

Åpenhetsloven

Redegjørelse

Jotron AS
2023

Document revision log				
01	28.06.2022	First issue	VIBGRE	MERBER
Rev	Issue Date (DD.MM.YY)	Reason for Issue	Author	Approval

1 Bakgrunn

Den norske åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022. Formålet med loven er å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold og sikre at alle har tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer utfordringer på området.



2 Virksomhet og organisasjon

Jotron er et norsk aksjeselskap med mer enn 55 års kontinuerlig drift i internasjonale markeder. Jotron markedsfører, utvikler, produserer og yter service på profesjonelle kommunikasjonssystemer for sikkerhet på land, til sjøs og i luften. Hovedkontoret ligger i Larvik, Norge.

Jotrons produktportefølje består av to hovedgrupper:

- Maritime produkter relatert til Global Maritime Distress Safety System (GMDSS)
- Radio og recorder produkter til bruk i Air Traffic Control (ATC) og kystkommunikasjon

De maritime produktene selges gjennom autoriserte forhandlere i mer enn 60 land rundt om i verden i tillegg til egne datterselskaper. Jotron har trent personell fra mer enn 200 selskaper for å yte verdensomspennende service på Jotrons produkter.

ATC & kystprodukter og systemer selges gjennom større anbudsprosesser, ofte mot offentlige myndigheter.

Jotron består av :

- Jotron AS
- Jotron Skipper AS (fra 01.06.2023)
- UAB Jotron
- Jotron UK Ltd
- Jotron USA Inc
- Jotron Asia Pte Ltd

Jotron AS ble etablert i 1967. Det har direkte ansvar for forskning og utvikling (FoU), logistikkledelse, produksjon, salg og service av begge produktgrupper. Jotron AS er sertifisert i henhold til ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 27001:2017 og ISO 45001:2018.

UAB Jotron ble etablert i 2001 i Kaunas, Litauen. Selskapet er en integrert del av produksjonen i Jotron. UAB Jotron produserer og tester profesjonell elektronikk, kabler og mekaniske systemer. UAB Jotron er sertifisert i henhold til ISO 9001: 2015, og ISO 14001: 2015 og ISO 27001: 2017.

Det er for tiden tre etablerte salgskontorer i Jotron:

Jotron UK Ltd ble etablert i 1980. Selskapet betjener det britiske markedet gjennom et nettverk av profesjonelle agenter fra anlegget i Newcastle, England. Jotron UK er sertifisert i henhold til ISO 9001: 2015, ISO 14001: 2015 og ISO 27001: 2017.

Jotron USA Inc ble etablert i 2003 i Houston, Texas. Selskapet betjener og utvikler markedene i Amerika og Canada. Jotron USA er sertifisert i henhold til ISO 9001: 2015, ISO 14001: 2015 og ISO 27001: 2017.

Jotron Asia Pte Ltd ble etablert i 2004 etter å ha vært et representasjonskontor siden august 2002. Selskapet, som er lokalisert i Singapore, er ansvarlig for markedene i Asia. Jotron Asia er sertifisert i henhold til ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 og ISO 27001:2017.

2.1 Ledelse

Jotron AS ledes av administrerende direktør i samsvar med bestemmelsene i aksjeloven. I tillegg til administrerende direktør består toppledelsen i Jotron AS av direktørene i de tre divisjonene; operation, ATC&C og R&D samt direktørene/lederne for støtteavdelingene. Ledermøter avholdes månedlig. Oppmøte er obligatorisk for hvert medlem av toppledelsen. Videre rapporterer lederne individuelt fra sitt ansvarsområde til administrerende direktør.

Toppledelsen sørger for at ansvar, roller og iboende myndigheter defineres og kommuniseres i organisasjonen.

3 Samfunnsansvar

3.1 Etiske retningslinjer

Jotrons evne til å skape økonomiske verdier er avhengig av høy etisk standard som grunnlag for et tillitsbasert og forpliktende forhold til samfunnet og selskapets eiere, ansatte, samarbeidspartnere, kunder og leverandører.

Bedriftsetikk er mer enn å unngå brudd på loven. Det handler om hvordan vi oppfører oss mot hverandre og omverdenen. Alle Jotron-ansatte er ansvarlige for å følge reglene og retningslinjene som bygger på Jotrons bedriftsverdier som danner egenskaper vi kan være stolte av.

Ansatte i Jotron er forpliktet til å gjøre seg kjent med og arbeide i henhold til dokumentet *GO01.00.0039 Etiske retningslinjer*. Dokumentet beskriver forholdet til ansatte, kunder, leverandører, konkurrenter og offentlige myndigheter i henhold til FNs erklæring om menneskerettigheter. Det innføres obligatoriske e-læringskurs for Jotrons ansatte knyttet til etiske retningslinjer.

Alle forhold som kan innebære brudd på gjeldende regelverk og bestemmelser, bør tas opp med arbeidstakers nærmeste overordnede. En medarbeiders eget gode skjønn og integritet vil ofte være avgjørende. En enkel tommelfingerregel kan være å vurdere muligheten for at en beslutning må forsvares overfor et kritisk publikum.

