

**BKS**

# BÆREKRAFTS- RAPPORT

---

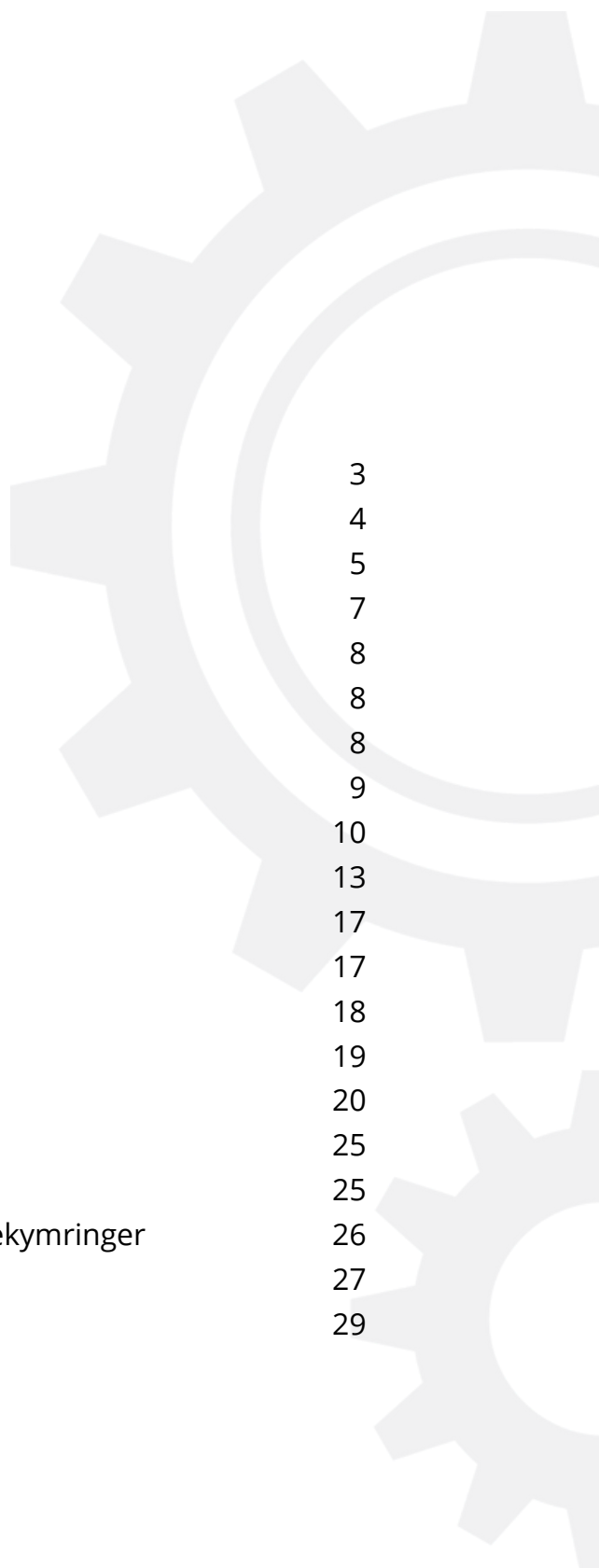
**BKS Konsern**

2  
0  
2  
2



# Innhold

Viktige highlights for 2022	3
Dette er BKS	4
Selskapene som inngår i BKS-konsernet	5
Selskapets verdier	7
1. BKS sitt arbeidet for ESG	8
1.1 Organisering av arbeidet	8
2. Rammeverk for rapportering	8
3. FNs Bærekraftsmål og vår forpliktelse	9
4. Vesentlighetsanalyse	10
5. Miljø og klimaperspektiv	13
6. Sosiale perspektiv	17
6.1 Ledelsessystem for arbeidsmiljø og sikkerhet	17
6.2 HMS-statistikk	18
6.3 Nyansettelser, deltid og permisjoner	19
6.4 Mangfold og likestilling	20
7. Samfunnsansvar og "Code of Conduct"	25
7.1 Anti-korrupsjon	25
7.2 Trygg og åpen kommunikasjon for varsling av bekymringer	26
8. Arbeidet med Åpenhetsloven	27
Index	29





# Viktige highlights for 2022

---

Reduksjon av  
utslipp **9,7 %**

Sortering av  
avfall **97,20 %**

---

**201** kundeprosjekter med oppgradering til mer bærekraftige systemer som utføres av BKS i 2022

---

Skadefrekvens **19%**  
reduksjon fra 2021 til  
2022



## Dette er BKS

**BKS-konsernet («Selskapet» eller «BKS») er en totalleverandør av tekniske installasjoner, elektro og automasjonstjenester til kraftkrevende industri, akvakultur, skip, landbasert industri, offshorenæringen og til bygg og anlegg. Siden oppstarten i 2008 har fokuset vært innovative og bærekraftige løsninger som skal redusere karbonutslippet.**

BKS anser miljøet som et betydningsfullt område for industriell vekst, for å oppnå langsiktig suksess er det å skape en sunn balanse mellom økonomiske resultater og bærekraftig utvikling avgjørende både for virksomhet og samfunnet.

BKS er en del av Eqva konsernet som er en aktiv eier av industrielle tjenestebedrifter som spiller en viktig rolle i den grønne omstillingen av maritim, kraftintensiv og fornybar industri.





## Selskapene som inngår i BKS-konsernet:

**BKS Industri** er en teknisk totalleverandør for skip, offshore og landbasert industri. Siden etableringen i 2008 har selskapet opparbeidet seg en solid kompetanse og erfaring innen industrielle løsninger. Med sitt bredt sammensatte team av engasjerte og kompetente ansatte er de i stand til å betjene et bredt spekter av segmenter.

**BKS Power & Automation** tilbyr elektro-, instrument- og automasjonstjenester til offshore-næringen og prosessindustrien. Selskapet har spesialisert seg på små og mellomstore prosjekter som totalleverandør, og arbeider tett sammen med kundene for å definere anlegget, utforme skreddersydde løsninger, gjennomføre installasjon og etablere drifts- og vedlikeholds kontrakter.

**BKS VVS** er en spesialist innen rørleggertjenester for industri og maritim sektor ved fokus på modernisering, vedlikehold og annet mekanisk arbeid. Vår ekspertise omfatter også nybygging av sanitæranlegg og ventilasjon ved nybygg eller rehabilitering av eksisterende. Vi tilbyr også kanalrengjøring og flushing av rørsystemer.

**Marine Support** er en fullverdig leverandør av tank-systemer til hele det norske markedet. Med mer enn 20 års erfaring kan de tilby sine kunder omfattende ekspertise og kompetanse innen rådgivning, design, prosjektering og installasjon av komplette tankanlegg.

**Zenit Engineering** er en totalleverandør av tekniske og mekaniske løsninger. Med mer enn 20 års erfaring besitter selskapet en betydelig ingeniørkompetanse innen maskin, rør, materialteknologi og mekanisk design. Selskapet har et sterkt fokus på å utvikle innovative teknologiske løsninger.

BKS er delaktige i mange miljørettede prosjekter, og er en viktig leverandør i mange prosjekter innen bærekraftige- og miljømessige investeringer sammen med sine gode kunder.

Største delen av konsernet er sertifisert iht. NS-EN ISO-14001 som anerkjenner deres innsats for å redusere miljøpåvirkningen, og NS-EN 9001:2015. BKS blir jevnlig overvåket og evaluert av eksterne parter for å sikre samsvar med NS-EN ISO-standardene. Selskapet har også startet NS-EN ISO 45001 for gjennomføring i 2023.





