

## Forretningsetikk og samfunnsansvar

### Overordnede prinsipper og rapport for 2024

#### 5.0-P02

Inkluderer redegjørelse i tråd med LOV-2021-06-18-99 - Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven)

Åpent – tilgjengelig for alle

26.06.2025



# Innhold

|                                                                                        |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Innledning.....                                                                        | 3  |
| 1. Metodikk.....                                                                       | 4  |
| 1.1. Generelt .....                                                                    | 4  |
| 1.2. Identifisering og vurdering av risikoer .....                                     | 4  |
| 1.3. Etterlevelse av kravene i åpenhetsloven.....                                      | 4  |
| 1.4. Gjennomgang og oppdatering.....                                                   | 5  |
| 2. Overordnede prinsipper i arbeidet med forretningsetikk og menneskerettigheter ..... | 6  |
| 2.1. Generelt .....                                                                    | 6  |
| 2.2. Arbeidsmiljø og ansattes rettigheter .....                                        | 6  |
| 2.3. Forretningsetikk.....                                                             | 6  |
| 3. Vurdering av forhold i egen virksomhet .....                                        | 7  |
| 3.1. Generelt .....                                                                    | 7  |
| 3.2. Målbare resultater for 2024 .....                                                 | 8  |
| 3.3. Relevante godkjenninger fra uavhengige organisasjoner .....                       | 8  |
| 4. Vurdering av forhold i leverandørkjeden .....                                       | 9  |
| 4.1. Generelt .....                                                                    | 9  |
| 4.2. Beskrivelse av de ulike gradene av oppmerksomhet .....                            | 9  |
| 4.3. Oversikt over antall leverandører og kjøpsvolum i de ulike kategoriene.....       | 10 |
| 4.4. Overordnet statusbilde .....                                                      | 11 |
| 4.5. Status på oppfølging av utvalgte leverandører .....                               | 12 |
| 4.6. Status på oppfølging av andre leverandører .....                                  | 12 |
| 5. Konklusjon og videre arbeid .....                                                   | 13 |

## Innledning

Adeptor har siden starten anerkjent viktigheten av å opprettholde høye standarder for menneskerettigheter og arbeidsforhold i alle aspekter av vår virksomhet og verdikjede.

Selskapet er i stor grad bygget på en grunntanke om at en bedriftskultur med høy trivsel og sosialt engasjement både er forretningsmessig klokt og etisk riktig.

Vi har aldri vært redde for å prioritere å ta beslutninger basert på hva vi mener er riktig, framfor å jakte på kortsiktige gevinster på bekostning av god forretningsskikk og moral.

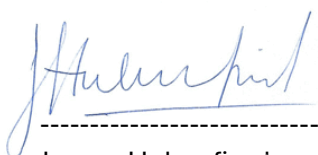
Med dette som utgangspunkt er det derfor bred oppslutning rundt arbeidet med å utarbeide et formelt dokument som beskriver både holdninger og resultater på området.

Behovet for å dokumentere og offentliggjøre arbeidet er utløst av Åpenhetsloven (LOV-2021-06-18-99). Vi har videre forsøkt å utvide omfanget til å også omfavne temaet forretningsetikk og samfunnsansvar.

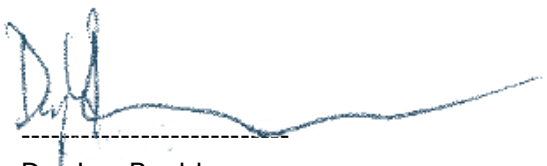
Styret og de ansatte i Adeptor er tydelige i vår ambisjon om å være transparente rundt våre utfordringer og suksesser i arbeidet med kontinuerlig forbedring – ikke minst på alt som angår samfunnet rundt oss.

Vi ser fram til å videreutvikle arbeidet sammen med gode samarbeidspartnere rundt oss, og inviterer til deltagelse fra alle som måtte ha interesse av det.

Bergen, 26.06.2025



Jørgen Holmefjord  
Styreleder



Dag Ivar Roald  
Daglig Leder

# 1. Metodikk

## 1.1. Generelt

Arbeidet med å utarbeide dette dokumentet har i stor grad vært basert på allerede etablerte rutiner og politikker relatert til temaer som blant annet forretningsetiske prinsipper og oppfølging av leverandører.

Videre er systemet utvidet ved å bruke de hovedpunktene som man finner i Åpenhetsloven.

