klima og miljø, Sosiale forhold, samt Økonomi og styring. Vi har satt ambisiøse mål for 2030 og 2040, og denne rapporten er et viktig skritt på veien mot mer systematisk bærekraftarbeid.

Vi er stolte av det SNLA har oppnådd så langt, men erkjenner også at vi har et stykke arbeid foran oss.

Vi ser frem til å fortsette dette arbeidet sammen med våre ansatte, støttemedlemmer og samarbeidspartnere.

— Stephen Sollid, Generalsekretær



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

Document ID:
82BEBBD9F2C54C76BC364035152A8D32



Innledning

Denne rapporten er Stiftelsen Norsk Luftambulanses første bærekraftrapport. Rapporten rapporterer etter EFRAGs standard for frivillig bærekraftrapportering for unoterte mikro-, små og mellomstore foretak (VSME). Rapporten dekker stiftelsen som egen juridisk enhet og inkluderer *ikke* datterselskapene NLA Helikopter, NLA Teknologi, NLA Fly og Ambulanseforum. Rapporten bygger på årsrapporten for 2025, og er forankret i stiftelsens vedtekter og overordnede formål; å redde liv gjennom avansert prehospital akuttmedisin.

Formålet med bærekraftrapportering

Som stiftelse er SNLA ikke lovpålagt å levere bærekraftrapport etter CSRD-regelverket. Likevel velger SNLA å rapportere frivillig etter VSME-standarden - en europeisk standard tilpasset mindre virksomheter. Vi gjør dette fordi systematisk bærekraftarbeid krever struktur og måling. En årlig rapport gir oss et rammeverk for å følge utviklingen vår, være åpne om hvordan SNLA jobber, og vise givere og samarbeidspartnere at SNLA tar bærekraft på alvor. I tillegg forbereder det oss på eventuelle fremtidige krav. *Aktsomhetsvurderingen etter åpenhetsloven er integrert i denne rapporten og leveres derfor ikke som et eget dokument.*



B1: Grunnlag for utarbeiding

Valgt rapporteringsalternativ

VSME-standardens gir virksomheter to måter å rapportere på:

Alternativ A: Grunnmodulen (B1 - B11). Modulen innebærer rapportering på miljø (E), sosiale forhold (S) og virksomhetsstyring (G), og er en form for «sjekkliste» for ansvarlig og transparent drift.

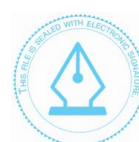
Alternativ B: Detaljert modul (C1 - C9). Grunnmodulen pluss utvalgte temaer fra detaljmodulen er for virksomheter som ønsker å gå mer i dybden på enkelte områder.

Vi har valgt **Alternativ A**. Dette gir oss et solid rammeverk for å rapportere på miljø, sosiale forhold og virksomhetsstyring, uten at rapporten blir unødvendig omfattende. For en organisasjon av vår størrelse og type mener vi dette er det riktige ambisjonsnivået. Annen informasjon som vi ser som relevant, utenfor grunnmodulen, har blitt lagt til for å skape bredere forståelse og kunnskap

Grunnmodulen dekker følgende temaer:

Tema	Innhold
B1	Grunnlag for utarbeiding
B2	Rutiner, policyer og fremtidige initiativer
B3	Energi og klimagassutslipp
B4-B7	Miljøforhold (forurensning, biologisk mangfold, vann og sirkulærøkonomi)
B8	Arbeidsstyrken - generelle opplysninger
B9	Arbeidsstyrken - helse, miljø og sikkerhet
B10	Godtgjørelse, tariff og opplæring
B11	Korrupsjon og bestikkelser

Tabell 1



Om virksomheten

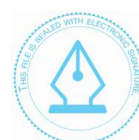
Stiftelsen Norsk Luftambulansse (SNLA) er en ideell, folkefinansiert organisasjon med formål å fremme avansert prehospital akuttmedisin. Stiftelsen ble etablert i november 1977 og er primært finansiert av ca. 300 000 støttemedlemmer og 4 000 bedrifter.

Informasjon	Verdi
Juridisk navn	Stiftelsen Norsk Luftambulansse
Organisasjonsnummer	939 483 136
Organisasjonsform	Stiftelse (ideell)
Hovedkontor	Storgata 33, 0184 Oslo
Regnskapsår	1. januar - 31. desember 2025
NACE-sektorklassifiseringskode	86.922
Antall årsverk	95 + 65 (feltverving)
Egenkapital	740 223 000 NOK
Totale inntekter	428 466 278 NOK
Balansesum	838 843 000 NOK
Totale kostnader til formål	306 533 000 NOK

Tabell 2

Utelatelser og begrensninger

Av hensyn til personvern og sikkerhet har SNLA utelatt detaljert informasjon om enkelthendelser, avvik og varslingssaker. Disse temaene er beskrevet på et overordnet nivå.



Konsernstruktur

SNLA er morselskap i NLA-gruppen. Denne rapporten dekker kun stiftelsens virksomhet, og datterselskapene er dermed ikke inkludert.

Enhet	Eierandel	Status
Stiftelsen Norsk Luftambulanse	—	Denne rapporten
NLA Helikopter AS	100%	Ikke inkludert
NLA Teknologi AS	100%	Ikke inkludert
Ambulanseforum AS	85%	Ikke inkludert
NLA Fly AS	100%	Hvilende

Tabell 3

B2: Rutiner, policyer og fremtidige initiativer

Bærekraftstrategi

I mars 2023 vedtok styret i SNLA en bærekraftstrategi forankret i FNs mål for en mer bærekraftig utvikling, Norges forpliktelser i Parisavtalen, og hvordan det skulle operasjonaliseres i Norge og i vår organisasjon.

Strategien dekker tre hovedområder: **Klima og miljø (E)**, **Sosiale forhold (S)**, og **Økonomi og styring (G)**.

Strategien ble utviklet gjennom en prosess som involverte styret og nøkkelpersoner i NLA-gruppen. Prosessen involverte også styrene og ledergruppene i datterselskapene. SNLA sitt styre følger opp og mottar regelmessig orientering om fremdriften i bærekraftarbeidet i stiftelsen.

Langsiktige mål

Tabell 4 viser stiftelsens overordnede klimamål. Målene gjelder SNLAs formålsvirksomhet; forskning, innovasjon, kompetanseutvikling og administrasjon. Referanselinje (baseline) for målingene er satt til 2022. SNLA følger opp målene årlig gjennom klimaregnskapet og rapporterer status i bærekraftrapporten (fom. 2025).



