

Bærekraftsrapport 2024



Aksell sin forretningsstrategi bygger på prinsippet om bærekraftig verdiskaping – der vi søker balanse mellom hensynet til mennesker, miljø, samfunn og økonomiske resultater. Bærekraft er ikke et eget prosjekt ved siden av kjernevirksomheten vår – det er en integrert del av hvordan vi leder, utvikler og tar ansvar.

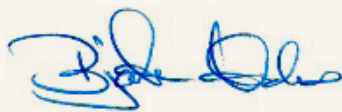
I sentrum for vårt etiske rammeverk står vår Code of Conduct – et sett med prinsipper og retningslinjer som er forankret i internasjonale konvensjoner og gjeldende lovverk. Dette dokumentet uttrykker vårt ansvar overfor arbeidslivet, samfunnet og miljøet, og understreker vår forpliktelse til å opptre med åpenhet, integritet og etterrettelighet.

Vår Code of Conduct gjelder alle nivåer i Aksell – fra strategiske beslutninger til daglige handlinger. Den beskriver krav og forventninger til hvordan vi skal opptre, både som selskap og som enkeltpersoner, og speiler de verdiene vi ønsker at kulturen vår skal bygge på. Vi skal være *engasjerte i samfunnsansvaret vårt, etterrettelige i alle prosesser og kreative i måten vi løser utfordringer på.*

Men vårt ansvar stopper ikke ved egen dør. En bærekraftig forretningsdrift forutsetter at vi også stiller tydelige krav til våre samarbeidspartnere. Vi bygger relasjoner på tillit og gjensidig respekt, og forventer at våre leverandører og partnere deler Aksell sitt verdigrunnlag og forplikter seg til ansvarlig praksis – i tråd med lover, menneskerettigheter, miljøkrav og anstendige arbeidsforhold.

Jeg forventer at alle i Aksell tar ansvar for å omsette våre verdier i handling, og at vi sammen sikrer at beslutninger fattes med etisk bevissthet. Dette gjelder også våre partnere. Vi vinner ingenting på snarveier – men alt på troverdighet.

Sammen legger vi grunnlaget for bærekraft – i virksomheten vår, i leverandørkjeden og i samfunnet vi er en del av.



Bjarte Johan Hordnes
Konsernsjef og Daglig leder i Aksell AS

Konsernsjefens ord	2
1. Innledning.....	4
1.1 Om Aksell AS	4
1.2 Om rapporten	5
2. Miljø og klima.....	8
2.2 Energibruk	9
2.3 Mer miljøvennlig produksjon	10
2.4 Tjenestereiser og ansattes reisevei	11
2.5 Kjøp av transporttjenester – logistikk	12
2.6 Avfall, sortering og gjenvinning	13
2.7 Kjemikaliebruk	17
3. Sosiale forhold.....	19
3.1 HMS-arbeid	19
3.2 Industrivern og beredskap.....	20
3.3 Sykefravær	21
3.4 Kompetanse og utvikling.....	22
3.5 Medarbeidertilfredshet.....	23
3.6 Samfunnsansvar og utdanning.....	24
3.7 Likestilling, mangfold og inkludering.....	25
3.8 Redegjørelse etter Åpenhetsloven (01.01.2024 – 31.12.2024).....	27
4. Virksomhetsstyring og etisk forretningsdrift	30
4.1 Interne etiske retningslinjer og policy for antikorupsjon.....	30
4.2 Ansvarlig innkjøp og bruk av underleverandører	31
4.3 Informasjonssikkerhet og personvern	32
4.4 Partssamarbeid.....	34
4.5 Varsling/varslingssystem.....	34
5. Standarder og sertifiseringer	35
6. Veien videre	36
6.1 Oppsummering av våre viktigste bærekraftsmål	37
7. Kontakt.....	39

Bærekraft er en viktig drivkraft i Aksell AS sin utvikling. Vi tilbyr både fysisk produksjon og kreative, kunnskapsbaserte tjenester. Dette gir oss både et ansvar og en mulighet til å påvirke hele verdikjeden – fra kundedialog og valg av råvarer, til design, produksjon og levering av ferdige produkter og tjenester.

1.1 Om Aksell AS

Aksell AS er et selskap i Aksell Gruppen, med en historie som strekker seg over 100 år tilbake. Vi leverer et bredt spekter av tjenester innen blant annet design, merkevarebygging, skilt og dekor, messetjenester, emballasje, logistikk, programvare og produksjon. Vårt hovedkontor ligger i Oslo, og vi har lokasjoner i Bergen sentrum, Bergen Leirvikåsen, Kristiansand, Stavanger, Aurskog og Løken. Vi har om lag 260 ansatte og omsatte i 2024 for 493 MNOK.

Vi tar ansvar for hele verdikjeden i våre leveranser og benytter primært egne ansatte og eget produksjonsutstyr. Underleverandører brukes kun ved kapasitetsutfordringer, eller når tjenesten ligger utenfor det vi selv kan dekke fullt ut.

Vår visjon og våre verdier danner et tydelig fundament for bærekraftig forretningspraksis. Dette er godt forankret i vår strategi og styrer hvordan vi utvikler tjenestene våre og hvordan vi jobber, både internt og i møte med kunder og samarbeidspartnere.

Ansvarsstruktur

Bærekraftsarbeidet i Aksell er forankret i en tydelig ansvarsstruktur som sikrer etterlevelse av gjeldende lovverk, inkludert kravene i Åpenhetsloven. Rollen og ansvaret er fordelt slik:

- Styret og ledelsen fattet strategiske beslutninger knyttet til ansvarlighet.
- Konsernsjefen har det overordnede ansvaret for etterlevelsen av lovverket.
- HR-direktør har operativt ansvar for utvikling og forankring, samt lovlighet i rutiner og retningslinjer. Dette i samråd med CFO innen selskapsstyring.
- Ledere har ansvar for intern oppfølging; etterlevelse i praksis og for å gjennomføre opplæring.
- Innkjøps- og salgsfunksjoner har ansvar for oppfølging i leverandør- og kundeled.

Vår bærekraftsvisjon

Aksell skal være en drivkraft for ansvarlig og bærekraftig utvikling i skjæringspunktet mellom idé, form og funksjon – fra rådgivning via produksjon og til ferdig leveranse av produkter og tjenester.

1.2 Om rapporten

Denne rapporten gir en samlet oversikt over Aksell AS sitt bærekraftsarbeid, aktiviteter, resultater og prioriteringer i løpet av regnskapsåret 01.01.–12.12.2024 innen miljø (E – Environment), sosiale forhold (S – Social) og virksomhetsstyring (G – Governance), samlet benevnt som «ESG». I tillegg inkluderer rapporten Aksell AS sin redegjørelse i henhold til Åpenhetsloven. Redegjørelsen beskriver Aksell AS sitt arbeid for å fremme menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår verdikjede, samt hvordan vi jobber med aktsomhetsvurderinger, risikohåndtering og oppfølging.

Til grunn for årets rapport ligger en vesentlighetsanalyse gjennomført ved hjelp av verktøyet til Miljøfyrtårn. Analysen omfatter aktiviteter fra hele vår verdikjede, både interne aktiviteter og kjøpte varer og tjenester. Ved alle aktiviteter har vi vurdert påvirkning, risiko og muligheter på tvers av ulike bærekraftsområder. Dette har dannet grunnlaget for hva vi prioriterer å rapportere på i denne rapporten. Med begrensede ressurser og et gradvis mer tilgjengelig datagrunnlag, har vi valgt å fokusere på de områdene der Aksell har størst påvirkning, og der forbedringspotensialet er størst.