Det har vært viktig for oss å unngå at rapporteringen blir en ren papirøvelse, og vi har derfor lagt vekt på at metodene skal være riktig skalert og gjennomførbare. Dette er særlig viktig for å sikre en god oppslutning i organisasjonen.

## 1.2. Identifisering og vurdering av risikoer

Som del i arbeidet med forretningsetikk og samfunnsansvar har Adeptor identifisert flere nøkkelområder for menneskerettighets- og arbeidsforhold som krever spesiell oppmerksomhet.

Disse inkluderer, men er ikke begrenset til, risiko for barnearbeid, tvangsarbeid, usikre arbeidsforhold, urimelig lønn, og mangel på fagforeningsrettigheter innenfor vår virksomhet og leverandørkjeder.

Videre har vi anerkjent potensielle miljømessige risikoer som kan ha indirekte konsekvenser for lokalsamfunn og ansattes velferd, og vi er forpliktet til å håndtere disse på en ansvarlig måte.

Som en liten organisasjon er vi avhengige av å velge en metode som bidrar til å hjelpe oss med å rette innsatsen mot de områdene der arbeidet kan utgjøre en forskjell.

I arbeidet med å vurdere samsvar i egen organisasjon baserer vi oss i stor grad på de allerede etablerte systemene som inngår blant annet i ledelsessystemet for kvalitet (5.0-P01 OneQ). Vi har videre stor nytte av at vi er en liten organisasjon med stor grad av åpenhet og korte beslutningsveier. Vurderingen av interne forhold er dekket av kapittel 3.

I oppfølgingen av leverandørene har vi valgt en metode som veier graden av oppmerksomhet opp mot størrelsen på leverandøren og risikoen knyttet til landet der leverandøren har sin produksjon. Summen av disse faktorene utgjør en stor del av vårt etiske fotavtrykk og er kartlagt og beskrevet i kapittel 4.

## 1.3. Etterlevelse av kravene i åpenhetsloven

LOV-2021-06-18-99 - *Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven)* stiller krav til oss som en del av en systematisk oppfølging av næringslivets menneskerettighetsansvar.

Dette dokumentet dekker et større omfang enn det som åpenhetsloven legger opp til. Årsaken er at arbeidet med oppfølging av menneskerettigheter naturlig faller inn under vårt overordnede arbeid med forretningsetikk og samfunnsansvar.

Tabellen gir en kortfattet oversikt over noen av hovedpunktene i loven, og hvordan vi mener dette er dekket av dette dokumentet:

| Paragraf | Hva kreves?                                     | Vurdering av samsvar                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----------|-------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| §4       | Plikt til å utføre aktsomhetsvurderinger        | <p>Aktsomhetsvurderingen er innlemmet i 5.0-P01 og utgjør en del av vårt overordnede styringssystem som gjelder for alle ansatte (§4-a).</p> <p>Vurderingen er i sin helhet utformet for å møte kravene i §4-b og §4-c.</p> <p>§4-d, §4-e og §4-f vil først komme til anvendelse når det avdekkes forhold som gjør det nødvendig.</p> |
| §5       | Plikt til å redegjøre for aktsomhetsvurderinger | <p>Dokumentet er åpent tilgjengelig for alle, uten restriksjoner. Dokumentet skal være tilgjengelig på <a href="http://www.adeptor.no">www.adeptor.no</a> og <a href="http://www.adeptor.se">www.adeptor.se</a>.</p> <p>Vi vil som hovedregel avstå fra retten til å nekte innsyn etter §6 andre ledd.</p>                            |

## 1.4. Gjennomgang og oppdatering

Arbeidet med forretningsetikk, samfunnsansvar og oppfølging av menneskerettigheter er en dynamisk prosess som krever kontinuerlig oppmerksomhet og forbedring.

Vi vil derfor regelmessig gjennomgå og oppdatere våre vurderinger for å sikre at disse reflekterer endringer i vår virksomhet, bransjepraksis, og relevante lovkrav.

Dette vil inkludere å ta hensyn til tilbakemeldinger fra interessenter og å anvende lærdommer fra tidligere erfaringer for å forbedre våre prosesser og tiltak.

Alle interne og eksterne interessenter som har interesse av rapporten inviteres til å bidra i arbeidet gjennom å stille kritiske spørsmål eller komme med forbedringsforslag.

En redegjørelse for forrige regnskapsår vil bli utarbeidet minst en gang pr år (innen 30.6 påfølgende regnskapsår).