# Veien mot en grønnere fremtid

---

**BKS ER DEDIKERT I SIN MÅLSETNING OM Å BIDRA TIL DET GRØNNE SKIFTET VED IMPLEMENTERING AV INNOVATIVE- OG BÆREKRAFTIGE LØSNINGER SOM MÅLRETTET REDUSERER KARBONUTSLIPPET.**



## Selskapets verdier

Våre verdier er selve fundamentet for vår virksomhet og danner grunnlaget for hvordan vi opererer, og hva vi ønsker å oppnå. Verdiene er en drivkraft som inspirerer oss i vårt daglige arbeid og veileder oss i å oppnå våre mål. Våre verdier er ikke bare ord på papiret, de er levende prinsipper som ligger til grunn for vår utvikling og suksess.

**Trygghet** - Vi skaper tillit og trivsel blant ansatte, samarbeidspartnere og samfunnet generelt. Vi bidrar til et positivt og bærekraftig miljø der alle skal trives og blomstre. Vi skaper et inkluderende arbeidsmiljø der alle føler seg velkomne og respektert. Vi fremmer samarbeid, tillit og harmoni, og vi bidrar til å bygge sterke og bærekraftige relasjoner både intern og eksternt.

**Løsningsorienterte** – Gjennom vår løsningsorienterte tilnærming oppnår vi gode resultater og skaper en dynamisk organisasjon som er i stadig utvikling. Vi er opptatt av å finne de beste løsningene som tar oss nærmere våre mål, vi inspirerer hverandre til å strebe etter kontinuerlig forbedring og innovasjon i alt vi gjør.

**Pålitelige** – Vi skal være en leverandør til å stole på, vi holder det vi lover og vi oppfyller våre forpliktelser og løfter. Våre kunder, partnere og kolleger kan stole på oss til å være pålitelige og opprettholde høy standard for profesjonalitet og etikk.

**Resultatbevisste** – Vi har et sterkt fokus på å oppnå målbare resultater og levere kvalitet i alt vi gjør. Vi er bevisste på tidsfrister og leverer arbeidet vårt i tide. Som kunde skal du stole på at du får beste innovative løsninger som er bærekraftig og kostnadseffektiv.

## 1. BKS sitt arbeid for ESG



### 1.1 Organisering av arbeidet

BKS konsernets styre har en viktig rolle i å utforme retningslinjer og strategier for bærekraftsarbeidet. Styret har ansvaret for å sikre at bærekrafts prinsipper blir integrert i konsernets overordnede mål og bedriftsstrategi. Administrerende direktør har ansvaret for å gjennomføre strategiene og sikre at bærekraftige tiltak blir iverksatt i alle deler av virksomheten.

For å styrke sitt bærekraftsarbeid opprettet BKS konsernet en bærekraftskomitee i 2022. Komiteen består av nøkkelrepresentanter fra forskjellige fagområder i BKS og har blitt utnevnt som ansvarlige for bærekraft. Deres hovedoppgave er å utarbeide og følge opp BKS konsernets bærekraftstrategi. Komiteen rapporterer direkte til konsernledelsen og sikrer at bærekraftige prinsipper og tiltak blir integrert i konsernets daglige drift.

For å sikre at bærekraftskomiteen har tilstrekkelig kunnskap om ESG-arbeidet, har medlemmene deltatt på relevante kurs og opplæring for å styrke sin kompetanse. Dette har vært viktig for å sikre at komiteen har den nødvendige innsikten og forståelsen for å kunne utvikle og iverksette bærekraftstrategier. Videre har ESG-rapporteringen blitt utarbeidet gjennom flere workshops.

### 2. Rammeverk for rapportering

Dette er første gang BKS rapporterer på ESG, og vi har i denne prosessen valgt GRI standard som rammeverk for rapportering.





### 3. FNs Bærekraftsmål og vår forpliktelse



FNs generalforsamling vedtok i 2015 en omfattende 2030-agenda bestående av 17 bærekraftsmål og 169 delmål. Vi nærmer oss nå målene som er satt for 2030, og det er viktig alle tar ansvar og gjør en innsats der vi kan bidra til en bærekraftig fremtid.

BKS støtter aktivt alle FNs 17 bærekraftsmål, men gjennom grundig analyse og innsiktsarbeid har vi valgt å fokusere spesielt på 5 av målene. Disse målene er valgt ut basert på områder der vi kan ha en negativ innvirkning, men samtidig gir de oss også den største muligheten til å gjøre en positiv forskjell gjennom riktig fokus og konkrete tiltak.

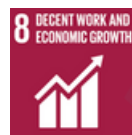
De 5 prioriterte FNs bærekraftsmålene er knyttet til BKS kjernevirksomhet og er en del av konsernets bedriftsstrategi. Disse målene er også i tråd med valgte prioriteringer i vesentlighetsanalysen.

#### Selskapets valg av FNs bærekraftsmål:

God helse er grunnleggende forutsetning for at menneskers skal ha mulighet til å nå sitt fulle potensiale og for å bidra til utvikling i samfunnet. Derfor er god helse og livskvalitet viktig for selskapet, og også et område som kan påvirkes i positiv retning. Med gode HMS rutiner, og bedriftshelsetjeneste gjør vi det vi kan for at våre ansatte skal holde seg friske og skadefri.



BKS skal ha et arbeidsmiljø preget av arbeidsglede, åpenhet, integritet og respekt. Med fokus for å legge til rette for gode arbeidsforhold og oppnå sunn økonomi med gode kunder for å skape flere arbeidsplasser er noe det jobbes kontinuerlig med.



BKS skal være en attraktiv arbeidsgiver, godt forankret i lokalmiljøet. Det å skape en god arbeidsplattform, ha trygge arbeidsplasser er et viktig fokus for å bidra til innovasjon og ha en bærekraftig industri.



For å nå målene innen 2030, må alle bidra der de kan. Vi må alle gjøre endringer i forbruk og produksjon og finne nye løsninger som er mer bærekraftige for samfunnet. BKS ser på sin egen verdikjede for å se hvilke flere grep som må gjennomføres for å bidra ytterligere til de tiltak og handlinger som allerede har blitt gjort.



BKS har satt inn rekke tiltak for å bidra til å stoppe klimaendringene. Viktige bidrag er avfallshåndtering, redusere energibruk, reise med fokus på samkjøring, lengre arbeidsrotasjoner for å minske flyreiser. Kollektiv transport istedenfor taxi.

