



ØVERÅASEN
SNOWREMOVAL SYSTEMS

Bærekraftsrapport

PERIODEN APRIL – MARS

22/23



Elementploger har lett konstruksjon og overbevisende ytelse. Foto: Yeti Move.



Innhold

Forord: Administrerende direktør	4
Hvem er vi? Vår virksomhet	6
Styringsstruktur	8
Slik styres vår bærekraft	10
Øveraasens modell	12
Vesentlighetsanalyse	17
Etikk og etterlevelse	22
Leverandøroppfølging	23
Likestilling	24
Kompetanse	28
Helse, miljø og sikkerhet	31
Forbrukers helse og sikkerhet	32
Global Reporting Initiative (GRI-indeks)	35

Bærekraftsrapport 2022/23

Rådgivning innhold/tekst: Frisikt Rådgivning AS
Oppsett/design: Profil Grafisk AS
Produksjon: Profil Grafisk AS
Foto på forsiden: Marius Amundsen

“

Sammen skaper vi en bærekraftig framtid for kommende generasjoner.

Thor Arve Øveraasen

Forord

Administrerende direktør

Øveraasen har som mål å være en ledende aktør av snøryddingsutstyr i vår bransje. Det innebærer at bærekraft er en viktig del av vår virksomhet både i dag og i fremtiden. Vi har jobbet med bærekraft over lengre tid, og vår første rapport lanseres sammen med årsrapporten for 2022/2023.

FNs bærekraftsmål

FNs bærekraftsmål er en naturlig del av utviklingen av Øveraasen. Vi ser at etterspørselen etter bærekraftige løsninger øker. Bedriften er opptatt av å minimere sitt fotavtrykk og ta hensyn til de miljømessige, sosiale og økonomiske forhold som ligger til grunn for bærekraftig utvikling. Vi har et stort ansvar og vi skal bruke vår posisjon og fokus på å jobbe mot noen av FNs bærekraftsmål.

Ny standard for bransjen

Siden grunnleggelsen i 1908 har Øveraasen satt dype spor etter oss i flere steder i verden, og vi jobber kontinuerlig med vårt fotavtrykk til en bærekraftig utvikling. Det jobbes daglig med å skape en positiv endring gjennom vårt arbeid.

Øveraasens mål er å være en ledende aktør og sette en ny standard for vår bransje. Disse ambisjonene er grunnen til at Øveraasen hver dag streber etter å utvikle bedre og mer moderne og høyteknologiske maskiner – med konstant fokus på det siste innen alternative energikilder, samarbeid og trygge arbeidsplasser.

Hvordan vi jobber for å gjøre en forskjell kan du lese mer om i denne rapporten. Så håper vi du som tilhører andre deler av verdikjeden også vil jobbe med alle de små og store valgene som skal tas i en bærekraftig hverdag.

Sammen skaper vi en bærekraftig framtid for kommende generasjoner.



Thor Arve Øveraasen
Administrerende direktør

Hvem er vi?



Øveraasen er blant verdens ledende leverandører av profesjonelt snøryddingsutstyr til vei, jernbane og flyplass.



Organisering

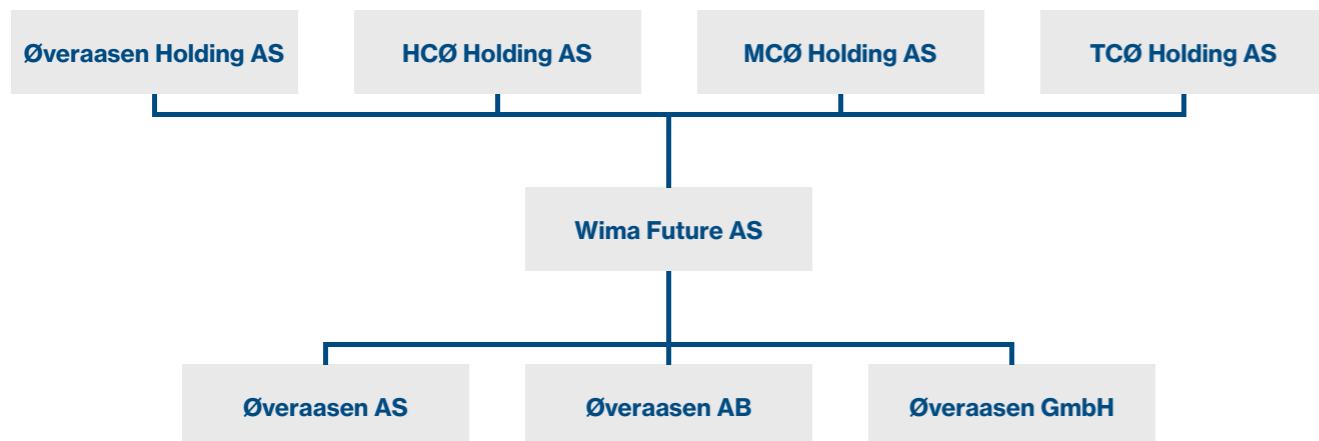
Øveraasen har i dag nær 130 ansatte i Norge, Sverige og Tyskland. Øveraasen har hovedkontor på Gjøvik og utvikler, produserer og selger sine tjenester innenfor vei, jernbane og flyplass-segmentet både direkte og gjennom lokale forhandlere verden over.

Organiseringen skal sikre nærhet til kunden og den beste servicen for alle våre kunder.



Eierforhold

Øveraasen er et 100 prosent heleid familieselskap med hovedkontor på Gjøvik og aktivitet i Norge, Sverige og Tyskland. Virksomheten drives gjennom aksjeselskapene Øveraasen AS, Øveraasen AB og Øveraasen GmbH.



Vår virksomhetsstrategi

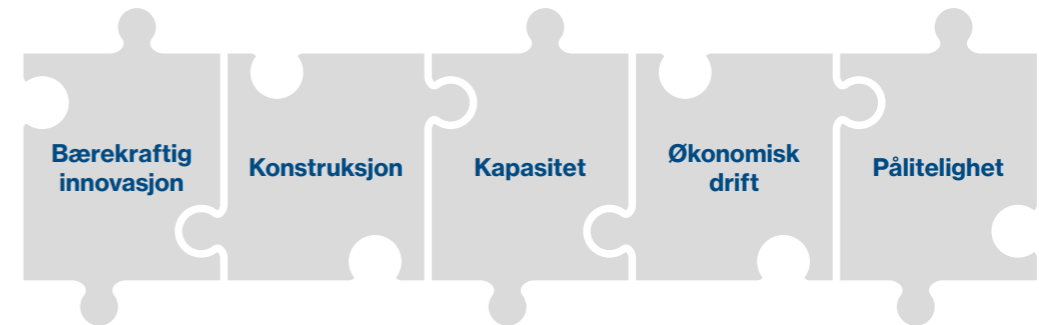


Øveraasen skal ta en aktiv rolle i det grønne skiftet, sette menneskene først og ha lidenskap for sine kunder.

Strategi

Øveraasens strategi definerer strategiske pilarer for å sikre konkurransekraft og økt verdiskaping i årene fremover. Vi ønsker å bidra til en bærekraftig samfunnsutvikling gjennom ansvarlig forretningsdrift og systematisk forbedring av blant annet klimagassutslipp, ressursforbruk, ivaretagelse av ytre miljø, helse- og sikkerhetsarbeid, mangfold og kompetanseutvikling, m.m.

Produktene



FNs Bærekraftsmål

Øveraasen støtter FNs bærekraftsmål og vårt bærekraftarbeid er beskrevet i bærekraftsrapporten, som er utarbeidet i tråd med standarden GRI 2021 fra Global Reporting Initiative og inngår i bærekraftsrapporten.

Styringsstruktur



Eierstyring

Prinsippene for eierstyring og selskapsledelse angir hvordan Øveraasen skal ledes, organiseres og administreres, for å legge til rette for størst mulig verdiskaping over tid, til beste for aksjonærene, medarbeiderne og samfunnet.



Redegjørelse for eierstyring

Eierne vil gjennom langsiktig og stabilt eierskap bidra til at Øveraasen oppfattes som en profesjonell, konkurransedyktig og pålitelig samarbeidspartner. Det er styret som har ansvar for Øveraasens eierstyring og selskapsledelse, og som årlig vurderer prinsipper og praksis på dette området.



Selskapskapital og utbytte

Eiernes overordnede mål er stabilt gode økonomiske resultater samtidig gi aksjonærene konkurransedyktig avkastning gjennom utbytte og økt aksjeverdi.



Generalforsamling

Øveraasen AS legger til rette for at aksjonære kan delta i generalforsamlingen, og at generalforsamlingen blir en effektiv møteplass for aksjonærer og styret. I 2022/2023 ble ordinær generalforsamling avviklet i oktober 2023.

Styrets arbeid

Styrets hovedoppgave er å sikre verdiskaping. Styret har ansvaret for den overordnede forvaltningen av selskapet, herunder ansettelse av administrerende direktør, og skal sørge for god og forsvarlig organisering av virksomheten. Styret har en uavhengig rolle og skal påse at alle aksjonærer ivaretas ansvarlig og på samme måte. Styret har avholdt fem styremøter i 2022/2023.

Arbeidsform

Styret arbeider på grunnlag av styreinstruks og styrehåndbok, som beskriver ansvar og oppgaver, herunder avtaler med tilknyttede parter. Styret vedtar mål, strategi og budsjetter, gjennomgår og godkjenner finansielle og bærekraftrelaterte rapporter og bidrar med sin kompetanse og erfaring.

Det foreligger årsplan for hvilke temaer som skal dekkes på hvilke styremøter.

Styret gjennomfører årlig en gjennomgang av virksomhetsområder, og temaer som etterlevelse, bærekraft, HMS, HR har fast plass.

Fordeling av ansvar

I Øveraasen AS er det besluttet at eierne skal være direkte representert i valgkomiteen til styret. Styremedlemmer i Øveraasen AS er i utgangspunktet på valg i følgende sykluser: Aksjonærvalgte styremedlemmer hvert tredje år og ansattrepresentanter hvert annet år.

Eierne av selskapet skal ha et bevisst forhold til hva slags styresammensetning selskapet har behov for i styrerommet. I Øveraasen AS ønsker vi at styremedlemmene skal ha variert bakgrunn, erfaring og kompetanse. Styret i Øveraasen AS skal bestå av 6–8 medlemmer, inkludert minst to representanter fra de ansatte.



Roller og deltakelse i styre- og utvalgsmøter gjennom 2022/2023

Navn	Rolle	År	Styremøter
Mille Cathrine Øveraasen	Styreleder	2010	5 av 5
Thor-Christian Øveraasen	Styremedlem	2010	5 av 5
Helle Charlotte Øveraasen	Styremedlem	2010	5 av 5
Thor Arve Øveraasen	Styremedlem	2010	5 av 5
Kåre Mæhlum	Styremedlem (ansattrepresentant)	2019	2 av 5
Kjell Kaspersen	Styremedlem (ansattrepresentant)	2019	3 av 5
Jo Rogne	Styremedlem (ansattrepresentant)	2023	1 av 5
Morten Tjønnås Karlsen	Styremedlem (ansattrepresentant)	2023	3 av 5



Mille Cathrine Øveraasen



Thor-Christian Øveraasen



Helle Charlotte Øveraasen



Thor Arve Øveraasen



Kåre Mæhlum



Kjell Kaspersen



Jo Rogne



Morten Tjønnås Karlsen

Slik styres vår bærekraft

Øveraasen skal være ledende i bransjen på bærekraft. Kravene som stilles til bærekraftige løsninger, blir stadig høyere samtidig som etterspørselen øker, og dette påvirker måten Øveraasen jobber og tenker på. Det arbeides med å integrere bærekraft og samfunnsansvar i selskapets styringsmodell.

Da Øveraasen er definert som stor i regnskapsloven i Norge, og virksomheten ikke har en ansatt som til enhver tid kan jobbe med bærekraftsspørsmål, har Øveraasen sagt at de skal jobbe gradvis med å implementere bærekraft i virksomheten.

Kompetanseheving

Øveraasen jobber kontinuerlig med å øke kunnskap og kompetanse innen bærekraftfeltet. Styreleder har de siste årene tatt relevante kurs på BI for å øke kompetanse, kunnskap og erfaring, og dette deles aktivt med resten av styret.

Vi lanserte vår bærekraftige bedriftsstrategi i juni 2022. Noe som var godt gjennomarbeidet i styret.

Prioriterte bærekraftsmål

Øveraasen har gjennom godt strategiarbeid kommet frem til at de i løpet av forretningsåret 2026/2027 skal ha integrert alle de syv prioriterte bærekraftmålene og at disse målene da skal rapporteres på.

