



REDEGJØRELSE ÅPENHETSLOVEN

CRE8 Systems AS

For perioden 1. januar - 31. desember 2025

INNHold

Bakgrunn.....	2
Kort om selskapet og implementering av åpenhetsloven	2
Nøkkelinformasjon om selskapet	3
Metodikk: Aktsomhetsvurderingsprosessen	4
Forankring av ansvar	4
Kartlegging og identifikasjon av risiko.....	4
Oppsummering og veien videre	11
Signatur	12

BAKGRUNN

KORT OM SELSKAPET OG IMPLEMENTERING AV ÅPENHETSLOVEN

Innledning

CRE8 Systems AS, org.nr. 895 784 842 (heretter «Selskapet») er omfattet av Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (heretter «åpenhetsloven»)¹, og plikter dermed å utføre og redegjøre for aktsomhetsvurderinger som skal sikre grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Åpenhetsloven stiller blant annet krav til at den aktuelle virksomhet må kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold både internt i Selskapet og i sin leverandørkjede. De virksomhetene som er omfattet av loven, må offentlig redegjøre for de aktsomhetsvurderingene som foretas. Redegjørelsen skal oppdateres og publiseres på Selskapets nettside innen 30. juni hvert år og ellers ved vesentlige endringer i virksomhetens risikovurderinger.

Aktsomhetsvurderingene skal foretas i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper på området for menneskerettigheter, som samsvarer med FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP).

Selskapet har arbeidet med å implementere åpenhetsloven i tråd med OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv:



Aktsomhetsvurderingsprosessen er i modellen delt opp i seks trinn, som må tilpasses i forhold til den enkelte virksomhetens størrelse, art, kontekst, samt alvorlighetsgrad av og sannsynlighet for negative konsekvenser.

¹ Loven gjelder bl.a. for «større virksomheter som er hjemmehørende i Norge, og som tilbyr varer og tjenester i eller utenfor Norge», jf. åpenhetsloven § 2, 1. avsnitt. Med «større virksomheter» menes «virksomheter som omfattes av regnskapsloven § 1-5, eller som på balansedagen overskrider grensene for to av følgende tre vilkår: 1) salgsinntekt: 70 millioner kroner, 2) balansesum: 35 millioner kroner og 3) gjennomsnittlig antall ansatte i regnskapsåret: 50 årsverk», jf. åpenhetsloven § 3 bokstav a).

NØKKELINFORMASJON OM SELSKAPET

NAVN PÅ SELSKAPET

CRE8 Systems AS, org.nr. 895 784 842

ADRESSE HOVEDKONTOR

Røynebergsgletta 27, 4033 Stavanger

PRODUKTER OG TJENESTER

Selskapet er et ingeniør- og produksjonsselskap innen energisektoren som utvikler og produserer elektro/hydrauliske kontrollsystemer og kjemikalieinjeksjonssystemer til olje- og gassindustrien.

BESKRIVELSE AV SELSKAPETS STRUKTUR I 2025

Selskapet eies 67 % av MBO AS, org. nr. 914 315 913, og resterende 33 % eies av øvrige personlige aksjonærer.

Selskapet har to datterselskap med 100 % eierandel; Centiva AS, org. nr. 923 883 521 og Flyplassveien 211 AS, org. nr. 988 798 460, og ett datterselskap med 62,5% eierandel; Gexsys AS, org. nr. 990 446 342.

Datterselskapene er ikke selvstendige pliktsubjekt etter åpenhetsloven, men aktsomhetsvurderingene som gjøres rede for i det videre arbeidet vil også omfatte våre datterselskap. Norske morselskap har plikt til å utføre aktsomhetsvurderinger av både sin egen og datterselskapenes aktivitet.

Centiva AS og Flyplassveien 211 AS har ingen ansatte, samt ingen omsetning av varer og tjenester. Gexsys AS har derimot 12 ansatte og omsetning av varer og tjenester. Virksomheten er et teknologidrevet selskap innenfor elektro og automasjonsbaserte løsninger.