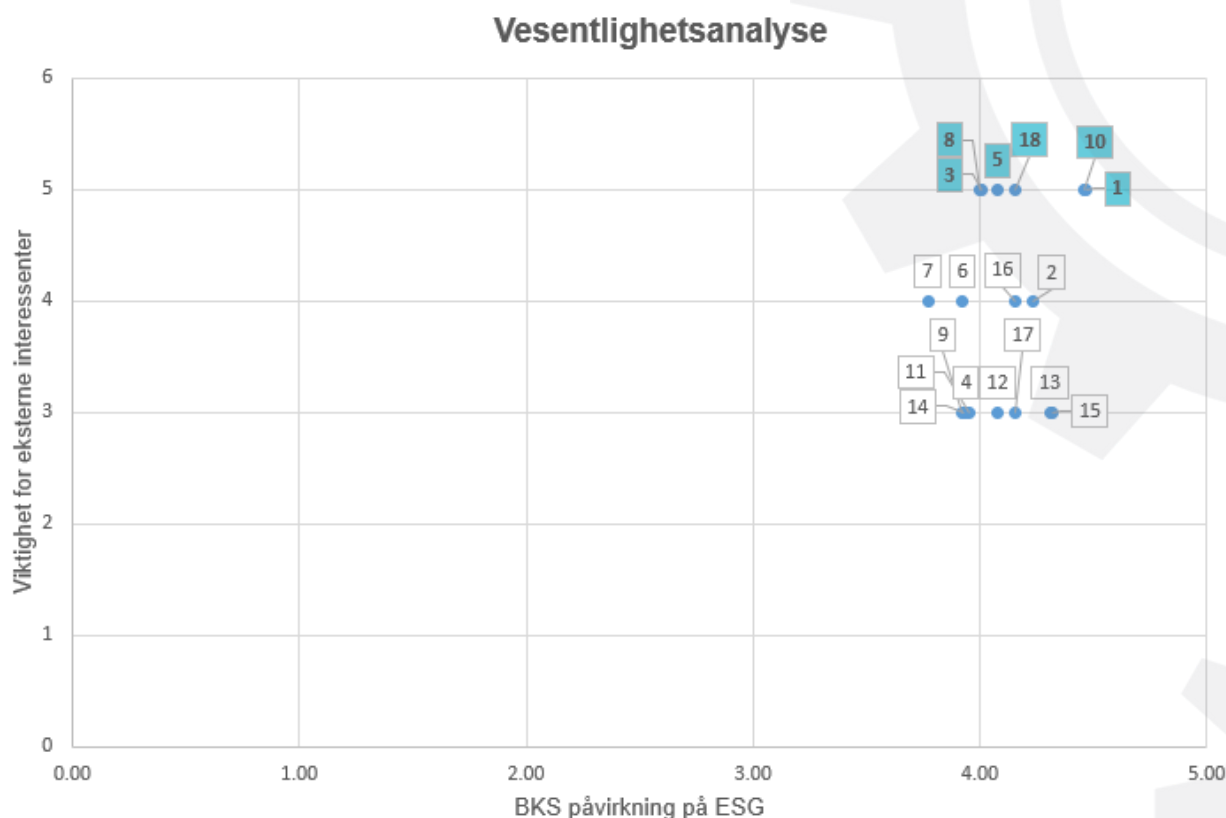


## 4. Vesentlighetsanalyse

Basert på GRI-rammeverk har BKS gjennomført sin første, omfattende vesentlighetsanalyse for å identifisere og vurdere de mest betydningsfulle bærekrafttemaene for vår virksomhet.

Analysen involverte deltakelse fra våre interessenter, inkludert kunder, ansatte, leverandører og samfunnet rundt oss.

Diagrammet nedenfor viser hvor BKS er posisjonert basert på kartleggingen.



Gjennom denne prosessen identifiserte selskapet nøkkeltemaer som har betydelig innvirkning på vår virksomhet og som er av stor betydning for våre interessenters forventninger. Ved å samle inn tilbakemeldinger fra våre interessenter og kombinere dem med vår egen vurdering, har vi klart å definere de mest vesentlige temaene for vårt bærekraftsarbeid i BKS:

1. Helse- og sikkerhetsrisiko på arbeidsplassen
3. Være en attraktiv arbeidsgiver, utvikle og beholde talent
5. Produkt, løsninger og tjenester for bærekraftig endring / grønn omstilling
8. Utslipp - GHG utslipp og andre utslipp – hele verdikjeden
10. Etisk forretningsatferd
18. Påvirkning på lokalsamfunn og tjenester

Gjennomføring av vesentlighetsanalysen er et viktig skritt i vår reise mot en mer bærekraftig fremtid, og vi ser frem til å fortsette å engasjere oss i disse viktige temaene og samarbeide med våre interessenter for å oppnå positive og meningsfulle resultater.



## Interessentdialog

Åpenhet og være transparent er viktig for oss. Tabellen nedenfor viser en oversikt fra kartleggingen ift respektive interessentgrupper, forventninger til selskapet, dialog arena og tiltak.

Interessentgrupper	Forventninger til selskapet	Dialogarena	Tiltak
Ansatte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trygge arbeidsplasser</li> <li>• Utviklingsmuligheter</li> <li>• Like muligheter</li> <li>• Godt arbeidsmiljø</li> <li>• Konkurransedyktige lønns- og arbeidsbetingelser</li> <li>• God trivsel</li> <li>• Gode kollegaer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Allmøter</li> <li>• Samtale med HR leder</li> <li>• Avdelingsmøter</li> <li>• Faglige samlinger</li> <li>• Medarbeiderundersøkelser</li> <li>• Medarbeidersamtaler</li> <li>• AMU utvalg</li> <li>• Vernerunder</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Få på plass en god rutine for bedre struktur, kommunikasjon, instruksjon og planlegging.</li> <li>• Kvartalsvis allmøter og AMU</li> </ul>
Kunder	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transparent og et godt samarbeid</li> <li>• Leverer et konkurransedyktig kvalitetsprodukt</li> <li>• Bærekraftig og ansvarlig drift</li> <li>• CO2 rapportering</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontinuerlig kontakt via prosjekt</li> <li>• Møter</li> <li>• Anbud</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Delta på messer, være der kundene er</li> </ul>
Leverandører	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Godt samarbeid</li> <li>• Oppfyller avtaler</li> <li>• Langsiktige avtaler</li> <li>• Overholder tidsplaner</li> <li>• Forutsigbart samarbeid</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Årlig planleggingsmøte og forhandlinger med enkelte leverandører</li> <li>• Krav til leverandører</li> <li>• Jevnlige oppfølgingsmøter</li> <li>• Leverandør revisjoner</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forbedre rutiner</li> <li>• Suppliers Code of Conduct er en del av avtalegrunnlaget for både eksisterende og nye leverandører</li> </ul>
Eiere	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bærekraftig verdiskapning</li> <li>• Optimal drift</li> <li>• God virksomhetsstyring</li> <li>• Overholder krav og retningslinjer for rapportering</li> <li>• IT-sikkerhet</li> <li>• Innovasjon og samarbeid</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generalforsamling</li> <li>• Kvartalsrapport</li> <li>• Årsrapport</li> <li>• Rapportering av vesentlige nyheter gjennom Oslo Børs og selskapets hjemmeside</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ESG rapportering</li> <li>• Redegjørelse for aktsomhetsvurdering</li> </ul>
Finansielle institusjoner / Myndigheter	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Overholdelse av finansielle forpliktelser</li> <li>• Overholdelse av regulatoriske krav</li> <li>• Bærekraftig verdiskapning</li> <li>• IT-sikkerhet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Møter kvartalsvis</li> <li>• Budsjettmøter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ESG rapportering</li> <li>• Redegjørelse for aktsomhetsvurdering</li> </ul>
Lagidrett, Miljø og Kultur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Støtte til lokalsamfunnet</li> <li>• Mangfold og inkludering</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sponsoravtaler</li> <li>• Deltakelse på arrangement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Få på plass en sponsor policy</li> </ul>
Samfunn	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Overholder lover og regler</li> <li>• Åpenhet</li> <li>• Bærekraftig og ansvarlig drift</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pålagt og ikke pålagt rapportering gjennom børsnyheter og nettside</li> <li>• Sosiale medier</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ESG rapportering</li> <li>• Redegjørelse for aktsomhetsvurdering</li> </ul>
Fagforeninger	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konkurransedyktige lønns- og arbeidsbetingelser</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Møter ved behov</li> <li>• AMU møter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bli bedre til å informere fagforeningene i forkant</li> </ul>





## 5. Miljø og klimaperspektiv



BKS er delaktige i mange miljørettede prosjekter og er blitt en viktig leverandør til prosjekter innen bærekraftige, miljømessige investeringer. Vi ser på miljø som et viktig industrielt vekstområde.

Formålet med klimareporteringen er å vise oversikten over organisasjonens klimagassutslipp (GHG-utslipp), og er et verktøy for å iverksette tiltak for å redusere utslipp.

