



Bærekraftsrapport 2024

Franzefoss

Innhold

Konsernleder har ordet	3
Generell informasjon	5
Klima og miljø	26
EU-taksonomi	26
E1 Klimaendringer	33
E2 Forurensning	45
E4 Biologisk mangfold og økosystemer	50
E5 Ressursbruk og sirkulærøkonomi	56
Sosiale forhold	66
S1 Egen arbeidsstyrke	66
Likestillingsredegjørelse Franzefoss konsern 2024	88
S2 Arbeidere i leverandørkjeden	96
S3 Berørte samfunn	101
Forretningsmessige forhold	106
G1 Forretningsskikk	106

Konsernleder har ordet

2024 har vært preget av viktige fremskritt i Franzefoss, hvor vi har styrket vår posisjon som en ledende aktør i Norge i overgangen til en sirkulær økonomi. Franzefoss har utarbeidet en ny forretningsstrategi med fornyede mål, satsninger og strategiske partnerskap som tar oss et skritt nærmere mot å realisere vår visjon om å være «samfunnets beste valg». Konsernet fortsetter å investere i digitalisering, innovative tjenester og produkter og kompetanse for å gi våre kunder de beste løsningene.

Franzefoss er et langsiktig, familieeid industrikonsern som skal sikre lønnsom bærekraftig vekst. Forvaltning, produksjon og gjenbruk av ressurser har preget virksomheten vår siden etableringen i Sandvika i 1919. Vi jobber hver dag for å forvalte verdiene vi har skapt over det siste århundre.

I 2024 fortsetter vi å bygge videre på dette fundamentet, samtidig som vi omstiller oss til nye strukturelle bransjeendringer, og økte krav til hvordan vi drifter virksomheten. Med et voksende fokus på sirkulærøkonomi i bransjen, ser vi stadig nye vekstmuligheter. Nøkkelen til å realisere disse ligger i kompetansen som forvaltes av våre ansatte. I tråd med målene som ligger i vår forretningsstrategi, har 2024 også vært preget av målrettet arbeid med å innføre det nye bærekraftsdirektivet CSRD gjennom etableringen av et nytt bærekraftsteam, og ansettelse av ny bærekraftssjef.

Vi er stolte av resultatene vi har oppnådd gjennom 2024. Franzefoss Gjenvinning har gjort betydelige investeringer i 2024 for å nå sine bærekraftsmål. I 2022 satt vi en ambisjon om at 50 % av bilparken vår skal bestå av nullutslippsbiler ved utgangen av 2024. På grunn av forsinkelser i leveranser består 26,5 % av bilparken vår nå av nullutslippsbiler. I Oslo er det gledelig å dele at hele 55 % av bilparken nå består av nullutslippsbiler.

I 2024 har Franzefoss Gjenvinning styrket satsningen på innovativ teknologi for å kunne tilby de beste løsningene for bærekraftig avfallshåndtering. Den største investeringen har vært et robotsorteringsanlegg i Oslo, hvor vi blant annet bruker kunstig intelligens for å optimalisere prosessene våre. Vi har også igangsatt flere pilotprosjekter med oppstartsbedrifter, som bruker sensorteknologi og maskinlæring for å bidra til både lavere miljøutslipp og kostnader for våre kunder. Vi er også stolte av lanseringen av en ny kundeportal for avfallsrapporter, så kundene enkelt kan hente ut data til egen bærekraftsrapportering.

Franzefoss Pukk fortsetter satsningen på ombruksstein, og tar i 2024 også en tydelig rolle som rådgiver i bransjen for å øke kjennskap og kunnskap til produktet. Formålet har vært å forsikre at riktig kvalitet blir brukt til riktig formål, slik at vi reduserer behovet for deponi, og hjelper våre kunder med å redusere sine miljøutslipp gjennom god miljødokumentasjon.

I samarbeid med Noah har Franzefoss etablert FRANO, et fullskala jordvaskeanlegg som skal gjenvinne gravmasser fra bygg og anleggsbransjen. Anlegget bygges på Franzefoss Pukk sitt anlegg på Bondkall, og vil ha kapasitet til å «vaske» rundt 350 000 tonn masser per år fra hele Oslo-regionen. Av massene som skal gå gjennom anlegget vil opp til 80 % gjenvinnes til pukk og grus.



Til tross for at elektrifisering av pukkbransjen møter flere barrierer enn gjenvinningsbransjen, gjør Franzefoss Pukk solide investeringer i elektrifisering av pukkverkene sine der det er mulig. Dette er en satsning vi fortsetter å ta med oss inn i 2025.

Vi er også svært stolte av å motta sertifisering som en 'Great Place To Work' arbeidsplass for fjerde året på rad. Det er et resultat av vårt kontinuerlige arbeid med å skape et trygt, inkluderende og utviklende arbeidsmiljø for våre 530 dyktige medarbeidere.

Framtiden krever at vi forbruker mindre og gjenbruker mer. Franzefoss har en viktig rolle å spille i denne omstillingen, og vi ser frem til å bygge videre på vår lange erfaring med ressursforvaltning. Gjennom innovasjon, kompetanse og samarbeid skal vi fortsette å utvikle løsninger som møter samfunnets behov for bærekraftige løsninger. Sammen med våre kunder, samarbeidspartnere og ansatte, jobber vi for å forvalte arven vår videre.



Truls Markussen
konsernleder Franzefoss
14.03.2025

Generell informasjon

Om Franzefoss konsernet

Franzefoss er et familieeid industrikonsern med over 100 år lang industrihistorie. Forvaltning, produksjon, gjenvinning og ombruk av ressurser har preget virksomheten siden etableringen i Sandvika i 1919. Franzefoss har sitt hovedkontor på Rud i Bærum. I dag leverer virksomheten pukk og gjenvinningstjenester gjennom datterselskapene Franzefoss Pukk og Franzefoss Gjenvinning, og sørger for at stadig mer av både avfall og steinressurser kan brukes om igjen. Hver dag jobber 550 dyktige medarbeidere fordelt på 32 anlegg med å gi nytt liv til avfall og stein. Virksomheten består også av flere datterselskaper som støtter opp om konsernets hovedaktiviteter (Figur 1).



Figur 1: Franzefoss konsern organisasjonskart, 2024

Blant de viktigste virksomhetene er Franzefoss Gjenvinning, en ledende aktør innen avfallshåndtering og ombruk som håndterer ca. 550.000 tonn avfall ved totalt 19 gjenvinningsanlegg i Norge. 17 av disse er Franzefoss Gjenvinning sine anlegg, 1 anlegg tilhører FFF Hage og Miljø, og 1 anlegg tilhører Røyken Grovfyllplass. Franzefoss Gjenvinning håndterer avfall fra offshore, industri, bygg- og anlegg, samt øvrig næringsliv, hvor hovedaktivitetene er materialgjenvinning, energigjenvinning og deponering. Anleggene er strategisk plassert i nærheten av Norges største byer – noe som reduserer behovet for langtransport, og sikrer en effektiv avfallshåndtering. Selskapet har 375 medarbeidere og hadde en omsetning på 1 262 MNOK i 2024.

En annen viktig hovedvirksomhet i Franzefoss er Franzefoss Pukk. Selskapet er en ledende aktør innen bærekraftig forvaltning og produksjon av pukk og steinmaterialer, som e som benyttes til bygging av boliger, kontorbygg, veier, jernbane, betong, asfalt og nødvendig infrastruktur samfunnet har behov for. Virksomheten tar også imot materialer som betong, asfalt og overskuddsstein fra bygg – og infrastrukturprosjekter for bearbeiding til ombruksprodukter. Årlig håndterer selskapet rundt 5 millioner tonn pukk og grus ved 11 anlegg i Trøndelag og på Østlandet, og rapporterte i 2024 en omsetning på 449 MNOK.

Franzefoss Utvikling videreutvikler og forvalter konsernets eiendommer med mål om å utnytte arealene på mest mulig effektivt vis. I tillegg til å tilby leiearealer for konsernets egne aktiviteter, er selskapet engasjert i utvikling av eiendommer for utleie til ekstern næring og industri. I den nedlagte kalk-gruven i Sandvika er det igangsatt prosjekter som fremmer bærekraftig etterbruk av gruve-rommene. Franzefossbyen utvikler industriområdet på Franzefoss til boliger og næringsformål. Ambisjonen er å utvikle det historiske industriområdet i Franzefossveien 19 i Sandvika til et moderne bolig- og næringsområde. Området på ca. 140 dekar og blir i dag utleid til eksterne industriaktører.

Franzefoss har en stolt historie som har formet virksomheten og satt sine spor i Norge. I 1919 startet selskapet med utvinning av kalk på Hamang gård i Sandvika. Virksomheten ble utvidet med etablering av Franzefoss Bruk og gruvedrift for å ta ut kalkstein. Etter andre verdenskrig skulle landet bygges. Franzefoss svarte med å utvide virksomheten for å møte den store etterspørselen av pukk og grus. Tidlig på 1990-tallet så Franzefoss at kompetansen fra pukk- og mineralvirksomheten også kunne utnyttes i håndtering og gjenvinning av avfall, og igjen tilpasset konsernet seg til nye behov.

I 2005 ble virksomheten splittet i to i forbindelse med et generasjonsskifte, og selskapene Franzefoss Minerals og Franzefoss AS ble etablert. I dag drives Franzefoss av fjerde generasjon Markussen, som fortsetter å forvalte ressursene i et langsiktig perspektiv – til det beste for sine ansatte, omgivelsene og samfunnet. Hel ved, tøff kjærlighet og stadig bedre er Franzefoss sine kjerneverdier. Konsernet jobber kontinuerlig med mål om å være en solid tjenesteleverandør, som forsøker å finne nye og bedre løsninger.

Fremtiden krever at det forbrukes mindre og ombrukes mer. Franzefoss bruker sin historie, erfaring og kompetanse fra 100 år i norsk næringsliv til å utvikle seg mot en sirkulær økonomi. Gjennom verdiskaping, utvikling og samfunnsansvar forplikter virksomheten seg til å være «Samfunnets beste valg» – et mål som gir retning til alt Franzefoss gjør.



I dag drives Franzefoss av fjerde generasjon Markussen, som fortsetter å forvalte ressursene i et langsiktig perspektiv – til det beste for sine ansatte, omgivelsene og samfunnet

BP-1 Grunnlag for utarbeidelse av bærekraftsrapporten – omfang og forutsetninger

Organisasjonskartet som er vist i denne rapporten inkluderer alle selskaper i Franzefoss konsernet i 2024. I denne bærekraftsrapporten omtales Franzefoss eller Franzefoss-konsernet, selskapet eller virksomheten. Det siktes da i all hovedsak til virksomhetene Franzefoss Gjenvinning og Franzefoss Pukk. At ikke alle selskap omtales er grunnet avgrensninger i den doble vesentlighetsanalysen, at Franzefoss rapporterer frivillig for 2024, samt usikkerhet rundt endrede terskelverdier i henhold til EU-reglement. Videre rapportering og beslutning om hvilke selskaper som omfattes vil avklares i 2025 for eventuell rapportering i 2026.

Franzefoss-konsern består av morselskapet Franzefoss AS og de heleide datterselskapene Franzefoss Pukk AS, Franzefoss Gjenvinning AS og Franzefoss Utvikling AS. Franzefoss består videre av underenhetene Franzefoss Captive, Gruvegrønt, Finnmark Gjenvinning, Franzefossbyen, Franzefoss Energi, Alf Johansen, DepoSolutio, Pasa, FFF Hage og Miljø og Resirkel. Denne rapporten omhandler først og fremst Franzefoss Gjenvinning og Franzefoss Pukk ettersom den foreliggende doble vesentlighetsanalyse er basert på disse, og den største andelen av konsernets inntekter og drift stammer fra disse selskapene. Konsernet benytter seg av muligheten til å utelate visse opplysninger

som gjelder immaterielle rettigheter og resultater av innovative prosesser. Franzefoss gjør oppmerksom på at ved senere eventuell bærekraftsrapportering vil reelt base-år etableres det første året Franzefoss rapporterer pliktig i henhold til bærekraftsdirektivet CSRD. Konsernet sertifiseres i dag til flere ISO-standarder. Alle Franzefoss sine anlegg er sertifisert etter ISO 14001:2015 og ISO 9001:2015. I tillegg ligger ISO 26000 til grunn som retningslinje for ivaretagelse av selskapets samfunnsansvar.

Franzefoss har kun virksomhet i Norge, men inngår i noen grad i globale verdikjeder. Det er vesentlige forskjeller mellom de ulike selskapene i konsernet. For eksempel har Franzefoss Gjenvinning en relativt kompleks verdikjede som involverer flere trinn, fra innsamling til sortering, bearbeiding, resirkulering, og gjenvinning av avfall. Noe av avfallet blir solgt til utlandet. Franzefoss Pukk har en enklere og utelukkende nasjonal verdikjede. Begge selskapene er avhengige av et omfattende nettverk av leverandører og samarbeidspartnere i sine respektive verdikjeder. Som en del av konsernets doble vesentlighetsanalyse er det gjennomført en overordnet kartlegging av konsernets verdikjede for å vurdere mulige påvirkninger, risikoer og muligheter som kan oppstå både oppstrøms og nedstrøms. Det er imidlertid behov for å gjennomføre en mer grundig vurdering av verdikjedene oppstrøms og nedstrøms i samtlige selskaper i konsernet, dette vurderes utført ved senere rapportering.

BP-2 Offentliggjøring av spesifikke omstendigheter – særlige forutsetninger og omstendigheter for årets rapport

EUs bærekraftdirektiv CSRD er i ferd med å innføres. Franzefoss oppdateres seg på de til enhver tid gjeldende begrensninger, lovkrav og oppdateringer knyttet til direktivet. Bærekraftsrapporten for 2024 er en frivillig utarbeidet overgangsrapport og skal leses i lys av dette. Ambisjonen er å tilnærme seg kravene i ESRS, European Sustainability Reporting Standards. Dette vil kunne endre seg de neste årene, alt etter om Franzefoss omfattes av CSRD eller ikke.

Som forutsetning for rapporteringen er konsernets første doble vesentlighetsanalyse lagt til grunn. Økt intern kompetanseheving på bærekraft, bredere involvering på tvers av virksomhetene i konsernet i arbeidet med rapporten i 2024 og økt tverrgående diskusjon rundt konsernets vesentlige temaer har bidratt til konstruktiv diskusjon og engasjement rundt prosessen for og resultatene av den doble vesentlighetsanalysen. Det er på grunnlag av dette besluttet at konsernet sin doble vesentlighetsanalyse vurderes oppdatert i 2025, og at innspill fra bærekraftsteamet og nøkkelpersoner skal hensyntas i utarbeidingen av denne. Det er for årets rapportering besluttet at S4 utgår, da det er identifisert behov for å gjøre en grundigere analyse av forutsetningene lagt til grunn. Det overordnede fokuset vil derfor i 2024-rapporten være at Franzefoss gjør et løft for å tilnærme seg rapporteringsstruktur nær ESRS, og at målsetningen er å forbedre og videre innpasse arbeidet med bærekraft dypere i organisasjonen. En oppdatering av den doble vesentlighetsanalysen og endring i terskelverdier for hvilke selskap som er omfattet av CSRD kan medføre at Franzefoss senere vil rapportere på flere eller færre vesentlige tema og undertema enn i 2023 og 2024.

Med fjorårets rapportering har Franzefoss tatt de første stegene mot rapportering i henhold til CSRD, og i 2024 er dette arbeidet tatt videre gjennom etablering av et bærekraftsteam som har bidratt inn med hensikt å trene organisasjonen i å utføre selvstendig rapportering. I praksis betyr dette at arbeidet med 2024-rapporten har favnet bredere internt, flere har vært involvert i rapporteringen og kjentgjøring med bærekraftsrapportering har vært en viktig del av prosessen. I tillegg har controller- og regnskapsfunksjonene deltatt i et eget ny-opprettet team ledet av konsernets CFO for å prøve-rapportere på EU-taksonomien for første gang.

Franzefoss vil med den nye strukturen som er etablert fortsette å arbeide målrettet for å komplettere og forbedre rapporteringen, slik at det i 2026 kan utarbeides en bærekraftsrapport i samsvar med kravene i CSRD. Noen begrensninger i årets bærekraftsrapport legges derfor til grunn og bør i hensyntas av leseren. Det er blant annet ikke utført estimat for indikatorer knyttet til verdikjedene. Videre er det foreløpig ikke utarbeidet en oversikt over indikatorer hvor det er identifisert vesentlig usikkerhet knyttet til estimater og mulige utfall. Det er ikke utført beregninger knyttet til finansielle indikatorer for klimarisiko. Rapporten inkluderer for 2024 ikke vurderinger gjort for alle datterselskaper i konsernet, men det etterstrebes likevel å benytte en tilnærming og språk for konsolidert rapportering. Der konsernet ikke har kunnet fremskaffe kvalitets-sikrede data til utsvaringskravene i årets rapport, vil enkelte punkter være utelatt i årets rapportering. Tidshorisontene angitt i ESRS-strukturen er i noen grad fulgt, men ikke systematisk. Det er et mål for senere eventuell rapportering. Det benyttes tidshorisonter på kort og mellomlang sikt, rapporten gjengir hovedsakelig konsernets egen målstyring og de tidsperioder som her benyttes. Det tas forbehold om at det ikke på alle områder er utviklet langsiktige og kortsiktige mål.

Mer om forbehold rundt den doble vesentlighetsanalysen: vurdering mot beste praksis for dobbel vesentlighetsanalyse og forbedringer

Proessen som er utført i 2023 følger mange viktige trinn i henhold til god praksis for dobbel vesentlighetsanalyse, men bør oppdateres slik at den reflekterer alle selskap som inngår i konsernets finansielle rapportering. Den bør inkludere noen flere detaljer knyttet til systematisk vurdering av både påvirkning på og påvirkning fra Franzefoss, særlig i konteksten av finansiell vesentlighet. Det er viktig at prosessen fanger både de direkte og indirekte effektene av virksomheten på bærekraft, samt hvordan bærekraftsspørsmål kan påvirke virksomhetens økonomiske resultater på kort og lang sikt. Det kan også være nyttig å sikre at det er klare retningslinjer for hvordan eksterne interessenter systematisk inkluderes i analysen, spesielt når det gjelder deres perspektiver på alvorlighetsgrad og muligheten for påvirkning. I tillegg kan vurderingene av både risiko og muligheter bli styrket ved å inkludere mer spesifikke scenarier og kvantitative data, noe som kan gi et sterkere grunnlag for beslutningstaking.

Det kan også vært fordelaktig å knytte vurderingene av påvirkningene (både finansiell og ikke-finansiell) enda bedre til relevante bærekraftsmål, samt å sikre at konsekvensene av påvirkningene blir vurdert over tid i samspill med konsernmål og ESRS sine tidshorisonter for å tydeliggjøre langsiktige implikasjoner for virksomheten. Det kan også være nyttig å gjøre vurderingene mer transparente ved å inkludere eksempler på hvordan scoringene ble satt og hvilke faktorer som ble vektlagt. Videre bør det i analysen være tydeligere beskrevet hvordan identifisering og klassifisering av risikoer og muligheter er relatert til spesifikke bærekraftsmål, samt hvordan det ble vurdert om disse risikoene og mulighetene har mulige konsekvenser for konsernets langsiktige strategi. I tillegg bør analysen støttes av kvantitative vurderinger eller scenarier for å forsterke innsikten i hvordan risikoer og muligheter utvikler seg over tid. En siste mulighet for forbedring er å inkludere en mer eksplisitt beskrivelse av hvordan den doble vesentlighetsvurderingen vil bli kontinuerlig oppdatert og evaluert i lys av fremtidige risikoanalyser, for å sikre at vurderingene forblir relevante over tid.

GOV-1 Administrative, ledelsesmessige og tilsynsorganers rolle

Styret i Franzefoss konsern har det overordnede ansvaret for å godkjenne og styre konsernets til enhver tid gjeldende overordnede mål, også når det gjelder muligheter, påvirkninger og risikoer. Tabell 1 gir en oversikt over styret i Franzefoss konsern og informasjon tilknyttet deres verv. Bærekraftsrapporten vedtas først i konsernledelsen, så i styret og endelig i selskapets generalforsamling

Tabell 1: Styret i Franzefoss konsern 2024

Navn / rolle	Relevant ESG kompetanse:	Annen relevant kompetanse	Periode (styreverv/rolle til fra	Kjønn	Ansatt-representant ja/nei
Hildegunn Naas-Bibow					
Styreleder	Kompetanse på E, S og G fra 6 styrer som styreleder eller styremedlem, samt revisjonsutvalg. Styreleder i Franzefoss AS og TheVIT AS, nestleder og medlem av revisjonsutvalget i BaneNOR SF, styremedlem i Linja AS, GK AS og Unibuss AS. Ev. også: Daglig leder i Furuseth gård AS og Gårdsmaskin AS.	Erfaring med både strategi, tiltak og gjennomføring på flere delområder innen E, S og G etter vel 20 år som konsulent iblant annet bygg & anlegg og prosessindustri. Gjennomført Revisorforeningens kurs «Styrets ansvar for bærekraftsrapportering»	Mars 2023-dd	Kvinne	Nei
Drude Markussen Eik					
Styremedlem	-	Biolog, produktsjef i Pfizer, jobber med strategi og markedsføring, oppvokst med Franzefoss i familien	2009-dd	Kvinne	Nei
Hilde Mjønnes Nielsen					
Styremedlem	-	Jurist / advokat, arbeidsrett, strafferett, prosess, kjenner Franzefoss gjennom familien	2016-dd	Kvinne	Nei
Jørgen Mjønnes Nyhavn					
Styremedlem	Utdannelse – NTNU Videreutdanning 7.5 stp. – «Kapasitetsbygging i miljø- og bærekraftsledelse» fra 2022. Rolle som bærekraftsansvarlig mm. hos tidligere arbeidsgiver SalMar Aker Ocean (2022 - 2023) med blant annet rapportering til Aker ihht. CSRD. Div Salmar/Aker seminarer og kurs bærekraft	Jobber nå med blant annet bærekraft som konsulent i PwC, skal (sannsynligvis) få/ta PwC sin «CSRD akkreditering» i løpet av 2025.	Mai 2007-dd	Mann	Nei
Vetle Markussen					
Styremedlem	-	Master kandidat 2025, skriver oppgave om fornybare energisystemer konkretisert ved utnyttelse av energi fra gamle gruver. Kjenner Franzefoss gjennom familien.		Mann	Nei
Sverre Mjønnes					
Styremedlem	-	Lege, ortoped, stipendiat, kjenner Franzefoss gjennom familien	2025-dd	Mann	Nei

Nye lovkrav tredde i kraft fra 1. januar 2024, og treffer store og mellomstore selskaper som nå skal sørge for 40 % kjønnsbalanse i styret. Styret i Franzefoss konsern har 50-50 % kjønnsbalanse. Styrene i Franzefoss-konsernet er bredt sammensatt. I tillegg til ansattrepresentanter og styremedlemmer som representerer de ulike familiegrenene i eierstrukturen, er det personer med relevant næringslivsbakgrunn representert i styrene. De enkelte styrene i Franzefoss AS, Franzefoss Gjenvinning AS og Franzefoss Pukk AS inkluderer alle ett uavhengig styremedlem. Prosentfordelingen kommer frem i Tabell 2.

Tabell 2: Antall uavhengige styremedlemmer i Franzefoss AS, Franzefoss Pukk AS og Franzefoss Gjenvinning AS

Selskap	Andel uavhengige styremedlemmer
Franzefoss AS	16,7 %
Franzefoss Gjenvinning AS	14,3 %
Franzefoss Pukk AS	16,7 %

Konsernledelsen i Franzefoss består i 2024 av to kvinner og fire menn, prosentmessig er kvinneandelen 33,33 % (Tabell 3). Konsernledelsen holder ledermøter hver måned, hvor arbeidet med bærekraft har en fast post i møtene for orientering, gjennomgang av aksjonspunkter og beslutninger. Konsernledelsen informerer på jevnlig basis styret om arbeidet med bærekraft, og styret er også involvert i prosesser som gjelder utvikling og oppdatering av muligheter, påvirkninger og risikoer knyttet til den doble vesentlighetsanalysen.

Tabell 3: Oversikt konsernledelsen Franzefoss konsern

Navn	Tittel	Kjønn
Truls Markussen	Konsernleder	Mann
Lisbeth Breum	CFO/Økonomisjef	Kvinne
Gaute Markussen	Bærekraft og utviklingssjef	Mann
Mats Kristiansen	Daglig leder Franzefoss Pukk	Mann
Øyvind Moen	Daglig leder Franzefoss Gjenvinning	Mann
Nina Zimmer	Kommunikasjonssjef	Kvinne

Franzefoss utfører oppdatering av gap i rapporteringen etter hvert som innsikt og oversikt øker. Det er i 2024 gjort fremskritt innen bærekraft i tråd med det nye CSRD-rammeverket. Basert på den doble vesentlighetsanalysen som ble gjennomført i fjor, er det etablert en ny struktur for bærekraftsrapporteringen. I 2024 er det etablert et bærekraftsteam som er delt inn i mindre grupper, hvor hver gruppe har ansvar for ulike ESRS-temaer i forbindelse med rapporteringen. Denne nye strukturen legger grunnlaget for å utvikle et mer organisert og effektivt arbeid med bærekraft, hente erfaringer til fremtidig prosess, samtidig som konsernet bygger videre på arbeidet som allerede er igangsatt.

Arbeidet med den doble vesentlighetsanalysen er forankret i konsernledelsen og i selskapets styre. Samtidig gjenstår det å sørge for at det nylig etablerte bærekraftsteamet og roller som har ansvar inn i bærekraftsrapporteringen har eierskap til og forståelse av denne. Det er foreløpig ikke utviklet spesifikke KPI'er og konsernmål som er systematisk knyttet til påvirkninger, risikoer og muligheter identifisert gjennom den doble vesentlighetsanalysen.

Konsernledelsen har utviklet sin kompetanse på bærekraft blant annet gjennom arbeidet med bærekraftstrategi for Franzefoss, vedtak og implementering av denne. Sommeren 2024 gjennomførte styret introduksjon til CSRD, med gjennomgang av

bærekraftsdirektivet, formål og konsekvenser av dette. Det er planlagt aktiviteter for å heve kompetansen til styret ytterligere i 2025 som et bidrag til kontinuerlig læring og kompetanseutvikling.

Ledelsen har styrket kommunikasjonen rundt bærekraft, med særlig oppmerksomhet rettet mot å tydeliggjøre ansvar og eierskap på alle nivåer i organisasjonen. Høsten 2024 etablerte Franzefoss ny forretningsstrategi for perioden 2024-2027: "Ett Franzefoss". ESG-strategien er her innlemmet i forretningsstrategien, og bidrar slik til at bærekraft er på vei til å bli bærebjelken i selskapet. Strategien er vedtatt av styret til Franzefoss AS og er under implementering. I utarbeidingen av både forretningsstrategien og ESG-strategien har involvering av ansatte vært en viktig prosess. Det har resultert i økt eierskap, engasjement og forståelse for bærekraft som en mer integrert del av virksomheten. Arbeidet med å operasjonalisere strategien fortsetter i 2025.

GOV-2 Informasjon gitt til ledende organer

Franzefoss konsern har et felles årshjul som gir en samlet oversikt over styremøter og konkrete aktiviteter gjennom året. Dette verktøyet gir konsernledelsen innsikt i pågående initiativer med tilhørende gjennomføringsfrister, og sikrer et helhetlig bilde over virksomhetens samlede aktiviteter. Interim-leder bærekraft har månedlige statusoppdateringer med konsernledelsen, og har løpende dialog og statusmøter med de nærmeste involverte ledere. I 2024 ble det tatt grep for å adressere hvordan Franzefoss' vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter knyttet til bærekraft i fremtiden skal iverksettes i årshjulet, samt hvilke roller som skal informeres. Det har blitt utført en vurdering av gap i henhold til CSRD, med anbefalinger til iverksetting av prosjekter for å lukke gap i løpet av 2025. I 2024 har konsernet i større grad tydeliggjort hvordan bærekraftsrelaterte påvirkninger, risikoer og muligheter skal innpasses i risikostyringen, oppfølging av virksomhetsstrategi og beslutningsprosesser ved større investeringer. Disse temaene vil vurderes videre i 2025 og tiden fremover. I 2024 besluttet styret og konsernledelsen å opprette stillingen bærekraftssjef. Bærekraftssjef begynner februar 2025.

GOV-3 Integrering av bærekraftsrelaterte resultater i incentivordninger

Konsernledelsen og styret tar stilling til saker som gjelder belønninger og bonus tilknyttet bærekraft og oppgaver ellers i selskapene i konsernet. Franzefoss benytter ikke egne bonusordninger eller incentiver for bærekraft for ansatte i konsernledelsen eller styret. Konsernet følger veiledende praksis for lederlønn i norske virksomheter. Dette inkluderer også bærekraftsrelaterte aktiviteter, mål og KPI'er. På toppledernivået består kompensasjonsordningene kun av fastlønn, det er derfor ingen monetær avhengighet mellom konsernledelsens styring og virksomheten sin påvirkning på mennesker, miljø og sosiale forhold.

GOV-4 Erklæring om aktsomhetsvurdering

Franzefoss er underlagt Åpenhetsloven som trådte i kraft 1. juli 2022. Formålet med Åpenhetsloven er å fremme selskapers respekt for anstendige arbeidsforhold og grunnleggende menneskerettigheter knyttet til vare- og tjenesteproduksjon. Arbeidet med aktsomhetsvurderinger som utføres i tilknytning til Åpenhetsloven, er naturlig knyttet til arbeidet med bærekraft og bærekraftstrategi. Det ble i Franzefoss konsern gjennomført aktsomhetsvurderinger i årene 2023-2024. Formålet med disse er å kartlegge og vurdere negativ påvirkning og skade knyttet til brudd på menneskerettigheter og arbeidslivskriminalitet i konsernet sin egen leverandørkjede samt hos forretningsforbindelser. Franzefoss har i 2024 jobbet med å utvikle ny praksis knyttet til virksomhetsstyring. Arbeidet med aktsomhetsvurderinger forbedres kontinuerlig som en del av selskapets profesjonaliseringsarbeid.

For å sikre ivaretagelse av de kravene Åpenhetsloven stiller, har konsernet utarbeidet følgende retningslinjer og rutiner:

- Rutine for evaluering og aktsomhetsvurdering av eksterne leverandører og forretningspartnere
- Oppdatering av selskapets etiske retningslinjer
- Oppdatering av standard kontraktsbetingelser

I tillegg til de løpende evalueringene og aktsomhetsvurderingene som utføres, vil Franzefoss gjennomføre en full prosess for aktsomhetsvurderinger hvert tredje år. Konsernet har som mål å håndtere og besvare eventuelle innsynsbegjæringer i tråd med Åpenhetsloven i løpet av tre uker. Åpenhetsloven skal sikre at virksomheter respekterer menneskerettigheter og arbeidsforhold i produksjon av varer og levering av tjenester. Loven krever at virksomheter kartlegger risikoen for menneskerettighetsbrudd, iverksetter tiltak for å forebygge og håndtere dette, samt rapporterer om tiltakene og deres effekt. Arbeidet med Åpenhetsloven er forankret i styret i Franzefoss og er publisert på konsernets webside.

Aktsomhetsvurderinger 2023-2024

Franzefoss har en stor og stabil leverandørbase, hvor en betydelig andel har vært selskapets samarbeidspartnere i flere år. Majoriteten av leverandørene er lokalisert i Norge. Konsernets strategi er å inngå og forvalte leverandøravtaler slik at disse ivaretar bærekraft, økonomiske hensyn og videreutvikler og sikrer gode relasjoner. Flere av konsernets avtaler er strategisk viktige, det er derfor avgjørende å jobbe kontinuerlig med leverandørstyring og samhandling med nøkkelleverandører. I rapporteringsåret 2024 har Franzefoss hatt forretningsrelasjoner med omtrent 2500 leverandører og forretningspartnere. Konsernet jobber med å standardisere produkt- og tjenestekatalog, samt maskinpark og bilpark, for å redusere antall leverandører og forbedre risikostyringen.

220 av konsernet sine leverandører er vurdert som kritiske og vil derfor bli aktsomhetsvurdert. 65 % av leverandørene har besvart egenerklæringsskjema og blitt fulgt opp av innkjøpsfunksjonen, mens de resterende vil bli fulgt opp videre i 2025. Franzefoss foretok aktsomhetsvurderinger for 2023 og publiserte redegjørelse for disse i juni 2023. Aktsomhetsvurderinger som ble foretatt etter juni 2023 ble inkludert i redegjørelsen for 2023-2024. Det vil bli publisert en egen redegjørelse for hele 2024 innen 30 juni 2025. Utvelgelsen av leverandører ble gjort ut fra en forholdsmessighetsvurdering basert på følgende kriterier:

- Omsetning
- Type leveranse
- Nasjonalitet
- Eierskap
- Overordnet inntrykk

I arbeidet med aktsomhetsvurderinger i 2023-2024 er det blitt gjort en vurdering av iverende risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Franzefoss sin egen aktivitet og aktiviteten hos kritiske leverandører. Det er ikke avdekket alvorlige funn. Det er ikke avdekket funn som krever skadebegrensning eller -gjenoppretting, heller ikke funn som krever umiddelbar stans i samarbeid eller leveranser.

Selv om det ikke er avdekket alvorlige funn, er det enkelte leverandører og forretningspartnere Franzefoss ser behov for å følge opp på et senere tidspunkt. For å ivareta oppfølging av leverandørene, har konsernet etablert en tiltaksliste som kort beskriver hva som ikke var tilfredsstillende, og på hvilket tidspunkt Franzefoss skal gjenoppta kontakt med den enkelte leverandøren.



Konsernets strategi er å inngå og forvalte leverandøravtaler slik at disse ivaretar bærekraft, økonomiske hensyn og videreutvikler og sikrer gode relasjoner

Henvisninger til omtale av aktsomhetsvurderinger i Franzefoss

Tabell 4 gir en oversikt over hvor i bærekraftsrapporten det henvises til aspekter relevante til arbeidet med aktsomhetsvurderinger i Franzefoss.

Tabell 4: Henvisning til aspekter relevante til arbeidet med aktsomhetsvurderinger i Franzefoss

Aktsomhetsvurderinger i Franzefoss	Avsnitt i bærekraftsrapporten	Knyttet til mennesker og/eller miljø
a) Innpasse aktsomhetsvurderinger i virksomhetsstyring, strategi og forretningsmodell	ESRS2, GOV-4	Mennesker
b) Interessentdialog i forbindelse med aktsomhetsvurderinger/involvering av berørte interessenter	S2 Arbeidere i leverandørkjeden S2-4	Mennesker
c) Identifisere og vurdere negativ påvirkning	Dobbel vesentlighetsanalyse SBM-2: Interessenter og interessentdialog	Mennesker og miljø
d) Tiltak for å håndtere de negative påvirkningene	GOV-4	Mennesker og miljø
e) Måling av effektiviteten av innsatsen og kommunikasjon	EU Taksonomi rapportering knyttet til bærekraftige økonomiske aktiviteter	Mennesker og miljø

GOV-5 Risikostyring og internkontroll med bærekraftsrapportering

Franzefoss sin bærekraftsrapport gjennomgås av konsernledelsen, ledere i Franzefoss Gjenvinning og Franzefoss Pukk, interim-leder bærekraft, deltakere i bærekraftsteamet, redaksjonen samt styret i Franzefoss før den godkjennes og publiseres. Det er per 2024 ikke satt opp en formell prosess for gjennomføring av internkontroll av bærekraftsrapportering i Franzefoss. Det er iverksatt arbeid for å sette rammer og struktur når det kommer til organisering av bærekraft, og prosess for gjennomføring av bærekraftsrapportering er etablert i 2024 gjennom det nye bærekraftsteamet. Leder for kvalitet er involvert i denne planleggingen. Ambisjonen er i 2025 å utvide dette arbeidet til å omfatte internkontroll av bærekraftsarbeidet, herunder å etablere kontrollrutiner for kvalitetssikring av datakvalitet og integrering av bærekraftstrisiko i selskapets risikostyring. Konsernet vurderer at de største risikoene i årets prøve-rapportering er knyttet til tilstrekkelig bredde og dybde i den første doble vesentlighetsanalysen, tilstrekkelig dekning i interessent-analyse, mangler knyttet til verdikjedekartlegging samt rapporteringsrisiko knyttet til organisering, innsamling og kvalitetskontroll av datagrunnlag. Dette er forbedringsområder for bærekraftsrapporteringen, som skal knyttes opp mot Franzefoss sitt kvalitets- og internkontroll. Dette skal en jobbe aktivt med i 2025, blant annet gjennom implementering av nytt styringssystem for å sikre helhetlig kvalitet og kobling av bærekraftsarbeidet opp mot prosedyrer og rutiner i virksomhetene.

Systemstøtte for risikohåndtering og kvalitet i bærekraftsarbeidet

Franzefoss har som ledd i kvalitets- og internkontrollarbeidet innført og tatt i bruk styringssystemet Landax. I Landax finnes styrende dokumentasjon for hele konsernet slik som policyer, prosedyrer og årshjul. Konsernets foreløpige prosedyre for bærekraftsrapportering med tilhørende årshjul er nå tilgjengelig i dette systemet. Det er satt opp en egen modul for eksterne og interne revisjoner i Landax, og systemet har en egen avviksmul. Internkontroll for bærekraftsarbeidet kan derfor på sikt gjøres gjennom en egen modul i Landax, og løfte Franzefoss sin helhetlige tilnærming for risikostyring. Implementering av dette er estimert til å starte høsten 2025 og vil pågå utover våren 2026. I 2024 har Franzefoss startet arbeidet med å kartlegge it-systemer som kan dekke datakontroll- og rapporteringsbehovet som følger av den nye bærekraftsrapporteringen. Det legges her vekt på å etablere en overordnet forståelse for rapporteringslandskapet på

klimaregnskap inkludert Scope-3 utslipp samt systemer for dobbel vesentlighetsanalyse og rapportering. I 2025 er ambisjonen å ha opparbeidet seg nok kunnskap til å vurdere kravspesifikasjon på IT-system for bærekraftsrapporteringen slik at en kan ta stilling til valg av system for bærekraftsrapporteringen. Arbeidet fortsetter i 2025.

SBM-1 Strategi, forretningsmodell og verdikjede

I forbindelse med konsernets 100-årsjubileum i 2019 ble 100-årsløftet utført. 100-årsløftet sitt formål er blant annet å utlede forsterket arbeid med og strategier for bærekraft. Dette har resultert i en mer systematisk tilnærming for å utvikle både selskapet og lokalsamfunnene Franzefoss er en del av. Et mål i 100-årsløftet har vært å balansere hensynet til miljø, klima og sosialt ansvar med konsernets økonomiske lønnsomhet. Som en del av dette har konsernet opprettet avdelingen BUA – Bærekraft og Utvikling – i morselskapet, noe som understreker bærekraft som et strategisk satsingsområde på tvers av hele Franzefoss. Denne satsingen henger også sammen med konsernets kontinuerlige profesjonalisering som er et uttalt mål.

100-årsløftet la frem seks hovedmål: 1) Redusere antall skader, 2) Bli mer lønnsom, 3) Profesjonalisere hele konsernet, 4) Sikre eiendom og areal, 5) Sette tydeligere mål og retning og 6) Økt fokus på forretningsutvikling. Profesjonaliseringen av konsernet og arbeid mot disse målene har blant annet foregått gjennom tiltak i produksjon, salg og drift, gjennom kulturutvikling og ledelse, kompetanseutvikling, digitalisering og satsing på kommunikasjon og informasjon.

Siden 100-årsløftet i 2019 har Franzefoss innlemmet nøkkelementer i sin konsernstrategi. Ett Franzefoss som direkte kan knyttes til eller påvirke bærekraftstemaene i bærekraftsrapporteringen. De uttalte målene i hundreårsløftet som stod som fremtidige mål, er nå innført i virksomheten. Konsernmålene innlemmer nå i større grad ESG i kjernen, og Franzefoss adresserer slik både muligheter, påvirkninger og risiko. Under sosialt og samfunnsansvar har konsernet et lønnsomhetsmål som også reflekterer at konsernet skal skape verdier for sine ansatte og lokalsamfunn. Det er også kvantitative målsetninger for fraværsskader, sykefravær, samt måltall for Great Place to Work-undersøkelsen som er en ansattundersøkelse som sendes ut til hele organisasjonen. Til sist er det mål om å etablere ny virksomhetsstyringsprosess. Under miljø er det en målsetning å rapportere i henhold til bærekraftsdirektivet for det finansielle året 2025, samt en forbedring for 2025 sett i forhold til 2023 tall på oms/t CO₂e.

Franzefoss konsern har jobbet målrettet for å utvikle og profesjonalisere sin innkjøpsfunksjon for å oppfylle målsetningen om å være Samfunnets beste valg. For å leve ut denne ambisjonen har Franzefoss som mål å være det mest bærekraftige alternativet for sine kunder. Innkjøpsarbeidet har derfor i 2024 blitt knyttet tettere på bærekraftstrategien, og det ble gjennom året gjennomført flere innkjøpsfora. Formålet med innkjøpsforum er å hensikten er å sikre etterlevelse av konsernets innkjøpsrutiner, dele erfaringer på innkjøpsarbeid og øke innkjøpskompetansen på tvers i konsernet. Med konsernets base av rundt 2500 leverandører vil bærekraftstiltak i innkjøpsfunksjonen kunne føre til finansiell risiko i form av økte kostnader. Økt innføring av krav til bærekraftige løsninger også vil kunne medføre økte kostnader. Samtidig har Franzefoss tatt inn over seg at konsernets produkter må møte markedets krav og forventninger knyttet til bærekraft for at konsernet skal kunne sikre fremtidig omsetning og lønnsomhet.

100-årsløftet la frem seks hovedmål:

- 1) Redusere antall skader
- 2) Bli mer lønnsom
- 3) Profesjonalisere hele konsernet
- 4) Sikre eiendom og areal
- 5) Sette tydeligere mål og retning
- 6) Økt fokus på forretningsutvikling

Figur 2 og Figur 3 viser konsernets satsningsområder og målbilde frem mot 2027.



Figur 2: Konsernets satsningsområder for strategiperioden 2024-2027.



Figur 3: Målbildet for Franzefoss konsern for 2027.

Bærekraft i produkter, tjenester, forretningsmodeller og verdikjeder

Størstedelen av Franzefoss sin omsetning kommer fra å tilby produkter og tjenester gjennom virksomhetene Franzefoss Gjenvinning AS og Franzefoss Pukk AS. Omsetningen for Franzefoss Gjenvinning AS var i 2024 1 262 MNOK og for Franzefoss Pukk AS var den 449 MNOK.

Franzefoss Gjenvinning

Franzefoss Gjenvinning håndterer et bredt spekter av avfall fra industri, næringsliv, bygg- og anleggssektoren, samt offshore. Selskapet administrerer hele prosessen fra innsamling og sortering til bearbeiding, gjenvinning og deponering av produkter, restprodukter og avfall. Gjenvinning av avfall til råvarer for material- eller energigjenvinning er et hovedmål, og virksomheten opererer på myndighetsgodkjente mottaksanlegg der avfall sorteres, prosesseres og omlastes. Virksomheten har 18 anlegg i Norge. Alle anleggene tilhørende Franzefoss Gjenvinning AS er sertifisert i henhold til NS EN ISO 9001:2015 og NS-EN ISO 14001:2015, og fornyer disse gjennom aktøren Kiwa innen sommeren 2025. Selskapet har sentral godkjenning og godkjenning som opplæringsbedrift, og er i henhold til Franzefoss konsernets standard sertifisert som Great Place to Work. Selskapet leverer ikke tjenester eller produkter det er lagt ned forbud mot å omsette i Norge.

Franzefoss Gjenvinning leverer transport- og logistikkjenester i den ene enden av verdikjeden, og sekundære råvarer i den andre. Konsernet har et kontinuerlig behov for transport og behandling av materialer og avfall. I årene fremover ventes økt etterspørsel etter sekundære råmaterialer, hvor suksessfaktorer vil være å sikre høy kvalitet, tilgjengelighet og sporbarhet av materialenes opprinnelse.