Rapporten følger ikke en spesifikk rapporteringsstandard, men strukturen i rapporten følger ESG-prinsippet (miljø, sosiale forhold og virksomhetsstyring) tilpasset våre mest sentrale bærekraftstemaer slik de fremkom i vesentlighetsanalysen:

I kapittel 2 retter vi søkelyset mot **klimaendringer** – vårt mest vesentlige tema innen miljø – og hvordan vi jobber med energiforbruk, utslipp og avfall.

I kapittel 3 samler vi våre prioriterte områder innenfor sosiale forhold. Her har vi valgt å dele kapitlet i to: først en gjennomgang av arbeidet med **egen arbeidsstyrke**, og deretter tiltak og forpliktelser knyttet til vårt **samfunnsansvar**, som inkluderer Åpenhetsloven og arbeidet med menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold i leverandørkjeden.

Til slutt presenterer vi i kapittel 4 temaet **forretningsetikk**, som vi har identifisert som et sentralt område innen virksomhetsstyring, og som omfatter etiske retningslinjer, antikorupsjon, personvern og informasjonssikkerhet.

Rapportens innhold er derfor strukturert rundt våre fire mest vesentlige bærekrafts-temaer: **klimaendringer**, **egen arbeidsstyrke** og **samfunnsansvaret**, samt **forretningsetikk**. Alle tiltak og resultater som omtales i rapporten, hører til under disse temaene og gir et samlet bilde av hvordan Aksell AS jobber for å redusere risiko, gripe muligheter og bidra til en mer ansvarlig og bærekraftig utvikling.

Datagrunnlaget for rapporten er hentet fra våre systemer i form av økonomiske data, HR-statistikk, samt ulike rapporter og nøkkeltall fra samarbeidspartnere og leverandører.

Søsterselskaper i Aksell Gruppen er ikke inkludert i denne rapportens datagrunnlag eller fremstilling av resultater. Likevel er det viktig å fremheve at det er felles policyer og prinsipper som gjelder på tvers av konsernet. Målet er å integrere søsterselskapene i den fremtidige rapporteringen, slik at vi på sikt får et mer komplett bilde av konsernets samlede påvirkning, fremdrift og innsats.

A photograph of a row of books on a shelf, viewed from a low angle. The books are of various colors, including red, orange, and grey. Some titles are visible, such as 'FRA IDÉ TIL N', 'ERIK MAGNUS BOE RETTSKIL', 'My Book', 'SOLARIS Naturfag 6', 'Magle', 'FINN ØYSTEIN', 'KVINDELIN', 'Fokus 308', 'Fra fellekkole til konkurransekole', and 'Læring og tilpasset opplæring i en skole for alle'. A white rectangular text box is overlaid on the lower part of the image, containing the title 'Miljø og klima' and a paragraph of text.

Miljø og klima

Vi har et tydelig mål om å redusere vårt klimaavtrykk og bidra til sirkulær ressursbruk i verdikjeden, og arbeider systematisk for å redusere utslipp.

2. Miljø og klima

Vi har et tydelig mål om å redusere vårt klimaavtrykk og bidra til sirkulær ressursbruk i verdikjeden, og arbeider systematisk for å redusere utslipp gjennom tiltak innen energi, transport, avfall og kjemikaliebruk, i tråd med *Greenhouse Gas Protocol* (GHG), Scope 1–3. Vi erkjenner vår påvirkning, og vurderer både risiko (skjerpede krav) og muligheter (energieffektivisering, nye produkter) som en del av vår helhetlige strategi.

Påvirkning	Våre tjenester og produksjonsaktiviteter genererer klimautslipp gjennom blant annet produksjon, strømforbruk, transport og innkjøp.
Risiko	Risikoen er knyttet til skjerpede krav fra kunder, leverandører og myndigheter, samt utilsiktet brudd på regelverk, samt våre egne prinsipper og etisk verdigrunnlag.
Muligheter	Innenfor produktutvikling, energieffektivisering og posisjonering i et økende marked med økende klimabevissthet.

Overordnet mål for Aksell innen temaet for 2025

Vårt overordnede mål for 2025 har fokus på påvirkning i starten av verdikjeden:

- Heve kompetansen internt om miljøvalg og livsløpsvurdering og utvikle strukturer for å kunne veilede kunder i valg av bærekraftige materialer og løsninger.
- Integrere miljøhensyn i designfasen – f.eks. vekt, format og holdbarhet.
- Etablere et komplett klimaregnskap på selskaps- og konsernnivå.
- Forbedre målemetoder, digitalisere produksjonsprosesser for å spare energi og ressurser.

Videre i rapporten gir vi et overblikk over både status, gjennomførte aktiviteter i regnskapsåret 2024, planer fremover, og våre interne mål innenfor de miljøtemaene som er relevante for Aksell AS.

2.2 Energibruk

Vi brukte 2 523 MWh strøm i 2024 – og sammenlignet med 2023 ser vi at forbruket har gått ned i flere måneder. Nå jobber vi videre med innsikt, tiltak og energiforbedring – lokasjon for lokasjon.

Scope 2-utslipp (indirekte fra energiforbruk) utgjør en vesentlig del av klimafotavtrykket vårt.

Forbruk varierer mellom lokasjoner. Brorparten av energiforbruket er knyttet til lokasjoner hvor det foregår fysisk produksjon med store produksjonsmaskiner. Oslokontoret er ennå ikke inkludert i tallgrunnlaget pga. manglende mulighet for separat måling.

Gjennomførte tiltak i 2024:

- Det er blitt investert i energisparende tiltak på Aurskog og Leirvikåsen, blant annet med varmepumper og installasjon for varmegjenvinning.
- Skiftet ut gamle ventilasjonsaggregater.
- Etablert egen strømmåler i Oslo.

Planer fremover:

- Full inkludering av Oslokontoret i målingene i 2025.
- Ytterligere optimalisering av trykk- og produksjonsmaskiner for lavere strømforbruk.
- Kartlegging og reduksjon av standby-energi i produksjonslokaler.
- Vurdere overgang til fornybare energikilder i bygg.

2.3 Mer miljøvennlig produksjon

For å redusere miljøpåvirkningen i vår produksjon, jobber vi kontinuerlig med å modernisere utstyr, optimalisere prosesser og gjøre mer bevisste materialvalg. Dette gjelder både i investeringer, daglig drift og utvikling av nye løsninger.

Gjennomførte tiltak i 2024:

- Innføring av bruken av kjemikaliefrie plater i produksjonen.
- Innføring av bruken av det som omtales som en av de mest energieffektive UV-flatbedprinterne på markedet, med et energiforbruk på kun 2,2 kWh per time.
- Innføring av anvendelse av UV-teknologi som krever mindre varme og tørketid sammenlignet med tradisjonelle løsninger, og reduserer dermed det totale energiforbruket i produksjonen.
- Erstatning av PVC med Valchromat, er et treprodukt som er resirkulerbar og representerer et mer bærekraftig materialvalg med lavere miljøbelastning, der det er mulig.
- Byttet trykkfarge i offset-maskinene som innfrir strengere krav for miljømerket Svanen.

Planer fremover:

- Videre utskifting av maskiner vurderes der det er mulighet, i tråd med vår bærekraftstrategi.
- Øke bevissthet og kompetanse knyttet til materialvalg både internt og hos kunder.
- Økt bruk av resirkulert papir, kartong og plastfrie trykkunderlag.
- Fase ut PVC der det finnes gode alternativer.
- Utvikle produktalternativer med lavere miljøpåvirkning.