I 2022/2023 har målet vært å implementere to bærekraftsmål, som det skal rapporteres på:

- Likestilling
- God utdanning

Bærekraftrapportering

Øveraasen utarbeider bærekraftsrapport i tråd med GRI 2021-standarden fra Global Reporting Initiative (GRI) – en internasjonal uavhengig standardorganisasjon som hjelper bedrifter, myndigheter og andre organisasjoner å forstå og kommunisere deres innvirkning på spørsmål som klimaendringer, menneskerettigheter og korrupsjon. Denne første rapporten danner et grunnlag og utgangspunkt for en planlagt prosess med å knytte overordnede mål og tiltak til arbeidet.



ØVERAASEN
SNOWREMOVAL SYSTEMS



Ett av to prioriterte bærekraftsmål gjennom 2022/2023. Foto: Per-Erik Beck Bjørnback, Profil Grafisk.



Øveraasens modell

Samfunnsansvar og bærekraft er styrets og ledelsens ansvar, og det jobbes med å integrere bærekraft i Øveraasen styringssystemer. Å ta samfunnsansvar er en forutsetning for å kunne levere bærekraftige løsninger, og Øveraasens forretningsstrategi for 2022–2027 har samfunnsansvar som et sentralt tema. Øveraasens verdigrunnlag skal ligge til grunn for all utvikling i selskapet. Strategiene beskriver hva selskapet skal oppnå i strategiperioden, mens policyer angir prinsipper for arbeidet på ulike fag- og forretningsområder, og rutiner fastsetter hvordan oppgaver skal utføres.

Selskapet er bygget på **syv grunnleggende kjerneverdier** som de ansatte skal kjenne til, tro på, respektere og etterleve. Disse verdiene er som følger:



1. KUNDEFOKUS

Øveraasen skal lytte til kundens behov og levere det kundene vil ha. Samtidig som virksomheten aktivt skal etablere partnerskap med sine kunder for bærekraftig industriell drift. Øveraasen skal jobbe nært med sine kunder, underleverandører og andre samarbeidspartnere for å levere moderne, bærekraftige produkter.

Gjennom store innkjøpsprosjekter bistår Øveraasen sine kunder med å utvikle, produsere og vedlikeholde maskiner etter kundens ønsker, behov og krav. Øveraasen søker å komme tidlig inn i planleggingen av kundens prosjekter, for å kunne bistå i utviklingen helt frem til maskiner og utstyr er levert og i trygg drift ute hos kundene. I nært samspill med kunden gjennom hele prosjektet hjelper Øveraasen med å finne frem til de beste, mest fremtidsrettede og bærekraftige løsningene som skaper merverdier til beste for kunden og brukerne.



2. MARKEDSLEDER

Øveraasen skal ta initiativ og søke lederroller i sin bransje og alle ansatte i Øveraasen skal bidra til at bedriften fremstår ledende når det gjelder tanker, ideer og holdninger.



3. TEAMHOLDNING

Øveraasen skal være en kompetansebedrift hvor det settes høye krav til fagkompetanse, integritet og samarbeidsevne i alle deler av virksomheten – fra styret til fagarbeideren.

- Øveraasen skal samarbeide nært med berørte parter for å nå virksomhetens mål.
- I Øveraasen skal man være åpne og ærlige med hverandre og dele sin kunnskap og ekspertise med hverandre.
- Alle i Øveraasen skal være fleksible og støtte hverandre i den daglige jobbsituasjon.



4. BÆREKRAFT

Øveraasen tar sitt samfunnsansvar på alvor, og har som mål å etterlate seg et fotavtrykk de kan være stolte av. Øveraasen skal bidra til bærekraftig utvikling og skape endringer gjennom den daglige driften.



5. INNOVASJON OG KOMPETANSE

Øveraasen skal uavbrutt søke etter forbedringer, og bidra til et miljø preget av læring og kreativitet.

Øveraasen sine produkter skal muliggjøre bruk av ressurser som har minimal innvirkning på miljøet. På bakgrunn av dette søker Øveraasen en aktiv rolle i det grønne skiftet og arbeider for å redusere klimagassutslipp fra egen virksomhet og fra hele verdikjeden. Øveraasen ser nye markedsmuligheter i å kunne hjelpe kunder med å nå deres klimamål. Gjennom innovasjon, samarbeid og investeringer støtter Øveraasen opp under nye og klimavennlige løsninger, utvikler spisskompetanse og tar kompetansen i bruk gjennom praktiske løsninger som kan bidra til å kutte både egne og kundens utslipp.

Fortsetter på neste side.



6. RESPEKT, ÅPENHET OG TILLIT

Øveraasen skal fremme likestilling mellom kjønn ved å gi likeverdige vilkår og verdsette de ansatte uavhengig av kjønn, bakgrunn, kultur eller legning. Fra og med regnskapsåret 2022/2023 plikter Øveraasen seg til å rapportere på likestilling jfr. endringer i likestillings- og diskrimineringsloven, som trådte i kraft 2020.

Kjerneverdiene til Øveraasen under dette punktet sier at:

1. Øveraasen skal sørge for at menneskene som arbeider for oss blir tatt godt vare på og de skal føle seg «hjemme» i bedriften.
2. Gjennom trygge, sosiale og stabile arbeidsforhold skal Øveraasen bidra til trivsel og motivasjon blant vår ansatte.
3. Øveraasen skal respektere og bygge på sine forskjeller, og vise åpenhet og tillit både overfor kunder og kolleger.



7. INTEGRITET

Øveraasen skal som bedrift være ærlig og etisk bevisst samtidig som det skal utvises høy profesjonalitet i alt virksomheten gjør.

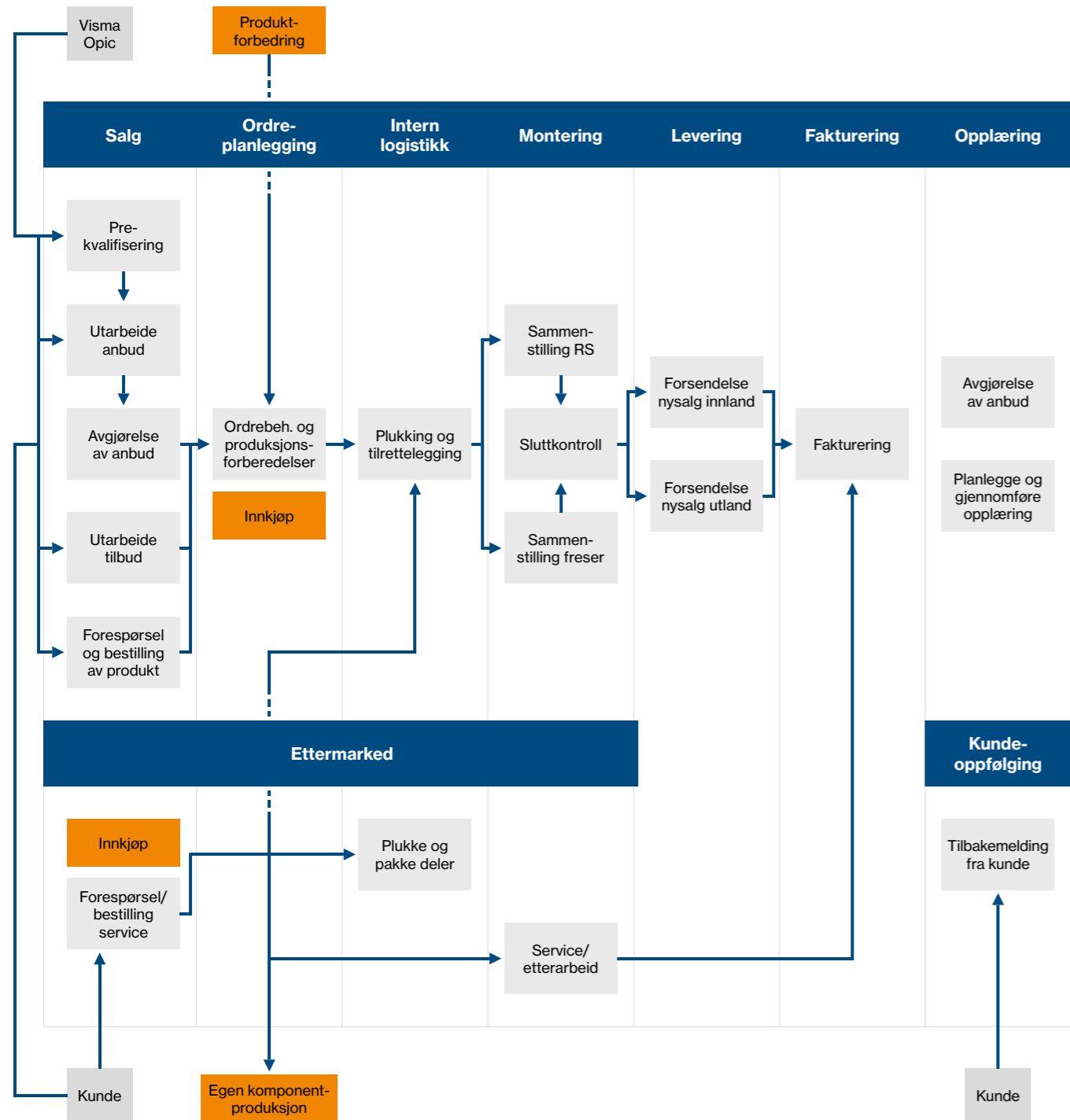
Øveraasen sine verdier ligger også til grunn for de etiske retningslinjene, som er rettesnoren i det daglige arbeidet. De etiske retningslinjene dekker viktige temaer som helse og sikkerhet, miljø, antikorrupsjon og korrekt markedsopptreden. Det er forretningsenhetenes ansvar å sørge for at alle etterlever retningslinjer og regler.

Ledelsens rolle i bærekraftarbeidet er å identifisere behov og bestemme retning, samt koordinere og følge opp tiltak. HMS- og økonomitall rapporteres månedlig til ledelsen, mens øvrige bærekraftstall skal rapporteres, fra og med 2022/2023, årlig til ledelsen, styret og eierne. De ulike avdelingene utarbeider mål og tiltak, som sammen med felles aktiviteter skal bidra til at virksomheten når sine overordnede mål. Øveraasens organisasjonsmodell gir lederne stort handlingsrom i sine avdelinger, men et tydelig ansvar for å arbeide innenfor Øveraasens verdier og rammer.

Øveraasen skal skape et miljø preget av læring og kreativitet. **Foto:** Per-Erik Beck Bjørnback, Profil Grafisk.



Øveraasens verdikjede



Vesentlighetsanalyse

Involvering skaper gode løsninger og resultater. Øveraasen er en kompetansebedrift som skaffer og gjennomfører oppdrag i involverende samspill med kunder og leverandører. Dette er en arbeidsform som kjennetegner Øveraasen, og som vil få økende betydning for utviklingen fremover.

Gjennom gode analyser fra eierne, styret og ledelsen av virksomheten vises det i vesentlighetsanalysen de områdene som har størst betydning både for omverdenen og Øveraasen gjennom ett bærekraftsperspektiv. Øveraasen har en typisk Supply Chain Management-verdikjede, og har fokus på hele verdiskapningskjeden der alle prosesser er utløst som et ønske fra en kunde.

Interessentanalyse

I interessentanalysen ser man hvem som påvirker virksomhetens handlingsrom både med direkte og indirekte tilknytning til bedriften, hvem har makt i og over bedriften, hvem som legger premissene i bransjen og for Øveraasen som virksomhet og hvem som påvirker rammevilkårene, markedet, økonomien, teknologien og forskningen.

Det er kartlagt og dokumentert hvilke aktuelle interesseparter Øveraasen har, og hvilke krav og forventninger disse har til Øveraasen. For å forstå hvem som er interesseparter og hva slags krav og forventninger de har til vår organisasjon har vi utarbeidet følgende tabell for dette:

Eksterne interessenter	Interessenters krav og forventninger	Risiko (kritiske vurderinger)	Muligheter	Samsvar
Kunder				
Offentlige kunder	Levering iht. kontrakt mht. produktkvalitet, tid og servicekvalitet	Misfornøyde kunder medfører dårlig omdømme, økonomiske tap og tidkrevende prosesser	Godt omdømme vil fremme salg, intern trivsel, attraktivitet som arbeidsgiver og samarbeidspartner	X
Private kunder	Levering iht. kontrakt mht. produktkvalitet, tid og servicekvalitet	Misfornøyd kunde medfører dårlig omdømme, økonomiske tap, og tidkrevende prosesser	Godt omdømme vil fremme salg, intern trivsel, attraktivitet som arbeidsgiver og samarbeidspartner	X
Potensielle kunder	Kvalitet, konkurransedyktighet	Begrenset med interne ressurser, beslutning går i bedriftens disfavør	Økende omsetning	X
Samarbeidspartnere	Ivareta kundeforhold	Miste strategiske samarbeidspartnere	Foretrukket samarbeidspartner	-
	Soliditet	Miste strategiske samarbeidspartnere	Handlingsrom	-
	Konfidensialitet	Miste tillit	Tillit og samarbeid opprettholdes	-

Fortsetter på neste side.