OMSETNING I 2025

Omsetning: 177 mill NOK

Balansesum: 130 mill NOK

ANTALL ANSATTE I 2025

22 ansatte

METODIKK: AKTSOMHETSVURDERINGSPROESSEN

FORANKRING AV ANSVAR

CRE8 Systems AS har i styremøte forankret det utøvende ansvaret i styret, for å sikre at kravene som følger av åpenhetsloven implementeres, ivaretas og etterlevs. I tillegg til at styret tar et utøvende ansvar for å fremme og respektere menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Selskapet, er det tildelt følgende mandater i Selskapet:

- Elin Sunnevåg
Mandat: Overordnet ansvar for ivaretagelse og etterlevelse av åpenhetsloven i Selskapet.
- Elin Sunnevåg
Mandat: Overordnet ansvar for å innarbeide rutiner for håndtering av informasjonsplikt og sørge for at disse etterlevs i Selskapet.

Selskapet har innført retningslinjer for leverandører og forretningspartnere, rutiner for håndtering av informasjonsplikten og plan for risikoanalyser og aktsomhetsvurderinger.

De nevnte retningslinjer og rutiner innføres for å konkretisere hvordan Selskapet skal arbeide med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og vil tilrettelegge for at Selskapet kan arbeide systematisk og effektivt med:

- i. kartlegging, kontroll og oppfølging av interne forhold og leverandørkjeden,
- ii. utarbeidelse av risikoanalyser og aktsomhetsvurderinger, samt
- iii. håndtering av innsynsforespørsler.

Det er vedtatt at styret, i samsvar med de overordnede ansvarlige (ref. nevnte mandater) skal oppdatere relevante rutiner og retningslinjer ved behov.

KARTLEGGING OG IDENTIFIKASJON AV RISIKO

INTERNT I EGEN VIRKSOMHET

Innledning

Vi har kartlagt faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt i Selskapet.

Områdene som vi har kartlagt og vurdert nærmere er områder hvor vi mener det på generelt nivå foreligger høyest risiko for negative konsekvenser på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår bransje og i vår virksomhet. Listen under ikke uttømmende, men er eksempler på områder vi har kartlagt og gjort en aktsomhetsvurdering av internt:

- Ansettelser
- HMS, ulykker og skader
- Arbeidsmiljø
- Arbeid med menneskerettigheter og rutiner for å forhindre diskriminering i lønns- og arbeidsforhold
- Innkjøpsrutiner

Basert på vår kartlegging og undersøkelser av faktiske forhold er vi av den oppfatning at vi internt i egen virksomhet hverken forårsaker, bidrar til, eller er direkte knyttet til faktiske eller potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. I det videre arbeidet vil vi likevel gjennomgå et par områder internt i Selskapet hvor vi ser at det foreligger en noe forhøyet potensiell risiko for brudd på arbeidstakernes rettigheter.

Ansettelser

I Selskapet er vi 22 ansatte i faste stillinger. Alle våre ansatte har skriftlige arbeidsavtaler med arbeidsvilkår i henhold til gjeldende regelverk, og med en konkurransedyktig lønn sett opp mot andre lignende virksomheter.

De fleste av våre ansatte arbeider i stillinger som blant annet ingeniører, fagskoleingeniører og teknikere/mekanikere. For å arbeide i disse stillingene kreves ingeniørutdanning eller teknisk fagbrev. Ved nyansettelser utarbeides det en individuell opplæringsplan. Denne planen inkluderer en gjennomgang av sentral informasjon og praktisk innføring. Opplæringen består også av praktiske tester. Vi mener at våre onboarding-rutiner for nyansatte bidrar til at de får en god og forsvarlig innføring i arbeidsoppgavene.

Selskapet leier inn ansatte fra bemanningsbyrå ved behov. Reglene om å innleie fra bemanningsbyrå ble ved lovendring den 1. april 2023 strengere, og her må vilkårene i loven være innfridd for at innleie skal være tillatt. Vi har foretatt en intern vurdering av at vi etterlever reglene som gjelder på dette området i arbeidsmiljøloven («aml.»), og vi vurderer det slik at innleie fra bemanningsbyråene er i tråd med reglene. Dermed utgjør ikke dette et risikoområde i vår virksomhet.

Selskapet har utenlandske arbeidstakere. For å kontrollere at arbeidstakere har den utdanning og erfaring fra utlandet som trengs, hentes inn CV og dokumentert kurs/fagbrev. Dette mener vi er tilstrekkelig, ettersom stillingstypene ikke krever en godkjenning i henhold til oversikten som fremkommer av oversikten fra Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse for utenlandsk utdanning.