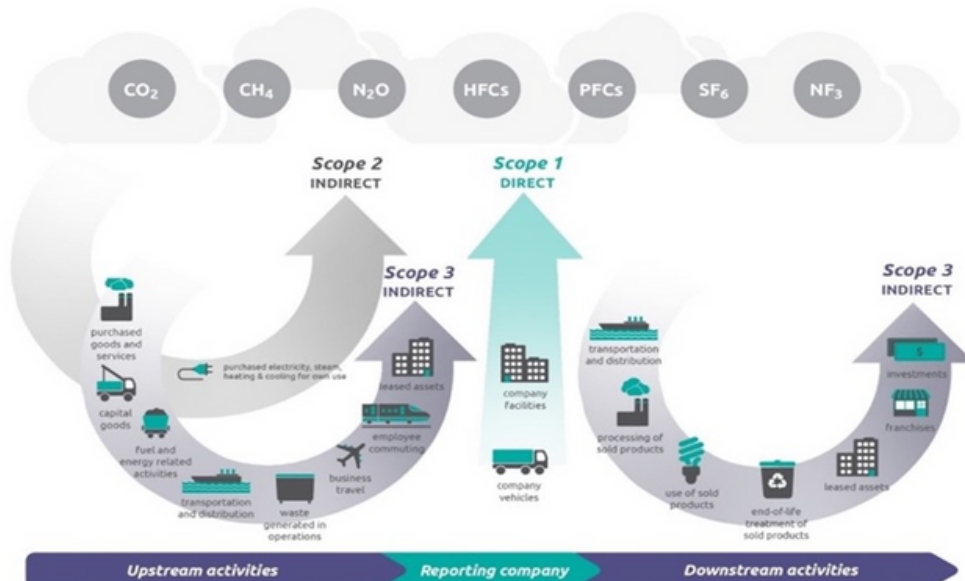
Klimaregnskap er et nyttig verktøy for å identifisere hvilke aktiviteter i organisasjonen som medfører størst utslipp av klimagasser, og til å vurdere tiltak for å redusere klimagassutslippene. Denne årlige rapporten gjør organisasjonen i stand til å måle klimagassutslipp og evaluere seg over tid.

Rapporten inneholder registrert datagrunnlag relatert til klimagassutslipp for BKS Konsern.

Informasjonen som benyttes i et klimaregnskap stammer fra interne og eksterne kilder og blir omregnet til tonn CO<sub>2</sub>-ekvivalenter. Klimaregnskapet som benyttes heter Emisoft, og utslippene er basert på Greenhouse Gas Protocol, kjent som GHG-protokollen og er den mest kjente standarden for rapportering av klimagassutslipp. Den blir brukt for å identifisere vesentlige utslippskilder og for å kunne rapportere klimafotavtrykket på en sammenlignbar måte.

GHG-protokollen deler utslippene opp i tre områder, eller scopes.

- **Scope 1** – omfatter direkte utslipp, der virksomheten selv eier eller kontrollerer utstyret. Dette gjelder utslipp fra forbrenning av drivstoff i bedriftens kjøretøy, utslipp fra industrielle prosesser, eller forbrenning av fossilbasert gass for oppvarming av bygg.
- **Scope 2** – er indirekte utslipp fra kjøpt energi. Utslippene kommer fra energiforbruk.
- **Scope 3** – er andre indirekte utslipp, og deles inn i oppstrømsutslipp og nedstrømsutslipp. Oppstrømsutslipp omfatter produksjon og behandling av varer og tjenester som organisasjonen kjøper fra andre, som for eksempel flyreiser og transporttjenester. Nedstrømsutslipp omhandler klimapåvirkning fra bruk og behandling av varer og tjenester som organisasjonen tilbyr til andre, for eksempel strømforbruk fra varer vi selger, eller sluttbehandling av disse.





I løpet av 2022 hadde BKS Konsern et totalt klimagassutslipp på 957,225 tonn CO2-ekvivalenter (tCO2e). Dette tallet vil bli høyere når vi får målt klimautslipp av materialer. Klimagassutslippene fordeler seg følgende måte for 2022:

- Scope 1: 170,024 tCO2e (17,8 %)
- Scope 2: 337,956 tCO2e (35,3 %)
- Scope 3: 449,245 tCO2e (46,9 %)



### Scope 1

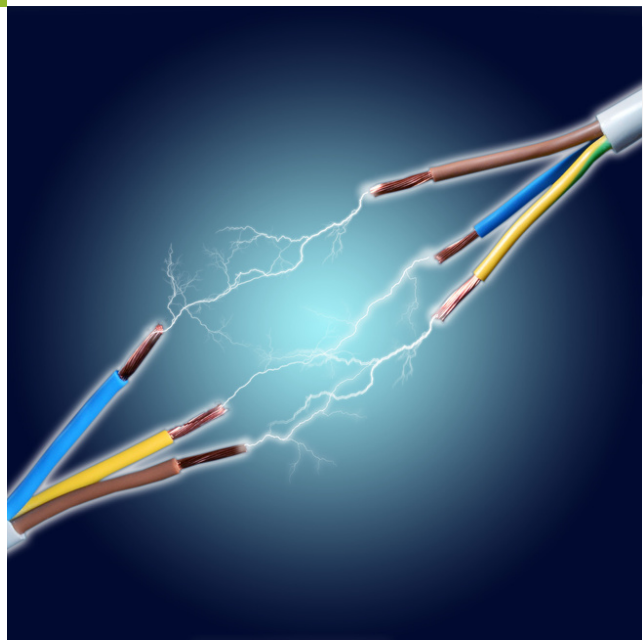
**Transport:** Forbruk av drivstoff for egne og leasede biler ga et utslipp på 152,839 tCO2e. Dette er en reduksjon på 27 % målt mot 2021. Årsaken til dette er mer samkjøring og økt bruk av elektriske biler. Tiltak for 2023 blir å fortsette samkjøring og bruk av elektriske biler.

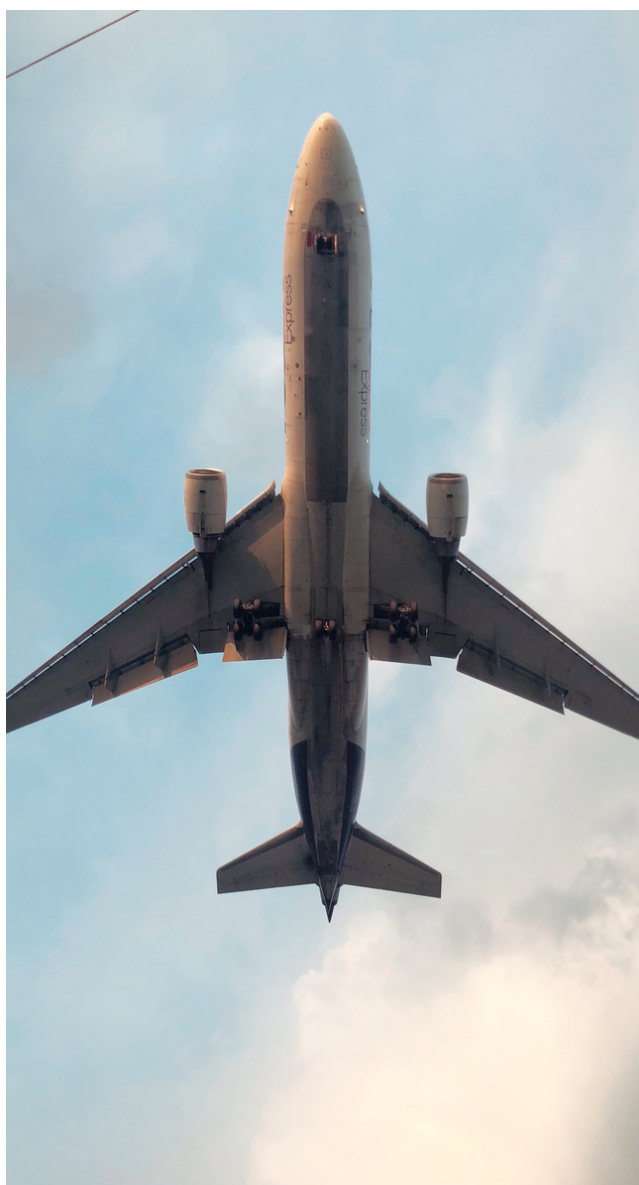
Oppvarming av bygg/sveiseprosess: Gass til oppvarming av bygg og til bruk i sveiseprosess ga et totalt utslipp på 17,185 tCO2e.