2.4 Tjenestereiser og ansattes reisevei

Aktivitet	Utslipp 2024 (1,000 t-CO ₂ e)
Flyreiser	54,7
Varenummer med ordrenummer	14,9
Bil (drivstoff/lading og personbil/firma)	13,5
Varebil (drivstoff/lading)	5,4

På grunn av spredte lokasjoner og en organisering hvor mange overordnede funksjoner har ansvar på tvers av lokasjoner, er vi avhengige av å reise. Selv om reiseaktiviteten utgjør en mindre andel av våre totale utslipp sammenlignet med energibruk i produksjon, er dette likevel et område vi ønsker å ha et bevist forhold til. Det gir også potensial for utslippsreduksjon gjennom mer bevisste valg av reisemåter, digital møtevirkosomhet og felles retningslinjer for tjenestereiser.

Vi har per i dag ikke fastsatt kvantitative klimamål for reiser, men arbeider med å få bedre datakvalitet og oversikt som grunnlag for å kunne vurdere dette i fremtidige rapporter. Vi har målt utslippene knyttet til ansattes reisevei, men dette er såpass ubetydelig i forhold til øvrig påvirkning, at vi kommer til å utelate dette fra fremtidige statistikker. Samtidig har gjennomføringen av målingen trolig bidratt til økt bevissthet rundt temaet.

Tiltak i 2024:

- Oppstart av datafangst for tjenestereiser.
- Gjennomføring av måling av ansattes reisevei.

Planer fremover:

- Forbedre datakvaliteten for datafangst/målinger og etablere tydelige mål for reduksjon av reiserelatert utslipp.
- Forankre og implementere reisepolicy med mål om både kostnads- og utslippsreduksjon.

2.5 Kjøp av transporttjenester – logistikk

Totalt utslipp i 2023:	22,9 t CO ₂ e
Totalt utslipp i 2024:	18,2 t CO ₂ e
Endring:	20 % reduksjon

Kjøpt transport omfatter tjenester der eksterne leverandører står for frakt av varer og materiell til og fra Aksell AS, mellom produksjonslokasjoner, leverandører og kunder. Disse transporttjenestene inngår ikke i vår egen drift, men representerer like fullt et betydelig indirekte klimaavtrykk, og klassifiseres derfor som Scope 3-utslipp i henhold til GHG-protokollen.

Vi mottar reelle data fra alle våre leverandører som gir oss verdifull innsikt i utslippene knyttet til vår distribusjon og logistikk. Tallene viser en positiv utvikling. Nedgangen er et samlet resultat av lavere transportvolum enkelte måneder og forbedringer innen logistikk og ruteplanlegging.

Tiltak i 2024:

- Oppstart med strukturert datafangst, målinger og oppfølging.
- Forbedret rutiner for logistikk og samordning av leveranser.

Planer fremover:

- Ytterligere øke samordning av leveranser.
- Revurdering av leverandører og prioritering av samarbeid med transportører som kan dokumentere og redusere sitt klimafotavtrykk innenfor våre økonomiske marginer.
- Vurdere hvordan bærekraftskriterier i større grad kan integreres i våre innkjøpsprosesser, slik at vi aktivt støtter overgangen til lavutslippsløsninger i transportleddet.

2.6 Avfall, sortering og gjenvinning

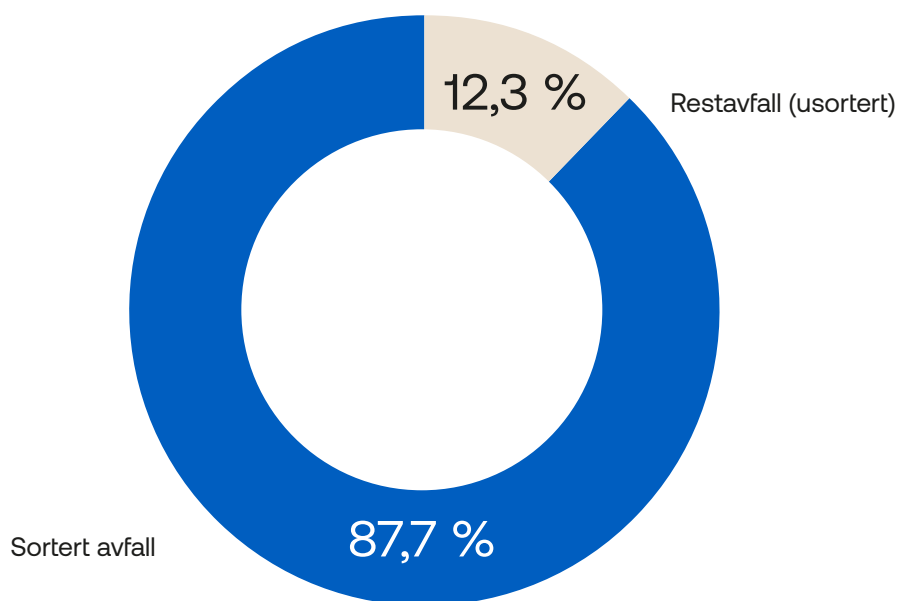
Total mengde avfall:	1 147 371 kg
Totalt sortert avfall:	1 006 527 kg = 87,7 %
Totalt usortert avfall:	140 844 kg = 12,3%

Det største avfallsvolumet kommer fra finere trykkeripapir, som utgjorde hele 79 % av den totale avfallsmengden. Andre fraksjoner inkluderte papp, bølgepapp, trevirke og ulike typer metall og farlig avfall, men i langt mindre mengder.

Det er positivt å se at sorteringsgraden er høy, og at mesteparten av avfallet inngår i materialgjenvinning eller forsvarlig behandling. Samtidig er det fortsatt et potensial for å redusere mengden restavfall og optimalisere håndteringen.

Et viktig innsatsområde fremover er å redusere mengden avkapp og produksjonsrester. I Aksell har vi hatt særlig fokus på å bruke mest mulig av materialene våre, og målet er å ha minst mulig avkapp som må sendes til gjenvinning. God planlegging, effektive kutt og optimal utnyttelse av trykk- og skjæreflater er derfor viktige tiltak i vårt arbeid med å redusere ressursbruk og svinn – og dermed også vår miljøpåvirkning.