## 2. Overordnede prinsipper i arbeidet med forretningsetikk og menneskerettigheter

### 2.1. Generelt

Adeptor skal drive strengt i henhold til FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter fra 1966, FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter fra 1966 og ILOs kjernekonvensjoner om grunnleggende rettigheter og prinsipper i arbeidslivet.

Norsk og svensk lovgivning gir strenge og tydelige føringer på området og vi skal være ambisiøse og proaktive i etterlevelsen av de krav som blir stilt til oss. Vi skal også videreføre de samme krav og prinsipper overfor våre samarbeidspartnere, med særlig oppmerksomhet på leverandørkjeden.

Selskapet ledelse har gitt en forpliktende uttalelse overfor våre medarbeidere i ett av våre 6 lederløfter («Redelig»):

*«Vi skal være ansvarlige, ærlige og rettferdige og holde det som vi lover. Vi skal være gode forbilder på etikk og etterrettelighet både overfor medarbeidere og andre.»*

### 2.2. Arbeidsmiljø og ansattes rettigheter

Parallelt med at vi etterlever kravene i arbeidsmiljøloven (Sverige: «Arbetsmiljölagen») skal følgende prinsipper anses som et minimumskrav til vår virksomhet.

Vi skal alltid:

- avstå fra å benytte oss av barnearbeid
- behandle og kompensere alle ansatte likt og rettferdig
- overholde lokal lov eller avtaler angående arbeidstimer
- unngå noen form for trakassering eller diskriminering
- unngå å engasjere eller ansette personer mot deres egen frie vilje
- støtte alle ansattes frihet til forening og retten til å bli representert i kollektive forhandlingsavtaler
- støtte og respektere beskyttelsen av internasjonalt anerkjente menneskerettigheter

Minimumskravene som nevnt ovenfor skal vi også bruke overfor leverandører i vurderingen og oppfølgingen av disse.

### 2.3. Forretningsetikk

I tillegg til at vi skal etterleve lover og regler strengt, skal vi basere hele vår virksomhet og rutiner etter prinsipper som ikke skaper tvil om vår integritet.

Det stilles høye forventninger til redeligheten til både ledere og medarbeidere, men følgende prinsipper legges til grunn som et minimum.

Vi skal aldri:

- tilby, love, betale, gi eller godkjenne enhver økonomisk eller annen fordel, eller noe annet av verdi, til noen andre personer eller organisasjoner, med hensikt å utøve upassende innflytelse over mottakeren, få mottakeren til å bryte sine plikter, oppnå en upassende fordel, eller upassende belønne mottakeren for tidligere handlinger.
- tilby, love, betale, gi, godkjenne, be om eller motta en upassende fordel, eller akseptere et tilbud om dette, i forbindelse med en stilling, et embete eller et oppdrag.
- be om, motta eller akseptere, til fordel for seg selv eller noen andre, enhver økonomisk eller annen fordel, eller noe annet av verdi, som en bestikkelse eller belønning for å bryte en lojalitetsplikt, eller upassende utføre en funksjon som på noen måte er relatert til kontraktsmessige regler.
- delta i eller forsøke å påvirke noen form for beslutning under omstendigheter som kan gi opphav til en faktisk eller oppfattet interessekonflikt.

Minimumskravene som nevnt ovenfor skal vi også bruke overfor leverandører i vurderingen og oppfølgingen av disse.

## 2.4. Ansattes ansvar for etisk praksis

Forretningsetikk er et felles ansvar som hviler på hver enkelt ansatt, uansett rolle eller nivå i organisasjonen. Dette innebærer å:

- Handle med integritet i alle beslutninger og handlinger.
- Si ifra dersom man oppdager uetisk atferd, brudd på retningslinjer eller forhold som kan skade virksomhetens omdømme.
- Søke råd når man står overfor etiske dilemmaer, heller enn å ta forhastede valg.
- Bidra til en kultur der åpenhet, respekt og ansvarlighet er normen.

Alle ansatte har ansvar for å melde fra til sin leder dersom man settes i en situasjon der det kan oppstå tvil rundt egen uavhengighet og integritet. Dette gjelder særlig dersom man selv, et familiemedlem eller andre nærstående har interesser som kan komme i konflikt med virksomhetens interesser.

## 3. Vurdering av forhold i egen virksomhet

### 3.1. Generelt

Adeptor er en liten bedrift med høye ambisjoner innenfor området kultur og arbeidsmiljø. Vårt engasjement og omsorg for våre medarbeidere skal strekke seg lenger enn lovens krav.