### Scope 2

**Elektrisitet:** Målt forbruk av elektrisitet i eide og leide bygg for BKS Konsern. Organisasjonens kontorer og produksjonslokaler hadde et forbruk på 834 645,82 kWh i løpet av 2022, noe som tilsvarer et utslipp på 337,956 tCO2e. Vi har en økning utslipp knyttet til elektrisitet som skyldes økt størrelse på konsern og nytt administrasjonsbygg.

Vi installerte solceller på det nye bygget og startet opp produksjon i slutten på 2022. Vi vurderer opprinnelsesgarantier som et videre tiltak.





### Scope 3

**Flyreiser:** Antall reiste personkilometer. I løpet av 2022 reiste de ansatte i BKS Konsern 2 367 757,568 personkilometer med fly, noe som tilsvarer 410,732 tCO<sub>2</sub>e.

Kilometergodtgjørelse: Bruk av privat bil i forbindelse med tjeneste. Totalt antall kilometer kjørt i 2022 var 160 847 km, noe som resulterte i et utslipp på 34,703 tCO<sub>2</sub>e

Avfall: Rapportert avfall i kg fordelt på ulike avfallsfraksjoner, samt behandlingsmetode (resirkulert, til forbrenning og energigjenvunnet). Rapporterte fraksjoner i løpet av 2022 var restavfall og matavfall til forbrenning, papp, papiravfall, metallavfall, gips, plast, elektronisk avfall og trevirke til resirkulering, farlig avfall til reraffinering og energigjenvinning. Totalt avfall i løpet av 2022 var 980 264 kg. Klimagassutslipp fra avfall tilsvarer 3,81 tCO<sub>2</sub>e i 2022 mot 5,6 tCO<sub>2</sub>e i 2021. Nedgangen skyldes økt sortering av avfall og mer levering av farlig avfall i 2021.

Tiltak videre blir å arbeide videre med sortering av avfall og å få oversikt over våre innkjøpte materialer for å optimalisere bruk og redusere avfallsmengde.

## 5.1 Miljø og klimaperspektiv

SCOPE 1 – DIREKTE UTSLIPP					
Utslippskilde	Forbruk	Enhet	Utslipp tonn CO <sub>2</sub> -ekvivalenter		Endring i %
			2021	2022	
Drivstoff kjøretøy	55061,25	l	209,996	152,839	-27,2
Propan for oppvarming av bygg	5667	kg	-	16,657	-
Propan brukt i sveiseprosesser	176	kg		0,528	
<b>Sum Scope 1</b>				<b>170,024</b>	
SCOPE 2 – INDIREKTE UTSLIPP					
Utslippskilde	Forbruk	Enhet	Utslipp tonn CO <sub>2</sub> -ekvivalenter		Endring i %
			2021	2022	
Elektrisitet	834 645,82	kWh	331,962	337,956	1,04
<b>Sum Scope 2</b>				<b>337,956</b>	
SCOPE 3 – ANDRE INDIREKTE UTSLIPP					
Utslippskilde	Forbruk	Enhet	Utslipp tonn CO <sub>2</sub> -ekvivalenter		Endring i %
			2021	2022	
Flyreiser	2 367 757,568	km	-	410,732	
Kilometergodtgjørelse fossile kjøretøy	160 847	km	-	34,703	
Avfall	924,452	t	5,60	3,81	
<b>Sum Scope 3</b>				<b>449,245</b>	

Vi har hentet inn avfallsrapporter, strømforbruk og drivstoffutslipp for 2021, men siden klimaregnskap ble tatt i bruk først i 2022 har vi ikke sammenligningsgrunnlag for å se endring i utslipp. Systemet vi bruker for bestilling av varer har ikke gitt oss rapporter for å måle klimagassutslipp for materialbruk i 2022. Dette er en del av tiltakene vi ønsker å jobbe med videre.

## 5.2 Avfallshåndtering

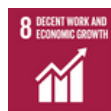
I 2022 hadde BKS en sorteringsgrad på 97,20 %. Det er ikke sammenligningsgrunnlag for å måle økning eller reduksjon i sorteringsgrad fra tidligere år, men vi har stort fokus på sortering av avfall i BKS for å øke andelen avfall som går til gjenvinning. I prosjekt ute hos kunde legger vi til rette for sortering, men beholdere for ulike avfallsfraksjoner.

Tall for generert avfall er hentet ut fra avfallsrapporter og faktura fra avfallsselskapene.

Avfallstype	SUM (tonn)
Blandet næringsavfall til sort	0,87
Utsortert brennbart avfall	25,05
Blandet bearbeidet trevirke	23,3
Ren papp	3,97
Blandet papir, papp og kartong	0,252
Kjøkken og matavfall	0,141
Blandet plast, blandede fraksjoner	0,24
Spillolje	0,331
Makulatur	0,198
Gips	1,46
Anodebolt	714,485
Spon	15,3
Klasse 5 stålspon	17,22
Klasse 2 stålskrap	66,17
Komplekstjern	15,02
Slaggkaker	9,25
Syrefast	4,68
Plast, gummi	2,26
Klasse 3 stålskrap	17,1
Rustfritt stål	3,66
Kobber nikkel 90/10	2,3
Elektronikk	1,195
Avfall totalt (tonn)	924,452
Sortert avfall (tonn)	898,532
Sorteringsgrad (%)	97,20



## 6. Sosiale perspektiv



Vi er forpliktet til å opprettholde sikker drift som vår høyeste prioritet. Vi tror sterkt på at alle hendelser kan og bør forebygges, og derfor jobber vi aktivt med en nullskadefilosofi i alle våre selskaper. I BKS erkjenner vi at en kompetent, engasjert og mangfoldig arbeidsstyrke er avgjørende for vår kontinuerlige suksess. Vi er forpliktet til å skape et trygt og helsefremmende arbeidsmiljø for alle våre ansatte på tvers av våre selskaper.

### 6.1 Ledelsessystem for arbeidsmiljø og sikkerhet

BKS sitt styringssystem er bygget opp etter NS-EN ISO 9001 og NS-EN ISO 14001. De største selskapene i konsernet ble sertifisert i 2021, og jobber nå med sertifisering i NS-EN ISO 45001-standarden. Vi har som mål å implementere et felles styringssystem for arbeidsmiljø, kvalitet og ytre miljø. Vi har oversikt over alle relevante lover, forskrifter, standarder og avtaler som er gjeldende for virksomheten i vårt styringssystem og vurderer årlig om vi er i samsvar med gjeldende regelverk og krav i standarder.

Med policy for HMS har vi lagt grunnlaget for vårt HMS-arbeid med mål om null skader og ta vare på oss selv og andre for å skape et helsefremmende arbeidsmiljø og trygge arbeidsforhold. HMS-arbeidet baserer seg på risikostyring, der vi løpende vurderer hvilke risikoer som skal elimineres eller reduseres til et akseptabelt nivå. Risikostyringsverktøyet er implementert i styringssystemet og BKS vurderer risiko for arbeidsrelaterte farer årlig eller ved endringer i arbeidsmiljøet. Vi bruker kvalifisert ekspertise i bedriftshelsetjenesten til kvalitetssikring av risikovurderingen og vurderer kontinuerlig tiltak for å først eliminere risiko eller redusere risiko til et akseptabelt nivå.