Inntektene til Franzefoss Gjenvinning stammer fra følgende aktiviteter:

- Innsamlingstransport og logistikkjenester
- Utleie og salg av beholdere, containere og utstyr
- Mottak, sortering og bearbeiding av avfall
- Salg av avfallsfraksjoner med plussverdi

Kundesegmentene oppstrøms for Franzefoss Gjenvinning omfatter bygg- og anlegg, eiendom, HORECA (hotell, restaurant og catering), industri, offshore og offentlige virksomheter. Nedstrøms leverer Franzefoss Gjenvinning materialer og avfall til videre behandling, inkludert ombruk, materialgjenvinning, energigjenvinning eller deponi. Selskapet arbeider kontinuerlig med å bevege seg oppover i avfallspyramiden for å fremme bedre ressursutnyttelse gjennom økt materialgjenvinning og ombruk. Viktige sektorer for Franzefoss Gjenvinning inkluderer handel og eiendom, bygg og anlegg, olje og gass, industri samt hotell- og restaurantbransjen. På konsernets industrielle prosessanlegg mottas og behandles farlig avfall fra olje- og gass-sektoren. Franzefoss Gjenvinning har også som mål å ta en ledende posisjon innen ombruk av byggevarer gjennom datterselskapet Resirqel.

Franzefoss Pukk

Franzefoss Pukk produserer pukk fra fast fjell ved sprenging, knusing og sikting, samt sand- og grusmaterialer gjennom sikting. Selskapet leverer disse materialene fra sine 11 anlegg for å møte samfunnets behov for pukk, grus og steinprodukter. Materialene anvendes blant annet som fundament i byggegrunn for vei, jernbane og bygg, i drenering, som strø-materiale, samt til produksjon av asfalt, betong og jord. Av det totale forbruket av pukk går om lag 59 % til veiformål og 16 % til betongproduksjon. De resterende 25 % anvendes til kommunaltekniske formål som grøfter, drenering og fyllinger, hvor kravene til kvalitet er lettere å tilfredsstille. Franzefoss Pukk har miljødeklarasjoner kalt EPD for knust stein og pukk for alle sine anlegg. EPD står for Environmental Product Declaration. En EPD er et kortfattet dokument som oppsummerer miljøprofilen til en komponent, et ferdig produkt eller en tjeneste på en standardisert og objektiv måte. Forkortelsen EPD brukes både i norsk og internasjonal sammenheng. Franzefoss Pukk leverer ikke produkter det er nedlagt forbud mot.

Både pukk og grus er ikke-fornybare ressurser. Tilgang til disse ressursene i Norge er begrenset, da store forekomster ofte er «okkupert» av bebyggelse eller jordbruk. Konsernet har derfor et ansvar for å forvalte disse ressursene på en forsvarlig og bærekraftig måte. Dette innebærer å unngå sløsing og sikre at pukk og grus med spesifikke kvalitetskrav kun benyttes til formål som krever disse spesifikasjonene. For å sikre riktig kvalitet til rett formål tar Franzefoss Pukk nå imot betydelige mengder ombruksstein av ulik kvalitet fra pågående infrastruktur- og byggeprosjekter. Ombruksstein fra bygging av tunneler, veier og tomter kjøres inn til flere av konsernets brudd, der det kan produseres nye fraksjoner i tillegg til de produktene som fremstilles fra den lokale bergarten i bruddet.

Bruken av ombruksstein bidrar til å løse samfunnets utfordringer med håndtering av store mengder overskudd av stein, og sikrer at steinressursene i samfunnet utnyttes på en mer bærekraftig måte. Bruken av ombruksstein forlenger også levetiden til steinressursene i bruddene. Franzefoss Pukk mottar også gammel asfalt, som fjernes fra veier som rehabiliteres eller reasfalteres. Denne asfalten knuses og gjenvinnes i produksjonen av ny asfalt. I tillegg mottas betong, som ofte knuses og benyttes som fyllmasse. Den viktigste sektoren for Franzefoss Pukk er bygg- og anleggssektoren, som inkluderer entreprenører, transportører, offentlige virksomheter og industriaktører.



Franzefoss Gjenvinning arbeider kontinuerlig med å bevege seg oppover i avfallspyramiden for å fremme bedre ressursutnyttelse gjennom økt materialgjenvinning og ombruk



Franzefoss Pukk har miljødeklarasjoner kalt EPD for knust stein og pukk for alle sine anlegg

som produserer asfalt, jord og betong. På flere av anleggene leier Franzefoss ut areal til industriaktører som har etablert egne fabrikker, slik at varene som konsernet produserer er lett tilgjengelige med minimal bruk av mellomtransport.

SBM-2 Interessenter og interessentdialog

Franzefoss arbeider gjennom året med å engasjere interessenter og sikre at deres synspunkter blir tatt hensyn i konsernets strategi og forretningsmodell. Konsernets interessenter har også en gjensidig påvirkning på Franzefoss. Nøkkelinteressenter inkluderer for eksempel transportører kunder, ansatte, naboer, leverandører, lokalmiljø og tilsynsmyndigheter. Franzefoss anerkjenner viktigheten og lovmessigheten av å ha oversikt over påvirkede interessenter i leverandør- og verdikjeden, og søker skape dialog og adressere interessentenes behov gjennom leverandørstyring og arbeid med aktsomhetsvurderinger.

Organisering av interessentinvolvering

Kontakt med interessenter organiseres gjennom en rekke aktiviteter. Formålet er å forstå interessentenes synspunkter og vurdere tiltak og handlinger slik at Franzefoss kan imøtekomme behov samtidig som virksomheten overholder sin strategi og forretningsmodell. Franzefoss sin interne prosedyre og tilpasning etter interessenter sin tilbakemelding er under oppdatering, dette arbeidet vil fortsette i 2025. Under følger en oversikt over noen av Franzefoss sine viktigste interessenter og deres involvering.

Transportører: transportører utgjør en vesentlig del av Franzefoss sine interessenter, da de både er sentrale i Franzefoss sine oppstrøms og nedstrøms verdikjeder med frakt av avfall til gjenvinning, stein og masser til ombruk og distribusjon fra Franzefoss sine anlegg. Utslipp fra transport blir nevnt i mange interessentintervjuer utført i forbindelse med dobbel vesentlighet. Overholdelse av påseplikt, arbeid med aktsomhetsvurderinger, returtransport og elektrifisering av tungtransport er noen av forholdene som spesielt berører denne interessentgruppen. Det har i 2024 vært utført flere dialogmøter med utvalgte transportører. Hovedtemaene i dialogen har vært å forbedre samarbeidet, øke forståelsen for transportørenes arbeidshverdag og verdikjede, forstå mer om hvordan de jobber med bærekraft og fortelle om Franzefoss sin satsing på bærekraft og konsernets fokuspunkter.

Tilsynsmyndigheter: En viktig interessentgruppe for Franzefoss er norske tilsynsmyndigheter. Franzefoss konsern forholder seg til flere deler av norsk forvaltning og direktorat som er direkte knyttet til overvåkning og regulatorisk etterlevelse innen bergverksdrift og gjenvinning. Eksempler på tilsynsmyndighet hvor Franzefoss har samarbeid og hyppig kontakt er Statsforvalteren, Miljødirektoratet, Direktoratet for Mineralforvaltning og fylkesmann i det aktuelle fylke hvor de ulike anlegg ligger. Franzefoss har dialog med disse interessentgruppene gjennom ledelsen i selskapene, og særskilt utstrakt kontakt gjennom sitt Ytre Miljø-team. Målsetningen er å holde åpen og hyppig dialog med myndighetene for å sikre etterlevelse av lover, forskrifter og tillatelser. Eventuelle avvik som oppstår håndteres gjennom løpende rapportering og retting av forholdet.

Leverandører: leverandører er en viktig interessentgruppe for Franzefoss, og denne gruppen styres i hovedsak gjennom innkjøpsfunksjonen i Franzefoss. Innkjøpsfunksjonen skal bidra til å minimere totalkostnad knyttet til innkjøp fra denne interessentgruppen, men det er også et uttalt mål å bidra til bærekraft og strategisk endring (profesjonalisering) gjennom for eksempel bærekraftige anskaffelser. Konkrete eksempler på viktige anskaffelser knyttet til konsernets satsing på bærekraft er kjøp av nullutslippsbiler- og maskiner, miljøgodkjente kjemikalier til renhold, innkjøp knyttet til forbedret arbeidsmiljø og ergonomi. Flere fra innkjøpsfunksjonen har vært involvert i arbeidet med bærekraftsrapporten for 2024 og inngår også i bærekraft-teamet. Dette gir mer innsikt i og forståelse for hvor viktig innkjøpspraksisen er for å nå konsernets mål, og gjøre arbeidet med interessenter mer helhetlig på tvers av funksjonene som er i kontakt med leverandører.



Innkjøpsfunksjonen skal bidra til å minimere totalkostnader knyttet til innkjøp, og har et uttalt mål om å bidra til strategisk endring gjennom bærekraftige anskaffelser

Kunder: Franzefoss har som mål å ha et tett og tillitsfullt samarbeid med kundene for å sikre at produkter og tjenester leveres til avtalt tid, kvalitet og pris. Gjennom regelmessig kundedialog innhentes tilbakemeldinger som benyttes til kontinuerlig forbedring av driften. Det gjennomføres dybdeundersøkelser som grunnlag for utvikling av nye produkter og tjenester. For å styrke kundedialogen og yte økt service tilbyr Franzefoss fra 2024 en kundeportal. Stadig flere skal rapportere på bærekraft, og Franzefoss sine kunder kan gjennom denne portalen få oversikt over tjenester, tilgang til avfallsrapporter, detaljerte fakturaer og CO₂ utslippsberegninger som de kan benytte direkte inn i sin rapportering. Gjennom disse tiltakene tar Franzefoss kundene med som aktive deltakere i utviklingen av selskapets tjenester, som kan bidra til at bærekraft får økt oppmerksomhet i utvekslingen mellom Franzefoss og kunde, og som stimulerer til dialog.

Naboer: gjennom nabomøter og større samlinger som for eksempel 'Åpen dag' på anlegg, iverksetter Franzefoss tiltak for å invitere til dialog og lydhørhet overfor denne viktige interessentgruppen. På slike samlinger deler ansatte i Franzefoss, ofte representert ved daglige ledere i ett av selskapene og ansattrepresentanter, informasjon om Franzefoss sin virksomhet, verdier og selskapets påvirkning på omgivelsene. Dette er tiltak ment til å bidra til å bygge tillit og åpenhet, samt stimulere til konstruktiv dialog og tilrettelegge for tilbakemeldinger.

Lokalmiljøet: Franzefoss har dialog med lokale skoler og utdanningsinstitusjoner, og støtter flere steder lokalt frivillig arbeid. Tidligere årlig sponsing av idrettslag eller ideelle organisasjoner er eksempler på tiltak som har vært benyttet for å fremme involvering og støtte til interessenter i nærheten av anleggene til konsernet. Denne ordningen er under evaluering.

Ansatte og mulige ansatte: Franzefoss sin ambisjon er å tilby en trygg, sikker og utviklende arbeidsplass til alle konsernets sine ansatte. Konsernet har mekanismer som allmøter, intern opplæring og kursing, samlinger og møter på individ og gruppe-nivå, hvor ansatte involveres i saker som vedrører dem.

Interessentenes synspunkter og hvordan de påvirker strategien

Franzefoss har gjennom arbeid med aktsomhetsvurderinger, åbenhetsloven og det utvidede arbeidet med bærekraft og kunnskap om ESG i 2024, i enda større grad blitt sitt ansvar bevisst for selskapets behov for å tilrettelegge for strukturert og jevnlig dialog med de viktigste interessentgruppene. Franzefoss har gjennom sin innsats på ikke bare miljø, men også sosiale forhold og arbeidere i verdikjeden tatt innover seg hvordan konsernets rolle som oppdragsgiver overfor for eksempel transportørene har en påvirkning på disse. Disse interessentenes synspunkter og interesser har i større grad blitt kartlagt i 2024, og det arbeidet vil fortsette i 2025 mot et helhetlig oppsett for interessentinvolvering slik at dette systematisk kan informere konsernets strategiarbeid videre. Videre har enkelte deler av Franzefoss sin virksomhet vesentlig påvirkning på naturomgivelsene, hvor hensyn til og samarbeid med viktige interessentgrupper som naboer og lokalsamfunn er spesielt kritisk. Dette gjelder spesielt Franzefoss Pukk og virksomhetens uttak av steinmateriale. Uttak av stein innebærer en risiko for uttømming av naturgitte ressurser og kan ha negativ påvirkning på omgivelsene. Det fører med seg et særskilt ansvar for Franzefoss når det gjelder å balansere uttak med ombruk, ombruk og aktsomhet overfor lokalmiljø. Franzefoss erkjenner at konsernets virksomhet påvirker det ytre miljøet og sine interessenter i nabolag i form av naturinngrep, støv, støy, trafikk og logistikk inn og ut av anlegg, mulig lukt og risiko for avrenning. Gjennom konsernets og underselskapenes mål som revideres årlig, arbeider Franzefoss med å redusere risikoen og påvirkningen knyttet til disse påvirkningene. Et eksempel på hvordan konsernet tar hensyn til en viktig interessentgruppe sine synspunkt, er tilbakemeldinger fra naboer til anlegg. Dialog med naboer etter innmelding til Franzefoss har ført til iverksetting av målrettede tiltak for å minimere støy og støv på det aktuelle anlegget. Konsernets egne ansatte er en avgjørende interessentgruppe, og Franzefoss tar ansattes ytrede ønsker om trygge arbeidsforhold og kompetanseutvikling på alvor.

Endringer i strategi og forretningsmodell

Som respons på interessentenes innspill har Franzefoss i 2024 utviklet forbedrede miljømål. Det har blitt etablert rutiner for jevnlig dialog med ansatte for å sikre at deres behov blir i hensyntatt i større grad. I tillegg vurderes fremtidige tiltak for bedre å inkludere resultater fra interessentarbeidet i prosedyrer for og arbeid med konsernets leverandør- og verdikjeder. Ledelsen informeres løpende om interessentenes synspunkter gjennom (eks. rapporter som oppsummerer kundeundersøkelser, naboinnspill og ansattevalueringer.) Denne informasjonen brukes til å informere strategiske beslutninger og retningsvalg. Dialog med ansatte om forbedring og opplæringsmuligheter har i sin tur påvirket Franzefoss sine interne prosedyrer for både ansattinvolvering og opplæring. Interessentinvolveringen overfor transportører har i 2024 vært ledet av Franzefoss sin økonomisjef som er en del av konsernledelsen, og har sørget for at resultatene av interessentinvolveringen er forelagt konsernledelsens månedlige møte som igjen informerer strategi- og styringsprosesser. Franzefoss vil gjennom oppdatering av dobbel vesentlighetsanalyse og oppdatering av prosedyre for aktsomhetsvurderinger som vil pågå i 2025 kunne identifisere flere kategorier av interessenter som det bør opprettes dialog med fremover. I en utvidet verdikjedeanalyse vil det for eksempel være naturlig at flere interessenter avdekkes i Franzefoss sine leverandør- og verdikjeder. Det samme kan bli aktuelt for kundegrupper og sluttbrukere når grensesnittet for hvem Franzefoss anser som sine sluttbrukere blir tydelig tegnet og avgrenset i løpet av 2025.

Fremtidige tiltak og tidslinjer

Gjennom arbeidet med aktsomhetsvurderinger i 2024 og oppfølgingsdiskusjoner rundt den doble vesentlighetsanalysen, har Franzefoss kommet frem til at det er behov for ytterligere tiltak for å imøtegå påvirkede interessenter i konsernets leverandør- og verdikjeder. Arbeid med dette kan delvis dekkes inn av en oppdatert dobbel vesentlighetsanalyse, og ved utvikling av forbedrede rammeverk for interessentinvolvering og informasjonsdeling for å sikre en mer transparent dialog med interessenter. Foreløpig er det ikke vedtatt at Franzefoss skal iverksette et særskilt leverandørprogram, men en skal ha oppe til vurdering å etablere en varslingskanal i 2025. Gjennom arbeidet med aktsomhetsvurderinger etter krav i åpenhetsloven samt gjennom bærekraftsteamet sin involvering i rapportering og bruk av den doble vesentlighetsanalysen, kommer det frem at andre typer av interessenter kan være viktige for Franzefoss å adressere fremover. Dette kan for eksempel være påvirkede interessenter lenger ut i konsernet sine leverandør- og verdikjeder.

SBM-3 Vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter og deres samspill med strategi og forretningsmodell

Denne delen av bærekraftsrapporten gir en overordnet oversikt over de mest vesentlige påvirkningene, risikoene og mulighetene som inntil 2024 er identifisert innenfor klima og miljø, sosiale forhold, og forretningsetiske forhold for Franzefoss. En nærmere beskrivelse av påvirkningene, risikoene og mulighetene finnes i de følgende kapitlene.

Klima og miljø

De mest vesentlige påvirkningene, risikoene og mulighetene knyttet til klima og miljø for Franzefoss omfatter klimagassutslipp, energiforbruk, forurensning til luft og vann, introduksjon av fremmede arter, arealendringer i økosystemer, ressursforbruk, avfallshåndtering, samt innovasjon og digitalisering. Franzefoss sin hovedvirksomhet gjennom Franzefoss Pukk og Franzefoss Gjenvinning har en betydelig påvirkning på miljøet, særlig gjennom konsernets kjerneaktiviteter som inkluderer innsamling, transport og behandling av materialer og avfall og uttak og bearbeiding av stein. Utslipp til luft, vann og jord samt støy og fysisk tilstedeværelse på ulike lokasjoner kan ha negative konsekvenser både for mennesker og miljø. For å minimere miljøbelastningen av Franzefoss sin virksomhet jobbes det kontinuerlig for å redusere de negative effektene. Konsernet sin ambisjon er å bidra til en mer sirkulær økonomi, med et langsiktig perspektiv for å sikre at konsernet forblir en attraktiv aktør innen gjenvinning og pukk i årene som kommer. I



Konsernet sin ambisjon er å bidra til en mer sirkulær økonomi, med et langsiktig perspektiv for å sikre at konsernet forblir en attraktiv aktør innen gjenvinning og pukk i årene som kommer

t tillegg står bransjene Franzefoss konsern opererer i – særlig avfallsbransjen – overfor en betydelig omstilling. Det betyr at konsernet må jobbe målrettet med innovasjon og digitalisering opp mot sine påvirkninger, risikoer og muligheter for å opprettholde og utvikle sin konkurranseevne.

De vesentlige påvirkningene, risikoene og mulighetene knyttet til klima og miljø er beskrevet nærmere i kapitlene E1 Klimagassutslipp, E2 Forurensning, E4 Natur og Biomangfold, og E5 Sirkularitet.

Sosiale forhold

De mest vesentlige påvirkningene, risikoene og mulighetene relatert til sosiale forhold omfatter helse og sikkerhet, kompetanseheving, mangfold og inkludering, menneskerettigheter, og kunderelasjoner. De ansatte i virksomheten så vel som leverandører og samarbeidspartnere som utfører arbeidsoppgaver innen blant annet avfallsbehandling, transport og sprengning, kan være utsatt for mulige negative påvirkninger, spesielt knyttet til risikofylt manuelt arbeid.

Franzefoss erkjenner også at det er mulige risikoer i virksomhetens verdikjede, særlig der det finnes begrenset innsikt i arbeidsforhold og grad av ivaretagelse av menneskerettigheter. Selv om Franzefoss kun har virksomhet i Norge, er konsernet i noen grad en del av globale verdikjeder. Det er en faktor som gjør at det er viktig å innhente mer kunnskap om samarbeidspartnere og leverandører. Dette er arbeid som vil igangsettes i 2025 gjennom oppdatering av dobbel vesentlighetsanalyse, samt grundig gjennomgang og kartlegging av oppstrøms og nedstrøms verdikjede.

De vesentlige påvirkningene, risikoene og mulighetene knyttet til sosiale forhold er nærmere beskrevet i kapitlene S1 Egne Medarbeidere, S2 Arbeidstakere i Verdikjeden og S3 Lokalsamfunn.

Forretningsetiske forhold

Forretningsetiske forhold omfatter vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter relatert til regulatoriske endringer, politisk innflytelse og lobbyvirksomhet, korrupsjon og konkurransebegrensende adferd. Avfallsbransjen er sterkt regulert, og kontroller forekommer hyppig. Franzefoss møter stadig strengere krav fra myndighetene. Det er avgjørende å sikre god involvering i regulatoriske prosesser for å legge til rette for fortsatt drift av anlegg og lokaliteter. Franzefoss forholder seg derfor til innspills- og dialogprosessene som regulerende lokale- og nasjonale myndigheter har lagt opp til. Selv om Franzefoss ikke har identifisert spesifikke utfordringer knyttet til uetisk forretningspraksis i egen virksomhet, kan slike utfordringer eksistere lenger ut i virksomhetene sin verdikjede, og vil kunne avdekkes i en senere mer dyptgående analyse. Det betyr også at antallet muligheter, risikoer og påvirkninger tilknyttet forretningsetiske forhold vil kunne endres og at interessentbildet her også vil se annerledes ut. Konsernet har per 2024 retningslinjer for etisk forretningsadferd på plass, inkludert opplæringsprosesser for etikk knyttet til ansatte som starter i konsernet. Franzefoss konsern er oppmerksomme på at det kan eksistere høyere risiko for hendelser eller påvirkninger i enkelte geografiske områder, eller i forbindelse med eventuelle nye samarbeid med internasjonale aktører. Utfyllende informasjon om vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter knyttet til forretningsetiske forhold finnes i kapittelet G1 Forretningsetikk.

IRO-1 Identifisering og Vurdering av vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter

Dette kapitlet oppsummerer Franzefoss sin prosess for å identifisere påvirkninger, risikoer og muligheter og beskriver prosessens steg i grove trekk, samt gir en oversikt over de vesentlige temaene.

Dobbel vesentlighetsanalyse

Grunnlaget for Franzefoss sin bærekraftsrapport for 2024 er konsernet sin første doble vesentlighetsanalyse utført i 2023. Vurderingen har som formål å identifisere vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter i tråd med kravene i CSRD og ESRS. Omfanget av den første doble vesentlighetsvurderingen er begrenset til virksomheten i Franzefoss Pukk AS og Franzefoss Gjenvinning AS. Vurderingen om å ikke ta med alle konsernets virksomheter ble gjort på grunnlag av gjeldende praksis i 2023, samt at Franzefoss Gjenvinning og Franzefoss Pukk står for over 80 % av konsernets omsetning. En antakelse om at den største risikoen både finansielt og materielt er knyttet til disse to selskapene ligger også til grunn, og det tas forbehold om at dette ikke nødvendigvis gir et komplett bilde før en oppdatering av dobbel vesentlighetsanalyse er utført. Metodikk, forståelse av prosess for og tilnærming til dobbel vesentlighetsanalyse har utviklet seg mye de siste to årene. Både rammeverk og fremgangsmetodikk for å tallfeste risiko samt metode for å definere scope er forbedret, noe en oppdatert dobbel vesentlighetsanalyse vil reflektere. Franzefoss vurderer at den eksisterende doble vesentlighetsanalysen er tilstrekkelig for årets prøverapportering. Det vil forekomme at det i enkelte kapitler er inkludert virksomheter som ikke har blitt vurdert i den doble vesentlighetsanalysen som foreligger.

I den doble vesentlighetsanalysen som er utført, er de viktigste selskapene Franzefoss Gjenvinning og Franzefoss Pukk sine verdikjeder tegnet opp i tre kategorier: oppstrøms, egen drift og nedstrøms (Figur 4).



Figur 4: Forenklet kategorisering av oppstrøms og nedstrøms verdikjeder

I den doble vesentlighetsvurderingen for Franzefoss Pukk er det tatt utgangspunkt i at hovedaktivitetene i egen drift er transport og sprenging av fjell. For Franzefoss Gjenvinning er sortering og bearbeiding av avfall vurdert som hovedaktivitetene i egen drift. Det er ikke utført dypere kartlegging med klassifisering av aktører i verdikjeden eller deres aktiviteter eller forretningsforbindelser. Dette har fått innvirkning på rapporten i form av vurderingen om å ta ut S4 fra årets bærekraftsrapport basert på behov for en større kartlegging. I tillegg er S4 standarden underlagt innfasing som Franzefoss benytter seg

av. Det vurderes å utføre oppdatering av eksisterende dobbel vesentlighetsanalyse, hvor en vil utføre en mer grundig kartlegging av verdikjedene med dypere detaljnivå og beskrivelser. Det vil i den forbindelse også kunne bli utført en mer omfattende gjennomgang av alle konsernets aktiviteter på tvers av virksomheter, også de selskapene som ikke var inkludert i den første doble vesentlighetsvurderingen og som derfor ikke adresseres i denne rapporten.

For mer informasjon om opplysninger som vedrører konsernets aktiviteter, se avsnitt om avgrensninger i avsnittet BP-2 – Offentliggjøring av spesifikke omstendigheter – Særlige forutsetninger og omstendigheter for årets rapport. Internkontroll av Franzefoss sin doble vesentlighetsanalyse ivaretas gjennom den beskrevne prosessen, involvering fra ledelse og gjennomgang av dobbel vesentlighetsanalyse med styre og nøkkelansatte (bærekraftsteam). Konsernets første doble vesentlighetanalyse er utført etter det som er vurdert som da gjeldende god praksis i en tre-steps modell: – identifisere, vurdere og validere (Figur 5). I en oppdatert prosess vil en benytte en fire-steps prosess som anses som god praksis på det tidspunkt denne utføres.



Figur 5: Oversikt over prosessen for å definere vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter

Steg 1 i vurderingsprosessen er en gjennomgang av relevante interne og eksterne dokumenter, samt interessentintervjuer og konkurrentanalyser for å identifisere påvirkninger, risikoer og muligheter. Eksterne intervjuer med fjorten ulike interessenter har inkludert samtaler med et utvalg leverandører, styreleder i morselskapet, og et utvalg representanter fra lokalsamfunn, datterselskaper, samarbeidspartnere, grunneiere, bransjeforeninger og bankforbindelser. Påvirkninger, risikoer og muligheter relatert til forretningsforhold er delt inn i kategoriene oppstrøms og nedstrøms basert på verdikjedens flyt. Påvirkninger, risikoer og muligheter som gjelder leverandører er klassifisert som oppstrøms, de som gjelder kunder er klassifisert som nedstrøms.

Kategoriseringen av påvirkninger, risikoer og muligheter er gjort i henhold til ESRS 1 appendix A draft version 2022. Denne manualen inneholder en liste over bærekrafttemaer og deltemaer, og foreligger nå i oppdatert versjon anno 2024. Listen ble videre benyttet som et grunnlag for å sjekke at relevante temaer er inkludert i vurderingsprosessen, i tråd med «bottom-up» tilnærmingen i EFRAG sin guide for implementering av dobbel vesentlighetsanalyse. Hver påvirkning er klassifisert som enten positiv eller negativ, samt som enten faktisk eller potensiell/mulig. Risikoer og muligheter er også vurdert med hensyn til deres mulige innvirkning, og knyttet til enten Franzefoss Gjenvinning, Franzefoss Pukk, eller begge selskapene. Flere av de identifiserte påvirkningene kan også ha en finansiell konsekvens for konsernet.

Identifiserte risikoer og muligheter med mulig finansiell vesentlighet er ytterligere klassifisert som risiko eller mulighet, prosessen har tatt hensyn til konsernet sin avhengighet av naturressurser. For eksempel er fjell og berg ansett som en essensiell, ikke-fornybar ressurs for Franzefoss Pukk.

I Steg 2 er påvirkninger, risikoer og muligheter vurdert og prioritert basert på prinsippene om alvorlighetsgrad og sannsynlighet, som definert i ESRS 1. Klassifiseringen fra steg 1 (positiv/negativ og faktisk/potensiell) har gitt føringer for hvilke kriterier disse er vurdert etter. I den doble vesentlighetsanalyse er det anvendt en fempunkts-skala for å vekte påvirkningene, mulighetene og risikoene – som illustrert i Figur 6.

Finansiell vesentlighet (risikoer og muligheter)		Påvirkningsvesentlighet (faktisk / potensiell – positiv /negativ)				
Signifikans	Sannsynlighet	Vurderingskriterie	Signifikans	Omfang	Gjenoppretting (hvis negativ)	Sannsynlighet (hvis negativ)
Vurdering av størrelsen på potensiell finansiell betydning	Vurdering av sannsynligheten for at risikoen eller muligheten realiseres		Hvor alvorlig eller fordelaktig påvirkningen vil være	Hvor utbredt / mange vil påvirkningen omfatte	I hvor stor grad vil negativ påvirkning kunne utbedres, kompenseres eller reverseres	Vurdering av sannsynlighet for at påvirkningen oppstår
1. Lav (0-2 % av EBITDA)	1. Veldig usannsynlig	Benyttet skala	1. Ikke veldig signifikant	1. Minimal	1. Relativt enkel å gjenopprette	1. Veldig usannsynlig
2. Medium (2-3,5 % av EBITDA)	2. Usannsynlig		2. Mindre signifikant	2. Konsentrert (Franzefoss)	2. Mulig med ressurser	2. Usannsynlig
3. Høy (>3,5 % av EBITDA)	3. 50/50		3. Litt signifikant	3. Passe spredt (anlegg + lokalsamfunn)	3. Vanskelig / medium sikt	3. 50/50
	4. Sannsynlig		4. Signifikant	4. Veldig spredt (nasjonalt)	4. Veldig vanskelig / lang sikt	4. Sannsynlig
	5. Veldig sannsynlig		5. Veldig signifikant	5. Globalt	5. Ikke mulig å gjenopprette	5. Veldig sannsynlig

Figur 6: Skala for scoring ved vurdering av bærekraftpåvirkninger, risikoer og muligheter

Steg 2: Ved fremtidige analyser kan det være hensiktsmessig å definere skalaene for kriteriene på en mer presis måte for ulike bærekrafttematikker. Et eksempel på dette er kriteriet «omfang», som ikke er kvantifisert i den doble vesentlighetsanalysen. Vurderingene av de ulike påvirkningene er basert på antakelser og kvalitative vurderinger. Vurderingene av risiko og muligheter er gjennomført på samme måte, men med tillegg av definerte grenseverdier for lav, middels og høy signifikans. Medarbeidere med nærhet til de respektive ESG-temaene bidro noe til vurderingene av alvorlighetsgrad og sannsynlighet. Eksterne interessenter er ikke adressert i steg 2 av analysen, noe som pr. 2025 anses som god praksis å gjøre. Å inkludere disse vil være viktig for å sikre at de interessentgruppene som påvirkes av konsernets aktiviteter blir hørt, og at deres oppfatninger om alvorlighetsgraden av påvirkningene blir hensyntatt.

Et utkast til vurdering av hver enkelt påvirkning, risiko og mulighet er forberedt, etterfulgt av workshops med interne ressurspersoner. Foreslåtte scoringer er så gjennomgått og justert ved behov, fulgt av en vurdering hvor påvirkninger, risikoer og muligheter er rangert fra høyeste score 5 til lavest score 1, basert på gjennomsnittlige vurderinger av de relevante kriteriene. Etter en gjennomgang av den rangerte listen er vesentlighetsgrensen fastsatt til tallet 3. Dette innebærer at alle påvirkninger som har høy alvorlighetsgrad i to eller flere kriterier er inkludert (Figur 7) Alle finansielle risikoer og muligheter som ligger innenfor denne grensen er vurdert som vesentlige. Tidsrammene for kort, medium og lang sikt er vurdert på et overordnet nivå, og vurderingene indikerer at alle de identifiserte påvirkningene, risikoene og mulighetene hovedsakelig kan inntreffe på kort sikt.



Finansielle virkninger knyttet til muligheter, påvirkninger og risikoer

Ved utarbeiding av finansiell effekter har Franzefoss utført en vurdering av økonomiske konsekvenser, og estimert sannsynlighet knyttet til disse. Finansielle virkninger og effekter knyttet til påvirkninger risikoer og muligheter innebærer at det kan være kostnader eller økonomiske muligheter tilknyttet disse for Franzefoss. For de definerte påvirkningene, mulighetene og risikoene i den doble vesentlighetsanalysen er det for 2024 ikke beregnet finansielle måltall som viser den direkte finansielle virkningen. På generelt grunnlag er store økonomiske kostnader for Franzefoss knyttet til innkjøpsfunksjonen som for eksempel investeringer i nullutslippskjøretøy, eller store stedlige investeringer som for eksempel nytt sorteringsanlegg på Haraldrud. Franzefoss konsern sin håndteringsevne når det gjelder finansielle muligheter, påvirkninger og risikoer påvirkes av prosessene og prioriteringene i konsernledelse og styre. Franzefoss har i tråd med sin ambisjon om å innlemme bærekraft i alt konsernet gjør, kommet stadig nærmere å knytte det finansielle målbildet sammen med mål for bærekraftsarbeidet. I den forbindelse har Franzefoss i 2024 påbegynt sin første gjennomgang og vurdering i henhold til EU-taksonomien, som innebærer en systematisk vurdering av hvilke deler av konsernets virksomhet som er i tråd med EU-taksonomiens krav for bærekraftige økonomiske aktiviteter. Franzefoss har nå gjort beregninger av kapitalutgifter (CapEx) og driftsutgifter (OpEx) som er relatert til aktiviteter som kan klassifiseres som miljømessig bærekraftige i henhold til taksonomien.

Resultatene fra taksonomivurderingen, spesielt de finansielle KPI'ene knyttet til capex og opex, vil om en fortsetter å utvikle disse vurderingene på sikt kunne gi et bedre grunnlag for å forstå de økonomiske konsekvensene av mulighetene og risikoene som er identifisert i den doble vesentlighetsvurderingen. Vurderingene knyttet til EU-taksonomien er direkte knyttet til de finansielle effektene ved at de bidrar til å definere hvilke investeringer og utgifter som kan ha potensial til å påvirke konsernets langsiktige økonomiske utvikling, særlig når det gjelder å møte regulatoriske krav og utnytte muligheter som kan oppstå fra bærekraftige investeringer. Videre vil den pågående taksonomivurderingen i 2025 kunne gi mer detaljerte tall og måltall for de kommende årene, og gjøre det mulig for Franzefoss å rapportere mer spesifikke finansielle effekter av muligheter, påvirkninger og risikoer i de kommende ESRS-rapportene.

IRO-2 Opplysningskrav i ESRS-standardene som er omfattet av foretakets bærekraftsrapport

Franzefoss rapporterer inspirert av, men ikke fullt ut i henhold til alle ESRS-opplysningskrav for 2024. Årets bærekraftsrapport er basert på ESRS som rammeverk og følger strukturen og oppsettet tett, men uten å være en fullstendig ESRS-rapportering.

EU-taksonomi

Loven om bærekraftig finans trådte i kraft i norsk lov 1. januar 2023 og med det ble taksonomiforordningen 2020/852 og tilhørende delegerte rettsakter gjeldende for norsk rett. Den 26.02.2025 kunngjorde EU-kommisjonen en forenkling av CSRD, CSDDD og EU-taksonomien. Den såkalte 'Omnibus-pakken' beskriver lettelsener i rapporteringskrav og hevede terskelverdier, dette treffer Franzefoss både for ESRS-rapportering og for EU-taksonomi. Selv om Franzefoss pr. 2024 og de neste par årene trolig ikke vil være omfattet av taksonomiforordningen, velger Franzefoss likevel å rapportere på EU-taksonomien. Franzefoss rapporter som et ikke-finansielt selskap. Det antas at EU-taksonomien i årene som kommer fortsatt vil være et nyttig verktøy for å stimulere til og synliggjøre bærekraftige investeringer, og Franzefoss ønsker å dra nytte av dette verktøyet samtidig som selskapet viser at prinsippene for bærekraft som er implementert i virksomhetsstyringen, etterleves også fremover.

Gjennom taksonomiforordningen fremgår en rekke økonomiske aktiviteter som omfattes av rammeverket og slik anses å være bærekraftige. For å klassifiseres som bærekraftig må en økonomisk aktivitet: i) bidra vesentlig til oppnåelsen av minst ett av EUs seks miljømål (reduksjon av klimagassutslipp, klimatilpasninger, bærekraftig bruk og vern av vann- og marine ressurser, omstilling til sirkulær økonomi, forebygging og bekjempelse av forurensning, og vern og gjenoppretting av biologisk mangfold og økosystemer), ii) ikke gjøre vesentlig skade på de resterende miljømålene, og iii) overholde de sosiale minimumskravene. Ettersom EU-taksonomiens økonomiske aktiviteter ikke offisielt er oversatt til norsk vil det forekomme noe engelsk terminologi i rapporteringen samt norske oversettelser. Det er flere uklarheter og formuleringer i taksonomiregelverket som krever tolkning og bruk av skjønn. Det er derfor risiko for at Franzefoss har forstått formuleringer og krav i taksonomien ulikt fra andre aktører.

Franzefoss har utført en innledende kartlegging av sine økonomiske aktiviteter og utført en overordnet første vurdering av hvilke aktiviteter som er omfattet og i tråd med kriteriene («aligned»), hvilke som er omfattet, men ikke oppfyller kriteriene («eligible, not aligned») og hvilke som ikke er omfattet av EU-taksonomien per nå («non-eligible»). At en aktivitet ikke er aligned betyr ikke nødvendigvis at den er miljøskadelig eller ikke bærekraftig. Det forventes at taksonomien vil utvikles i årene fremover, og at det kan komme endringer i terskelverdier eller flere omfattede aktiviteter. Selv om en aktivitet klassifiseres som ikke-bærekraftig i henhold til EU-taksonomiens praksis per i dag kan dette endre seg i fremtiden. Datterselskapet Alf Johansen AS og øvrige datterselskap i konsernet, er ikke tatt med i årets taksonomirapport, all inntekt herfra er derfor ført på non-eligible.



Franzefoss rapporterer frivillig på EU-taksonomien for 2024, og har derfor i årets rapport av konkurransehensyn valgt å ikke inkludere capex-planer. Det tas forbehold om vurderingen og beregningen av aktivitetene. Leseren gjøres oppmerksom på at disse er utført etter 'best effort'. Franzefoss vil ta opp til vurdering å utvikle sin EU-taksonomi rapportering i fremtiden med mulighet for en fremtidig prøveattestasjon.

Omfattede aktiviteter i Franzefoss

Franzefoss har for 2024 vurdert at seks av konsernets økonomiske aktiviteter er omfattet av EU-taksonomien. Konsernet har videre vurdert at fire av disse økonomiske aktivitetene kan bidra vesentlig til miljømål 4 som er overgang til en sirkulær økonomi (transition to a circular economy) og to av aktivitetene kan bidra vesentlig til reduksjon av miljømål 1 klimagassutslipp (climate change mitigation):

- Innsamling og transport av ikke-farlig og farlig avfall (CE 2.3)
- Behandling av farlig avfall (CE 2.4)
- Demontering av utgåtte produkter (CE 2.6)
- Sortering og materialgjenvinning av ikke-farlig avfall (CE 2.7)
- Godstransporttjenester på vei (CCM 6.6)
- Erverv og eierskap av bygninger (CCM 7.7)

Vurdering av 'alignment' og vesentlig bidrag til EU-taksonomien

Innsamling og transport av ikke-farlig og farlig avfall (CE 2.3)

Franzefoss Gjenvinning samler inn og transporterer ikke-farlig og farlig avfall for gjenvinning, og bidrar vesentlig til miljømål 4 «Omstilling til en sirkulærøkonomi». Avfallet er skilt ut før transport og blandes ikke med andre avfallsfraksjoner. Franzefoss Pukk transporterer og mottar stein, som bearbeides gjennom prosesser som knusing, sikting og/eller vasking slik at steinmaterialene kan benyttes til ulike formål innen veibygging, infrastruktur og bygg- og anleggsvirksomhet. Denne aktiviteten er også vurdert til å bidra vesentlig til omstilling til en sirkulærøkonomi.

Behandling av farlig avfall (CE 2.4)

Franzefoss Gjenvinning er en stor aktør i Norge innen mottak og gjenvinning av avfall fra norsk olje- og offshorevirksomhet. På anleggene på Eide og Husøya behandles forurensset vann, slop, mud og kaks fra oljeindustrien. Mud, slop og kaks er alle typer industriavfall som består av en blanding av faste stoffer og væsker. Mud er en tykk blanding av vann, olje og partikler som dannes i boreprosesser. Slop er vann fra oljeutvinning eller andre prosesser som inneholder kjemikalier eller olje. Kaks er selve steinen som borres ut i en olje/letebrønn som inneholder olje og vann. Alle disse stoffene er definert som farlig avfall og krever spesialisert behandling for å unngå miljøskader. Gjennom ulike biologiske, termiske eller kjemiske renseprosesser bearbeider Franzefoss Gjenvinning avfallet. Vannet kan etter behandling slippes ut i sjøen igjen, og oljen er definert som spillolje og brennes for energigjenvinning av selskap med tillatelse til dette. Gjenværende tørrstoff går til deponi. Denne aktiviteten bidrar dermed til miljømål 4 «Omstilling til en sirkulærøkonomi».

Demontering av utgåtte produkter (CE 2.6)

Denne aktiviteten inkluderer demontering av produkter som har nådd slutten av livssyklusen. Franzefoss Gjenvinning demonterer fritidsbåter og nøter og bidrar slik til miljømål 4 «Omstilling til en sirkulærøkonomi». I dette arbeidet høstes deler og komponenter som er egnet for gjenbruk, fraksjoner som er egnet for materialgjenvinning sorteres ut, og farlige stoffer fjernes og sendes til anlegg for korrekt viderebehandling.

Sortering og materialgjenvinning fra ikke-farlig avfall (CE 2.7)

Franzefoss Gjenvinning sin hovedvirksomhet er å sortere og bearbeide ikke-farlig avfall som blandet avfall, plast, trevirke, metaller og papp/papir til sekundære råmaterialer som kan erstatte primære råmaterialer i produksjonsprosesser og med dette bidra til miljømål 4, omstilling til en sirkulærøkonomi. Mer enn 50 % av avfallet som hentes inn blir sortert slik at det kan material-gjenvinnes. Anleggene benytter beste tilgjengelig teknologi (BAT) for å forbedre miljøprestasjonen til anleggene. Samtlige anlegg er ISO sertifisert på miljø- og kvalitetsledelse.

Godstransporttjenester på vei (CCM 6.6)

Godstransport-tjenester på vei består innen pukkvirksomheten av transport av ferdig-produkter (ulike størrelser pukk) ut fra anleggene. Den delen av transporttjenestene som utføres av nullutslippskjøretøy bidrar vesentlig til miljømål 1 ved å redusere, forebygge og bekjempe klimagassutslipp.

Erverv og eierskap av bygninger (CCM 7.7)

Aktivitet 7.7 i EU-taksonomien omfatter all anskaffelse og eierskap av eiendom. For Franzefoss anses denne beskrivelsen å tilsvare kommersiell utleie av bolighus/hybler og festlokale. Franzefoss vurderer sin forvaltning av eiendom til å omfattes av taksonomien, men den imøtekommer ikke kravene til energieffektivitet. Finansielle tall fra denne aktiviteten vil dermed bli inkludert som omfattet, men ikke være i tråd med kriteriene («eligible, not aligned»).

Vurdering av kriterier for å ikke gjøre vesentlig skade (DNSH-kriteriene)

DNSH 1 – Begrense klimaendringer

For aktiviteten behandling av farlig avfall, vil ikke klimagassutslippene fra dette overstige klimagassutslipp fra produksjon av primære råmaterialer. Franzefoss vurderer at dette kriteriet er oppfylt.

DNSH 2 – Klimatilpasning

DNSH 2-kriteriet gjelder for alle Franzefoss' omfattede aktiviteter. Franzefoss gjennomfører årlige klimarisikovurderinger for alle anleggene sine. Det er i 2025 planlagt å gjennomgå disse analysene for å sikre at de er i tråd med kravene i EU-taksonomien.

DNSH 3 – Vann og marine ressurser

Flere av de omfattede aktivitetene har krav knyttet til bevaring av vannkvalitet og unngåelse av vannstress. For å forhindre og forebygge negativ påvirkning på vann og marine ressurser, utfører Franzefoss risikokartlegging og vurdering med tanke på vannpåvirkning, og det gjennomføres tiltak for å avhjelpe eventuell påvirkning. Det utføres jevnlige målinger ved hvert anlegg for å følge opp vannstatus. Franzefoss vurderer at aktivitetene er i tråd med dette kriteriet.

DNSH 4 – Sirkulærøkonomi

Dette kriteriet gjelder for aktiviteten godstransport på vei. Kjøretøyene skal være gjenbrukbare eller resirkulerbare med minst 95 % av vekten, samt at det skal være iverksatt tiltak for å håndtere avfall i bruksfasen og i sluttfasen i samsvar med avfallshierarkiet. Franzefoss vurderer at benyttede kjøretøy oppfyller dette kriteriet.