3.2 Jotron Kulturen

Fundamentet i Jotron-kulturen er basert på Jotron-plattformen og følgende retningslinjer for samhandling: Som Jotron-leder og ansatt:

- Jeg setter kunden og deres behov i fokus
- Jeg bidrar til å bygge en kultur basert på presisjon og 100% ansvar
- Jeg støtter en kultur basert på vår merkevareplattform
- Jeg fremmer kunnskapsdeling og oppfordrer tillitsfulle, støttende team
- Jeg er ansvarlig for min individuelle utvikling
- Jeg bryr meg om, støtter og utfordrer mine kolleger.

3.3 Likestilling

Jotron respekterer alle individer og arbeider aktivt for å sikre et godt arbeidsmiljø preget av likeverd og mangfold. Likeverd knyttet til etnisitet, kjønn, religion, nasjonalitet, alder eller andre tilsvarende karakteristikk samt åpenhet og toleranse skal prege arbeidsmiljøet vårt. Rettferdig ansettelsespraksis etter lokale normer og lover er den grunnleggende standarden i alle Jotron-selskapene. Ingen form for diskriminering, trakassering eller mobbing tolereres.

Jotron skal overholde FNs konvensjon for menneskerettigheter, FNs barnekonvensjon og Den internasjonale arbeidsorganisasjonens konvensjoner (ILO-konvensjoner).

Jotron skal ikke engasjere seg i eller støtte noen form for bruk av barnearbeid. Hvis en yngre arbeidstaker er ansatt, må dette kontrolleres og ordnes i henhold til lovkrav når det gjelder sikkerhet, arbeidstid og veiledning, og har ikke lov til å forstyrre gjeldende obligatorisk skolegang.

Jotron har utviklet et lønssystem basert på arbeidserfaring og kvalifikasjoner – uavhengig av kjønn, alder og funksjonshemming.

3.4 Korrigerende tiltak og forbedringerstiltak

Avvik og korrigerende tiltak rapporteres i henhold til JMS (Jotron Management System), dokumentet *GO01.00.0030_control of non-conformity and corrective actions*.

3.5 Etsiske retningslinjer for våre leverandører

Gjennom våre etiske retningslinjer (*GO01.00.0042_Supplier Code of Conduct*) forventer Jotron at alle leverandørene overholder lignende standarder og driver sin virksomhet etisk. Leverandørene forventes å støtte FNs verdenserklæring om menneskerettigheter og sikre at de ikke medvirker til brudd på menneskerettighetene. Videre forventer Jotron at leverandørene vil nedfelle disse standardene videre ned i forsyningskjeden.

4 Aktsomhetsvurderinger av våre leverandører

Vår fremgangsmåte og prosess.

Proessen for aktsomhetsvurderinger i Jotron er basert på «OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv.»

A1. Her gjennomføres en overordnet risikovurdering på geografi og risikoråvarer og ut ifra denne vurderingen kommer en liste med leverandører hvor det kan være risiko knyttet til menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold, miljø og antikorrupsjon. Dersom det ikke avdekkes vesentlig risiko, stopper prosessen her. (Kilde for risikovurdering per land er ITUC indeksen og kilde for Industririsiko er DFØ sin høyrisikoliste.)

A2. Her gjør vi en detaljert vurdering av risikolisten fra A1. Det starter med at vi ser på funnene fra A1 opp mot dokumentasjonen og kunnskapen Jotron har om de aktuelle leverandørene. Normalt vil da leverandørens risiko være håndtert og leverandøren får ny status med lav risiko. For de leverandørene der risikoen ikke er håndtert vil vi innhente nødvendig informasjon og dokumentasjon for å kartlegge risikoen enda bedre. Vi vil så gjennomføre en ny risikovurdering og leverandøren får da enten status «lav risiko» eller «høy risiko». Ved høy risiko vil leverandøren gå videre i prosessen.

A3. Her utarbeides og planlegges tiltak for å redusere risikoen avdekket i A2. Dette kan være stedlige revisjoner, endringer i kontrakter og tiltak som stanser eller reduserer den negative påvirkning. Nødvendige interne og eksterne ressurser involveres, og det settes opp en tiltaksplan med ansvarlige.

A4. Vi har kommet til tidspunktet der tiltakene vi har bestemt oss for i A3 gjennomføres. Dette dokumenteres løpende slik at vi kan se at tiltakene faktisk gir effekt.

A5. Her gjøres evaluering og læring. Vi bekrefter at tiltakene løste identifisert risiko og at den negative påvirkningen er redusert. Gjennomfører evalueringsmøte og foreslår forbedringer for å unngå tilsvarende i fremtiden.

Vi har gjennomført en aktsomhetsvurdering basert på stegene over og vi har fått en oversikt over verdikjeden vår og gjort risikovurdering knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Resultatet fra A2 over ga oss én leverandør med høy risiko, og fem med middels risiko som vi har kjøpt over 300.000. For disse har vi følgende planlagte tiltak.

- Ytterligere undersøkelse av leverandør, basert på svar/tilbakemelding vil videre oppfølgingstiltak bli vurdert
- Flytte produksjon til Europa

Normalt vil aktsomhetsvurderinger gjentas årlig eller ved vesentlige endringer. Nye leverandører vil aktsomhetsvurderes i forbindelse med prekvalifisering.

For spørsmål om denne redegjørelsen og vår tilnærming til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, kontakt oss på E-post: purchase@jotron.com

Signert

Daglig leder

Signert

Styret i Jotron AS