Styringssystemet inneholder også hendelsesrapportering og er tilgjengelig for alle ansatte og innleide for å melde inn arbeidsrelaterte farer og farlige situasjoner. Rapportering av hendelser kan gjøres anonymt, og vil bli behandlet etter interne retningslinjer. BKS jobber for at alle skal ha en trygg arbeidshverdag og alle har rett til å stanse arbeidet dersom de mener det er ikke er forsvarlig å fortsette uten konsekvenser for en selv.

#### Arbeidsmiljøutvalget skal behandle:

- Spørsmål som angår den interne vernetjeneste og bedriftshelsetjenesten
- Spørsmål om opplæring, instruksjon og opplysningsvirksomhet som har betydning for arbeidsmiljøet
- Planer som krever Arbeidstilsynets samtykke i henhold til arbeidsmiljøloven § 18-9
- Andre planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet, så som planer om byggearbeider, innkjøp av maskiner, rasjonalisering, arbeidsprosesser, og forebyggende vernetiltak
- Etablering og vedlikehold av virksomhetens systematiske helse-, miljø, og sikkerhetsarbeid, i henhold til arbeidsmiljøloven § 3-1
- Helse- og velferdsmessige spørsmål knyttet til arbeidstidsordninger

I AMU sitter det like mange representanter fra ledelsen og de ansatte, samt en representant fra bedriftshelsetjenesten.

Vi jobber for at ansatte skal ha et sikkert og trygt arbeidsmiljø. De viktigste tiltakene for å oppnå vårt mål om 0 skader er å utvise aktsomhet ved å skape et helsefremmende arbeidsmiljø og trygge arbeidsforhold. Vi skal stå for nødvendig opplæring for å oppnå tilfredsstillende kunnskap og kompetanse som sikrer arbeidsrutiner og holdninger til sikkerhet. Vi har identifisert HMS-risikoer, iverksatt tiltak og arbeider systematisk for å redusere risiko.

De viktigste tiltakene for å opprettholde et sikkert arbeidsmiljø er kvalifisert personell, HMS-kampanjer og vårt styringssystem. I 2023 arbeider BKS-konsernet med implementering av ISO 45001 for å arbeide mer systematisk med ivaretagelse av risikoforhold for egne ansatte og andre relevante samarbeidspartnere.

Alle ansatte skal gjennomføre grunnleggende HMS-opplæring, fallsikringskurs og dokumentert opplæring. BKS-konsernet benytter både interne og eksterne kursholdere. I 2023 utarbeides det interne brukerkurs på løfteutstyr. Alle ansatte i produksjon der det er pålagt med kran, truck og lift kurs skal ha fullført dette. Fagdisipliner som har pålagte kurs, oppdateres jevnlig gjennom vår kompetansemodul. Alle pålagte kurs medfører ingen ekstra kostnad for våre ansatte.

## 6.2 HMS-statistikk

HMS	2022	2021	Endring %
Sykefravær %	5,82	4,91	+ 0,9
Sykefravær korttid %	2,44	-	
Sykefravær langtids %	3,38	-	
LTI – verdi	6,23	10,25	-39,1
Beregning: antall skader med fravær pr. 12 mnd.*1 000 000/antall arbeidstimer pr. 12 mnd.			
TRIF – verdi	14,53	17,94	-19
Skader med fravær	4	4	0
Skader medisinsk behandling	2	3	-33,3
Dødsulykker	0	0	0

Vi hadde reduksjon i skader i 2022. Dette inkluderer skader med fravær og skader som har ført til medisinsk behandling. Det er hovedsakelig kuttskader og klemskader i hånd eller fingre. Skadefrekvensen har blitt redusert med 19 % fra 2021 til 2022. Vi arbeider videre mot vårt mål om 0 skader og vi startet 2023 med en kampanje knyttet til hånd/finger-skader.

### 6.3 Nyansettelser, deltid, permisjoner

Under er matriser over nyansettelser, deltidsstillinger og permisjoner i BKS konsernet 2022. Noen av punktene kan vi ikke rapportere i år da vi ikke kan hente ut informasjon tilgjengelig.

#### Nyansatte i løpet av 2022:

Kvinner			Menn		
Under 30 år	30-50 år	Over 50 år	Under 30 år	30-50 år	Over 50 år
3	4		12	37	9

#### Antall på ansatte som har sluttet i løpet av 2022:

Kvinner			Menn		
Under 30 år	30-50 år	Over 50 år	Under 30 år	30-50 år	Over 50 år
3	1	1	27	22	18

#### Totalt antall ansatte som hadde rett til foreldrepermisjon, etter kjønn

Kvinner	Menn
2	277

#### Totalt antall ansatte som tok ut foreldrepermisjon, etter kjønn

Kvinner	Menn
0	4

#### Totalt antall ansatte som kom tilbake i arbeid i rapporteringsperioden etter foreldelse permisjon avsluttet, etter kjønn

Kvinner	Menn
0	3

Totalt antall ansatte som kom tilbake i arbeid etter endt foreldrepermisjon, var det fortsatt ansatt 12 måneder etter at de kom tilbake i arbeid, etter kjønn.

Vi kan ikke rapportere dette, har som tiltak for 2023 og få opp ett system slik at dette kan rapporteres på

Tilbake til arbeid og tilbakeholdelsesrater for ansatte som tok ut foreldrepermisjon, etter kjønn

Vi kan ikke rapportere dette, har som tiltak for 2023 og få opp ett system slik at dette kan rapporteres på



## 6.4 Mangfold og likestilling

### Prosentandel av individer innenfor organisasjonens styringsorganer

Kvinner	Menn
23%	77%

### Prosentandel ansatte per ansattkategori i hver av følgende

#### Funksjonær:

Kvinner	Menn
26%	74%

#### Operatør:

Kvinner	Menn
1%	99%

#### Lærlinger:

Kvinner	Menn
0	100%

Vi har ikke rapportert på aldersgruppe for 2022, dette er noe vi vil få inn i ett system i løpet av 2023 slik at neste rapport også vil inneholde dette.

**BKS VVS**

Kan ikke rapportere

**BKS P&A**

Kan ikke rapportere

**Marine Support**

Kan ikke rapportere

**BKS Industri**

Kan ikke rapportere

**Zenit**

**Deltidsansatte:**

Kvinner	Menn
0	0

**Lønn på faste ansatte:**

Kvinner	Menn
Kr 877 888	Kr 727 217

**Uttak av foreldrepermisjon:**

Kvinner	Menn
0	1

**BKS Holding**

**Deltidsansatte:**

Kvinner	Menn
2	0

**Lønn på faste ansatte:**

Kvinner	Menn
Kr 783 230	Kr 924 910

**Uttak av foreldrepermisjon:**

Kvinner	Menn
0	0

**Konsern**

Sykefravær konsern:

Vi kan ikke rapportere på kvinner og menn for 2022, tiltak for 2023 er å få opp ett system for dette slik at det vil bli rapportert for dette i 2023

**Sykefraværprosenten totalt for 2022 var**

Sykefravær %	5,82
Sykefravær korttid % (under 16 dager)	2,44
Sykefravær langtids % (over 16 dager)	3,38

**Nyansettelser (rekruttering) konsern:**

Ledelse	Funksjonær	Operatør	Lærling
3	4	58	2

**Turnover konsern (frivillig oppsigelse, avskjed, pensjonere seg, dødsfall i arbeid):**

Ledelse	Funksjonær	Operatør	Lærling
3	2	72	

**Kommentar til tallene over, og tiltak og oppfølging av disse**

Mangfold på arbeidsplassen innebærer at vi gjenspeiler samfunnet vi er en del av. Med likestilling menes likeverd, like muligheter og like rettigheter.