Våre ansatte har ikke belastende arbeidstidsordningen, slik som skift, turnus, natt og søndagsarbeid. Dersom det er behov for å arbeide overtid begrunnet i særlig og tidsavgrenset behov, betales tillegg med over 40 % i henhold til aml. § 10-6 (11). Videre legger vi til rette for individuelt tilpassede arbeidstidsordninger, ved fleksibel arbeidstid utenom kjernetid, hjemmekontor mv.

Virksomheten har også avtale om rotasjonsordning for våre danske kollegaer. Dette iht. godkjent avtale med Forbundet Styrke og Overenskomst for tekniske funksjonærer.

Etter en gjennomgang av områdene «ansettelser» mener vi at det på et overordnet nivå ikke foreligger faktiske risikoer for negative konsekvenser for arbeidstakernes rettigheter i Selskapet.

HMS, ulykker og skader

Selskapet har rutiner for håndtering av ulykker/skader, og vi har etablert en rekke HMS tiltak internt i virksomheten, herunder risikoanalyser og handlingsplaner, for å redusere mulige farer på arbeidsplassen. Vi har personell i organisasjonen med særskilt ansvar for HMS, og har et nettbasert HMS system som er tilgjengelig for samtlige ansatte.

I 2025 har det ikke vært rapportert noen arbeidsrelaterte skader eller ulykker på arbeidsplassen. Dette tyder på at HMS-tiltakene fungerer tilfredsstillende, og at de ansatte er godt informert om disse. Følgelig anser vi ikke dette området for å være et risikoområde for Selskapet.

Arbeidsmiljø

Vi er tilknyttet bedriftshelsetjeneste og har AMU og verneombud som bidrar til å forsterke og ivareta de ansattes rettigheter. Videre har vi rutiner og systemer for varsling av kritikkverdige forhold i henhold til arbeidsmiljøloven kapittel 2A. Det avholdes jevnlig møter med tillitsvalgte og verneombud, noe som sikrer at vi har en god dialog med de ansatte. Varslingsrutinene og dialogen med våre ansatte er gode virkemidler for å bidra til å avdekke eventuelle negative konsekvenser som måtte oppstå i framtiden.

Når det gjelder sykefravær, har vi i 2025 et snitt på å 6%. Prosentandelen er betydelig høyere enn normalt i vår virksomhet og skyldes 2 langtidssykemeldte som nå er tilbake i 100% stilling. Det er ikke tale om arbeidsrelatert sykdom.

Vi har rutiner for oppfølging av våre ansatte som er sykemeldt hvor vi blant annet har en tett dialog og følger arbeidstilsynets og NAV sine krav til oppfølgingssamtaler med de sykemeldte.

Arbeid med menneskerettigheter og rutiner for å forhindre diskriminering i lønns- og arbeidsforhold

Selskapet har etiske retningslinjer som inkluderer prinsipper om menneskerettigheter for ansatte. Dette mener vi er viktig for å tydeliggjøre for alle våre ansatte hvilke verdier vi har i Selskapet, som vi forventer at de ansatte etterlever.

Videre har Selskapet retningslinjer for å forhindre diskriminering for eksempel på grunn av etnisk bakgrunn, kulturell bakgrunn, kjønn, legning, politisk tilhørighet eller tilhørighet til fagforening. Et av bærekraftmålene våre er at vi ønsker å ha en god kjønnsbalanse og likeverd på alle nivåer i organisasjonen. Vi fokuserer på likestilling og inkluderende arbeidsliv, noe som gjenspeiles i at vi har kvinnelig daglig leder og kvinner i partnergruppen samt personer fra ulike kulturer i organisasjonen vår.

Videre har vi fokus på en fordomsfri rekruttering, for eksempel ved at vi er åpne for å ansette personer med hull i CV-en. Vi har også hatt et samarbeid med NAV om å ansette personer som står utenfor arbeidslivet av ulike årsaker.

Innkjøpsrutiner

Selskapet har rutiner for å velge leverandører og forretningsforbindelse. Nye leverandører sjekkes for eksempel i forhold til HMS- og kvalitetssystem.