DNSH 5 – Forebygging og kontroll av forurensing

Franzefoss er lovpålagt å følge strengt oppsyn med og forebygge av forurensing og utslipp. Konsernet har rutiner for å overvåke og kontrollere sine aktiviteters utslipp til luft, vann og grunn for å dekke kriteriet i DNSH 5. For alle aktivitetene som foregår på anlegg inkludert både sortering og materialgjenvinning av ikke-farlig avfall (CE 2.7), demontering av utgåtte produkter (CE 2.6) og behandling av farlig avfall (CE 2.4) har virksomheten utslippstillatelser og følger miljølovgivning og gjeldende forskrifter (disse inkluderer forurensingsloven, avfallsforskriften og EUs avfallsdirektiv). Franzefoss forholder seg til krav fra Miljødirektoratet og Statsforvalteren. Avdeling ytre miljø er ansvarlig for all oppfølging av forurensingsrelatert tematikk og håndterer også alle tillatelser som er gitt selskapet knyttet til anleggsdriften.

Bilene som benyttes til å samle inn avfall er minst EURO V standard.

DNSH 6 – Biodiversitet

For anleggene våre som sorterer, håndterer og behandler avfall er det utført analyser for å sikre at anleggene opererer i tråd med alle gjeldende lovkrav.

Overholdelse av sosiale minimumskrav

Sosiale minimumskrav refererer til sosiale standarder som må etterleves for Franzefoss sine økonomiske aktiviteter om de skal vurderes å være i tråd med EU-taksonomien. Dette innebærer at virksomheten har prosesser som samsvarer med OECD sine retningslinjer for multinasjonale foretak og FNs veiledende prinsipper for menneskerettigheter, de åtte grunnleggende konvensjonene i erklæringen om grunnleggende prinsipper og rettigheter på arbeidsplassen, og verdenserklæringen om menneskerettigheter.

Vurderingen er at Franzefoss sine aktiviteter utføres i samsvar med sosiale minimumskrav. Konsernet respekterer menneskerettigheter, sine arbeidstakere sine rettigheter og har et pågående arbeid for å forbedre virksomhetens aktsomhetsvurderinger for å forebygge og tidlig imøtegå negative konsekvenser. Se følgende deler av bærekraftsrapporten for informasjon om Franzefoss sine prosesser og resultater i tilknytning til:

- **Arbeidstakerrettigheter:** se kapittel S1 om egen arbeidsstyrke.
- **Menneskerettigheter og arbeid med aktsomhetsvurderinger:** se avsnitt ESRS 2 Gov-4 erklæring om aktsomhetsvurdering.
- **Korrupsjon og bestikkelser:** se kapittel om forretningsetiske forhold i ESRS2 SBM-3, S1 og G1-4 i G1 Forretningsskikk.
- **Skatt:** Alle selskaper i Franzefoss-konsernet er forpliktet til å gjennomføre sine skatteforhold i samsvar med alle relevante lover, regler, forskrifter, rapportering og opplysningskrav.
- **Rettferdig konkurranse:** se kapittel ESRS G1 forretningsskikk.

Måling av resultater

Franzefoss Pukk sin ordinære pukkvirksomhet utgjør en stor andel av selskapets virksomhet. Denne økonomiske aktiviteten er ikke omfattet av taksonomi-kriteriene og føres dermed som non-eligible. Økonomiske aktiviteter i konsernets datterselskaper er ikke vurdert, og dermed ført som non-eligible i taksonomirapporteringen. Rapportering på resultatindikatorene omsetning, investeringer (CapEx) og driftskostnader (OpEx) er alle beregnet i samsvar med regnskapsstandardene benyttet i Franzefoss sitt konsernregnskap.

Omsetning (Turnover)

Inntektsføring ved salg av varer skjer på leveringstidspunktet, og tjenester inntektsføres i takt med utførelsen. I 2024 var Franzefoss' driftsinntekter MNOK 2150. Beregningene fra taksonomirapporteringene viser at konsernets taksonomi-omfattede aktiviteter utgjorde 51 % av driftsinntektene. 39 % av konsernets driftsinntekter er vurdert å være knyttet til bærekraftige aktiviteter som definert av taksonomien.

Investeringer (CapEx)

Investeringer omfatter tilganger til bygninger, maskiner, bilpark og inventar, representert ved anskaffelseskost for kjøp. Den omfatter også anskaffelseskost for kjøp av immaterielle eiendeler.

Det er utfordrende å beregne investeringer knyttet til de ulike økonomiske aktivitetene som definert i taksonomien. Beregningene er basert på skjønn, estimater og allokeringsnøkler. Franzefoss vil arbeide med å forbedre grunnlagene for beregningene og estimatene i fremtidige rapporteringer.

I 2024 var konsernets totale investeringer MNOK 187,6, hvorav MNOK 63 (34 %) var relatert til bærekraftige aktiviteter («aligned»).

Driftskostnader (OpEx)

Taksonomiens definisjon av driftskostnader tilsier at det kun er utgifter relatert til vedlikehold og utvikling av eiendeler knyttet til den økonomiske aktiviteten som oppfyller kriteriene. Franzefoss er av den oppfatning at taksonomiens definisjon av driftskostnader ikke medfører et representativt bilde av kostnadene knyttet til den økonomiske aktiviteten. Av denne grunn, og siden det er svært tidkrevende arbeid å vurdere oppfyllelse av taksonomiens kriterier på dette, har ikke Franzefoss utarbeidet beregninger på driftskostnader i taksonomirapporteringen.

Investeringsplan

En eiendel er vurdert som en del av Franzefoss sin investeringsplan i henhold til EU-taksonomien dersom investeringen har som mål å enten utvide konsernets taksonomi aligned aktiviteter eller å oppgradere en taksonomi-eligible aktivitet slik at den blir taksonomi-aligned innen en periode på fem år. Franzefoss har løpende 7 års utskiftningsplan for lastebiler. Franzefoss ønsker å fornye maskinparken med elektriske maskiner, men grunnet stor usikkerhet i fremtidig tilbud av løsninger har Franzefoss kun inkludert estimater frem til 2027.

Konsernet vil investere godt over 250 millioner kroner de neste 3 årene for å optimalisere produksjon, fornye bilparken og bygge et fremtidsrettet og bærekraftig Franzefoss.



Franzefoss vil investere over 250 millioner kroner de neste 3 årene for å optimalisere produksjon, fornye bilparken og bygge et fremtidsrettet og bærekraftig Franzefoss

Proportion of turnover from products or services associated with
Taxonomy-aligned economic activities – disclosure covering year 2024



Financial year 2024	2024			Substantial contribution criteria						Do no significant harm criteria (DNSH)									
Economic Activities (1)	Code (2)	Turnover (3)	Proportion of Turnover, year N (4)	Climate Change Mitigation (5)	Climate Change Adaptation (6)	Water (7)	Pollution (8)	Circular Economy (9)	Biodiversity (10)	Climate Change Mitigation (1.1)	Climate Change Adaptation (1.2)	Water (1.3)	Pollution (1.4)	Circular Economy (1.5)	Biodiversity (1.6)	Minimum Safeguards (1.7)	Proportion of Taxonomy-aligned (A.1.) or -eligible (A.2.) turnover, year N-1 (1.8)	Category enabling activity (1.9)	Category transitional activity (20)
		NOK	%	Y; N; N/EL	Y; N; N/EL	Y; N; N/EL	Y; N; N/EL	Y; N; N/EL	Y; N; N/EL	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	%	E	T

A. Taxonomy-eligible activities

A.1. Environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned)

Collection and transport of non-hazardous and hazardous waste	CE 2.3	386 937 336	18,0 %	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Y	N/EL	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
Sorting and material recovery from non-hazardous waste	CE 2.7	279 157 158	13,0 %	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Y	N/EL	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
Depollution and dismantling of end-of-life-products	CE 2.6	3 660 017	0,2 %	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Y	N/EL	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
Treatment of hazardous waste	CE 2.4	108 861 550	5,1 %	N/EL	N/EL	N/EL	N	Y	N/EL	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
Freight transport services by road	CCM 6.6	53 850 308	2,5 %	Y	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			T
Turnover of environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned) (A.1)		832 466 369	38,7 %																
Of which Enabling			0,0 %															E	
Of which Transitional		53 850 308	2,5 %																T

A.2. Taxonomy-Eligible but not environmentally sustainable activities (not Taxonomy-aligned activities)

				EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)										
Collection and transport of non-hazardous and hazardous waste	CE 2.3	81 014 000	3,8 %	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL										
Sorting and material recovery from non-hazardous waste	CE 2.7	38 322 250	1,8 %	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Y	N/EL										
Treatment of hazardous waste	CE 2.4	150 835 450	7,0 %	N/EL	N/EL	N/EL	N	Y	N/EL										
Aquisition and ownership of buildings	CCM 7.7	4 318 526	0,2 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL										
Turnover of Taxonomy-eligible but not environmentally sustainable activities (not Taxonomy-aligned activities) (A.2)		274 490 226	12,8 %																
A. Turnover of Taxonomy-eligible activities (A.1+A.2)		1 106 956 595	51,5 %																

B. Taxonomy-non-eligible activities

Turnover of Taxonomy-non-eligible activities	1 043 570 709	48,5 %
TOTAL (A+B)	2 150 527 304	100,0 %

Proportion of CapEx from products or services associated with
Taxonomy-aligned economic activities – disclosure covering year 2024



Financial year 2024	2024			Substantial contribution criteria						Do no significant harm criteria (DNSH)									
Economic Activities (1)	Code (2)	CapEx (3)	Proportion of CapEx, year N (4)	Climate Change Mitigation (5)	Climate Change Adaptation (6)	Water (7)	Pollution (8)	Circular Economy (9)	Biodiversity (10)	Climate Change Mitigation (1.1)	Climate Change Adaptation (1.2)	Water (1.3)	Pollution (1.4)	Circular Economy (1.5)	Biodiversity (1.6)	Minimum Safeguards (1.7)	Proportion of Taxonomy-aligned (A.1.) or eligible (A.2.) CapEx, year N-1 (1.8)	Category enabling activity (1.9)	Category transitional activity (20)
		NOK	%	Y; N; N/EL	Y; N; N/EL	Y; N; N/EL	Y; N; N/EL	Y; N; N/EL	Y; N; N/EL	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	%	E	T

A. Taxonomy-eligible activities

A.1. Environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned)

Collection and transport of non-hazardous and hazardous waste	CE 2.3	57 468 443	30,6 %	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Y	N/EL	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
Sorting and material recovery from non-hazardous waste	CE 2.7	5 497 429	2,9 %	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Y	N/EL	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
CapEx of environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned) (A.1)		62 965 872	33,6 %																
Of which enabling			0,0 %															E	
Of which transitional			0,0 %																T

A.2. Taxonomy-Eligible but not environmentally sustainable activities (not Taxonomy-aligned activities)

				EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)										
Sorting and material recovery from non-hazardous waste	CE 2.7	17 085 074	9,1 %	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Y	N/EL										
CapEx of Taxonomy-eligible but not environmentally sustainable activities (not Taxonomy-aligned activities) (A.2)		17 085 074	9,1 %																
A. CapEx of Taxonomy-eligible activities (A.1+A.2)		80 050 946	42,7 %																

B. Taxonomy-non-eligible activities

CapEx of Taxonomy-non-eligible activities	107 522 702	57,3 %
TOTAL (A+B)	187 573 648	100,0 %

E1 Klimaendringer

Integrering av bærekraftsrelaterte resultater i incentivordninger

Franzefoss har ingen belønningsordning knyttet til klimarelaterte temaer. For mer informasjon rundt belønningsordninger se kapittel ESRS2 GOV-3 Integrering av bærekraftsrelaterte resultater i incentivordninger.

E1-1 Omstillingsplan for begrensning av klimaendringer

Franzefoss har ikke en omstillingsplan for begrensning av klimaendringer. Konsernet vurderer å utarbeide en omstillingsplan i løpet av 2025, som i så tilfelle vil bli rapportert på i bærekraftsrapport som publiseres i 2026.

Vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter og deres samspill med strategi og forretningsmodell

Tabell 5 viser de klimarelaterte risikoene identifisert i konsernets doble vesentlighetsanalyse fra høsten 2023. Det er fire fysiske klimarelaterte risikoer og to klimarelaterte overgangsrisikoer. Franzefoss har ikke gjennomført en robusthetsanalyse for klimaendringer som vurderer konsernets motstandsdyktighet og evne til å håndtere samt hente seg inn ved tilbakeslag. Robusthetsanalysen vurderes utarbeidet i 2025 i forbindelse med en eventuell ny klimarisikovurdering og mulig omstillingsplan for selskapet.

Tabell 5: Klimarelaterte risikoer for Franzefoss. Risikoene ble identifisert gjennom konsernets doble vesentlighetsanalyse

Type risiko	Beskrivelse	Konsekvens
Fysisk risiko	Brann på avfallsanlegg som følge av eksempelvis tørke eller feilsortering av batterier.	Finansielt Omdømme
Fysisk risiko	Avskrivning av infrastruktur, maskiner og utstyr ved tilfeller av akutte klimaendringer, eksempelvis flom.	Finansielt
Fysisk risiko	Masser kan ikke transporteres grunnet økt ekstremvær.	Drift Finansielt
Fysisk risiko	Brann på pukkanlegg grunnet varmegang i transportbånd.	Finansielt Omdømme
Overgangsrisiko	Vinner ikke offentlige anbud som følge strenge krav for dokumentasjon på bl.a. klima (klima vektlegges 30 %)	Finansielt Konkurransekraft
Overgangsrisiko	Økende CO ₂ -skatt på avfallsforbrenning fører til økte fremtidige kostnader relatert til avfallshåndtering.	Sorteringsgrad Finansielt Konkurransekraft

Beskrivelse av prosessene for å identifisere og vurdere vesentlige klimarelaterte påvirkninger, risikoer og muligheter

Franzefoss har en faktisk negativ påvirkning på klimaet og klimaendringer:

- **Scope 1:** direkte klimagassutslipp gjennom forbrenning av drivstoff fra egne kjøretøy, samt anleggsmaskiner, og fra fakling av deponigass.
- **Scope 2:** utslipp fra produksjon av elektrisitet fra dieselaggregat og oppvarming med forbrenning av fyringsolje.
- **Scope 3:** blant annet gjennom innkjøp av varer og tjenester.

For informasjon om prosessen som er benyttet for å identifisere og vurdere vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter se kapittel ESRS 2 IRO-1 Identifisering og Vurdering av vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter.

Alle Franzefoss sine anlegg vurderte fysisk klimarisiko ved sine respektive anlegg i 2023. Det ble utført noen oppdateringer i 2024. Enkelte anlegg opplevde effekten av klimaendringer på anlegg i form av steinsprang og økte nedbørsmengder. Anlegg dette gjelder har blitt mer oppmerksomme på mulige konsekvenser av klimaendringene, selv om erfaringene ikke medførte nevneverdige skader eller utfordringer knyttet til drift. Omstillingsrisiko er foreløpig ikke vurdert. Dette arbeidet vurderes gjennomført i 2025 som en del av en mer omfattende klimarisikovurdering og innlemmes i Franzefoss sin mulige omstillingsplan som vurderes planlagt utarbeidet i 2025 eller 2026. Konsernet har hittil ikke brukt klimascenario-analyser, men dette vil om mulig inkluderes i arbeidet i 2025. Risikoer og muligheter vil bli vurdert i et kort, mellom-, og langsiktig perspektiv, og analysene vil ta høyde for viktige scenarioer som 1,5-gradersmålet og høyutslippsscenarioer.

E1-2 Policyer for begrensning av og tilpasning til klimaendringer

Franzefoss har en konsernpolicy for ytre miljø som har som overordnet mål å sikre at konsernet oppfyller sine forpliktelser knyttet til miljøpåvirkning på en ansvarlig måte. Policyen forplikter konsernet til kontinuerlig å redusere negative miljøpåvirkninger og sikre at driften av Franzefoss sine anlegg skjer i samsvar med gjeldende lover og forskrifter.

Policyen dekker alle vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter relatert til klimaendringer, og bygger på føre-var-prinsippet kombinert med et mål om å ha en positiv miljøpåvirkning («do more good»). Disse prinsippene skal sammen fungere som rettesnor for både å redusere konsernets miljøavtrykk og øke tilpasningen til klimaendringer.

Policyen gjelder for hele Franzefoss-konsernet, men gjelder ikke eksternt. Med det menes at konsernet sine verdikjeder opp- og nedstrøms ikke er omfattet av policyen. Likevel legger denne retningslinjen føringer for at Franzefoss skal søke gode samarbeid med kunder, leverandører og lokalsamfunn for å sikre orientering om og en helhetlig tilnærming til miljøforvaltning. Ansvar for implementering av policyen ligger hos ytre miljøsjef, som også har det overordnede ansvaret for oppfølging og oppdatering av denne. Ytre miljø sjef i Franzefoss skal sammen med kvalitetssjef sikre at policyen følges opp og evalueres jevnlig for å sikre etterlevelse av konsernets miljøforpliktelser. For mer informasjon om konsernets policyer, se avsnitt G1-1 Policyer for god forretningsskikk og bedriftskultur.



E1-3 Tiltak og ressurser i forbindelse med policy for klimaendringer

Franzefoss har både i Franzefoss Gjenvinning og Franzefoss Pukk flere tiltak som direkte eller indirekte kan påvirke konsernets utslipp knyttet til klimaendringer. Disse tiltakene er oppsummert i Tabell 6. Enkelte tiltak er nærmere beskrevet i andre avsnitt, blant annet utbedring av renseteknologi på anlegg og etablering av nye vannrenseanlegg for håndtering av forurenset vann fra anleggene, for mer informasjon se E2-2 Tiltak og ressurser i forbindelse med forurensning.

Tabell 6: Tiltak i Franzefoss som direkte eller indirekte kan påvirke konsernets utslipp

Tiltak / anlegg	Beskrivelse
Overvannshåndtering og vannrenseanlegg	
Franzefoss Pukk – Steinskogen Franzefoss Pukk – Bondkall Franzefoss Gjenvinning – Eide deponi FFF – FFF Hage og Miljø	Pukkanleggene Steinskogen og Bondkall startet i 2024 prosjekter for å forbedre håndteringen av overflatevann. Tiltakene, som skal sikre forsvarlig sedimentering av overflatevann fra driftsarealene, forventes ferdigstilt sommeren 2025. Begge anlegg hadde allerede eksisterende systemer for sedimentering, men det var behov for utbedringer. Forbedret sedimentering vil bidra til å redusere anleggenes negative påvirkning på omgivelsene. Pukkanleggene utfører tiltakene selv. I tillegg vurderes det å installere et v-overløp og en sensor for å registrere vannmengde. Eide deponi har planlagt etablering av to nye renseanlegg - Ett renseanlegg for sigevann i 2024, med oppstart i 2025 så snart leverandør av renseløsningen er valgt. Det nye renseanlegget vil gi bedre rensing av sigevann enn dagens løsning, som baserer seg på et sedimenteringsbasseng. Dette vil føre til redusert forurensning fra deponiet så snart anlegget settes i drift. På tidspunktet for rapportskrivning var det ikke anslått en kostnad for renseanlegget. - Ett renseanlegg for rensing av forurenset overflatevann fra den aktive deponietappen. Dette vil bestå av et sedimenteringsbasseng, ev. i tilknytning til kullfilter. FFF Hage og Miljø startet våren 2024 et prosjekt for å etablere et renseanlegg for håndtering av overflatevann fra gjenvinningsstasjonen. Renseanlegget skulle etter planen leveres i begynnelsen av desember 2024, men forsinkelser hos leverandøren førte til at installasjonen først ble gjennomført i februar 2025. Tidligere ble overflatevannet fra gjenvinningsstasjonen ledet til rensedammene som håndterer sigevann fra Røyken grovfillplass. Det nye renseanlegget vil også kunne håndtere sigevann fra deponiet i perioder med lite overflatevann fra gjenvinningsstasjonen. Renseanlegget på FFF er en testløsning som leies av leverandøren. Hensikten er å teste og identifisere den mest effektive renseløsningen før et permanent renseanlegg kjøpes inn. Berørte interessenter: medarbeidere, naboer, myndigheter, og kunder.
Vei	
Franzefoss Pukk – Bondkall	Det bygges en ny vei opp til bruddet, med oppstart sommeren 2024 og planlagt ferdigstillelse før sommeren 2025. Veien skal asfalteres, noe som vil redusere støv og suspendert stoff fra trafikk.
Renseteknologi	
Franzefoss Gjenvinning – Husøya Franzefoss Gjenvinning – Eide	Prosessanleggene på Husøya og Eide behandler oljeholdig avfall fra blant annet offshorevirksomhet og har siden oppstart hatt kontinuerlig oppfølging av renseteknologien for utslipp til både luft og vann. Kravene til utslippsnivåer blir stadig strengere, og i 2024 ble det gjennomført en ny utredning for ytterligere forbedring av renseløsningene. Røygkass: Det vurderes å installere lav-NOx-brennere for røygkass. På Eide vil det være behov for åtte brennere. I første kvartal 2025 vil det vurderes om tiltaket skal gjennomføres. Dersom det blir besluttet, forventes de nye lav-NOx-brennerne på Eide å være på plass innen sommeren 2025. Vannrens: Tiltak for forbedret vannrensing skal igangsettes i 2025 og er planlagt fullført for Eide innen sommeren 2026. Oppgraderingen av vannrensesystemet på Husøya skal være på plass senest ett år etter implementeringen på Eide. Kostnaden for vannrenseanlegget på Eide er betydelig, mens tiltakene på Husøya forventes å bli rimeligere som følge av ombruk av biotanker. I påvente av vannrensetiltak vurderes midlertidige tiltak: 1) Skifte kjemikalier for å redusere metallutslipp fra prosessanleggene. Testfasen pågår i første kvartal 2025, og en løsning forventes å være på plass tidlig vår 2025. 2) Installere midlertidige kullfilter. Kullfilter kan sannsynligvis være på plass i løpet av sommeren 2025. Berørte interessenter: medarbeidere, naboer, myndigheter og kunder

Tiltak / anlegg	Beskrivelse
Avslutning deponi	
Franzefoss Gjenvinning – Eide deponi RG – Røyken Grovfyllplass	Avslutning av deponier, inkludert topptetting og tiltak for overvannshåndtering, vil redusere mengden sigevann fra deponiene. Kostnader knyttet til deponiavslutning dekkes av et fond, hvor midler er avsatt gjennom deponiets driftstid. Berørte interessenter: Medarbeidere, myndigheter
Innfasing fossilfrie kjøretøy	
Franzefoss Gjenvinning – alle anlegg	Franzefoss Gjenvinning arbeider målrettet for å etablere en fossilfri maskin- og bilpark ved alle anlegg. Prosjektet ble startet i 2022 og pågår fortsatt. Selskapet har satt en KPI om at 50 % av maskiner og kjøretøy skal være nullutslippskjøretøy innen 2025. Målet gjelder samlet for hele kjøretøyparken. Det er ikke et fastsatt baseår for sammenligning. Tiltaket er omfattende, både økonomisk og med tanke på implementering over tid. Berørte interessenter: medarbeidere, kunder og myndigheter.
Anleggsdrift under tak	
Franzefoss Gjenvinning – Haraldrud Franzefoss Gjenvinning – Tønsberg Franzefoss Gjenvinning – Porsgrunn Franzefoss Gjenvinning – Hareid	Flere gjenvinningsanlegg arbeider aktivt med å flytte mer av driften innendørs. Jo større andel av avfallshåndteringen som foregår under tak, desto mindre blir den negative påvirkningen på omgivelsene. Tak vil også sikre at rent overflatevann ledes bort fra forurensende kilder slik som avfall på anleggene. En ny hall på Hareid skal settes opp våren 2025. Porsgrunn får en ny hall i første kvartal 2026, mens Tønsberg sin nye hall forventes ferdigstilt i tredje kvartal 2026. Berørte interessenter: medarbeidere, naboer, myndigheter og kunder
Robotsortering	
Franzefoss Gjenvinning – Haraldrud	En robotsorteringslinje skal etableres på Haraldrud for å sortere ut ren papp, plast, treverk og metaller. Tiltaket vil forbedre sorteringsgraden, slik at avfall som kan material-gjenvinnes ikke går til forbrenning. Dette vil redusere klimagassutslipp og bidra til bedre utnyttelse av verdifulle ressurser som allerede er i sirkulasjon. Sorteringslinjen vil være elektrisk og påvirke nedstrøms løsninger både i Norge og Europa, avhengig av gjeldende kontrakter. Prosjektet startet våren 2022, og byggingen av robotlinjen er planlagt i 2025. Berørte interessenter: medarbeidere, kunder og nedstrømsleverandører
Sensorteknologi	
Franzefoss Gjenvinning – alle anlegg	Ny sensorteknologi vil sørge for at sjåføren kun tømmer fulle beholdere, noe som sparer tid og reduserer både drivstofforbruk og slitasje på dekk og vei. I tillegg vil sporing av avfall gi bedre oppfølging av kunder og avfallsprodusenter, noe som bidrar til gunstig sorteringsgrad. Berørte interessenter: kunder, nedstrøms-løsning, medarbeidere og sjåfører, og naboer

E1-4 Mål knyttet til begrensning av og tilpasning til klimaendringer

Tabell 7 oppsummerer målene Franzefoss har satt for å begrense klimaendringer. Det er definert tre konkrete mål knyttet til utslippsreduksjon, som det aktivt styres etter.

1. Reduksjon av klimagassutslipp:

- Konsernet har satt et overordnet mål om 20 % reduksjon innen 2027 sammenlignet med 2023, målt som 'omsetning pr. tonn CO₂e'.
- Målet gjelder for Scope 1 og Scope 2-utslip, Scope-3 er per i dag ikke kartlagt.
- Dette målet er ikke i tråd med Parisavtalen, og det er per nå ingen planer om å justere dette.

2. Tomgangskjøring:

- Franzefoss Gjenvinning har et mål om at tomgangskjøringen er på 20 % eller lavere.
- Franzefoss Pukk har et mål om at tomgangskjøringen er på 22 % eller lavere
- Målene for tomgangskjøring har ikke et baseår, siden målet retter seg mot bruken av kjøretøyet og at minst mulig skal gå til tomgangskjøring.

3. Utslippsfrie eller biobaserte kjøretøy (kun Franzefoss Gjenvinning)

- Halvparten av Franzefoss Gjenvinnings biler og maskiner skal være utslippsfrie eller gå på biogass innen 01.01.2025. Det er ikke definert et baseår for sammenligning siden målet gjelder for total bil- og maskinpark i selskapet.
- I 2023 var måloppnåelsen 25 %, mens resultatet for 2024 var 26,5 %.
- Det er en risiko knyttet til måloppnåelsen, da det i markedet grunnet høy etterspørsel er begrenset tilgang på den typen kjøretøy Franzefoss Gjenvinning har spesifisert for innkjøp.

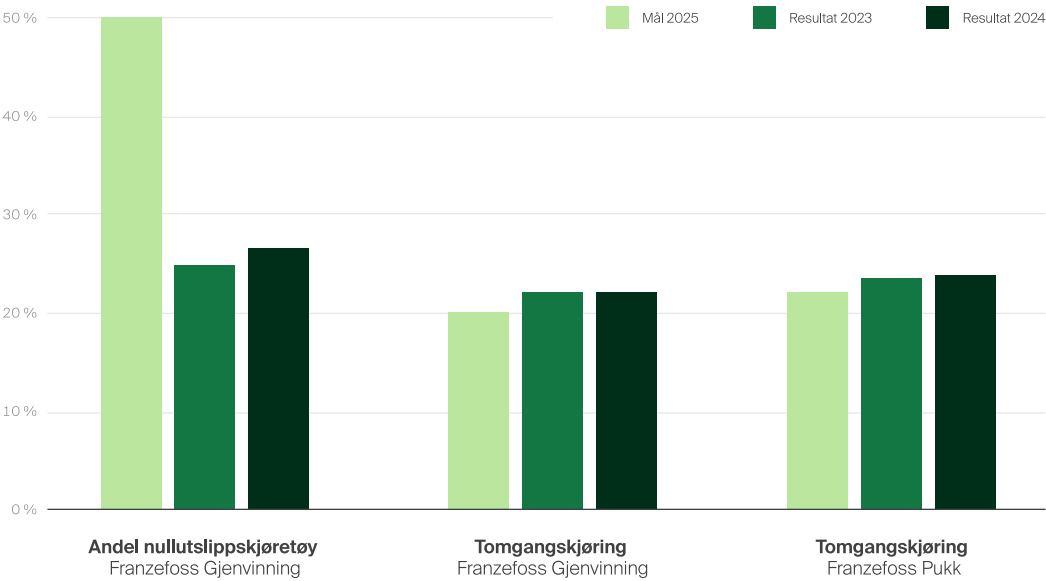
Ingen interessenter har vært involvert i fastsettelsen av målene for utslippsreduksjon. For kjøretøy er det en plan om å erstatte fossildrevne biler med nullutslippsalternativer der slike er tilgjengelige. Utskiftingen skjer fortløpende etter behov, i takt med utskifting av eldre biler og maskiner til nyere modeller. For å sikre oppfølging av klimamålene vil konsernet årlig vurdere fremdriften basert på rapporterte utslippstall. Eventuelle justeringer av strategien vil vurderes dersom utviklingen avviker fra målene. I tillegg har både Franzefoss Gjenvinning og Franzefoss Pukk spesifikk mål for å redusere tomgangskjøring (Tabell 7 og Figur 8).

Konsernet har ikke definert spesifikke mål for klimatilpasning eller identifisert særskilte tiltak for å tilpasse seg klimaendringer. Utover utfasing av fossile energibærere og tiltak for å redusere tomgangskjøring, er det heller ikke fastsatt ytterligere tiltak for reduksjon av klimagassutslipp. Klimarelatert måloppnåelse er ikke koblet til bonusordninger, da konsernet ikke opererer med slike ordninger i sine selskaper. Se ESRS 2 GOV-3 Integrering av bærekraftsrelaterte resultater i incentivordninger for mer informasjon om bonusordninger.

Tabell 7: Mål for nullutslippskjøretøy og tomgangskjøring, og resultater for 2023 og 2024. Det er benyttet markedsbaserte utslipp for beregning av omsetning / tonn CO₂-ekvivalenter.

Beskrivelse mål	Mål 2024	Mål 2027	Resultat 2023	Resultat 2024
Resultat klimagassutslipp (omsetning pr. tonn CO ₂ -ekvivalenter)	*mål ikke satt		58 565	58 060
Reduksjon i % av klimagassutslipp (omsetning pr. tonn CO ₂ -ekvivalenter) Baseår: 2023	*mål ikke satt	20 %	*2023 er baseår	0,862
Tomgangskjøring Franzefoss Gjenvinning	20 %		22 %	22,2 %
Tomgangskjøring Franzefoss Pukk	<22 %		23,6 %	24 %
Andel nullutslippskjøretøy Franzefoss Gjenvinning	20 %	30 %	25 %	26,5 %

Nullutslippskjøretøy og tomgangskjøring



Figur 8: Mål og måloppnåelse for nullutslippskjøretøy og tomgangskjøring i 2023 og 2024.

E1-5 Energiforbruk og energimiks

Energiforbruket i Franzefoss registreres for alle selskapene i konsernet. Tabell 8 og Figur 9 viser energiforbruk og energimiks for årene 2022-2024, hvor 2022 er definert som basisår for sammenligning. Tallene er basert på aktivitetsdata for diesel, fyringsolje og strømforbruk.

Ved beregning av energiforbruket er følgende omregningsfaktorer benyttet:

Omregningsfaktor for diesel

(DEFRA, Department for Environment, Food and Rural Affairs)

- 2022: 10,66 KWh per liter diesel
- 2023: 10,55 KWh per liter diesel
- 2024: 10,56 KWh per liter diesel

Omregningsfaktor for spillolje/fyringsolje

(DEFRA, Department for Environment, Food and Rural Affairs).

- 2022: 11,85 KWh per liter spillolje/fyringsolje
- 2023: 11,76 KWh per liter spillolje/fyringsolje
- 2024: 11,84 KWh per liter spillolje/fyringsolje

For årene 2023 og 2024 er andelen strøm fra fossil, fornybar og kjernefysisk energi hentet fra ENEAS, et system for energibransjen som håndterer og rapporterer miljøpåvirkninger og avfall. Det hjelper energiselskaper med å etterleve miljøkrav, dokumentere utslipp og avfall, og sikre bærekraftig drift, og utsteder opprinnelsesgarantier til Franzefoss-konsernet. Gjennom opprinnelsesgarantien (GoO) er det garantert 100 % CO₂-fri energi. GoO står for Guarantees of Origin og er et system som brukes for å dokumentere opprinnelsen til fornybar energi. I praksis fungerer GoO som et bevis på at elektrisiteten som er produsert, faktisk stammer fra fornybare energikilder, som sol, vind eller vannkraft. Systemet gjør det mulig for både forbrukere og virksomheter å kjøpe fornybar energi og kunne dokumentere at den faktisk er produsert på en miljøvennlig måte. I Norge brukes GoO for å bidra til at produsenter og forbrukere får en pålitelig måte å dokumentere miljøvennlig energibruk på.

Energien som her omtales har europeisk opprinnelse og fordeler seg på vann, vind, sol, biomasse og kjernekraft.

For 2024 var den anslåtte fordelingen:

- 60 % kjernekraft
- 26,8 % vannkraft
- 3,2 % vindkraft
- 6 % solenergi
- 4 % biomasse

ENEAS hadde kun anslag tilgjengelig ved rapporteringstidspunktet. Siden Franzefoss ikke har fordelingsstall for 2023, blir samme fordeling som i 2024 benyttet. Fordelingen for 2022 er hentet fra NVE. Bruken av opprinnelsesgarantier har medført en overgang fra fossil strøm til fornybare energikilder, hvor kjernekraft utgjør hovedandelen. Forbruket av fossile energikilder økte i 2023 sammenlignet med 2022 og forble på tilsvarende nivå i 2024. Denne økningen skyldes en brann ved behandlingsanlegget på Eide i desember 2021, som reduserte driften i 2022. I 2023 var anlegget tilbake i normal drift, noe som fortsatte i 2024.

Termisk behandling av offshore-avfall er en sentral del av prosessen ved anlegget på Eide, der olje, vann og fast stoff skilles fra hverandre. Oljen som utvinnes brukes som energikilde for oppvarming av behandlingsanlegget til riktig temperatur. Dette innebærer at fyringsolje er en integrert del av driften.

Energiintensiteten beregnes etter formelen: «Sluttforbruk av energi / nettoinntekter» (Tabell 9) Telleren utgjør det samlede sluttforbruket av energi fra aktiviteter med høy klimapåvirkning (MWh). Nevneren er nettoinntektene (NOK) fra disse aktivitetene.

Franzefoss vurderer virksomheten innen Franzefoss Gjenvinning og Franzefoss Pukk som sektorer med høy klimapåvirkning. Derfor benyttes konsernets samlede omsetning for 2022, 2023 og 2024 som grunnlag for beregningen. Tabell 10 viser sammenhengen mellom energiintensitet og nettoinntekter.

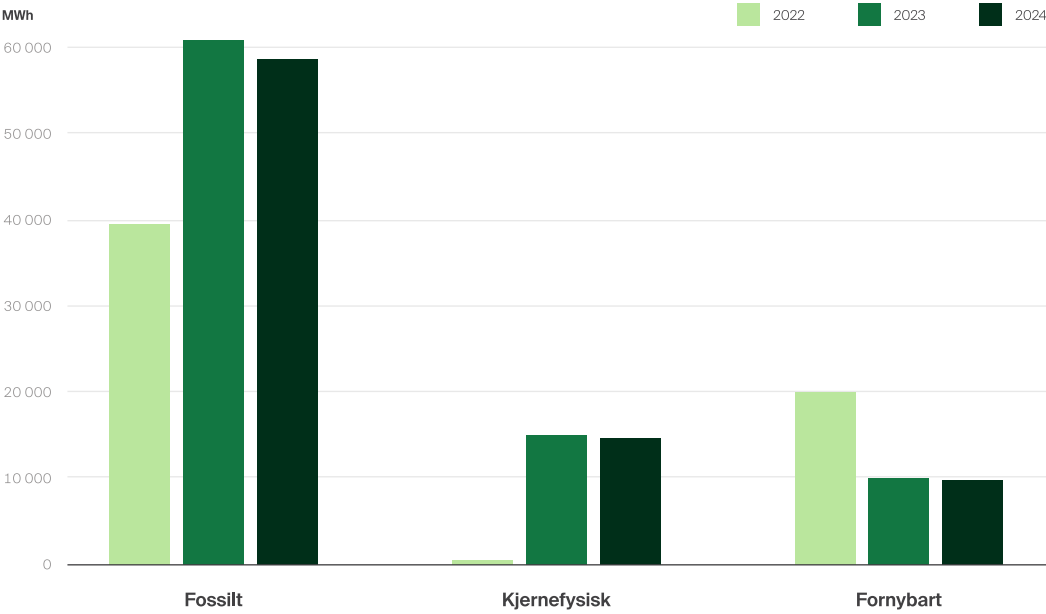
Tabell 8: Energiforbruk og energimiks for 2022-2024. År 2022 er definert som basisår for sammenligning. For 2023 og 2024 ble det satt – på ‘Forbruk av kjøpt eller ervervet elektrisitet, varme, damp og kjøling fra fossile kilder’ siden Franzefoss konsernet har opprinnelsesgarantier for disse årene, som garanterer elektrisitet fra fornybare kilder (herunder: en fordeling: Kjernekraft (60 %), Vann (26,8 %), Vind (3,2 %), Sol (6 %) og Biomasse (4 %).

	Energiforbruk og energimiks	Kommentar	Enhet	2022*	2023	2024
1	Brenselforbruk fra kull og kullprodukter		MWh	–	–	–
2	Brensel fra råolje og petroleumsprodukter		MWh	38 580	60 801	58 610
3	Brenselforbruk fra naturgass		MWh	–	–	–
4	Brenselforbruk fra andre fossile kilder		MWh	–	–	–
5	Forbruk av kjøpt eller ervervet elektrisitet, varme, damp og kjøling fra fossile kilder		MWh	818	–	–
6	Samlet fossilt energiforbruk	(summen av rad 1-5)	MWh	39 397	60 801	58 610
	Fossile kilders andel av samlet energiforbruk		%	65,0	71,0	70,6
7	Forbruk av kjernefysiske kilder		MWh	340	14 901	14 629
	Andel av forbruk fra kjernefysiske kilder i samlet energiforbruk		%	0,570	0,460	17,6
8	Brenselforbruk av fornybarekilder, herunder biomasse**		MWh	–	–	–
9	Forbruk av kjøpt eller ervervet elektrisitet, varme, damp, kjøling fra fornybare kilder		MWh	19 707	9 934	9 752
10	Forbruk av egenprodusert fornybar energi som ikke er brensel		MWh	–	–	–
11	Samlet forbruk av fornybar energi	(summen av rad 8-10)	MWh	19 707	9 934	9 752
	Andel av fornybare kilder i samlet energiforbruk		%	34,4	28,2	11,8
	Samlet energiforbruk	(summen av rad 6+7+11)	MWh	59 444	85 636	82 991

* Basisår for sammenligning

** Omfatter industriavfall og kommunalt avfall av biologisk opprinnelse, biogass, fornybart hydrogen, osv.

Energiforbruk



Figur 9: Energiforbruk: fossilt – kjernefysisk – fornybart for perioden 2022-2024

Tabell 9: Energiintensitet. År 2022 er definert som basisår for sammenligning.

Energiintensitet per netto inntekt	Enhet	2022 *	2023	2024
Energiintensitet	MWh / NOK	0,0000370	0,0000511	0,0000495
Endring i energiintensitet (% N / N-1)	%	–	37,9	33,8

* Basisår for sammenligning

Tabell 10: Sammenkobling energiintensitet og klimaintensitet med nettoinntekter

Sammenkobling med netto inntekter	2022	2023	2024
Nettoinntekter fra aktiviteter i sektor med høy klimapåvirkning som brukes for å beregne energiintensitet (NOK i tusen)	1 605 287	1 676 520	1 675 379
Nettoinntekter (annet)	0	0	0
Nettoinntekter i alt (finansregnskap) (NOK i tusen)	1 605 287	1 676 520	1 675 379

E1-6 Brutto klimagassutslipp innenfor Scope 1, 2, 3 og samlede klimagassutslipp

Franzefoss utarbeidet sitt første klimagassregnskap i 2023, hvor det ble rapportert på Scope 1 og Scope 2-utslipp. Scope 1-utslippene omfatter Franzefoss sine direkte utslipp fra forbruk av diesel, spillolje og deponigass. Scope 2-utslippene dekker Franzefoss sine indirekte utslipp fra innkjøp av elektrisitet. 2022 er satt som basisår for konsernets rapportering. Per 2024 har Franzefoss ikke inkludert Scope 3-utslipp i sitt klimaregnskap og rapporterer derfor heller ikke totale klimagassutslipp. Franzefoss benytter seg av innfasingsperioden for Scope 3-rapportering og vil inkludere dette i fremtidige rapporteringsår. Klimaregnskapet for 2024 er satt etter samme metode som for 2023 og er sammenstilt basert på data fra selskapene Franzefoss Gjenvinning og Franzefoss Pukk. Utslipp fra Franzefoss Gjenvinning sin transport er ikke inkludert i klimaregnskapet for 2024. Klimaregnskapet for 2025 vil trolig omfatte transport med egne kjøretøy.

Tabell 11 viser kildene til utslipp for selskapene Franzefoss Gjenvinning og Franzefoss Pukk, og hvilke Scope de er tilknyttet. Begge selskap rapporterer månedlig inn tall for forbruk av elektrisitet og forbruk av fossile energibærere via konsernets rapporteringsportal.

Tabell 11: Kilder til klimagassutslipp for Scope 1 og Scope 2 ved anlegg til Franzefoss Gjenvinning og Franzefoss Pukk.

Utslippskilder	Franzefoss Gjenvinning	Franzefoss Pukk
Scope 1	Diesel Rapporteres månedlig for anleggene Fyringsolje • Omtalt som spillolje i Scope 1-regnskapet • Inkluderer forbruk/forbrenning ved behandlingsanleggene på Eide og Husøya, i tillegg til forbruk av fyringsolje ved anlegget i Sandvika Deponigass • Rapporteres årlig til forurensningsmyndighet, og deretter inkluderes i klimaregnskapet. • Metan er ikke inkludert i mengden deponigass	Diesel • Rapporteres månedlig for anleggene
Scope 2	Elektrisitet • Beregnet ut fra anleggets forbrukstall	Elektrisitet • Beregnet ut fra anleggets forbrukstall

For beregning av utslipp er utslippsfaktorer fra Miljødirektoratet benyttet for diesel, spillolje og deponigass.

Når det gjelder elektrisitetsforbruk, er NVE sin utslippsfaktor for 2023 brukt til beregning av Scope 2-utslipp for 2024, siden faktor for 2024 ikke var tilgjengelig ved rapporteringstidspunktet. Tall for 2023 er korrigert med den oppdaterte 2023-faktoren. Den lokasjonsbaserte utslippsfaktoren var 15 g CO₂e/kWh i 2023 og 19 g CO₂e/kWh i 2022. Den markedsbaserte utslippsfaktoren var 599 g CO₂e/kWh i 2023 og 502 g CO₂e/kWh i 2022. Dette var de best tilgjengelige faktorene for beregning av markedsbaserte utslipp.

