



Redegjørelse for aktomhetsvurderinger

NEAS AS

Virksomhetens nøkkelfunn for perioden 01.01.2024-31.12.2024

Formålet med den norske åpenhetsloven, som trådte i kraft 1. juli 2022, er at norske selskaper skal arbeide aktivt for å ivareta grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i sine leverandørkjeder. Neas AS publiserer her sin redegjørelse, som oppdateres løpende eller senest 30. juni hvert år i henhold til loven.

Innhold

1. Innledning.....	3
3. Aktsomhetsvurderinger.....	3
4. Metode og gjennomføring	4
5. Vesentlig risiko.....	4
6. Avdekket risiko	5
6.1 Ekstern risiko.....	5
6.2 Intern risiko	5
7. Tiltak for å redusere risiko	5
8. Kontakt og innsyn.....	6
9. Signering fra styret	7

1. Innledning

Neas AS tilbyr konserntjenester innen HR, helse, miljø og sikkerhet, økonomi og IKT. Med hovedkontor i Kristiansund og 13 ansatte, fokuserer vi på kvalitet, HMS og miljøvennlige løsninger. Verdiene våre forplikter oss til å opptre etisk og ansvarlig i alle ledd av vår virksomhet. I dette dokumentet redegjør vi for vårt arbeid med å identifisere og håndtere risiko knyttet til menneskerettigheter, arbeidsforhold og etisk handel – i tråd med kravene i åpenhetsloven.

2. Forankring av ansvarlighet

Vårt styre har forankret arbeidet med åpenhetsloven. Neas AS har etablert interne rutiner og et kontrollsystem for å sikre overholdelse av etiske retningslinjer i alle våre prosesser. Dette ansvaret er forankret på alle nivåer i selskapet, og vi forventer at våre forretningspartnere og leverandører deler vårt engasjement for etisk handel. Vi stiller derfor klare krav til våre leverandører og deres underleverandører når det gjelder å overholde våre etiske retningslinjer. Disse kravene blir inngått som en del av kontraktene og innkjøpsavtalene.

3. Aktsomhetsvurderinger

Åpenhetsloven forutsetter forholdsmessige aktsomhetsvurderinger, noe vi i Neas AS aktivt arbeider med. Vi prioriterer leverandører med størst omsetning og fokuserer spesielt på bransjer med høy risiko for brudd på menneskerettigheter og arbeidsforhold.

For å gjennomføre en grundig aktsomhetsvurdering har vi inngått et samarbeid med ProTenCon AS. Samarbeidet hjelper oss med kontinuerlig å vurdere risikoene knyttet til våre leverandører. Gjennom ProTenCon får vi varsel om mulige brudd på arbeidsrettigheter, lovbrudd, kredittrisiko og omdømmemessig risiko. Dette gir oss evne til å overvåke hele leverandørkjeden og raskt ta nødvendige grep.

Per 31.12.2024 omfatter prioriteringen åtte leverandører i Norge. Gjennom vår kontinuerlige vurdering i 2024 har vi kontinuerlig hatt fokus på å overvåke

tilstanden hos disse leverandørene for å sikre at de etterlever våre standarder og for å kunne handle raskt ved eventuelle avvik.

4. Metode og gjennomføring

For å kunne gjennomføre effektive aktsomhetsvurderinger, benytter vi oss av en rekke metoder for informasjonsinnhenting og vurdering.

- Informasjonsinnhenting: Vi samler inn omfattende dokumentasjon fra alle prioriterte leverandører. Dette inkluderer, men er ikke begrenset til, sertifiseringer, revisjonsrapporter og årlige rapporteringer om arbeidsforhold og menneskerettigheter. Vi benytter også eksterne ressurser når det er nødvendig for å validere informasjonen.
- Undersøkelse og dialog: Vi følger opp våre leverandører ved behov, spesielt i tilfeller hvor våre foreløpige undersøkelser antyder høy risiko. Leverandører som opererer i bransjer med høy risiko blir spesielt bedt om å levere mer omfattende dokumentasjon og delta i oppfølgingsmøter. Denne dialogen er viktig for å skape en bedre forståelse og samarbeid.
- Underleverandører: Vi krever også at våre leverandører undersøker sine underleverandører nøye og holder oss informert om potensielle risikoer og eventuelle tiltak som blir igangsatt som respons på slike risikoer.

5. Vesentlig risiko

Selv om vår leverandørkjede primært er begrenset til Norge, er vi oppmerksomme på enkelte generelle risikoaspekter, inkludert arbeidsrettigheter, arbeidstid og ansettelsesformer, samt miljø- og HMS-standarder. Særlig er vi oppmerksomme på risiko i sektorer der deltids- og midlertidige ansettelser er vanlige. Disse kan noen ganger skjule utfordringer relatert til jobbsikkerhet og arbeidsforhold.