Selskapet ledelse har gitt en forpliktende uttalelse overfor våre medarbeidere i ett av våre 6 lederløfter («Empatisk»):

*«Vi skal forstå oss selv og våre medarbeidere. Vi skal investere i kultur og mennesker, ikke bare for å oppnå økonomiske mål, men fordi våre medarbeideres trivsel og behov er viktige mål i seg selv.»*

### 3.2. Målbare resultater for 2024

Selskapet har 3 utnevnte verneombud som har vide fullmakter til å følge opp selskapets etterlevelse av arbeidsmiljøloven og bidra til sikre HMS arbeidet.

Det er etablert varslingskanaler for alle former for uønskede hendelser både for eksterne og interne interessenter (f.eks. [compliance@adeptor.no](mailto:compliance@adeptor.no)). I de tilfeller der det er unaturlig eller ikke ønskelig å rapportere til selskapets ledelse kan man også varsle til verneombud eller direkte til selskapets styre.

Den viktigste kanalen for innrapportering og avviksbehandling er gjennom selskapets avvikssystem. Dette inngår i ledelsessystemet for kvalitet (OneQ).

Det er ikke meldt om – eller observert – brudd på arbeidsmiljøloven eller de kravene som vi har pålagt oss selv etter punkt 2.2. Vi har ingen grunn til å mistenke menneskerettighetsbrudd i egen organisasjon eller nære omgivelser.

Selskapet opplever en høy grad av tillit mellom medarbeidere og ledere, noe som også er understøttet av resultatene av medarbeiderundersøkelsen (se punkt 3.3).

Det er ikke meldt om – eller observert – brudd på selskapet forretningssetiske prinsipper.

### 3.3. Relevante godkjenninger fra uavhengige organisasjoner

I tillegg til å gjøre egne vurderinger har vi tatt del i 2 ulike undersøkelser utført av en uavhengig 3.part

**Great Place To Work** er en internasjonal organisasjon som gjør medarbeiderundersøkelser for å kartlegge forhold knyttet til eget arbeidsmiljø, kultur og trivsel. Hovedfokus i undersøkelsen er graden av *tillit (troverdighet, respekt og rettferdighet), Stolthet og Fellesskap*.

Alle besvarelser er anonyme, og ved siste undersøkelse gjennomført i Mai 2025 svarte samtlige ansatte i bedriften. Resultatet ble en sertifisering som «Great Place To Work» og en plassering i det absolutte toppskiktet blant arbeidsplasser som ble undersøkt i Norge.



**EcoVadis** er en internasjonal organisasjon som undersøker og godkjenner virksomhetens oppfølging av ESG («Environmental, Social and Governance factors»). Deler av dette arbeidet ligger tett opp til kravene i åpenhetsloven.

Adeptor har vært registrert og godkjent i systemet fra 2023 og har en har hatt et mål om å oppnå status «Sølv» eller bedre.



I 2024 fikk vi oppgradert vår status til Bronse, og er dermed ett steg nærmere å nå målet. Vi vil fortsatt arbeide med denne ordningen i 2025.



## 4. Vurdering av forhold i leverandørkjeden

### 4.1. Generelt

Import av produkter fra land utenfor Norge er selskapets forretningsmodell, og oppfølging av leverandørkjeden blir derfor vårt viktigste virkemiddel for å etterleve blant annet Aktsomhetsloven i en større helhet.

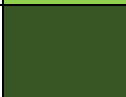
Basert på vurderingene som er gjort rede for i kapittel 3 så anser vi risikoen for blant annet menneskerettighetsbrudd for å være lave i egen organisasjon. For selskaper som importerer produkter fra verden ellers så kan risikoen være tilsvarende høy.

Adeptor har mange leverandører i ulike størrelser. For å kunne ta tak i problemstillingen på en systematisk måte, og skalere vår innsats proporsjonalt med risikoen så har vi vært avhengige av å lage en metode for å sette riktig mengde innsats på riktig sted.