Interessentanalyse (forts.)

Eksterne interessenter	Interessenters krav og forventninger	Risiko (kritiske vurderinger)	Muligheter	Samsvar
Leverandører				
A-leverandører	Korrekt bestillingsunderlag, monteringskvalitet, faglig oppdatert, messesamarbeid, mengde, tilbakemelding, barnearbeid, ytre miljø	Fare for konkurs, varetilgang, kostnadsutvikling, leveringsdyktighet, prismo-nopol, avhengighet	Flere alternativer til leveranse, markedsføringskanaler, servicesamarbeid, kompetanse, utvikling	X
B-leverandører	Korrekt bestillingsunderlag, tilbakemelding, barnearbeid, ytre miljø	Fare for konkurs, varetilgang, kostnadsutvikling, leveringsdyktighet, prismo-nopol, avhengighet	Mulighet for å forhandle pris	X
C-leverandører	Korrekt bestillingsunderlag, avtalt overlevering til mottaker, mottaker bekrefter mottak, barnearbeid, arbeidsmiljø, ytre miljø	Useriøse aktører, pris, arbeidsforhold, lønn, tilstand transportmiddel, sikring av gods, INCOTerms	Mulighet for å forhandle pris	X
Myndigheter				
Regulerende myndigheter	Lov og forskrift etterlev- es. Åpen kommunikasjon, rapporter	Kan føre til alvorlig situasjon for virksomheten, økonomisk, kunnskap, kontroll	Følger gitte lover, forskrifter og regler gir konkurranse- fortrinn	X
Statens vegvesens	Etterfølge lover og regler	Miste aksept, godkjenning	Følge gitte lover og forskrift- er, konkurransefortrinn	X
Arbeidstilsynet	Rapportering av hendels- er. Kontroll av arbeidstid. HMS-arbeid	Bryter med lover og regelverk (AML), skade (ulykker) på mennesker og utstyr, bøter og stans i produksjonen,	Dokumentert HMS-arbeid, trygg og regulert arbeid- s-plass	X
DSB	Melde behov for kom- petansegodkjenning	-	-	-
Miljødirektoratet	Rapportering av hendelser. Håndtering av farlig avfall	Bryter med lover og regelverk (AML), skade (ulykker) på mennesker og utstyr, bøter og stans i produksjonen,		X
Toll- og avgiftsdirek- toratet	Rapportere vareverdi og type ved import	Bryter lovverk, varene blir satt fast (ikke levert), bøter, feildeklarerer av moms, etc.	Unngå unødvendige kostnader	-

...

Eksterne interessenter	Interessenters krav og forventninger	Risiko (kritiske vurderinger)	Muligheter	Samsvar
Konkurrenter				
Konkurrenter	Markedsandel, markeds- føring, produkt pris/design/ markedskjennskap, kunder og segment, service, dele- salg, distribusjonskanaler, kundetilfredshet, økonomi	Ny produkter, nye markeder, pris, kvalitet, holdninger, interesser	Kvalitet, kundetilfredshet	-
KIWA teknologisk	Varsle vesentlige endringer i organisasjon eller ledel- sessystem. Gjennomføre forbedring- stiltak. Rapportering av miljødata. Åpen kommunikasjon. Etterleve ISO 9001 og 14001	Følger ikke retningslinjer, av- vik lukkes ikke, forbedringer, fra revisjoner, får ikke god- kjennelse	-	X
Lokale				
Kommunen	Skape arbeidsplasser. Etterleve kommunens krav til miljø og avfallshåndtering	Negativ innstilling til virk- somheten, lage begrensing- er til aktivitetsnivå,	Goodwill i lokalmiljøet,	X
Naboer til virksomheten	Ivaretar miljøet på en god måte. Minimalisere lyd og støy.	Begrensning av aktiviteter	Goodwill i nabolaget	-

Fortsetter på neste side.

Interessentanalyse (forts.)

Interne interessenter	Interessenters krav og forventninger	Risiko (kritiske vurderinger)	Muligheter	Samsvar
Kunder				
Eiere	Omdømme, aksjeloven	Negativt omdømme vil bidra til sviktende salg, samarbeid eksternt, rekruttering og intern misnøye	Godt omdømme vil fremme salg, intern trivsel, attraktivitet som arbeidsgiver og samarbeidspartner	X
Eiere Styret	Avkastning og verdi, aksjeloven	Erstatningsansvar, økonomiske tap, manglende vekst og feilsått strategi	Forvalte midler, påvirke strategi, vekst og utvikling	X
Eiere Styret Egne ansatte	Strategi og overordnede krav/mål.	Manglende realisering og måloppnåelse	Økt trivsel, ansvarsfølelse, modenhet og mulighet for videre vekst ved god overordnet strategi og engasjement	-
	Soliditet	Kan diskvalifiseres for offentlige anbud, manglende betalingsevne, konkursfare	Konkurranseskraft, investerings- og utviklingsmuligheter, positiv samarbeidspartner	-
Styret Egne ansatte (Pårørende og familie) Klubben	Styreansvar	Økonomisk ansvarlig ved uaktsomhet fra styret	Påvirke bedriftens utvikling	-
	Arbeidsgiveransvar	Risiko for straffeansvar, økonomiske tap, negativt omdømme	Positivt omdømme, attraktiv som arbeidsgiver, tilfredshet	-
	Omdømme	Negativ utvikling	Godt omdømme – kunde-fordel	X
	Interessant arbeidsplass	Manglende rekruttering, tap av ansatt, dårlig motivasjon og effektivitet	Lettere rekruttering, lav turnover, motiverte ansatte og høy effektivitet	-
	Karrieremuligheter og kompetanseheving	Tap av ansatte, manglende utvikling og innovasjon	Lav turnover/attraktiv arbeidsplass, intern rekruttering og utvikling av selskapet	-
Egne ansatte (Pårørende og familie) Klubben Pårørende og familie	Godt arbeidsmiljø	Lav trivsel, høyt sykefravær, tap av ansatte og ukultur generelt	Økt trivsel, lavt sykefravær, økt produktivitet og lav turnover	-
	Langsiktighet	Utrygg og uforutsigbar arbeidsplass	Trygghet, stabilitet og kompetanse blir værende i bedriften gjennom lang tid	-
	Arbeidsvilkår og lønn	Få søker seg til bedriften, utbrenthet og misnøye,	Motivasjon og effektivitet, god rekruttering	-
	Trygg og sikker arbeidsplass	Negativ påvirkning på ansattes familiers livskvalitet ved dårlige rammevilkår	Påvirke ansattes familiers livskvalitet positivt	X
	Ferie, lønn og fritid	Stress og manglende mulighet for å ha nødvendig restitusjon og sosialt påfyll i mellom arbeidsøktene	Påvirke ansattes familiers livskvalitet positivt	-

...

Interne interessenter	Interessenters krav og forventninger	Risiko (kritiske vurderinger)	Muligheter	Samsvar
Miljø (ekstern og intern)				
Ekstern	Samvarsforpliktelser	Økende utslipp, gjenvinning, produkter,	Moderne og miljørettede produkter, gode rutiner for gjenvinning, ryddighet,	X
Intern	Ryddighet, beredskapsplaner	-	Helseskader	X
IT (ekstern og intern)				
Ekstern	Moderne IT-løsninger,	Trege og umoderne løsninger, sikkerhetsbrudd,	Oppgradere systemet	-
Intern	Oppdaterte løsninger og utstyr,	-	-	-

På bakgrunn av vesentlighetsanalysen kom vi frem til følgende vesentlige temaer for Øveraasen:



Disse temaene så vi i sammenheng med de prioriterte bærekraftmålene og knyttet de så til de ulike indikatorene i GRI-rapporteringen. Oversikt over disse indikatorene finnes på side 43.

Etikk og etterlevelse

Som en av bransjens største produsenter av snøryddingsutstyr har Øveraasen et ansvar for å bidra til at bransjen opererer innenfor lover og samfunnsnormer. Det geografiske området Øveraasen opererer i varierer fra Kina og Korea i Øst til USA og Canada i vest, med Europa som det viktigste markedet som i utgangspunktet er velregulert og godt organisert. Samtidig vet vi at både samfunnet og bransjen utfordres av useriøse aktører. De største bransjerisikoene er knyttet til korrupsjon, økonomiske misligheter og brudd på konkurranselover, samt overtredelse av arbeidsrettigheter og miljølovgivning. Grunnmuren i etikkarbeidet er Øveraasen etiske retningslinjer som gjelder for alle ansatte og inngår i de ansattes grunnopplæring.

Compliance i Øveraasen

Det er et lederansvar å sørge for at Øveraasen etterlever interne og eksterne seriositetskrav. Øveraasens kvalitetssjef fører tilsyn med compliance-risiko og har både rådgivende og kontrollerende rolle. Funksjonen rapporterer til daglig leder, revisjonsutvalg og styre. Blant compliance-aktivitetene er utarbeidelse av risiko-baserte årsplaner for compliance, årlige vurderinger av selskapets compliance-risiko, samt løpende overvåking, identifisering og intern kommunikasjon av lov- og regelendringer som har relevans for Øveraasen.

Compliancerisiko

Respekt for menneskerettighetene, basert på FNs grunnprinsipper om forretningsvirksomhet og menneskerettigheter, ligger til grunn for alt Øveraasen gjør. Arbeidslivskriminalitet omfatter utnyttelse av arbeidstakere og brudd på lover som blant annet regulerer lønns- og arbeidsforhold, skatter og avgifter. Øveraasen følger gjeldende lover og tolererer ikke noen former for

arbeidslivskriminalitet og bidrar til å bekjempe lovbrudd gjennom et organisert arbeidsliv. I Øveraasen har alle ansatte rettigheter, lønn og betingelser som er i tråd med lovverket, og selskapet har som mål å sørge for at arbeidslivskriminalitet, som svart arbeid, barnearbeid, tvangsarbeid eller sosial dumping ikke forekommer i leverandørkjeden. Vårt mål er å bygge en virksomhet med høy etisk standard, godt synlig for ansatte, kunder, leverandører og samfunnet generelt. Vi har ferdigstilt retningslinjer for etisk handel, menneskerettigheter, likestilling, miljøforskrifter og antikorrupsjon. Vårt mål er å få alle våre samarbeidspartnere til å slutte seg til og signere.

Etterlevelse av konkurranse-reglene er viktig for Øveraasen. Profesjonalitet og redelighet forutsetter at Øveraasen til enhver tid opptre i samsvar med konkurransereglene, til beste for kundene og for selskapet selv.

Øveraasen tar avstand fra, og tolererer ikke noen form for, korrupsjon og påvirkningshandel. Selskapet følger alle relevante lover og regler på

området og opptre profesjonelt, redelig og transparent, i tråd med sine grunnleggende verdier. Også på dette området har Øveraasen flere tiltak på plass for å redusere risikoen for brudd på straffelovens korrupsjonsbestemmelser.

Varsling i Øveraasen

Compliance-funksjonen har ansvar for å etablere og drifte varslingskanal som på hensiktsmessig måte fanger opp og følger opp avvik fra krav og regelverk. Øveraasens varslingskanal etterlever arbeidsmiljølovens krav, og det er etablert rutiner for hvordan man går frem for å varsle samt hvordan mottakere skal behandle et varsel.

Øveraasens Internrevisjon

Øveraasen gjennomfører revisjon og kontroll med bakgrunn i ISO 9001 og ISO 14001. Dette gir grunnlag for å evaluere hvor effektive internkontrollsystemene er og for kontinuerlig å forbedre dem. Resultatene rapporteres til ulike nivåer i organisasjonen.

Leverandøroppfølging

Øveraasen har satt i gang flere tiltak for å styrke sin sosiale politikk, som handler om hvordan bedriften forholder seg til sine ansatte, kunder, leverandører og omgivelser.



God dialog krever blant annet møter ansikt til ansikt. Foto: Envato Elements.

Åpenhetsloven

Et av tiltakene er å følge åpenhetsloven, som trådte i kraft i 2022. Åpenhetsloven er en lov som pålegger alle store virksomheter i Norge å informere om grunnleggende menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold i hele verdikjeden. Formålet med loven er å øke tilliten og dialogen mellom virksomhetene og samfunnet, samt å forebygge uetiske praksiser som brudd på menneskerettigheter, uanstendige arbeidsforhold, barnearbeid og korrupsjon.

Leverandørkodeks

Et annet tiltak er å ha god oversikt over sine leverandører, og sikre at de oppfyller Øveraasens krav til kvalitet, miljø

og etikk. Bedriften har utarbeidet en leverandørkodeks, som beskriver de forventningene og standardene som Øveraasen stiller til sine leverandører. Leverandørkodeksen omfatter blant annet temaer som arbeidsforhold, helse og sikkerhet, miljøvern, antikorrupsjon og menneskerettigheter. Øveraasen krever at alle leverandører overholder leverandørkodeksen, og gjennomfører jevnlig revisjoner for å kontrollere at dette blir fulgt opp.

