



INNOVA AS

Redegjørelse Menneskerettigheter

ÅPENHETSLOVEN



Innholdsfortegnelse

1. Introduksjon.....	3
Innova AS.....	3
Kontekst og bransje.....	3
Innledning Daglig leder.....	4
2. Retningslinjer og rutiner.....	5
3. Funn	6
Interne risikoer og muligheter.....	7
Leverandørrisiko	9
Forretningspartneres risiko.....	10
4. Styrker og svakheter.....	11
5. Veien videre	12

1. INTRODUKSJON

Innova AS

Innova AS respekterer FNs verdenserklæring om menneskerettigheter. Vi har tro på at bedrifter som respekterer menneskerettighetene, kan bidra til en mer bærekraftig utvikling. Dette inkluderer å ta hensyn til sosiale og miljømessige faktorer i forretningsbeslutninger, og å samarbeide med andre interessenter for å skape langsiktige og bærekraftige løsninger.

Innova har jobbet med å redusere sin påvirkning på det ytre miljø og fremme et godt arbeidsmiljø i flere år. Vi er sertifiserte i henhold til ISO 9001 og jobber i henhold til ISO 14001 (miljø) og ISO 45001 (arbeidsmiljø).

Vi ønsker å tilby tjenester og produkter som støtter opp om et bærekraftig samfunn og være det naturlige førstevalget for våre kunder, samt at vi ønsker å påvirke både internt og eksternt til at det stadig tas mer grønne valg.

Vi forvalter et ansvar for at det samfunnet vi har i dag skal overlates til neste generasjon i bedre stand enn da vi overtok.

Vi har et ledelsessystem som underbygger vår forpliktelse til å utvise god samfunnsånd, god praksis og god atferd i forretnings- og arbeidsforhold.

Kontekst og bransje

Innova AS leverer tjenester i hovedsak til olje- og gassindustrien med strenge kundekrav og høy konkurranse. For å være konkurransedyktig er det viktig å tilpasse seg en stadig endrende oljepris, ved høyt fokus på kostnader, teknologiutvikling og effektivitet.

Bransjen har et økende fokus på bærekraftig utvikling og har et ønske om å begrense sin påvirkning på det ytre miljø fra sine aktiviteter og prosesser.

Det er utfordrende å måle hvilke leverandører som har den mest bærekraftige produksjonen, da det enda ikke er noen standardisering for måling og rapportering.

Innledning Daglig leder

I Innova AS har vi tro på at en åpen og transparent organisasjon er avgjørende for å bygge et tillitsfullt forhold til våre kunder, samarbeidspartnere og samfunnet for øvrig. Vi ønsker å være en ledende aktør når det gjelder åpenhet og ansvarlighet, og derfor redegjør vi for vår praksis når det gjelder menneskerettigheter og de ansattes rettigheter.

Som en del av dette, vil vi fokusere spesielt på hvordan vi jobber for å respektere menneskerettighetene i alle våre forretningsaktiviteter, og hvordan vi arbeider for å sikre gode arbeidsforhold og rettferdig behandling av våre ansatte.

Vi mener at ved å være transparent om vår praksis, kan vi bidra til å bygge et sterkere og mer inkluderende samfunn, samt styrke vår egen forretningsvirksomhet og omdømme.

Vårt mål er at vi sammen skal fortsette å jobbe for å bygge en bærekraftig og ansvarlig fremtid.