Fordeling av avfall – Aksell AS 2024



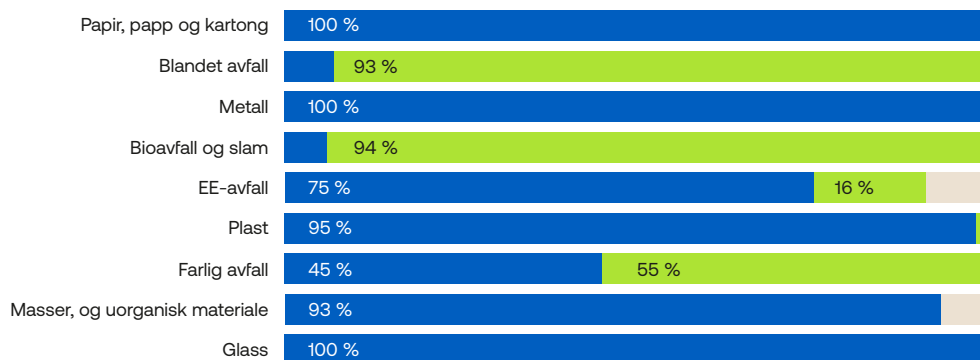
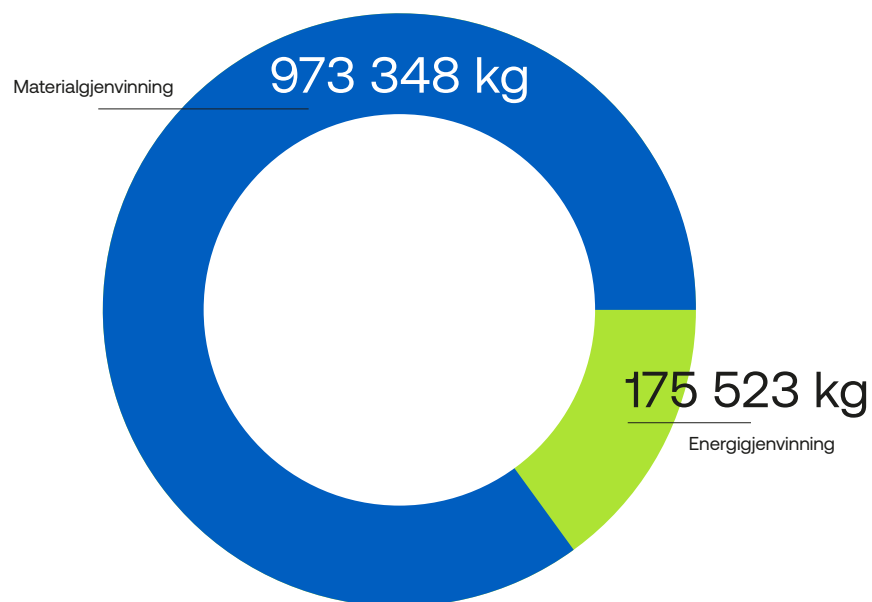
Dataene er hentet fra Norsk Gjenvinning.

Videre hadde vi i 2024 et totalt matavfall på 2000 kg. Dette er et område vi har som mål å forbedre, og vi fokuserer spesielt på lokasjonene våre med kantine, Kristiansand og Aurskog. Fremover vil vi implementere flere tiltak for å redusere matsvinnet vårt med bedre planlegging og tilpasning av brødmat og pålegg.

Diagrammet over viser den totale avfallsmengden i Aksell AS fordelt på energigjenvinning, materialgjenvinning, deponi og ikke kartlagt avfall. Fordelingen av avfallet mellom disse kategoriene er basert på historiske data om hvordan avfallet har blitt behandlet. Andelene for materialgjenvinning og deponi er derfor estimerer.

Fordeling av avfall etter behandlingsmetode

01.01.24–31.12.24



Tiltak i 2024:

- Nye avfallsrutiner ved Leirvikåsen.
- Økt fokus på Aurskog; personell med definert ansvar.

Planer fremover:

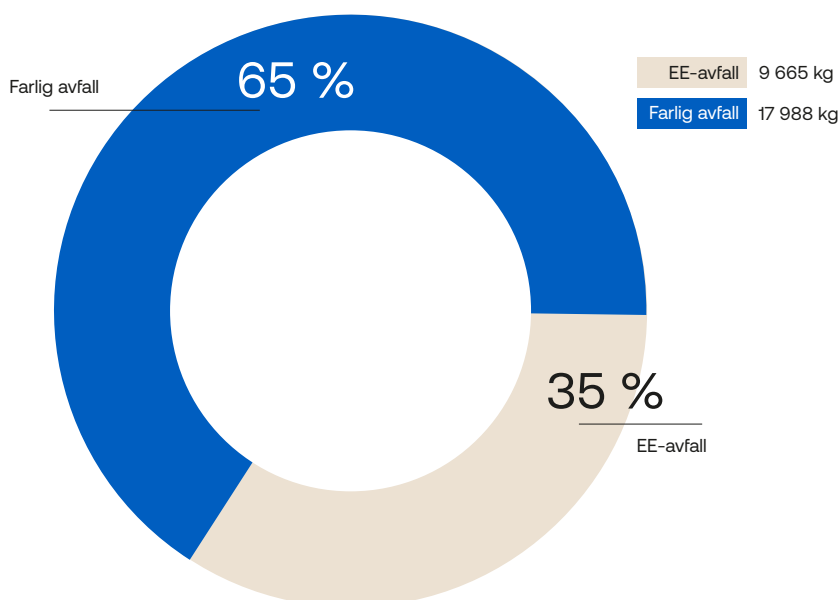
- Definere konkret mål for sorteringsgrad både på kort og lengre sikt (øke sorteringsgraden til over 95 % innen de neste tre årene og 100 % sorteringsgrad innen 2030 blant annet gjennom bedre avfallsrutiner og opplæring)
- Redusere avkapp og svinn i produksjonen ved å forbedre planlegging, kutteoptimalisering og materialutnyttelse – med mål om å redusere volumet av papir- og plastavfall som oppstår i produksjonsprosessen.
- Ukentlig gjennomgang av matforbruket for å optimalisere innkjøp av mat til kantine og få ned matsvinnet.

2.7 Kjemikaliebruk

Vi har Svanemerket produksjon, noe som innebærer at vi har solid kontroll på kjemikaliebruken i hele produksjonsprosessen. Svanemerket stiller strenge og obligatoriske krav til helse- og miljøskadelige kjemikalier, utslipp av løsemidler, trykkmaterialer samt energiforbruk. Disse kravene evalueres og føles opp årlig. Vi sikrer dette gjennom godt forankrede rutiner for internkontroll i alle ledd, og tett samarbeid med leverandør.

Fordeling av avfallet

01.01.24–31.12.24



Tiltak i 2024:

- Årlige risikovurderinger og oppdaterte stoffkartotek.
- Opplæring av nyansatt ved onboarding.
- Skiftet ut trykkfarger på arkoffset.

Planer fremover:

- Opprettholde og videreutvikle eksisterende kontrollregimer.
- Evaluere nye erstatningsstoffer og sikre sertifisering.
- Fullføre utskifting av PFAS-frie farger på våre maskiner.



Sosiale forhold

Aksell AS ser vår egen arbeidsstyrke og samfunnsansvar som en naturlig del av vår forretningsmodell og et grunnlag for bærekraftig verdiskaping.

3. Sosiale forhold

Aksell AS ser vår egen arbeidsstyrke og samfunnsansvar som en naturlig del av vår forretningsmodell og et grunnlag for bærekraftig verdiskaping. Vi arbeider målrettet for å skape et trygt, inkluderende og utviklende arbeidsmiljø, og for å bidra positivt i de lokalsamfunnene vi er en del av. Vårt arbeid bygger på respekt for menneskerettigheter, likestilling og etiske prinsipper, og er forankret i gjeldende lover, avtaler og vår egen verdiplattform.

Våre overordnede mål innen temaet fremover, både på kort og lang sikt:

- Skape trygge og inkluderende arbeidsplasser for alle ansatte
- Ivareta menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter i egen drift og sikre at dette ivaretas også i leverandørkjeden
- Bidra aktivt til lokalsamfunn, samarbeid med skoler og kompetanseutvikling i bransjen

3.1 HMS-arbeid

Helse, miljø og sikkerhet (HMS) er en sentral del av Aksell AS sitt bærekraftsarbeid og er tett integrert i virksomhetens internkontroll og personalstrategi. Arbeidet er forankret både strategisk og operativt, og følger gjeldende lover og forskrifter.