Leverandørbesøk

Et tredje tiltak er å reise på leverandørbesøk, for å styrke relasjonene og samarbeidet med sine leverandører. Øveraasen har leverandører fra

ulike land og regioner, og mener det er viktig å møte dem ansikt til ansikt for å utveksle erfaringer, ideer og tilbakemeldinger. Bedriften har også et mål om å bidra til lokal utvikling og verdiskaping i de områdene der leverandørene holder til.

Gjennom disse tiltakene viser Øveraasen at de tar sitt sosiale ansvar på alvor, og at de ønsker å være en positiv kraft i samfunnet. Bedriften mener at dette ikke bare er bra for deres omdømme og konkurranseevne, men også for deres verdier og visjon. Øveraasen vil fortsette å jobbe for å forbedre sin sosiale politikk.

Arbeidet er i likevel i startfasen, og Øveraasen vil i det kommende året ta stilling til hvordan eventuelle hendelser skal rapporteres og publiseres.

Likestilling

Som bransje er industri generelt svært mannsdominert. Øveraasen arbeider for større mangfold i bransjen og i selskapet, særlig med henblikk på å øke andelen kvinner.



Likestilling mellom kjønnene. Foto: Per-Erik Beck Bjørnback, Profil Grafisk.

For Øveraasen handler likestilling om rettferdighet, likeverd og sunne verdier. Øveraasen jobber for en likestilt og inkluderende kultur, der ulike mennesker har like muligheter, og der hver medarbeider kjenner seg trygg, blir vurdert ut fra sin kompetanse og har samme rettigheter og møter samme forventninger som andre.

Øveraasen mener at ulike kompetanser og egenskaper bidrar til vekst, utvikling og verdiskaping. Ved å involvere mennesker med ulike

perspektiver kan etablerte tankesett utfordres, som i sin tur kan lede til bedre beslutninger og løsninger både for eget selskap, for bransjen, for kunden og for samfunnet.

Å kvalifisere flere kvinner til de øverste ledernivåene er et viktig virkemiddel for å styrke mangfoldet i egen organisasjon.

Øveraasen vil sørge for kompetanseheving rundt ubevisst diskriminering for alle ledernivåer. For å redusere sjansen for ubevisst diskriminering blir det lagt vekt

på å benytte objektive utvalgsmetoder tidlig i rekrutteringsprosessen og på bevisste og objektive kriterier for lederevaluering og lederutvelgelse.

I 2022/2023 ble det gjennomført en kartlegging av lønnsbetingelser for funksjonærene, og denne avdekket ikke store forskjeller mellom menn og kvinner. Tilleggsytelser, som pensjon, bonus og annen godtgjørelse, er knyttet til rolle og stilling og viser ingen forskjeller mellom menn og kvinner.

I 2023/2024 vil Øveraasen se mer inngående på lønns- og tilleggsytelser for å undersøke om det finnes forskjeller som kan tilskrives kjønn. De ansattes betingelser er knyttet opp mot kollektive tariffavtaler, og det er derfor ingen kjønnsforskjeller med hensyn til lønn - og tilleggsytelser for denne gruppen.

Det er ikke varslet saker knyttet til diskriminering i 2022/2023.

Per 31. mars 2023 utgjorde kvinneandelen 11 % av Øveraasens ansatte.

Øveraasen ønsker å øke andelen kvinner i bransjen. Foto: Per-Erik Beck Bjørnback, Profil Grafisk.



“

“Vi skal bruke våre ressurser til å utvikle og konstruere verdens beste snøryddingsutstyr”



Kompetanse

Øveraasen er en kompetansebedrift i en arbeidsintensiv bransje. Å ha riktig kompetanse på rett nivå tilgjengelig til rett tid er avgjørende for å kunne levere kvalitet, opprettholde et godt forhold til kunden og oppnå god lønnsomhet.



I samarbeid med Akademika. Foto: Per-Erik Beck Bjørnback, Profil Grafisk.

Øveraasen er en kompetansebedrift i en arbeidsintensiv bransje. Å ha riktig kompetanse på rett nivå tilgjengelig til rett tid er avgjørende for å kunne levere kvalitet, opprettholde et godt forhold til kunden og oppnå god lønnsomhet.

Kompetansen som Øveraasen er avhengig av er spesielt rett med mot industri- og teknisk produksjon. Kompetansen skal gjenspeile dagens og morgendagens behov for våre tekniske løsninger og produkter. Øveraasen skal ha tilstrekkelige menneskelige ressurser og kompetanse til å nå strategiske mål på kort og lang sikt. Det skal arbeides med å utvikle organisasjonsstruktur, arbeidsformer og holdninger som gjør bedriften til en attraktiv og effektiv arbeidsplass.

Øveraasen skal tilrettelegge for og oppfordre til videreutdanning. Vi skal etterstrebe intern rekruttering, men komplettere med ekstern kompetanse der det er strategisk riktig. Det er ikke etablert noen generelle retningslinjer for økonomisk støtte til utdanning ved Øveraasen. Bedriften vil imidlertid i hvert enkelt tilfelle vurdere om det er grunnlag for å gi økonomisk støtte, ut fra utdanningens varighet, kostnad og relevans i forhold til den ansattes arbeidssituasjon og bedriftens mål og strategi.

Øveraasen-skolen ble implementert i 2022. Dette er nærmere beskrevet i neste kapittel.

Bedriftskulturen står sterkt i hele Øveraasen, og den forsterkes gjennom gruppens

strukturer, prosesser og rutiner. Kulturen i Øveraasen preges av et positivt menneskesyn, med høy tillit og tro på at medarbeiderne ønsker ansvar og drives av å prestere og levere. Felles forståelse av verdier, kvalitetsforventninger og standarder bidrar til større forutsigbarhet, som igjen kan styrke kvaliteten i leveransene.

Menneskene er Øveraasens viktigste ressurs. Å rekruttere, utvikle og beholde ansatte er derfor en av de viktigste oppgavene for ledere i Øveraasen. Alle ledere vurderer systematisk behovet for kompetanse og opplæring for deres ansvarsområder.

Å vedlikeholde og videreutvikle bedriftskulturen er et viktig arbeid som krever kontinuerlig innsats. Øveraasen gjennomfører årlig medarbeiderundersøkelser for å kartlegge viktige faktorer som påvirker arbeidsmiljøet. Det er ikke gjennomført medarbeiderundersøkelse i 2022/2023, men dette er planlagt inn første kvartal 2023/2024.

Industri er en menneskeintensiv bransje med stort behov for kompetente mennesker. Det betyr at Øveraasen må kunne tilby interessante oppgaver, konkurransedyktige betingelser og et arbeidsmiljø som folk har lyst til å bli del av, bli værende i og utvikle seg videre sammen med.

Attraktivitet og rekruttering

Tilstrekkelige ressurser er vesentlig for å oppfylle organisasjonens politikk og mål, inkludert forbedring og drift, oppnåelse av kundetilfredshet og andre interesseparters nytte. Øveraasen rekrutterer studenter, nyutdannede og fagpersoner med kortere og lengre erfaring fra et bredt spekter av ingeniør- og fagspesialiseringer.

Rekrutteringen av fagarbeidere skjer hovedsakelig gjennom utlysning av stillinger i media eller tilsvarende. Øveraasen benytter også rekruttering- og bemanningsbyråer ved behov.

Ved utgangen av forretningsåret 2021/2022 hadde Øveraasen ni lærlinger.

Blant disse er det åtte gutter og ei jente. Mange ungdommer blir kjent med Øveraasen gjennom skolebesøk eller utplassering. Fagretning for disse har vært industrimekaniker, overflatebehandler, sveisearbeider og automatiker.

For å understøtte rekruttering og utvikling av fagarbeidere ønsker Øveraasen tilby en egen Øveraasen-skole. Her vil man tilby fagspesifikk utdanning som bedriften har behov for, slik som maskinspesifikk opplæring og yrkesfaglige kurs. Dette ønsker bedriften å gjøre for å sikre at selskapet innehar den kompetansen som er nødvendig for å utføre de aktivitetene og

oppgavene som er nødvendig for å levere slik bedriften har forpliktet seg til. Det har blitt etablert dialog mot Fagskolen innlandet for å dekke flere fagspesifikke moduler som vi har behov for, der vi har hatt noen deltagere per modul.

Øveraasen engasjerer seg også i forbindelse med karrieredager lokalt på NTNU Gjøvik og Fagskolen Innlandet, Gjøvik, og hjelper studenter både med semesteroppgaver, bachelor- og masteroppgaver i relevante temaer både for studenten og virksomheten.

Kompetanseutvikling

Øveraasens kollektive kompetanse er under kontinuerlig utvikling. Medarbeiderne starter i Øveraasen med et sett av individuelle ferdigheter, og kompetanseutvikling foregår primært på jobb – gjennom ansvaret og oppgavene den enkelte får hver dag. Å gjennomføre nye, utfordrende oppgaver, med god støtte fra leder og erfarne kollegaer, er viktig for hver medarbeiders utvikling.

Gjennom covid-19-pandemien hadde produksjonen for det meste normal drift, og den enkelte medarbeiders kompetanseutvikling gjennom det daglige arbeidet ble derfor ikke påvirket i særlig grad.

I tillegg til læringen medarbeideren får ved å delta i produksjonen og daglig arbeid har Øveraasen fra august 2022 tilbudt sine ansatte modulbasert læring gjennom Øveraasen-skolen. Tilbudet skal dekke virksomhetens kjernefag, prosesser, systemer og lederskap. Spesialisert kompetansebygging på viktige områder, som for eksempel yrkesfaglige kurs og maskinspesifikk opplæring.

Fortsetter på neste side.



STUDENTOPPGAVER

Øveraasen driver langsiktig rekrutteringsarbeid fra tidlig fase i studentenes utdanningsløp og bygger relasjoner til studenter og nyutdannede gjennom flere aktiviteter. Øveraasen tilbyr studenter å skrive bachelor- og masteroppgaver om problemstillinger virksomhetene er opptatt av. I 2022/2023 har det blitt skrevet 2 oppgaver. Én for bacheloroppgave i logistikk og én innen bærekraft.



KARRIEREDAGER

Karrieredagen på NTNU Gjøvik bringer Øveraasen i dialog med studenter om hvilke muligheter virksomheten kan tilby. Karrieredagen er en viktig arena for bedriften, både for rekruttering, men også for synlighet lokalt og i regionen.



STYRKE YRKESFAGENES STATUS

Vi arbeider aktivt med å styrke yrkesfag som status i samfunnet gjennom å delta på yrkesfagdager, yrkesfaglige forum og kompetanseforum. Dette er en viktig del for å sørge for en positivt og motiverende holdning for alle som ønsker en industrifremtid.

Respekt, åpenhet og tillit

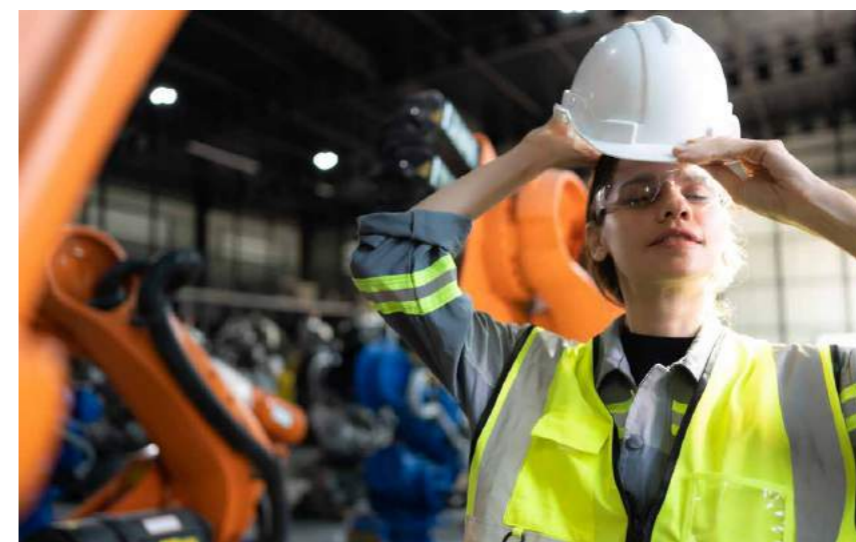
Respekt, åpenhet og tillit viser til faktorer som kan påvirke Øveraasens troverdighet, som etterlevelse av lovverk og samfunnsnormer, bransjestandarder og forventninger fra kunder.