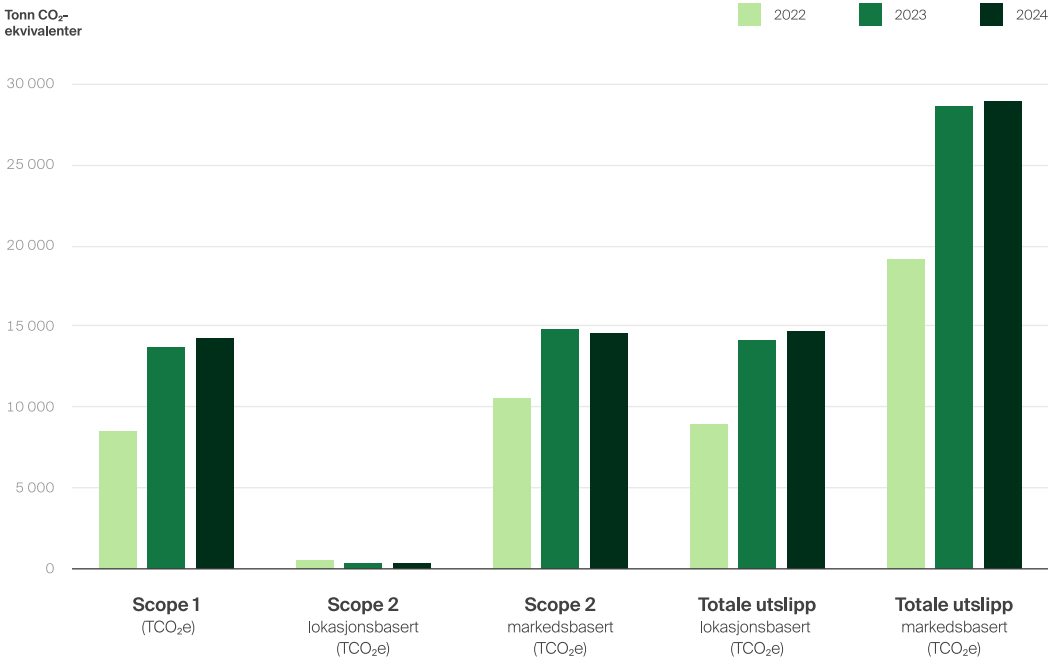
Tabell 11 Kilder til klimagassutslipp for Scope 1 og Scope 2 ved anlegg til Franzefoss Gjenvinning og Franzefoss Pukk, Tabell 12 og Figur 10 viser Franzefoss sine utslipp i Scope 1 og Scope 2 for 2022, 2023 og 2024.

Fra 2022 til 2023 økte utslippene, hovedsakelig fordi flere maskiner var i full drift ved Franzefoss Gjenvinning sitt anlegg på Eide i 2023, etter en brann i desember 2021. Dette førte til høyere energiforbruk og drivstofforbruk i 2023 sammenlignet med 2022. I 2024 var Scope 1-utslippene omtrent på samme nivå som i 2023, men økte med 501 tonn CO₂-ekvivalenter. Scope 2-utslippene viste en liten reduksjon i 2024 sammenlignet med foregående år. Franzefoss har ikke fastsatt reduksjonsmål for 2030 og 2050, men har definert mål for 2025 og 2027. Det er foreløpig ikke satt et mål for årlig prosentvis endring sammenlignet med basisår.

Tabell 12: Klimaregnskap for Franzefoss 2022 – 2024, rapportering er kun i Scope 1 og Scope 2.

Totale klimagassutslipp	Retrospekt			% endring i 2024	
	2022	2023	2024	endring fra 2022	endring fra 2023
Scope 1 (TCO ₂ e)	8 553	13 751	14 252	66,6	3,64
Scope 2 lokasjonsbasert (TCO ₂ e)	398	373	366	-8	-1,83
Scope 2 markedsbasert (TCO ₂ e)	10 524	14 876	14 604	39	-1,83
Totale utslipp lokasjonsbasert (TCO ₂ e)	8 951	14 123	14 617	63	3,50
Totale utslipp markedsbasert (TCO ₂ e)	19 077	28 627	28 856	51	0,80

Totale klimagassutslipp 2022 - 2024



Figur 10: Klimaregnskap Scope 1 og Scope 2 for Franzefoss 2022 – 2024. Klimagassutslipp vises i tonn CO₂-ekvivalenter.

Klimagassintensiteten er beregnet i Tabell 13, med følgende formel:

$$\text{Samlede klimagassutslipp (tonn CO}_2\text{-ekv)} / \text{nettoinntekter (NOK)}$$

Nettoinntekter som er benyttet inn i beregningen av klimagassintensiteten er omsetning for konsernet.

Tabell 13: Klimagassintensitet for 2023 og 2024 med beregning for både lokasjonsbaserte og markedsbaserte utslipp (tonn CO₂-ekv. / netto inntekter i NOK). År 2022 er definert som basisår for sammenligning.

Klimagassintensitet	Enhet	2022 *	2023	2024
Lokasjonsbasert – klimaintensitet	tonn CO ₂ -ekv / NOK	0,0000056	0,0000084	0,0000172
Lokasjonsbasert – endring (% N / N-1)	%		51,1	209
Markedsbasert – klimaintensitet	tonn CO ₂ -ekv / NOK	0,0000119	0,0000171	0,0000172
Markedsbasert – endring (% N / N-1)	%		43,7	44,9

* Basisår for sammenligning

E2 Forurensning

Beskrivelse av prosessene for å identifisere og vurdere vesentlige forurensningsrelaterte påvirkninger, risikoer og muligheter

Franzefoss har kartlagt lokasjoner og forretningsaktiviteter for å identifisere faktiske og mulige forurensningsrelaterte påvirkninger, risikoer og muligheter i egen drift samt i opp og nedstrøms verdikjede. For informasjon om dette, se kapittel ESRS 2 IRO-1 Identifisering og Vurdering av vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter. Konsernet har også gjennomført dialog med berørte lokalsamfunn. For detaljert informasjon om denne prosessen, se kapittel SBM-2 Interessenter og interessentdialog.

E2-1 Policyer i forbindelse med forurensning

Franzefoss sin konsernpolicy for ytre miljø dekker de vesentlige forurensningsrelaterte påvirkningene og risikoene. Mer informasjon om policyen finnes under E1-2 Policyer for begrensning av og tilpasning til klimaendringer.

Franzefoss har et stoffkartotek som sikrer at alle kjemikalier brukt på anlegg er riktig registrert, og at tilhørende data-blader er tilgjengelige. Konsernet prioriterer de minst skadelige alternativene på markedet for både mennesker og miljø, innenfor de kjemikaliene som er nødvendig for driften. Kjemikaliebruken er hovedsakelig knyttet til forebyggende vedlikehold og reparasjoner for å sikre stabil og trygg drift. Franzefoss har prosedyrer for riktig lagring, bruk og avhending av kjemikalier for å minimere risikoen for forurensning av luft og vann.

Franzefoss tar beredskap på alvor, og har forebyggende tiltak for å redusere sannsynligheten for at uønskede hendelser oppstår. En har også tiltak på plass for å begrense konsekvensene dersom uønskede hendelser likevel skulle inntreffe. Alle anlegg har lokale beredskapsplaner med varslingslister, og det gjennomføres årlige beredskapsøvelser på samtlige anlegg. Forebygging av forurensning og begrensning av skadeomfang ved eventuelle uønskede hendelser har høy prioritet i Franzefoss' beredskapsarbeid. Les mer om beredskap i kapittel S1.

Alle anlegg i Franzefoss-konsernet har faste oppgaver i et årshjul for å sikre etterlevelse av prosedyrer og kontroll av forurensningsrisikoer. Disse oppgavene inkluderer kontroll av stoffkartotek, vernerunder på anlegg, risikovurderinger og samsvarsvurderinger mot lovverk og tillatelser. I forbindelse med disse oppgavene kan det registreres avvik eller iverksettes tiltak for å sikre oppfølging av eventuelle funn. I forkant av enkelte arbeidsoppgaver utføres en såkalt SJA, en sikker jobb-analyse, for å identifisere og håndtere risikomomenter. Dette sikrer at nødvendige tiltak er definert for å eliminere eller kontrollere de identifiserte risikoene. Disse oppgavene bidrar til økt bevissthet rundt risikoer og mulige forurensningssituasjoner, slik som akutte utslipp. Tiltak knyttet til disse oppgavene fungerer som risikoreduserende tiltak ved enten å redusere sannsynligheten for en uønsket hendelse eller minimere konsekvensene dersom en slik hendelse skulle inntreffe.



Ved eventuelle funn, enten det gjelder avvik eller forbedringsforslag, registreres dette i hendelsesmodulen i Franzefoss sitt styringssystem Landax, og følges opp lokalt av det aktuelle anlegget for å sikre at avviket ikke blir gjentakende. Tilsvarende gjelder forbedringsforslag, der tiltak gjennomføres for å forebygge mulige avvik eller redusere konsekvensene av en uønsket hendelse. Videre sikrer organiseringen i Franzefoss læring på tvers av anlegg og selskaper. Fellesfunksjonene støtter alle enheter i konsernet og bidrar til å overføre erfaringer og beste praksis fra ett anlegg til et annet.

E2-2 Tiltak og ressurser i forbindelse med forurensning

For å sikre en systematisk oppfølging av ytre miljø og anlegg har Franzefoss et ledelsessystem som er i henhold til miljøledelsesstandarden ISO14001. Dette internkontrollsystemet sikrer at anleggene driftes i samsvar med gjeldende lovverk og tillatelser. Hvert anlegg har et unikt måleprogram som sammen med oppgaver i årshjulet sørger for en helhetlig oppfølging av miljøforhold gjennom året. Tiltak for å forebygge og redusere forurensning blir fulgt opp gjennom disse systemene. Alle oppgaver i Landax (som er frembragt gjennom årshjul, hendelsesoppfølging og funn fra risikovurderinger og samsvarsvurderinger), vil kunne sorteres på ytre miljø og gi en total oversikt over alle ytre miljø-oppgaver tilknyttet anlegget eller selskapet. Denne oppgaveoversikten vil fungere som en handlingsplan for ytre miljø-temaer, herunder forurensningsrelaterte temaer. Det er per 2024 ikke utarbeidet en egen handlingsplan for forurensningsrelaterte temaer. Franzefoss erfarer at forurensningsmyndighetene stiller stadig strengere krav til kontroll og etterlevelse av lovverk og tillatelser. Dette viser seg for eksempel som skjerpede krav til forbedringer av eksisterende renseløsninger, selv der avanserte renseanlegg allerede er på plass. Krav om etablering av renseanlegg på avfallsanlegg som tidligere ikke har hatt slike systemer er et annet eksempel. For Franzefoss er tre prosjekter spesielt viktige å nevne i denne sammenhengen:

- Behandlingsanleggene til Franzefoss Gjenvinning på Eide og Husøya
- Deponiet på Eide
- Avfallsanlegget til FFF Hage og Miljø i Røyken i Asker kommune

For Franzefoss Gjenvinning sine to behandlingsanlegg for oljeholdig avfall, er det satt strenge grenseverdier for utslipp til både luft og vann. Dette innebærer at konsernets mest avanserte renseanlegg ikke lenger tilfredsstiller alle krav i tillatelsen. Det er derfor utarbeidet en handlingsplan for å oppgradere renseanleggene knyttet til behandlingsanleggene på Eide og Husøya. Deponiet på Eide har fått krav om etablering av renseanlegg for vann, noe som har resultert i en detaljert tiltaksplan for forbedring av systemet for oppsamling og håndtering av sigevann før utslipp til sjø. Videre er avfallsanlegget til FFF Hage og Miljø i Røyken pålagt krav om etablering av et renseanlegg for å sikre forsvarlig håndtering av overflatevann.

Rensesystemene knyttet til behandlingsanleggene på Eide og Husøya, samt FFF Hage og Miljø er en del av prosjekter som tester nye renseteknologier. Erfaringene fra disse prosjektene vil bidra til utviklingen av fremtidige rensesystemer, samtidig som Franzefoss bygger verdifull kompetanse som vil komme til nytte når andre anlegg skal oppgradere eller etablere nye renseanlegg. Prosjektene innen renseteknologi er tiltak som skal redusere forurensning, og dersom teknologien viser seg å være tilstrekkelig effektiv, vil tiltakene også ha en forebyggende effekt. Dette støtter opp under Franzefoss sin policy for ytre miljø ved å utvikle løsninger som bidrar positivt til miljøbeskyttelse.

Rensesystemet for FFF Hage og Miljø blir det første anlegget som ferdigstilles i februar 2025, etter oppstart våren 2024. Rensesystemet for prosessanlegget på Eide forventes å være i drift innen sommeren 2026, og et tilsvarende system for anlegget på Husøya vil settes i drift omtrent ett år etter. Prosjektet for å forbedre renseteknologi for utslipp til både luft og vann ved disse anleggene har vært en kontinuerlig prosess over flere år, med stadige forbedringer av renseløsninger for å tilfredsstille gjeldende krav. I 2024 ble

arbeidet med å etablere renseanlegg for sivevann fra Eide deponi igangsatt. Når leverandør av systemet er valgt, forventes etableringen av rensesystemet å skje relativt raskt.

Flere andre tiltak for å redusere forurensning, som drift innendørs og asfaltering av veier, er kort beskrevet i Tabell 6 under E1-3 Tiltak og ressurser i forbindelse med policy for klimaendringer.

E2-3 Mål knyttet til forurensning

Når det gjelder forurensning styrer Franzefoss etter mål som er lovpålagt, enten gjennom krav i lovverk eller fastsatt i tillatelser. Selskapene i Franzefosskonsernet har et overordnet mål om «null alvorlige avvik ved tilsyn». I 2023 ble det avdekket tre alvorlige avvik ved tilsyn, hvorav ett var relatert til ytre miljø. I 2024 ble det avdekket 20 avvik ved tilsyn (kontroll etterlevelse tillatelse og forurensningsregelverk), hvorav 8 ble gitt til Franzefoss Pukk og 12 til Franzefoss Gjenvinning. Av de 12 avvikene til Franzefoss Gjenvinning så forurensningsmyndighet alvorlig på 3 av dem.

Anleggene opererer i samsvar med myndighetspålagte grenseverdier spesifisert i måleprogrammer og følger opp resultatene fortløpende. Måloppnåelse for null alvorlige avvik ved tilsyn vurderes basert på tilsynsresultater og interne kontroller. Status for måloppnåelse rapporteres fortløpende til konsernledelsen så snart aktuelle tilsynsrapporter foreligger, og måloppnåelse for året rapporteres årlig i konsernets rapportering.

Franzefoss har ikke satt egne kvantitative mål for utslipp til luft, vann, jord eller farlige stoffer. I stedet styres virksomheten etter regulatoriske krav og fastsatte grenseverdier. Da målene utelukkende er avledet fra lovgiving, har Franzefoss verken en strategisk prosess for målfastsettelse eller interessentinvolvering. Målet om null alvorlige avvik har ingen kvantitativ baseline, da det er et absolutt etterlevelsescrav. Målet er kontinuerlig og gjelder til enhver tid, uten en fastsatt tidshorisont, da det er relevant hvert år. I 2025 vil Franzefoss ta opp til vurdering hvordan konsernet kan definere mål knyttet til forurensning, identifiserte IRO-er og stoffer av bekymring knyttet til forurensning.



Anleggene opererer i samsvar med myndighetspålagte grenseverdier spesifisert i måleprogrammer og følger opp resultatene fortløpende

E2-4 Forurensning av luft, vann og jord

Franzefoss har aktiviteter som kan påvirke omgivelsene negativt gjennom forurensning til luft, vann og grunn. Selv om konsernets kjernevirksomheter innebærer en viss risiko for forurensning, jobbes det systematisk for å minimere denne påvirkningen.

Anleggene til Franzefoss Gjenvinning omfatter transport, mottak og sortering av avfall, inkludert håndtering av farlig avfall. Selskapet har flere deponier, tankparker og to behandlingsanlegg for oljeholdig avfall. I tillegg har flere anlegg verksteder og vaskehaller der kjemikalier og vaskemidler benyttes i drift og vedlikehold. Overflatevann kan komme i kontakt med avfall eller andre forurensende kilder og dermed bli forurenset. Hvis dette vannet ikke håndteres forsvarlig, kan det forurense nærliggende resipienter, som bekker, innsjøer. Kommunale renseanlegg kan også være sårbare for forurensning, siden eventuell forurensning kan skape ubalanse i renseanlegget slik at renseanlegget ikke drifter slik det skal. Forurenset overflatevann kan også trenge ned i bakken og forårsake forurensning av jord og grunnvann.

I tillegg til vannforurensning kan avfallsanleggene også være en kilde til luftforurensning gjennom spredning av støv, utslipp av forurensende gasser (utover klimagasser), lukt og støy.

Franzefoss Pukk har lignende mulige forurensningskilder som Franzefoss Gjenvinning, særlig knyttet til verksteder og maskinparker ved anleggene. Et pukkverk har imidlertid færre forurensende stoffer å håndtere. Sprenging, knusing og mottak av ombruksstein kan bidra til økte utslipp av nitrogen og suspendert stoff.

Ombruksstein sprengt ut på eksterne anlegg inneholder generelt mer nitrogen enn stedlig ressurs, noe som kan føre til at overflatevann fra anleggene blir forurensset. Som ved gjenvinningsanleggene kan overflatevann som ikke håndteres forsvarlig, utgjøre en risiko for resipienter som bekker, innsjøer eller kommunale renseanlegg. Pukkverkets aktiviteter, som sprenging, knusing, håndtering av ressurser på anlegget og transport, kan også bidra til støv- og støyforurensning.

Plastforsøpling er et økende miljøproblem i samfunnet, og Franzefoss som andre aktører i bransjene som konsernet opererer i, kan være en kilde til spredning av plast og mikroplast. Avfallsanleggene mottar store mengder plastavfall, som håndteres før videre transport. Plastavfall er særlig utsatt for vindspredning, og plast på avveie utgjør en kilde til mikroplastforurensning. Andre kilder til mikroplast inkluderer for eksempel bearbeiding av betongavfall, som kan frigjøre tynne plastarmeringsfibre til luft, vann og jord. Sprengning er et annet eksempel, der sprenghetter og sprengtråder kan blandes inn i steinmassene og skape lokal forurensning. Per 2024 måler eller beregner ikke Franzefoss produsert mengde mikroplast per år. En slik beregning eller estimering vil på nåværende tidspunkt være svært upresis, etter som det ikke foreligger en egnet metode hos Franzefoss i dag for å måle generert mengde mikroplast fra konsernets anlegg.

Anleggenes måleprogram beskriver hvordan miljøovervåkingen overvåkes for hvert enkelt anlegg. Programmet spesifiserer hvilke prøver som skal tas, hvor de skal tas, hvor ofte prøvetaking skal gjennomføres, og hvilke parametere som skal analyseres. I tillegg beskriver prosedyrer og opplæring hvordan prøvetaking skal gjennomføres for å sikre representative resultater. Ved anleggene tas det prøver av sigevann, overflatevann, oljeutskiller, resipienter (herunder vann/tjern, bekk, elv, grunnvann), sedimenter, fast stoff (masser, avfall, jord), støv og luft. Alle prøver blir sendt til akkreditert laboratorium for analyse.

Prøvetakinger utføres som oftest på følgende måter:

Vann: Prøvene skal være representative og tas fra friskt, rennende vann. Stillestående vann som ikke har vært utskiftet over tid brukes ikke. Type vann varierer avhengig av type prøvepunkt, som renseanlegg, sedimenteringsbasseng, oljeutskiller, sandfang, overvannskum, bekk, elv, vann/tjern eller grunnvann. Det finnes prosedyrer for uttak av representative prøver for alle typer prøvepunkter. Resultatene vurderes opp mot eventuelle grenseverdier i tillatelser, tilstandsklasser for vann samt sammenlignbare databaser.

Sedimenter: Sediment prøver tas fra sedimenteringsbasseng eller rensedammer ved anleggene. Dette gjøres enten ved hjelp av en grabb som senkes ned i vannsøylen og lukkes når den treffer bunnen, eller i forbindelse med årlig tømning av sedimenteringsbasseng, hvor vannet fjernes før prøvetaking. Sedimentene samles i en pose eller glasskrukke og sendes til laboratoriet for analyse. Resultatene vurderes mot grenseverdier i tillatelser, tilstandsklasser for sediment og sammenlignbare databaser.

Fast stoff: Prøvetaking av fast stoff, som masser fra graveprosjekter, steinfyllinger og avfall til deponi, kan være utfordrende på grunn av variasjoner i størrelse, sammensetning og innhold av miljøgifter. For å sikre en representativ prøve tas flere små prøver fra ulike steder i massen, som deretter samles i en prøvebeholder, fortrinnsvis en glasskrukke. Resultatene vurderes opp mot relevante kriterier for korrekt håndtering av ressursene.

Støv: Støvflukt fra pukkanlegg måles ved å plassere målestasjoner hos nærmeste nabo. En beholder montert på en stang samler opp støv over en periode på 30 dager. Deretter analyseres prøven for å fastslå mengden støv, som vurderes opp mot grenseverdien på 5 g mineralstøv/m³ over 30 dager.

Ved sprengning på pukkanlegg gjennomføres rystelsesmålinger hos aktuelle naboer for å dokumentere vibrasjoner. Resultatene sammenlignes med gjeldende grenseverdier, og målingene publiserer på Franzefoss sine nettsider like etter sprengning.

For deponier og prosessanlegg gjennomføres resipientundersøkelser etter omfang og intervall gitt i anleggenes tillatelser. Disse undersøkelsene dokumenterer påvirkning på natur og nærmiljø og vurderer både kjemisk og økologisk tilstand i berørte vannforekomster. Programmet for resipientundersøkelse skal godkjennes av forurensningsmyndighet før gjennomføring. Resultatene, sammen med data fra de årlige miljøovervåkningene, danner grunnlaget for revisjon av anleggenes måleprogram. Franzefoss har per 2024 ikke et system for fullstendig kartlegging og rapportering av utslipp i henhold til Annex II i Regulation (EC) No 166/2006. Annex II i Regulation (EC) No 166/2006 er en del av EUs forordning som krever at store industrivirksomheter rapporterer utslipp av forurensende stoffer og avfallsoverføringer til et offentlig register, kalt E-PRTR. Formålet med dette er å øke åpenheten og gi allmennheten innsikt i hvordan industrien påvirker miljøet. For å møte kravene, må virksomheter som Franzefoss dokumentere og rapportere sine utslipp på en standardisert måte, noe som bidrar til bedre overvåking og håndtering av miljøpåvirkningene.

Den ufullstendige kartleggingen og rapporteringen av utslipp for 2024 skyldes begrensninger i tilgjengelige måledata og rapporteringsstruktur for utslipp til luft, vann og jord. Det arbeides med å hente inn nødvendige data for å kunne rapportere relevante utslipp i fremtiden.

E2-5 Stoffer som gir grunn til bekymring, og stoffer som gir grunn til svært alvorlig bekymring

Franzefoss måler relevante parameter som kan være en mulig forurensning fra konsernets anlegg. Selv om dette er tilfellet har ikke konsernet utarbeidet en komplett oversikt over stoffer som er definert som: stoffer som gir grunn til bekymring, og som stoffer som gir grunn til svært alvorlig bekymring, og i hvilket omfang disse stoffene eventuelt er en del av selskapenes produkter og prosesser. Franzefoss jobber for å etablere et bedre system for å sikre en bedre oversikt over konsernets produkter og prosesser som kan inneholde stoffer av bekymring eller til stoffer av svært alvorlig bekymring. Konsernet vurderer å rapportere mer fullstendig på dette i fremtiden.

E4 Biologisk mangfold og økosystemer

Vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter og deres samspill med strategi og forretningsmodell

Franzefoss er bevisst på at virksomhetens aktiviteter og anlegg har en negativ påvirkning på biologisk mangfold og økosystemer (se Tabell 14). Det er en viss forståelse av hvilke områder på anleggene som er mer påvirket enn andre, men det er ikke gjennomført fysisk kartlegging av biologisk mangfold. Det er derfor ikke mulig å spesifisere hvilke anlegg som har størst påvirkning eller hvorvidt virksomheten berører truede arter. I forbindelse med utarbeidelsen av en ny reguleringsplan for Steinskogen pukkverk, ble det gjennomført en konsekvensutredning som inkluderte kartlegging av rødlistede arter, svartelistede arter og sårbare naturtyper. Kartleggingen avdekket to viktige naturtyper – rik sump og kildeskog – rundt steinbruddet. Det er foreslått tiltak for å bevare vintermyrene, da mulig endring i grunnvannet kan ha stor påvirkning på naturtypen. Kommunen har ansvaret for å sørge for at naturmangfold blir hensyntatt i forbindelse med utarbeidelse av reguleringsplaner. Etter vedtatt reguleringsplan er det virksomheten som har ansvar for å følge opp og iverksette tiltak for å ivareta sårbar natur i tilknytning til steinbruddet. For øvrige anlegg mangler tilsvarende vurderinger, og eventuelle effekter på truede arter er derfor ikke kartlagt.

Det er usikkert i hvilken grad biologisk mangfold er risikovurdert i forbindelse med aktivitetene på anleggene. Imidlertid er dette et tema i arbeidet med nye reguleringsplaner utover i 2025, i henhold til naturmangfoldloven. Gjennom høringer i reguleringsplanene sikres involvering av berørte samfunn og vurdering av påvirkningen på biologisk mangfold og økosystemer. Ved vesentlige endringer i driften innkaller Franzefoss også til nabomøter for å sikre dialog med lokalsamfunnet. Se kapittelet ESRS S3 Berørte samfunn for mer informasjon om dette.

Det er ikke gjennomført en helhetlig kartlegging av biologisk mangfold på virksomhetens anlegg per 2024, noe som gjør det vanskelig å fastslå om truede arter påvirkes og eventuelt i hvilken grad.



Tabell 14: Oversikt over Franzefoss sine prosesser og ev. skadelig konsekvens for biologisk mangfold

Anlegg	Prosesser	Konsekvenser skadelig for biologisk mangfold	Påviste følsomme områder/sårbart biologisk mangfold
Franzefoss Pukk			
Steinskogen	• Knusing	• Støy	Ikke vurdert
Bondkall	• Sikting	• Støv	
Vinterbro	• Blanding av fraksjoner	• Utslipp av CO₂ fra maskinpark	
Nesodden	• Vasking	• Utslipp av motorolje fra vedlikehold	
Åros	• Transport	• Avrenning av overflatevann til bekk	
Fossberga	• Lagerholdning av pukk	• Dekkslitasje (mikroplast)	
Vassfjell		• Tap av landareal	
Lia		• Jordforsegling	
Lierskogen			
Hanekleiva			
Lyngås			
Haugesund			
Franzefoss Gjenvinning			
Stavanger	• Tipping av avfall	• Støy	Ikke vurdert
Knarrevik	• Lagring av avfall	• Støv	
Trondheim	• Sortering av avfall	• Utslipp av CO₂ fra maskinpark	
Kristiansand	• Kverning	• Utslipp av motorolje fra vedlikehold	
Lade	• Pressing	• Avrenning av overflatevann til bekk	
Hareid	• Omlasting av farlig avfall	• Dekkslitasje (mikroplast)	
Sandvika	• Blanding og lagring av farlig avfall på tank	• Flyve avfall	
Haraldrud		• Lukt	
Tønsberg	• Transport	• Tap av landareal	
Porsgrunn		• Jordforsegling	
Lia Deponi	• Tipping av avfall • Komprimering av avfall	• Deponering av avfall • Tap av landareal • Avrenning til bekk	Ikke vurdert
Transport Stor-Oslo		• Støy • Støv • Utslipp av CO₂ fra maskinpark • Utslipp av motorolje fra vedlikehold til grunn • Dekkslitasje (mikroplast)	Ikke vurdert
Husøya		• Utslipp av CO₂ fra prosessanlegg • Utslipp av oljeholdig avløpsvann til sjø • Lukt	Ikke vurdert
Eide		• Utslipp av CO₂ fra prosessanlegg • Utslipp av oljeholdig avløpsvann til sjø • Deponering av oljeforurenset masse • Tap av landareal • Lukt	Ikke vurdert
Florø		• Støy • Støv • Utslipp av CO₂ fra maskinpark • Oljesøl i forbindelse med fylling og tømning	Ikke vurdert
PIT		• Støy • Støv • Utslipp av CO₂ fra maskinpark • Oljesøl i forbindelse med fylling og tømning	Ikke vurdert
Røyken Grovfillplass		• Deponering av avfall • Tap av landareal • Avrenning til bekk	Ikke vurdert

Beskrivelse av prosesser for å identifisere og vurdere vesentlige påvirkninger, risikoer, avhengigheter og muligheter knyttet til biologisk mangfold og økosystemer

Franzefoss har etablert en overordnet prosess for å identifisere og vurdere vesentlige bærekraftsrelaterte påvirkninger, risikoer, avhengigheter og muligheter i tråd med kravene i ESRS 2 IRO-1. Vurderingen av biologisk mangfold og økosystemer følger denne metodikken og bygger på eksisterende reguleringsplaner, miljøkonsekvensutredninger og virksomhetens interne risikovurderinger. Franzefoss erkjenner behovet for en mer grundig risikovurdering av biologisk mangfold og økosystemer. Mer informasjon om denne prosessen er beskrevet i ESRS 2 under IRO-1 Identifisering og Vurdering av vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter. Franzefoss vurderer både faktiske og mulige påvirkninger på biologisk mangfold og økosystemer, men det er per 2025 ikke gjennomført en helhetlig kartlegging av alle anlegg eller av verdikjedene til konsernet. I forbindelse med lokale, regionale eller nasjonale reguleringsplaner og miljøkonsekvensutredninger blir enkelte områder og anlegg analysert mer detaljert.

For Franzefoss Pukk er det for Steinskogen pukkverk utført en konsekvensutredning som avdekket to viktige naturtyper – rik sump og kildeskog – hvor det er foreslått tiltak for å bevare Vintermyrene. En vintermyr er en type myr som vanligvis finnes i områder med kaldt klima, som i fjell- og høyfjellet. Den er preget av fuktig, surt og næringsfattig jord, og den er ofte dekket med mose og lav. Vintermyrer har et spesielt økosystem som er tilpasset kalde forhold, og de kan være viktige for både dyreliv og karbonlagring. Franzefoss ønsker å bidra til å ivareta slike økosystem i og i nærheten av sine anlegg.

Det er ikke gjennomført en systematisk vurdering av påvirkninger i virksomhetens oppstrøms- og nedstrøms verdikjede. I Franzefoss Pukk utarbeides det en miljødeklarasjon for utslipp knyttet til produksjonen, hvor også innsatsfaktorer som inngår i produksjonen vurderes. I miljødeklarasjonen (EPD) beregnes klimagassutslipp, men også andre indikatorer for miljøpåvirkning. Dette kan for eksempel være overgjødslingspotensial til ferskvann, hav og jord, eller potensial for fotokjemisk oksidantdannelse. Fotokjemisk oksidantdannelse er en prosess der sollys reagerer med forurensninger i luften, som nitrogenoksider og flyktige organiske forbindelser, og danner skadelige stoffer som ozon. Dette skjer ofte i byområder og kan bidra til luftforurensning. Et annet eksempel er abiotisk utarmingspotensial for ikke-fossile ressurser, mineraler og metaller. Abiotisk utarmingspotensial refererer til hvor mye et stoff eller en prosess kan bidra til å uttømme jordens naturlige ressurser, som mineraler eller andre ikke-levende ressurser. Det handler om hvor raskt disse ressursene blir brukt opp på grunn av menneskelig aktivitet og er noe Franzefoss må adressere i arbeidet sitt på anleggene.

Franzefoss er avhengig av naturressurser i sin drift, blant annet gjennom uttak av mineraler, arealbruk, vannforbruk og utnyttelse av biologisk overskuddsmateriale til kompostering for produksjon av ny jord. I tillegg er mye av avfallet som mottas på anlegg som leveres til ombruk og resirkulering som stammer fra naturressurser. Det er per i dag ikke utført en spesifikk analyse av avhengigheten til økosystemtjenester eller hvordan eventuelle forstyrrelser kan påvirke virksomheten på kort eller lang sikt.

Metodikk for vurdering av overgangsrisiko

Franzefoss har ikke en definert metodikk for vurdering av overgangsrisikoer knyttet til endringer i reguleringer, markedskrav eller økende krav til bevaring av biologisk mangfold. Franzefoss gjennomfører en årlig samsvarsevaluering av relevante regelverk for å sikre etterlevelse og identifisere eventuelle endringer siden forrige gjennomgang. Regelverk relatert til komposteringsprosessen er særlig relevant for biologisk mangfold og økosystemer, inkludert forskrift om fremmede organismer, animaliebiproduktforskriften og gjødselvareforskriften. Animaliebiproduktforskriften er en norsk forskrift som regulerer håndtering, behandling og bruk av biprodukter fra dyr, som ikke er ment for matproduksjon, som for eksempel kjøttbein, blod og fjær. Formålet med forskriften er å sikre at slike biprodukter håndteres på en trygg og hygienisk måte, for å unngå helse- og miljøfarer. Den setter krav til lagring, transport og behandling av disse materialene, for å forhindre spredning av sykdommer og forurensning.

Det er imidlertid en erkjennelse av at strengere miljøkrav kan føre til behov for justeringer i Franzefoss sine operasjoner. Når det gjelder fysiske risikoer, er arealbruksendringer, tap av arter og mulig vannforurensning relevante faktorer. Endringer i landbruk, industriområder eller annen arealbruk kan påvirke eksisterende økosystemer og arter i tilknytning til virksomhetens drift. I tillegg kan utslipp til vann føre til endringer i vannkvalitet og påvirke nærliggende naturområder. Franzefoss har ikke identifisert spesifikke systemiske risikoer knyttet til biologisk mangfold, men anerkjenner at økosystemendringer kan ha bredere implikasjoner for virksomhetens drift over tid.

I forbindelse med reguleringsplanprosesser gjennomføres det høringer og nabomøter for å sikre dialog med lokalsamfunn og berørte interessenter. Dette skjer særlig i tilfeller der virksomhetens aktiviteter kan påvirke nærliggende naturområder. For Steinskogen pukkverk ble berørte samfunn involvert gjennom reguleringsprosessen, hvor konsekvensene for naturtyper og økosystemtjenester ble vurdert.

Tiltak for å minimere negativ påvirkning vurderes i samråd med relevante myndigheter og interessenter. Når inngrep ikke kan unngås, iverksettes tiltak for å redusere skade og opprettholde økosystemtjenester. Franzefoss har ikke gjennomført en scenarioanalyse for å vurdere materialrisikoer og -muligheter over kort, mellomlang og lang sikt knyttet til biologisk mangfold.

Franzefoss har anlegg lokalisert i nærheten av biodiversitetssensitive områder, men det er ikke gjennomført en systematisk vurdering av om virksomheten bidrar til forringelse av naturlige habitater eller forstyrrelser av arter i vernede områder. Det er ikke konkludert med at spesifikke avbøtende tiltak er nødvendige etter miljølovgivningen, men eventuelle krav til dette vurderes i reguleringsprosessene.

E4-1 Omstillingsplan og ivaretagelse av biologisk mangfold og økosystemer i strategi og forretningsmodell

Franzefoss har per i dag ikke en omstillingsplan knyttet til biologisk mangfold og økosystemer, og det er foreløpig ikke planlagt å utarbeide en slik plan. Konsernet vurderer i stedet tiltak på et mer operasjonelt nivå gjennom Franzefoss sine eksisterende miljøstrategier, risikovurderinger og lovpålagte krav.



I forbindelse med reguleringsplanprosesser gjennomføres det høringer og nabomøter for å sikre dialog med lokalsamfunn og berørte interessenter

E4-2 Policyer for biologisk mangfold og økosystemer

Franzefoss har ikke en egen policy for ivaretagelse av biologisk mangfold og økosystemer, men håndterer temaet gjennom eksisterende miljøstyringsrutiner. Dette inkluderer vurdering av påvirkning på økosystemer ved reguleringsplaner. Per i dag er det ikke utarbeidet en formalisert policy, da dette krever betydelige ressurser avsatt til biologisk mangfold og økosystemer, og virksomheten allerede følger gjeldende regulatoriske krav og retningslinjer fra myndighetene. Franzefoss vil i løpet av 2025 vurdere behovet for å etablere en mer konkret policy på dette området.

E4-3 Tiltak og ressurser i forbindelse med biologisk mangfold og økosystemer

Franzefoss har etablert en Standard Operating Procedure (SOP) for håndtering av fremmede arter for å øke kunnskapen blant anleggene om arter som kan spre seg raskt og utgjøre en risiko for økosystemene. SOP-en har som formål å bevisstgjøre anleggene om de vanligste artene som regnes som fremmede og som utgjør størst risiko for spredning, samt hvordan de kan gjenkjennes og håndteres for å forhindre videre spredning.

Et særlig fokusområde er Franzefoss komposteringsanlegg, hvor jord produseres fra hageavfall. Planteavfall som leveres av private og andre aktører kan inneholde frø eller rester av fremmede arter, som deretter kan spres videre når jorden brukes på nytt. Dette kan føre til uønsket vekst dersom artene overlever komposteringsprosessen. Det samme gjelder flytting av masser mellom anlegg, hvor jord fra et graveprosjekt kan inneholde frø som ubevisst transporteres til nye områder.

Fremmede arter utgjør en betydelig samfunnsutfordring, men allmenn kunnskap om dem er begrenset. Gjennom SOP-en sikrer virksomheten økt bevissthet på anleggene og etablerer rutiner for å identifisere og håndtere fremmede arter i avfallsmottak og ved flytting av masser, slik at risikoen for utilsiktet spredning reduseres.

Franzefoss sikrer ivaretagelse av biologisk mangfold gjennom reguleringsprosessen i kommunen, hvor gjeldende lovkrav stiller krav til kartlegging og vurdering av økosystempåvirkning. Ved utarbeidelse av reguleringsplaner blir biologisk mangfold identifisert, vurdert og hensyntatt som en del av planprosessen. Dette innebærer en omfattende kartlegging som danner grunnlag for nødvendige tiltak for å minimere negativ påvirkning. Virksomheten har ansvar for å følge opp dette i tråd med myndighetskrav og reguleringsbestemmelser.

Franzefoss har per i dag ingen helhetlig strategi for bruk av naturbaserte løsninger, men flere naturbaserte løsninger er allerede innført på anleggene. Det vurderes i enkelte tilfeller tiltak som kan begrense spredningen av fremmede arter. Det er ikke gjennomført en systematisk vurdering av hvordan lokal og tradisjonell kunnskap kan innlemmes i virksomhetens biodiversitetstiltak. Ved reguleringsprosesser innhentes faglige vurderinger fra eksterne aktører, men dette skjer ved behov uten en fast struktur.

Det er foreløpig ikke etablert en dedikert metode for å overvåke eller rapportere implementeringen av biodiversitetstiltakene i virksomheten. Det er heller ikke avsatt spesifikke ressurser eller budsjettmidler til oppfølging av andre biodiversitetstiltak. Eventuelle vurderinger av slike tiltak skjer i forbindelse med utarbeidelse av reguleringsplaner og myndighetskrav, men uten en fast intern oppfølgingsprosess.

E4-4 Mål knyttet til biologisk mangfold og økosystemer

Franzefoss har ikke satt noen mål knyttet til biologisk mangfold og økosystemer, og det er heller ikke planlagt å etablere slike mål på nåværende tidspunkt. Temaet håndteres gjennom eksisterende miljøstyringsrutiner og overholdelse av gjeldende regulatoriske krav. Det er derfor ikke satt andre spesifikke mål for å styre eller måle virksomhetens påvirkning på biologisk mangfold og økosystemer.

E4-5 Måleindikatorer for påvirkning knyttet til endringer i biologisk mangfold og økosystemer

Franzefoss har ikke etablert måleparametere for å rapportere på påvirkning knyttet til biologisk mangfold og økosystemendringer. På sikt vil det være aktuelt å utvikle slike måleparametere, da virksomheten følger gjeldende regulatoriske krav og håndterer temaet gjennom eksisterende miljøstyringsrutiner. Det foreligger derfor ingen rapportering på arealbruk, påvirkning på arter eller andre økosystemrelaterte indikatorer.

E5 Ressursbruk og sirkulærøkonomi

Beskrivelse av prosessene for å identifisere og vurdere vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter knyttet til ressursbruk og sirkulær økonomi

Franzefoss har identifisert vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter knyttet til ressursbruk og sirkulær økonomi gjennom sin doble vesentlighetsvurdering, som omfatter Franzefoss Pukk og Franzefoss Gjenvinning og danner grunnlaget for 2024-rapporten. I denne prosessen har Franzefoss ressurs innstrømmer, ressurs utstrømmer og avfall, samt vurdert konsekvensene av å fortsette med dagens praksis ("business as usual").

For å identifisere faktiske og mulige påvirkninger, risikoer og muligheter gjennomfører Franzefoss risikoanalyser av alle produksjonsprosesser på sine anlegg. Risikoanalysene vurderer sannsynlighet og konsekvens for identifiserte risikoer og muligheter, inkludert operasjonell risiko. Måleprogram er etablert for utslipp, støv og støy for å sikre overholdelse av fastsatte grenser. Gjennom denne prosessen er det identifisert risikoer knyttet til uttak av masser og forvaltning av overskuddsmasser i Franzefoss Pukk, materialgjenvinning og installasjon av automatiserte sorteringsløsninger i Franzefoss Gjenvinning, risiko for å miste driftskonsesjon og tillatelser fra relevante myndigheter, samt omdømmerisiko og risiko for å miste "License to operate" ved manglende tilpasning til nye krav. Det er også identifisert risiko for negative miljøpåvirkninger som avrenning fra lagre, klimagassutslipp og arealinngrep.



Franzefoss har gjennomført intervjuer med relevante eksterne interessenter, inkludert kunder, leverandører og naboer, for å vurdere hvordan virksomhetens aktiviteter påvirker omgivelsene med tanke på ressursbruk. Dialog med myndigheter, spesielt Statsforvalteren, Miljødirektoratet og Direktoratet for Mineralforvaltning, er en sentral del av risikovurderingen og arbeidet med overholdelse av regulatoriske krav.

Franzefoss har en rekke ressurser som går inn i selskapene sine kjerneoperasjoner. For Franzefoss Pukk er dette i all hovedsak ulike typer stein og berg, samt diesel og elektrisitet. For Franzefoss Gjenvinning er det primært avfall, drivstoff og spillolje. Tabell 15 fremstiller detaljer rundt utnyttede ressurser i selskapene.

Tabell 15: Oversikt over utnyttede ressurser rangert etter vesentlighet for Franzefoss Pukk og Franzefoss Gjenvinning

Ressurser benyttet		Ressurs benyttet til
Franzefoss Pukk		
Stein, berg, fastfjell	→	Råvare til produkt
Ombruksstein	→	Råvare til produkt
Diesel	→	Drift av maskiner og biler
Elektrisk kraft	→	Drift av maskiner
Franzefoss Gjenvinning		
Avfall	→	Råvare til produkter og fjernvarme
Diesel	→	Drift av biler
Elektrisk kraft	→	Drift av biler og maskiner
Spillolje	→	Drift av soilmaskiner

De vesentlige påvirkningene og risikoene ved å fortsette med det gamle tankesettet (“business as usual”)

Offentlige myndigheter og Franzefoss sine kunder stiller strenge krav til dokumentasjon, tilgang på tjenester i nærheten, og ønsker samtidig at driften skal foregå i et område som gir lavest mulig påvirkning på lokalmiljøet. Franzefoss er en samfunnskritisk leverandør innen både pukk og gjenvinning, og for å være aktuell i fremtiden må disse kravene balanseres og imøtekommes.

Mange steinbrudd, inkludert flere av Franzefoss Pukk sine, har stein av høy kvalitet, som tilfredsstiller strenge krav til industritilslag for asfalt- og betongproduksjon, samt ballastpukk. Dette er ikke-fornybare steinressurser som er knappere i samfunnet, og som det er viktig å forvalte bærekraftig. Å forlenge levetiden til disse ressursene er derfor avgjørende. Det er imidlertid knyttet risiko til å fortsette med det gamle tankesettet. Franzefoss Pukk har derfor endret strategi og åpnet for å ta imot store mengder overskuddsstein fra infrastrukturprosjekter i og rundt Oslo. Å bearbeide overskuddsstein til nye produkter er ikke nytt, men mengden ombruksstein og aksepten for at steinen ikke nødvendigvis må være av høyeste kvalitet, er en endring. Ved å ta imot ombruksstein av ulik kvalitet kan det tilbys rett kvalitet til rett formål. Dette bidrar til å forlenge levetiden til bruddene, redusere utslipp, og minimere behovet for lang transport av overskuddsstein eller deponering i sjøen. I tillegg reduseres behovet for boring og sprengning, noe som støtter regjeringens mineralstrategi.