HR-direktøren har det overordnede ansvaret for HMS-systemet, mens HMS-leder har ansvar for gjennomføring av tiltak på tvers av lokasjonene som følger et fast årshjul for aktiviteter og oppfølging. Vi har ett felles arbeidsmiljøutvalg (AMU) og tre lokale arbeidsmiljøutvalg (LAMU) for regionene Øst, Vest og Sør. Aksell har fem verneombud fordelt på geografiske lokasjoner og én felles bedriftshelsetjeneste.

Status 2024:

- Ingen alvorlige personskader.
- Etablerte og fungerende HMS-strukturer og rutiner.

Tiltak/aktiviteter i 2024:

- Etablering av ny struktur i for HMS-arbeidet og vernetjenesten i virksomheten etter sammenslåingen i 2023.
- Etablering, forankring og utrulling av nye HMS-rutiner.

Planer fremover:

- Valg av nytt verneombud der det trengs.
- Ytterligere styrking av samarbeid med Bedriftshelsetjenesten.
- Evaluere og følge opp rutiner.

3.2 Industrivern og beredskap

Aksell AS har industrivernplikt på flere av våre produksjonslokasjoner i henhold til krav fastsatt av Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB). Vi har i tråd med dette etablert et godt organisert og tilpasset industrivern ved de aktuelle enhetene. Industrivernet er dimensjonert i henhold til virksomhetens risikobilde, produksjonsaktivitet og antall ansatte, og dekker både forebygging, varsling og innsats ved uønskede hendelser.

Industrivernet inngår som en viktig del av vår samlede beredskapsstruktur, og er en sentral støttefunksjon til det systematiske HMS-arbeidet. Alle industrivernpliktige lokasjoner har utpekt industrivernleder og innsatslag, og vi har egne rutiner for varsling og innsats ved brann, kjemikalieutslipp og personskader.

Tiltak i 2024:

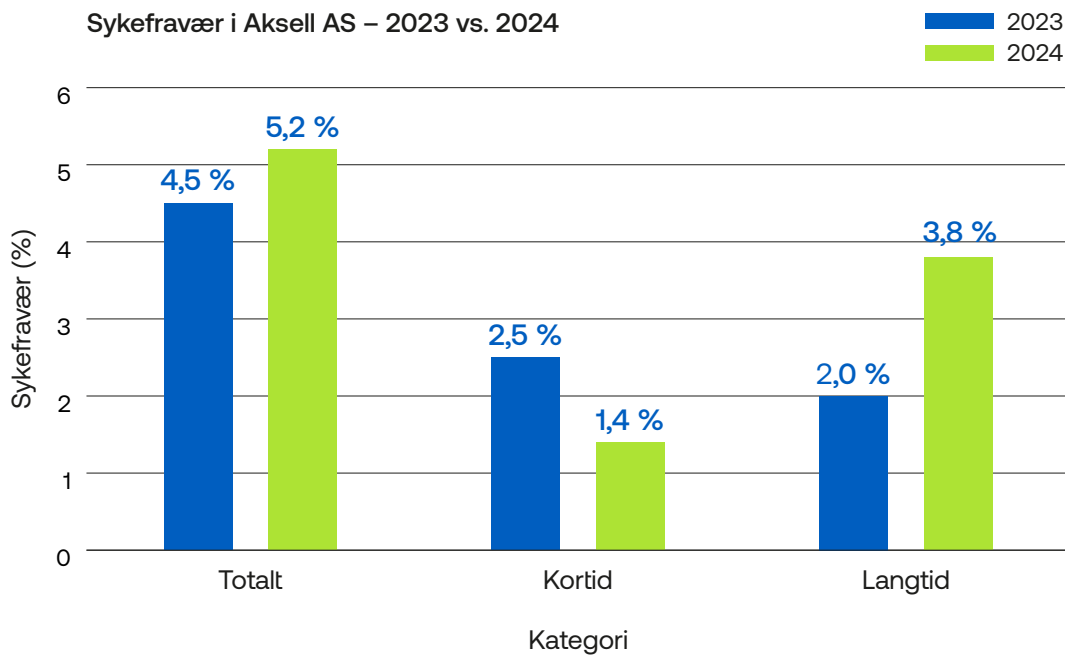
- Oppdatert risikoanalyse og beredskapsplaner ved de industrivernpliktige lokasjoner.
- Rekruttering og opplæring av industrivernpersonell – både introduksjonsopplæring og vedlikeholdstrening.
- Øvelser iht. plan, herunder også øvelse på samhandling med eksterne nødetater.

Planer fremover

- Oppfølgingskurs og spesialisert opplæring innen førstehjelp, brannvern og kjemikaliehåndtering.
- Videreutvikling av samhandling med eksterne aktører i beredskap og nødetater.
- Evaluering og forbedring av øvingsplanene – fokus på realistiske scenarioer og intern samordning.
- Vurdering av behovet for investering i nytt beredskapsutstyr, inkludert førstehjelpsmateriell.

3.3 Sykefravær

Ved utgangen av 2024 hadde Aksell AS i overkant av 230 årsverk. Det totale sykefraværet var 5,2 %, fordelt på 1,4 % korttids- og 3,8 % langtidsfravær.



Tiltak i 2024:

- Tydeliggjøre rutiner for oppfølgingssamtaler, opplæring i forbindelse med innføring av nytt HR-system.
- Mer fleksibel tilrettelegging.
- Forankring av nærvær som strategisk innsatsområde.

Planer fremover:

- Økt forebyggende arbeid sammen med BHT.
- Økt grad av nærvær i sykefraværet.

Mål: Redusere fravær under relevant bransjeindeks.

3.4 Kompetanse og utvikling

Aksell AS ser kompetanseutvikling som en nøkkelfaktor for bærekraftig verdiskaping, innovasjon og langsiktig konkurransekraft. Våre ansatte er vår viktigste ressurs, og vi arbeider målrettet for å utvikle både fagkompetanse, teknologiinnsikt og lederegenskaper i takt med virksomhetens behov og samfunnets forventninger.

Kompetanseutvikling er tett koblet til vår forretningsstrategi og er avgjørende for at vi skal lykkes med å møte nye krav innen teknologi, bærekraft, kundebehov og regulatoriske forhold. Vi ønsker å legge til rette for et arbeidsmiljø der alle ansatte har mulighet til faglig og personlig utvikling, og der kompetanseheving ses som en felles investering i Aksell sin fremtid.

Tiltak i 2024:

- Iverksetting av voksen fagopplæring til alle våre ansatte innen Logistikkfaget på Løken.

Planer fremover:

- Vi skal gjennomføre en systematisk kompetansekartlegging i 2025 for å styrke kapasitet og fagmiljø.
- Etablere målrettet plan for utvikling koblet til strategi og teknologiutvikling.
- Etablere Aksell Skolen/Aksell Akademiet: I løpet av 2025 opprettes en prosjektstilling i en definert, øremerket stillingsbrøk for å styrke og systematisere selskapets interne kompetanseutvikling. Rollen skal kartlegge, utvikle og strukturere kompetansetiltak gjennom det nye akademiet, med mål om oppstart av de første aktivitetene høsten 2025. Tiltaket markerer et viktig steg i å løfte faglig utvikling og delingskultur på tvers av virksomheten.

3.5 Medarbeidertilfredshet

Et trygt og utviklende arbeidsmiljø handler også om å lytte til de ansatte. Aksell AS gjennomfører årlig en medarbeiderundersøkelse i januar, som gir innsikt i trivsel, samarbeid, ledelse og utviklingsmuligheter på tvers av avdelinger og lokasjoner. Dette er et viktig verktøy i vårt arbeid med å bygge kultur, trygghet og utvikling internt.

