

A person in silhouette is walking away from the viewer across a vast, undulating landscape of sand dunes. The dunes are light-colored and stretch towards the horizon under a clear, pale sky. A trail of footprints is visible in the sand leading from the foreground towards the person.

AMESTO FOOTPRINT

# Sustainable business development

Amesto breakfast 05.12.2023

AMESTO FOOTPRINT

**Del 1: Klima og miljø**

**Del 2: Sosial bærekraft**

**Del 3: Workshop**



ENTREPRENØRSKAP I GENERASJONER

# Amesto

Amesto er et familieeid selskap, som eies av familien Spandow. Selskapet ble etablert i 2002 og har over 1000 ansatte.

Vi spesialiserer oss på forretningsløsninger, kunstig Intelligens og analyse, IT sikkerhet, identitet, regnskap, lønn, HR, integrasjoner, bemanning og bærekraftsrapportering.

Vi har kontorer i Norge, Sverige og Danmark, Irland og USA. I tillegg dekker Amesto Globals nettverk de fleste delene av Europa og Nord-Amerika. I flere år har Amesto blitt rangert av Innovasjonsmagasinet InnoMag som et av Norges mest innovative selskap.

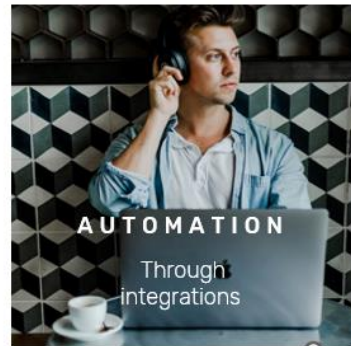
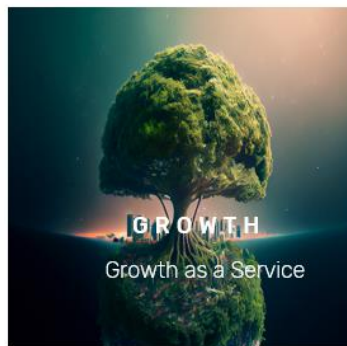
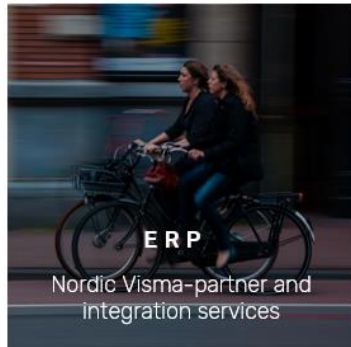
Konsernet er et av Nordens fremste kompetansehus innen teknologi, finansiell rapportering og rådgivning. Det gir selskapet gode forutsetninger for å utvikle digitale løsninger og tilby rådgivningstjenester med høy faglig kvalitet

**Amesto Footprint** er spesialister på bærekraftsrapportering, klimaregnskap, grønn omstilling og ansvarlig næringsliv.

PEOPLE - PLANET - PROFIT

**amesto**  
AccountHouse

# Vi hjelper deg å bruke innsikt til å ta gode valg.



SPABOGRUPPEN

**amesto**

**SPABO**  
EIENDOM NÆRING

The APARTMENTS company

CLEAN KOKOS  
1983-2019

Amesto TechHouse (Holding)

**amesto**  
Solutions

**amesto**  
Growth

**amesto**  
NextBridge

Amesto AccountHouse (Holding)

**amesto**  
AccountHouse

**amesto**  
Robotics

**amesto**  
Footprint

connectmyapps

**amesto**  
Fortytwo

**amesto**  
Global

Amesto People (Holding)

**TOPTEMP**

**amesto**  
Marketing

**amesto**  
Aces

**amesto**  
People & Culture

**amesto**  
People technology

dottie.