Gjennom våre aktsomhetsvurderinger kartlegger vi slike risikoer ved å analysere dokumentasjon og gjennomføre møter og samtaler med ledelsen i de berørte virksomhetene. Dette gir oss et klart bilde av hvordan arbeidsmiljølovgivningen og våre etiske retningslinjer etterleves.

6. Avdekket risiko

6.1 Ekstern risiko

Vi har ikke avdekket noen betydelige risikoer hos våre leverandører i løpet av 2024. Dette skyldes først og fremst et solid arbeid med å velge pålitelige leverandører samt vår løpende dialog med dem for å sikre at standardene opprettholdes. Vår grundige gjennomgang og samarbeid med leverandørene har fortløpende vist at de overholder både våre etiske retningslinjer og gjeldende lovkrav. Skulle det oppstå avvik, står vi klare til å håndtere dem raskt og effektivt i samarbeid med involverte parter.

6.2 Intern risiko

På internfronten har vi også utført grundige evalueringer av våre egne prosedyrer og arbeidsmiljøstandarder. Neas AS har etablert gode rutiner og et robust rammeverk for HMS som minimerer intern risiko knyttet til arbeidsulykker og annen uønsket praksis. I løpet av 2024 ble det ikke rapportert om konkrete hendelser eller uetisk praksis blant våre ansatte, hvilket understreker effektiviteten av våre nåværende rutiner og standarder.

7. Tiltak for å redusere risiko

Selv i fravær av betydelige risikooppdagelser, fortsetter vi arbeidet med å videreutvikle våre rutiner for å fange opp og minimere risiko. Dette inkluderer:

- Skjerpede krav: Vi oppdaterer og sender ut fornyede etiske retningslinjer til alle leverandører for at de i større grad reflekterer de nyeste lovkravene og våre forventninger.

- Ekstern revisjon: Vi oppfordrer til og gjennomfører tredjepartsrevisjoner for å sikre at våre leverandører lever opp til internasjonale standarder.
- Justering av avtaler: Ved avdekking av grove brudd vurderer vi både opplæringstiltak for forbedrede forhold og, om nødvendig, annen respons som kan inkludere revisjon av avtaler eller til og med terminering.
- Kapasitetsbygging: Vi tilbyr opplæring og verktøy for å styrke leverandørenes kompetanse knyttet til overholdelse av regler om arbeidsforhold og etiske retningslinjer.

Ved å opprettholde en nær kontakt og et støttende samarbeid med våre leverandører, sikrer vi at alle parter er godt informerte og bedre rustet til å håndtere utfordringer som måtte oppstå, slik at vi sammen opprettholder et inkluderende, sikkert og respektfullt forretningsmiljø.

8. Kontakt og innsyn

Alle forespørsler knyttet til Neas AS sitt arbeid med åpenhetsloven og menneskerettigheter kan rettes til post@neas.no. Vi besvarer normalt henvendelser innen tre uker, men vi ber om forståelse for at det kan ta lengre tid ved behov for omfattende dokumentasjon.

Neas AS forplikter seg til å kontinuerlig oppdatere og forbedre sitt arbeid innenfor åpenhetsloven. Vår ambisjon er å identifisere risiko tidlig, forebygge brudd og ivareta rettighetene til alle arbeidstakere – både internt og i vår leverandørkjede. Gjennom dette styrker vi både vårt selskap og bidrar til en mer bærekraftig og rettferdig verden.

9. Signering fra styret

Digitalt signert juni 2025 – Styret i NEAS AS

Navn	Rolle
Kjell Neergaard	Styreleder
Bjørn Allan Troelsen	Nestleder
Birgit Iversen Eckhoff	Styremedlem
Ingrid Waagen	Styremedlem
Svein Stokke	Styremedlem
Kristine Punde Naastad	Varamedlem
Trond Sæterøy	Styremedlem
Turid Sevaldsen	Styremedlem



Kjell Neergaard



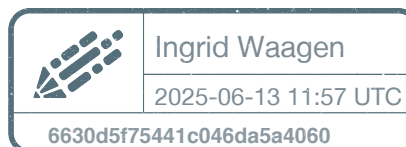
Allan Troelsen



Birgit Iversen Eckhoff



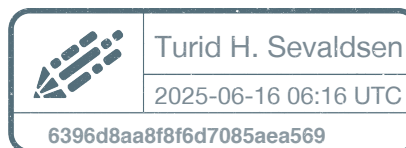
Ingrid Waagen



Svein Stokke



Turid H. Sevaldsen



Trond Sæterøy



Kristine Punde Naastad