Øveraasens etiske retningslinjer utgjør rammeverket for hvordan ansatte i Øveraasen skal opptre for å sikre at virksomheten blir drevet etisk, bærekraftig og samfunnsmessig ansvarlig.

Alle som er ansatt i Øveraasen har ansvar for å opptre etisk forsvarlig. De etiske retningslinjene angir prinsipper og regler som skal hjelpe alle som arbeider i og for Øveraasen å gjøre gode vurderinger og ta etisk riktige veivalg i det daglige arbeidet.

Helse, miljø og sikkerhet

Øveraasens arbeid med helse, arbeidsmiljø og sikkerhet (HMS) er først og fremst begrunnet i at det skal være sikkert å arbeide i og for Øveraasen, og at alle skal komme trygt hjem fra jobb hver dag. Samtidig er sikkert arbeid en forutsetning både for å vinne kontrakter og for å levere prosjekter til avtalt tid. Vår HMS-politikk har fokus på å forhindre skader og ulykker på menneskelige ressurser og vi arbeider for å ha et engasjerende og trivelig arbeidsmiljø gjennom blant annet medarbeidersamtaler, jevnlig møter, opplæring og utvikling.



Det skal være trygt å jobbe for Øveraasen. Foto: Envato Elements.

HMS-arbeidet styres etter gjeldende lover og forskrifter for å drive systematisk HMS-arbeid, samt prinsipper, instruksjoner og prosedyrer definert i Øveraasens HMS-håndbok. Avdelingsleder har ansvar for HMS i egen avdeling, mens fagfunksjonen i bedriften bistår med å følge opp krav og initiativer og har ansvar for at oppsatte mål nås.

HMS-avvik behandles av bedriftens arbeidsmiljøutvalg (AMU) sin prosedyre.

Eliminere risiko før arbeidet starter

For at bedriften skal minimere risiko før arbeid starter har bedriften egne prosedyrer som skal følges av den enkelte medarbeider.

Kollektivt ansvar for sikker adferd

Menneskelige feil forårsaker farlige situasjoner og er en medvirkende årsak til svært mange ulykker.

Øveraasens ambisjon med HMS-arbeidet er å bygge en

sikkerhetskultur der alle tar ansvar for hverandre, engasjerer seg i hverandres sikkerhet og dermed hjelper hverandre til å gjøre gode valg.

Alle medarbeiderne har et ansvar for egen og andres sikkerhet, samt å reagere når det oppdages farlige situasjoner eller handlinger. Den enkelte skal rapportere hendelser umiddelbart i henhold til bedriftens prosedyrer og rutiner.

Skader

Bedriften hadde ingen alvorlig skader for 2022-2023.

Sykefravær

Sykefraværet i 2022/2023 var på 7 prosent. Dette er for høyt i forhold til Øveraasens ambisjoner som sier at sykefraværet skal ligge på under 5 prosent i 2022/2023. Det høye sykefraværet fordeles 3,23 prosent langtidsfravær, 1,63 prosent 1-3 dager fravær samt 2,14 prosent på egenmeldinger.

Det er løpende dialog med alle sykemeldte og fokus på å hjelpe langtidssykemeldte tilbake i arbeid.

Forbrukers helse og sikkerhet

Som en verdensledende leverandør av snøryddingsutstyr og med samarbeidspartnere i store deler av den snørike verden er Øveraasen tett på markedet. Vi tilbyr våre kunder innovative produkter, opplæring og service. Å sikre at våre produkter blir betjent på en sikker og forsvarlig måte er noe vi setter svært høyt.



IGA Istanbul Airport. Foto: Øveraasen.

Kunder

I strategien til Øveraasen er det befestet at virksomheten skal kjenne sine kunder, sine kunders ønsker og levere det kunden vil ha. Produktene skal utmerke seg gjennom bærekraftig innovasjon, konstruksjon, kapasitet, økonomisk drift og pålitelighet.

Virksomheten har sin egen dokumentasjonsmedarbeider som til enhver tid jobber med at dokumentasjonen som leveres til kunder er «up to date» med riktig tekniske beskrivelser, samt ekstra fokus der sikkerhet er høyt prioritert.

Ettermarkedsavdelingen er ansvarlige for brukerspesifikk

opplæring på hvert enkelt produkt som blir levert til kunden. Gjennom teoretisk og praktisk opplæring på produktet sørger vi for at brukerne er i stand til å betjene maskiner produsert av Øveraasen på en sikker og forsvarlig måte, i tillegg til effektiv drift for kunden.

All opplæring loggføres i vårt kvalitetssystem Landax, med oversikt over kursplan og deltagere med godkjent opplæring. I tillegg utstedes det kursbevis til alle deltagere som har gjennomgått og bestått brukerspesifikk opplæring. Øveraasen tilbyr også oppfriskningskurs for brukere, samt serviceoppfølging skreddersydd

etter kundens behov for å sikre drift av stadig mere komplekse produkter på en bærekraftig måte.

Fornøyde kunder

Hvert år gjennomføres det en kundetilfredshetsundersøkelse. Denne sendes ut til alle som har handlet noe av Øveraasen de siste 3 årene. Den sendes ut på 3 språk, engelsk, tysk og norsk, og den besvares anonymt.

Å overholde leveringsfrister og levere det kundene forventer er det Øveraasen til enhver tid jobber for å overholde. Selv under svært vanskelige omstendigheter, som både pandemien og krigen i Ukraina forårsaket, var det å ha realistiske leveringsplaner for å sikre at våre kunder så langt som mulig fikk bestillingene sine i tide og i den kvaliteten de var vant til.

I 2022 deltok Øveraasen igjen på mange viktige messer som GSE Expo i Paris, Snow Symposium i Buffalo, USA, samt Vei og Anlegg på Lillestrøm. Alle disse messene ga en etterlengtet mulighet til nettverksbygging samt en plattform for å presentere bedriftens siste innovative løsninger for fjerning av snø på vei, jernbane og flyplass.

...

Innovative løsninger

Øveraasen skal uavbrutt søke etter forbedringer, og bidra til et miljø preget av læring og kreativitet. Samtidig som produktene skal muliggjøre bruk av ressurser som har minimal innvirkning på miljøet.

I 2022/2023 ble det investert 10% av omsetningen i forskning og utvikling. Det ble ansatt to nye utviklingsingeniører og avdelingen jobbet kontinuerlig med innovasjon med fokus på å øke produktenes produktivitet, effektivitet og brukervennlighet.

Det største innovative prosjektet er nye RS 600 Performance Line til Oslo Lufthavn Gardermoen. Dette er en enda større sope- og blåsemaskiner enn RS 400 Performance Line som ble lansert i 2013.

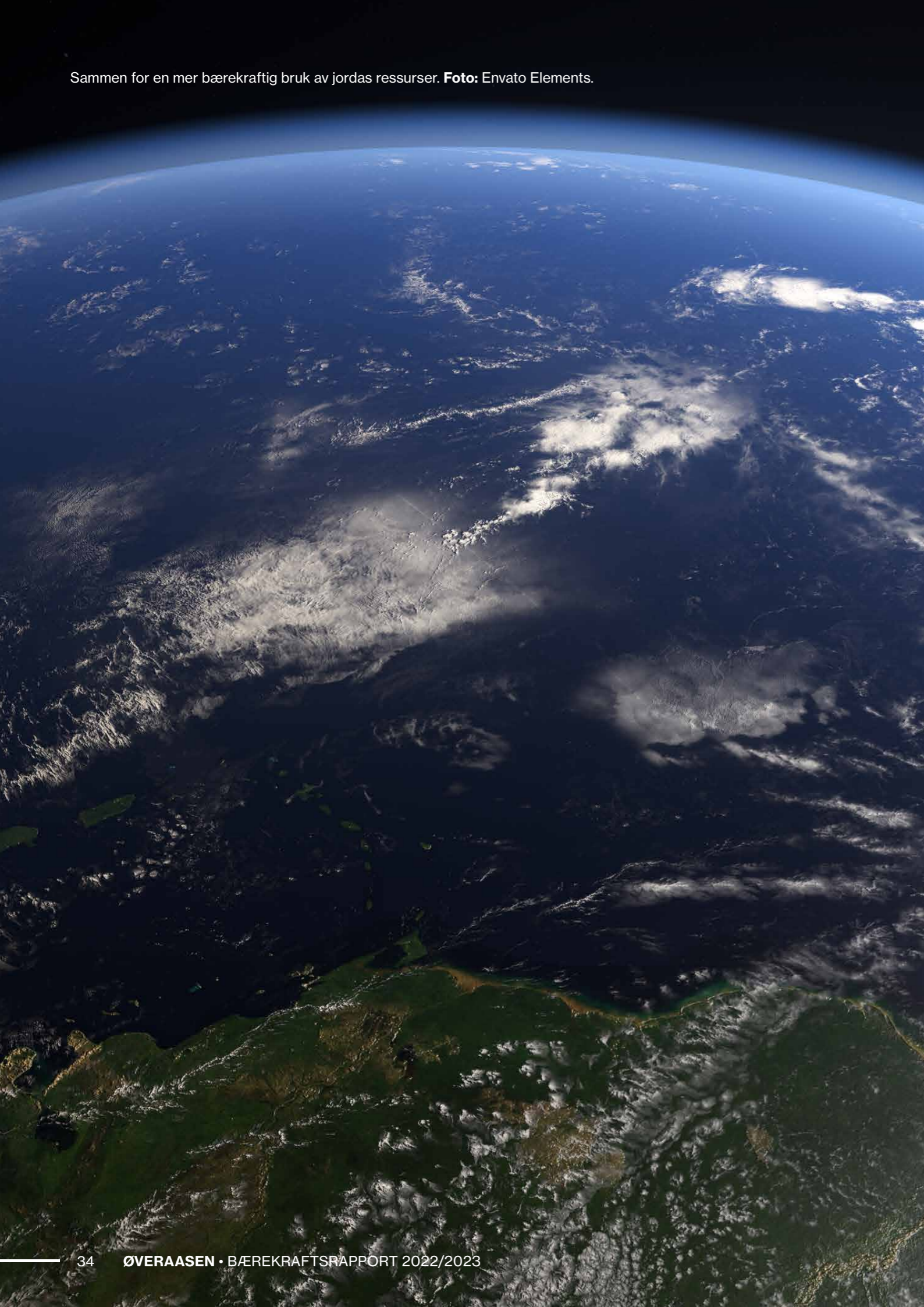
Den nye maskinen er ikke bare større, men den skal også operere autonomt. Sammen med Yeti Move på Kongsberg som leverer software til den autonome løsningen har det blitt lagt ned mye ressurser i dette prosjektet. Parallelt har det blitt kjørt et tilsvarende prosjekt på Arlanda Lufthavn ved Stockholm med 20 autonome sope- og blåsemaskiner. Til sammen skal 32 slike maskiner operere autonomt fra vintersesongen 2022/2023.

Ved siden av dette jobbes det kontinuerlig med å redusere produktenes miljøpåvirkning under drift. Det jobbes med flere konkrete alternativer for 100% utslippsfrie maskiner. Utviklingsavdelingen følger nøye med på trender og utvikling i bransjen og tilegner seg kunnskap fra flere relevante fora.

Sikkerhet

Vi legger stor vekt på våre kunders helse og sikkerhet, fra produktutvikling til produksjon, riktig bruk og service og vedlikehold av maskinene.

På tvers av avdelinger sikrer virksomheten, ved hjelp av tekniske sikkerhetsforholdsregler, overholdelse av regelverk, godkjenningprosedyrer, produktsertifiseringer, regelmessig gjennomgang og oppdatering av brukerhåndbøker, instruksjoner og opplæring av sluttbruker, at produktene er trygge å bruke.



Global Reporting Initiative (GRI)

Denne rapporten følger prinsippene til Global Reporting Initiative (GRI) og viser hvordan klimaendringer og overgangen til lavutslippssamfunnet påvirker Øveraasen og hvordan Øveraasen påvirker miljø, klima og samfunn. Den viser også hvordan Øveraasen møter finansiell risiko og forretningsmessige muligheter som følger av dette.

Øveraasen AS har rapportert i henhold til GRI 1: Foundation 2021 for perioden 01. april 2022 – 31. mars 2023.

På tidspunktet for publisering av denne rapporten har det ennå ikke blitt publisert sektorstandard for vår bransje.