Gjenvinningsanleggene til Franzefoss Gjenvinning styrker seg på samme måte ved å arbeide for høyere grad av materialgjenvinning, installasjon av automatiserte sorteringsløsninger, videreutvikle og øke aktiviteten innen ombrukskartlegging. Å jobbe ut nye systemer som gir kunder mer informasjon i hele verdikjeden ifra transport, innsamling, sortering, materialgjenvinning og deponering tar ned risikoen og omdanner disse til muligheter, fremfor å drive ‘business as usual’. Risikoen ved å ikke utfordre seg på de opplistede punktene og kontinuerlig tilpasse driften til nye forskrifter, krav til dokumentasjon, forventinger fra markedet og ansatte, blir på sikt at bedriften ikke vil være av de aktuelle leverandører av tjenestene den tilbyr. Risiko for å miste driftskonsesjon og tillatelser gitt av Direktoratet for mineralforvaltning, statsforvalter, miljødirektoratet, Direktoratet for byggkvalitet, DSB og kommuner er en reell trussel. I størsteparten av bransjene som Franzefoss konsern opererer i er tjenestene transportsensitive. Med det menes at lokasjonene, pukkverkene og gjenvinningsanleggene, trenger gode

tilknytninger til sentrumsområder i byene. Å miste 'License to operate' – det sosiale usynlige sertifikatet som sikrer tillit mellom Franzefoss og omgivelsene til driften, er en stor risiko. Derfor er viktigheten av god dialog med naboer og myndigheter en suksessfaktor. Franzefoss må derfor ta valg for å være ryddige, åpne og ærlige. Å ikke håndtere risikobildet og fortsette som før, vil også kunne utgjøre en risiko for å ikke være en attraktiv arbeidsgiver. Det vil gå utover fremtidige rekrutteringer og omdømme, og ikke minst den økonomiske inntjeningen for selskapet.

E5-1 Policyer for ressursbruk og sirkulær økonomi

Franzefoss har per 2024 ikke en helhetlig policy for sirkulær økonomi, men flere eksisterende policyer påvirker ressursbruk og sirkulær økonomi. Konsernets strategi for de neste tre årene har bærekraft som et av fem hovedpunkter, hvor Franzefoss skal være en pådriver i overgangen til sirkulær økonomi. Dette innebærer utvikling av strategisk kompetanse innen sirkulær økonomi, rådgivning til kunder for å øke deres sorteringsgrad og tilrettelegging for økt materialgjenvinning. Franzefoss deltar i etablering av nye markeder for ombruk og materialgjenvinning og arbeider med å redusere utslipp fra transport gjennom teknologi for rute- og kjøreoptimalisering, samt økning av andelen utslippsfrie biler i bilparken. Det investeres i innovasjon og avansert teknologi for å effektivisere driftsprosesser og redusere utslipp. Konsernpolicy for innkjøp forplikter selskapet til å sikre at anskaffelser gir riktig kvalitet og effekt på bærekraft, hvor bærekraft, miljø og ressursbruk vurderes som kriterier før kontraktsinngåelse. Franzefoss har også en prosedyre for håndtering av egenprodusert avfall, som beskriver kildesortering, deklarerer og mellomlagring på en måte som bidrar til at avfallet når høyest mulig opp i avfallspyramiden. Ved utvikling av en helhetlig policy for sirkulær økonomi i 2025 skal denne ta høyde for vesentlige påvirkninger i hele verdikjeden, både oppstrøms og nedstrøms.

E5-2 Tiltak og ressurser i forbindelse med ressursbruk og sirkulær økonomi

Franzefoss har per 2024 ikke en helhetlig oversikt over tiltak og ressurser direkte allokert til sirkulærøkonomi. Imidlertid er flere initiativer og ressurser knyttet til sirkulærøkonomi integrert i selskapets strategi, innkjøp og drift. Dette inkluderer økt bruk av sekundære råmaterialer, investering i teknologi for materialgjenvinning, samt tiltak for reduksjon av avfall og optimalisering av ressursbruk. En mer strukturert oversikt over disse tiltakene vil bli utviklet i forbindelse med den planlagte policyen for sirkulærøkonomi i 2025.

E5-3 Mål knyttet til ressursbruk og sirkulær økonomi

Franzefoss har enda ikke utviklet konkrete mål tilknyttet en egen strategi eller policy for sirkulærøkonomi. Det er imidlertid laget flere mål for selskapene som er direkte knyttet til ressursåndtering og sirkulærøkonomiske prinsipp, og det benyttes metodikk for målstyring som rapporteres til ledelsen i de ulike selskapene. Franzefoss konsern har som mål å spille en aktiv rolle i overgangen til sirkulærøkonomi og å utvikle strategisk kompetanse innen dette området. Konsernet vil komme i posisjon til å gi enda mer fagkyndige råd til kunder, for å stimulere til at de øker deres sorteringsgrad – noe som tilrettelegger for høyere grad av materialgjenvinning. Franzefoss deltar i etablering av nye markeder for ombruk og materialgjenvinning, samt i eksisterende markeder. Selskapet arbeider for å redusere utslipp fra transport gjennom implementering av teknologi for rute- og kjøreoptimalisering, samt ved å øke andelen utslippsfrie kjøretøy i flåten. Delmålene per 2024 for konsernet er tydelig knyttet til å oppnå de overordnede målene om bærekraftig ressursbruk og fremme sirkulær økonomi. Disse er presentert i Tabell 16 og Tabell 17.

Tabell 16: KPI'er for Franzefoss Gjenvinning AS

KPI	Mål 2023	Resultat 2023	Mål 2024	Resultat 2024	Mål 2027
Sorteringsgrad	10 %	3,8 %	>10 %	15 %	10 %
Andel 0-utslippsbiler	–	–	>20 %	26,53 %	30 %

Tabell 17: KPI'er for Franzefoss Pukk AS

KPI	Mål 2023	Resultat 2023	Mål 2024	Resultat 2024	Mål 2027
Ombruksstein andel av omsetning			>25 %	35,3 %	30 %

Tilgangen på ombruksstein er et resultat av aktivitet i storsamfunnet, og påvirkes også av politiske beslutninger. Målene Franzefoss styrer etter her, er selvpålagt og ikke lovpålagt. Franzefoss sine anlegg drives med utslippstillatelser gitt av offentlige myndigheter, og konsernet må forholde seg til grenser for utslipp til de ulike resipientene (bekk, sjø og luft). Franzefoss driver sin aktivitet med tillatelser fra kommune, fylkeskommune og nasjonale reguleringer. Direktoratet for mineralforvaltning, Miljødirektoratet og Statsforvaltere er viktige interessenter som håndterer tillatelser. I de enkelte tillatelsene er det satt grenser for utslipp, krav til overvåking av utslipp og krav til overvåking av resipienter (vann, luft og grunn).

Franzefoss Gjenvinning

I enkelte tillatelser til Franzefoss Gjenvinning sine anlegg er det krav til jevnlig kartlegging av økologisk tilstand i resipientene, for eksempel bekk og fjord. Dette gjelder særlig prosessanlegg for offshoreanlegg og deponier. Myndighetskravene sier at Franzefoss sin aktivitet ikke skal forverre den økologiske tilstanden i resipientene. Anleggene har spesifikke konsentrasjonsgrenser for utslipp, f.eks. for oljeinnhold i vann fra oljeutskiller som slippes på kommunalt nett. Alle anlegg har måleprogram for utslippene som godkjennes av myndigheten som gir tillatelse. Mer informasjon om forurensing og natur finnes i kapittel E3.

Alle gjenvinningsanleggene i Franzefoss Gjenvinning har som overordnet mål å maksimere verdien som kan hentes ut av mottatt avfall. Hvert anlegg har etablert en KPI for egen sorteringsgrad, som rapporteres på månedlig basis i ledergruppemøtene. Egen sorteringsgrad refererer til andelen avfall som sorteres ut til materialgjenvinning fra blandet avfall ved sorteringsanleggene.



Franzefoss Gjenvinning overgikk i 2024 sitt 2027 mål om sorteringsgrad på 10 %, og endte med 15 % sorteringsgrad



Franzefoss Pukk sitt mål for andel ombruksstein for 2027 er 30 % – dette målet ble nådd og overgått i 2024 med et resultat på 35,3 % ombruksstein

I tillegg er det satt en KPI for kundens sorteringsgrad, som måler hvor stor andel av det avfallet kundene leverer som er kildesortert, sammenlignet med blandet avfall. Dette målet påvirkes gjennom de tjenestene og produktene Franzefoss Gjenvinning tilbyr, som kan bidra til å øke graden av kildesortering blant kundene. Alle anleggene benytter et felles sett med KPI-er som er integrert i selskapets målekort. Med implementeringen av et nytt ERP-system vil det være mulig å forbedre datainnsamlingen og internrapporteringen, samtidig som systemet åpner for fleksibilitet ved eventuelle fremtidige rapporteringsbehov. Tabell 18 presenterer målsettinger for 2023 og 2024 og de oppnådde sorteringsgradene ved de fleste av anleggene, med unntak av anleggene i Hareid samt det som leveres direkte til Norsk Gjenvinning i Stavanger og Bergen. Ved disse anleggene sorteres deler av det blandede avfallet for å maksimere mengden materiale som kan leveres til materialgjenvinning.

Tabell 18: Mål og resultater for Franzefoss Gjenvinning hentet fra Innsikt. Sorteringsgrad og utsortert blandet avfall for 2023 og 2024.

KPI	Mål 2023	Resultat 2023	Mål 2024	Resultat 2024	Mål 2027
Egen sorteringsgrad: andel utsortert avfall til gjenvinning fra blandet avfall	> 10 % sorteringsgrad	3,8 %	10 %	15 %	10 %

Franzefoss Gjenvinning nådde målsetning for utsorterte rene avfallstyper fra blandet avfall i 2024. Samtidig øker kildesorteringsgraden fra kundene, noe som endrer sammensetningen av blandet avfall og begrenser mengden som kan sorteres ut på Franzefoss’ avfallsmottak.

Selskapet lager ikke produkter, men bearbeider kundenes avfall på en slik måte at avfallet enten kan ombrukes, material gjenvinnes eller energi-gjenvinnes. Avfall som ikke kan gjenvinnes eller ombrukes blir deponert. I Franzefoss sin kontekst betyr deponert at avfall plasseres på et godkjent deponiområde, hvor det lagres på en kontrollert måte for å unngå miljøforurensning. Dette skjer i tråd med strenge miljøkrav, og Franzefoss jobber for å redusere deponering gjennom økt resirkulering og gjenvinning. Tabell 19, Tabell 20 og Tabell 21 viser en oversikt over forventet holdbarhet, reparerbarhet og andel resirkulert materiale i Franzefoss Gjenvinning.

Tabell 19: Produktkategorier til materialgjenvinning og deres forventede holdbarhet, reparerbarhet og andel ombruksmateriale for Franzefoss Gjenvinning

Produkt til materialgjenvinning	Forventet holdbarhet	Reparerbarhet	Andel ombruksmateriale
Metaller	Ubegrenset	–	100 %
Papp og papir	–	–	100 %
Gips	–	–	100 %
Treverk	> 5 år	–	100 %
Betong	Ubegrenset	–	100 %
Plast	–	–	100 %

Tabell 20: Produktkategorier til energigjenvinning og deres forventede holdbarhet, reparerbarhet og andel ombruksmateriale for Franzefoss Gjenvinning

Produkt til energigjenvinning	Forventet holdbarhet	Reparerbarhet	Andel ombruksmateriale
Grovkvernet restavfall	–	–	100 %
Kvernet treverk	12 mnd.	–	100 %
Spillolje	–	–	100 %
Farlig avfall, fast	–	–	100 %
Farlig avfall, flytende	–	–	100 %

Tabell 21: Produktkategorier til deponi og deres forventede holdbarhet, reparerbarhet og andel ombruksmateriale for Franzefoss Gjenvinning

Produkt som går til deponi	Forventet holdbarhet	Reparerbarhet	Andel ombruksmateriale
Tørrstoff	–	–	100 %
Forurensede masser	–	–	100 %
Gips	–	–	100 %

Franzefoss Pukk

Pukk produseres fra fast fjell gjennom sprenging, knusing og sikting, og omknusing og sikting igjen. Franzefoss leverer pukk til de fleste formål samfunnet har behov for, som til byggegrunn, veibygging, gårdsplasser, strømaterialer, drenering, betongtilslag, jordproduksjon med mer. Som følge av mottaket siden januar 2022, har levetiden for Franzefoss Pukk sine totale ressurser blitt forlenget med 18,6 måneder. Målene selskapet benytter er selvpålagt og ikke lovpålagt. Franzefoss' anlegg drives med utslippstillatelse gitt av offentlige myndigheter og må forholde seg til grenser for utslipp til de ulike resipientene (bekk, sjø og luft).

Målet på 30 % ble oppnådd i 2024, og ombrukssteinen utgjorde 35,3 % av total omsetning. For 2025 er målet 30 % av omsetningen. Finstofflagrene økte som en følge av produksjonen på ombruksstein som skaper betydelig større mengder finstoff enn stedlig ressurs. Dette finstoffet har i tillegg færre bruksområder og lavere etterspørsel i markedet. Tabell 22 viser endringene i mengde finstoff på lager, inntak og andel omsetning på ombruksstein.

Tabell 22: Mål og resultater for ombruksstein og finstoff på lager for 2023 og 2024 og mål for 2025.

Franzefoss Pukk KPI	Mål 2023	Resultat 2023	Mål 2024	Resultat 2024	Mål 2027
Endringer i finstoff på lager	-9 %	-0,7 %	8 %	7,9 %	8 %
Prosent av omsetning fra mottak og salg av ombruksstein (stein som kan brukes til nye byggeformål)	25 %	26,5 %	30 %	35,3 %	25 %
Innkjørt ombruksstein (1 000 tonn)	>1 200' tonn	1 788' tonn	1 800' tonn	2 573' tonn	1 698' tonn

E5-4 Inngående ressurser

Inngående ressurser for Franzefoss Pukk og Franzefoss Gjenvinning

Franzefoss Pukk AS utvinner pukk fra fjell i egne brudd, noe som medfører en direkte påvirkning på naturen og en reduksjon i tilgjengelige ikke-fornybare ressurser. Etter uttak av stein og pukk blir uttaksområdene tilbakefylt for å redusere de negative effektene på terrenget, men dette kan ikke fullt ut erstatte den opprinnelige stabiliteten. De primære inngående ressursene for Franzefoss Pukk består av pukk, stein og andre materialer som benyttes i bygg- og anleggssektoren.

Franzefoss Gjenvinning AS mottar og behandler sekundære materialer fra ulike avfallsstrømmer, inkludert betong, plast, metall, treverk og tekstil. Disse materialene gjenvinnes og videreforedles til nye produkter, noe som reduserer behovet for primære ressurser. Biologiske materialer, som organisk avfall, benyttes i mindre grad og behandles hovedsakelig til kompost.

Mengde og vekt av inngående ressurser

I 2024 mottok Franzefoss Pukk 2.573.318 tonn stein, inkludert brukt stein, asfalt, betong og gravemasser, se tabell 23 for detaljer. Det ble produsert og solgt 1.864.378 tonn egen ressurs, samt 972.461 tonn sekundære råvarer i form av ombruksstein, noe som utgjorde 31,8 % av totalen.

Franzefoss Gjenvinning AS tok imot 373.119 tonn avfall i 2024, hvor 100 % av materialene var sekundære ressurser.

Tabell 23: Mottak av stein, asfalt, betong, gravemasser, slam og myr i 2024 på Franzefoss Pukk sine anlegg

Mottak tonn 2024

Stein	2 629 800
Asfalt	1 19 533
Betong	8 108
Gravemasser	88 288
Slam	6 257
Myr/hageavfall	16 043
Total	2 868 030

Metoder for datainnsamling

Franzefoss Pukk beregner sine mengder for inngående og utgående steinfraksjoner ved bruk av bilbrovekt (en bilbrovekt eller bilvektsystem er en stor plattformvekt som brukes til å veie et helt kjøretøy i forbindelse med lasting eller lossing). Det hentes så ut spesifikke data fra vektsystemrapporter. Franzefoss Gjenvinning benytter også bilbrovekt samt kundeerklæringer for deklarasjon av hvilke materialer som er levert. Dersom direkte målinger ikke er mulig, benyttes estimer basert på gjeldende industristandarder og anerkjente metoder.

Vesentlige påvirkninger og risikoer

Tilgangen på både primære og sekundære ressurser påvirkes av markedsforhold, reguleringer og tilgjengelighet. I gjenvinningsbransjen kan variasjoner i etterspørsel påvirke tilgangen på resirkulerte materialer. Begge selskapene arbeider aktivt med å redusere ressursbruken og øke materialgjenvinningen for å håndtere disse utfordringene.

E5-5 Utgående ressurser

Franzefoss Pukk produser materialer av stein som brukes til mange forskjellige formål. Stein brytes løs fra fjellet og prosesseres i anleggene til Franzefoss Pukk. En andel blir produsert ved hjelp av ombruksstein. Produktene omfavner de fleste fraksjonsstørrelser som for eksempel 0 – 300 mm. Disse benyttes hovedsakelig til industri formål, entreprenør og veibygging. De forskjellige bruksområdene stiller forskjellige krav til produktene, hovedsakelig i forhold til mekaniske egenskaper, kjemiske sammensetninger og fraksjons størrelser.

Franzefoss Gjenvinning sine produkter er i hovedsak gjenvunnet av innsamlet avfall. Materialgjenvinning av følgende materialer utføres: gips, metaller, papp/papir, plast, treverk og betong. Energigjenvinning utføres av følgende materialer: grovkvernet restavfall, kvernet treverk, spillolje, farlig avfall fast og flytende. Det som går til deponi er tørrstoff, forurensede masser og gips.

Produkter og materialer

Hverken Franzefoss Pukk eller Franzefoss Gjenvinning bruker i stort noen form for emballasje til sine produkter. Det finnes imidlertid noen svært få unntak, som for eksempel sekker til strøsingel. All emballasje konsernet her benytter er 100 % gjenvinnbar. Utgående produkter blir i hovedsak sendt med lastebil uten emballering. Ved innkjøp av for eksempel reservedeler blir all emballasje sendt til materialgjenvinning. Franzefoss sine selskaper bruker Franzefoss Gjenvinning som avfallsaktør. Holdbarhet og reparerbarhet er viktige indikatorer i en sirkulær forretningsmodell. I tabellen under vises oversikt over den forventede holdbarheten, reparerbarheten og andel av resirkulerbart materiale i Franzefoss Pukk og Franzefoss Gjenvinning sine utgående produkter.

Viktige prinsipper innen sirkulærøkonomi er holdbarhet, reparerbarhet og andel resirkulerte materialer i et produkt. Franzefoss Pukk er en produsent av steinmateriale, som har en naturlig varighet i seg. Tabell 24 viser oversikt over den forventede holdbarheten, reparerbarheten og andel resirkulerte materialer i Franzefoss Pukk sine produkter (egen stein og ombruksstein):

Tabell 24: Franzefoss Pukk – Forventet holdbarhet, reparerbarhet og andel resirkulert materiale i produktene

Produkt	Forventet holdbarhet	Reparerbarhet	Andel resirkulert materiale
Steinmaterialer fra egen resurs	Ubegrenset	80-100 %*	0 %
Steinmaterialer fra ombruksstein	Ubegrenset	80-100 %*	100 %

* materialene kan ombrukes etter behandling dersom steinen ikke er forurensset av tidligere bruk.

Franzefoss Gjenvinning på sin side lager ikke produkter, men bearbeider kundenes avfall på en slik måte at avfallet enten kan ombrukes, material gjenvinnes eller energi gjenvinnes. Avfall som ikke kan gjenvinnes eller ombrukes blir deponert. Tabell 25, Tabell 26 og Tabell 27 viser hvordan Franzefoss Gjenvinning sin forventede holdbarhet, reparerbarhet og andel gjenvunnet materiale i produktet ser ut for hver av hovedkategoriene for produkter som går til materialgjenvinning, energigjenvinning og deponi.

Tabell 25: Produkter til materialgjenvinning og forventet holdbarhet, reparerbarhet og andel gjenvunnet materiale

Produkt til materialgjenvinning	Forventet holdbarhet	Reparerbarhet	Andel gjenvinnings materiale
Metaller	Ubegrenset	–	100 %
Papp/papir	–	–	100 %
Gips	–	–	100 %
Treverk	>5 år	–	100 %
Betong	Ubegrenset	–	100 %
Plast	–	–	100 %

Tabell 26: Produkter til energigjenvinning og forventet holdbarhet, reparerbarhet og andel gjenvunnet materiale

Produkt til energigjenvinning	Forventet holdbarhet	Reparerbarhet	Andel resirkulert materiale
Grovkvernet restavfall	–	–	100 %
Kvernet treverk	12 mnd.	–	100 %
Spillolje	–	–	100 %
Farlig avfall Fast	–	–	100 %
Farlig avfall Flytende	–	–	100 %

Tabell 27: Produkter til deponi og forventet holdbarhet, reparerbarhet og andel gjenvunnet materiale

Produkt til deponi	Forventet holdbarhet	Reparerbarhet	Andel resirkulert materiale
Tørrstoff	–	–	100 %
Forurenset masser	–	–	100 %
Gips	–	–	100 %

Avfall

Kjernevirksomheten i Franzefoss Gjenvinning er bygget rundt mottak og sortering av materialer og avfall. Avfall inn og ut registres på vekt fordelt på de ulike avfallstypene og klassifisert i henhold til NS9431 og EAL (Europeiske avfallsliste). Historiske tall forteller hvordan konsernet har prestert, og mål for 2025 er laget som et resultat av en strategiprosess som gir retningen for selskapet videre. Alt avfall som tas imot blir veid og kontrollert, og om nødvendig sorteres ut avfall som er feilsortert. Andre avfallstyper sendes direkte videre nedstrøms; til materialgjenvinning, energigjenvinning, eller til deponi.

Sammensetningen av avfallet fra egen virksomhet er primært treverk, metall, papp, papir, plast, farlig avfall, elektrisk avfall, tekstil som representerer det som tas inn fra kunder. Avfallsstrømmene består av er deponi, energigjenvinning og materialgjenvinning. Tabell 28 viser de ulike fraksjonene med avfall fordelt i tonn, andel energi- og materialgjenvinning, andel til deponi og andel egenprodusert avfall. Franzefoss lager ikke selv farlig avfall. Tabell 29 gir en forklaring til de ulike avfallstypene/-fraksjonene

Tabell 28: Fordeling av avfall fra Franzefoss som går til energi- og materialgjenvinning, og deponi, samt andel egenprodusert avfall.

Fraksjon	Mengde total i tonn	Energigjenvinning	Materialgjenvinning	Deponi	Egenprodusert
Gips	4 767	-	3 337	1 430	-
Blandet avfall	95 208	80 927	9 521	4 760	-
Farlig avfall bulk	32 994	-	32 994	-	-
Farlig avfall	4 205	3 911	84	210	-
EE-avfall (elektrisk)	1 680	151	1 512	17	-
Kaks	46 755	935	22 442	23 377	-
Metall	11 138	-	11 138	-	-
Mudd	19 560	391	11 345	7 824	-
Papp og papir	20 256	3 443	16 812	-	-
Plast	4 367	1 310	1 747	1 310	-
Trevirke	19 558	16 624	2 934	-	-
Tunge masser	71 730	-	3 797	67 932	-
Vannrens	31 889	-	31 889	-	38 849
Total fra kunder	364 105	107 693	149 551	106 861	-
Egenprodusert					38 849
Total inkl. egenprodusert	402 954				

Tabell 29: Forklaring for de ulike avfallstypene / -fraksjonene i Tabell 28.

Fraksjon	Kommentarer/ forutsetninger
Gips	Gips er hentet fra rapport J208 fraksjoner inn/ut. Her samler Franzefoss bedre dokumentasjon til 2025 med stadig bedre rapportering og detaljeringsnivå.
Blandet avfall	Sorteringsgraden var 15 % i 2024.
FA Bulk	100 % av det Franzefoss har på egne tanker i PIT går til materialgjenvinning.
Farlig avfall	Asbest og sandblåsesand går til deponi, metall fra spraybokser og oljefilter går til energigjenvinning, samt slitne brannslukkingsapparater. EE-avfall ligger inne i FA og av dette går 90 % til materialgjenvinning.
EE-avfall	90 % av EE-avfall går til materialgjenvinning, kvikksølv går til deponi i Tyskland.
Kaks	50 % går til deponi
Metall	-
Mudd	-
Papp og papir	Kan gjenvinne papp og papir ca. 6 ganger, etter det går det til energigjenvinning.
Plast	PVC-rør går til deponi, PP-rør går til materialgjenvinning i Sverige
Trevirke	-
Tunge masser	Jern og metall fra bunnaske og betong er estimert til 12 %
Vannrens	All vannrens går til materialgjenvinning, Mivanor-anlegg skal sjekkes til 2025
Total fra kunder	-
Egenprodusert	Egenprodusert avfall er kun fra Offshoreanleggene, Franzefoss må veie internt avfall fra 2025 slik at dette kan rapporteres på i 2025. Uthenting er planlagt fra avfallsdeklarerer.no per anleggenes organisasjonsnummer.

Sosiale forhold

S1 Egen arbeidsstyrke

Vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter og deres samspill med strategi og forretningsmodell

I Franzefoss utføres arbeidet primært av faste ansatte. I tillegg benyttes en mindre andel midlertidig innleide ressurser fra bemanningsforetak og konsulenttjenester, hovedsakelig i form av vikarer eller prosjektbasert arbeidskraft. Videre inkluderer arbeidsstyrken personer i arbeidspraksis via utdanningsinstitusjoner og arbeidstrening gjennom NAV og samarbeidspartnere. Innen transport av avfall til anlegg benyttes enkelte underleverandører. Disse kan være selvstendig næringsdrivende eller innleid via tredjepartsforetak, enten gjennom langsiktige kontrakter eller kortsiktige engasjementer ved behov.

Franzefoss har et ansvar for å sikre et trygt, sikkert og inkluderende arbeidsmiljø for alle ansatte, innleide ressurser og underleverandører. Det arbeides kontinuerlig med helse, sikkerhet og trivsel, samt utvikling av en kultur preget av tillit, fellesskap, stolthet, læring og likestilling. En trygg, kompetent og motivert arbeidsstyrke anses som en forutsetning for gode resultater og bærekraftig utvikling. I forbindelse med utarbeidelsen av den doble vesentlighetsanalysen er det identifisert tre vesentlige påvirkninger, som beskrives i de følgende avsnittene. Disse påvirkningene gjelder hele arbeidsstyrken.

Arbeidsulykker utgjør en faktisk negativ påvirkning på ansatte. Franzefoss opererer i et komplekst risikobilde med daglige eksponeringer for akutte, uønskede hendelser. Dette stiller høye krav til alle medarbeidere, og det arbeides kontinuerlig for å redusere risiko. Blant de mest betydelige risikofaktorene er samhandlingen mellom menneske og maskin, spesielt knyttet til lasting, lossing og forflytning av avfall eller stein. Andre identifiserte risikoer inkluderer fall til lavere nivå, akutt kjemikalie- eller gasseksponering samt klem- og kuttskader. Gjentatt manuell håndtering av tunge avfallsbeholdere og vedlikeholdsarbeid i trange rom medfører også økt risiko for akutte muskel- og skjelettplager.

Gjenvinningsbransjen har generelt høy risiko for brann, og Franzefoss' anlegg er ingen unntak. Branner kan føre til personskader og materiell skade, samtidig som de utgjør en miljømessig risiko grunnet avrenning fra slakkevann og giftige røykgasser. Den primære årsaken til branner i bransjen er feilaktig avhendet avfall, særlig litiumbatterier. Økende bruk av litiumbatterier i arbeidsutstyr, som el-kjøretøy, ladere til elektroniske enheter og trucker, forsterker denne risikoen. For å redusere konsekvensene av branner og arbeidsulykker gjennomføres årlige beredskapsøvelser på alle anlegg. To av anleggene er industrivernpliktige og har krav om fire øvelser per år.



Anleggs- og transportarbeidere er blant yrkesgruppene med høyest risiko for å oppleve mobbing og trakassering på arbeidsplassen. Som en aktør innen disse bransjene kan Franzefoss oppleve tilfeller av uønskede negative ytringer basert på alder, etnisitet, religion, kjønn eller seksuell orientering. Fysisk sikkerhet og et godt psykososialt arbeidsmiljø har høy prioritet. Det arbeides systematisk for å fremme trivsel og kollegialt samhold gjennom sosiale aktiviteter og samarbeid. Eventuelle tilfeller av trakassering eller uønsket atferd følges opp av HR- og HMS-avdelingen i samarbeid med linjeledelsen.

Franzefoss har en potensiell positiv påvirkning på ansattes kompetanseutvikling gjennom lærlingeordningen og interne opplæringsprogrammer som er tilgjengelig i Franzefosskolen. Målet er å etablere en sterk læringskultur hvor kurs, læringsaktiviteter og støtte til formell utdanning bidrar til økt kompetanse og motivasjon. Økt kompetanse fører til bedre løsninger, høyere effektivitet og økt sikkerhet i arbeidsprosesser.

Bedriftskulturen måles årlig gjennom Trust Index®-undersøkelsen levert av Great Place to Work®. I 2024 svarte 87 % av de ansatte positivt på påstanden «alt i alt er dette et flott sted å arbeide». Høy grad av tillit og et godt arbeidsmiljø kan bidra til økt attraktivitet som arbeidsgiver.

Franzefoss' visjon er null skader. Likevel forekommer hendelser som fører til sykefravær, noe som kan ha økonomiske konsekvenser for selskapet og føre til merbelastning for øvrige medarbeidere. Systematisk oppfølging og tilrettelegging for ansatte som er delvis arbeidsføre, er et prioritert område. Opplæring av ledere og ansatte styrkes for å utnytte restarbeidsevne best mulig og fremme en nærværskultur. Arbeidsulykker, miljøskader og materielle skader utgjør også en omdømmerisiko, med mulige finansielle konsekvenser.

Gjenvinningsbransjen står overfor store endringer, og Franzefoss har gjennomført flere sikkerhets- og lønnsomhetsprosjekter de siste fem årene. Disse har medført nødvendige omstillinger som på kort sikt kan ha hatt negativ påvirkning på ansatte. På lengre sikt har tiltakene ført til færre skader og økt lønnsomhet. Overgangen til en fossilfri maskin- og bilpark har medført nye risikoer, særlig knyttet til brannfare i litiumbatterier. I tillegg har el-kjøretøy kortere rekkevidde og lengre ladetid, noe som kan skape stress for sjåfører. For å redusere dette er kjørerutene optimalisert slik at lading kan gjennomføres underveis.

Den nedre aldersgrensen for arbeid i Franzefoss er 16 år. Grensen er satt ut fra en helhetsvurdering rundt sikkerhet ved anlegg, risiko og den tilrettelegging, opplæring og oppfølging som må gjøres i forhold til yngre arbeidstakere. Franzefoss forholder seg videre til Arbeidsmiljølovens bestemmelser knyttet til skriftlig arbeidskontrakt, arbeidstidsbestemmelser og overtidsbestemmelser. Selskapet er også bundet av tariffavtale for Bergindustrien og særavtale mellom Franzefoss AS og Franzefossklubben. Det er ikke identifisert vesentlig risiko for tvangsarbeid eller barnarbeid i virksomheten.

Medarbeidere i Franzefoss har varierte arbeidsoppgaver i ulik grad. Enkelte er imidlertid mer utsatt for fysisk krevende eller utfordrende arbeidssituasjoner enn andre. Sjåfører som henter avfall hos næringskunder utfører tunge manuelle oppgaver, inkludert forflytning av avfallsbeholdere. I tillegg arbeider de utendørs under ulike værforhold og i trafikkerte omgivelser, noe som øker risikoen for hendelser med skadepotensial.

Vedlikeholdsoperatører ved alle anlegg utfører arbeidsoppgaver som kan medføre økt brannrisiko, blant annet varme arbeider og bruk av kjemikalier. Vedlikehold av knuseverk og kvernelinjer krever arbeid i trange rom og nær bevegelige deler, der utilstrekkelig avstenging kan føre til alvorlige skader eller i verste fall dødsulykker.

Tankoperatører i avdelingen Produksjon og Industrielle Tjenester (PIT) jobber i omgivelser med høy risiko for akutt gass eksponering og eksplosive atmosfærer. Tømming og rengjøring av slike tanker krever riktig opplæring, grundig planlegging og bruk av egnet pusteluftutstyr for å sikre en trygg arbeidsprosess.



Bedriftskulturen måles årlig gjennom Trust Index-undersøkelsen levert av Great Place to Work. I 2024 svarte 87 % av de ansatte positivt på påstanden «alt i alt er dette et flott sted å arbeide»



Franzefoss' visjon er null skader

Ved ett av anleggene samarbeider Franzefoss med Oslo Produksjonstjenester (OPT), hvor personer med ulike funksjonsnedsettelse jobber under veiledning av arbeidsledere. Disse arbeidslederne har tilgang til Landax, deltar i risikovurderinger innenfor sine arbeidsområder og mottar nødvendig opplæring. De overvåker og bistår medarbeiderne i deres oppgaver for å sikre trygg og effektiv arbeidsutførelse.

S1-1 Retningslinjer i forbindelse med egen arbeidsstyrke

Franzefoss har overordnede styrende dokumenter som omfatter visjon, verdier, etiske retningslinjer og dokumentet Helhetlig virksomhetsstyring i Franzefoss. Disse dokumentene, sammen med konsernpolicyer, prosessbeskrivelser, prosedyrer og standard operasjonsprosedyrer, gir en ramme for hvordan virksomheten ledes, drives og utvikles. Formålet med disse dokumentene er å sikre at virksomheten opererer på en måte som er til det beste for samfunnet, eiere, kunder og ansatte.

Alle aktiviteter i Franzefoss skal være basert på en høy etisk standard. Verdigrunnlaget og de etiske retningslinjene tydeliggjør forventet atferd for både ledere og ansatte og bidrar til å forme riktige holdninger og en god bedriftskultur. De etiske retningslinjene i Franzefoss AS er nærmere beskrevet i kapittelet G1 Forretningsskikk. For å sikre et trygt og godt arbeidsmiljø er det utarbeidet en prosedyre for uakseptabel atferd og konflikthåndtering, som gjelder for alle ansatte i Franzefoss. Prosedyren definerer og regulerer håndteringen av uakseptabel atferd og konflikter og har som formål å sikre et arbeidsmiljø hvor alle behandles med respekt og verdighet, hvor uenigheter og konflikter løses konstruktivt, og hvor uakseptabel atferd ikke tolereres. Videre klargjør prosedyren begrepene mobbing, trakassering, diskriminering og uakseptabel atferd for å sikre felles forståelse og korrekt håndtering.

I 2024 ble det utarbeidet konsernpolicyer for flere overordnede fagområder i Franzefoss AS, herunder HR, HMS og beredskap. Disse policyene tydeliggjør fremgangsmåten konsernet har for hvordan målene skal oppnås. Som en del av styringsarbeidet har Franzefoss siden 2023 arbeidet med implementeringen av et nytt styringssystem, Landax, som samler styrende dokumenter, hendelsesregistrering, årshjul, oppgaver og sjekklister. I løpet av 2025 vil en risikomodul også innpasses i systemet, som i sin helhet vil sikre bedre kvalitet og internkontroll. Styringssystemet er nå innarbeidet i hele organisasjonen i løpet av 2024, men videre arbeid pågår for å forbedre brukervennlighet og implementering. Gjennom å samle disse modulene i ett system, sikres en helhetlig og proaktiv tilnærming til kvalitetsarbeid og kommende endringer.

Franzefoss har ingen egen policy for forebygging av arbeidsulykker, men en overordnet konsernpolicy for HMS, som har som formål «å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Franzefoss' medarbeidere skal bidra til- og ha en trygg, sikker og inkluderende arbeidsplass». Policyen sier også noe om Franzefoss sin forpliktelse og måte å jobbe på for å nå forpliktelsen (Figur 11):

Konsernpolicy for HMS



Figur 11: Konsernpolicy for HMS sier noe om Franzefoss sin forpliktelse og hvordan medarbeidere i konsernet skal jobbe.

En oversikt over Franzefoss' retningslinjer og prosedyrer knyttet til styring, arbeidsmiljø, risiko og etikk presenteres i Tabell 30 og Tabell 31. Denne gir en strukturert fremstilling av retningslinjene etter tema og formål, og bidrar til en helhetlig forståelse av virksomhetens styringsdokumenter.

Tabell 30: Overordnede retningslinjer i Franzefoss-konsernet. Retningslinjene er tilgjengelig for alle ansatte i personal- og lederhåndboken

Retningslinje	Innhold
Franzefoss verdier	Beskrivelse av Franzefoss' verdier Hel ved, Tøff kjærlighet og Stadig bedre. Verdiene definerer hvem vi skal være – og hvordan vi skal være: overfor hverandre, kunder og andre vi samhandler med.
Internkommunikasjon	God internkommunikasjon skal bidra til at Franzefoss når sine mål, jobber effektivt, samhandler, bygger og deler kunnskap, og skaper motivasjon og trivsel i organisasjonen. I retningslinjene beskrives etablert møtestruktur i hele konsernet og interne kommunikasjonskanaler.
Arbeidsreglement	Beskrivelse av selskapets arbeidsreglement. Inkluderer informasjon om ansettelse, arbeidstid og hviletider, ferie, lønnsutbetaling, ordensregler, taushetsplikt, forhold til kunder, leverandører og bi-arbeidsgivere, helseforhold, oppsigelse og avskjed.
Etiske retningslinjer	De etiske retningslinjene skal klargjøre Franzefoss' forventinger når det gjelder personlig adferd, slik at ansatte og innleide utfører sitt arbeid på en etisk forsvarlig måte.
Uakseptabel atferd og konflikthåndtering	Franzefoss' Prosedyre for uakseptabel atferd og konflikthåndtering omhandler Franzefoss sin tilnærming til trygge og gode arbeidsmiljø, herunder konsernets definisjon av, og tilnærming til, uakseptabel atferd og konflikthåndtering. Bedriftens etiske retningslinjer og bedriftshåndboken er også førende, og varslingsrutine og «konsekvensmatrise» gir føringer til hvordan slikt skal løses.
Korrupsjon	Franzefoss tar sterk avstand fra korrupsjon. I arbeidet mot korrupsjon følger selskapet Straffeloven og Transparency International sine retningslinjer. Retningslinjene beskriver ansvar, hva korrupsjon er, rutine ved mistanke om korrupsjon og konsekvens.

Retningslinje	Innhold
Varsling av kritikkverdige forhold	Prosedyren Varsling av kritikkverdige forhold beskriver rette fremgangsmåte for å varsle om kritikkverdige forhold, samt definisjon av hva kritikkverdige forhold er. Varslingsrutinene skal bidra til at arbeidsmiljølovens krav til varsling følges, samt fremme åpenhet og god tilbakemeldingskultur i selskapet.
Forbud mot diskriminering	Forbudet mot diskriminering gjelder alle sider av et arbeidsforhold, blant annet: utlysning av stilling, ansettelse, omplassering og forfremmelse, opplæring og kompetanseutvikling, lønns- og arbeidsvilkår avslutning av arbeidsforhold. Franzefoss følger gjeldende lovverk om forbud mot diskriminering.
Inkluderende arbeidsliv (IA)	Franzefoss skal være en inkluderende arbeidsplass med fokus på forebyggende sykefraværarbeid og sykefraværsoppfølging.
Livsfasepolitikk	Beskrivelse av livsfasepolitikken i Franzefoss. Inkluderer eksempler på typiske behov knyttet til livsfasene, og Franzefoss sitt mål om å utvikle og beholde kompetente seniormedarbeidere til det beste for virksomheten.
Tariffavtaler og fagforeninger	Inkluderer særavtalen, lønnsregulativ, protokoll aldersgrense, og hovedavtale med LO – NHO og overenskomst for Bergindustrien. Inkluderer også en oversikt over tillitsvalgte fra fagforeningen Franzefossklubben.

Tabell 31: Oversikt over prosedyrer i Franzefoss-konsernet. Prosedyrene er tilgjengelig for alle ansatte gjennom konsernets ledelsessystem Landax.

Landax ID	Prosedyre	Innhold
Jobbutførelse, opplæring og forebyggende metodikk		
1363	HMS-regler	Punktvis oversikt over forventet HMS-atferd i selskapet.
1500	Risikovurdering	Beskrivelse av hvordan selskapet skal jobbe med risikovurderinger.
1481	Vernerunder	Beskrivelse av hvordan selskapet skal gjennomføre vernerunder.
1480	HMS Opplæring	Retningslinjer for hvem som skal ha HMS opplæring og hva opplæringen skal bestå av.
1548	Sjekkliste anleggsrunde onboarding Franzefoss Gjenvinning	Sjekkliste med aktuelle HMS-temaer som skal gjennomgås med alle nye medarbeidere på Franzefoss Gjenvinning- anlegg.
1549	Sjekkliste anleggsrunde onboarding Franzefoss Pukk	Sjekkliste med aktuelle HMS-temaer som skal gjennomgås med alle nye medarbeidere på Franzefoss Pukk- anlegg.
1478	Personlig verneutstyr	Føringer for nødvendig verneutstyr.
1501	Sikker Jobb Analyse / Arbeidstillatelse	Beskrivelse av når og hvorfor det skal gjennomføres en SJA og når det er nødvendig med arbeidstillatelse.
1476	Sikring av maskiner og utstyr ved vedlikehold	Føringer for hvordan maskiner og utstyr skal sikres før igangsettelse av vedlikeholdsarbeid.
1473	Varme arbeider	Beskrivelse av fremgangsmåte ved utførelse av varme arbeider.
1530	Kjemikaliestyring	Retningslinjer for hvordan anlegg og avdelinger skal ha oversikt over sine kjemikalier.
1486	Eksponerte arbeidstakere	Beskrivelse av hvordan eksponerte arbeidstakere skal registreres.

Kanaler for medvirkning og involvering

1493	Arbeidsmiljøutvalg (AMU)	Beskrivelse av AMU's formål, sammensetning og funksjon.
1494	Verne- og miljøutvalg – Bedriftsutvalg (VMU-BU)	Beskrivelse av VMU-BU's formål, sammensetning og funksjon.
1496	Verneombud (VO) og Hovedverneombud (HVO)	Beskrivelse av VO's og HVO's virkeområde og hvordan de skal velges.
1682	Funksjonsbeskrivelse Verneombud (VO)	Funksjonsbeskrivelse VO
1683	Funksjonsbeskrivelse Hovedverneombud (HVO)	Funksjonsbeskrivelse HVO

Landax ID	Prosedyre	Innhold
1495	Bedriftshelsetjeneste (BHT)	Retningslinjer for hvordan selskapet skal bruke og få bistand fra BHT.
Oppfølging av hendelser		
2325	Hendelsesoppfølging	Retningslinjer for hvordan hendelser skal følges opp.
1367	Matrise for kategorisering og klassifisering av hendelser	Beskrivelse av hvordan hendelser kategoriseres.
1691	Granskning	Retningslinjer for når og hvordan granskning skal gjennomføres etter en hendelse
1490	Årsaksanalyse	Retningslinjer for når og hvordan årsaksanalyse skal gjennomføres etter en hendelse.
Beredskap		
1512	Sentral beredskap	Beskrivelse av selskapets sentrale beredskap og krisestab.
1514	Lokal beredskap	Beskrivelse av anleggenes lokale beredskapsarbeid, både forebyggende og ved en hendelse.

Effektiv risikostyring er avgjørende for å oppnå gode resultater, enten det gjelder innkjøp av utstyr, endrede driftsprosesser, organisatoriske omstillinger eller prosjekter med påvirkning på ansatte i større eller mindre grad. Arbeidet med å styrke forståelsen av risikostyringsmetodikk er pågående, og i løpet av 2025–2026 vil risikovurderinger og risikostyring overføres til Landax. Risikomodulen legger til rette for at registrerte tiltak blir oppgaver for dedikerte ansvarlige, noe som sikrer oppfølging og dokumentasjon av tiltakene. Ved å bruke et helhetlig styringssystem kan virksomheten lettere identifisere felles utfordringer og enhetlige tiltak, samtidig som det bidrar til en helhetlig kvalitetsstrategi.

Medarbeidermedvirkning er en vesentlig del av risikostyringen i Franzefoss. Ved å involvere ansatte som utfører det aktuelle arbeidet, sikres et bedre informasjonsgrunnlag for risikovurderinger, samtidig som risikoreduserende tiltak kan utvikles i samarbeid med dem som faktisk skal utføre arbeidsoperasjonene.

Franzefoss er forpliktet til å respektere menneskerettigheter, i samsvar med anerkjente internasjonale standarder som FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, ILOs erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet, og OECDs retningslinjer for multinasjonale selskaper. For å sikre samsvar med disse prinsippene, er det etablert interne kontrollmekanismer for å overvåke at virksomheten opererer i tråd med internasjonale krav og forventninger. Disse mekanismene inkluderer regelmessige revisjoner, rapporteringskanaler og tiltak for å håndtere eventuelle brudd.