IGNITE  
Intrapreneur



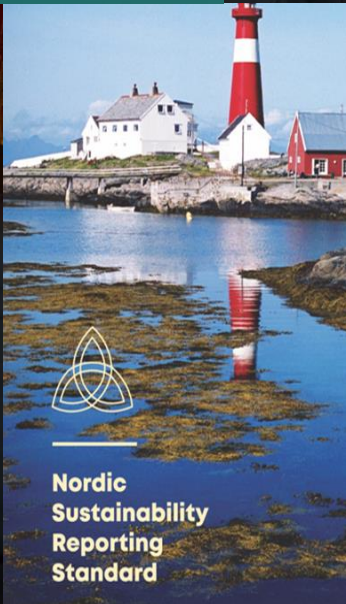
DEN SIRKULERE  
REGNSKAPSKLYNGEN



ELLEN MACARTHUR  
FOUNDATION



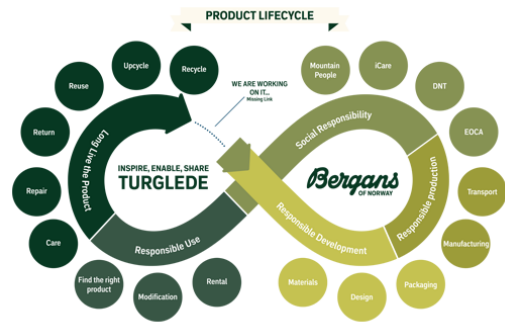
A4S  
ACCOUNTING FOR  
SUSTAINABILITY



Nordic  
Sustainability  
Reporting  
Standard



Working Group  
FINANCE



Holder byggets levetid og gir sirkulærøkonomi  
**Nødlysteknikk as**



# GBD

**GRØNVOLD'S**  
 BIL-DEMONTERING AS



**l:l:l:l**



**King Coffee**  
 more than a great cup



Ope

**MESH CRAFTS**

**Looping**



**PARKDRESSEN.NO**

This report was written by members of the Ellen MacArthur Foundation network

# ReValu-Parts

## Rethinking the Value of Used Parts

Necessary next steps on valuation of used parts for enabling a circular economy: a pathway to implement the International Financial Reporting Standard for used parts using a remanufacturing business case in the automotive aftermarket



LUNDBERG LARSEN • ALU • ANTONSEN • ELLEFSEN  
GRANRUD • HANSEN • STRØM-ANDRESEN  
SUNDALSKLEIV • TRYGGESTAD



REGNSKAP OG ØKONOMISTYRING I  
**SIRKULÆRE**  
**VIRKSOMHETER**

CAPPELEN DAMM AKADEMISK

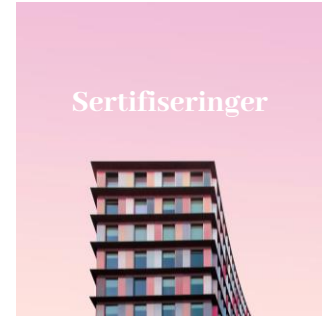
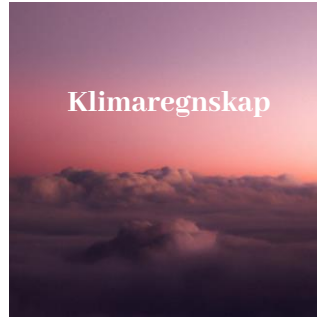
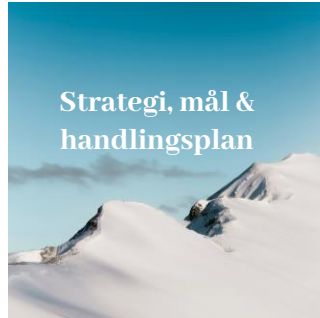
Innovasjon | praksis  
Veien til den andre siden