GRI 2: Generelle opplysninger 2022

GRI-indeks	Indikator	Sidetall*	Utelatelse**
GRI 2: Generelle opplysninger	2-1 Informasjon om selskapet	s. 38	-
	2-2 Enheter som omfattes av bærekraftsrapporteringen	s. 38	-
	2-3 Rapporteringsperiode, -frekvens og -kontakt	s. 38	-
	2-4 Endringer fra tidligere rapporteringsperioder	s. 38	-
	2-5 Ekstern verifisering	s. 38	-
	2-6 Aktiviteter, verdikjede og andre forretningsrelasjoner	s. 6–21	-
	2-7 Ansatte	s. 38	-
	2-8 Arbeidstakere som ikke er ansatte	s. 39	-
	2-9 Styringsstruktur og -sammensetning	s. 8–9	-
	2-10 Nominasjon og valg til styret	s. 8–9	-
	2-11 Styrets leder	s. 8–21	-
	2-12 Styrets rolle i å føre tilsyn med påvirkninger fra virksomheten	s. 8–21	-
	2-13 Delegering av ansvar for å håndtere påvirkninger	s. 8–21	-
	2-14 Styrets rolle i bærekraftsrapporteringen	s. 8–21	-
	2-15 Interessekonflikter	s. 39	-

*Hvor finner vi informasjon **Å = årsak F = forklaring

...

GRI-indeks	Indikator	Sidetall*	Utelatelse**
	2-16 Varsling	s. 22	-
	2-17 Styrets samlede kompetanse	s. 8–21	-
	2-18 Styreevaluering	s. 8–21	-
	2-19 Retningslinjer for godtgjørelse	s. 40	-
	2-20 Prosess for å fastsette godtgjørelse	-	Å: Konfidensiell informasjon. F: Kan være konkurransevridende.
	2-21 Årlig samlet kompensasjonsgrad	-	Å: Konfidensiell informasjon. F: Kan være konkurransevridende.
	2-22 Uttalelse om bærekraftstrategi	s. 40	-
	2-23 Policyforpliktelser	s. 22	-
	2-24 Integrasjon av policyforpliktelser	s. 22	-
	2-25 Prosesser for å utbedre negative påvirkninger	s. 22	-
	2-26 Mekanismer for rådgivning og varsling	s. 22	-
	2-27 Etterlevelse av lover og forskrifter	s. 22	-
	2-28 Medlemskap	s. 41	-
	2-29 Tilnærming til interessentengasjement	s. 17–21	-
	2-30 Tariffavtaler	s. 41	-

*Hvor finner vi informasjon **Å = årsak F = forklaring

2-1 Informasjon om selskapet

Øveraasen AS er et familieeid aksjeselskap med hovedkontor på Gjøvik i Norge, med datterselskaper både i Sverige og Tyskland.

2-2 Enheter som omfattes av bærekraftsrapporteringen

Denne rapporten omfatter morselskapet Øveraasen AS som også har hovedansvaret for datterselskapene Øveraasen AB og Øveraasen GmbH.

2-3 Rapporteringsperiode, -frekvens og -kontakt

Dette er første gangen Øveraasen AS leverer en bærekraftsrapport i henhold til GRI-standarden, og vi vil gjøre det årlig i årene fremover. Denne rapporten omfatter perioden 01. april 2022 – 31. mars 2023. Spørsmål angående rapporten kan rettes til info@overaasen.no eller mille.overaasen@overaasen.no.

2-4 Endringer fra tidligere rapporteringsperioder

Det er første gangen Øveraasen AS rapporterer i henhold til GRI-standarden.

2-5 Ekstern verifisering

Øveraasen er sertifisert etter ISO 9001 og ISO 14001. Denne GRI-rapporten er ikke eksternt verifisert.

2-6 Aktiviteter, verdikjede og andre forretningsrelasjoner

Se sidene 6 til 21 i bærekraftsrapporten.

2-7 Ansatte

Antall ansatte fordelt på kjønn og avdeling

Kategori	Kvinner	Menn	Totalt
Produksjon	2	51	53
Administrasjon (inkl. service, salg og innkjøp)	8	28	36
Totalt	10	79	89

Ansettelsesforhold fordelt på kjønn

Kategori	Kvinner	Menn	Totalt
Fast ansatte	9	71	80
Midlertidig ansatte	1	8	9
Timeansatte med ikke-garanterte timer	0	2	2
Fulltidsansatte	9	74	83
Deltidsansatte	1	5	6

Tallene er hentet fra Visma HRM-modulen for regnskapsåret. Tallene er basert på personer registrert i systemet i rapporteringsperioden. Små svingninger i perioder skyldes mellom to og fire lærlinger som blir ferdige samtidig til sommeren hvert år.

2-8 Arbeidstakere som ikke er ansatte

2 innleide fra CHSnor og 1 innleid fra Caverion høst 2022

I perioder med høyere omsetning enn normalt vil det forekomme innleie av arbeidskraft, spesielt til montering. Disse er enten leid inn via andre industribedrifter i Mjøsområdet eller via bemanningsbyråer. De gjennomfører normale arbeidsoperasjoner og inngår i Øveraasen ordinære bemanning. Innleid arbeidskraft er under Øveraasens ledelse og blir ivaretatt på tilsvarende måte.

Lengden på innleie varierer fra noen uker til lengre perioder.

2-9 Styringsstruktur og -sammensetning

“Styringsstruktur”, se side 8–9.

2-10 Nominasjon og valg til styret

“Styringsstruktur”, se side 8–9.

2-11 Styrets leder

“Styringsstruktur” og “Slik styres vår bærekraft”, se sidene 8 til 21.

2-12 Styrets rolle i å føre tilsyn med påvirkninger fra virksomheten

“Styringsstruktur” og “Slik styres vår bærekraft”, se sidene 8 til 21.

2-13 Delegering av ansvar for å håndtere påvirkninger

“Styringsstruktur” og “Slik styres vår bærekraft”, se sidene 8 til 21.

2-14 Styrets rolle i bærekraftsrapporteringen

“Styringsstruktur” og “Slik styres vår bærekraft”, se sidene 8 til 21.

2-15 Interessekonflikter

Interessekonflikter kan for eksempel oppstå når personlige eller familierelaterte interesser kommer på tvers av selskapets interesser. Vi kan unngå at dette blir et problem hvis vi er oppmerksomme på problemstillingen og gjennomfører nødvendige tiltak. Generelt skal vi unngå situasjoner hvor personlige interesser, gjøremål utenfor selskapet, økonomiske interesser eller andre forhold kommer i konflikt med eller virker som om de kommer i konflikt med Øveraasens interesser. Vi skal aldri la forretningsmessige tiltak på vegne av bedriften bli påvirket av personlige hensyn eller andre utenforliggende forhold.

De fleste interessekonflikter oppstår når en ansatt tildeler kontrakter, ansetter medarbeidere, er kjent med informasjon som er av interesse i finansmarkedene eller er tilbudt jobb hos en konkurrent. Ansatte som anser at de befinner seg i en interessekonflikt må kontakte lederen, slik at selskapet kan avgjøre om det er en reell interessekonflikt. Den ansatte vil så bli anvist riktig handlemåte, i tråd med selskapets regelverk.

Vi har full åpenhet både internt i bedriften og ut mot eksterne interessenter rundt eierskap, slektskap og potensielle interessekonflikter i Øveraasen.

2-16 Varsling

“Etikk og etterlevelse”, se side 22.

Det var ingen varslingsaker i rapporteringsperioden.

2-17 Styrets samlede kompetanse

“Styringsstruktur” og “Slik styres vår bærekraft”, se sidene 8 til 21.

2-18 Styreevaluering

“Styringsstruktur” og “Slik styres vår bærekraft”, se sidene 8 til 21.

2-19 Retningslinjer for godtgjørelse

Det er ingen egen styregodtgjørelse i Øveraasen per i dag. Styret består eiere og ansattrepresentanter og alt styrearbeid foregår i arbeidstiden. Det har ikke vært diskutert i senere tid, men det kan bli aktuelt i fremtiden, særlig om det blir aktuelt med eksterne styremedlemmer.

2-20 Prosess for å fastsette godtgjørelse

Utelatt, se GRI-indeks.

2-21 Årlig samlet kompensasjonsgrad

Utelatt, se GRI-indeks.

2-22 Uttalelse om bærekraftstrategi

Les om Øveraasens bærekraftsmål på Øveraasen (overaasen.no).

2-23 Policyforpliktelser

“Etikk og etterlevelse”, se side 22.

2-24 Integrasjon av policyforpliktelser

“Etikk og etterlevelse”, se side 22.

2-25 Prosesser for å utbedre negative påvirkninger

“Etikk og etterlevelse”, se side 22.

2-26 Mekanismer for rådgivning og varsling

“Etikk og etterlevelse”, se side 22.

2-27 Etterlevelse av lover og forskrifter

“Etikk og etterlevelse”, se side 22.

2-28 Medlemskap

Vi er medlem av flere bransjeforeninger:

Statens vegvesens Bransjenettverk for vinterdrift

Dette er et faglig nettverk for aktører som jobber med vinterdrift. Hensikten er å skape interesse for vinterdrift og styrke faglig samarbeid og samhandling mellom ulike aktører.

The International Airport Equipment Manufacturers' Association (IAEMA)

Dette er et internasjonalt bransjenettverk for leverandører av flyplassutstyr.

2-29 Tilnærming til interessentengasjement

“Vesentlighetsanalyse”, se side 17–21.

2-30 Tariffavtaler

18 ansatte er medlemmer av Forbundet for ledelse og teknikk (FLT), mens 49 er medlem av Fellesforbundet. Kun én er uorganisert. Bedriften har to tariffavtaler som alle ansatte er omfattet av, som blant annet regulerer pensjon og forsikringer. Det er omfangsbestemmelsen i hvert tariffområde som styrer. De som ikke går inn under omfangsbestemmelsene kan ha private avtaler, men er likevel omfattet av fellesordningene.

GRI 3: Vesentlige temaer

3-1 PROSESS FOR Å BESTEMME VESENTLIGE TEMAER

“Vesentlighetsanalyse”, se side 17–21.

3-2 LISTE OVER VESENTLIGE TEMAER

- Pris og kvalitet
- Klima og miljø
- Innovasjon
- Avkastning og lønnsomhet
- Langsiktig strategi
- Lover og regler

De valgte vesentlige temaer har vi fordelt på økonomiske, miljømessige og sosiale temaer, og til disse har vi knyttet GRI-indikatorer som vist i tabellen under:

GRI-indeks	Indikator	Sidetall*	Utelatelse**
GRI 3: Vesentlige temaer 2021	3-1 Prosess for å bestemme vesentlige temaer 3-2 Liste over vesentlige temaer	s. 17–21 s. 42	-
Økonomiske temaer	201 Økonomiske resultater 2016 3-3 Styring av vesentlig tema 201-2 Økonomiske implikasjoner og andre risikoer og muligheter som følge av klimaendringer	s. 44	-
Økonomiske temaer	205 Anti-korrupsjon 2016 3-3 Styring av vesentlig tema 205-1 Aktiviteter vurdert for risiko med hensyn til korrupsjon 205-2 Kommunikasjon og opplæring og anti-korrupsjonstiltak 205-3 Bekreftede tilfeller av korrupsjon og gjennomførte tiltak	s. 45	-
Økonomiske temaer	206 Konkurranseregulerende atferd 2016 3-3 Styring av vesentlig tema 206-1 Saker knyttet til konkurranseregulerende regelverk, mistillit og monopol	s. 45	-
Miljømessige temaer	301 Materialer 2016 3-3 Styring av vesentlig tema 301-1 Forbruk av materialer etter vekt eller volum 301-2 Forbruk av resirkulerte innsatsmaterialer	-	Å: Ikke tilgjengelig informasjon. F: Dette temaet har ikke blitt vurdert i denne rapporteringsperioden, men skal implementeres i 2023/2024.
Miljømessige temaer	302 Energi 2016 3-3 Styring av vesentlig tema 302-1 Energiforbruk i organisasjonen	s. 46	-
Miljømessige temaer	305 Utslipp 2016 3-3 Styring av vesentlig tema 305-1 Direkte klimagassutslipp (scope 1) 305-2 Indirekte klimagassutslipp fra energibruk (scope 2)	s. 47	-