I BKS internt skal likestilling og mangfold være en integrert og naturlig del av vår personalpolitikk. Alle skal ha like muligheter og rettigheter, og dette skal gjenspeiles i våre rutiner for arbeidsmiljø, rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, tilrettelegging, utvikling og forfremmelser. I BKS eksternt skal vi påvirke gjennom å stille krav til leverandører, kunder og samarbeidspartnere, i tråd med etablerte retningslinjer på området.

BKS har nulltoleranse for alle former for diskriminering, inkludert verbal, fysisk og seksuell trakassering, diskriminering på bakgrunn av kjønn, graviditet, foreldrepermisjon eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, alder, språk, religion, livssyn, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, seksuelle orientering eller fysisk funksjonsevne.

Gjennom en rekke tiltak og goder arbeider BKS for å fremme fysisk og psykisk helse blant ansatte, i tråd med bærekraftsmål 3 om god helse og livskvalitet. Videre forsøker vi å inkludere flere grupper og hindre utenforskap via økt mangfolds rekruttering, og tar et aktivt standpunkt for å bekjempe rasisme basert på kjønn, alder, funksjonsevne, seksuell identitet, religion og/eller etnisitet som treffer på bærekraftsmål 8 om anstendig arbeid.



## Gjennomførte tiltak for 2022

### **Arbeidsmiljø:**

BKS ønsker medarbeidere som er interesserte og engasjerte. BKS har medarbeiderne spredd rundt i inn- og utland og har derfor som mål og kjøre medarbeiderundersøkelser hvert andre år. Dette for å kartlegge selskapets arbeidsmiljø, engasjement, ledelse og kommunikasjon. Resultatene gir oss en forståelse av hva vi som organisasjon er gode på og hvor vi kan bli bedre. Vi har i 2022 brukt tiden på å utarbeide en god medarbeiderundersøkelse, denne ble sendt ut til våre medarbeidere i første kvartal 2023.

### **Tilrettelegging og balanse arbeidsliv og familie:**

BKS har forhandlet frem medlemskap hos lokalt treningssenter til redusert pris og vil med dette stimulere til fysisk aktivitet hos medarbeiderne. Det skal også legges til rette for tilpasning av arbeidsplass og arbeidsinnhold når helse og andre årsaker tilsier det.

BKS har ett aktivt forhold til BHT og skal tilrettelegge for en god dialog.

For funksjonærer har BKS tilrettelagt for at hjemmekontor kan brukes innimellom, vi har også en kjernetid 09.00-15.00 der vi skal etterstrebe og legge møteaktiviteten i dette tidsrommet.

BKS har også en velferdsklubb som arbeidstakerne frivillig kan melde seg inn i.

## Planlagte tiltak for 2023

Utarbeidelse av ny Code of Conduct og Suppliers Code of Conduct gjeldende for hele Eqva konsernet. Dette gir føringer for hvordan BKS skal være en pådriver for likestilling, mangfold og ikke-diskriminering overfor kunder, leverandører og samarbeidspartnere. Vi har som krav at alle våre kunder, leverandører og samarbeidspartnere skal følge aktuelle lover og avtaler.

Vi har i 2023 startet opp med aktsomhetsvurderinger av leverandører for å oppfylle kravene i Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold.

### **Arbeidsmiljø:**

Det er i første kvartal i 2023 sendt ut en medarbeiderundersøkelse til våre medarbeidere. Det er ikke blitt kjørt slike undersøkelser tidligere, vi har derfor ingen sammenligningsgrunnlag for denne. Vi har satt som mål om en svarprosent på 85%.

### Rekruttering:

Det planlegges en strategi på hvordan vi skal nå ut til unge, lokale kandidater. Vi skal fremstå som attraktiv i jobbmarkedet både lokalt og andre steder i landet. Vi jobber med og være aktive i lokal miljøet for å tiltrekke oss ungdom, vi skal også være ett alternativ for ungdom som ikke passer inn i de konservative rammene i skoleverket.

BKS har en egen prosedyre for varsling av kritikkverdige forhold, herunder også diskriminering. Prosedyrene ligger tilgjengelig for alle ansatte i kvalitetssystemet vårt. Den ligger også i HMS-håndboken som alle ansatte i BKS Industri og BKS Holding har lesetilgang til.

BKS har i løpet av 2022 ingen registrerte tilfeller av diskriminering.

Vi redegjør årlig, i henhold til lovkrav, for likestilling og diskriminering, denne ligger ute på vår hjemmeside. [Samfunnsansvar — BKS konsern](#)



## 7. Samfunnsansvar og "Code of Conduct"



Gjennom Eqva ASA er BKS forpliktet til å drive virksomhet på etisk, juridisk og sosialt ansvarlig måte, og vi holder oss til høyeste standard i alle våre operasjoner. BKS anerkjenner viktigheten av å opprettholde etiske verdier og har en sterk forpliktelse til å opptre ansvarlig i alle aspekter av virksomheten, bygge tillit blant interessenter og opprettholde et positivt omdømme.

I 2022 hadde Eqva en betydelig revisjon av sine etiske retningslinjer «Code of Conduct for Business, Ethics and Corporate Social Responsibility» (heretter: "Code of Conduct"). Dette for å sikre at retningslinjens innhold er i henhold til dagens standarder og forpliktelser.

Retningslinjene i «Code of Conduct» gir klare regler for å opprettholde etiske og ansvarlige forretningsforhold, inkludert retningslinjer for anstendige arbeidsforhold, menneskerettigheter, og administrere konfidensiell informasjon.

Vår forpliktelse til etisk og samfunnsansvarlig praksis er en del av vårt overordnede mål om å være en pålitelig og respektert aktør i bransjen. Vi er stolt av vår innsats for å drive virksomheten på en ansvarlig og bærekraftig måte, og vi forplikter oss til kontinuerlig forbedring og læring for å opprettholde våre høye standarder.

For å sikre at våre retningslinjer også blir opprettholdt i hele vår leverandørkjede, har vi etablert "Suppliers Code of Conduct" som ble vedtatt av Eqva-ledelsen i april 2023. Disse retningslinjene har som formål å sikre anstendige arbeidsforhold, menneskerettigheter, miljømessig bærekraftig operasjoner, og overholdelse av relevante internasjonale konvensjoner.

Les mer om "Code of Conduct" og "Suppliers Code of Conduct" her: [Samfunnsansvar - BKS konsern](#)

### 7.1 Anti-korrupsjon

BKS tar et sterkt standpunkt mot korrupsjon og opprettholder en nulltoleranse overfor den. For å sikre at våre forretningsaktiviteter drives med høyeste grad av integritet, er det utviklet et anti-korrupsjonsprogram, som ble revidert i februar 2023 og vedtatt i styret i Eqva konsernet. Programmet inkluderer identifisering av potensielle risikoområder og implementering av aktive og forebyggende tiltak.

Programmet er utviklet for å utdanne ansatte og forretningsforbindelser om risikoen og konsekvensene av korrupsjon, og for å gi klare retningslinjer for hvordan man skal håndtere situasjoner der korrupsjon kan mistenkes. Dette inkluderer regler for gaver (i tråd med våre prinsipper i våre etiske retningslinjer) og håndtering av konfidensiell informasjon, samt rapportering av eventuelle mistenkelige aktiviteter.