Franzefoss stiller høye krav til sine leverandører innenfor områder som kvalitet, HMS, sysselsetting/arbeidsforhold, klima/miljø, menneskerettigheter mv. Franzefoss skal følge opp sine leverandører jevnlig, for å sikre at de tilfredsstiller selskapets krav, herunder lov-/forskriftskrav og relevante konvensjoner. Franzefoss har prosedyrer som er ment å sikre at kritiske og vesentlige leverandører og forretningspartnere til Franzefoss blir evaluert i henhold til de krav som til enhver tid stilles, og at selskapet oppfyller lovpålagt rapportering.

Leverandørene skal vurderes etter:

- Lov- og forskriftskrav
- HMS
- Ytre Miljø
- Menneskerettigheter
- Kvalitet i leveransen (produkt- og leveringskvalitet, service etc.)
- Krav Franzefoss stiller til leverandøren
- Andre forhold som vurderes som aktuelle

Alle leverandører skal forplikte seg til å oppfylle Franzefoss sine standard kontraktbestemmelser.

Videre praktiserer Franzefoss i flere tilfeller rollen som hovedbedrift i henhold til Byggherreforskriften. På grunnlag av dette må underentreprenører, tjenesteleverandører og andre samarbeidspartnere gå igjennom og signere en samordningskontrakt som gir en bekreftelse på at den aktuelle part følger norsk arbeidsmiljølov, samt at Franzefoss' HMS-regler skal følges ved arbeid på konsernets anlegg.

For å sikre mangfold, likestilling og inkludering er det iverksatt retningslinjer som skal eliminere diskriminering og trakassering, samt fremme like muligheter og et inkluderende arbeidsmiljø. Retningslinjene dekker eksplisitt diskrimineringsgrunnlag som rase, etnisk opprinnelse, hudfarge, kjønn, seksuell orientering, kjønnsidentitet, funksjonsnedsettelse, alder, religion, politisk oppfatning, nasjonal eller sosial opprinnelse, samt andre former for diskriminering som dekkes av EU-regelverk og nasjonal lovgivning. Videre inneholder retningslinjene konkrete tiltak for å fremme inkludering og positiv særbehandling for grupper med særlig risiko for sårbarhet i arbeidsstyrken, inkludert tiltak knyttet til tilrettelegging og karriereutviklingsinitiativer. Det er etablert retningslinjer for å sikre at diskriminering blir forebygget, håndtert og fulgt opp, samt rutiner for varsling, saksbehandling og tiltak for å sikre en aktiv innsats for mangfold og inkludering.

S1-2 Rutiner for kontakt med egne arbeidstakere og arbeidstakerrepresentanter om påvirkninger

Franzefoss gjennomfører ukentlige driftsmøter på alle anlegg, hvor hverdagslige driftsrelaterte temaer diskuteres. HMS er et fast punkt på agendaen, og medarbeidere medvirker aktivt for å finne gode løsninger på utfordringer som tas opp i disse møtene.

Medvirkning fra ansatte i risikovurderinger anses som en viktig faktor, ettersom de har den beste innsikten i egen arbeidshverdag, hvilke utfordringer og risikoer som finnes, samt hva som kan forbedres for å gjøre arbeidet tryggere og mer effektivt. I samarbeid med ansatte identifiseres tiltak for å redusere risiko.

Vernerunder gjennomføres kvartalsvis på alle anlegg. Under disse rundene involveres ansatte som jobber i det aktuelle området, og deres innspill registreres som avvik i tilknytning til vernerunde-sjekklisten. Dette sikrer at arbeidsmiljøutfordringer blir systematisk identifisert og håndtert.

Gjennom styringssystemet har alle ansatte tilgang til å registrere både negative og positive hendelser. Det er etablert en meldekultur med lav terskel for å rapportere farlige forhold, nesten-ulykker, uønskede hendelser samt forbedringsforslag. Dette legger til rette for en kontinuerlig forbedringsprosess og bidrar til at utfordringer identifiseres og håndteres tidlig.

Alle anlegg og avdelinger i Franzefoss Gjenvinning og Franzefoss Pukk har egne verneombud, og enkelte har også tillitsvalgte. Disse deltar i verne- og miljøutvalg (VMU), som er underlagt Arbeidsmiljøutvalget (AMU). I AMU sitter hovedverneombudene for de nevnte selskapene samt verneombudet for hovedkontoret Franzefoss AS. Ansatte har mulighet til å melde inn saker til VMU og AMU, og utvalgene fungerer som en viktig arena for drøfting av arbeidsmiljøforhold og tiltak.

Ansattrepresentanter velges for to år av gangen. To ansattrepresentanter har sete i styret til Franzefoss, noe som sikrer at ansattes perspektiver også ivaretas i beslutningsprosesser på øverste nivå. Sikkerhetskomitéen, som ble opprettet i 2023, avvikles som eget organ fra 1. januar 2025. Mandatet innlemmes i AMU for å tydeliggjøre utvalgets funksjon og saksbehandling, samt sikre ansattrepresentantenes medvirkning i saker med betydning for arbeidsmiljøet.

Franzefoss er ikke et globalt foretak, og har derfor ikke grunnlag for å inngå en global rammeavtale med arbeidstakerrepresentanter. Selskapet samarbeider tett med fagforeninger og verneombud gjennom Arbeidsmiljøutvalget (AMU), verne- og miljøutvalg (VMU) og bedriftsutvalg (BU) for å sikre medvirkning og arbeidsmiljøtiltak.

Great Place to Work®-undersøkelsen benyttes for å sikre kontakt og involvering av ansatte. Ved å dele undersøkelsesresultater og involvere ansatte i utformingen av handlingsplaner, fremmes eierskap, engasjement og en kultur preget av tillit og samarbeid. Dette sikrer at medarbeidernes behov og bekymringer blir identifisert, og at forbedringsområder følges opp gjennom konkrete tiltak.

Ved kartlegging av arbeidsmiljøet, inkludert gjennom medarbeidersamtaler og undersøkelser, skal også spesifikke behov og utfordringer for sårbare grupper vurderes. Dette sikrer at tiltak tilpasses ulike ansattgrupper og deres arbeidsforhold. Franzefoss har etablert omfattende prosesser for involvering av egen arbeidsstyrke og arbeidstakerrepresentanter, og sikrer at deres innspill tas i betraktning i beslutningsprosesser på ulike nivåer i organisasjonen. Det jobbes også med å få på plass en prosedyre som omhandler roller og ansvar i HMS-arbeidet.



To ansattrepresentanter har sete i styret til Franzefoss, noe som sikrer at ansattes perspektiver også ivaretas i beslutningsprosesser på øverste nivå

S1-3 Rutiner for å avhjelpe negative påvirkninger og kanaler der egen arbeidsstyrke kan gi uttrykk for bekymringer

Franzefoss arbeider kontinuerlig med å opprettholde en god læringskultur. Ved hendelser gjennomføres årsaksanalyser og granskninger hvor HMS, involverte medarbeidere og ledere deltar. Dette sikrer at relevante perspektiver inkluderes, og at tiltak kan identifiseres for å forbedre arbeidsforholdene. Læringsark distribueres til hele organisasjonen for å sikre at erfaringer deles og brukes til forebygging av lignende hendelser i fremtiden. Det er imidlertid ikke etablert en metode for å evaluere om tiltakene som gjennomføres etter granskninger og årsaksanalyser, faktisk er effektive.

Medarbeiderundersøkelsen Trust Index®, levert av Great Place to Work®, fungerer som en kanal der ansatte kan ytre sine meninger om kultur og arbeidsmiljø. Resultatene brukes til å identifisere forbedringsområder og iverksette tiltak både på avdelings- og selskapsnivå. Høy svargrad og medarbeidernes engasjement indikerer at det er tillit til at tilbakemeldinger blir hensyntatt.

For å sikre en åpen og sunn bedriftskultur er det etablert retningslinjer som tilrettelegger for at kritikkverdige forhold blir håndtert. Ledere har et særlig ansvar for å fremme et godt ytringsklima og sikre at ansatte føler seg trygge på å melde fra om uønskede forhold. En egen prosedyre for varsling av kritikkverdige forhold beskriver fremgangsmåten for varsling og definerer hva som regnes som kritikkverdige forhold. Denne prosedyren, som også er beskrevet i kapittel G1 Forretningsetikk, vektlegger prinsippene om konfidensialitet, habilitet og kontradiksjon i behandlingen av varsler. Den forklarer hvordan både varselet og varsleren skal følges opp, og tydeliggjør forbudet mot gjengjeldelser.

Varsling kan skje enten internt eller via en ekstern kanal hos selskapets advokatkontor. Prosedyren gjelder for alle ansatte i Franzefoss og innleide, og har som formål å bidra til at Arbeidsmiljølovens krav til varsling følges, samt å fremme en åpen og god tilbakemeldingskultur i selskapet. Varslingsrutinene er beskrevet i personal- og lederhåndboken, som er tilgjengelig for alle ansatte, samt i konsernets Etske retningslinjer, som alle ansatte signerer sammen med arbeidsavtalen. For mer informasjon om varslingsrutiner, se kapittel ESRS G1 om varslingsrutiner.

Franzefoss har ikke etablert et system for å spore, overvåke og evaluere effektiviteten av varslingskanalene. Det finnes ingen systematiske vurderinger av hvorvidt ansatte opplever varslingskanalene som tilgjengelige og effektive, eller hvordan varslingsprosessen kan forbedres basert på registrerte saker. Til tross for dette, indikerer målinger at medarbeidere har tillit til varslingskanalene. I GPTW-undersøkelsen 2024 svarte 76 % positivt på påstanden: «Hvis jeg blir urettferdig behandlet, tror jeg at en eventuell klage ville blitt rettferdig behandlet.» Dette indikerer høy tillit til at klager håndteres rettferdig.

Franzefoss har etablert strukturerte og tydelige prosesser for å håndtere og forebygge kritikkverdige forhold, sikre en åpen ytringskultur og gi ansatte trygge kanaler for å melde bekymringer. Gjennom kontinuerlig evaluering av prosedyrene sikres det at varslingskanaler er effektive og tilgjengelige for alle ansatte.



Resultatene fra Great Place to Work brukes til å identifisere forbedringsområder og iverksette tiltak både på avdelings- og selskapsnivå

For å sikre en enhetlig håndtering av uønsket atferd benyttes en konsekvensmatrise, som gir ledere en felles praksis for hvordan slike saker skal håndteres. Ledere har ansvar for å korrigere og følge opp uønsket atferd gjennom en korrigerende samtale, og må vurdere hvem som bør involveres i prosessen, for eksempel verneombud, tillitsvalgte, nærmeste overordnede eller HR. Det er et krav at alle saker behandles konfidensielt og at antall involverte holdes på et nødvendig minimum. Prosessen dokumenteres gjennom loggføring, referater og skriftlige advarsler for å sikre etterprøvbarehet og oppfølging. Figur 12 viser Franzefoss sin konsekvensmatrise og de fire fasene en går igjennom i håndtering av saker.

Situasjon	Personen følger ikke Franzefoss sine rammer / oppnår ikke mål	Personen gjentar brudd eller foretar mer alvorlig brudd	Personen gjentar brudd til tross for advarsler eller foretar alvorlig brudd	Brudd fortsetter til tross for advarsler eller person foretar meget alvorlig brudd	
	Fase 1 →	Fase 2 →	Fase 3 →	Fase 4 →	
Handling nærmeste overordnede	Følg opp personen og korriger uønsket atferd / brudd	- Gjennomfør møte med person der skriftlig advarsel gis - Leders nærmeste overordnede deltar når hensiktsmessig	- Kontakt HR og gjennomfør drøftingsmøte - Leders nærmeste overordnede deltar (ev. annen) og tillitsvalg / rådgiver når ansatt ønsker - Referat skrives og signeres av alle	Leder straks involvere sin egen overordnet og HR for bistand i prosessen og konsekvenser for ansettelsesforholdet	
Ved alvorlige og gjentakende brudd skal skriftlig advarsel straks gis. Svært alvorlige brudd eller gjentakende brudd kan medføre oppsigelse eller avskjed Brudd på Norsk Lov kan politianmeldes					
Husk	- Leder skal jevnlig følge opp egne ansatte og gi lederstøtte til den enkelte - Vær tydelig på forventninger og ev. justering er og krav - Opprette logg der samtalene, tilbakemeldingene og innhold noteres	- Gjennomfør samtale på egnet sted og skriv og gjennomgå tydelig krav til endring - Personen må underskrive på mottatt skriftlig advarsel (selv ved uenighet) - Noter aktivitet og innhold i logg - Kan kjøre slike møter / skriftlige advarsler flere ganger	- Kontakt HR og innkall til drøftingsmøte - Gjennomfør samtalen på egnet sted, leders leder deltar (ev. annen), gjennomgå tydelig krav til endring og konsekvens - Person må underskrive på referat (selv ved uenighet) - Noter aktivitet og innhold i logg	- Fremlegg saken: logg, aktiviteter, vedlegg i saken inkl. skriftlige advarsler og møtereferat - Informert involverte tillitsvalgt og verneombud når hensiktsmessig i etterkant av samtalene med overordnet leder og HR-sjef.	

Figur 12: Konsekvensmatrise for Franzefoss

S1-4 Tiltak knyttet til vesentlige påvirkninger på egen arbeidsstyrke og strategier for å håndtere vesentlige risikoer og utnytte vesentlige muligheter i forbindelse med egen arbeidsstyrke, og effektiviteten av disse tiltakene

Forebyggende sikkerhetstiltak og risikovurdering

Et sentralt element i sikkerhetskulturen i Franzefoss er slagordet «Tenk først», som understreker betydningen av planlegging, riktig kompetanse og utstyr, samt risikovurdering før arbeidsoppgaver påbegynnes. En metode for dette er bruk av Sikker Jobb Analyse (SJA), som er tilgjengelig i styringssystemet Landax og følger definerte kriterier for når den skal fylles ut. I tillegg er det utviklet Standard Operasjonsprosedyrer (SOP'er), som visuelt og kortfattet beskriver arbeidsprosesser for å sikre forståelse av risikoforhold, også for ansatte med lese- og skriveansker eller språkutfordringer. Arbeidet med å utvikle brukervennlige SOP'er som kan benyttes på tvers av anlegg og avdelinger er fortsatt pågående.

HMS er en integrert del av onboardingen for nye medarbeidere, som får opplæring i drift, arbeidsoppgaver, HMS-regelverk, relevante risikofaktorer, beredskapsrutiner og bruk av styringssystemet. Opplæringen inkluderer også typeopplæring på relevant utstyr, og den nyansatte får tildelt en fadder for støtte i innføringsperioden.

Handlingsplaner, internrevisjoner og oppfølging av tiltak

For å sikre overholdelse av lovpålagte aktiviteter samt tiltak basert på innmeldte hendelser og avvik, benyttes Landax til å administrere årshjulsmodulen og oppgavemodulen. Disse verktøyene fungerer som anleggenes handlingsplan, der oppgaver kategoriseres i fire typer: sentralt årshjul, lokalt årshjul, oppgave og tiltak. Når det gjelder oppfølging av hendelser og avvik, iverksetting av tiltak samt sikring av læring i etterkant av hendelser er innarbeidet i arbeidsflyten til konsernet.

Årshjulet gir en oversikt over faste oppgaver gjennom året, inkludert både sentrale og lokale årshjulsoppgaver. Oppgavemodulen samler alle oppgavetyper med mulighet for filtrering, og inneholder også tiltaksoppgaver som opprettes på bakgrunn av en hendelse eller risikovurdering. En registrert hendelse kan ikke lukkes før tilknyttede tiltak er gjennomført. Oppgaver kan heller ikke markeres som fullført før eventuelle deloppgaver er ferdigstilt.

Oppfølging av gjennomførte aktiviteter skjer primært i linjeorganisasjonen, med støtte fra fellesfunksjoner. Internrevisjoner gjennomføres årlig basert på ISO 9001 og ISO 14001 for å sikre kontinuerlig forbedring og etterlevelse av standarder. Det er imidlertid ikke beskrevet hvordan effektiviteten av disse tiltakene vurderes. For å styrke oppfølgingen bør evalueringer av implementerte tiltak inkluderes som en del av internrevisjonene, samt analyser av trender i rapporterte hendelser og risikovurderinger.

Kommunikasjon og involvering av ansatte

For å holde organisasjonen orientert, fremme HMS-bevissthet og skape en tryggere arbeidsplass distribueres månedlige kommunikasjonspakker fra hovedkontoret. Disse inneholder nøkkeltall fra produksjon og salg, KPI'er, og HMS-temaer basert på risikovurderinger, rapporterte hendelser eller sesongbetingede faktorer.

Fra 2025 lanseres Viva Engage, en ny intern kommunikasjonsplattform som skal forenkle informasjonsdeling og interaksjon mellom ansatte. Plattformen skal bidra til styrket samhold og kultur, samt gi en arena for både faglig og sosialt engasjement.

I tillegg har Franzefoss etablert kvartalsvise allmøter og infoskjermløsninger på anleggene for å sikre at ansatte har tilgang til relevant informasjon. En intern kommunikasjonsundersøkelse gjennomført i 2024 viste at infoskjermløsningene anses som en viktig kanal, men at det er behov for bedre struktur og innhold. Dette har blitt fulgt opp med tiltak for å forbedre rutiner og innhold i informasjonsflyten.

Medarbeiderundersøkelse og bedriftskultur

For å måle ansattes trivsel, engasjement og opplevelse av arbeidsplassen, gjennomfører Franzefoss årlig medarbeiderundersøkelsen Trust Index®, levert av Great Place to Work® (GPTW). Undersøkelsen kartlegger ansattes opplevelse av arbeidskultur, tillit til ledelsen, stolthet over arbeidet og fellesskap på arbeidsplassen. Basert på resultatene utarbeides det handlingsplaner på både avdelings-, selskaps- og konsernnivå for å sikre kontinuerlig forbedring. Franzefoss har vært GPTW-sertifisert siden 2021 og har i 2024 oppnådd en Trust Index-score på 79 % med en svargrad på 92 %, noe som indikerer høy grad av engasjement blant ansatte.

Resultatene fra undersøkelsen viser spesielt høy score på påstander som «Mitt arbeid betyr noe spesielt for meg – det er ikke bare en jobb» og «Jeg synes de måtene vi bidrar til samfunnet på er bra». Franzefoss scorer også høyt på egne påstander knyttet til etterlevelse av visjon og verdier, og har hatt en 4 % økning i positive svar på rettferdighet, som måler ledelsens innsats for å fremme likhet, objektivitet, likeverdighet og rettferdig behandling. Selv om resultatene viser en positiv utvikling, er det fortsatt forbedringspotensial innen områder som samarbeid, involvering og organisasjonens evne til endring. Dette følges opp gjennom handlingsplaner og konkrete tiltak i løpet av året.

Sikkerhetskultur og kontinuerlig forbedring

Siden 2020 har HMS-teamet, i samarbeid med ledere og vernetjenesten, hatt et særskilt søkelys på å styrke sikkerhetskulturen gjennom læring etter hendelser, økt opplæring og tydeliggjøring av roller og ansvar. Selv om det er utfordrende å måle den direkte effekten av tiltakene, viser trender en reduksjon i alvorlige skader de siste årene. For å sikre bedre dokumentasjon av effekten av sikkerhetsinitiativene bør skadefrekvens, registrerte nesten-ulykker og ansattes risikovurderinger inkluderes som indikatorer i rapporteringen. Høsten 2025 er det også planlagt en HMS-uke for samtlige anlegg, der ett av temaene skal være sikkerhetskultur.

Helseforebyggende tiltak

Som en IA-bedrift har Franzefoss etablert rutiner for oppfølging av ansatte med sykefravær. HR-systemet SuccessFactors benyttes til å håndtere sykefravær, med støtteverktøy for ledere, samt digitale kurs. Det er også utviklet samtaleguider for oppfølging av sykefravær som er tilgjengeliggjort i personal- og lederhåndboken. Tilrettelegging og forebygging av sykefravær er et prioritert område for 2025.

Ansatte tilbys helsekontroller hvert tredje år, med mulighet for yrkesvaksinering. I tillegg har Franzefoss en behandlingsforsikring som sikrer rask tilgang til helsetjenester, inkludert psykisk helsevern. Fra 2024 har selskapet også innført økonomisk støtte til trening som et tiltak for å øke fysisk aktivitet blant ansatte.

Kompetanseutvikling og læring

Franzefoss har et omfattende kompetanseutviklingsprogram gjennom Franzefosskolen, som systematiserer opplæring og læringsaktiviteter. Selskapet har også en lang tradisjon som læringebedrift, særlig i visse regioner, og samarbeider med opplæringskontorer for å sikre rekruttering av dyktige fagarbeidere. Opplæringstilbudet i Franzefosskolen er bredt, og omfatter blant annet kurs innen HMS, tekniske ferdigheter, drifts- og fagrelaterte kurs og ledelse. Læringsinnhold tilpasses ulike behov, inkludert digitale løsninger for praktisk orienterte ansatte.

Alle medarbeidere i Franzefoss får automatisk tildelt stillingstilpassede læringsløp og kurs. Sertifikater, sertifisert opplæring og typeopplæring, registreres på personprofilen i HR-systemet, som sikrer resertifiseringer, oppdatering av obligatorisk kompetanse og ivaretagelse av HMS-krav. I 2024 ble det utviklet forbedrede introduksjonsprogrammer for nyansatte, med tilgang til kurs før oppstart, samt et strukturert oppfølgingsløp med prøvetidssamtaler og utviklingsmål. Ledere har ansvar for å følge opp definerte kompetansemål og sikre at ansatte deltar i relevante læringsaktiviteter. Ansatte har ansvar for egen kompetanseutvikling, og skal delta på besluttede læringsaktiviteter.

Evaluering av risikoer og muligheter knyttet til egen arbeidsstyrke



Franzefoss har vært GPTW-sertifisert siden 2021 og har i 2024 oppnådd en Trust Index-score på 79 % med en svargrad på 92 %, noe som indikerer høy grad av engasjement blant ansatte

I 2024 har Franzefoss hatt økt aktivitet innen kartlegging av systemiske arbeidsmiljøutfordringer, inkludert kjemikaliebruk, langtidseksponering for kvarts og arbeidsforhold på offshoreanlegg. Tiltak inkluderer substitusjon av kjemikalier, standardisering av steinlaboratorier og forbedringer i farlig avfallsmottak. Dette arbeidet videreføres i 2025.

Alle tiltak vurderes for seg, og i lys av hverandre. Beslutninger tas i lederlinjen, og følger Franzefoss' myndighetsmatrise. Ved behov for tiltak av en viss størrelse, må dette søkes om i investeringsbudsjettet til hvert enkelt selskap og det må settes av midler for prosjektering og gjennomføring. Slike tiltak krever som regel god planlegging, risikostyring og involvering av både vernetjeneste, fellesfunksjoner slik som HMS- team og Ytre miljø- team, samt medarbeidere som kan eller vil bli involvert eller påvirket av tiltaket. Mindre tiltak begrenser seg ofte til anleggenes egne budsjetter og iverksettes uten større involvering.

Franzefoss har ikke etablert en systematisk metode for å evaluere effekten av utbedringstiltak eller risikoreduserende tiltak. Franzefoss konsern skal benytte internrevisjon som en av flere metoder/verktøy for å sikre kontinuerlig forbedring av virksomheten. Internrevisjon kan bidra til å etterse at styringssystemet etterleves og identifisere områder som kan forbedres. Årlig gjennomgang av risikovurderinger på alle nivåer er en annen metode for å vurdere om det er etablert gode nok, eller riktige, risikoreduserende tiltak. Det er ikke etablert en enhetlig metode for å vurdere effekten av tiltak for å håndtere risikoer og muligheter knyttet til arbeidsstyrken.

Disse beskrevne tiltakene støtter Franzefoss overordnede HMS-mål om null skader, redusert sykefravær og forbedret sikkerhetskultur, i tråd med konsernets policyer.

Franzefoss jobber kontinuerlig for å skape verdi for sine medarbeidere, blant annet gjennom:

Kompetanseutvikling:

- Lærlingeordning gjennom samarbeid med Opplæringskontorer
- Muligheter for tilrettelegging for og økonomisk støtte til jobbrelatert utdanning
- Franzefosskolen, som tilbyr ulike læringsløp og kurs
- Interne og eksterne kurs, og opplæring i forbindelse med lokale behov
- Mål- og utviklingssamtaler

Teknologisk utvikling:

- Utvikling og innføring av digitale systemer og prosesser som skal forenkle og forbedre arbeidshverdagen for ledere og medarbeidere, samt styrke sikkerhet og kundetilfredshet, f.eks. Landax, HR-portalen og Franzefoss 365
- Løpende vurdering av nye teknologiske driftsløsninger

Arbeidsmiljø:

- Virksomhetsstyring med mål om å tydeliggjøre prosesser, roller og ansvar
- Medarbeiderinvolvering og kulturutvikling gjennom Great Place to Work-medarbeiderundersøkelsen
- Sosiale aktiviteter både lokalt og på tvers av anlegg og selskap

Mangfold og inkludering:

- Fokus på inkludering og sykefravær i henhold til IA-avtalen
- Livsfasepolitikk med retningslinjer for håndtering av behov i ulike livsfaser
- Tilrettelegging for personer med nedsatt funksjonsevne og gravide
- Rekrutteringspolitikk som tydeliggjør motarbeidelse av diskriminering og viktigheten av at ansattmassen gjenspeiler mangfoldet i samfunnet

S1-5 Mål for hvordan vesentlige negative påvirkninger skal håndteres, positive påvirkninger styrkes og vesentlige risikoer og muligheter håndteres

Franzefoss måler årlig en rekke indikatorer innen HMS, trivsel og kompetanseutvikling. Det rapporteres også på kjønnsbalanse, likestilling og mangfold gjennom Likestillingsredegjørelsen, som presenteres i neste delkapittel.

Mål og indikatorer besluttes av styret i Franzefoss, hvor ansattrepresentanter har mulighet til å uttale seg og delta i beslutningsprosessen. I tillegg behandles disse målene i Arbeidsmiljøutvalget, hvor hovedverneombudet representerer de ansatte.

Franzefoss har definert fire hovedområder for HMS-mål som følges opp årlig: Korttids-sykefravær, totalt sykefravær, skader med fravær eller som krever medisinsk behandling, samt H2-verdi. Disse målene gjennomgås månedlig på anleggenes og avdelingenes resultatmøter, hvor mulige tiltak diskuteres i verne- og miljøutvalgene. Franzefoss Pukk har allerede innført en løsning i systemet Innsikt, som gir en oversikt over HMS-mål med tilhørende resultatverdier, og det pågår arbeid for å etablere en tilsvarende løsning for Franzefoss Gjenvinning. Tabell 32 oppsummerer mål og resultater for 2023 og 2024.

Tabell 32: Sykefravær, skader og H2-verdi – mål og resultater for 2023-2024. Alle måltall er absolutte verdier og måles i prosent eller antall hendelser.

Mål	Mål 2023	Resultat 2023	Mål 2024	Resultat 2024
Kortsiktig sykefravær	<1,8 %	2,0 %	<1,8 %	1,9 %
Totalt sykefravær	<4,5 %	6,7 %	<4,5 %	6,7 %
Skader med fravær eller som krever medisinsk behandling	0	9	0	14
H2-verdi	<19	12,2	<19	19,1

Det kortsiktige sykefraværet i 2024 lå marginalt over målet, men viste en forbedring sammenlignet med 2023. Totalt sykefravær forble imidlertid over målet på 4,5 %, med det høyeste fraværet registrert i Franzefoss Gjenvinning. For å redusere sykefraværet i 2025 vil Franzefoss jobbe for å sikre en mer målrettet oppfølging av langtidsfravær.

Antall skader med fravær eller medisinsk behandling økte fra 9 i 2023 til 14 i 2024. Til tross for økningen er dette betydelig lavere enn tidligere år. Etter en gjennomgang av de aktuelle skadene, ser Franzefoss at disse i det store bildet handler om risikoforståelse. Et løpende tiltak er opplæring og oppfølging av medarbeidere for å sikre at de tar gode valg for å redusere risiko i sin arbeidshverdag. Franzefoss opprettholder en nullvisjon for skader og vil fortsette å arbeide med skadeforebyggende tiltak i 2025.

I 2024 ble det registrert 65 fraværsdager for hele konsernet, en betydelig reduksjon fra 176 i 2023. Dette reflekterer et år uten alvorlige skader og en generell forbedring i sikkerheten.

Et spesifikt mål for 2024 var implementering av styringssystemet Landax, inkludert opplæring av alle medarbeidere. Dette målet ble satt på bakgrunn av resertifisering av selskapet innen ISO 9001 og ISO 14001 i 2023, med en strategi om at anlegg som skulle ha revisjon i 2024, allerede skulle ha tatt i bruk systemet. Innen utgangen av året hadde alle anlegg fått opplæring og bidrar nå aktivt til videreutviklingen av systemet gjennom jevnlig bruk, hendelsesregistrering og forbedringsforslag.

I Franzefoss Pukk ble det høsten 2024 satt fokus på økt grad av hendelsesregistrering, med et mål om to registreringer per ansatt per måned. Dette inkluderer forbedringsforslag, ønskede hendelser og nesten-ulykker/farlige forhold. Målet er å styrke risikoforståelsen blant ansatte og sikre kontinuerlig forbedring.

Tiltak for forbedring og utvikling iverksettes for kontinuerlig utvikling og forbedring av alle deler av virksomheten. Daglig drift forbedres ved bruk av LEAN-metodikk. Konsernfelles prosjekter skal gjennomføres i henhold til Franzefoss' prosjektmetodikk. Rapportering og oppfølging skal foregå ved bruk av etablerte metoder og verktøy. Kvalitetssjef har ansvar for å koordinere prosjektporteføljen i konsernet. Koordinering er viktig for å unngå dobbeltarbeid og sikre effektiv ressursbruk og gjennomføring på tvers av organisatoriske enheter.

For å sikre kontinuerlig forbedring av arbeidsmiljøet følges resultater og tiltak opp gjennom faste møter i AMU og VMU, samt gjennom risikovurderinger og interne revisjoner. Erfaringene fra 2024 vil brukes til å justere HMS-planer og oppgaver i Landax, slik at selskapet systematisk jobber mot gjennomføring av tiltak. Dersom mål ikke nås, blir dette fulgt opp i lederlinjen for det enkelte anlegg, eventuelt med støtte fra fellesfunksjonene HMS-, HR- eller Ytre miljø-team. Tiltak vil variere fra sak til sak og vurderes deretter.

Franzefoss har ingen godt beskrevet systematisk metode for å vurdere effektiviteten av risikoreduserende tiltak som iverksettes. Måten dette gjøres på i dag, er i hovedsak knyttet til risikovurderinger som skal gjøres jevnlig og minimum årlig. Ved å vurdere og revurdere sannsynlighetsreduserende og konsekvensreduserende tiltak, og komme frem til representative og adekvate risikotall, vil tiltak stadig utvikles med mål om å redusere risiko.

Franzefoss vil videreføre eksisterende strategier for skadeforebygging, helseoppfølging og risikostyring, samtidig som det vurderes nye initiativer for å redusere sykefravær og bedre sikkerhetskulturen. I 2025 skal Franzefoss vurdere nye KPI'er for å sikre en mer helhetlig oppfølging av arbeidsmiljø og HMS-tiltak.

S1-6 Opplysninger om foretakets ansatte

Det er totalt 537 ansatte i Franzefoss AS, Franzefoss Gjenvinning AS og Franzefoss Pukk AS inkludert datterselskapene FFF Hage og Miljø AS og Finnmark Gjenvinning AS. Flertallet av de ansatte er fast heltidsansatte, og alle deltidsansatte arbeider redusert etter eget ønske.

Midlertidige ansatte består i hovedsak av vikarer som erstatter medarbeidere i foreldrepermisjon, ved sykefravær, under ferieavvikling eller i prosjektarbeid. En mindre andel av de midlertidige ansatte er tilkallingshjelp, som er tilknyttet virksomheten gjennom rammeavtaler. Hvert midlertidige arbeidsforhold formaliseres med en skriftlig tilkallingsavtale.

Selv om Franzefoss motarbeider diskriminering og forskjellsbehandling, gjenspeiler kjønnsfordelingen i selskapet at bransjen tradisjonelt har vært mannsdominert. I løpet av 2024 avsluttet 53 faste ansatte og 31 midlertidige ansatte sitt arbeidsforhold i selskapet. Basert på faste ansatte gir dette en turnover på 10,8 %.

Nøkkelinformasjon om arbeidsstyrken er presentert i Tabell 33, Tabell 34 og Tabell 35. Detaljert informasjon om sammensetningen av ansatte finnes i Likestillingsredegjørelsen for Franzefoss konsern for 2024, som følger i neste delkapittel. Tallene for ansatte per 31.12.2024 samsvarer med det mest representative antallet ansatte som er rapportert i selskapets årsregnskap. Grunnlaget for rapporteringen er hentet fra HR-systemet SuccessFactors. Tallene er per 31.12.2024.

Tabell 33: Antall ansatte pr selskap i Franzefoss konsern 2024

Indikator	Antall
Franzefoss AS	39
Franzefoss Gjenvinning AS	361
Franzefoss Pukk AS	105
FFF Hage og Miljø AS	26
Finnmark Gjenvinning AS	6
Samlet antall ansatte	537

Tabell 34: Antall ansatte i Franzefoss konsern og kjønnsfordeling 2024

Indikator	Antall
Mann	412
Kvinne	125
Annet/ikke rapportert	0
Samlet antall ansatte	537

Tabell 35: Antall ansatte i Franzefoss konsern, fordelt på type ansettelse og kjønnsfordeling 2024.

Ansettelsesform	Mann	Kvinne	Totalt
Fast ansatte	373	118	491
Midlertidig ansatte	39	7	46
Ansatte uten garantert arbeidstid*	23	3	26
Heltidsansatte	379	111	490
Deltidsansatte	33	14	47
Totalt antall	412	125	537

* Antall ansatte uten garantert arbeidstid er også inkludert i antall midlertidige ansatte

S1-7 Opplysninger om arbeidstakere i foretakets egen arbeidsstyrke som ikke er ansatt

Alle ledere i Franzefoss skal drøfte bruken av arbeidskraft som ikke er ansatt i konsernet med lokale tillitsvalgte, samt sikre etterlevelse av kravet om likebehandling. Standard rekrutteringsprosedyre følges i alle rekrutteringsprosesser, inkludert ved innleie av selvstendig næringsdrivende og arbeidstakere fra bemanningsforetak.

Ved utgangen av 2024 hadde Franzefoss 7 innleide ressurser fra bemanningsforetak og konsulenttjenester. Disse ressursene er hovedsakelig vikarer i fulltidsstillinger som erstatter medarbeidere i foreldrepermisjon, ved sykefravær eller som deltar i prosjektbasert arbeid. Tallene er rapportert i headcount. I Franzefoss Gjenvinning AS er det avtaler med transportselskaper for utføring av oppdrag, med om lag 90 sjåfører som utfører arbeid på vegne av Franzefoss, hvorav de fleste opererer i Stor-Oslo. I tillegg har Franzefoss 4 medarbeidere/årsverk i arbeidspraksis via utdanningsinstitusjoner eller arbeidstrening gjennom NAV og deres samarbeidspartnere.

Franzefoss samarbeider også med Oslo Produksjon og Tjenester (OPT), hvor om lag 30 personer sysselsettes gjennom deres ordninger. Disse personene er ikke registrert i Franzefoss sitt HR-system. For å begrense bruken av korttidsinnleide holdes omfanget på et lavt nivå. Franzefoss fører ingen sentral oversikt over korttidsinnleide som arbeider i selskapet i under én måned. Det er anleggsledere som har ansvar for å arkivere slike avtaler og sikre at obligatoriske kurs, som «Etske retningslinjer» og «Holdninger og sikkerhet», gjennomføres før oppstart. HR bistår med dette arbeidet. Grunnlaget for rapporteringen av ikke-ansatte arbeidstakere er hentet fra rapportmodulen og personalarkivet i Franzefoss sitt HR-system, SuccessFactors. Tallene som er oppgitt gjelder per 31.12.2024. Alle tallene er basert på faktiske registreringer i HR-systemet, med unntak av OPT-ansatte, hvor tallet er hentet fra OPT på hvor mange de faktisk har i arbeid hos Franzefoss per måned.

S1-8 Kollektivavtalers dekning og dialog mellom partene i arbeidslivet

Franzefoss følger de tariffavtalene virksomheten er bundet av, både når det gjelder samarbeid med tillitsvalgte og sikring av en god dialog og utvikling. Selskapet er dekket av Særavtale mellom Franzefoss AS og fagforeningen Franzefossklubben, som regulerer lønns- og arbeidsvilkår for 100 % av medarbeiderne i selskapet. Som en del av denne særavtalen inngår også Lønnsregulativ for Franzefoss AS, som fastsetter lønnsklasser og tillegg for ansatte på tarifflønn. I 2024 utgjorde 44 % av de ansatte tarifflønnede.

Den til enhver tid gjeldende hovedavtale og overenskomst for virksomheten er Hovedavtalen mellom LO og NHO samt overenskomsten for Bergindustrien mellom NHO og Norsk Industri. Franzefoss har ingen ansatte utenfor EØS, og det er derfor ikke relevant å rapportere tariffavtaledekning i andre regioner.

Franzefossklubben er den aktive fagforeningen i selskapet og består av to hovedtillitsvalgte, to vara hovedtillitsvalgte, et forhandlingsutvalg med fire representanter, samt syv lokale tillitsvalgte. Av alle faste ansatte er 29,6 % fagorganisert og omfattes dermed av arbeidstakerrepresentanter. Franzefoss har ingen avtale om europeisk samarbeidsutvalg eller tilsvarende ordninger.

Franzefoss sine ansatte er organisert i seks ulike fagforeninger, men det er kun Norsk Arbeidsmandsforbund som har forhandlingsrett. Grunnlaget for rapporteringen av andel fagorganiserte er hentet fra lønssystemet SAP, og tallene oppgitt er per 31.12.2024.



Franzefoss sine ansatte er organisert i seks ulike fagforeninger

S1-9 Mangfoldsparametere

Toppledelsen i Franzefoss AS består av konsernleder og øvrige medlemmer av konsernledergruppen: daglig leder Franzefoss Gjenvinning AS, daglig leder Franzefoss Pukk AS, økonomisjef/CFO, HR-sjef, bærekraft- og utviklingssjef og kommunikasjonssjef. Totalt består toppledelsen av 7 personer, hvorav tre er kvinner og fire er menn (43 % kvinner og 57 % menn). Dette utgjør 1,31 % av selskapets totale arbeidsstyrke.

Franzefoss har flest medarbeidere i aldersgruppen 30-50 år, som utgjør 48 % av arbeidsstyrken med totalt 258 ansatte. Videre har selskapet 65 ansatte under 30 år (12 %), og 214 ansatte over 50 år (40 %). Underlaget for rapportering på antall og andel per aldersgruppe er hentet fra konsernets lønnsystem, SAP. Tallene oppgitt er per 31.12.2024 (Tabell 36).

Tabell 36: Aldersfordeling av ansatte i Franzefoss konsern 2024

Indikator	Antall	Andel av total
Antall ansatte under 30	65	12 %
Antall ansatte mellom 30-50	258	48 %
Antall ansatte over 50	214	40 %

S1-10 Tilstrekkelig lønn

Lønnspolitikken er utformet for å unngå diskriminering basert på kjønn, etnisitet eller seksuell orientering. Franzefoss tar avstand fra sosial dumping og følger gjeldende avtaleverk og reguleringer for lønn og arbeidsforhold. Franzefoss opererer med to hovedkategorier av lønn for fast og midlertidig ansatte: tarifflønn og årslønn.

Tarifflønn: Medarbeidere som omfattes av tarifflønn følger selskapets lønnsregulativ, der det ikke er rom for lokale variasjoner. Minstelønn er definert i overenskomsten for Bergindustrien, og laveste lønnstrinn i Franzefoss' lønnsregulativ ligger over denne minstelønnen. Dette sikrer at alle ansatte på tarifflønn mottar en lønn som overstiger det fastsatte minimumsnivået.

Årslønn: For ansatte med årslønn fastsettes og justeres lønn basert på ansvar, kompetanse, dyktighet og markedsforhold. For å sikre at årslønnede ansatte mottar en tilstrekkelig lønn, vurderes lønnsnivået med utgangspunkt i selskapets referanseverdier, som inkluderer lønnspolitikk, bransjestandarder, interne og eksterne sammenlignbare stillinger, samt lønnsstatistikk. Årslønn benyttes primært for ledende eller særlig uavhengige stillinger, og lønn vurderes individuelt innenfor selskapets retningslinjer. Franzefoss kan bekrefte at alle ansatte mottar en tilstrekkelig lønn i henhold til gjeldende referanseverdier.

Lønnsfastsettelsen er utformet for å være rettferdig og transparent, med mål om å unngå interne skjevheter. Forskjeller i lønn mellom ansatte med årslønn kan imidlertid forekomme, avhengig av kompetanse og erfaring, selv når arbeidsoppgavene er tilsvarende. Ved innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak eller bruk av leverandører som omfattes av Lov om allmenngjøring av tariffavtaler, sikrer Franzefoss at lønns- og arbeidsvilkår overholder kravene i allmenngjøringsloven § 3.

S1-11 Sosialstønad

I Franzefoss er alle ansatte omfattet av lovfestede ordninger som gir sosial beskyttelse mot inntektstap ved vesentlige livshendelser. Dette inkluderer sykelønn, arbeidsledighetsstrygd, foreldrepermisjon, pensjon samt dekning for arbeidsskade og ervervet funksjonsnedsettelse.

Utover lovfestede ordninger forskutterer og dekker selskapet 100 % lønn ved sykdom og foreldrepermisjon, uavhengig av refusjon fra det offentlige. Videre tilbyr Franzefoss en innskuddspensjonsordning hvor alle ansatte mottar 5 % sparing, mens den lovfestede satsen er 2 %. For fast ansatte betales innskudd til Fellesordningen for AFP for tidligpensjon, i tråd med gjeldende tariffavtaler. Selskapet har også lovpålagt yrkesskadeforsikring for alle ansatte.

I tillegg har fast ansatte og langtidsvikarer tilgang til helseforsikring og gruppelivsforsikring, som dekker medisinsk invaliditet, ervervsuførhet og dødsfall. Selv om midlertidig korttidsansatte ikke omfattes av enkelte bedriftsinterne ordninger, er alle ansatte i Franzefoss sikret sosial beskyttelse i henhold til lovfestede ordninger.

Midlertidig korttidsansatte, med et arbeidsforhold kortere enn seks måneder, er ikke dekket av AFP-ordningen, gruppelivsforsikring eller helseforsikring. Medarbeidere med et midlertidig arbeidsforhold kortere enn seks måneder utgjør 5,77 % av arbeidsstyrken.



Utover lovfestede ordninger forskutterer og dekker selskapet 100 % lønn ved sykdom og foreldrepermisjon, uavhengig av refusjon fra det offentlige

S1-12 Personer med funksjonsnedsettelse

Franzefoss Gjenvinning AS har en samarbeidsavtale med Oslo Produksjon og Tjenester (OPT), en arbeidsmarkedsbedrift eid av Oslo kommune. OPTs formål er å tilby kvalifisering, opplæring, utredning og arbeid av varig karakter til personer med nedsatt funksjonsevne. Gjennom OPT sysselsetter Franzefoss personer både i produksjon og kantinedrift ved anlegget på Haraldrud. Per i dag arbeider omtrent 30 personer fra OPT i selskapet, men de er ikke ansatt i Franzefoss.

Funksjonsnedsettelse kan omfatte fysiske, psykososiale og kognitive begrensninger og kan være enten midlertidige eller varige. Det er derfor sannsynlig at enkelte ansatte i Franzefoss har en funksjonsnedsettelse. Grunnet juridiske begrensninger fører konsernet ingen oversikt over ansatte med funksjonsnedsettelse i selskapet.

S1-13 Parametere for opplæring og kompetanseutvikling

Ledere i Franzefoss har ansvar for å gjennomføre to mål- og utviklingssamtaler i året. I tillegg oppfordres de til å følge opp medarbeiderne gjennom hyppig og konstruktiv dialog. Mål- og utviklingssamtalene handler om å avklare forventninger, fastsette mål, gi tilbakemeldinger, vurdere samarbeid, diskutere medarbeidernes utvikling og evaluere etterlevelse av selskapets verdier. Formålet med samtalene er å utvikle leder-medarbeider relasjonen, påvirke engasjement og tillitt, og bidra til oppnåelse av virksomhetens mål etter selskapets rammer. HR-systemet gir digital støtte for gjennomføring av samtalene. I 2024 ble det gjennomført mål- og utviklingssamtaler med 79 % av de ansatte (Tabell 37).