Resultatene fra undersøkelsen gjennomgås systematisk i etterkant i hver enkelt avdeling og det settes opp konkrete handlingsplaner for oppfølging.

Resultatet målet gjennom en indeks for medarbeidertilfredshet; TS-score.

Målet er at dette skal ligge over 80 %.

Medarbeidertilfredshet i Aksell AS



Tiltak i 2024:

- Gjennomføring og oppfølging av medarbeiderundersøkelsen i hver avdeling.
- Handlingsplaner utarbeidet lokalt og fulgt opp avdelingsvis.
- Gjennomførte utviklingssamtaler og oppfølging av disse individuelt.
- Gjennomgang av administrative lederoppgaver i forbindelse med innføring av nytt HR-system.

Planer fremover:

- Målsatt TS-score >80 %.
- Lederutvikling og internkommunikasjon som innsatsområder.

3.6 Samfunnsansvar og utdanning

Aksell AS tar et aktivt samfunnsansvar som en integrert del av vår virksomhet. Vår tilstedeværelse over hele landet gir oss en unik mulighet til å bidra lokalt – både sosialt og økonomisk.

For oss er samfunnsansvar ikke et tillegg – det er en naturlig del av vår måte å skape verdier på.

Vi har som prinsipp at **hver lokasjon til enhver tid skal ha minst én lærling i aktiv opplæring**. Gjennom tett samarbeid med opplæringskontor, videregående skoler og NAV bidrar vi til å styrke yrkesfaglig utvikling og bygge bro mellom utdanning og arbeidsliv. I tillegg tar vi imot praksiselever og studenter til utplassering når kapasitet og fagområder tillater det, slik at vi kan gi flere unge relevant arbeidserfaring og innsikt i bransjen. Dette er en viktig del av vårt samfunnsansvar og et bidrag til å utvikle fremtidens kompetanse.

Vi er opptatt av å:

- Skape trygge og verdifulle arbeidsplasser i hele Norge.
- Ta ansvar for rekruttering og kompetansebygging i vår bransje.
- Legge til rette for unge fagarbeideres utvikling og mestring.

Aksell er også en aktiv deltaker i inkluderingsdugnaden. Vi gir muligheter til personer med redusert funksjonsevne, hull i CV-en eller behov for tilrettelegging. Gjennom praksisplasser, språkstøtte og opplæring har vi lyktes med å integrere flere kandidater i faste stillinger.

I 2024 har vi hatt 5 aktive lærlinger i virksomheten. 4 av disse tok svennebrev, og 2 av dem gikk over til fast ansettelse hos oss i Aksell AS.

Målet for 2025 er å ta inn nye lærlinger på de stedene hvor tidligere lærlinger har gått ut, samt praksiselever i områder der dette er mulig.

3.7 Likestilling, mangfold og inkludering

Aksell AS ser likestilling, mangfold og inkludering som en naturlig del av vårt samfunnsansvar og en forutsetning for bærekraftig forretningsdrift. Vårt arbeid bygger på tydelige prinsipper om like muligheter, respekt og nulltoleranse for diskriminering, og er forankret i både norsk lovgivning og våre egne etiske retningslinjer.

I tillegg til et målrettet arbeid i tråd med kravene i Likestillings- og diskrimineringsloven, arbeidsmiljøloven og **Åpenhetsloven**, har vi forpliktet oss gjennom initiativer som IA-programmet, Lederløftet for Mangfold og Inkludering, samarbeid med NAV og NHO sitt Ringer i vannet. Dette er en integrert del av vår strategi for å bygge en inkluderende og rettferdig arbeidsplass – og bidra positivt til samfunnet vi er en del av.

Aksell AS sitt arbeid for likestilling, mangfold og inkludering bygger på følgende prinsipper:

- Likestilt rekruttering
- Rettferdig avlønning
- Like muligheter for utvikling
- Inkluderende livsfasepolitikk
- Nulltoleranse for mobbing, trakassering og diskriminering

Tiltak i 2024:

- Kartlegging og analyse: Årlige kartlegginger av kjønnsbalanse, lønnsnivå og arbeidsvilkår. 11 stillingsgrupper benyttes for systematisk vurdering av likelønn.
- Medarbeiderundersøkelser: Se eget avsnitt om det
- Språkopplæring: Fremmet søknad om nytt norskkurs i samarbeid med Folkeuniversitetet for fremmedspråklige medarbeidere.
- Arbeidstrening og inkludering: 4 personer på arbeidstrening via NAV i 2024. 2 personer, herunder én flykning fra Ukraina har fått fast ansettelse.
- Lønn og karriere: Vedtatt plan for utjevning av fagarbeiderlønn; revisjon av lønnspolitikk og lønnsfastsettelsesrutiner.

Planer fremover:

- Styrke lederutvikling innen personaladministrasjon og inkludering.
- Kompetansekartlegging: Gjennomføres i 2025 for å identifisere kompetansegap og målrettet utvikling.
- Økt fokus på kjønnsbalanse i mellomledelse og teknologiske fagfelt ved rekruttering.
- Kommunikasjon og kultur: Videreutvikling av internkommunikasjon via intranettet, allmøter og nyhetsbrev for å bygge fellesskap og forutsigbarhet.
- Oppfølgingskurs språkopplæring: Gjennomføre norskkurs for fremmedspråklige.
- Forbedring av rekrutteringspraksis: Bevisst utforming av stillingsannonser og fortrinnsrett for underrepresenterte grupper ved likeverdig kompetanse.
- Fortsette arbeidet med arbeidstrening og inkludering i samarbeid med NAV.
- Tverrfaglig hospitering: etablere ordninger via Aksell Akademiet der ansatte fra ulike fagområder får mulighet til å hospitere på tvers av avdelinger for å fremme intern læring, kompetansedeling og økt forståelse for hele verdikjeden.

3.8 Redegjørelse etter Åpenhetsloven (01.01.2024 – 31.12.2024)

Aksell AS ser respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som en kjerneverdi i vår forretningsdrift. Arbeidet med åpenhet og ansvarlighet er forankret i våre etiske retningslinjer, konsernets styringsdokumenter og vår bærekraftstrategi, og er en naturlig del av vårt samfunnsansvar.

Åpenhetsarbeidet vårt er ikke bare et spørsmål om etterlevelse av loven – det handler om å bidra til en ansvarlig verdikjede og bygge tillit hos kunder, ansatte, samarbeidspartnere og samfunnet for øvrig. Derfor stiller vi tydelige krav til oss selv, våre leverandører og forretningspartnere, og vi jobber systematisk for å identifisere, vurdere og redusere risiko i hele verdikjeden.

Våre prinsipper baserer seg på krav om etterlevelse av gjeldende lover, standarder og konvensjoner, nulltoleranse for brudd på menneskerettigheter, diskriminering eller uanstendige arbeidsforhold, samt krav om etterlevelse av våre etiske retningslinjer både ovenfor våre ansatte, leverandører og samarbeidspartnere.

Menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt

De interne risikovurderingene er et samlet resultat fra medarbeiderundersøkelser, utviklingssamtaler, vernerunder, systematisk partssamarbeid og innkommende saker via varslingskanal.

Våre rutiner og handlingsplaner skal håndtere adekvat både forebygging, opplæring, håndtering av avvik, beredskap, evaluering og dokumentasjon.

Dette dokumentet er ment å gi et helhetlig bilde av systematikken i vårt arbeid innad i Aksell AS.