I korte trekk har vi sortert aktører i leverandørkjeden etter «Grad av oppmerksomhet»

### 4.2. Beskrivelse av de ulike gradene av oppmerksomhet

Når vi vurderer de ulike leverandørene så gir vi dem en av 5 grader med fargekoder. I tabellen under er det gitt en kort beskrivelse av hvilken oppfølging som er nødvendig for hver av de 5 kategoriene.

| Krav til oppfølging basert på grad av oppmerksomhet |                                                                                     |                                                               |
|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| Veldig høy                                          |  | Særlig tett oppfølging med fysisk oppmøte og revisjon         |
| Høy                                                 |  | Formell vurdering av samsvar, inkludert egne forundersøkelser |
| Medium                                              |  | Jevnlige leverandørmøter eller detaljert oppfølging           |
| Lav                                                 |  | Krav om egenerklæring fra leverandør                          |
| Svært lav                                           |  | Ingen særskilt oppfølging nødvendig                           |

Tabell 1 – Krav til oppfølging til de ulike gradene av oppmerksomhet

Mer detaljerte rutiner for hvordan denne oppfølgingen gjennomføres er en del av ledelsessystemet for kvalitet (5.0-P01 OneQ).

I 2024 hadde vi 145 ulike leverandører og et samlet innkjøpsvolum på kr 126 881 000. For å tildele riktig grad av oppmerksomhet så har vi laget en matrise som både er basert på innkjøpsvolum og på grad av risiko.

Innkjøpsvolumet er delt opp i 3 hovedkategorier:

- Høyt: Over kr 3 000 000
- Lavt: Fra kr 100 000 til kr 3 000 000
- Ubetydelig: Under kr 100 000

Grad av risiko har vi valgt å knytte til landet der produsenten er basert. Denne har vi igjen hentet fra Freedom House sin GFS indeks.

- Høy GFS score på 40 eller dårligere
- Medium GFS score på mellom 40 og 70
- Lav GFS score på 70 eller bedre

Når vi plasserer de ulike leverandørene i en matrise, vil graden av oppmerksomhet bli valgt basert på både risikoen og innkjøpsvolumet. På denne måten vil leverandører med et ubetydelig volum og med lav risiko få mørkegrønn status («svært lav» grad av oppmerksomhet). Tilsvarende ville en leverandør med høyt volum og høy risiko kreve helt ekstraordinære tiltak med tanke på oppfølging («Veldig høy» grad av oppmerksomhet).

### 4.3. Oversikt over antall leverandører og kjøpsvolum i de ulike kategoriene

Tabell 2 og 3 nedenfor viser matrisene basert på hhv innkjøpsvolum i tusen NOK og antall leverandører.

#### Fordeling - målt i kjøpsverdi

|            |           | Risiko (basert på Freedom house GFS) |        |     |
|------------|-----------|--------------------------------------|--------|-----|
| Volum      |           | Lav                                  | Medium | Høy |
| Høyt       | >3MNOK    | 101 915                              | 0      | 0   |
| Lavt       | >=100tNOK | 22 671                               | 0      | 0   |
| Ubetydelig | <100tNOK  | 2 225                                | 0      | 70  |

Tabell 2 – Grad av oppmerksomhet basert på kjøpsverdi (tall i 1000 NOK)

## Fordeling - målt i antall leverandører

|            |           | Risiko (basert på Freedom house GFS) |        |     |
|------------|-----------|--------------------------------------|--------|-----|
| Volum      |           | Lav                                  | Medium | Høy |
| Høyt       | >3MNOK    | 9                                    | 0      | 0   |
| Lavt       | >=100tNOK | 51                                   | 0      | 0   |
| Ubetydelig | <100tNOK  | 82                                   | 0      | 3   |

Tabell 3 – Grad av oppmerksomhet basert på antall leverandører

Oversikten viser at vi ikke hadde leverandører noen av de to røde kategoriene.

Videre viser oversikten at en klar hovedvekt av kjøpsvolumet er hos leverandører i den grønne sonen (fra svært lav til medium grad av oppmerksomhet). Slik matrisen er bygget opp så vil leverandører med høyt innkjøpsvolum være gjenstand for oppfølging selv om GFS scoren i landet de kommer fra er høy.

### 4.4. Overordnet statusbilde

Oppsummeringen nedenfor viser hvor mye av leverandørkjeden vi klarer å dekke med den metoden som er valgt:

|            |    |                                              |
|------------|----|----------------------------------------------|
| Veldig høy | 0  | Ingen leverandører i denne kategorien i 2024 |
| Høy        | 0  | Ingen leverandører i denne kategorien i 2024 |
| Medium     | 12 | 78,41% av kjøpsvolumet                       |
| Lav        | 51 | 19,84% av kjøpsvolumet                       |
| Svært lav  | 82 | 1,75% av kjøpsvolumet                        |

Oversikten viser at selv om 82 leverandører havner i en slags bindsone uten oppfølging så utgjør disse kun 1,75% av kjøpsvolumet og alle er fra land med lav risiko. Andelen som omfattes av prinsippet om svært lav grad av oppmerksomhet er høyere enn i 2023 ettersom terskelverdiene er endret noe.