2. RETNINGSLINJER OG RUTINER

Innova AS har kartlagt potensielle og faktiske negative påvirkninger og betydelige risikoer angående menneskerettigheter og har følgende dokumenter for å sikre at vi overholder kravene:

- Aktsomhetsvurdering av FNs menneskerettigheter
- Analyse av FNs bærekraftsmål
- Redegjørelse menneskerettigheter
- HMS- og Kvalitetspolitikk
- Anti-bribery, human rights and legal compliance policy
- Personelhåndbok
- Prosedyre for varsling av kritikkverdige forhold på arbeidsplassen
- Prosedyre for godkjenning og evaluering av leverandører
- Leverandørgodkjenning/evalueringsskjema
- Leverandørgodkjenningsskjema for evaluering av overholdes av menneskerettigheter
- Revisjon av leverandører
- Kvalitet og HMS håndbok
- Samsvarsvurdering av lover og forskrifter
- Prosedyre for håndtering av avvik og korrigerende tiltak
- Kartlegging av arbeidsmiljørisikoer
- Kartlegging av miljøaspekter
- Risikovurderinger av arbeidsoperasjoner, verktøy og maskiner

3. FUNN

Faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko avdekket i aktsomhetsvurderingen av menneskerettighetene

Innova AS opererer i Norge hvor menneskerettigheter er kontrollert ved lov og godt implementert i samfunnet. Basert på våre aktiviteter og størrelse (50+ ansatte) har vi begrenset innvirkning på samfunnet annet enn på våre ansatte og våre leverandører.

International Trade Union Confederation (ITUC) utarbeider årlig en rapport, Global Rights Index, som rangerer alle land etter forekomst av menneskerettighetsbrudd med særlig fokus på arbeidstakeres rettigheter. Skalaen går fra 1 til 5+, hvor 1 betyr Sporadiske brudd på rettigheter, 2 Gjentakende brudd på rettigheter, 3 Regelmessige brudd på rettigheter, 4 Systematisk brudd på rettigheter, 5 Ingen garanti for rettigheter og 5+ Ingen garanti for rettigheter grunnet sammenbrudd av rettsstaten.

I rapporten for 2026 er Norge er 1 av 8 land som har fått scoren 1, hvilket viser at Norge er et land hvor lovverket er godt implementert og det forekommer få brudd på menneskerettighetene. Innova AS har ingen konflikter knyttet til FNs verdenserklæring om menneskerettigheter og skal respektere rettighetene og lokale lover uansett hvor vi jobber.

Vi har utført en aktsomhetsvurdering på FNs verdenserklæring om menneskerettigheter og har kartlagt områder hvor vi kan ha en risiko eller mulighet til å påvirke, og utført og planlagt følgende handlinger:

Interne risikoer og muligheter

- 1.** Det er fare for at diskriminering og rasisme kan forekomme (Menneskerettighet 1, 2, 18 og 29).

I Innova er vi opptatt av mangfold og ser fordelen av å ha et multikulturelt arbeidsmiljø. I 2026 har Innova ansatte fra 11 ulike nasjonaliteter.

Iverksatte tiltak: Innova har implementert både HMS- og Kvalitetspolitikk og Anti-korrupsjon, menneskerettigheter og samsvar med lover og forskrifter policy som ivaretar menneskerettighetene og skal bidra til å forhindre diskriminering og rasisme. Policyene er synlige i våre lokaler og på intranett.

Vi gjennomfører årlig medarbeidertilfredshetsundersøkelse som blant annet kartlegger opplevelsen av å bli behandlet rettferdig og med respekt, og muligheten til å ta opp vanskelige saker med nærmeste leder. Resultatene blir analysert, kommunisert internt og i ledergruppen og nødvendige tiltak iverksatt.

Vi gjennomfører årlige medarbeidersamtaler hvor trivsel er et tema.

Vi har prosedyre for varsling av kritikkverdige forhold, samt verneombud og arbeidsmiljøutvalg for å ivareta de ansattes interesser og arbeidsmiljøet.

- 2.** Det er fare for at personskade kan oppstå (Menneskerettighet 3).

I perioden juli 2025 – juni 2026 er det ikke registrert noen personskader

Iverksatte tiltak: Innova har et risikobasert Kvalitets- og HMS-system og jobber etter norsk lov og i henhold til ISO 45001. Vi har en stopp-jobb-filosofi som gjør at alle ansatte skal kunne stoppe en jobb dersom det er umiddelbar fare for liv og helse.