Særskilte undersøkelser gjøres når leverandøren er i en bransje hvor det praktiseres minstelønn, og Selskapet har informasjons- og påseplikt for å sikre at arbeidstakerne har lønns- og arbeidsvilkår i tråd med norsk lovverk. Dette vil gjelde for leverandørtjenestene til Selskapet som er transporttjenester, rengjøringsbyrå og innleid personell. Disse leverandørene må bekrefte at de etterlever kravene til anstendige arbeidsforhold og lønninger.

Selv om vi har etablert rutiner for å velge leverandører og forretningsforbindelser, har vi avdekket noen svakheter ved våre innkjøpsrutiner som medfører at vi ikke har den påvirkningsmuligheten ovenfor leverandører som vi potensielt kunne ha hatt. For det første stilles det kun krav til leverandører som er i utsatte bransjer med tanke på minstelønn, om at arbeidsvilkår og lønn er i tråd med norsk regelverk. Dette burde imidlertid være et krav som gjelder for alle våre leverandører. Her kan vi vurdere å stille slike krav ovenfor flere av våre leverandører, for å øke vår påvirkningsmulighet.

Vi har videre identifisert noen svakheter i våre innkjøpsrutiner som begrenser vår påvirkningsmulighet overfor leverandører, ettersom Selskapet ikke har en rett til å kontrollere at leverandørene oppfyller kravene utover det å vurdere offentlig tilgjengelig informasjon. Videre har ikke Selskapet en rett til å pålegge endringer hos leverandører i de tilfeller man har avdekket risikoer.

Våre leverandører er i stor grad forhåndsbestemt av kundene våre, spesielt innen olje- og gassnæringen, hvor 70 % av leverandørene som benyttes i prosjektene vi leverer er nominert av kundene. De resterende leverandørene kan vi selv velge ut. Dette innebærer at vi ikke kan stille krav til flere av leverandørene, da de allerede er valgt av kundene. Selskapet legger likevel til grunn at større aktører som omfattes av den norske åpenhetsloven selv overholder kravene og stiller tilsvarende krav til de nominerte leverandørene om menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Vi har etablert etiske retningslinjer for våre leverandører og forretningsforbindelser for å sikre at de gir sine ansatte anstendige arbeidsvilkår i tråd med norsk lov og internasjonale standarder, samt at de respekterer grunnleggende menneskerettigheter. Vi mener disse tiltakene vil redusere risikoen for negativ påvirkning på menneskerettigheter og arbeidsforhold. De etiske retningslinjene er gjort tilgjengelig på nettsiden vår, men vil også legges inn i våre leverandør kontrakter.

Oppsummering

Gjennomført kartlegging og vurdering av de faktiske forhold viser jevnt over et lavt risikobilde internt i virksomheten, men det er samtidig noen områder med begrenset mulighet for negativ påvirkning. Det er ikke avdekket faktiske eller potensielle negative konsekvenser, men det er foreslått konkrete tiltak for å forbedre våre innkjøpsrutiner for å sikre at vi har den nødvendige påvirkningskraften ovenfor våre leverandører. Det forventes at vårt arbeid med nevnte tiltak vil bidra til å redusere risiko ytterligere.

HOS VÅRE LEVERANDØRER

Vi har i 2025 arbeidet med å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos våre leverandører.

Vi har tatt utgangspunkt i våre leverandører som er godkjente leverandører i leverandørportalen Magnet JQS, og har anvendt funksjonene i leverandørportalen for videre oppfølging. Funksjonalitetene som er anvendt er leverandørens omsetning holdt opp mot antall ansatte, hvorvidt

leverandøren er godkjent leverandør i Magnet JQS, om selskapene er ISO sertifiserte (9001, 14001, 45001, 27001), om det er registrerte PEP i selskapet, om selskapet er eid av stat, om det foreligger sanksjoner mot selskapet, om selskapet er i en insolvens-liknende situasjon, samt at systemet fanger opp negativ medieomtale av leverandørene.

Vi har trukket ut noen leverandører for videre oppfølging der risiko eller manglende informasjon tilsier nærmere oppfølging. I våre henvendelser har vi stilt konkrete spørsmål om de områder vi mener har høyest risiko for brudd på arbeidstakeres rettigheter mv. hos den utvalgte leverandøren.