Tabell 37: Antall ansatte som har gjennomført én eller to medarbeidersamtaler, fordelt etter kjønn

Mål	Mann	Kvinne	Andel kvinner
Gjennomført 1 mål- og utviklingssamtale	101	37	26 %
Gjennomført 2 mål- og utviklingssamtale	219	65	53 %

Alle ansatte og innleide i Franzefoss skal gjennomføre minst to kurs årlig: «Etske retningslinjer» og «Holdninger og sikkerhet». I tillegg krever enkelte stillinger obligatoriske kurs som en del av et læringsløp, og ledere kan tildele ytterligere relevante kurs til sine medarbeidere. Medarbeidere deltar også på eksterne kurs og andre læringsaktiviteter, og er ansvarlig for å registrere inn dette på sin ansattprofil i HR-systemet. Rapporter som gir totalgrunnlag på opplæringsaktiviteter er under utvikling, og per i dag har ikke konsernet mulighet til å rapportere på opplæringstimer fordelt etter kjønn. Rapporteringen på parametere for opplæring og kompetanseutvikling er basert på data fra selskapets HR-system, Success Factors. Tallene er per 31.12.2024 (Tabell 38).

Tabell 38: Opplæringsaktiviteter (digitale kurs) og opplæringstimer oppgitt som snitt per ansatt 2024.

Indikator	Snitt per ansatt
Antall opplæringsaktiviteter	6,29
Antall opplæringstimer	2,43

S1-14 Parametere for arbeidsmiljø

Franzefoss kan bekrefte at 100 % av selskapets ansatte er dekket av styringssystemet, Landax. IT-avdelingen sikrer tilgang for nyansatte etter at de er registrert i HR-systemet. Bruken av styringssystemet, som omfatter styrende dokumenter i det sentrale biblioteket, hendelsesregistrering, sjekkliste, årshjul og oppgaver, er obligatorisk for alle ansatte. Ansvar for oppfølging og implementering av styrende dokumenter er fordelt på definerte prosesseiere, mens anleggssjefer, avdelingsledere og linjeledere har ansvar for oppfølging av definerte oppgaver innenfor sine områder. Definisjon av prosesseierskap og virksomhetsstyring er fortsatt et pågående prosjekt i 2025.

Det har ikke forekommet arbeidsulykker eller arbeidsrelatert sykdom som har resultert i dødsfall i Franzefoss i 2024. Det ble registrert 14 arbeidsulykker med personskade i selskapet i 2024 (Tabell 39). Disse hendelsene registreres og følges opp gjennom selskapets styringssystem. Alle hendelser som har medført eller kunne ha medført skade på personell, skal registreres i Landax. Det har ikke vært registrert tilfeller av arbeidsrelatert sykdom i Franzefoss i 2024.

Tabell 39: Oversikt arbeidsulykker i Franzefoss i 2024

Selskap	Antall
Franzefoss AS	0
Franzefoss Gjenvinning AS	12
Franzefoss Pukk AS	2
Totalt	14

I tillegg registreres hendelser som påvirker arbeidere i verdikjeden dersom de arbeider på selskapets anlegg. I 2024 ble det registrert 2 hendelser som innbefattet skade på arbeidere i verdikjeden.

Som en del av HMS-arbeidet overvåkes også tapte arbeidsdager på grunn av arbeids-skader og sykdom. I 2024 gikk totalt 65 arbeidsdager tapt på grunn av arbeidsrelaterte skader fra ulykker som medførte fravær eller medisinsk behandling (H1 og H2).

S1-15 Parametere for balanse mellom arbeid og fritid

Alle ansatte i Franzefoss (100 %) har rett til familierelaterte permisjoner i henhold til gjeldende lovverk. Dette omfatter svangerskapsperinger, foreldrepenger, omsorgspermisjon ved barns eller barnepassers sykdom, samt velferdspermisjon for å ta vare på nær familie ved alvorlig sykdom eller andre nødsituasjoner. Franzefoss forskutterer og dekker 100 % lønn under foreldrepermisjon, uavhengig av refusjon fra det offentlige, jf. særavtalen § 6.3. Alle ansatte har i henhold til lovverk rett til 10 dagers ubetalt permisjon ved fødsel. I Franzefoss dekkes tre av disse dagene som betalt permisjon, jf. § 6.5 i Særavtale for Franzefoss AS.

I overenskomsten for Bergindustrien er Avtale om korte velferdspermisjoner mellom LO og NHO implementert. Dette gir ansatte rett til betalt permisjon for blant annet flyttedag, dødsfall og begravelse i nære relasjoner, lege- og tannlegebesøk, offentlige verv og introduksjonsdager for barn i barnehage og skole.

I 2024 tok 4,1 % av mannlige medarbeidere og 1,6 % av kvinnelige medarbeidere ut familierelaterte permisjoner, med en samlet andel på 3,5 %. Den totale andelen ansatte som har benyttet seg av familierelaterte permisjoner er 3,5 %, basert på et totalt antall ansatte på 537 (Tabell 40). Statistikken for permisjonsbruk inkluderer både betalt og ubetalt permisjon i henhold til gjeldende lovverk og tariffavtaler.

Tabell 40: Antall ansatte som har tatt ut familierelatert permisjon, fordelt etter kjønn

Permisjon	Mann	Kvinne	Totalt
Fødselspermisjon	0	0	0
Foreldrepermisjon	12	3	15
Omsorgspermisjon ved fødsel*	5	0	5
Omsorgspermisjon	0	0	0

* 4 av 5 ansatte som har hatt omsorgspermisjon ved fødsel inngår også i foreldrepermisjon

S1-16 Parametere for godtgjøring (lønnforskjell og samlet godtgjøring)

Som beskrevet under S1-10, er det en sentral del av selskapets lønnspolitikk å sikre lik behandling av ansatte, uavhengig av kjønn. Det er imidlertid en skjevfordeling mellom kjønnene, hvor kvinner i gjennomsnitt har en høyere lønn enn menn i selskapet (Tabell 41). I 2024 tjente kvinner i snitt 5,21 % mer enn menn, noe som hovedsakelig skyldes at de lavest lønnede stillingene, som lærlinger, hjelpemenn og operatører, i stor grad er besatt av menn. Kvinner utgjør 23,3 % av selskapets ansatte og har derfor en mindre andel av disse stillingene. Lønnforskjellen mellom kjønnene i selskapet er -5,21 %, beregnet som forskjellen i gjennomsnittlig brutto timelønn mellom kvinner og menn, uttrykt som prosentandel av menns gjennomsnittslønn.

Tabell 41: Gjennomsnittlig brutto timelønn per kjønn og lønnforskjell.

Indikator	Mann	Kvinne
Gjennomsnittlig brutto timelønn	324,8	341,71
Lønnforskjell mellom kjønnene		-5,21 %

Total godtgjørelse per ansatt i selskapet inkluderer årslønn, overtid, faste tillegg og variable tillegg. Medianlønnen i selskapet for 2024 var kr. 619 427,58. Forholdet mellom den høyest betalte enkeltpersonens totale godtgjørelse og medianlønnen i selskapet i 2024 er 4,67. For deltidsansatte og midlertidige ansatte er årslønnen beregnet ut fra en fulltidsstilling. Underlaget for rapportering av lønnsparametere er hentet fra lønns-systemet SAP. Tallene oppgitt er per 31.12.2024.

S1-17 Hendelser, klager og alvorlige menneskerettighetsbrudd

Franzefoss opererer innenfor Norges grenser og er underlagt norsk lovgivning, inkludert regelverk som sikrer ivaretagelse av menneskerettigheter. Selskapet har etablert systemer for hendelsesregistrering og varsling, samt retningslinjer og prosedyrer for å forebygge brudd på menneskerettigheter, arbeidsvilkår og likebehandling.

Per i dag har Franzefoss ikke et system for å registrere og rapportere statistisk på klager, diskrimineringssaker eller alvorlige menneskerettighetsbrudd. Personsensitive opplysninger eller personalsaker registreres ikke i hendelsesmodulen i Landax. Saker som meldes til HR og ledere eller andre funksjoner i selskapet, og som krever oppfølging, dokumenteres og arkiveres internt. Slik kan konsernet rapportere statistisk på dette ved behov. Franzefoss arbeider med å forbedre sine systemer for rapportering og oppfølging innen dette området, men per 31.12.2024 finnes det ikke et strukturert grunnlag for å gi en fullstendig oversikt over disse indikatorene. Franzefoss har ikke mottatt bøter knyttet til menneskerettighetsbrudd, og det er ikke registrert brudd på lover om tvangsarbeid eller barnearbeid.

Likestillingsredegjørelse Franzefoss konsern 2024

Franzefoss utnytter og gjenvinner ressurser for industri, bedrifter og offentlig sektor. Franzefoss' visjon er å være samfunnets beste valg. For å kunne oppfylle denne visjonen er konsernet avhengige av at alle har like muligheter uavhengig av kulturell bakgrunn, etnisitet, funksjonsevne, kjønn og kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk, livssyn, religion eller seksuell orientering. Det er et ønske om et variert og inkluderende arbeidsmiljø med like karrieremuligheter for alle. Det betyr at alle medarbeidere og potensielle medarbeidere, skal ha de samme rettigheter og muligheter til å få arbeid og utvikling i sin jobb. Likestilling og mangfold skal gjelde i alle sider av arbeidsforholdet:

- rekruttering
- arbeidsoppgaver
- opplæring og videreutvikling
- lønns- og arbeidsvilkår
- nedbemanning

Deltidsarbeid, omsorgspermisjoner eller annet fravær iht. lovverk og interne retningslinjer, skal heller ikke være til hinder for ansettelse, avansement eller utvikling i lønns- og arbeidsvilkår. Denne redegjørelsen viser konkrete tall på kjønnsbalanse (del 1) og gir en beskrivelse av likestillingsarbeidet som er gjort gjennom året (del 2).



Del 1 Tilstand for kjønnslikestilling

Franzefoss skal være en engasjerende og utviklende arbeidsplass for arbeidstakere av alle kjønn. Franzefoss (eks. FFF Hage og Miljø AS og Finnmark Gjenvinning AS) hadde 505 ansatte ved utgangen av 2024, hvorav 23,5 % er kvinner og 76,5 % menn.

Ansatte i Franzefoss er som hovedregel ansatt i faste heltidsstillinger. Et fåtall ansatte arbeider deltid og gjør dette etter eget ønske. Dette er iht. tilrettelegging etter arbeidsmiljøloven og av hensyn til alder eller omsorg for barn. Medarbeidere som er ansatt i midlertidige stillinger er i hovedsak vikarer for medarbeidere som er i foreldrepermisjon eller har lengre sykefravær. I 2024 var 8,9 % av totalt antall ansatte i engasjement/vikariat, mens 8,9 % jobbet deltid.

Gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon er 9,6 for menn og 23,7 for kvinner i 2024.

- Beregning av lønnsforskjeller er pr 31.12.2024. For beregning av lønnsforskjeller har Franzefoss inkludert fastlønn, overtid og variable og faste tillegg. Videre er likt arbeid og arbeid av lik verdi blitt vurdert i utformingen av stillingsnivåene. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene.
- Det har blitt vurdert hvilke stillinger som skal inngå i de enkelte stillingsgruppene, ut fra hvilket ansvarsnivå den enkelte stilling har. Hvilke stillinger/kategorier som inngår i hver gruppe, er beskrevet under tabellen.
- Det var 45 deltidsansatte i konsernet i 2024. Noen har nedsatt stillingsprosent grunnet sykdom, og alle arbeider deltid etter eget ønske.
- Tabell 42 og Tabell 43 hhv. viser tilstand for kjønnslikestilling og kjønnsbalanse for midlertidige ansatte og deltidsansatte.

Tabell 42: Tilstand for kjønnslikestilling per 31.12 2024. Konsernleder er ikke inkludert i lønnsstatistikken.

	Kjønnsfordeling ulike stillings- nivåer/grupper		Lønnsforskjeller Kvinner andel av menns lønn i prosent
	Kvinner	Menn	Total lønn
Medarbeidere	56	246	94,7 %
Spesialister	23	59	94,3 %
Avdelingsledere	29	43	96,8 %
Anleggssjefer m.fl.	9	33	106,7 %
Toppledere / KL	2	4	78,6 %
Total	119	385	101,3 %

Tabell 43: Kjønnsbalanse for midlertidige ansatte og deltidsansatte

Kjønns-balanse Oppgis i antall		Midlertidig ansatte Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Foreldre- permisjon Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Faktisk deltid Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Ufrivillig deltid Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Rekruttering, lønnsvest, videre- utdanning, arbeidstid og sykefravær	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
119	386	7	38	23,7	9,6	13	32	0	0	0	0

Del 2 Franzefoss sitt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Alle ansatte i Franzefoss er ansvarlig for å bidra til et godt og inkluderende arbeidsmiljø, og opptre på en måte som styrker samholdet internt og skaper tillit og respekt innad og utad. Gjennom årlig medarbeiderundersøkelse kartlegges kultur og arbeidsmiljø, og resultatene følges opp overordnet av ledelsen, og i hver enkelt avdeling. Hver avdeling gjennomgår egne resultat, og beslutter tiltak der det er behov for å forbedre. Tiltakene følges opp og evalueres. Det ble gjennomført en ny Great Place to Work medarbeiderundersøkelse høsten 2024 der svargraten ble 92 %. Undersøkelsen måler tillit, fellesskap og stolthet på arbeidsplassen, og resulterer i en samlet Trust Index som for 2024 ble 79 % (73 % i 2023). Konsernet ble i 2024, for 4. året på rad, et Great Place to Work sertifisert selskap.

I 2021 iverksatte konsernet Franzefosskolen hvor hensikten er å systematisere læring og kompetanseutvikling for alle ansatte i tråd med virksomhetens strategiske mål. Alle ansatte får tilbud om læring. For å sikre pedagogisk rammeverk og innhold har konsernet en stilling som læringspartner som følger opp dette. Franzefosskolen eies av konsernledelsen og drives av HR på vegne av hele organisasjonen. Lederne har ansvar for å nå avdelingens kompetansemål, sikre og følge opp ansattes læring og utvikling, og legge til rette for deltakelse på aktiviteter. Det er et ønske om at Franzefoss sine medarbeidere tar ansvar for egen kompetanseutvikling og deltar på besluttede aktiviteter. Målet er en god læringskultur i selskapet der alle ansatte utvikler seg og lærer, og ser verdien av det.

Franzefoss har valgt å betale full lønn under foreldrepermisjon og ved sykdom, for alle ansatte i konsernet. Konsernets likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer. Arbeidet er beskrevet i konsernets personal- og lederhåndbok.



Franzefoss sine verdier

I 2022 implementerte konsernet Franzefossverdier (Figur 13). Målet med verdiene er å påvirke kulturen Franzefoss trenger for å skape verdi for samfunnet, miljø, kunder, medarbeider og eiere. Verdiene skal fungere som et kompass for medarbeiderne i hverdagen, og gi retning for hvordan ledere og medarbeidere skal være overfor hverandre, kunder og andre.

#helved: Vi gjør ting skikkelig og sikkert, Vi er jordnære, ekte og solide, Vi er åpne og ærlige.

#tøff kjærlighet: Vi vil hverandre vel og opptrer med respekt, Vi stiller tydelige krav til oss selv og hverandre, Vi har en åpen og god dialog, og lytter til hverandre.

#stadigbedre: Vi ser etter bedre måter å levere på for å sikre fremtiden vår, Vi setter oss høye mål og er ikke redd for å prøve nye ting, Vi spiller hverandre gode og vet vi er sterkere som ett lag.



Ledere er avgjørende rollemodeller med et særlig ansvar for å aktivt fremme vår visjon og våre verdier, og på denne måte skape ønsket kultur i Franzefoss.

Verdiene er et «moralisk kompass» som vil bidra til en kultur som kjennetegnes av åpenhet, gjensidig respekt, profesjonalitet, ansvarlighet, ærlige tilbakemeldinger og deling av erfaringer, samt nysgjerrighet og utviklingsiver.

Figur 13: Verdier i Franzefoss og forventet atferd hos ledere og medarbeidere

Franzefoss konsern har en personalhåndbok som gjelder for alle ansatte. I denne finnes:

Etiske retningslinjer

Franzefoss sin visjon er å være samfunnets beste valg. Visjonen er førende for alt arbeid som utføres, i alle ledd og på alle nivåer i virksomheten. Franzefoss sin virksomhet skal være basert på en høy etisk standard. Franzefoss sitt omdømme hos kunder, samarbeidspartnere, egne ansatte og i samfunnet ellers skapes av hver enkelt medarbeiders adferd. De etiske retningslinjene i konsernet skal bidra til riktige holdninger og ønsket bedriftskultur. Alle ansatte signerer ved ansettelse på at de har forstått og er forpliktet til å etterleve selskapets etiske retningslinjer. Det obligatoriske kurset "Etiske retningslinjer i Franzefoss" må tas årlig av alle ansatte.

Forbud mot diskriminering

Franzefoss forholder seg til de regler som gjelder for likestilling og mot diskriminering. Dette gjelder alle sider av arbeidsforholdet, deriblant:

- utlysning av stilling
- ansettelse, omplassering og forfremmelse
- opplæring og kompetanseutvikling
- lønns- og arbeidsvilkår
- avslutning av arbeidsforhold

Livsfasepolitikk

Franzefoss ønsker å være en attraktiv og fleksibel arbeidsgiver hvor ansatte kan utvikle seg og gjøre karriere. I løpet av et arbeidsforhold vil medarbeidere gå igjennom ulike faser med ulike behov som «etableringsfasen», «midt i livet» og «senior». Franzefoss ønsker å være en attraktiv- og fleksibel arbeidsgiver hvor ansatte kan utvikle seg og gjøre karriere. Hvordan dette følges opp er beskrevet i konsernets livsfasepolitikk.

Uakseptabel adferd og konflikthåndtering

Uakseptabel adferd tolereres ikke hos Franzefoss, herunder mobbing, trakassering, diskriminering eller annen uakseptabel adferd. Brudd på dette kan få konsekvenser for den enkelte sitt ansettelse- eller innleieforhold. Franzefoss skal sørge for trygt og godt arbeidsmiljø for alle ansatte. For å oppnå dette, må alle bidra til å skape en kultur der konflikt og uenighet løses, og der uakseptabel adferd ikke tolereres.

Varsling av kritikkverdige forhold

Rutinen skal bidra til at Arbeidsmiljølovens krav til varsling følges, samt å fremme åpenhet og god tilbakemeldingskultur i selskapet.

Franzefoss ønsker en sunn bedriftskultur med åpenhet der også kritikkverdige forhold tas opp og løses tidligst mulig. Bedriftens Etiske retningslinjer er gjeldende, og konsernets virksomhet skal være basert på en høy etisk standard. Bedriftens verdigrunnlag, bestemmelser og retningslinjer er førende for alle ansatte og lederes adferd skal støtte opp om dette. Å skape en kultur for å opptre ordentlig er derfor en viktig lederoppgave.

Franzefoss har en lederhåndbok – i denne inngår blant annet:

Likestilling og mangfold

I Franzefoss skal det være reell likestilling, og det er et ønske om et mangfold blant de ansatte. Det betyr at kvinner, menn og medarbeidere fra andre kulturer skal ha de samme rettigheter og muligheter til å få arbeid og utvikling i sin jobb.

Likestilling og mangfold skal gjelde i alle sider av arbeidsforholdet:

- rekruttering
- arbeidsoppgaver
- opplæring og videreutvikling
- lønns- og arbeidsvilkår
- nedbemanning

Alle ledere skal arbeide aktivt for å skape positive holdninger til likestilling og mangfold. Deltidsarbeid, omsorgspermisjoner eller annet fravær iht. lovverk og interne retningslinjer, skal heller ikke være til hinder for ansettelse, avansement eller utvikling i lønns- og arbeidsvilkår. Leder er ansvarlig for at ansatte gjøres kjent med Franzefoss sin holdning til likestilling og mangfold.

Aktivitetsplikten for arbeidsgiver for å fremme likestilling og hindre diskriminering er beskrevet i lederhåndboken. Arbeidet skal blant annet omfatte områdene

- rekruttering
- lønns- og arbeidsvilkår
- forfremmelse
- utviklingsmuligheter
- tilrettelegging
- mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Rekrutteringspolitikk og rekrutteringsprosess

Konsernets rekrutteringspolitikk og strukturerte rekrutteringsprosess er med og sikrer gode prosesser hvor man motarbeider diskriminering og sørger for at ansattmassen gjenspeiler mangfoldet i samfunnet.

Som en del av konsernets samfunnsansvar og visjon Samfunnets beste valg, arbeider selskapet målrettet med rekruttering av mennesker i en sårbar livssituasjon, og gi de muligheter til jobb hos Franzefoss. Det har vært flere samarbeidspartnere på dette området, blant annet et lengre samarbeid med OPT (Oslo Produksjon og Tjenester) der flere ansatte er varige uføre og jobber hos Franzefoss, eller har arbeidspraksis i konsernet.

Diskriminering

Franzefoss forplikter seg til å motarbeide all diskriminering og forskjellsbehandling på bakgrunn av alder, funksjonshemming, kjønn, rase, religion, politisk overbevisning eller seksuell legning. Dette gjelder for alle sider av ansettelsesforholdet: utlysning, ansettelse, omplassering, forfremmelse, opplæring, tilrettelegging, lønns- og arbeidsvilkår, oppsigelse og avskjed.

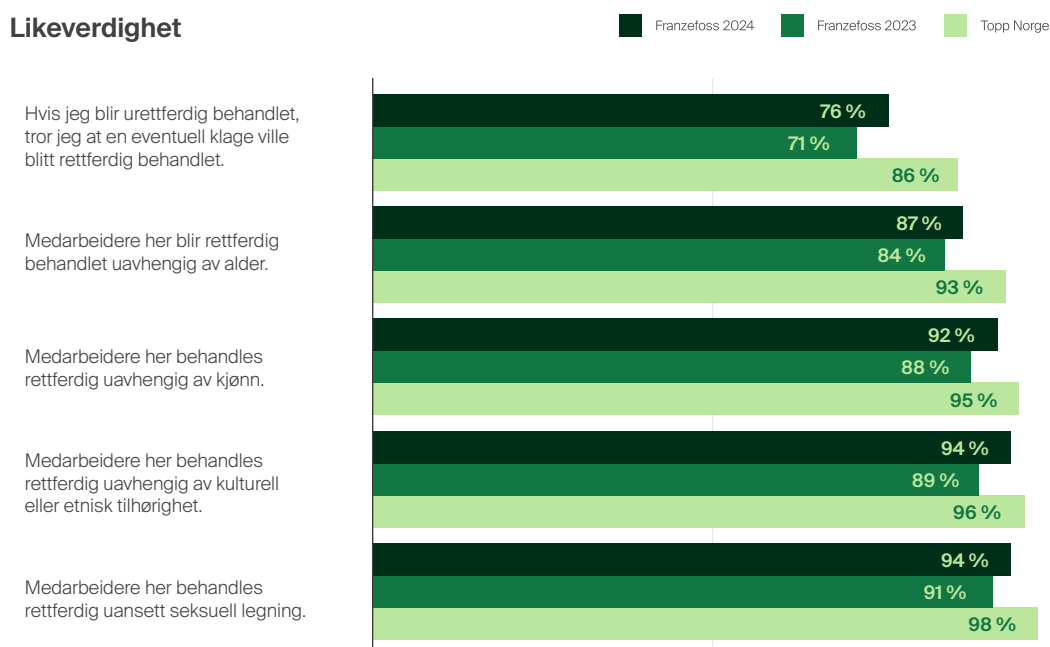
Strukturen for likestillingsarbeidet

- Aktuelle saker kan tas opp i konsernledelsen, ledergrupper, og via HR og HMS-avdelingen, tillitsvalgte og verneombud.
- Konsernet har AMU møter sentralt og VMU-møter på anleggsnivå.

Arbeidet med å undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre

- HR-avdelingen hadde en omfattende gjennomgang av alle virksomhetens retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene i 2019 da Personal- og Lederhåndbok ble innført for alle ledere og ansatte. Håndbøkene blir jevnlig justert og oppdatert.
- HR gjennomførte kartlegging av kjønnslikestilling pr 31/12-2024 – se 'Tilstand for kjønnslikestilling' i del 1.
- I medarbeiderundersøkelsen høsten 2024 svarte medarbeiderne positivt på temaet «likeverdighet», og konsernet fikk en snittscore på 89 % (Figur 14). Dette var en oppgang på 4 % fra 2023. Spørsmålene her omhandler rettferdighet i forhold til alder, kulturell eller etnisk tilhørighet, kjønn og seksuell legning, samt behandling av klager.

Likeverdighet



Figur 14: Likeverdighet i Franzefoss, resultat fra GPTW-undersøkelsen gjennomført i 2024

Oppsummert er dette gjenstående hovedfunn, satt inn i tiltaksplan, Tabell 44:

- Få kvinner søker på operative driftsstillinger.
- Franzefosskolen har vært i bruk i 4 år, og det arbeides kontinuerlig med å sikre engasjement i forhold til læring/kurs.
- Arbeidet med forberedelser i forbindelse med mulig innføring av likelønnsdirektivet fra EU starter i 2025.
- Flere Franzefoss-anlegg og kontorer er lite tilrettelagt for personer med funksjonsnedsettelse.

Tabell 44: Tiltaksoversikt og handlingsplan for 2024.

Personal-område	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist/Status
	<i>Hva viste undersøkelsen av diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling? Er tiltaket knyttet til ett eller flere diskriminerings-grunnlag?</i>	<i>Hvilke tiltak har blitt iverksatt?</i>	<i>Hvordan vil tiltakene bidra til likestilling? Hvordan måle suksess?</i>	<i>Hvem har ansvar for å følge opp og gjennomføre ulike tiltak?</i>	
Rekruttering	Bli bedre på å oppfordre kvinner til å søke enkelte av de operative stillinger, siden få kvinner søker disse stillingene. Bedre til å informere i annonser om at vi er en inkluderende og mangfoldig arbeidsplass.	Oppdatere annonse- og utlysningstekst, samt ha fokus på likestilling i rekrutteringsprosesser	Å få flere kvinner til å søke på operative stillinger for å bedre kjønnsbalansen Måle andel kvinner i operative driftsstillinger	HR- partner rekruttering	Nå Årlig
Like utviklings-muligheter	Utfordringer med å få opp engasjementet i forhold til læring. I tillegg har flere ansatte skrive- og lesevaner	I utvikling av læringsmaterieill brukes en variasjon av bilder, video, lydfiler, interaktive oppgaver og læringsspill. Det etterstrebes enkel språkbruk, og unngåelse av lange tekster	For at ansatte med lese- og skrivevaner lettere skal kunne gjennomføre kurs	Franzefoss skolen	Kontinuerlig
Lønns- og arbeidsvilkår	Manglende struktur rundt lønns-fastsettelse i stillinger med årslønn	Definere lønns-grupper og legge stillinger inn i riktig gruppe. Sette lønnsramme for alle stillinger	Sikre at lønn blir satt korrekt i forhold til stilling og ansiennitet	HR-avd	Juni 2026
Tilrettelegging	Garderober, rom og toaletter er ikke tilstrekkelig tilrettelagt for rullestolbrukere. Generelt er konsernets anlegg eller kontorer lite tilrettelagt for personer med funksjons-nedsettelse	Det er et ønske om alltid å ansette den beste kandidaten, og tilrettelegging vil bli gjort så langt det er praktisk mulig i hvert enkelt tilfelle		Ledelsen	Pågående
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	På grunn av åpningstider og skiftordning kan tilrettelegging være utfordrende	Lederne følges opp i å håndtere virksomhetens behov opp mot individuelle behov.			Kontinuerlig
Andre relevante områder (f.eks. arbeidsmiljø)	Noen få anlegg scorer noe lavt på Trust Index i medarbeider-undersøkelsen	Kultur og arbeidsmiljø måles gjennom Great Place to Work Trust Index-undersøkelsen	Alle anlegg scorer over 70 % på Trust Index	Alle ledere følger opp resultatene av undersøkelsen i sin enhet	Årlig
Forebyggende arbeid	I Franzefoss har ansatte i hovedsak fleksibilitet og gode retningslinjer. Bedre på å ha temaene oppe i relevante fora	Gjennomgang av eksisterende retningslinjer og utvikle god praksis i henhold til disse	Lederne ta i allmøter og avdelingsmøter mm.	Lederne	Kontinuerlig
Forbedrings-forslag	Evalueringsarbeidet med likestilling og diskriminering vil bli gjennomført årlig	Hovedtillitsvalgt og hovedverneombud inkluderes	Forbedring i alle ledd		Årlig

Diskrimineringsgrunnlagene det jobbes med: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene

S2 Arbeidere i leverandørkjeden

Vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter og deres samspill med strategi og forretningsmodell

I dette kapittelet presenteres Franzefoss sine positive og negative påvirkninger, risikoer og muligheter knyttet til arbeidstakere i verdikjeden. Kapittelet beskriver også de retningslinjene og prosedyrene Franzefoss har iverksatt for å adressere disse forholdene. Videre redegjøres det for de viktigste aktivitetene, målene som er satt, status for måloppnåelse, samt veien videre.

I forbindelse med utarbeidelsen av den doble vesentlighetsanalysen ble flere påvirkninger identifisert, og disse beskrives i dette kapittelet. Påvirkningene omfatter alle medarbeidere i Franzefoss sin verdikjede. Franzefoss har en omfattende verdikjede, og ifølge Høyrisikolisten er det identifisert høy risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter ved innkjøp av arbeidstøy, kjemikalier, bygg- og anleggsmaterialer, IKT-produkter, kontorrekvisita, biler og andre kjøretøy. De identifiserte påvirkningene er i hovedsak relatert til enkelthendelser, snarere enn systemiske forhold.

Franzefoss har identifisert en mulig negativ påvirkning på arbeidstakere i verdikjeden, spesielt knyttet til risikoen for ulykker og skader ved ferdsel og arbeid på anleggene, inkludert risiko ved sprengning og brann. Det er også risiko for skader og ulykker i forbindelse med transport til og fra anleggene, både i egen regi og gjennom underleverandører. Alvorlige skader på arbeidstakere i verdikjeden kan medføre omdømmerisiko, spesielt dersom slike hendelser omtales i media. I tillegg kan dette representere en finansiell risiko for Franzefoss.

Videre er det risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i verdikjedene Franzefoss er en del av, særlig i transport-, renholds- og tekstilbransjen. Områder med iboende risiko inkluderer levelønn, arbeidstider, opplæring, trakassering, samt tilgang til vann og tilfredsstillende sanitære forhold.



Arbeidere i verdikjeden

Franzefoss har en relativt kompleks verdikjede med mange arbeidere som kan bli påvirket av foretaket. Tabell 45 viser de ulike typer arbeidstakere i verdikjeden som kan påvirkes vesentlig av konsernet.

Tabell 45: Arbeidstakere i verdikjeden som kan bli vesentlig påvirket av Franzefoss

Kategori	Arbeidstakergruppe
Produksjonssted	Vikarer, renholdere, kantinepersonell, innleide sjåførere og helsemedarbeidere (bedriftshelsetjenesten), laboranter (ytre miljø YM), tekstilmedarbeidere (produksjon av arbeidsklær), reklamemedarbeidere, elektrikere,
Oppstrøm verdikjede	Vaktmestere, operatører, underentreprenører som tømmer på vegne av Franzefoss på eget anlegg med eget utstyr, innleide sjåførere
Nedstrøms verdikjede	Sjåførere, operatører, mottakskontrollør
Felleskontrollerte virksomheter	Sjåførere (Finnmark Gjenvinning, Alf Johansen), operatører (FFF Hage & Miljø),
Særlig sårbare arbeidstakere	Foretaket har noen få særlig sårbare arbeidstakere, deriblant arbeidere fra samarbeid med Oslo Produksjonstjenester.

Franzefoss har ingen virksomhet i geografiske områder med betydelig risiko for barnearbeid eller tvangsarbeid. Selv om arbeidsklær benyttet av medarbeidere er produsert i land med risiko for slike forhold, har konsernet ikke avdekket noen negative funn i akt-somhetsvurderinger. Det er heller ikke identifisert vesentlig negativ påvirkning knyttet til overgangen til grønnere og mer klimanøytrale aktiviteter i 2024.

Franzefoss har etablert en strukturert dialog med innleide operatører og sjåførere, og det er implementert rutiner for oppfølging av kritiske leverandører. Dette gir bedre innsikt i og forståelse for hvordan arbeidstakere i verdikjeden opplever sine arbeidsforhold. Oppfølgingen inkluderer blant annet sjåførermøter og leverandørrevisjonsmøter. Basert på identifisert risiko for skader, har Franzefoss utviklet et Sikker-Jobbanalyse-skjema som alle innleide operatører og sjåførere skal fylle ut før arbeid igangsettes.

Som en del av det kontinuerlige HMS-arbeidet gjennomfører Franzefoss regelmessige risikovurderinger. Alle innleide arbeidere som skal utføre oppdrag for Franzefoss med varighet over én måned, må signere en samordningskontrakt. I denne kontrakten bekrefter arbeiderne at de har lest og forstått Franzefoss sine HMS-regler.

S2-1 Policyer for arbeidere i verdikjeden

Franzefoss har ikke etablert en egen policy for arbeidere i verdikjeden, og heller ikke en policy som eksplisitt omhandler menneskehandel, tvangsarbeid, annet påtvunget arbeid eller barnearbeid. Etablering av en slik policy vil vurderes i løpet av 2025. Samtidig vil Franzefoss vurdere å utvikle retningslinjer og prosedyrer for å håndtere mulige negative påvirkninger på arbeidere i verdikjeden som følge av Franzefoss sin virksomhet.

For alle strategisk viktige kjøp inngår Franzefoss kontrakt med leverandøren. Her pålegges alle arbeidere i verdikjeden, inkludert innleide arbeidstakere og underleverandører (pkt. 16) å gjøre seg kjent med og etterleve Franzefoss sine etiske retningslinjer, og/eller overholde sentrale FN / ILO konvensjoner sine etiske retningslinjer. Disse retningslinjene gjennomgås ved kontraktsinngåelse, og de tas sporadisk opp i fora som for eksempel sjåførermøter. Retningslinjene er også tilgjengelige for sjåførere og operatører på Franzefoss sin hjemmeside.

Som et ledd i forbedringsarbeidet, vil Franzefoss vurdere hvordan de etiske retningslinjene kan gjøres mer tilgjengelige for både egne ansatte og innleide arbeidere. Blant tiltakene som vurderes er å inkludere de etiske retningslinjene som vedlegg i sjåførhåndboken, samt tilby kurs i etiske retningslinjer til innleide arbeidere gjennom Franzefoss-skolen. For å redusere risiko knyttet til menneskerettighetsbrudd, vil Franzefoss

også løfte kompetansen og bevisstheten blant medarbeidere om menneskerettigheter og tilhørende risikoer som kan oppstå i forretningsvirksomheten.

Franzefoss har per i dag ingen egen policy for arbeidere i verdikjeden, og ingen policy som eksplisitt adresserer menneskehandel, tvangsarbeid, annet påtvunget arbeid eller barnarbeid. Alle leverandører som opererer på Franzefoss sine anlegg, er forpliktet til å følge Franzefoss sine HMS-regler. I tillegg stiller konsernet sine standardbetingelser for kjøp av varer og tjenester krav til etisk praksis, inkludert etterlevelse av menneskerettigheter. Selv om Franzefoss ikke har en egen policy som spesifikt adresserer menneskehandel, tvangsarbeid eller barnarbeid, inkluderer eksisterende etiske retningslinjer en tydelig nulltoleranse for slike praksiser.

Franzefoss er heller ikke kjent med noen brudd på FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, ILOs erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet, eller OECDs retningslinjer for multinasjonale selskaper.

S2-2 Rutiner for kontakt med arbeidere i verdikjeden om påvirkninger

Franzefoss har per i dag ikke utarbeidet en generell prosedyre for hvordan dialog med arbeidstakere i verdikjeden skal føres, eller en strukturert prosess for å håndtere negative påvirkninger som eventuelt blir identifisert. Det er heller ikke etablert spesifikke kanaler hvor arbeidstakere i verdikjeden kan adressere sine bekymringer.

Når kontakt med arbeidere i verdikjeden finner sted, skjer dette vanligvis direkte med den ansatte eller dens overordnede. Arbeidere blir som regel involvert i oppstartsmøter, ved kontraktsinngåelse, eller i forbindelse med andre forberedelser før arbeidet igangsettes. Videre samarbeidsmøter etableres etter behov, avhengig av prosjektets omfang og kompleksitet.

Ansvar for å inkludere arbeidstakere i verdikjeden i relevante beslutningsprosesser ligger hos innkjøpsfunksjonen, herunder leder av kategoriteam eller ansvarlig for rammeavtaler. Disse funksjonene sikrer også god oppfølging av avtaler og samarbeid.

Franzefoss har ingen internasjonal virksomhet, og er derfor ikke bundet av avtaler med globale fagforbund. For mer informasjon om initiativ knyttet til kontakt med arbeidstakere i verdikjeden, se avsnitt S2-4 Tiltak knyttet til vesentlige påvirkninger på arbeidere i verdikjeden og strategier for å håndtere vesentlige risikoer og utnytte vesentlige muligheter i forbindelse med arbeidstakere i verdikjeden, og effektiviteten av disse tiltakene.

På enkelte anlegg sysselsetter Franzefoss arbeidere med nedsatt funksjonsevne, som deltar i varig tilrettelagt arbeid eller arbeidstrening. I slike tilfeller deltar arbeidsledere fra de aktuelle bedriftene i driftsmøter, noe som sikrer at disse arbeidernes perspektiver blir ivarettatt i den daglige driften. I rapporteringsåret har Franzefoss økt søkelyset på oppfølging av leverandører. Som en del av selskapets bærekraftsarbeidet fremover vil det bli vurdert å iverksette tiltak og rutiner for bedre involvering og dialog med arbeidere i verdikjeden som er særlig utsatt for påvirkninger.

S2-3 Rutiner for å avhjelpe negative påvirkninger og kanaler der arbeidere i verdikjeden kan gi uttrykk for bekymringer

I Franzefoss skal alle innleide arbeidstakere som jobber for selskapet i mer enn én måned registreres i HR-systemet. Dette sikrer at også innleid arbeidskraft får tilgang til selskapets varslingsrutiner. Varsling skal primært skje til nærmeste leder eller dennes overordnede. I enkelte tilfeller kan det være hensiktsmessig å varsle gjennom en tillitsvalgt eller en ansattrepresentant i styret. Videre har Franzefoss etablert en ekstern varslingskanal direkte til Advokatfirmaet Schjødt for å sikre uavhengig håndtering av varsler.

For å øke bevisstheten om varslingsrutiner, sendes det jevnlig påminnelser via informasjonsskjermer på anleggene. Ledelsen har ansvar for å behandle varslingssaker, og varslere skal motta en tilbakemelding om status i saken innen 14 dager. I Franzefoss anses varsling som en positiv handling, da det gir selskapet muligheten til å rette opp kritikkverdige forhold. Derfor er det etablert en streng policy som slår fast at negative reaksjoner eller represalier mot varslere ikke aksepteres. Franzefoss har rutiner på plass for å avhjelpe negative påvirkninger på egne ansatte og innleid personell. Imidlertid ser selskapet at arbeidere i øvrige deler av verdikjeden ikke er tilstrekkelig ivaretatt. Som et tiltak vil Franzefoss i løpet av 2025 vurdere å etablere en varslingsskanal på selskapets nettsider, i form av en «knapp» eller et skjema. Dette vil gjøre det mulig for alle tilknyttet virksomheten, enten direkte eller indirekte, å varsle om kritikkverdige forhold. Varslene vil bli vurdert og, om nødvendig, fulgt opp med tiltak for utbedring.

S2-4 Tiltak knyttet til vesentlige påvirkninger på arbeidere i verdikjeden og strategier for å håndtere vesentlige risikoer og utnytte vesentlige muligheter i forbindelse med arbeidstakere i verdikjeden, og effektiviteten av disse tiltakene

Alle som oppholder seg på selskapets anlegg eller transporterer gods, må alltid følge gjeldende HMS-regler, se kapittel S1-1 Retningslinjer i forbindelse med egen arbeidsstyrke (MDR-P). Sikkerhetskultur er en viktig prioritet for Franzefoss, og gjennom verdien «tøff kjærlighet» oppfordres ansatte til å påpeke manglende etterlevelse av sikkerhetsrutiner, som feil bruk av verneutstyr. For å styrke dette arbeidet er det nødvendig å utvikle en handlingsplan med tydelig ansvarsfordeling for håndtering av vesentlige påvirkninger på arbeidere i verdikjeden.

Flere tiltak er gjennomført for å kartlegge og håndtere vesentlige negative påvirkninger for arbeidstakere i verdikjeden:

Rutine for leverandørevaluering og aktsomhetsvurderinger

Arbeidet med aktsomhetsvurderinger har styrket bevisstheten rundt plikter som påseplikten, og har resultert i tettere oppfølging av kritiske leverandører. I rapporteringsåret har innkjøpsavdelingen systematisk gjennomført aktsomhetsvurderinger, se redegjørelse under ESRS-2 og kapittel om ESRS G1 Forretningsskikk.

Forbedrede innkjøpsrutiner

Siden 2021 har Franzefoss arbeidet stadig mer systematisk med forbedring av innkjøpspraksis. I 2022 ble det etablert en egen innkjøpsfunksjon med dedikerte ressurser og nye ansvarsområder. Kategoristyring ble innført, og det ble opprettet dedikerte kategoriteam og rammeavtaleansvarlige for strategiske innkjøp. Dette arbeidet har fortsatt i rapporteringsåret, med økt innsats på implementering og opplæring av nye arbeidsmetoder.

Bærekraftige anskaffelser

Innkjøpsfunksjonen har prioritert bærekraft i anskaffelser, blant annet gjennom et eget forum dedikert til bærekraft. Intern kompetanseheving har vært et satsingsområde i 2024, med særlig innsats rundt hvordan ansvarlig leverandørstyring kan bidra til redusert risiko for menneskerettighetsbrudd og uanstendige arbeidsforhold. I løpet av året har innkjøpsfunksjonen intensivert dialogen med leverandører og gjennomført tre fysiske møter med sentrale aktører. Formålet har vært å få innsikt i arbeidsforhold, HMS-rutiner, hviletid, lønn, sanitære forhold og boforhold, samt å styrke samarbeidet med leverandører for å fremme bærekraftige løsninger. Dette initiativet har gitt positive resultater og vil videreføres i 2025.

Krav til leverandører i avtaler

Franzefoss opererer i en kompleks verdikjede og stiller derfor strenge krav til leverandører innen HMS, kvalitet, sysselsetting, arbeidsforhold, klima/miljø og menneskerettigheter. Før avtaleinngåelse må leverandører signere en egenerklæring som bekrefter at de har systemer og rutiner for oppfølging av relevante krav. Aktsomhetsvurderinger sikrer at disse kravene blir fulgt opp. Videre er leverandører underlagt påseplikten for å sikre anstendige arbeidsforhold. De er forpliktet til å dokumentere lønns- og arbeidsvilkår for ansatte, samt for arbeidstakere hos eventuelle underleverandører. Ved forespørsel må leverandøren fremlegge relevant dokumentasjon, inkludert arbeidskontrakter, timelister og lønns slipper. Mer informasjon om etiske retningslinjer og antikorrupsjon finnes i kapittel ESRS G1 forretningskikk.

For å sikre at disse tiltakene er effektive, har CFO og fagleder innkjøp ansvar for å følge opp og kontrollere at de iverksatte tiltakene gir ønsket effekt. Oppfølging av innkjøpsfunksjonen og dets arbeid dokumenteres løpende i dedikert fora, gjennom rapporter og møtevirksomhet. Det nyetablerte bærekrafts-teamet, i samarbeid med innkjøpsfunksjonen, skal sammen håndtere vesentlige påvirkninger på arbeidstakere i verdikjeden, og rapportere dette. Franzefoss har ikke iverksatt nye tiltak for å adressere påvirkninger på arbeidstakere i verdikjeden i rapporteringsåret. Det er ikke avdekket alvorlige brudd på menneskerettigheter eller brudd på anstendige arbeidsforhold i foretakets oppstrøms- eller nedstrøms verdikjede.