Målar	Mål	Status
2030	50% reduksjon i klimagass-utslipp (fra formålsvirksomheten til SNLA)	Pågående tiltak
2030	50% reduksjon i avfallsmengde	Pågående tiltak
2050	Klimanøytral virksomhet	Langsiktig mål

Tabell 4

Styrende dokumenter

For å sikre at SNLA jobber systematisk og ansvarlig, er det etablert et sett med retningslinjer og policyer som legger rammene for hvordan SNLA driver virksomheten.

Tabell 5 gir en oversikt over de viktigste styrende dokumenter innen bærekraft og ansvarlig drift i SNLA.

Område	Styrende dokument	Status
Bærekraft	Bærekraftstrategi NLA-gruppen	2023
Etikk	Retningslinjer for Etikk og Samfunnsansvar	2024
HMS	HMS-håndbok	2024
Risikostyring	Retningslinjer for Risikostyring	2024
Varsling	Varsling av kritikkverdige forhold	2023
Likestilling	Signert mangfoldsplakat	2024
Åpenhetsloven	Aktsomhetsvurdering	2024
Personvern	Retningslinjer for behandling av personopplysninger	Oppdateres i 2026
Arbeidsmiljø	Personalhåndbok	Oppdateres i 2026

Tabell 5



Plan for bærekraft i NLA-gruppen

SNLAs bærekraftarbeid følger den felles planen for NLA-gruppen, vedtatt av styret i 2023. Planen definerer NLA-gruppens felles ambisjoner innen bærekraftsområdet og bygger på følgende visjon:

«NLA-gruppen skal gjennomføre samfunnsoppdraget (redde flere liv og begrense følgene av akutt oppstått sykdom og skade utenfor sykehuset) på en måte som ikke begrenser neste generasjons muligheter til å få dekket sine behov.»

Planen dekker tre hovedområder: Klima og miljø (E), Sosiale forhold (S), og Økonomi og styring (G). For å arbeide mot visjonen har NLA-gruppen valgt ut **syv** av FNs bærekraftsmål som anses særlig vesentlige: **Mål 3** (God helse og livskvalitet), **Mål 4** (God utdanning), **Mål 8** (Anstendig arbeid og økonomisk vekst), **Mål 9** (Industri, innovasjon og infrastruktur), **Mål 12** (Ansvarlig forbruk og produksjon), **Mål 13** (Stoppe klimaendringene) og **Mål 17** (Samarbeid for å nå målene).

Bærekraftig utvikling i SNLA

Vi skal gjennomføre samfunnsoppdraget på en måte som ikke begrenser neste generasjons muligheter til å få dekket sine behov.



Figur 2



Klima og miljø (E)

For formålsvirksomhet sikter SNLA mot 50% reduksjon innen 2030 og klimanøytralitet innen 2050. I tillegg skal totalt avfall reduseres med 50% innen 2030. For å nå disse målene prøver SNLA å jobbe smartere i hverdagen. Det som kan holdes digitalt, gjøres digitalt, enten det gjelder kurs, fagmøter eller seminarer. Stiftelsen følger reisepolicyen og benytter Teams-møter og e-læring for å redusere unødvendig reising. Når fysiske kurs er nødvendig, legges de så nært kursdeltakerne som mulig, og reisevirksomheten koordineres for å redusere unødvendig transport. Vi ønsker også å begrense unødvendig frakt av utstyr og samler flere aktiviteter ved LAT trenings- og utviklingssenter (Haug). På Haug samarbeider SNLA med politi og brann om samvirketrening, det kan gi bedre beredskap, smartere ressursutnyttelse og mindre transport.

Stiftelsen skal alltid ha minst ti pågående prosjekter og tiltak per år, inkludert kunnskapsbaserte utviklings- og forskningsprosjekter. Samtidig satser SNLA på økt bruk av teknologiske løsninger som gjør utdanning og utvikling mer tilgjengelig og effektiv.

Sosiale forhold (S)

NLA-gruppen skal arbeide aktivt for et trygt, mangfoldig og inkluderende arbeidsmiljø for egne ansatte og i verdikjeden. Det er fordi anstendige arbeidsforhold bidrar til å skape trivsel, motivasjon og formålsoppnåelse. Internt handler det om medarbeidermedvirkning, kompetanseutvikling og kjønnsbalanse som målbare størrelser vi rapporterer på og forbedrer år for år. Det innebærer også å skape et godt sosialt rom og trygghet.

Eksternt handler det om hvem vi velger å samarbeide med. SNLA stiller krav til leverandører og samarbeidspartnere om anstendige arbeidsforhold, og følger dette opp gjennom innkjøpsbetingelser og aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven.

Økonomi og styring (G)

God økonomisk styring handler om mer enn tall, det handler også om tillit. SNLA skal ha kontroll på økonomien og være transparente for innsyn utenfra.



Vi skal også være i samsvar med og etterleve alle relevante lover og regler innenfor våre arbeidsområder. SNLA skal oppfattes som en virksomhet som er til å stole på, og bærekraftrapporten er ett av verktøyene SNLA bruker for å dokumentere arbeidet i praksis. Årsrapporten er et annet.

Verdikjeden - hvem samhandler vi med for å oppnå formålet vårt?

Leverandører og innkjøp (Upstream)

For å gjennomføre formålsarbeidet vårt kjøper SNLA både varer og tjenester fra en rekke leverandører. Den største kategorien er kjøp av kompetanse; instruktører, fagutviklere og forskere som bidrar til kurs, prosjekter og fagutvikling. Mye av dette kjøpes fra datterselskapene NLA Helikopter og NLA Teknologi, men også fra helseforetak, universiteter og enkeltpersoner med spisskompetanse.

I tillegg kjøper vi varer som kontorrekvisita, IT-utstyr, medisinsk utstyr til opplæring, samt uniformer og profilprodukter. Noen av disse produktene, særlig tekstiler og profilartikler, kan ha lengre verdikjeder med produksjon i land utenfor Norge.

Våre aktiviteter (Own operations)

Stiftelsens kjerneaktiviteter er forskning og utvikling innen akuttmedisin, opplæring og kompetanseutvikling for helsepersonell, samt innsamling og forvaltning av midler fra støttemedlemmer og bedrifter. I 2025 disputerte én PhD-stipendiat og fem nye stipendiater ble ansatt. SNLA har til enhver tid 25-30 aktive stipendiater tilknyttet virksomheten.

Det vi bidrar til (Downstream)

Alt vi gjør har ett mål: at alle som blir akutt syke eller alvorlig skadet skal få raskere og riktigere medisinsk hjelp uansett hvor i Norge de befinner seg.