Med vårt anti-korrupsjonsprogram tar vi sikte på å opprettholde en kultur med åpenhet og etisk oppførsel, og for å forhindre at det oppstår tilfeller av korrupsjon.

Les mer om vårt anti-korrupsjonsprogram her: [Samfunnsansvar — BKS konsern](#)



## 7.2 Trygg og åpen kommunikasjon for varsling av bekymringer (Integrity Channel)

BKS sammen med Eqva mener at åpenhet og god kommunikasjon i hele organisasjonen fremmer en bedre arbeidskultur. BKS erkjenner risikoen for brudd på retningslinjene og er avhengig av viljen til ansatte og eksterne parter til å ta opp bekymring for å opprettholde vår høye etiske standard.

Varsle en bekymring er for å rapportere mulige ulovlige eller mistenkte ulovligheter, handlinger og brudd på Eqvas etiske retningslinjer (Code of Conduct). Eksempler på brudd inkluderer, men er ikke begrenset til: svindel, korrupsjon, trakassering og diskriminering, og brudd på miljø-, anstendige arbeidsforhold- og menneskerettighetslover.

Ansatte oppfordres til å bruke sin rett og sitt ansvar til å varsle om bekymringer. Dette gjelder også eksterne parter.

Det er etablert følgende kjerneprinsipper for håndtering av bekymringsmeldinger for hele konsernet:

Rettferdig og objektiv prosess:

- Beskyttelse av varsleren mot gjengjeldelse
- Beskyttelse av de juridiske rettighetene til den enkelte som er gjenstand for rapporten.
- Konfidensialitet
- Beskyttelse av kilder
- Beskyttelse av personopplysninger

Det ble ikke rapportert inn noen bekymringsmeldinger i BKS i 2022. For å lære mer om vår rapportering av bekymringer, gå til vår nettside her: [Corporate Responsibility - Eqva](#)

BKS erkjenner at kommunikasjonen rundt hvordan man kan varsle om bekymringer ikke er godt nok formidlet ut i organisasjonen.

Tiltak for 2023, er å kommunisere dette på en bedre måte til alle ansatte.



## 8. Arbeidet med Åpenhetsloven



I henhold til ikrafttreddelsen av åpenhetsloven 01.07.2022 skal BKS gjennomføre aktsomhetsvurderinger av våre leverandører. BKS har valgt å starte med de største leverandørene som det kan være forbundet med størst risiko i forhold til brudd på menneskerettigheter og anstendig arbeid.

BKS har videre valgt å implementere Factlines' sitt digitale system for effektivt å kartlegge og evaluere leverandørene våre. Gjennom aktsomhetsvurderingen skal vi kartlegge forhold hos våre leverandører som blant annet hvilken grad leverandøren har risiko for negativ påvirkning på miljø, sosiale forhold og etisk forretningsførsel. Basert på resultatet på aktsomhetsvurderingen vil vi i løpet av 2023 legge en plan på tiltak og oppfølging basert på nevnte forhold.

Arbeidsmetodikk (basert på OECD-modellen):



### Forankring:

Forankre ansvarlighet i retningslinjer og styringssystemet – vedtatt i styret  
Suppliers Code of Conduct, denne legges også med i innkjøpsavtaler

Kartlegging og risikovurdering

Ut fra egen virksomhet, leverandørkjede og forretningsforbindelse

Forebygging og begrensning

Stans, forebygg eller reduser negativ påvirkning/skade

Oppfølging

Overvåk gjennomføring og resultater

Kommunikasjon

Kommuniser hvordan påvirkning er håndtert

Sørg for, eller samarbeid om, gjenoppretting og erstatning der det er nødvendig

Les vår redegjørelse for aktsomhetsvurderinger her: [BKS - redegjørelse for aktsomhetsvurderinger 2022](#)



**Tiltak 2023:**

Sentrale personer har vært på kurs i aktsomhetsvurderinger gjennom Etisk handel.

Oppdatert Code of Conduct og Suppliers Code of Conduct gjeldende for hele konsernet. Inneholder krav og standarder for grunnleggende menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold.

BKS fortsetter med revisjoner av sine største leverandører og samarbeidspartnere for å sikre etterlevelse av nedfelte krav og anbefalinger i Suppliers Code of Conduct.

BKS forventer at de nevnte tiltak vil øke bevisstheten til leverandører og samarbeidspartnere, og dermed bidra til en positiv utvikling. Revisjoner vil sørge for at selskapet har en kontrollmekanisme for å avdekke mulige brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

På rapporteringstidspunktet har ikke BKS grunnlag for å mistenke brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, hverken internt eller eksternt.



BKS Holding har rapportert iht. referanse til GRI-standardene i perioden 01.01.2022 – 31.12.2022.		
GRI-STANDARD	Innhold	Samsvar med GRI-standard
2-1	Organisasjons detaljer	Egen tilnærming
2-1	Arbeidet med ESG	Egen tilnærming
2-1	Nøkkeltall	Egen tilnærming
2-1	GRI som et rammeverk med referanse	Egen tilnærming
2-2	FNs bærekraftsmål	Egen tilnærming
	Vesentlighetsanalyse	Egen tilnærming
2-2	Code of Conduct og Suppliers Code of Conduct	Egen tilnærming
205-2	Anti Corruption	Egen tilnærming
2-16	Varsle en bekymring	Egen tilnærming
<b>ÅPENHETSLOVEN</b>	Arbeidet med Åpenhetsloven	Egen tilnærming
<b>HELSE- OG SIKKERHETSRIKIGO PÅ ARBEIDSPLASSEN</b>		
401-1	Nyansatte og turnover	Egen tilnærming
401-3	Foreldrepermisjon	Egen tilnærming
403-1	Arbeidsmiljø og sikkerhetsstyringssystem	Egen tilnærming
403-2	Fareidentifisering, risikovurdering og ulykkes gransking	Egen tilnærming
403-3	Bedriftshelsetjeneste	Egen tilnærming
403-4	Arbeidstakers medvirkning	Egen tilnærming
403-5	Opplæring i arbeidsmiljø og sikkerhet	Egen tilnærming
403-9	Arbeidsrelaterte skader	Egen tilnærming
405-1	Mangfold av styringsorganer og ansatte	Egen tilnærming
405-2	Forhold mellom grunnlønn og godtgjørelse	Egen tilnærming
406-1	Tilfeller av diskriminering og korrigerende tiltak	Egen tilnærming
<b>VÆRE EN ATTRAKTIV ARBEIDSGIVER. UTVIKLE OG BEHOLDE TALENT</b>		
404-2	Kompetanseheving for ansatte	Egen tilnærming
<b>PRODUKT, LØSNINGER OG TJENESTER FOR BÆREKRAFTIG ENDRING/GRØNN OMSTILLING</b>		
301-1	Materialer	Ikke oppfylt
301-2	Resirkulerte materialer	Ikke oppfylt
<b>UTSLIPP, GHG-UTSLIPP OG ANDRE UTSLIPP – HELE VERDIKJEDEN</b>		
302-1	Energiforbruk i organisasjonen	Egen tilnærming
305-1	Direkte utslipp (Scope 1) GHG-utslipp	Egen tilnærming
305-2	Indirekte utslipp (Scope 2) GHG-utslipp	Egen tilnærming
305-3	Andre indirekte utslipp (Scope 3) GHG-utslipp	Egen tilnærming
306-3	Generert avfall	Oppfylt
<b>ETISK FORRETNINGSADFERD</b>		
414-2	Negative sosiale konsekvenser i verdikjeden	Egen tilnærming
<b>PÅVIRKNING PÅ LOKALSAMFUNN OG TJENESTER</b>		
413-1	Engasjement og utvikling i lokalsamfunnet	Egen tilnærming