Aktsomhetsvurderinger inn mot leverandørleddet – resultat

Prinsipper og policyer, og ansvaret vi tar beskriver vi mer detaljert under kapittelet «Ansvarlig innkjøp og bruk av underleverandører». Her gir vi et bilde over aktiviteter knyttet til aktsomhetsvurderinger rettet mot eksisterende leverandører. I den sammenheng har vi:

- Kartlagt over 2000 leverandører, avgrenset til 250 selskaper basert på risikokriterier
- Gjennomført spørreundersøkelse med egenerklæring – 139 bekreftet etterlevelse, 5 svarte ikke, og 1 svarte negativt
- Identifisert risiko særlig knyttet til råvareopprinnelse og HMS i små leverandørvirksomheter

Tiltak i 2024:

- Styrket forankring i organisasjonen av våre etiske krav og retningslinjer for leverandører og forretningspartnere
- Implementert etiske retningslinjer for leverandører som del av avtalegrunnlag

Veien videre:

- Opplæring av ansatte med innkjøpsansvar
- Utvikling og forankring av innkjøpsveileder og oppdaterte retningslinjer
- Vurdere anskaffelse av elektronisk plattform for risikobasert vurdering av leverandører basert på bransje, geografi og leveranse
- Styrke fokuset i segmentet for underleverandører og mindre virksomheter som ikke omfattes av loven.



Virksomhetsstyring og etisk forretningsdrift

God virksomhetsstyring er en forutsetning for bærekraftig utvikling og langsiktig verdiskaping i Aksell AS. Vi legger stor vekt på å opptre med åpenhet, integritet og ansvarlighet i alt vi gjør – fra strategiske beslutninger til daglig drift.

4. Virksomhetsstyring og etisk forretningsdrift

God virksomhetsstyring er en forutsetning for bærekraftig utvikling og langsiktig verdiskaping i Aksell AS. Vi legger stor vekt på å opptre med åpenhet, integritet og ansvarlighet i alt vi gjør – fra strategiske beslutninger til daglig drift. Vårt arbeid med etikk, antikorrupsjon, informasjonssikkerhet og ansvarlige innkjøp er en sentral del av hvordan vi bygger tillit hos kunder, ansatte, samarbeidspartnere og samfunnet vi er en del av.

Våre overordnede bærekraftsmål innenfor temaet:

- Sikre høy standard for åpenhet, etikk og ansvarlig leverandøroppfølging
- Integrere bærekraft i alle ledd: ledelse, prosjektstyring og innkjøpsrutiner
- Gjennomføre regelmessige aktsomhetsvurderinger og følge opp Åpenhetsloven og øvrige krav

4.1 Interne etiske retningslinjer og policy for antikorrupsjon

Aksell AS arbeider systematisk for å sikre høy integritet, ansvarlighet og etikk i alle deler av virksomheten. Forretningsetikk og antikorrupsjon er en sentral del av vår virksomhetsstyring og bærekraftstrategi.

Vi har etablert tydelige retningslinjer for etisk atferd gjennom vår Code of Conduct (CoC), som er tilgjengelig for alle ansatte via vårt intranett. Alle nye medarbeidere må gjennomgå CoC og signere på at de har lest og forstått innholdet før de tiltrer sin stilling i Aksell AS. Retningslinjene beskriver våre grunnleggende verdier – kreativitet, engasjement og etterrettelighet, og setter rammene for hvordan vi forventer at ansatte opptre i møte med kolleger, kunder, leverandører og øvrige samarbeidspartnere.

I tillegg har Aksell AS en egen policy for antikorrupsjon, som er forankret i konsernledelsen. Denne policyen tydeliggjør vår nulltoleranse mot korrupsjon, bestikkelser og andre former for utilbørlig påvirkning. Også denne policyen er gjort tilgjengelig for alle ansatte, og krever signert bekreftelse på at innholdet er forstått og skal etterleves.

Arbeidet med forretningsetikk og antikorrupsjon følges opp gjennom opplæring og løpende bevisstgjøring i organisasjonen. Alle ledere har ansvar for å forankre prinsippene hos sine medarbeidere, og for å skape en kultur hvor etisk refleksjon og varsling av kritikkverdige forhold oppmuntres. Dette er et tema som må sees i sammenheng med våre aktiviteter innen informasjonssikkerhet også.

4.2 Ansvarlig innkjøp og bruk av underleverandører

Aksell AS har som mål å sikre at alle innkjøp og leveranser skjer på en måte som støtter opp under vår bærekraftstrategi og bidrar til ansvarlighet i hele verdikjeden. Som en del av vårt arbeid med ansvarlig forretningspraksis har Aksell AS utviklet egne etiske retningslinjer for leverandører og forretningspartnere. Disse retningslinjene er utarbeidet for å sikre at alle leverandører vi samarbeider med deler våre forventninger til menneskerettigheter, arbeidsforhold, miljøansvar og forretningsetikk.

Retningslinjene bygger på sentrale FN-konvensjoner, ILO-konvensjoner (International Labour Organization) og relevant nasjonal arbeidslovgivning på produksjonsstedet. De er angitt som minimumsstandarter, og Aksell forventer at leverandørene aktivt jobber for kontinuerlig forbedring innenfor disse rammene.

Fokuset på bærekraft i leverandørleddet skal styrkes fremover ytterligere.

Planer fremover:

- Det er et mål fremover å utvikle en ny innkjøpsstrategi med bærekraft som en sentral føring. Strategien skal bidra til bedre kontroll og mer bevisste valg knyttet til hva vi kjøper inn, hvem vi kjøper fra, og hvordan disse innkjøpene påvirker både miljø, mennesker og økonomi.
- I tillegg, det er et mål om at verdiskapning skal skje «inhouse» så langt det lar seg å gjøre. Det gir oss trygghet om at våre prinsipper og retningslinjer etterleves. Bruk av underleverandører, kalt også som fremmedarbeid, skal skje kun når arbeidet ikke kan, eller ikke er hensiktsmessig å gjennomføre «inhouse». Et viktig grep i denne utviklingen er opprettelsen av en ny prosjektrolle med ansvar for optimalisering av fremmedarbeid.

4.3 Informasjonssikkerhet og personvern

Aksell AS behandler store mengder informasjon – både internt og på vegne av kunder. For å sikre at denne informasjonen håndteres forsvarlig, effektivt og i tråd med lovverket, har vi etablert et omfattende rammeverk for personvern og informasjonssikkerhet.

Vi har etablert en felles sikkerhetspolicy som gjelder for hele virksomheten, og som omfatter både tekniske, organisatoriske og menneskelige sikkerhetstiltak. Policyen bygger på prinsippene i ISO/IEC 27001 og EUs personvernforordning (GDPR), og dekker områder som tilgangskontroll, databehandling, systembeskyttelse, logging og beredskap.

Informasjonssikkerheten i Aksell bygger på fire hovedprinsipper:

- **Konfidensialitet:** Beskyttelse mot uautorisert innsyn i persondata og forretningskritisk informasjon
- **Integritet:** Sikre at informasjon er korrekt og ikke endres utilsiktet
- **Tilgjengelighet:** Systemene våre skal være stabile og tilgjengelige for ansatte når de trengs
- **Etterlevelse:** All behandling av persondata skjer i samsvar med GDPR og nasjonal lovgivning

Vi har oversikt over alle systemer og leverandører som behandler personopplysninger på våre vegne, og alle slike relasjoner er regulert gjennom signerte databehandleravtaler. Det benyttes kryptering, tilgangsstyring og tofaktorautentisering der det er relevant, og det er etablert rutiner for varsling av personvernbrudd innen 72 timer.