Initiativer - hva har SNLA gjort til nå?

Bærekraftarbeid handler om mer enn strategier og mål. Det handler om konkrete tiltak i hverdagen. Her er noen eksempler på hva vi har gjort til nå:

Bærekraftig arbeidstøy: Stiftelsen og Idé House of Brands har kommet frem til løsninger på hvordan brukt og ødelagt profiltøy kan repareres. Løsningen er ikke satt i drift grunnet forsinkelser.

Avfallshåndtering: SNLA innførte systematisk veiing og sortering av avfall ved hovedkontoret som del av målet om 50% reduksjon innen 2030. Dette ble gjennomført i to perioder; tre måneder i 2024 og tre måneder i 2025.

Gjennomføring av DVA og GAP-analyse: DVA og GAP-analyse ble gjennomført høsten 2024/våren 2025. Dette har styret vært involvert i.

Styrket bemanning: Stiftelsen har i 2025 kjøpt kompetanse knyttet til bærekraftarbeidet for å styrke muligheten for ytterligere å jobbe praktisk og systematisk med bærekraft i NLA-gruppen.

Leverandør av førstehjelpspakker: SNLA har inngått samarbeid med Norgesplaster AS og merkenavnet SNØGG, som produserer førstehjelpsutstyr med lager og kontorer i Vennesla. Mesteparten av produktene produseres i Norge eller Europa, mens selve omslaget, mappen, kommer fra Kina. Pakkingen utføres av VIA Partner AS. VIA Partner er en arbeidsplass som tilrettelegger og tilpasser arbeidet etter den enkeltes forutsetninger.

Økt bevissthet rundt bærekraft: Våren 2025 ble det gjennomført en konkurranse blant feltververkoordinatorerne for å øke bevisstheten rundt bærekraft. Målet var å lage den mest målrettede planen for hvordan teamene deres kunne bidra til å redusere utslippene i stiftelsen. Koordinatorerne lagde blant annet planer for hvordan de kunne redusere utslipp innen en rekke områder, alt fra transport til måltider. Planene var inspirerende og realistiske.



Status på analysearbeid

For å sikre at bærekraftarbeidet er relevant og målrettet, har SNLA gjennomført en dobbel vesentlighetsanalyse (DVA). Analysen gir innsikt i hvilke bærekrafttemaer som er vesentlige, både for virksomheten og for omgivelsene. I tillegg har SNLA gjennomført en GAP-analyse for å identifisere hvor vi står i dag, og hvor det er behov for forbedring.

En DVA er et strategisk verktøy som sikrer at SNLA rapporterer om og arbeider med de tre områdene; Klima og miljø (E), Sosiale forhold (S) og Økonomisk styring (G).

En DVA består av to perspektiver:

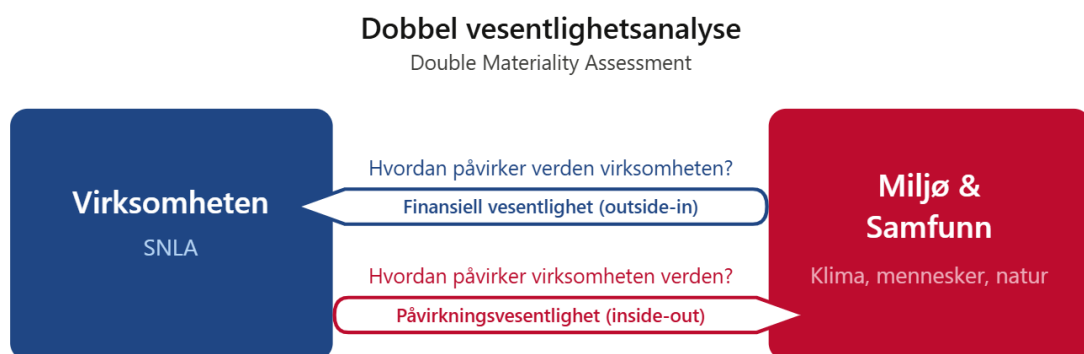
Påvirkningsvesentlighet (Impact Materiality):

Et innside-ut-perspektiv der man vurderer hvordan virksomheten påvirker miljøet, samfunnet og menneskene rundt.

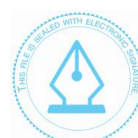
Finansiell vesentlighet (Financial Materiality):

Et utside-inn-perspektiv der man vurderer hvordan endringer i omgivelsene kan utgjøre en finansiell risiko eller mulighet som påvirker virksomheten.

Arbeidet med DVA-en var et omfattende arbeid som ga SNLA verdifull innsikt i virksomhetens påvirkning på omgivelsene, og omgivelsenes påvirkning på oss. Analysen avdekket både aktuelle og potensielle konsekvenser av driften vår, og resultatene er grundig gjennomgått og behandlet av styret.



Figur 3



GAP-analyse

Etter en fullført DVA ble det gjennomført en GAP-analyse. En GAP-analyse er en metode som hjelper med å identifisere mangler i virksomheten (hvor finnes det gap). Analysen ble gjennomført for å kartlegge avstanden mellom hvor SNLA er i dag, og hvor SNLA ønsker å være.

Følgende informasjonshull ble identifisert:

Område	Gap	Status
Avfallsmengder (B7)	Mangler eksakte tall fra Storgata, Trondheim og utviklingssenteret på Haug	Delvis
Avfallshåndtering (B7)	Mangler informasjon om hva som skjer med avfallet etter henting	Delvis
Opplæringstimer (B10)	Ikke kvantifisert antall timer per ansatt fordelt på kjønn	Nei
Klimahandlingsplan (C3)	Ingen konkrete og direkte retningslinjer for å nå utslippsmålene innen 2030	Nei
Ansvar for forurensning (C2)	Ikke definert hvem på ledernivå som har ansvar	Delvis

Tabell 6

B3: Energi og klimagassutslipp

Klimaregnskap - metodikk og datagrunnlag

SNLA utarbeider årlig klimaregnskap i henhold til GHG-protokollen (GHG Protocol Corporate Standard), med 2022 som baseline.

Datagrunnlaget er todelt. Økonomiske tall er hentet direkte fra BC. Fysiske tall, som avfall og strømforbruk, er beregnet manuelt på bakgrunn av informasjon innhentet fra interne og eksterne kilder tilknyttet SNLA.