De 9 største leverandørene står for over 78% av kjøpsvolumet og vi når dermed fremdeles over en stor flate med den metoden som er valgt.

## 4.5. Status på oppfølging av utvalgte leverandører

Vi har et mål om at alle leverandører i kategorien «Medium» skal følges opp enten i form av jevnlig leverandørmøter eller undersøkes på en annen betryggende måte minst en gang hver 24 måned. Det var 12 leverandører i denne kategorien i 2024, og av disse ble det gjennomført 5 møter for å dekke 7 av dem:

- Hirschmann (Tyskland)
- HMS Industrial (Sverige)
- Meinberg (Tyskland)
- Orga (Nederland)
- Hubbell (Storbritannia), herunder 3 selskaper som er samlet under ett morselskap:
  - Hawke
  - Gaitronics
  - Chalmit

Ytterligere 3 leverandører havnet i kategorien «Medium» selv om det var veldig liten omsetning på dem, siden disse er lokalisert i Kina som har en svak GFS score. Disse 3 leverandørene ble fulgt opp med anmodning om å rapportere på sitt arbeid innenfor bærekraft og grunnleggende menneskerettigheter:

- TvbTech (Kina)
- Guide Sensmart (Kina)
- Venas (Kina)

Av disse 3 har Guide Sensmart gitt et tilfredsstillende svar på vår forespørsel, mens TvbTech og Venas så langt ikke har gitt en respons som er god nok. Disse 2 vil bli fulgt opp videre eller vurdert fjernet fra leverandørlisten.

De siste 2 ble undersøkt året før (2023) og er derfor tilfredsstillende dekket:

- Tektronix (USA)
- Federal Signal (USA)

Vi er dermed á jour opp mot de kravene vi har satt til oss selv med tanke på oppfølging av leverandører.

## 4.6. Status på oppfølging av andre leverandører

For leverandører i kategorien «lav grad av oppmerksomhet» er det besluttet som tilstrekkelig å basere seg på leverandørerklæringer. Arbeidet med å innhente leverandørerklæringer ble intensivert etter forrige redegjørelse og det ble utarbeidet en ny rutine for å følge opp disse.

Av de totalt 51 leverandørene som har fått anmodning om å fylle ut egenerklæringer har vi godkjent svar fra 35. Av de 16 som manglet er 1 leverandør allerede fjernet av kommersielle årsaker, mens de siste 15 vil bli fulgt opp individuelt for å sikre et svar.

## 5. Konklusjon og videre arbeid

Dette dokumentet ble først opprettet i 2024, og dette er det andre året vi utarbeider en slik rapport.

Som tidligere opplever vi fremdeles en gjennomgående lav risiko for direkte (egne) eller indirekte (leverandørenes) menneskerettighetsbrudd. Metoden som er valgt hjelper oss videre med å skalere innsatsen etter behovet og rette oppmerksomheten der risikoen er høyest.

Fra forrige års rapport ble det avdekket at vi er avhengige av å rette mer innsats mot de mindre leverandørene for å sikre at vi dekker en enda større del av innkjøpsvolumet. Dette har gitt resultater i form av langt høyere kvalitet på rapporteringen.

Organisasjonens kapasitet på oppfølging av vår innsats innenfor bærekraft og samfunnsansvar er betydelig styrket fra forrige rapporteringsperiode ved at det er rekruttert dedikerte ressurser med ansvar for dette området.

Gjennom åpenhet og kontinuerlig forbedring ønsker vi å bidra til å bygge et bærekraftig forretningsmiljø som respekterer menneskers rettigheter og bidrar positivt til samfunnet.

*Har du spørsmål til rapporten eller ønsker mer informasjon om vårt arbeid innenfor forretningsetikk og samfunnsansvar? Ta kontakt på **[compliance@adeptor.no](mailto:compliance@adeptor.no)**.*

*Her kan du også varsle dersom du har mistanke om brudd på våre retningslinjer. Hvis din bekymring angår medlemmer av selskapets ledelse, kan du velge å varsle styrets leder direkte.*