*Hvor finner vi informasjon **Å = årsak F = forklaring

GRI-indeks	Indikator	Sidetall*	Utelatelse**
Miljømessige temaer	306 Avfall 2020 3-3 Styring av vesentlig tema 306-1 Avfallsgenerering og avfallsrelaterte påvirkninger av betydelig omfang 306-2 Håndtering av avfallsrelaterte påvirkninger av betydelig omfang 306-3 Avfall generert 306-5 Avfall til materialgjenvinning	s. 48 s. 48 s. 48 s. 50 s. 50	-
Miljømessige temaer	308 Miljøvurderinger av leverandører 2016 3-3 Styring av vesentlig tema 308-1 Nye leverandører som ble valgt ut etter miljøkriterier 308-2 Negative miljøpåvirkninger i leverandørkjeden	s. 23 s. 51 -	308-2 utelatt. Å: Ikke tilgjengelig informasjon. F: Implementeres i 2024.
Sosiale temaer	401 Sysselsetting 2016 3-3 Styring av vesentlig tema 401-1 Nyansettelser og turnover 401-3 Foreldrepermisjon	s. 28–30 s. 51 s. 51	-
Sosiale temaer	403 Arbeidshelse og sikkerhet 2018 3-3 Styring av vesentlig tema 403-1 Styringssystem for arbeidsmiljø og sikkerhet 403-2 Prosess for å identifisere farer, vurdere risiko og undersøke hendelser 403-4 Bedriftshelsetjenester 403-4 Arbeidstakeres medvirkning og kommunikasjon om helse og sikkerhet på arbeidsplassen 403-5 Arbeidstakeres opplæring om helse og sikkerhet på arbeidsplassen 403-6 Fremme av arbeidstakeres helse 403-7 Forebygging og reduksjon av HMS- påvirkninger hos tredjeparter 403-8 Ansatte og innleide som dekkes av HMS-styringssystemet 403-9 Arbeidsrelaterte skader	s. 52 s. 52 s. 52 s. 52 s. 52 s. 52 s. 52 s. 53 s. 52	403-7 utelatt. Å: Ikke tilgjengelig informasjon. F: Dette temaet har ikke blitt vurdert i denne rapporteringsperioden.
Sosiale temaer	404 Opplæring og utdanning 2016 3-3 Styring av vesentlig tema 404-1 Gjennomsnittlig antall timer kursing/ opplæring per år per ansatt 404-2 Skoleringsprogram for kompetanseheving hos ansatte 404-3 Prosentandel av ansatte som mottar regelmessig oppfølging rundt karriere- og kompetanseutvikling	s. 28–30 s. 53 s. 53 s. 53	-
Sosiale temaer	405 Likestilling og mangfold 2016 3-3 Styring av vesentlig tema 405-2 Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn	s. 24 s. 54	-
Sosiale temaer	414 Vurdering av sosiale forhold hos leverandører 2016 3-3 Styring av vesentlig tema 414-1 Nye leverandører vurdert med hensyn til sosiale forhold (åpenhetsloven) 414-2 Negativ påvirkning på sosiale forhold i leverandørkjeden og iverksatte tiltak	s. 23 s. 54 s. 54	-
Sosiale temaer	416 Forbrukeres helse og sikkerhet 2016 3-3 Styring av vesentlig tema 416-1 Vurdering av helse- og sikkerhetspåvirkning fra produkter og tjenester 416-2 Antall tilfeller av brudd på regelverk knyttet til helse- og sikkerhet fra produkter og tjenester	s. 32–33 s. 32–33 s. 55	-

*Hvor finner vi informasjon **Å = årsak F = forklaring

3-3 HÅNDTERING AV VESENTLIGE TEMAER

201 Økonomiske resultater 2016

3-3 Styring av vesentlig tema

I Øveraasen sitt strategiarbeid jobbes det kontinuerlig med å vurdere både muligheter og risiko, også knyttet til klimaendringer. Et av tiltakene som er planlagt er å øke andelen ikke-snøprodukter. Målet er at innen 2027 skal en fjerdedel av vår omsetning være fra salg av ikke-snørelaterte produkter. Selv om vår organisasjon er vant til og tilpasset varierende vintere, vil det å utvide porteføljen og ha flere bein å stå på være både risikodempende og gi nye muligheter. Selv om vi ser at det blir færre snødager totalt, er det en tendens at når det først snør, så snør det mye og vi ser mer ekstremvær. Vi mener våre produkter er robuste nok til å håndtere slikt vær og at vi vil ha et konkurransefortrinn overfor våre konkurrenter også når behovene endrer seg noe.

I 2022 lanserte Øveraasen UTV 175 med elektrisk drift. Det planlegges å kunne tilby ytterligere modeller med nullutslippsteknologi i løpet av de neste årene. Øveraasens mål er å være en ledende aktør og sette en ny standard for vår bransje. Disse ambisjonene er grunnen til at Øveraasen hver dag streber etter å utvikle bedre og mer moderne og høyteknologisk maskiner - konstant fokus på det siste innen alternative energikilder, samarbeid og trygge arbeidsplasser. Gjennom innovasjon, samarbeid og investeringer støtter Øveraasen opp under nye og klimavennlige løsninger, utvikler spisskompetanse og tar kompetansen i bruk gjennom praktiske løsninger som kan bidra til å kutte både egne og kundens utslipp.

201-2 Økonomiske implikasjoner og andre risikoer og muligheter som følge av klimaendringer

Øveraasen har igangsatt arbeidet med å identifisere potensielle risikoer og muligheter som følge av klimaendringer. Dette arbeidet er fortsatt pågående og vil inkluderes i rapporten for 2023/2024.

205 Anti-korrupsjon 2016

3-3 Styring av vesentlig tema

Det er vurdert at dette ikke er en særlig aktuell problemstilling hos Øveraasen, men vi vil gjøre løpende vurderinger rundt temaet.

205-1 Aktiviteter vurdert for risiko med hensyn til korrupsjon

Det er ingen slike aktiviteter vurdert i rapporteringsperioden.

205-2 Kommunikasjon og opplæring og anti-korrupsjonstiltak

Det er ingen slike tiltak gjennomført i rapporteringsperioden.

205-3 Bekreftede tilfeller av korrupsjon og gjennomførte tiltak

Det er ingen tilfeller registrert i rapporteringsperioden.

206 Konkurransbegrensende atferd 2016

3-3 Styring av vesentlig tema

Det er vurdert at dette ikke er en særlig aktuell problemstilling hos Øveraasen, men vi vil gjøre løpende vurderinger rundt temaet.

206-1 Saker knyttet til konkurransbegrensende regelverk, anti-trust, monopol

Det er ingen slike saker registrert i rapporteringsperioden.

301 Materialer 2016

3-3 Styring av vesentlig tema

Utelatt, se GRI-indeks.

206-1 Saker knyttet til konkurransbegrensende regelverk, anti-trust, monopol

Det er ingen slike saker registrert i rapporteringsperioden.

302 Energi 2016

3-3 Styring av vesentlig tema

Øveraasen har satt seg som mål om å redusere klimagassutslipp i tråd med Parisavtalen og nå netto null utslipp gjennom hele verdikjeden innen 2050.

Øveraasen klima- og miljøpolicy, som er besluttet av styret gjennom strategien som ble vedtatt i juni 2022, sier at Øveraasen skal være bransjeledende i det grønne skiftet i å redusere klimagassutslipp og ivareta miljøet. Dette innebærer blant annet å ha en føre-var-tilnærming til miljøutfordringer, ta initiativer til å ta større miljøansvar og oppmuntre til utvikling og bruk av miljøvennlig teknologi.

Øveraasens etiske retningslinjer legger vekt på å ta riktige valg for miljø og klima. Disse retningslinjene er førende både for ansatte, innleid personale og leverandører, og påpeker at det er et personlig ansvar å være faglig oppdatert, overholde krav og prosedyrer og melde videre dersom miljøprinsippene blir brutt.

Basisår er 2022/2023 og perioden 1. april 2022 – 31. mars 2023.

Øveraasen selger ikke energi.

302-1 Energiforbruk i organisasjonen

Energiforbruk	Volum	Fornybarandel	Kilde
Elektrisitet	858370,8 kwh	95%	NVE, klimadeklarasjon for fysisk levert strøm
Fjernvarme (Eidsiva)	738770 kwh	99%	Eidsiva (Lokasjon Gjøvik)
Miles diesel (tank)	24567 liter	Varierer, minst 7%	Circle K/NAF
Miles anleggsdiesel (tank)	16673 liter	Varierer	Circle K
Diesel (drivstoffkort)	17687 liter	Varierer, minst 7 %	Circle K/NAF
Bensin (drivstoffkort)	51,07	Inntil 10%	Circle K
Fyringsolje, BIO HVO100	37625 liter	100%	Circle K

305 Utslipp 2016

3-3 Styring av vesentlig tema

Klimaregnskapet baserer seg på innhentede tall fra organisasjonen og tar utgangspunkt i Greenhouse Gas Protocol (GHG-protokollen). I denne rapporten skiller vi mellom direkte klimagassutslipp (scope 1) og indirekte utslipp fra energiforbruk (scope 2). Vi har som mål å rapportere på andre indirekte utslipp (scope 3) i løpet av de neste to årene. Det bemerkes at tallene ikke nødvendigvis lar seg sammenligne med andre virksomheters tall. Kilder til faktorer brukt for beregninger oppgis i tabellen.

305-1 Direkte klimagassutslipp (scope 1)

Kilder til utslipp	Faktor	Enhet	Mengde	Utslipp	Kilde
Miles diesel (tank)	2,6	Kg CO2/liter	24567	63874,2	Circle K/Miles diesel produktdatablad
Miles anleggsdiesel (tank)	2,6	Kg CO2/liter	16673	43349,8	Circle K/Miles diesel produktdatablad
Diesel (drivstoffkort)	2,66	Kg CO2/liter	17687	47047,4	Miljødirektoratet, omregning fra energivare til utslipp
Bensin (drivstoffkort)	2,32	Kg CO2/liter	51,07	118,5	Miljødirektoratet, omregning fra energivare til utslipp
Fyringsolje, BIO HVO 100	0*	-	37625	-	Circle K produktdatablad

*Biogene utslipp er CO₂ som oppstår ved forbrenning av bioenergi. Fyringsoljen vi benytter er uten palmeolje, og anses da som bærekraftig og gir netto nullutslipp.

Totalt scope 1 = 154 389 kg CO₂/liter = 154,44 tonn CO₂e

305-2 Indirekte klimagassutslipp fra energibruk (scope 2)

Kilder til utslipp	Faktor	Enhet	Mengde	Utslipp	Kilde
Elektrisitet	0,019	Kg CO2/liter	858370,8	16309,0452	NVE, klimadeklarasjon for fysisk levert strøm (lokasjonsbasert, Norge)
Fjernvarme (Eidsiva, Gjøvik)	0,009	Kg CO2/liter	738770	6648,93	Eidsiva Bioenergi (Gjøvik)

Totalt scope 2 = 22 958 kg CO₂/liter = 22,96 tonn CO₂e

306 Avfall 2020

3-3 Styring av vesentlig tema

Fraksjonsrapporter for 2022 og 2021 innhentet fra Østlandet Gjenvinning. Merk at dette avviker fra rapporteringsperioden.

306-1 Avfallsgenerering og avfallsrelaterte påvirkninger av betydelig omfang

Øveraasen har et stort forbruk av råvarer og materialer i sin fremstilling av maskiner, dog kan de fleste maskiner virksomheten produserer resirkuleres opp mot 90% av egenvekten. Det skapes også en del avfall ved produksjon og transport av varer, hvorav de største fraksjonene er papp og plast. Mesteparten av vårt avfall sorteres og leveres til godkjent deponi eller gjenvinningsanlegg. Vi forsøker å benytte gode miljøvennlige produkter så langt dette er økonomisk forsvarlig. Virksomheten søker også å benytte oppdaterte og miljøgunstige varer i våre produkter, samt at vi sørger for lang levetid, med god kvalitet, og at produktene våre kan vedlikeholdes, rehabiliteres og gjenbrukes.

306-2 Håndtering av avfallsrelaterte påvirkninger av betydelig omfang

Øveraasen har avtale med Østlandet Gjenvinning (ØG) om håndtering av alt avfall ved bedriften, bortsett fra metall, dette tar Metallco seg av. Det har kommet en del nye forskrifter om håndtering av avfall ved bedrifter, dette er forskrifter fra miljødirektoratet som bedriften er pålagt å følge. Dette medfører et ansvar på hver enkelt ansatt om å sortere avfallet etter disse forskrifter. Øveraasen har et mål om å ligge på en sorteringsgrad på 85%. I 2022 så var denne på 73%. Håper at vi i fellesskap kan bli litt flinkere og at vi i sammen kan nå dette målet.

Vi har satt opp noen punkter om sortering som alle ansatte må og skal følge:

- **Restavfall:** Her kastes det som ikke kan sorteres ut i noen av de andre fraksjoner, men denne skal ned i mengde. Det som går som restavfall er brukte filler, tørkepapir, hardplast, forurenset plast og papp, diverse støvholdig avfall og lignende.
- **Trevirke:** Her kastes kasserte paller (hele paller leveres i retur) og annet trevirke som ikke er impregnert.
- **Plastfolie:** Her kastes kun folieplast, denne skal til gjenvinning så det er viktig at hardplast og annen plast ikke kommer med her.
- **Papp:** Her kastes alle typer papp, denne skal være fri for olje og fett, det bør heller ikke være for mye lakk/olje på den.
- **Papir:** Her kastes kontorpapir og tidsskrifter. Skal ikke inneholde gavepapir, oljepapir, papp og annet emballasjepapir.
- **Glassflasker:** Her kastes tomme glassflasker.
- **Isopor:** Her kastes isopor i alle varianter.
- **Energiplast og hardplast:** Kastes i restavfall.
- **Elektroavfall:** Det er egen sortering for elektroavfall. Dette sorteres ut i følgende fraksjoner. Elektriske apparater, kabel, lysstoffrør og lyspærer.
- **Matavfall:** Matrester, kaffefilter og lignende kastes i egen beholder.