Scope	Beskrivelse	Hovedkilder
Scope 1	Direkte utslipp	Direkte utslipp fra egen aktivitet/produksjon (eks: utviklingshelikopter)
Scope 2	Indirekte (energi)	Elektrisitet kontorbygg, trenings- og utviklingssenter
Scope 3	Verdikjede	Tjenestereiser, innkjøp, leverandører

Tabell 7

Vesentlighet: GHG-protokollen er tydelig på at vesentlighetsbegrepet brukes til å vurdere avvik og feil, ikke som en tillatt grense for å utelate utslippskilde. Der data har vært mangelfulle eller metoden forenklet, er dette identifisert og begrunnet i denne rapporten.

Omregningsfaktorer: Beregningene av faktorene baserer seg på livsløpsanalyser (LCA – *Life Cycle Assessment*), som betyr at utslipp regnes over hele produktets eller tjenestens livsløp, ikke bare i bruksfasen. For drivstoff inkluderer dette for eksempel utslipp fra utvinning, transport og raffinering, ikke bare forbrenning. Dette gir et mer fullstendig bilde av de reelle klimapåvirkningene.

Lokasjonsbasert metode: VSME-standarden krever kun lokasjonsbasert beregning av Scope 2-utslipp, det vil si at utslippene beregnes basert på gjennomsnittlig utslippsfaktor for strøm i det aktuelle landet eller regionen. Markedsbasert metode, som tar hensyn til opprinnelsesgarantier og kraftavtaler, er ikke påkrevd under VSME.



Klimaregnskap - resultater

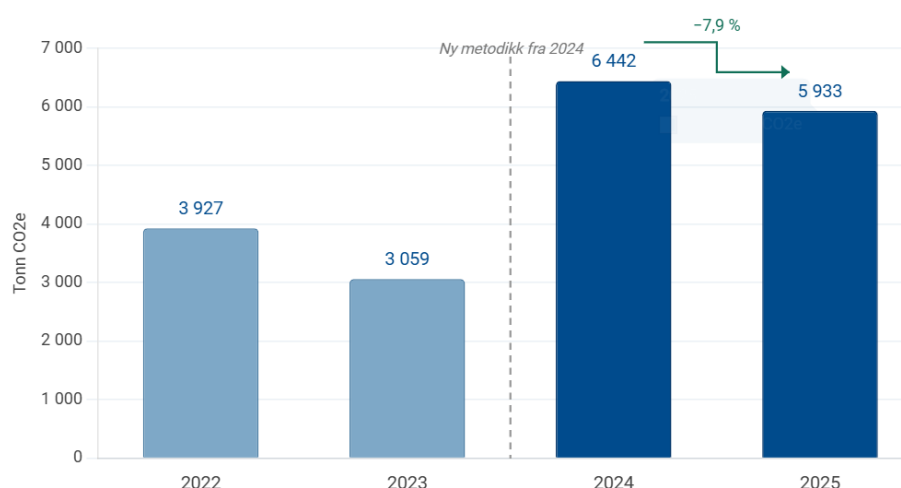
Utvikling 2022-2025

Klimaregnskapet viser totale CO₂-ekvivalente utslipp på 3 927 tonn i 2022, 3 059 tonn i 2023, 6 442 tonn i 2024 og 5 933 tonn i 2025.

Totale utslipp av CO₂-ekvivalenter

SNLA, 2022-2025 (tonn CO₂e)

■ Tidligere metodikk (mangelfull) ■ Helhetlig metodikk (sammenlignbar)



Figur 4

Om hoppet fra 2023 til 2024

Det store hoppet mellom 2023 og 2024 skyldes en betydelig forbedring av klimaregnskapets metodikk. Fra og med 2024 har vi lagt om til en mer helhetlig og detaljert tilnærming hvor et vesentlig større antall utslippskilder er identifisert og kartlagt.

Særlig i Scope 3 (indirekte utslipp) har vi avdekket flere kostnadskategorier som tidligere ikke var med i regnskapet, blant annet avfallshåndtering, en rekke prosjekt- og tjenestekostnader, samt mer detaljert registrering av fly- og transportaktivitet. Metodikken for de siste to årene gir derfor et mer fullstendig bilde av SNLAs faktiske klimaavtrykk, mens tallene for 2022 og 2023 er mangelfulle i sammenligning.



Sammenlignbar utvikling

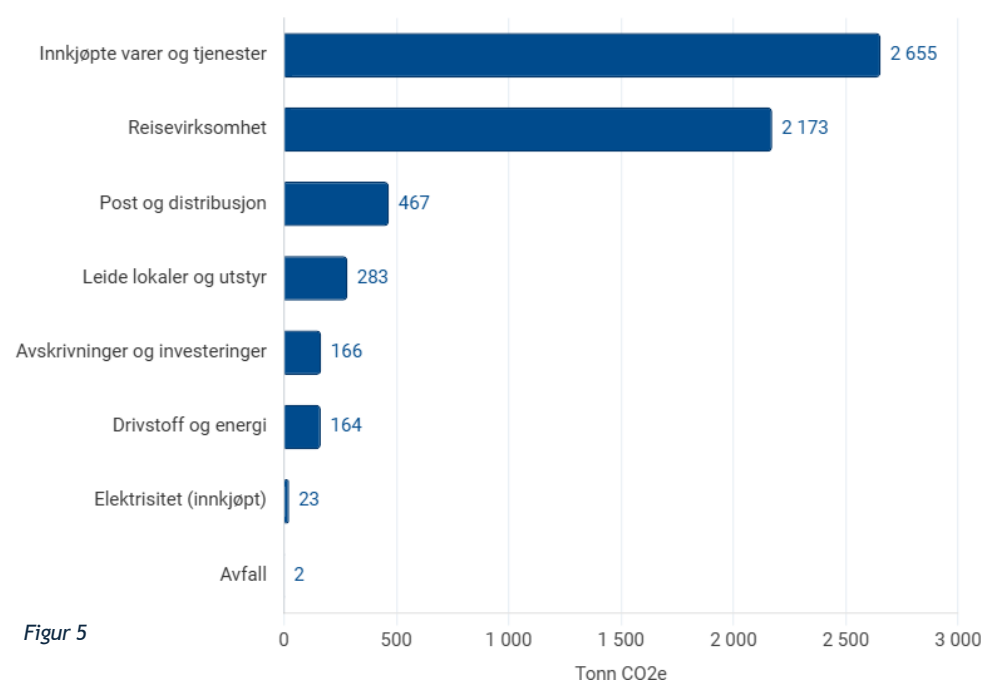
Når vi holder oss til år med sammenlignbar metodikk, det vil si 2024 og 2025, ser vi en reduksjon på om lag 8 % fra 6 442 til 5 933 tonn CO₂e. Dette er det første året med direkte sammenlignbar måling, og utviklingen er positiv. Fra og med 2026 vil vi kunne vise utslippsutvikling på likt metodisk grunnlag for tre år.