Vi har et godt implementert avvikssystem hvor alle ansatte kan melde inn avvik og forbedringsforslag.

Ytterligere tiltak planlagt: Vi jobber kontinuerlig med å forbedre oss og utfører regelmessig risikovurderinger for å forhindre at hendelser og ulykker skjer, og for å ivareta våre ansattes sikkerhet.

- 3.** Det er en risiko for at ansatte føler at de ikke kan melde seg inn i fagforeninger (Menneskerettighet 20 og 23).

Iverksatte tiltak: Norsk lov og Personelhåndboken beskriver at personell står fritt til å melde seg inn i hvilken fagforening de foretrekker.

4. Det er en risiko for at personell ikke får lik lønn for likt arbeid (Menneskerettighet 23).

Iverksatte tiltak: Vi har egen HR-funksjon som blant annet skal sikre at likt arbeid lønnes likt. Vår policy for Anti-korrupsjon, menneskerettigheter og samsvar med lover og forskrifter skal bidra til å forhindre all form for diskriminering.

5. Det er fare for brudd på lov om arbeidstid og ferie (Menneskerettighet 24).

Iverksatte tiltak: Innova AS registrerer all arbeidstid og overtid. Arbeidstid og overtid overvåkes løpende og all overtid skal godkjennes på forhånd. Arbeidsmiljøutvalget (AMU) er også et organ som sørger for overholdelse av regelverket for arbeidstid og overtid. Det avholdes 3 AMU-møter årlig.

6. Innova AS har mulighet til å være med på å gi fagopplæring ved å ha lærlinger og arbeidsrettet opplæring i samarbeid med NAV (Menneskerettighet 26).

Høsten 2025 ble det tatt inn 2 nye lærlinger og det er planlagt inntak av 2 nye lærlinger høsten 2026. 3 lærlinger fikk fagbrev på starten av året.

Iverksatte tiltak: Innova vil fortsette å ta i mot lærlinger i dataelektroniker og automatiker faget og vurderer fortløpende personell som jobber via NAVs arbeidsrettede opplæring.

Leverandørrisiko

Innova kartlegger sine leverandører og har et bevisst forhold til hvilke leverandører og fra hvilke land det gjøres innkjøp fra. Land med høyere rating enn 2 skal undersøkes grundigere i forhold til deres policyer og innsats for å unngå brudd på menneskerettighetene.

Land Innova gjorde innkjøp fra i 2025	Rating iht. ITUCs rapport: Global Rights Index 2026	Antall leverandører	Sum innkjøp 2025 i MNOK
Danmark	Rating 1	3	3,0
Sverige	Rating 1	2	0,4
Tyskland	Rating 1	3	3,8
Nederland	Rating 2	1	0,4
Belgia	Rating 3	1	1,5
Frankrike	Rating 3	1	0,2
USA	Rating 4	8	7,1
UK	Rating 4	23	57,6
Kina	Rating 5	5	0,4

Global Rights Index Report 2026

1. Det er en risiko for at logistikkbedrifter ikke overholder kjøre- og hvileforskriftene og har en levestandard som er akseptabel (Menneskerettighet 24 og 25).

Iverksatte tiltak: Innova AS har avtale med Posten Bring og DHL, og bruker i tillegg DB Schenker til noen forsendelser. Dette er store aktører som er omfattet av Åpenhetsloven og redegjørelsesplikten. Innova gjør årlig en evaluering av tilgjengelig informasjon hvorvidt driften er forenelig med FNs verdenserklæring om menneskerettigheter.

2. Det er en risiko for at leverandører får materiale og komponenter som er kjøpt i land som ikke overholder menneskerettighetene.

Iverksatte tiltak: Leverandørevalueringen er oppdatert til å inkludere krav og bekrefte at de ikke har noen konflikt med FNs verdenserklæring om menneskerettigheter. I tillegg har Innova i 2024 utarbeidet eget leverandørevalueringsskjema som kun retter fokus på overholdelse av menneskerettigheter. Totalt 19 utenlandske leverandører ble evaluert høsten 2024 og i år ble en leverandør i England revidert med nettopp dette fokuset.