Etter å ha gjennomgått svarene fra leverandørene som har besvart spørreskjemaene, har vi ikke funnet noen indikasjoner på at det har skjedd en negativ påvirkning på arbeidstakernes rettigheter eller grunnleggende menneskerettigheter hos leverandørene. Leverandørene har også oppgitt at de ikke kjenner til noen negative påvirkninger hos egne leverandører. Dermed har det ikke vært nødvendig å iverksette ytterligere tiltak.

INTERNT I VÅRT DATTERSELSKAP GEXSYS AS

Innledning

Vi har kartlagt og vurdert faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos vårt datterselskap Gexsys AS («Gexsys»).

Basert på vår kartlegging mener vi at det ikke finnes interne forhold i virksomheten som innebærer en potensiell eller faktisk negativ påvirkning på arbeidstakernes rettigheter eller grunnleggende menneskerettigheter.

Vi har imidlertid vurdert et par områder i Gexsys hvor vi mener det på generelt nivå foreligger høyest risiko for negative konsekvenser på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold på bransje- og virksomhetsnivå. Listen under ikke uttømmende, men er eksempler på områder vi har kartlagt og gjort en aktsomhetsvurdering av internt:

- Arbeid med menneskerettigheter og rutiner for å forhindre diskriminering i lønns- og arbeidsforhold
- Innkjøpsrutiner
- Arbeidsmiljø
- Ansettelser

I det videre arbeidet vil vi gjennomgå våre funn på disse områdene og beskrive hvilke tiltak som allerede er igangsatt på de områder hvor vi har avdekket mulige risikoer.

Arbeid med menneskerettigheter og rutiner for å forhindre diskriminering i lønns- og arbeidsforhold

Gexsys har etiske retningslinjer som inkluderer prinsipper om menneskerettigheter for ansatte. Det forventes at selskapets ansatte følger disse retningslinjene. Retningslinjene er utformet for å forebygge uønskede handlinger og atferd som kan ha en negativ innvirkning på menneskerettigheter og arbeidstakernes rettigheter.

I de etiske retningslinjer står det at selskapet skal være en arbeidsplass uten diskriminering og trakassering, og at det ikke aksepteres diskriminering basert på opprinnelse, nasjonalitet, religion, rase, kjønn, alder eller seksuell orientering.

I 2025 hadde Gexsys kun menn ansatt i bedriften, noe som kan innebære en mulig risiko for kjønnsdiskriminering. Dette har blitt vurdert nærmere, og det har blitt konkludert med at det ikke

foreligger kjønnsdiskriminering i selskapet. Gexsys har få eller ingen kvinnelige søkere til annonserte stillinger, men tilrettelegger for kvinnelige ansatte på arbeidsplassen dersom det skulle bli ansatt noen kvinner. Den skjeve kjønnsbalansen i Gexsys synes derfor hovedsakelig å være et resultat av at det er flest menn innen elektrofagutdanning og yrke.

Likevel har Gexsys satt seg som mål i 2025 og årene fremover å rekruttere flere kvinner. Det vil bli sett nærmere på hvilke tiltak som kan være egnet for å rekruttere flere kvinnelige ansatte. For eksempel hadde Gexsys en kvinnelig hjelpearbeider i 2025, og selskapet vil fortsette med denne praktikantordningen som trolig kan bidra til å tiltrekke flere kvinner. I tillegg vil stillingsannonser og rekrutteringsmetoder bli gjennomgått for å vurdere om de kan tilpasses bedre for å appellere til kvinner.

Innkjøpsrutiner

Gexsys har rutiner for å velge leverandører og forretningsforbindelser. Det stilles krav til at ansatte har anstendige arbeidsforhold hos leverandører som er i bransjen hvor det praktiseres minstelønn og de har en lovfestet informasjons- og påseplikt. Herunder settes det krav til at de ansatte mottar anstendig lønn for sitt arbeid. Dette gjelder overfor transportører, rengjøringsfirma og for bemanningsbyråer som driver med utleie av personell. Videre har man en kontraktsfestet rett til å innhente informasjon om leverandørens ansatte fra nevnte leverandører som praktiserer minstelønn. Man har også en mulighet til å pålegge eller påvirke til endringer hos leverandøren gjennom dialog og forhandlinger, dersom man finner ut at leverandøren ikke oppfyller de kravene man har satt til anstendig behandling av sine egne ansatte. Kravene som stilles ovenfor disse leverandørene og retten til å innhente informasjon sikrer at Gexsys har den nødvendige påvirkningsmuligheten overfor disse leverandørene. Dermed vurderes det at det ikke foreligger noen risiko for negativ påvirkning i denne sammenhengen.