Figur 5 viser at innkjøpte varer og tjenester (konsulenttjenester, utdeling av formålsmidler, IT, markedsføring og tjenester fra datterselskap) utgjør den største enkeltkategorien med 45 % av totale 5 933 tonn CO₂-ekvivalenter i 2025.

Reisevirksomhet (flyreiser, overnatting, bilgodtgjørelse og reiser etter regning) står for 37 %. Sammen utgjør disse to kategoriene 81 % av SNLAs klimaavtrykk og er de tydeligste innsatsområdene for reduksjonstiltak.

Utslipp per hovedkategori

SNLA 2025 (tonn CO₂e)



Figur 6 viser utslipp per Scope for SNLA 2022-2025, fordelt på Scope 1 (direkte utslipp), Scope 2 (innkjøpt energi) og Scope 3 (indirekte utslipp).



Utslipp per scope – 2022 til 2025

Scope 3 har utgjort 95–98 % av totale utslipp gjennom hele perioden.



Figur 6

Klimaregnskapet viser at Scope 3 (indirekte utslipp fra innkjøpte varer og tjenester) er den klart dominerende utslippskategorien for SNLA, og har utgjort mellom 95 og 99 % av totale utslipp hvert år i perioden 2022–2025. Dette er et mønster som er typisk for organisasjoner der størsteparten av driften gjennomføres gjennom anskaffelser og kjøpte tjenester, og der egne fysiske utslipp fra bygg og kjøretøy er relativt begrenset.

B4-B7: Miljøforhold

B4: Forurensning

SNLA driver ikke virksomhet som er omfattet av industriutslippsdirektivet (IED). Stiftelsens virksomhet genererer ikke vesentlig forurensning utover klimagassutslipp som dekkes under B3.

B5: Biologisk mangfold

SNLAs hovedkontor (i Oslo), kontoret i Trondheim og trenings- og utviklingssenter (på Haug) ligger ikke i eller nær områder med særlig vernestatus eller høy biodiversitetsverdi. SNLA har derfor begrenset direkte påvirkning på biologisk mangfold.



B6: Vann

SNLA benytter kun kommunal vannforsyning til sanitærformål. Estimert forbruk er under 1 000 m³ årlig fordelt på kontorbygg og trenings- og utviklingscenter.

Vannforbruk anses ikke som et vesentlig tema for vår virksomhet.

B7: Sirkulærøkonomi og avfall

SNLA praktiserer kildesortering. SNLA har også dialog med Idé House of Brand for å etablere en returordning for profiltøy (ref. kapittel B2 om Initiativer).

B8: Arbeidsstyrken - generelle opplysninger

Overordnet vurdering av HR

HR er involvert i ulike prosesser, hvorav noen ble påbegynt i 2025 og videreføres i 2026. To store prosjekter som har vært prioritert er å finne nye kontorlokaler for administrasjon- og organisasjonsutviklingsprosessen (OU-prosessen) som følge av ny strategi i SNLA. Det har også vært gjennomført kartlegging av både arbeidsmiljø og kulturen i selskapet i løpet av 2025. Siden arbeidet med ny strategi har vært prioritert høyt har organisasjonen måtte gjøre prioriteringer. SNLA vil gå i gang med mer konkret oppfølging av de to nevnte kartleggingene som en del av ny strategi og når ny organisasjon er på plass i 2026. Ansettelsen av HR-direktør i 2025 var ett av flere nødvendige grep for å tydeliggjøre organisasjonens ledelse sitt eierskap til videreutvikling av et bedre arbeidsmiljø og kultur.



Ansatte

Ved utgangen av 2025 hadde SNLA 125 fast ansatte fordelt på 95 årsverk, opp fra 109 ansatte og 88 årsverk i 2024. Inkludert feltververvirksomheten utgjorde den samlede arbeidsstyrken 430 ansatte i 2025, sammenlignet med 339 i 2024.

Kategori	Antall	Årsverk	Antall kvinner	Antall menn
Fast ansatte SNLA	125	95	63	62
Feltververe (inkluderer faste og ansatte med tidsbegrenset arbeidskontrakt)	305	65	169	136
PhD-stipendiater (i løp)	31	*	18	13
Totalt	461	160	250	211

Tabell 8

**Per 31. desember 2025 hadde SNLA 31 stipendiater i løp. Disse utgjør ikke fulle årsverk, da mange har delte stillinger og er stipendiater i varierende stillingsprosjenter som kan endres i løpet av året.*

Kjønnsfordeling

SNLA arbeider for en balansert kjønnsfordeling på alle nivåer i organisasjonen.

Tabell 10 viser fordelingen i styret, i ledergruppen og blant ansatte.

Nivå	Antall	Kvinner	Menn	Andel kvinner
Styret	10	5	5	50%
Øverste ledergruppe	8	3	5	37,5%
Ansatte (eks. feltververe)	125	63	62	50,4%
Totalt SNLA	143	71	72	49,6%

Tabell 9



Kjønnsfordelingen blant fast ansatte i SNLA var 51 % kvinner i 2024, og er tilsvarende i 2025. Styret hadde 50 % kvinner begge år, mens andelen kvinner i ledelsen gikk ned fra 43 % (3 av 7) i 2024 til 37,5 % i 2025 (3 av 8).

B9: Arbeidsstyrken - helse, miljø og sikkerhet

HMS-system

SNLA har et etablert HMS-system med rutiner for risikovurdering og avvikshåndtering. Vi er tilknyttet bedriftshelsetjenesten, og avvik rapporteres og følges opp løpende.

Indikator	2025	Kommentar
Sykefravær, fast ansatte	6,41%	Vedr. sykefravær oppgis ikke antall ansatte
Sykefravær, feltververe	6,90%	Vedr. sykefravær oppgis ikke antall ansatte
Personskader	3	Knyttet direkte til <u>feltververs virksomhet</u>
Materielle skader	3	Knyttet direkte til <u>feltververs virksomhet</u>
Annet (ubehagelige opplevelser, trusler og lignende situasjoner)	4	Knyttet direkte til <u>feltververs virksomhet</u>
IT-sikkerhet og annet	14	Øvrige avdelinger

Tabell 10

Sykefravær

Sykefraværet blant fast ansatte i SNLA var 6,41 % i 2025, ned fra 6,9 % i 2024.