Av: Amund Kristoffersen, Andreas Holter, Andreas Nilsen, Anita Hager, Anita Østby, Anita Øyen, Anja Tjellflaot, Ann-Jorid Pedersen, Anna Kirah, Anne Fjellro, Anne Gautvik, Are Koppang, Anne Kollandsrud, Arnfinn Erland Paulsrud, Arnt Farbu, Aud Sanner, Berte Sollerud Helgestad, Birger Eckhoff, Bjørn Magne Hatle, Bjørn Tiller, Børre Berglund, Bård Eker, Bård Jervan, Caroline Fische, Cathrine Barth, Chris Klemmetvold, Christian Myhre-Nielsen, Christine Lundberg Larsen, Dagfinn Sætra, David Sagen, Dettef Blankenburg, Dorthe Gill Brudvik, Eirik Martinsen, Elena Khenriksen, Eli Blakstad, Eline L. Giskeødegård, Elisabeth Arntzen, Elisabeth Oven, Espen Ruud, Esther Buchmann, Frida Lenby, Frode Arntsen, Geir Haugsdal, Geir Håbesland, Geir Johan Hansen, Geir Styve, Grethe Stave, Gunhild Bognæs, Gunnar Westgaard, Hallgeir Sterten, Halvard Christenson, Hanne Cecilie Vestøl, Hanne Lykkja, Hans Geelmuyden, Hans Gallis, Hege Tokerud, Heidi Lyng, Helge Stentun, Henrik Haakestad Lervold, Henrik Printz Moe, Hilde Elisabeth Tallaksen, Hilde Skotland Mortvedt, IdaLundBjørnsen, IngerMarieBakken, Ingjerd Thon Hagaseth, Ivar Tjønse, Jan Anders Skaugen, Jan Erik Grønset, Jan Erik Korsjsen, Jan Geir Jensen, Jan Gunnar Skogås, Jan Palto Skoglund, Jan Tore Meren,



# Amesto Footprint:

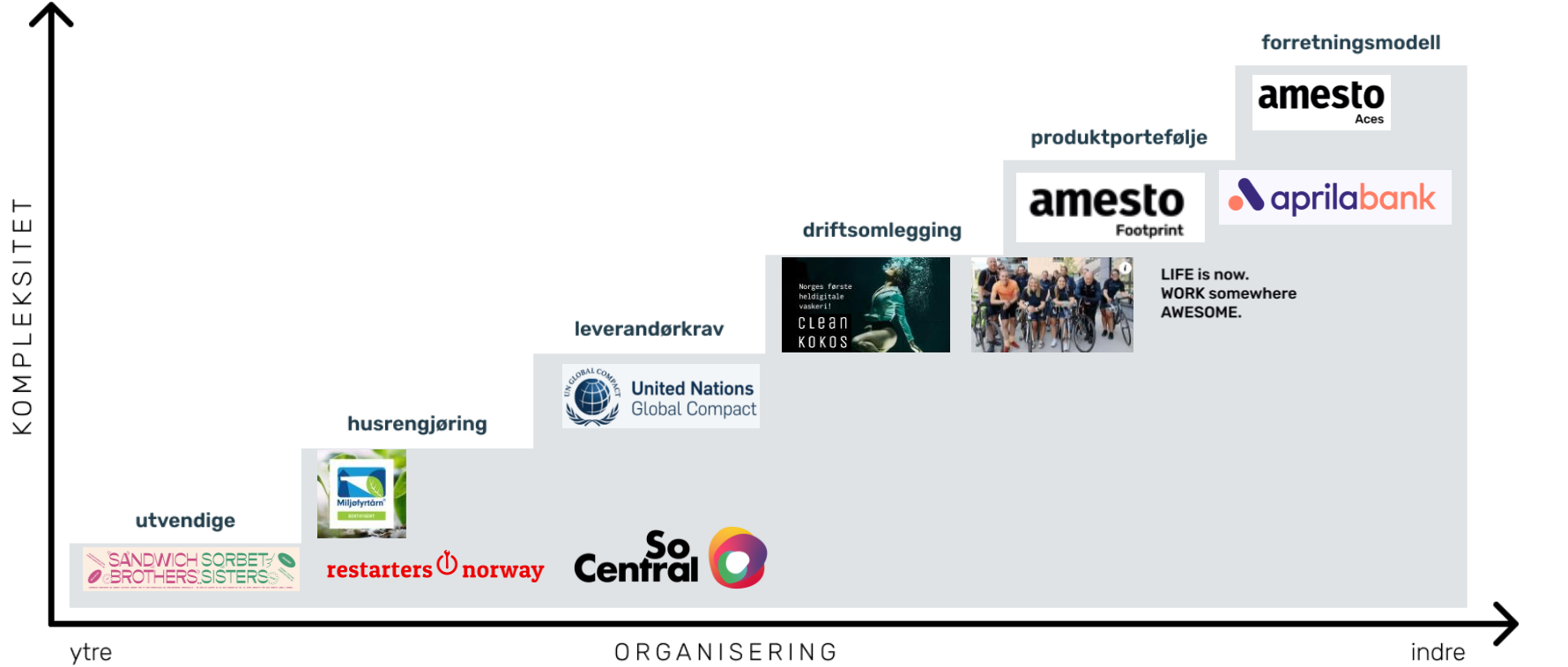
Teknologi og rådgivning for bærekraftig næringsutvikling.