For å styrke arbeidet med arbeidere i verdikjeden vil Franzefoss fremover:

- Etablere prosedyrer for dialog med arbeidere i verdikjeden og prosesser for å håndtere negative påvirkninger.
- Forbedre oppfølgingen av leverandører og forretningspartnere gjennom en tiltaksliste som identifiserer forbedringspunkter og angir tidspunkt for oppfølging.
- Vurdere utvikling av en egen policy for arbeidere i verdikjeden.
- Gjøre etiske retningslinjer mer tilgjengelige og styrke intern bevissthet rundt menneskerettigheter.
- Evaluere behovet for en egen Supplier Code of Conduct for leverandøratferd.
- Etablere en egen prosedyre for oppfølging av etiske retningslinjer.
- Utvikle en handlingsplan med rolle- og ansvarsfordeling for håndtering av vesentlige påvirkninger.
- Fastsette mål for håndtering av vesentlige negative påvirkninger, styrking av positive påvirkninger og håndtering av vesentlige risikoer og muligheter.
- Utarbeide en prosedyre for oppfølging av samordningskontrakter.

S2-5 Mål for hvordan vesentlige negative påvirkninger skal håndteres, positive påvirkninger styrkes og vesentlige risikoer og muligheter håndteres

Franzefoss har per i dag ikke etablert tidsbestemte eller resultatorienterte mål for å redusere negative påvirkninger på arbeidstakere i verdikjeden, styrke positive påvirkninger, eller håndtere vesentlige risikoer og muligheter. Etablering av mål for disse områdene vil være en del av Franzefoss sitt bærekraftsarbeid frem mot 2027. For mer informasjon, se avsnitt ESRS 2 SBM-1 Strategi, forretningsmodell og verdikjede.

Vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter og deres samspill med strategi og forretningsmodell

Alle lokalsamfunn rundt anleggene, spesielt, men også langs veiene der det utføres oppdrag og arbeidsoperasjoner, vil være påvirket av driften til Franzefoss. Det er identifisert flere negative og positive påvirkninger fra konsernets aktiviteter (Tabell 46). Rundt pukkverkene er det både bolighus og næringsbedrifter som blir berørt. I tilknytning gjenvinningsanleggene er det hovedsakelig næringsvirksomhet som blir direkte berørt, men bolighus kan også påvirkes som følge av transport og andre oppdrag langs veiene. Behovet for å redusere negative påvirkninger som støy og utslipp har ført til økte kostnader for bedriften i forhold til tidligere praksis.

Tabell 46: Franzefoss sine positive og negative påvirkninger på omgivelsene

Negative påvirkninger

- Støy
- Støv
- Rystelser
- Avrenning av overflatevann til bekk, nedslamming av resipient
- Utslipp av CO₂ fra maskinpark og prosessanlegg
- Transport og logistikk
- Avrenning av overflatevann til bekk, forurensning
- Flyveavfall
- Lukt
- Deponering av avfall
- Tap av urørt natur

Positive påvirkninger

- Arbeidsplasser
- Bosettelse og næringsutvikling i distriktet
- Oppreisning av lokalsamfunn
- Utvikling av samfunnet i form av infrastrukturforbedringer
- Forberedelse av materiale til ombruk, pådriver for sirkulærøkonomi
- Økonomisk vekst og utvikling
- Forskning og utvikling

Franzefoss opplever at både de negative og positive påvirkningene på lokalsamfunnene i stor grad er de samme, altså ikke variabel i art, men at de varierer avhengig av lokasjon, aktivitet og tidspunkt. For eksempel er støy og støv fra anleggene en kontinuerlig utfordring, mens hendelser som utslipp av olje til bekk eller faking av gass kan være knyttet til spesifikke operasjoner eller hendelser som inntreffer sjelden.

Franzefoss opplever at påvirkningene på lokalsamfunnene som følge av omstillingen til grønnere og klimanøytrale løsninger, så langt kun er positive. Bruken av elektriske kjøretøy har for eksempel redusert støy fra transport og aktiviteter langs veiene, og bidrar til forbedret luftkvalitet i lokalsamfunnene. I tillegg bidrar Franzefoss med etablering av lokal infrastruktur, som utbygging av ladepunkter for tunge elektriske kjøretøy. Dette gjør lading av tungbil tilgjengelig på flere av Franzefoss sine anlegg, og kommer lokalsamfunnene til gode gjennom reduserte utslipp fra både egne og eksterne kjøretøy.



Franzefoss er som andre virksomheter avhengig av et godt omdømme for å overleve som industribedrift i lokalsamfunnet og er derfor avhengig av lokalsamfunnet for å oppnå aksept på flere nivåer som en anerkjent bedrift. Franzefoss har identifisert at lokalsamfunn nært pukkverk og gjenvinningsanlegg er mer utsatt for støy og støv. Lokalsamfunn langs transportkorridorene kan være mer påvirket av støy og støv enn lokalsamfunn nært anlegg. Disse lokalsamfunnene kan også være utsatt for uforutsette akutte utslipp. Videre er det anerkjent at sårbare grupper, som eldre og barn, kan være mer følsomme for helse- og miljøpåvirkninger, spesielt i områder med høy trafikkbelastning.

Franzefoss har utviklet en forståelse for hvordan berørte lokalsamfunn kan bli påvirket av driften gjennom aktiv dialog med lokalsamfunnene og gjennom skriftlige tilbakemeldinger i høringsuttalelser for utviklingsplanene som fremsettes i offentlige søknader. Det er etablert faste kontaktpunkter i forbindelse med nabomøter for tilbakemeldinger fra lokalsamfunnene, og disse tilbakemeldingene brukes aktivt for å justere operasjonelle praksiser. Foreløpig er det ikke identifisert vesentlige risikoer eller muligheter som påvirker spesifikke grupper som urfolk eller marginaliserte samfunn. Franzefoss overvåker kontinuerlig om slike forhold oppstår ved å motta høringsutspill på utviklingsplaner og gjennomføre informasjonsmøter, nabomøter og åpne dager. Dette gjøres for å fange opp eventuelle endringer i takt med virksomhetens utvidelse eller utviklingen i lokalsamfunnene.

S3-1 Policyer for berørte lokalsamfunn

Franzefoss har ingen vedtatte eller offentliggjorte retningslinjer for å håndtere vesentlige påvirkninger, risikoer eller muligheter knyttet til berørte lokalsamfunn. Virksomheten har heller ikke etablerte spesifikke bestemmelser for forebygging og håndtering av påvirkninger på urbefolkninger, da det ikke finnes anlegg eller aktiviteter i områder med urfolk. Det skal gjennomføres årlig samsvarsevaluering av relevante lovverk og standarder, men regelverk for menneskerettigheter har tidligere ikke vært en del av denne vurderingen, og det har ikke vært avklart hvem som har ansvar for oppfølging. Konsernet vurderer å vedta en ny policy som omhandler dette for neste års bærekraftsrapport.

S3-2 Rutiner for kontakt med berørte lokalsamfunn om påvirkninger

Franzefoss har etablerte prosesser for å engasjere seg med berørte lokalsamfunn om faktiske og mulige påvirkninger. Kontakten skjer både direkte med naboer, gjennom telefonsamtaler, nabomøter og åpne dager, og indirekte via politiske representanter og administrasjonen i den lokale kommunen. I tillegg deltar Franzefoss i høringsprosesser hvor interesseorganisasjoner representerer berørte samfunn i høringsuttalelser til statlige myndigheter.

Engasjementet fra lokalsamfunn finner sted i ulike faser av prosjekter, både før prosjektutvikling ved generelle informasjonsmøter, under drift i forbindelse med innkallelse av nabomøter og etter mulige høringsuttalelser og skjer ved behov. Før utvikling av nye prosjekter eller vesentlige endringer ved anleggene informeres det som regel om endringene ved innkallelse til nabomøte eller informasjonsmøter. I tillegg arrangeres det åpne dager hvor lokalsamfunn får innsikt i driften, kan oppsøke informasjon, og kan gi tilbakemeldinger. Under driftsfasen opprettholdes kontakten gjennom løpende dialog, som håndteres via telefonhenvendelser, kontaktskjemaer på nettsidene og direkte møter. Etter uønskede hendelser registreres henvendelser fra lokalsamfunn i styringssystemet Landax, og behandles som avvik med påfølgende tiltak.

Bærekraft- og Utviklingsavdelingen har ansvar for arbeidet med lokalsamfunn, mens utviklingssjefen har det overordnede ansvaret for å sikre at kontakten finner sted, og at tilbakemeldinger fra lokalsamfunnene tas med i beslutningsprosesser. Franzefoss opplever at denne dialogen bidrar til bedre relasjoner, økt forståelse og mer bærekraftig utvikling av virksomheten. Tilbakemeldinger fra grunneiere og lokalsamfunn blir brukt som grunnlag for utviklingen av anleggene, spesielt der Franzefoss ikke eier grunnen selv.

Effektiviteten av engasjementet vurderes gjennom tilbakemeldinger fra deltakere på møter og åpne dager, samt evaluering av hvordan henvendelser som registreres i styringssystemet påvirker selskapets drift og beslutninger. Franzefoss tar også hensyn til sårbare grupper i lokalsamfunnene, som eldre og barn, gjennom arbeidet med utarbeidelse av reguleringsplan for anleggene. Det er den lokale kommunen som står i spissen for ivaretagelse av dette arbeidet.

Franzefoss har ingen anlegg eller aktiviteter i områder med urfolk, og har derfor ikke etablert spesifikke prosesser for engasjement med urfolk. For mer informasjon om kontakt med berørte samfunn, se ESRS 2 SBM-1 Strategi, forretningsmodell og verdikjede, og SBM-2 Interessenter og interessentdialog.

S3-3 Rutiner for å avhjelpe negative påvirkninger og kanaler der berørte lokalsamfunn kan gi uttrykk for bekymringer

Lokalsamfunn kan uttrykke bekymringer gjennom flere etablerte kanaler, inkludert høringsprosesser knyttet til planlagte endringer ved anleggene, kontaktskjemaer på nettsidene til Franzefoss, eller ved direkte kontakt med anleggene via telefon. Det er også sikret at lokalsamfunn har tilgang til kommunale og statlige kanaler som gir trygghet mot represalier, selv om Franzefoss sørger for at også direkte tilbakemeldinger til selskapet behandles konfidensielt og uten negative konsekvenser for de som gir tilbakemeldinger. For mer informasjon om retningslinjer for beskyttelse av enkeltpersoner knyttet til represalier, samt tilgjengeligheten av klagekanaler, se ESRS G1-1 Policyer for god forretningskikk og bedriftskultur.

Når en bekymring eller klage mottas, registreres den i styringssystemet Landax som en naboklage og behandles som et avvik. Statlige myndigheter overvåker og måler avvikshåndteringen som en del av deres tilsynsprosesser. Hver sak vurderes individuelt, og konkrete tiltak iverksettes for å utbedre eventuelle negative påvirkninger. Franzefoss følger opp med de berørte partene for å sikre at tiltakene er tilfredsstillende, og at situasjonen er løst.

For å sikre at disse kanalene fungerer effektivt, gjennomfører Franzefoss regelmessige evalueringer, inkludert tilbakemeldinger fra lokalsamfunn om hvorvidt deres bekymringer er håndtert på en tilfredsstillende måte. Resultatene fra disse evalueringene brukes til å forbedre prosessene for håndtering av negative påvirkninger og styrke tilliten til selskapets klagemekanismer.

S3-4 Tiltak knyttet til vesentlige påvirkninger på berørte samfunn og strategier for å håndtere vesentlige risikoer og utnytte vesentlige muligheter i forbindelse med berørte samfunn, og effektiviteten av disse tiltakene (MDR-A)

Det er allerede etablert veiledende grenseverdier for faktorer som påvirker lokalsamfunn i henhold til norsk lovverk. Ulike bransjer omfattes av ulike regelverk, og Franzefoss gjennomfører årlige samsvarsevalueringer av lokale tillatelser og myndighetskrav. Dette sikrer at konsernet holdes oppdatert på gjeldene lovkrav, samt at status for selskapets etterlevelse av myndighetskrav følges opp.

Ved uønskede hendelser har Franzefoss rutiner for håndtering av dette. For eksempel kan sugebilene som frakter slam være utsatt for lekkasje hvis et uhell finner sted. Tiltak kan f.eks. inkludere avgrensning av oljesøl med lenseutstyr samt fjerning av oljesøl ved hjelp av sugebil. Alle uønskede hendelser som påvirker lokalsamfunn registreres i styringssystemet Landax og behandles som avvik. Som en del av avvikshåndteringen skal alle uønskede hendelser gjennomføre en årsaksanalyse og iverksette korrigerende tiltak for å forhindre gjentakelser.

Det gjennomføres årlig beredskapsøvelser på anleggene for å forberede ansatte på mulige ulykker og krisesituasjoner. Sentral beredskap er etablert i konsernet for å støtte anlegg ved alvorlige hendelser som ulykker, brann, eller andre situasjoner som truer liv, helse, miljø, verdier eller konsernets omdømme. Det er utarbeidet en egen prosedyre for hendelsesbehandling som ligger i styringssystemet Landax. Videre er det en egen prosedyre for forebygging av støv og støy, da disse faktorene har direkte innvirkning på lokalsamfunn. Overholdelse av grenseverdier for støv og støy overvåkes av offentlige myndigheter. Ytre Miljø-teamet i Franzefoss har ansvar for å bistå anleggene med oppfølging av vesentlige miljøpåvirkninger, inkludert tiltak som påvirkninger lokalsamfunn. Tiltakene er besluttet gjennom søknadsprosesser for tillatelser og godkjenninger fra relevante myndigheter.

Franzefoss jobber kontinuerlig for å følge opp avvik som registreres i styringssystemet, svare ut resultater fra tilsyn fra offentlige myndigheter, samt svare ut høringsuttalelser lokalsamfunn. For eksempel brukes tilbakemeldinger fra nabomøter og høringsuttalelser til å iverksette forebyggende tiltak. Det er imidlertid ikke etablert en systematisk metode for å spore tiltakene eller vurdere deres effektivitet over tid. For å redusere risikoen for omdømmeskader som følge av mediedekning av avvik, arbeider Franzefoss proaktivt med å styrke HMS-, kvalitets-, og miljøarbeidet. Dette bidrar samtidig til å forbedre relasjonene til lokalsamfunnene rundt anleggene. Franzefoss ønsker høy grad av transparens og offentliggjør blant annet rystelsesmålinger fra sprengninger i steinbrudde ne, resultater fra støvnedfallsmålinger, støyberegninger og referat fra nabomøter og lignende på Franzefoss' nettsider. Selskapet støtter også lokale prosjekter og veileder lokalsamfunn i bærekraftige praksiser innen pukk og gjenvinning.

Ressurser for å håndtere påvirkninger inkluderer et Ytre Miljø-team som jobber med ivaretagelse av tiltak for lokalsamfunnene, økonomiske midler til å iverksette tiltak for å begrense påvirkningene på lokalsamfunnene, samt investering i ny teknologi for å redusere utslipp betraktelig. Det er ikke rapportert hendelser knyttet til menneskerettighetsbrudd i forbindelse med berørte lokalsamfunn.

S3-5 Mål for hvordan vesentlige negative påvirkninger skal håndteres, positive påvirkninger styrkes og vesentlige risikoer og muligheter håndteres

Franzefoss har opprettet en egen avvikskategori i styringssystemet for naboklager. Alle naboklager som mottas via telefon, e-post eller høringsuttalelser registreres i Landax. Det er planlagt at anleggene i fremtiden skal måles på antall registrerte naboklager, men det er per i dag ikke fastsatt et konkret mål for reduksjon eller håndtering av klager. Det er heller ikke definert noen ambisjon for forbedring over tid. Registreringen i styringssystemet skal bidra til å kartlegge risikoer og muligheter samt redusere negative påvirkninger og fremme positive effekter for berørte lokalsamfunn.

Forretningsmessige forhold

G1 Forretningsskikk

Administrasjons-, ledelses- og kontrollorganenes rolle

I dette kapittelet presenteres Franzefoss' positive og negative påvirkninger, risikoer og muligheter knyttet til tematikker innenfor ESRS G1 Forretningsetikk. Videre beskrives de retningslinjer og prosedyrer Franzefoss har iverksatt for å adressere disse forholdene. Det redegjøres også for de viktigste aktivitetene, de fastsatte målene, status for måloppnåelsen per finansielt år 2024, samt planene fremover.

Franzefoss vil være samfunnets beste valg. Det betyr at Franzefoss skal drives og utvikles for å skape verdier for samfunnet, miljøet, kundene, medarbeiderne og eierne. Verdiene skal være et kompass for alle som jobber i Franzefoss slik at det tas valg som gjør at en kan nå målene som er satt. Verdiene definerer hvordan ansatte i Franzefoss skal oppføre seg overfor hverandre og alle en samhandler med på vegne av selskapet (Figur 13). En kan lese mer om ledelsens og konsernstyrets kompetanse og bakgrunn i ESRS 2 GOV-1 Administrative, ledelsesmessige og tilsynsorganers rolle.

Forventet adferd knyttet opp mot Franzefoss sine verdier er beskrevet i styrende dokumenter og godkjent av konsernleder. Dette for at Franzefoss sine medarbeidere og ledere skal forstå hvordan konsernet ønsker å leve ut verdiene og hvordan verdiene skal omdannes til praksis. Franzefoss sine verdier knyttet opp mot forventet lederatferd er oppsummert i Figur 13.



Beskrivelse av prosessene for å identifisere og vurdere vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter

Se ESRS2 for detaljert beskrivelse av prosess for utledning av påvirkninger, muligheter og risikoer gjennom dobbel vesentlighetsanalyse

Etablering av bedriftskultur

Franzefoss sin bedriftskultur bygger på historie, Franzefoss sin visjon og virksomhetens verdier. Gjennom fire generasjoner har Franzefoss tatt samfunnsansvar ved å utnytte ressursene selskapet disponerer på en ansvarlig måte, med vekt på økonomisk lønnsomhet og medarbeidernes sikkerhet, helse og utvikling. Formålet er et ønske om å overlate selskapet til neste generasjon i enda bedre stand enn da dagens eiere og ledelse overtok. Franzefoss har som mål at kulturen skal være gjennomsyret av at en tenker ombruk i alt en gjør.

Franzefoss sin visjon

Visjonen er å være samfunnets beste valg. Franzefoss drives og utvikles for å skape verdier for samfunn, miljø, kunder, medarbeidere og eiere.

- Ansatte skal oppleve Franzefoss som en interessant, utviklende, trygg og sikker arbeidsplass
- Kunder skal oppleve Franzefoss som en trygg samarbeidspartner som leverer varer og tjenester til avtalt tid, kvalitet og pris
- Naboer skal oppleve Franzefoss som en god nabo som bidrar til åpenhet, dialog og løpende informasjon om virksomhetens påvirkning på omgivelsene. Franzefoss skal være en lokal aktør som bidrar til dialog med skoler og utdanningsinstitusjoner
- Tilsynsmyndigheter skal ha tillit til at Franzefoss overholder lover, forskrifter og tillatelser
- Innbyggere skal føle seg trygge på at Franzefoss gjør nødvendige grep for å redusere negativ påvirkning på omgivelsene, og på at konsernet jobber med kontinuerlig forbedring for å nå sine miljømål



Franzefoss sin visjon er å være samfunnets beste valg. Franzefoss drives og utvikles for å skape verdier for samfunn, miljø, kunder, medarbeidere og eiere

Verdier

Franzefoss sine verdier spiller en sentral rolle i bedriftskulturen da de fungerer som et fundament for hvordan selskapet opererer, opptrer og samhandler. For å lykkes, trengs en sterk og levende bedriftskultur. Franzefossverdiene hel ved, tøff kjærlighet og stadig bedre skal bidra til å bygge kultur, og representere adferd som verdsettes og er nødvendig for et godt kollegialt miljø.

Franzefoss sine verdier skal fungere som et kompass som hjelper en i å navigere og ta valg i hverdagen, slik at målene som er satt oppnås. Verdiene definerer hvordan alle ansatte skal oppføre seg overfor hverandre og alle en samhandler med på vegne av selskapet. For mer informasjon om Franzefoss sine verdier, se S1-17 Hendelser, klager og alvorlige menneskerettighetsbrudd. Boken «Kort om Franzefoss» oppsummerer «slik gjør vi det i Franzefoss». Boken skal blant annet bidra til å styrke bedriftskulturen og forenkle onboarding-prosessen av nye ansatte. Medarbeidere og nyansatte skal med denne manualen hjelpes til å raskt forstå hva som forventes av dem, og den skal bidra til en raskere integrering i kulturen.

G1-1 Policyer for god forretningsskikk og bedriftskultur

Franzefoss sin bedriftskultur utvikles kontinuerlig gjennom tilbakemeldinger, initiativer og kommunikasjon. Selskapet tilrettelegger for utvikling ved at en involverer ansatte, og skaper arenaer hvor medarbeidere kan komme med tilbakemeldinger. Konsernet har et styringssystem hvor alle medarbeidere kan sende inn forbedringer og melde fra om uønskede hendelser. Videre arrangeres det allmøter, det deles ut kommunikasjonspakker og det legges opp til samlinger gjennom året som skal bidra til involvering. Felles e-læringskurs gjennom Franzefosskolen skal sikre at alle medarbeidere får riktig kompetanse og opplæring. Flere av de interne kursene er obligatoriske og må oppfriskes årlig, slik som Franzefoss etiske retningslinjer og Holdninger og sikkerhet.

Ledere og medarbeidere er viktige kulturbærere og har et felles ansvar for å bevare, foredle og skape verdier i Franzefoss. Bedriftskulturen kommer til uttrykk gjennom holdninger, atferd og kommunikasjon. Ledere i Franzefoss skal forholde seg til visjon, strategi, mål, verdier og styringsprinsipper i alle deler av arbeidet. På denne måten arbeides mot felles mål som definert i konsernstrategien «Ett Franzefoss».

Ledere i Franzefoss skal:

- opptre som gode rollemodeller, stille tydelige krav, tilrettelegge for gode arbeidsforhold
- følge opp medarbeiderne gjennom hyppig og konstruktiv dialog
- bidra til at medarbeiderne opptre i tråd med verdier og styringsprinsipper
- rekruttere nye medarbeidere som kan identifisere seg med visjonen, og som deler verdiene
- legge til rette for forbedringer med utgangspunkt i resultatene fra en årlig undersøkelse i regi av Great Place To Work (GPTW), som kartlegger i hvilken grad kulturen er kjennetegnet av tillit, stolthet og felleskap

Ledere i Franzefoss skal også arbeide aktivt for at sikkerhetskulturen skal være preget av åpenhet, læring og forbedring. Arbeidet i deler av virksomheten er forbundet med risiko. Franzefoss har et mål om null skader. Det jobbes for at alle ansatte skal føle seg trygge og sikre på arbeidsplassen, og at alle kommer hjem med helsen i behold etter avsluttet arbeidsdag.

Alle Franzefoss sine medarbeidere spiller en viktig rolle i bevaring og videreutvikling av virksomhetskulturen i Franzefoss ved å:

- være en god kollega og aktivt bidra til et godt arbeidsmiljø som kjennetegnes av tillit, stolthet og felleskap
- ta ansvar for egen læring, forbedring og utvikling
- holde seg orientert gjennom informasjonskanaler i Franzefoss
- ta ansvar for egen og andres helse og sikkerhet ved å overholde HMS-reglene og alltid bruke riktig verneutstyr
- utføre arbeidet i samsvar med eget stillingsinnhold og Franzefoss' felles regler og retningslinjer
- rapportere hendelser for å sikre at Franzefoss lærer, forbedrer seg kontinuerlig, og kan nå målet om null skader

Fremming av bedriftskultur

For å styrke og synliggjøre kulturen i konsernet kommuniserer Franzefoss sine verdier aktivt i kommunikasjon som går ut i interne kommunikasjonskanaler, allmøter og kommunikasjonspakker. På Franzefoss sin interne kommunikasjonskanal Viva Engage blir det lagt ut innlegg og det blir trukket frem gode eksempler på etterlevelse av verdier. Dette blir gjort av medarbeidere selv eller ledere, ofte benytter ansatte rundt om i virksomheten emneknaggene #helved, #tøffkjærighet og #stadigbedre. Verdiene blir brukt i refleksjonsoppgaver og til læring. Gode historier og læringspunkter blir fra ledelsen systematisk lagt ut knagget med verdiene som emneknagg for å underbygge bruken av disse.

Evaluerer av bedriftskultur

Evaluerer av Franzefoss sin bedriftskultur gjøres gjennom den årlige medarbeiderundersøkelsen, GPTW. GPTW står for Great Place To Work, i norsk sammenheng en velkjent måleverdi på medarbeideres tilfredshet med arbeidsplassen. Franzefoss sitt mål er å være en arbeidsplass hvor alle trives, utvikler seg, og føler seg verdsatt. GPTW-undersøkelsen gir innsikt som er avgjørende for å kunne iverksette tiltak som forbedrer arbeidsmiljø, produktivitet og resultat.

GPTW-undersøkelsen brukes som et ledelsesverktøy og kulturen til Franzefoss – måten ting gjøres på, på tvers av konsernet – avgjør hvor effektivt en faktisk samhandler, og dermed hvorvidt en lykkes i å nå vedtatte mål. Ved hjelp av GPTW-undersøkelsen måles opplevd kultur, ved å lytte til medarbeidernes opplevelser. Det er et verktøy som kan bidra til å redusere ledelsens «blindsone», og benyttes det rett er det et godt verktøy for måling og evaluering.

Franzefoss bruker i tillegg andre evalueringsmetoder som indirekte måler bedriftskultur, slik som:

- Interne revisjoner
- Resultatmøter og målekort
- Mål og utviklingssamtaler
- Ledelsens gjennomgang

Franzefoss har en ordning for å identifisere, rapportere og undersøke bekymringer om ulovlig adferd eller atferd i strid med atferdsregler. Dette står beskrevet i personal- og lederhåndbok og i prosedyren «Varsling av kritikkverdige forhold på arbeidsplassen». Prosedyren beskriver ansattes rett til å si fra om kritikkverdige forhold, hva som defineres som et kritikkverdig forhold og hvordan Franzefoss saksbehandler varslingssaker. Prosedyren skal bidra til at Arbeidsmiljølovens krav til varsling følges, samt å fremme åpenhet og god tilbakemeldingskultur i selskapet.

Varslingsreglene er gjeldende for alle Franzefoss sine arbeidstakere og innleide. Ansatte oppfordres til å varsle om kritikkverdige forhold fordi det kan bidra til å utvikle Franzefoss positivt. Ansatte har plikt til å varsle om kriminelle forhold og forhold der liv og helse er i fare.

Når det kommer inn et varsel skal vil ledelsen ta stilling til hvordan det skal ryddes opp i saken. Varsleren skal ha tilbakemelding innen rimelig tid (normalt innen 14 dager) om hvordan saken er behandlet, og hva som er utfallet. Beskjed skal også gis dersom det viser seg å ikke være kritikkverdige forhold. Det er ikke akseptabelt dersom noen av de impliserte i saken reagerer negativt overfor ansatte som tar opp kritikkverdige forhold.

Franzefoss har ikke en kanal for varsling fra eksterne. Arbeidet med å etablere varslingskanal for eksterne vurderes å startes på i 2025.

#helved
#tøffkjærighet
#stadigbedre

Verdiene som guider
Franzefoss i arbeids-
hverdagen

Bekjempelse av korrupsjon

Franzefoss har policy for bekjempelse av korrupsjon og bestikkelser og følger Straffeloven og Transparency International sine retningslinjer. Norge har ratifisert FN konvensjonen mot korrupsjon og prinsippene er innlemmet i Norsk lovgivning. Franzefoss opererer sett i lys av dette i henhold til konvensjonen.

Vern av varslere

Vern av varslere og varsling er i Norge regulert ved lov gjennom arbeidsmiljøloven og arbeidstakers rett til å varsle. Franzefoss er underlagt og følger de til enhver tid gjeldende lover og regler.

Franzefoss er en privat bedrift med mer enn 50 ansatte og vil kunne bli underlagt lovfestede krav om varsling som det refereres til i ESRS kravene. EU 2019/1937, ofte kalt 'varslingsdirektivet', et direktiv som har som formål å verne personer som varsler om brudd på deler av EU-lovgivningen. Varslingsdirektivet fastsetter at private juridiske enheter med femti ansatte eller mer må opprette interne varslingskanaler. Direktiv er enda ikke innlemmet i EØS-avtalen, men er på trappene til å bli det. I tillegg til rutinen som er beskrevet under som Franzefoss følger i dag, vil det da bli aktuelt for Franzefoss å forberede seg på implementering av dette gjennom:

1. Videreføring av dagens krav om skriftlige varslingsrutiner i arbeidsmiljøloven
2. Sørge for lett tilgjengelig og klar informasjon om konsernets fremgangsmåte for håndtering av varsel
3. Forberede virksomheten på at varsling kan gjelde både eksisterende og tidligere ansatte, interns, trainees, leverandører, underleverandører, og andre tilknyttede personer.
4. Franzefoss må utstede bekreftelse på mottatt varsel innen syv ukedager og gi tilbakemelding innen 3 mnd. fra mottatt varsel
5. Vern mot gjengjeldelse utvides og vil gjelde tredjeparter som f.eks. slektninger, venner eller kollegaer med relasjon til varsleren, samt juridiske enheter og selskap knyttet til varsleren.
6. Juridiske enheter i privat sektor med over 250 ansatte må etablere egne varslingskanaler per enhet, med mindre noe annet følger av norsk rett.

Interne rapporteringskanaler for varslere

I Franzefoss vil saken og situasjonen vil avgjøre hvordan det best skal varsles. Normalt skal det varsles i linjen, det betyr at det varsles til nærmeste overordnet eller dennes overordnede. Det kan være formann, avdelingsleder, driftsleder, anleggssjef, regionleder daglig leder. Det er også mulig å varsle til tillitsvalgt, verneombud, AMU (Arbeidsmiljøutvalg), VMU (Verne- og miljøutvalg), BU (Bedriftsutvalg), ansattrepresentant i styre eller andre spesialfunksjoner som for eksempel HR-sjef, HMS-sjef, HR-partner, økonomisjef eller andre. Et varsel kan i særlige tilfeller eller ved høys alvorlighetsgrad eller hast sendes til konsernleder eller styreleder i Franzefoss AS. Franzefoss har i 2024 etablert en varslingstelefon og e-postadresse («hotline») hos selskapets advokatforbindelse, Advokatfirmaet Schjødt. For å varsle om alle forhold kan varsling.franzefoss@schjodt.com og telefon 48503564 alltid kan benyttes. HR-sjef og konsernleder skal orienteres fra den som mottar varselet straks en varslings sak er meldt inn.

Opplæring varsling i Franzefoss

Franzefoss har et e-læringskurs som går på temaet Etiske retningslinjer. Opplæring i varsling er et eget kapittel i dette kurset. Kurset er obligatorisk for alle ansatte og skal gjennomføres årlig. Leder og HR-avdelingen får varsel hvis ansatte ikke gjennomfører kurs, eller er bak frist for å gjennomføre kurs. Kurs og kompetanse følges opp i konsernets HR-system og via den interne opplæringsenheten Franzefosskolen.



Franzefosskolen kurser alle ansatte i forretningsskikk og sørger for at alle er oppdatert på Franzefoss sine etiske retningslinjer, holdninger og sikkerhet, og ledelseskultur

Vern av varslere

I henhold til Franzefoss sin prosedyre for varsling skal så få som mulig kjenne til hvem varsleren er. Varslerens identitet skal så langt det er mulig være en fortrolig opplysning. Varsling kan gjøres anonymt til Advokatfirmaet Schjødt eller offentlig myndighet. Normalt vil åpenhet sikre bedre saksgang og et bedre resultat for alle involverte parter. Franzefoss har klare prosedyrer når det kommer til varsling og korrupsjon, men har ikke en egen prosedyre for å objektivt undersøke hendelser knyttet til forretningsskikk, herunder tilfeller av korrupsjon og bestikkelser. På dette tidspunktet anses dette som en mangel i rutinen, og Franzefoss vil i løpet av 2025 iverksette arbeid for å utarbeide nødvendige prosedyrer slik at også prosedyre for å undersøke hendelser er inkludert.

Policy for opplæring i forretningsskikk i organisasjonen

I Franzefoss finnes det flere kurs for opplæring i forretningsskikk, herunder 1) Etske retningslinjer, 2) Holdninger og sikkerhet, 3) Om Franzefoss og 4) Introduksjon til ledelse. Kursene Etske retningslinjer og Holdninger og sikkerhet er obligatoriske kurs som må tas årlig av alle ansatte og innleide. Oppfølging av obligatoriske kurs skjer automatisk i HR-portalen gjennom året hvor melding går ut til ansatte om å gjennomføre og eller oppdatere kurs. Leder og HR-avdeling får varsel hvis en ansatt ikke overholder kursfrist. Utover dette skal alle ansatte og innleide skal signere selskapets etiske retningslinjer ved oppstart av arbeidsforholdet.

Franzefoss har innført praksis for opplæring i god forretningsskikk, men har ikke en konkret prosedyre som beskriver retningslinjer for opplæring i forretningsskikk i organisasjonen, herunder hvilke i selskapet som omfattes av den og tilhører målgruppen, hvor ofte slik opplæring gjennomføres, og hvor inngående den er. Det vil igangsettes et arbeid i 2025 for å få på plass disse retningslinjene. Det er per 2024 ikke gjort en analyse av hvilke avdelinger i Franzefoss som er mest utsatt for korrupsjon og bestikkelser. Det vil i løpet av 2025 vurderes iverksettes arbeid for å undersøke dette samt utarbeide nødvendig prosedyre i henhold til funn.



Kursene Etske retningslinjer og Holdninger og sikkerhet er obligatoriske kurs som må tas årlig av alle ansatte og innleide

G1-3 Forebygging og avdekking av korrupsjon og bestikkelser

Franzefoss tar sterk avstand fra korrupsjon. For Franzefoss er korrupsjonsbekjempelse ikke kun en juridisk forpliktelse, men noe som også påvirker selskapets etiske standard, hvordan ansatte lever visjonen og hvordan en bygger bedriftskultur. I arbeidet mot korrupsjon følger selskapet Straffeloven og Transparency International sine retningslinjer. Reglene for korrupsjon, bestikkelser og smøring er gyldig for alle Franzefoss sine ansatte. Ansatte må selv sikre at de kjenner til og følger prosedyren. Ledere har et særskilt ansvar for å informere ansatte om gjeldende og viktige prosedyrer og rammeverk i ansettelsesforholdet.

Franzefoss har system og rutiner for å forebygge, avdekke og reagere på påstander eller hendelser knyttet til korrupsjon og bestikkelser. Prosedyren er publisert i personal- og lederhåndbok i Simployer, som er en del av Franzefoss sitt ledelsessystem. Franzefoss forventninger og standpunkt når det kommer til korrupsjon, interessekonflikter og habilitet er beskrevet i etiske retningslinjer. Alle ansatte skal signere Franzefoss etiske retningslinjer ved oppstart eller ved oppdatering av retningslinjene.

Ved mistanke om korrupsjon, bestikkelser eller smøring, skal den enkelte ansatte på en konstruktiv måte ta opp eller rapportere dette i tjenestevei til nærmeste overordnede, eller benytte selskapets varslingsprosedyrer. Etter norsk strafferett, er både aktiv og passiv korrupsjon straffbart. Korrupsjon kan straffes med bøter eller fengsel. Selskapet vurderer i hvert enkelt tilfelle om saken har et omfang som krever anmeldelse. I saker der ansatte er involvert i korrupsjon, bestikkelser eller smøring, vil dette kunne få konsekvenser for den enkelte sitt ansettelsesforhold.

Anti-korrupsjon – kunder og samarbeidspartnere

I Franzefoss' generelle salgs- og leveringsbetingelser er det inkludert bestemmelser for antikorrupsjon. Salg- og leveringsbetingelser er publisert på Franzefoss sin hjemmeside www.franzefoss.no, og ligger vedlagt i selskapets kontrakter. Franzefoss har ikke en prosedyre for etterforskning eller undersøkelse av korrupsjon og bestikkelser. Franzefoss vil vurdere å igangsette arbeid i 2025 for å få dette på plass.

Når det kommer til korrupsjon og bestikkelser Franzefoss har ikke en prosedyre for rapportering av resultater til administrasjon-, ledelses- og kontrollorganer. Konsernet vil igangsette et arbeid i 2025 for å få dette på plass.

Alle ansatte får opplæring i Franzefoss retningslinjer for korrupsjon. Opplæring skjer via Franzefosskolen ved nyansettelser og som årlig repetisjonsopplæring. Nye og oppdaterte rutiner og kurs publiseres på Franzefoss sin interne kommunikasjonskanal, og ledere har også et særlig ansvarlig for å sikre at medarbeidere er informert om Franzefoss retningslinjer. Det er inkludert en klausul om anti-korrupsjon i salgs- og leveringsbetingelsene konsernet har utarbeidet, som benyttes ved inngåelse av kontrakter med kunder og samarbeidspartnere. I tillegg skal alle ansatte lese og signere Franzefoss etiske retningslinjer ved oppstart av arbeidsforholdet eller ved oppdatering av retningslinjene.

Franzefoss har et e-læringskurs som tar for seg Etiske retningslinjer. I dette kurset får ansatte opplæring i selskapets retningslinjer når det kommer til korrupsjon, habilitet og interessekonflikter. Kurset er obligatorisk for alle ansatte og skal gjennomføres årlig. Leder og HR-avdelingen får varsel hvis ansatte ikke gjennomfører kurs, eller er bak frist for å gjennomføre kurs. Kurs og kompetanse følges opp i selskapets HR-system og via den interne skolen, Franzefosskolen. Kurset etiske retningslinjer er obligatorisk for alle ansatte og innleide, som betyr at 100 % av ansatte og innleide skal ta kurset. Franzefoss har derfor ikke en kartlegging av risikoutsatte avdelinger, siden alle avdelinger får dette. Daglig ledere, toppledelse og administrasjon får opplæring i anti-korrupsjon gjennom kurset etiske retningslinjer i Franzefosskolen. Eksterne styreledere og styremedlemmer har ikke tilgang til Franzefosskolen og får ikke denne opplæringen.

G1-4 Tilfeller av korrupsjon eller bestikkelser

Franzefoss har i rapporteringsåret hatt 0 rapporterte tilfeller av korrupsjon, ei heller har det i 2024 forekommet brudd på prosedyrer og standarder som går på bekjempelse av korrupsjon og bestikkelser.

G1-5 Politisk innflytelse og lobbyvirksomhet

Politisk innflytelsesarbeid

Franzefoss har en positiv innvirkning på lokalsamfunnene gjennom sitt arbeid med politisk påvirkning. Som en betydelig samfunnsaktør i flere av områdene selskapet opererer i, spiller Franzefoss en viktig rolle i politisk påvirkningsarbeid som fremmer samfunnets beste. Dette inkluderer blant annet å fremme selskapets synspunkter og holdninger i politiske saker som er relevante for konsernets drift og de lokalsamfunnene Franzefoss er en del av.

Nye lover og regler, inkludert pålagte tiltak (f.eks. vannrenseanlegg)

Som følge av at bransjene Franzefoss er aktiv i er strengt regulert, foreligger en risiko knyttet til at nye lover og forskrifter kan medføre tiltak som er kostnadskrevende å innføre og drifte. Eksempler på dette kan være skjerpede krav til ytre miljø, som vannrensing og håndtering av overvann ved selskapets anlegg. Lover og reguleringer setter i stor grad rammene for Franzefoss' virksomhet og har direkte innvirkning på driften.

Aktivt politisk arbeid for tillatelser

Det representerer en betydelig finansiell mulighet for Franzefoss å engasjere seg aktivt i dialog med myndighetene for å oppnå mer effektive prosesser knyttet til for eksempel byggetillatelser for nye anlegg. Som aktør innen avfall, pukk og eiendom er det avgjørende for selskapet å kunne drive aktivt politisk arbeid for å realisere planer om ekspansjon, rehabilitering og ombygging.

Unngå uønsket involvering med virksomheter som bidrar til korrupsjon

Franzefoss er bevisst risikoen for å inngå samarbeid med virksomheter, enten som leverandører eller samarbeidspartnere, som direkte eller indirekte bidrar til korrupsjon. For å unngå negativ påvirkning på selskapets forretningsmessige forhold, er det essensielt at Franzefoss har klare retningslinjer og prosedyrer for å identifisere og håndtere slike situasjoner.

Samarbeid med virksomheter som bidrar til konkurransebegrensende adferd

Franzefoss kan utsettes for risiko ved samarbeid med virksomheter som bidrar til konkurransebegrensende atferd, hvilket kan føre til negativ påvirkning på forretningsmessige forhold. Et eksempel på dette kan være transport av pukk, der risikoen for uønskede prisavtaler kan anses som høyere. Avfallsbransjen i Norge er relativt liten med få aktører, og det kan derfor forekomme kommunikasjon mellom underleverandører, som for eksempel transportører, som jobber for flere kunder samtidig. Det er også en viss gjennomstrømming av ansatte som tidligere har jobbet hos andre aktører i bransjen og som kan ha med seg sensitiv informasjon. I enkelte tilfeller samarbeider Franzefoss med leverandører som også er kunder i andre sammenhenger. For å hindre at deling av markedsinformasjon eller annen konkurransesensitiv informasjon skjer utilsiktet, er det viktig at Franzefoss etablerer tydelige retningslinjer og prosedyrer som sikrer etterlevelse og reduserer risikoen for at slik informasjon blir brukt på uakseptable måter.

Tiltak og aktiviteter

For Franzefoss er det viktig å ha en stemme og vise synspunkter når det fattes politiske beslutninger av betydning for konsernets drift. Derfor jobber Franzefoss tett opp mot kommune, statsforvalter og andre relevante beslutningstagere i tilknytning blant annet utarbeidelse av arealplaner. Et pågående arbeid for oss er å avklare hva som er de viktigste bransjeforane for oss å delta i, for å kunne ta en mer strategisk og langsiktig holdning til hva vi skal prioritere å delta i, for eksempel knyttet til en ny omorganisering i Avfall Norge fra faggrupper til mer åpne fora.

Franzefoss Gjenvinning

Langsiktige og tydelige rammevilkår for driften er viktig for Franzefoss. Derfor deltar konsernet i bransjeorganisasjoner og på deres arrangementer. På den årlige Avfalls-konferansen til Sirk har Franzefoss Gjenvinning holdt innlegg for å presentere arbeidet som gjøres, og selskapet er representert i arbeidsgrupper i Sirk Norge som en del av arbeidet med å påvirke rammevilkår. Selskapet er også representert i styret NFFA.

Franzefoss Pukk

Franzefoss konsern er aktive når kommuneplanens arealdel i alle kommuner er på høring. Dette er spesielt viktig i Trondheim og Oslo der Franzefoss Pukk har arealkrevende steinbrudd. Her jobber selskapet for å tidlig få tilrettelagt og båndlagt areal for områdene som det vil trenge i fremtiden. Dette innebærer blant annet møter med Plan- og bygningsetaten og Klima- og miljøetaten. Slik sikres forutsigbarhet for både kommunen, kommunens innbyggere og Franzefoss som virksomhet.

I 2023 ble søknaden om utvidelse av steinbruddet på Steinskogen vedtatt i kommunestyret og sendt videre til Statsforvalter. Denne søknaden har vært en tidkrevende prosess hvor en har jobbet aktivt med partigruppene på kommunalt nivå for å få planen vedtatt. Statsforvalter behandlet saken, og klima- og miljødepartementet gav endelig godkjenning i 2024. Langsiktige og tydelige rammevilkår for drift er viktig for Franzefoss. Derfor deltar en i bransjeorganisasjoner, deres fora og på deres arrangementer. Franzefoss Pukk er medlem i Norsk Bergindustri, som er en viktig organisasjon for Franzefoss da de er en sentral høringspart for kommende regelverksutvikling. Her deltar konsernet blant annet i utarbeidelse av høringsinnspill tilknyttet gjeldende lovverk og rammevilkår. Hos Norsk Bergindustri er virksomheten også medlemmer av komiteen for Ytre Miljø, HMS og Teknisk. Franzefoss er også medlem i Norsk Industri, Sirk Norge og NFFA (Norsk Forening Farlig Avfall). Franzefoss oppsøker og tar initiativ til aktiv dialog med myndigheter ulike steder i landet, og søker være en bidragsyter i flere næringsforeninger rundt om i landet der Franzefoss har anlegg eller drift.

Franzefossbyen

I 2023 leverte Franzefoss planforslag for områdeplan Franzefossbyen. Gjennom året har det vært høringsrunder, og Franzefoss har deltatt i gruppemøter med de ulike partiene i Bærum kommune, møter i planutvalg og kommunestyremøter. Det forventes et vedtak for områdeplanen i løpet av høsten 2025. Her har også Franzefoss utvikling vært involvert for å spille inn underlag for en regulering av bærekraftig etterbruk av gruvne.