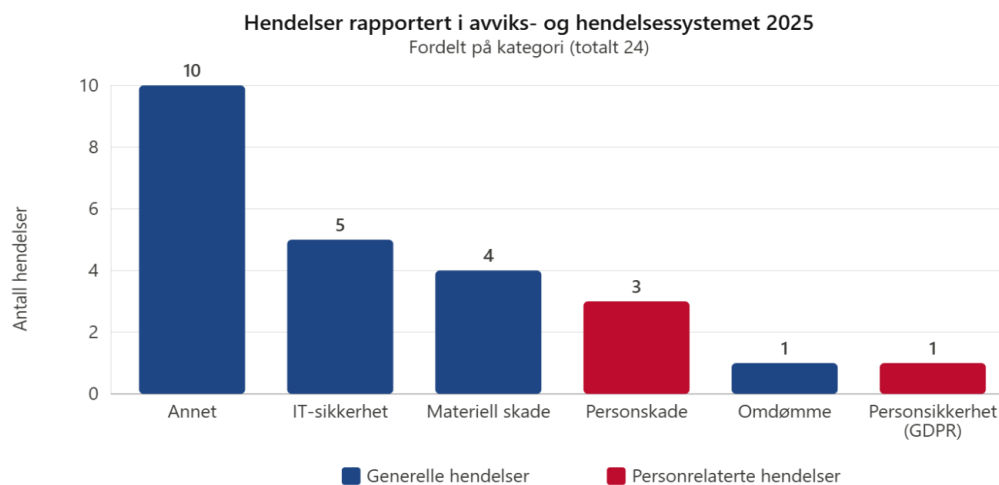
Sykefraværet blant feltververe var 6,90 % i 2025.



Hendelser

I 2025 ble det registrert totalt 24 hendelser i SNLAs avviks- og hendelsessystem. Alle hendelser mottas og behandles av kvalitetssjefen, som er systemeier og ansvarlig for å involvere relevant linjeledelse, og følge hver sak til den er lukket.

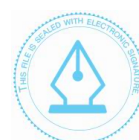
Ti av hendelsene kan knyttes direkte til feltververnes virksomhet. Av disse er tre kategorisert som personskader, tre som materielle skader og fire tilhører kategorien «Annet». «Annet» omfatter ubehagelige opplevelser, trusler og lignende situasjoner som oppstår i forbindelse med feltververnes oppsøkende aktivitet. De resterende 14 hendelsene fordeler seg jevnt på øvrige avdelinger. De største kategoriene er IT-sikkerhet og «Annet». Sistnevnte inkluderer blant annet tilfeller der personer fra rusmiljøet i nærområdet har fått tilgang til bygget der SNLA har sitt hovedkontor, og i to tilfeller har dette inkludert SNLAs egne lokaler i 6. etasje. Kategorien IT-sikkerhet inkluderer også en hendelsen som er kategorisert under personsikkerhet.



Figur 7

Feltververe som sårbar gruppe

Feltververe utgjør en sårbar gruppe ansatte fordi de er unge og uerfarne som arbeidstakere. SNLA har etablert særskilte oppfølgingsrutiner for denne gruppen; regelmessig direkte oppfølging fra nærmeste leder og tilpassede HMS-tiltak.

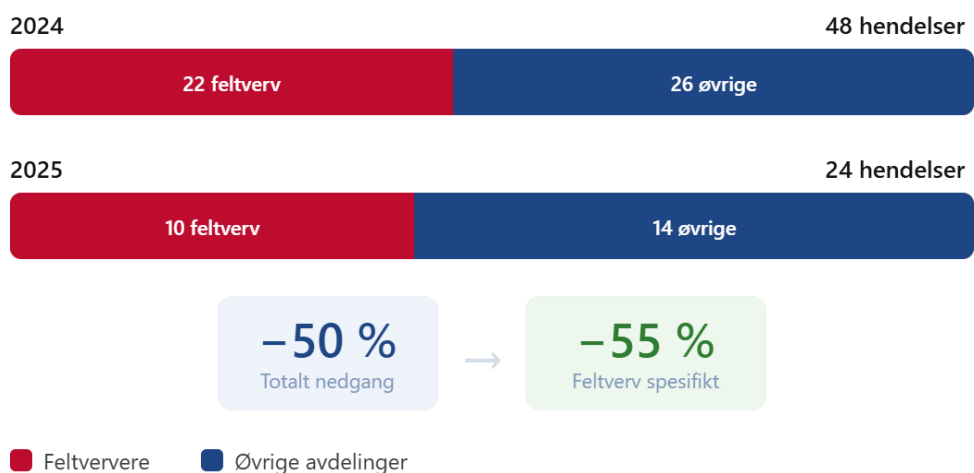


Eksempler på tiltak er nettbrett som inneholder sporsverktøy med alarm (innført i 2025), og grundig opplæring i forhold til å drive oppsøkende virksomhet på private adresser (eks: hvor lenge skal en verver være inne hos noen, hvordan melde fra om at man går inn til noen ol.). Feltververne går alltid i team på minst to personer. SNLA gjennomfører jevnlige undersøkelser av arbeidsmiljøet for feltververe og tilpasser rutiner basert på tilbakemeldinger. Det er også etablert ordninger for rask varsling ved hendelser eller behov for støtte.

Reduksjon av hendelser

I 2024 ble det registrert 48 hendelser, i tillegg til to anonyme varsler gjennom SNLAs varslingskanal knyttet til psykososialt arbeidsmiljø. I 2025 er totalt 24 hendelser registrert, en nedgang på 50 %. Feltververe utgjorde 22 av 48 hendelser i 2024 og ti av 24 i 2025, en halvering som reflekterer et aktivt og målrettet arbeid fra feltavdelingen for å redusere antall hendelser. Feltververe er fortsatt den gruppen med høyest risikoprofil, men utviklingen er positiv.

HENDELSER REGISTRERT I AVVIKSSYSTEMET



Figur 8



Trivsel og arbeidsmiljø for ansatte i SNLA

Et godt arbeidsmiljø, herunder både fysisk og psykososialt, bidrar til både trivsel og høy produktivitet. Dette er viktige verdier som det jobbes med i SNLA. Det ble gjennomført en kartlegging av både kultur og arbeidsmiljø i 2025, og resultatene fra disse ble fremlagt for alle ansatte. Kartleggingen medførte blant annet at det ble nedsatt en arbeidsgruppe sammensatt med representanter fra alle avdelinger. Arbeidsgruppen har kommet med innspill på hvordan man kan fremme et godt arbeidsmiljø for alle i stiftelsen.

Goder for ansatte

SNLA tilbyr en rekke goder som skal bidra til trivsel, helse og en god balanse mellom arbeid og fritid.