I våre aktsomhetsvurderinger av de interne forholdene i Gexsys, har vi imidlertid avdekket at det ikke stilles krav til øvrige leverandører om at de ansatte har anstendige arbeidsforhold. Dette anser vi som en mulig risiko med tanke på etterlevelse av åpenhetsloven, ettersom en del av plikten til å utføre aktsomhetsvurderinger etter § 4 består i å forankre ansvarlighet i virksomhetens retningslinjer. Kravene innebærer en forankring i egen virksomhet, men også å innarbeide forventninger og retningslinjer rundt ansvarlig næringsliv i avtaler med leverandører og forretningspartnere. Derfor anser vi dette som en mulig risiko for negativ påvirkning.

I 2026 vil Gexsys se nærmere på tiltak for å redusere den risikoen. Eksempler på slike tiltak kan være å kreve at leverandørene godkjenner retningslinjene for ansvarlig næringsliv ved skriftlig samtykke, eller å innarbeide disse retningslinjene direkte i kontraktene. Selskapet ser likevel at det kan bli utfordrende å gjennomføre med mange av sine leverandører, spesielt dem som er større enn selskapet og som selv utformer kontraktene.

Selv om Gexsys som et mindre selskap i mange tilfeller ikke vil kunne påvirke større leverandører direkte, har man i de fleste tilfeller en fleksibilitet til å avslutte forretningsforbindelser dersom det avdekkes at leverandørene har en negativ påvirkning på arbeidstakernes rettigheter eller menneskerettigheter. Den årlige leverandørevalueringen har hittil inkludert vurderinger basert på service, kvalitet og pris. I 2025 selskapet starter arbeidet med å inkludere evaluering av leverandørens overholdelse av menneskerettigheter og arbeidstakernes rettigheter. Dette innebar innhenting av dokumentasjon fra enkelte leverandører som viser at de har egne retningslinjer for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Arbeidsmiljø

Gexsys er tilknyttet bedriftshelsetjeneste og har verneombud som bidrar til å forsterke og ivareta de ansattes rettigheter. Videre har de rutiner og systemer for varslings av kritikkverdige forhold i henhold til arbeidsmiljøloven kapittel 2A. Det avholdes også jevnlig møter med tillitsvalgte og verneombud, noe som sikrer at man har en jevn dialog med de ansatte.

Når det gjelder sykefravær, har Gexsys i 2025 et snitt på 5,5%. Prosentandelen er betydelig høyere enn normalt og skyldes 2 langtidssykemeldte. Det er imidlertid viktig å merke seg at ingen av sykemeldingene er arbeidsrelaterte. Arbeidsoppgavene i selskapet er generelt ikke særlig risikoutsatte med tanke på skader og sykdom. Derfor anses ikke dette som et risikoområde i selskapet, og det vil ikke iverksettes spesifikke tiltak her i 2026. De sykemeldte følges opp på vanlig måte i tråd med arbeidsmiljølovens krav som gjelder forebygging og oppfølging, samt tilrettelegging.

Ansettelser

Gexsys har 12 faste ansatte. Stillingstypene er for det meste elektrorelaterte, herunder elektriker, elektroingeniører og prosjektledere. For å utøve yrket som elektriker i Norge når man har utdanning og praksis fra et annet land, må man ha en godkjenning fra Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap («DSB»). For utenlandske arbeidstakere krever selskapet en slik godkjenningsdokumentasjon.

I tillegg til faste ansettelser har Gexsys i 2025 ansatte i midlertidige stillinger, eller som er innleide i forbindelse med tidsavgrensede prosjekt. For de midlertidige stillingene har selskapet vurdert det slik at disse er i tråd med reglene i aml. § 14-9 annet ledd for arbeid av midlertidig karakter. Innleie av ansatte gjøres fra godkjente bemanningsforetak hos Arbeidstilsynet, og selskapet har selv vurdert det slik at denne er i tråd med aml. § 14-12. Følgelig innebærer ikke de midlertidige ansettelsene eller innleie en negativ påvirkning på arbeidstakernes rettigheter.