Beholdere til sortering av overnevnte fraksjoner er plassert på gitte plasser i fabrikk og ute på tomte. Oppsamling av papir, glassflasker, elektroavfall og isopor har egne beholdere. Matavfall kastes i egen beholder. Øvrige fraksjoner blir sortert i egne beholdere i den enkelte avdeling og tømmes i korrekt beholder eller container.

Farlig avfall omhandler en del kjemikalier og annet spesialavfall, dette er det egne samlingspunkter for, og en egen container hvor dette samles.

- Spillolje. Alle typer olje, men ikke drivstoff.
- Drivstoff og fyringsolje. Bensin, diesel o.l.
- Frostvæske. Frostvæske til motorer. Ikke kjølevæske fra maskiner (borrvann).
- Oljeforurenset masse. Absol og andre oljeabsorbenter.
- Oljefilter med metallkappe. Oljefilter med heldekkende metallkappe.
- Oljefilter innsats/papir. Oljefilter uten metallkappe.
- Drivstoffilter. Alle typer filter til drivstoff.
- Oljeemulsjoner/borrvann. Kjølevæske fra dreiebenker, etc.
- Bilbatteri. Batterier fra biler og maskiner (blyholdige).
- Småbatteri. Alle typer mindre batterier også oppladbare batterier fra verktøy.
- Spraybokser. Alle typer spraybokser med drivgass.
- Maling og lakk. Alle typer lakk og maling. Tynner og herder som ikke er blandet i lakk skal sorteres som egen fraksjon.
- Tonere og blekkpatroner. Tonere og blekkpatroner fra printere, alle typer.
- Brannslukningsapparater.

Alt farlig avfall skal samles i egne beholdere som er merket med hvilke fraksjoner den inneholder.

Metall skal også sorteres. Dette er noe som bedriften får betalt for i tillegg til at det er en miljøgevinst i det å sortere dette.

- Rustfritt/Syrefast. Rent rustfritt og syrefast stål.
- Jernskrap. Avkapp og hele store biter av jern og stål
- Jernspon/kompleks jernskrap. Dreiespon og mindre biter av jern, blikkbeholdere, maskindeler uten elektronikk, hydraulikk slanger (må være oljefri) og andre metalleder.
- Aluminium. Ren aluminium. Må ikke blandes med annet.
- Kobber. Ren kobber. Må ikke blandes med annet.
- Messing. Ren messing. Må ikke blandes med annet.

Jernskrap kastes i egne beholdere. Jernspon/ kompleks jernskrap kastes i egen container. Rustfritt/syrefast, aluminium, kobber og messing kastes i egne beholdere.

306-3 Avfall generert

Kategori avfall levert	Vekt 2022 (kg)	Andel 2022(%)	Vekt 2021 (kg)	Andel 2021(%)
Baser, uorganisk	1,00	0,00	1,00	0,00
EPS- emballasje (isopor)	195,00	0,11	95,00	0,09
Gasser i trykkbeholder	1,00	0,00	1,00	0,00
Glass- og metallemballasje	110,00	0,06	-	-
Herdere	19,00	0,01	-	-
Isocyanater (polymerisende)	51,00	0,03	-	-
Kjølevæske/frostvæske	241,00	0,14	-	-
Maling, lim, lakk, løsemiddelbasert	199,00	0,11	1,00	0,00
Maling, lim, lakk, løsemidler, farlig avfall	11 841,00	6,83	6 285,00	6,12
Oljeabsorbenter	101,00	0,06	-	-
Oljefiltre med metallkappe	96,00	0,06	96,00	0,09
Organisk avfall uten halogen	7,00	0,00	-	-
Organiske løsemidler u/halogen	30,00	0,02	3,00	0,00
Papir	1 080,00	0,62	520,00	0,51
Papir til sikkerhetsmakulering	1 817,00	1,05	1 760,00	1,71
Papp	18 560,00	10,71	12 620,00	12,29
Plast, folie alle farger	2 057,50	1,19	1 252,50	1,22
Restavfall sortert til forbrenning	35 600,00	20,55	17 275,00	16,82
Restavfall usortert	2 120,00	1,22	1 400,00	1,36
Spillolje, refusjonsberettiget	631,00	0,36	631,00	0,61
Spraybokser	339,00	0,20	243,00	0,24
Trevirke, blandet	98 180,00	56,66	60 540	58,93
Total	173 276,50	100,00	102 723,50	100,00

306-5 Avfall til materialgjenvinning

Sorteringsgrad 2022	78,2%
Sorteringsgrad 2021	81,8%

308 Miljøvurderinger av leverandører 2016

3-3 Styring av vesentlig tema

“Leverandøroppfølging” og “Åpenhetsloven”, se side 23.

308-1 Nye leverandører som ble valgt ut etter miljøkriterier

Det har ikke vært noen skriftlig miljøvurdering av nye leverandører i 22/23. Vi har ikke fått noen nye leverandører av betydelig størrelse i denne perioden. Det er satt mål om å i større grad følge opp leverandørrapportering og revisjoner i 23/24.

308-2 Negative miljøpåvirkninger i leverandørkjeden

Utelatt, se GRI-indeks.

401 Sysselsetting 2016

3-3 Styring av vesentlig tema

“Kompetanse/aktivitet og rekruttering”, se side 28–30.

401-1 Nyansettelser og turnover

Antall nyansettelser i denne perioden: 20.

Kjønn	10–19 år	20–29 år	30–39 år	40–49 år	50–59 år	60–69 år	Totalt antall
Kvinner	1	-	1	-	1	-	3
Menn	5	5	4	2	1	-	17

Antall avganger i denne perioden: 4.

Kjønn	10–19 år	20–29 år	30–39 år	40–49 år	50–59 år	60–69 år	Totalt antall
Kvinner	-	-	-	-	-	-	0
Menn	-	1	-	2	-	1	4

401-3 Foreldrepermisjon

Antall ansatte i foreldrepermisjon i perioden: 0

403 Arbeidshelse og sikkerhet 2018

3-3 Styring av vesentlig tema

Øveraasens ansatte er utsatt for helse- og sikkerhetsrisiko knyttet til håndtering av materialer, mekanisk produksjon, varmebehandling, overflatebehandling og monteringsoperasjoner. Helse, miljø og sikkerhet (HMS) er og har alltid vært en høy prioritet for virksomheten. Virksomheten er også bundet opp mot egen bedriftshelsetjeneste som bistår jevnlig med spesialkompetanse.

Øveraasens HMS-arbeid er basert på juridiske krav nasjonale og internasjonale. Vår policy beskriver og gir retningslinjer for hvordan våre ansatte skal håndtere HMS-relaterte spørsmål til deres arbeidsplass. Vårt HMS-styringssystem er basert på ISO 45001, som tar sikte på å redusere yrkesskader og sykdom. Dette inkluderer systematisk oppfølging og rapportering av alle type hendelser og ulykker. Policyen blir gjennomgått årlig sammen med ledelsen og HMS-ansvarlige. Alle HMS-relaterte spørsmål gjennomgås i en egen gruppe som er representert med ledelsen og hovedverneombud. Denne gruppen møtes regelmessig for å håndtere relevante saker.

Styret bærer overordnet ansvar for å sikre hensiktsmessig ledelse og kontroll av arbeidet. Daglige HMS-relaterte spørsmål håndteres av avdelingsledere og rapporteres til daglig leder.

“Helse, miljø og sikkerhet”, se side 31.

403-1 Styringssystem for arbeidsmiljø og sikkerhet

Øverraasen benytter Landax for å ivareta vårt HMS-ansvar og rutiner for alle våre ansatte. Vi har en egen håndbok i følge med dette.

403-2 Prosess for å identifisere farer, vurdere risiko og undersøke hendelser

Vi benytter egen modul for å identifisere risikoer og undersøke hendelser. Dette har vi en egen prosedyre på.

403-3 Bedriftshelsetjenester

Vi samarbeider med Salutis-HMS og bedriftshelsetjenester.

403-4 Arbeidstakeres medvirkning og kommunikasjon om helse og sikkerhet på arbeidsplassen

Vi har egne ansatte som er hovedverneombud og verneombud. Disse gjennomfører lovpålagt kurs.

403-5 Arbeidstakeres opplæring om helse og sikkerhet på arbeidsplassen

Alle ansatte får opplæring av vårt system for HMS. Og det gjennomføres egne gjennomganger per avdeling på dette.

403-6 Fremme av arbeidstakeres helse

Det gjennomføres årlige helseundersøkelser av personell som kan være utsatt for spesielt helseskadelige risikoer. Og det gjennomføres egne vernerunder basert på HMS.

403-7 Forebygging og reduksjon av HMS-påvirkninger hos tredjeparter

Utelatt, se GRI-indeks.

403-8 Ansatte og innleide som dekkes av HMS-styringssystemet

Alle innleide får samme gjennomgang som fast ansatte.

403-9 Arbeidsrelaterte skader

- Alvorlige hendelser (ant.): 0
- Høykonsekvensskader (ant.): 0
- Arbeidsrelaterte skader (ant.): 3
- Sykefravær (i %): 7,2
- Sykefravær relatert til arbeidsmiljø (ant.): 0

Hovedtyper av arbeidsrelaterte skader: Skli/klem- og fallskader, hånd- og fingerskader.

404 Opplæring og utdanning 2016

3-3 Styring av vesentlig tema

“Kompetanse”, se side 28–30.

404-1 Gjennomsnittlig antall timer kursing/opplæring per år per ansatt

Vi har ikke konkrete tall per i dag, men anslår at det totalt er et sted mellom 150 og 200 timer. Her må vi skaffe oss bedre tallgrunnlag i fremtiden.

404-2 Skoleringsprogram for kompetanseheving hos ansatte

Vi oppfordrer til å gjennomføre kompetanseheving hos tredjeparter, og vi gjør til tider dette selv. Men på grunn av kapasitet er det tredjeparter som hjelper oss med kompetanseheving i følge med vårt kompetansebehov. En konkret oversikt over kurs, har vi ikke per i dag.

404-3 Prosentandel av ansatte som mottar regelmessig oppfølging rundt karriere- og kompetanseutvikling

Heller ikke her har vi konkrete tall på kjønn og ansattkategori, men anslår rundt 5% totalt.

GRI 405 Likestilling og mangfold 2016

3-3 Styring av vesentlig tema

“Likestilling”, se side 24.

405-2 Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn

Lønnsfordeling på ulike stillingsnivåer i Øveraasen AS

Stillingsnivå	Kvinner	Menn	Lønn kvinner/lønn menn
Toppledere*	0	1	Ikke aktuelt
Mellomledere**	3	6	Ikke aktuelt
Øvrige ansatte	7	72	1,14 / 114%
Totalt	10	79	-

* Ikke aktuelt da det ikke er kvinner i disse kategoriene.

**Det anbefales at det er minst fem av hvert kjønn i en stillingsgruppe for at resultatet av lønnskartleggingen skal publiseres.

414 Vurdering av sosiale forhold hos leverandører 2016

3-3 Styring av vesentlig tema

“Leverandøroppfølging” og “Åpenhetsloven”, se side 23.

414-1 Nye leverandører vurdert med hensyn til sosiale forhold

Det ble i perioden sendt ut spørreskjema til 11 leverandører med hensyn til sosiale forhold i forbindelse med åpenhetsloven. 9 leverandører leverte svar. Det skal sendes ut til flere og gjøres grundigere undersøkelser i 23/24.

414-2 Negativ påvirkning på sosiale forhold i leverandørkjeden og iverksatte tiltak.

Øveraasen gjennomførte 8 leverandørbesøk, hvorav 2 var leverandørrevisjoner. Det ble ikke avdekket alvorlige avvik, og alle leverandørene er godkjent etter våre kriterier. Flere av våre leverandører er også godkjent etter ISO 9001 og 14001, og noen arbeider aktivt mot FNs bærekraftsmål.

416 Forbrukeres helse og sikkerhet 2016

3-3 Styring av vesentlig tema

“Forbrukeres helse og sikkerhet”, se side 32–33.

416-1 Vurdering av helse- og sikkerhetspåvirkning fra produkter og tjenester

“Forbrukeres helse og sikkerhet”, se side 32–33.

416-2 Antall tilfeller av brudd på regelverk knyttet til helse- og sikkerhet fra produkter og tjenester

I løpet av rapporteringsperioden ble ingen hendelser med vesentlig negativ innvirkning på kundenes sikkerhet eller helse forårsaket av feil fra Øveraasen sin side.



ØVERÅASEN

SNOWREMOVAL SYSTEMS

Besøk oss på: www.overaasen.no