- Ansatte har mulighet til å trene inntil to timer per uke i arbeidstiden, mot tilsvarende egeninnsats på fritiden. Dette gjenspeiler stiftelsens tro på at fysisk aktivitet bidrar til både trivsel og arbeidskapasitet.
- For å støtte digitale arbeidsforhold dekker SNLA kostnader til bredbånd og/eller mobilabonnement som skattefri fordel i henhold til arbeidsavtale.
- Influensavaksine refunderes etter regning.
- SNLA tilbyr en omfattende forsikringsordning for alle ansatte fra første arbeidsdag. Ordningen dekker pensjonssparing og uførepensjon gjennom Gjensidige, reiseforsikring for både tjenestereiser og fritidsreiser, inkludert familie, gjennom American International Group (AIG), samt personalforsikring som dekker medisinsk invaliditet, arbeidsuførhet og livsforsikring gjennom DNB. I tillegg er ansatte dekket ved alvorlig sykdom. Fullstendig oversikt over dekninger og vilkår finnes i forsikringsbrosjyren.
- På kontorene i Oslo, på Haug og i Trondheim tilbyr SNLA en delvis subsidiert kantineordning.
- Ansatte i full stilling har ekstra fridager utover lovpålagte helligdager: mandag, tirsdag og onsdag før påske, fredag etter Kristi himmelfartsdag, samt julaften, romjulen og nyttårsaften.



B10: Godtgjørelse, tariff og opplæring

Lønnsforskjeller

SNLA sammenligner årlig ansattes lønninger basert på stillingstype. I gjennomsnitt har menn 18,9% høyere lønn enn kvinner (ekskludert feltververe som har lik timelønn uavhengig av kjønn).

Gruppe	Lønnsforskjell
Alle ansatte (ekskl. feltververe)	Menn har 18,9% høyere lønn
PhD-stipendiater	Ingen forskjell blant formell ansettelse*
Feltververe	Ingen forskjell blant samme rolle**

Tabell 11

**Stipendiater med formell ansettelse i SNLA avlønnes likt. Enkelte stipendiater er frikjøpt fra klinisk stilling og har sitt arbeidsforhold hos klinisk arbeidsgiver. I disse tilfellene fastsettes lønn i tråd med gjeldende norm for stipendiatlønning hos sin arbeidsgiver.*

*** Feltververe i SNLA lønnes etter rolle. Teamledere mottar 260 kroner per time, mens øvrige feltarbeidere avlønnes med 230 kroner per time. For reisetid gjelder egne satser: passiv reisetid (passasjer) godtgjøres med 115 kroner per time, mens aktiv reisetid (sjåfør) avlønnes etter ordinær timesats for den respektive rollen.*

I 2024 ble det avdekket at gjennomsnittslønnen for fast ansatte menn i SNLA var 16,8 % høyere enn for fast ansatte kvinner. I 2025 har lønnsforskjellen mellom kvinner og menn økt til 18,9 %. Dette er en negativ utvikling som SNLA tar på alvor. For å adressere dette vil det utarbeides en ny lønnpolicy i 2026 i tråd med handlingsplanene for HR. Det er også besluttet å gjennomføre en ekstern lønnskartlegging i 2026, hvor SNLA sammenlignes med andre ideelle organisasjoner.



LØNNSFORSKJELL MELLOM KVINNER OG MENN — FAST ANSATTE SNLA



Figur 9

Kompetanseutvikling

SNLA har en sterk kultur for faglig utvikling innen forskning, der PhD-stipendiatene følger strukturerte opplæringsløp med fastsatte timer i regi av universitetene de er tatt opp ved. For øvrige ansatte er kompetanseutviklingen imidlertid ikke like systematisert. Det finnes per i dag ikke et helhetlig system for kartlegging av kompetansebehov eller planlagt kursing for de ansatte i SNLA. Det foreligger dog konkrete planer for dette i løpet av 2026 iht. handlingsplanene for HR.

Individbasert kompetanseutvikling

Kompetanseutviklingen i SNLA er individbasert. Det betyr at hver enkelt medarbeider må be om å kunne drive med kompetanseutvikling fra sin nærmeste leder. Dette kan skape forskjeller i ulike avdelinger, det kan også avhenge av hvilken type jobb man har.

SNLA har en sterk kultur for faglig utvikling, særlig innenfor forskning og utvikling. Gjennom faglunsjer og andre interne arenaer deles kunnskap på tvers av avdelinger, og ansatte kan ta del i kompetansetiltak som gjennomføres innenfor de ulike fagområdene.



B11: Korrupsjon og bestikkelser

Retningslinjer

SNLA har etiske retningslinjer, en fullmaktsinstruks og redegjørelse for styring og ledelse som dekker områdene antikorrupsjon, interessekonflikter og håndtering av gaver.

Indikator	2025	Status
Domfellelser for korrupsjon	0	✓ Ingen
Pågående korrupsjonssaker	0	✓ Ingen
Varslinger om korrupsjon	0	✓ Ingen
Etikkopplæring	Ja	Del av onboarding

Tabell 12

SNLA har etablert interne kontrollmekanismer for å sikre ansvarlig drift og forebygge uønskede hendelser. Gjennom intern revisjon og kvalitetssystemer basert på ISO 9001 og ISO 31 000 gjennomfører SNLA regelmessige vurderinger knyttet til styring og ledelse. Dette gir oss mulighet til å avdekke og håndtere eventuelle avvik før de utvikler seg til alvorlige saker.

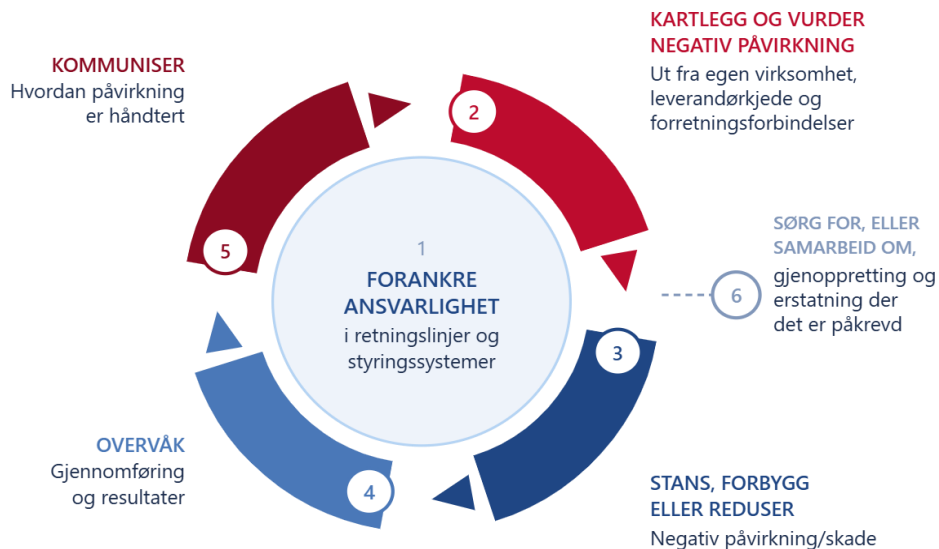
SNLA har også et varslingsystem som gjør det mulig for ansatte og innleide å melde fra om kritikkverdige forhold, som inkluderer korrupsjon eller annen økonomisk aktivitet. Varslingskanalen bidrar til åpenhet og gir oss mulighet til å håndtere potensielle problemer på et tidlig tidspunkt.