Oppsummering

Gjennomført kartlegging og vurdering av de faktiske forhold viser jevnt over et lavt risikobilde internt i Gexsys, men det er samtidig noen områder med begrenset mulighet for negativ påvirkning. Det er ikke avdekket faktiske eller potensielle negative konsekvenser, men det er foreslått konkrete tiltak for å redusere muligheten for at Gexsys sine ansatte blir utsatt for dette. Enkelte tiltak er allerede iverksatt, og selskapet vil i 2026 arbeide videre med dette. Blant tiltakene nevnes å arbeide med tiltak for å rekruttere flere kvinner i selskapet, samt å arbeide med å forbedre innkjøpsrutiner og evalueringen av leverandører. Det forventes at arbeidet med nevnte tiltak vil bidra til å redusere risiko ytterligere.

HOS GEXSYS AS SINE LEVERANDØRER

Vi har kartlagt og vurdert faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos datterselskapet vårt, Gexsys, sine leverandører.

Vi har gjennomført en kartlegging av leverandørene for å identifisere hvilke områder som utgjør risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. I denne prosessen har vi tatt utgangspunkt i alle Gexsys sine leverandører i 2025. Gexsys har 44 leverandører, hvorav 1 er etablert i utlandet.

Vi har gjennomført en risikoevaluering av leverandører på aggregert nivå. For å komme frem til hvilke av disse vi skulle henvende oss til for videre oppfølging under åpenhetsloven, har vi tatt utgangspunkt i landrisiko, bransjerisiko, produktrisiko samt kjent risiko.

Det er ingen av leverandørene til Gexsys som befinner seg i land med høy risiko for negative konsekvenser på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, ettersom alle leverandører er norske, med unntak av én leverandør som er svensk. Sverige er ikke et land med forhøyet risiko for brudd på menneskerettigheter og arbeidstakernes rettigheter i henhold til globale indekser for menneskerettigheter, leverandøren ikke er innen en bransje med forhøyet risiko og Gexsys har et mindre innkjøp fra denne leverandøren enn sine øvrige leverandører. Selskapet har derfor valgt å ikke følge opp sin svenske leverandør.

Gexsys har på generelt grunnlag ansett det som en høyere risiko i et av bemanningsforetakene som man har en forretningsforbindelse med. Dette blant annet grunnet at regelverket de siste årene har strammet inn på bruken av innleie av personell, og at ansatte i bemanningsforetak ikke har den samme forutsigbarheten i arbeidsforholdet som faste ansatte har. Selskapet benytter seg imidlertid kun av godkjente bemanningsforetak, slik at man legger til grunn at risikoen er lavere her. Ettersom Gexsys har relativt mange anskaffelser fra denne leverandøren, har man etter en helhetsvurdering valgt seg ut denne for en videre oppfølging. Selskapet har sent ut et spørreskjema til leverandøren, og eventuelt følge opp med ytterligere tiltak dersom det skulle avdekkes en mulig eller faktisk risiko.

OPPSUMMERING OG VEIEN VIDERE

I arbeidet med åpenhetsloven har vi forankret ansvarlighet i styret, arbeidet med å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt i Selskapet, samt i forhold til våre leverandører. Vi har så langt ikke avdekket faktisk eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og/eller anstendige arbeidsforhold.

Arbeidet vårt med åpenhetsloven er en kontinuerlig prosess, hvor vi på jevnlig basis vil foreta aktsomhetsvurderinger.

Videre vil vi fortsette arbeidet med å øke bevisstheten blant våre ansatte og blant våre leverandører om viktigheten av åpenhetsloven. Et av våre mest sentrale verktøy for å sikre at vi ikke tiltrekker oss useriøse aktører, er å ha gode systemer og rutiner for å avdekke faktisk eller vesentlig risiko for negative konsekvenser på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos våre leverandører, slik at vi reduserer risikoen for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

SIGNATURER

Stavanger, 26.06.2026



Morten Bøgild
Styrets leder



Aleksander
Myklebust
Styremedlem



Elin Sunnevig
Daglig leder

HENVENDELSER

Henvendelser om åpenhetsloven sendes til: elin.sunnevig@CRE8.no