Videre er det gjennomført interne opplæringsrutiner og e-læring knyttet til informasjonssikkerhet, og dette er integrert i onboarding-prosessen for alle nye ansatte. Våre IKT-retningslinjer og e-post-/sosiale medier-policyer er også tydelig forankret i ansettelsesavtalen og gjøres tilgjengelige for alle medarbeidere.

Tiltak i 2024

- Gjennomført internkontroller og risikovurderinger på sentrale systemer og leverandører
- Innført tofaktorautentisering på alle sentrale applikasjoner og systemer med høy risiko
- Styrket samarbeid med eksterne IT-leverandører og sikkerhetspartnere
- Vi har også gjennomført en grundig vurdering av vår datalagring, og har etablert tydelige rutiner for backup, datatilgang og håndtering av sikkerhetshendelser.

Planer fremover

- Revidere selskapets strategi, rutiner og retningslinjer for informasjonssikkerhet
- Oppdatere IKT-retningslinjer, IT-sikkerhetspolicy og brukervilkår for alle ansatte
- Videreutvikle beredskapsplaner for IT og datasikkerhet/cybersikkerhet
- Styrke kontrollen med underleverandørers datasikkerhet, inkludert etterlevelse av GDPR og avtaleverk
- Utvikle mer brukervennlig intern opplæring, med fokus på trygg databruk i arbeidshverdagen

4.4 Partssamarbeid

Aksell AS er en tariffbundet virksomhet og følger hovedavtalens retningslinjer for samarbeid mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. Vi legger stor vekt på et godt og konstruktivt partssamarbeid som en naturlig del av vår bedriftskultur og vårt arbeid med sosial bærekraft.

Samarbeidet med de tillitsvalgte er preget av gjensidig respekt, åpenhet og tillit. Vi har etablert faste møtefora som AMU, LAMU og partssamarbeidsmøter, og gjennomfører i tillegg behovsbaserte møter ved større prosesser, endringer eller spørsmål som krever dialog.

Partssamarbeidet bidrar til et trygt og godt arbeidsmiljø, og er et viktig verktøy for å sikre medvirkning, forebygge konflikter og utvikle virksomheten i tråd med både lovverk og interne mål.

4.5 Varsling/varslingssystem

Aksell AS har etablert et tydelig, lett tilgjengelig og brukervennlig varslingssystem som skal sikre at alle ansatte trygt kan melde fra om kritikkverdige forhold. Vårt mål er å fremme en åpen og tillitsbasert kultur der varsling ses på som en positiv mulighet for forbedring og risikohåndtering.

Informasjon om varslingsrutinene ligger lett synlig på forsiden av intranettet, inkludert tilgang til et elektronisk varslings skjema. Systemet gir mulighet for både åpne og anonyme varsler. Alle varsler går direkte til HR-avdelingen, som har ansvar for konfidensiell og uavhengig behandling av sakene. Vi sikrer at alle varsler vurderes fortløpende og følges opp i tråd med gjeldende lovverk, våre interne rutiner og etiske retningslinjer.

Aksell AS har nulltoleranse for represalier mot personer som varsler i god tro. Vi ser varsling som et viktig verktøy for å avdekke og forebygge brudd på lover, regler og interne prinsipper, og for å bidra til en trygg, rettferdig og ansvarlig arbeidsplass.

Planer fremover

Vi vil i 2025 vurdere å supplere dagens ordning med en ekstern klagekanal og forbedre opplæring og kommunikasjon om varsling, slik at systemet er kjent og tilgjengelig for alle.

5. Standarder og sertifiseringer

Aksell AS innehar følgende miljøsertifiseringer og standarder:

EcoVadis

Aksell har blitt tildelt en bronsemedalje av EcoVadis for 2024. Dette plasserer bedriften vår blant de 35% beste selskapene som er vurdert av EcoVadis. Vi jobber strukturert med å forbedre våre rutiner, dokumentasjon og resultater innen alle vurderingsområdene: miljø, arbeids- og menneskerettigheter, etikk og bærekraftige innkjøp. Målet vårt er å oppnå en enda høyere score i kommende evalueringer, og bruke EcoVadis som et verktøy for kontinuerlig forbedring og økt transparens i bærekraftsarbeidet.

Miljøfyrtårn

Aksell er Miljøfyrtårnsertifisert i Kristiansand og Aurskog. Produksjonslokalet i Leirvikåsen er for tiden i prosess med å oppnå Miljøfyrtårnsertifisering, og forventes å være sertifisert i løpet av høsten 2025.

I tillegg har vi/medlem av:

- Svanemerket
- FSC
- UN Global Compact
- Grønt Punkt Norge
- Transparency International
- Trykt i Norge

6. Veien videre

I det videre bærekraftsarbeidet vil Aksell AS styrke innsatsen for å redusere miljøpåvirkningen gjennom mer presis datainnhenting, effektivisering av ressursbruk og smartere produksjon. Vi vurderer blant annet bruk av kunstig intelligens for bedre planlegging og redusert svinn, og jobber med å øke graden av ombruk og sirkulære løsninger i produksjonsprosessene.

Et viktig miljømål er å etablere et komplett klimaregnskap på selskapsnivå innen utgangen av 2025. Dette vil gi bedre innsikt i utslipp og danne grunnlag for mer målrettede tiltak.

Parallelt har vi satt et langsiktig mål om å øke graden av sirkulær produksjon betydelig innen 2040, blant annet ved å prioritere resirkulerte materialer og redusere svinn. Vi vil også styrke samarbeidet med leverandører og partnere som deler våre miljøambisjoner, og vurdere strengere bærekraftskriterier i fremtidige anskaffelser.

Innen «Egen arbeidsstyrke» er kompetanse et strategisk satsingsområde. Vi jobber for å bygge intern kapasitet og møte fremtidens krav gjennom målrettet utvikling og høy medarbeidertilfredshet.

Til slutt utvikles nå en felles bærekraftsstrategi for hele Aksell Gruppen. Målet er å utvide rapporteringen til å omfatte også søsterselskapene, og etablere en felles retning og praksis for hele konsernet.

6.1 Oppsummering av våre viktigste bærekraftsmål

Tema	Mål	Status 2024	Tidsramme
Miljø og klima	100 % utslippsfri frakt for alle kunder	Utslippsfri frakt benyttes gjennom leverandører som tilbyr dette, og vi velger el-biler ved utskifting i vår bilpark.	Kort sikt (2028)
	Klimaregnskap på selskaps- og konsernnivå	Kartlegging og vurdering av flere verktøy	Kort sikt (2025)
	Redusere avkapp i produksjonen	Iverksatt måling	Kort sikt (2028)
Egen arbeidsstyrke	Over 80 % i TS-score	78 %	Kort sikt (2026)
	Systematisk kompetanseheving	Kompetansekartlegging av flere avdelinger	Lang sikt (2026–2030)
Forretnings-etikk	Redusere antall leverandører og vurdere etter ESG-kriterier	Gjennomført kartlegging og utformet prosjektmandat for målrettet prosjekt.	Kort sikt (2028)
	100 % bærekraftsvurderte leverandører	Innhentet erklæring fra våre 150 største leverandører.	Lang sikt (2030)

Ivar Borge
Styreleder



Bjarte Johan Hordnes
Konsernsjef



Kontaktpersoner

Etikk@aksell.no

Irma Kalamar
HR- og bærekraftsdirektør
irma.kalamar@aksell.no

Ingvild Thorsen
Bærekraftsmanager
ingvild.thorsen@aksell.no