Redegjørelse i henhold til åpenhetsloven

Krav til rapportering og terskelverdier er i endring, men stiftelsen ønsker å være transparente i forhold til vår faktiske og potensielle negative påvirkning på mennesker, samfunn, klima og miljø, og rapportere hvordan vi håndterer dette på best mulig måte i samråd med våre interessenter.



SNLA fastholder derfor å gjennomføre årlige aktsomhetsvurderinger av våre leverandører og samarbeidspartnere i tråd med OECDs metodikk for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv og FNs veiledende prinsipper for næringsliv i forhold til anstendige arbeidsforhold, menneskerettigheter og levelønn. Figur 4 illustrerer OECDs anbefalte prosess for aktsomhetsvurderingen som åpenhetsloven krever at virksomheten følger.



Figur 10

Anskaffelser

For å sikre ansvarlige anskaffelser har stiftelsen etablert et eget anskaffelsesråd. Rådet gjennomgår alle innkjøp og har utviklet forbedrede rutiner for vurdering av leverandører før anskaffelsen gjennomføres. I 2025 ble det innført egne vurderingskriterier knyttet til bærekraft. Anskaffelsesrådet vil fortsette å videreutvikle rutinene for å sikre at bærekrafthensyn ivaretas ved alle større anskaffelser, men er nå satt på vent.

Klassifisering og oppfølging av leverandører

Som del av den årlige aktsomhetsvurderingen etter åpenhetsloven har SNLA gjennomført en risikobasert klassifisering av sine leverandører, forankret i den doble vesentlighetsvurderingen (DVA).



Vurderingen tar for seg hvorvidt leverandørene kan etterleve SNLAs minimumskrav til dokumentasjon og oppfølging knyttet til grunnleggende menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold og levelønn. Et eksempel på dette er samarbeidet vårt med Norgesplaster (se kapittel B2 om Initiativer). SNLAs leverandørbase domineres av norske kompetanse- og tjenesteleverandører, noe som gjenspeiler at verdiskapningen i stor grad skjer gjennom kjøp av kompetansetjenester som utelukkende anskaffes i Norge. Samtidig har SNLA behov for varer og tjenester som inngår i den løpende driften, og i FoU-prosjektene som gjennomføres som del av formålsarbeidet.

Leverandørklassifiseringen er koblet til SNLAs fullmaktsinstruks. Ved anskaffelser med samlet verdi mellom kr 100 000 og kr 500 000 skal begrunnelsen dokumenteres og lagres av bestiller. Ved anskaffelser over kr 500 000 skal anskaffelsen konkurranseutsettes, og plan, prosess og anbudsdokumentasjon, inkludert vurderingskriterier knyttet til klima, miljø og mennesker, skal fremlegges anskaffelsesrådet for godkjenning før prosessen starter. Kategorisering og risikoprofil er basert på DFØs høyrisikoliste.

Tabell 14 viser risikobasert klassifisering av SNLAs leverandører etter åpenhetsloven.

Risiko	Vare/tjeneste	Minimumskrav	Oppfølging
Høy Lange, internasjonale leverandørkjeder	Klær og sko IT-utstyr Telefoni	• Etiske retningslinjer (CoC) inkl. krav til underleverandører • Aktsomhetsvurdering (OECD-modellen) • Beskrivelse av leverandørkjede (nivå 1–2)	Årlig oppfølgingsmøte om aktsomhet, eller ved vesentlige endringer
Middels Tjenesteintensive bransjer med underleverandører	Renhold Kantine IT-support	• Etiske retningslinjer (CoC) • Egenerklæring om menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold • Oversikt over underleverandører	Årlig innhenting av samsvarsdokumentasjon. Re-klassifisering ved endringer
Lav Korte verdikjeder, standardiserte produkter	Trykksaker Reklame Konsulenttjenester	• Etiske retningslinjer (kan inngå i kontrakt) • Org.nr. og eierstruktur der relevant	Ved behov — hendelser, varsler eller ny risikoinformasjon
Unntak	Offentlige tjenester	Ikke omfattet av åpenhetsloven	—

Tabell 13



Avslutning

SNLA er ikke pålagt å rapportere på bærekraft. At vi likevel velger å gjøre det, og fullfører et klimaregnskap for første gang, er et bevisst prioriteringsvalg fra organisasjonens side, og et uttrykk for at vi tar dette arbeidet på alvor. Klimaregnskapet for 2025 gir oss for første gang et fullstendig bilde av SNLAs utslipp. Vi vet nå hva vi måler, hvordan vi måler det, og vi har etablert et grunnlag vi kan styre etter i årene som kommer.

Parallelt med miljøarbeidet har vi i 2025 også sett nærmere på SNLA som arbeidsgiver. Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn er økt til 18,9 %, og det er noe vi tar på alvor. Ansettelsen av HR-direktør er ett av flere viktige tiltak for å styrke arbeidet med arbeidsmiljø, kultur og likelønn i årene som kommer.

Ansaret strekker seg også utover egne ansatte. Gjennom aktsomhetsvurderingen etter åpenhetsloven gjennomføres et grundig arbeid i tråd med OECDs retningslinjer. Vi stiller konkrete krav til leverandører i høyrisikoklasser og følger dette opp systematisk.

Feltavdelingen har i 2025 jobbet aktivt og målrettet for å redusere skader og hendelser, og resultatene er positive. Det viser at systematisk og langsiktig sikkerhetsarbeid nytter.

SNLA eksisterer for å redde liv. Bærekraftarbeidet handler om å sikre at vi kan fortsette med det på en måte som er ansvarlig overfor mennesker, miljø og samfunn, også for de som kommer etter oss.