I løpet av 2026 er det sendt ut leverandørgodskjenningsskjema til alle kritiske (A-leverandører) og mindre kritiske (B-leverandører) leverandører. 25 skjema ble sendt

ut. Prosedyren for Valg og oppfølging av leverandører er nylig revidert for å sikre bedre og tettere oppfølging av våre leverandører.

Ytterligere tiltak planlagt: Innova vil fortsette å utføre leverandørevalueringer av kritiske leverandører i Norge og av utenlandske leverandører som har en dårligere rating enn 2 i Global Rights Index.

3. Det er en risiko for at leverandører har personell som ikke får lik lønn for likt arbeid (Menneskerettighet 23).

Iverksatte tiltak: Leverandørevalueringen er oppdatert til å inkludere krav og bekrefte at de ikke har noen konflikt med FNs verdenserklæring om menneskerettigheter.

Ytterligere tiltak planlagt: Innova vil fortsette å utføre leverandørevalueringer av kritiske leverandører i Norge og av utenlandske leverandører som har en dårligere rating enn 2 i Global Rights Index.

Forretningspartneres risiko

Innova AS har ikke noen forretningspartnere.

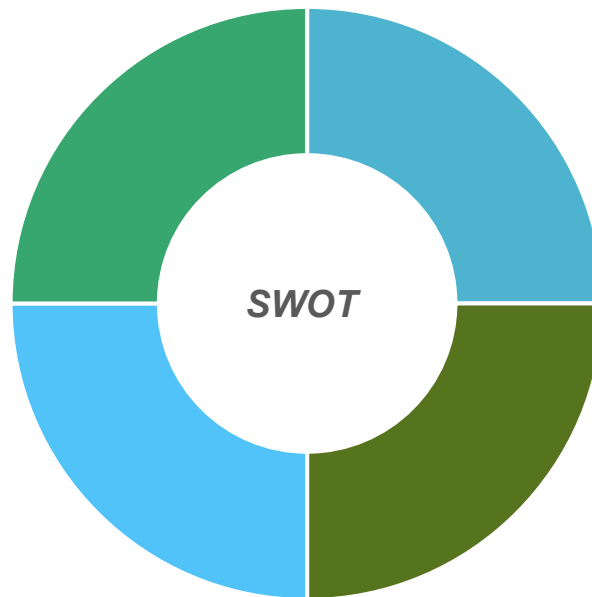
4. STYRKER OG SVAKHETER

STYRKER

- Godt implementert HMS system
- Godt lovverk i Norge
- Godt arbeidsmiljø
- Gode dokumenterte retningslinjer og prosedyrer

MULIGHETER

- Bidra til at flere får en bedre arbeidshverdag
- Bidra til en bærekraftig utvikling



SVAKHETER

- Ikke kontroll på hele verdikjeden
- Leverandører som ikke responderer på evalueringsskjema
- Vanskelig å kontrollere validitet i besvarte skjema

TRUSLER

- Mister viktige ansatte og/eller kunder om dette ikke blir tatt på alvor
- Tap av omdømme

5. VEIEN VIDERE

Innova har i perioden juli 2025 – juni 2026 ikke mottatt noen henvendelser som omhandler brudd på menneskerettighetene, verken internt eller eksternt.

Strategi og videre fokusområder:

- fortsatt høyt fokus på leverandørkjeden for å sikre overholdes av menneskerettighetene
- kontinuerlig evaluere og videreutvikle ledelsessystem, for å sikre at vi er i tråd med FNs verdenserklæring om menneskerettigheter.
- sikre at våre policyer er forstått både internt og eksternt

Sandnes, 16. juni 2026

(elektronisk signert)

Aina Dybevik
Styreleder

Kjell Vie
Styremedlem

Terje Ollestad
Styremedlem

Martin Carlsen
Styremedlem

Arild Ollestad
Daglig leder