SIMPLIFYING SUSTAINABLE BUSINESS

**amesto**  
AccountHouse

# Grønn vekst.

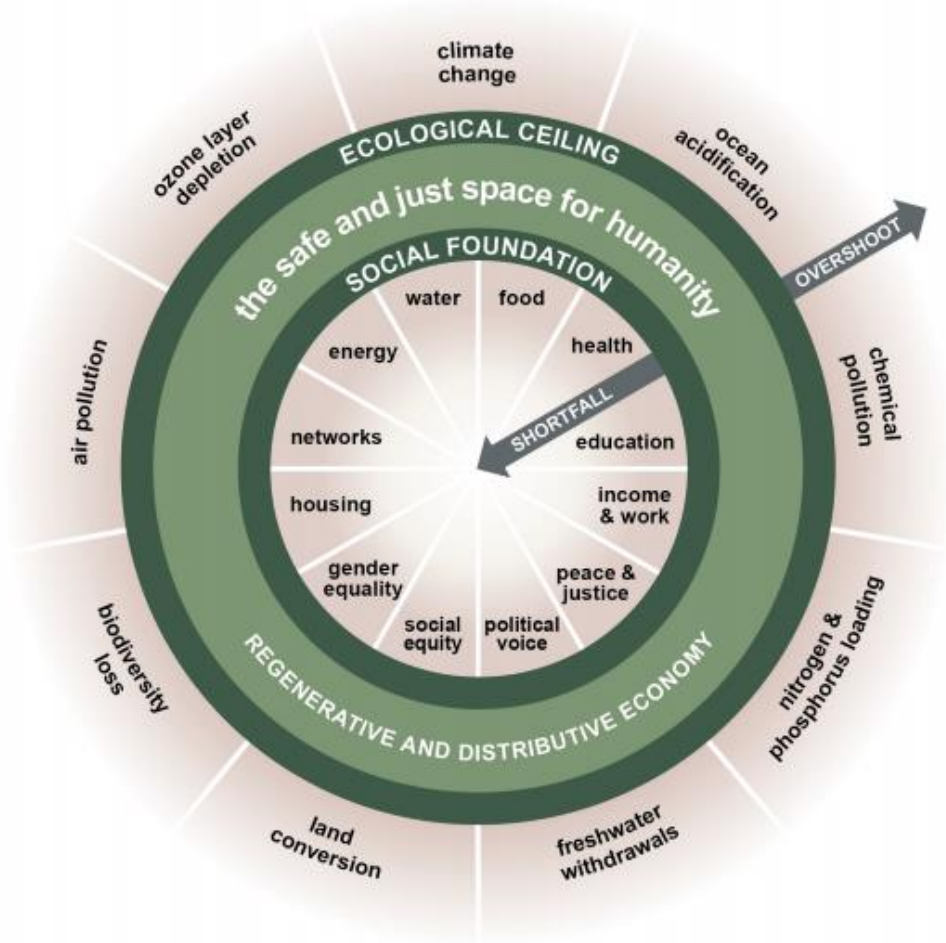




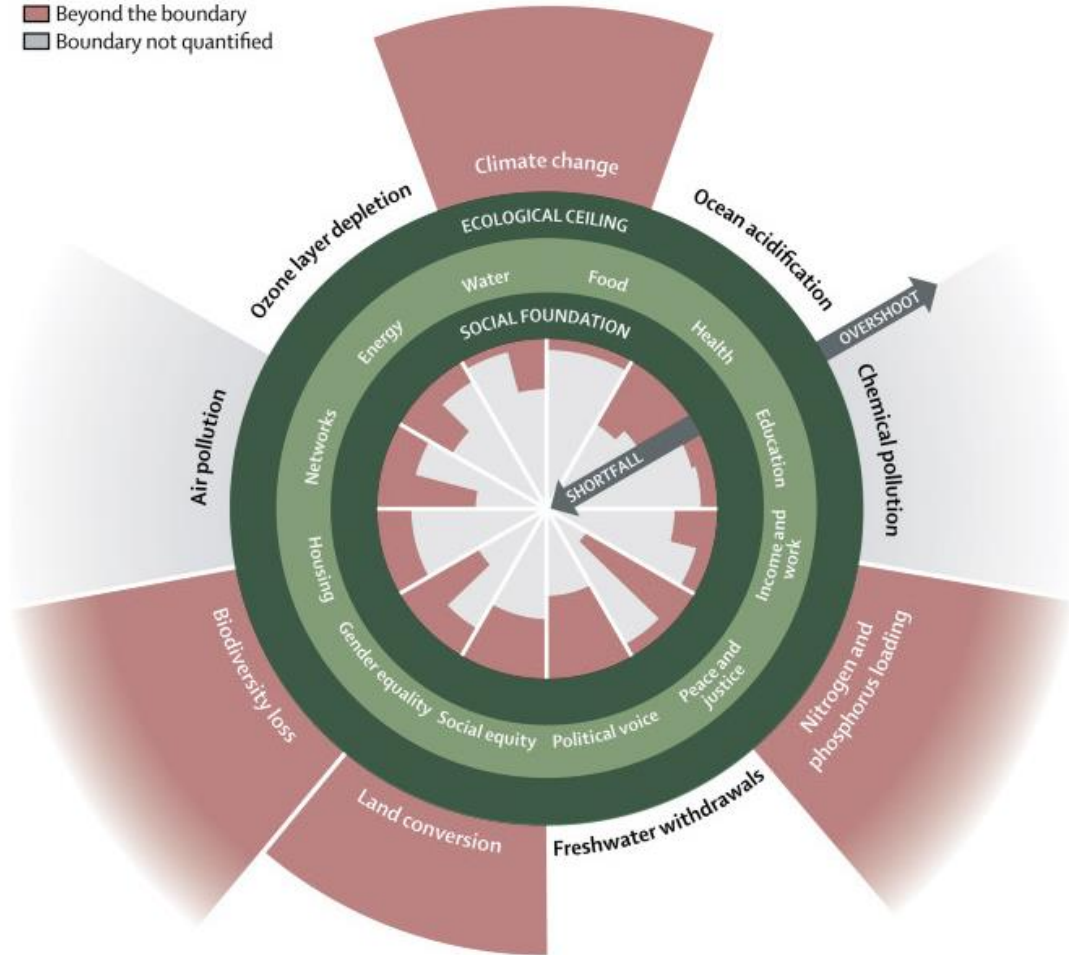
Our Common Future 1987

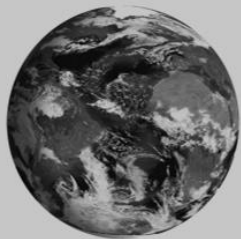
## **Brundtland commission:**

“Sustainable development is development that meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs.”

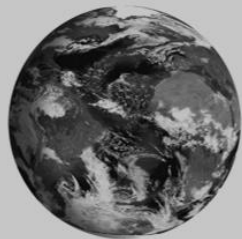


■ Beyond the boundary  
■ Boundary not quantified

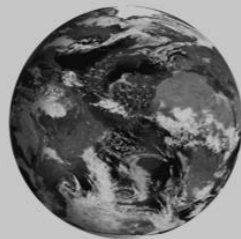
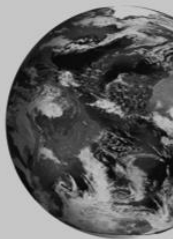




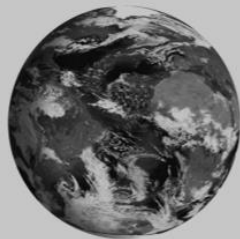
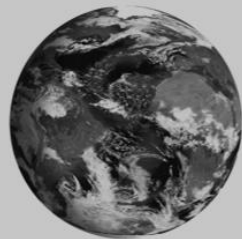
1970



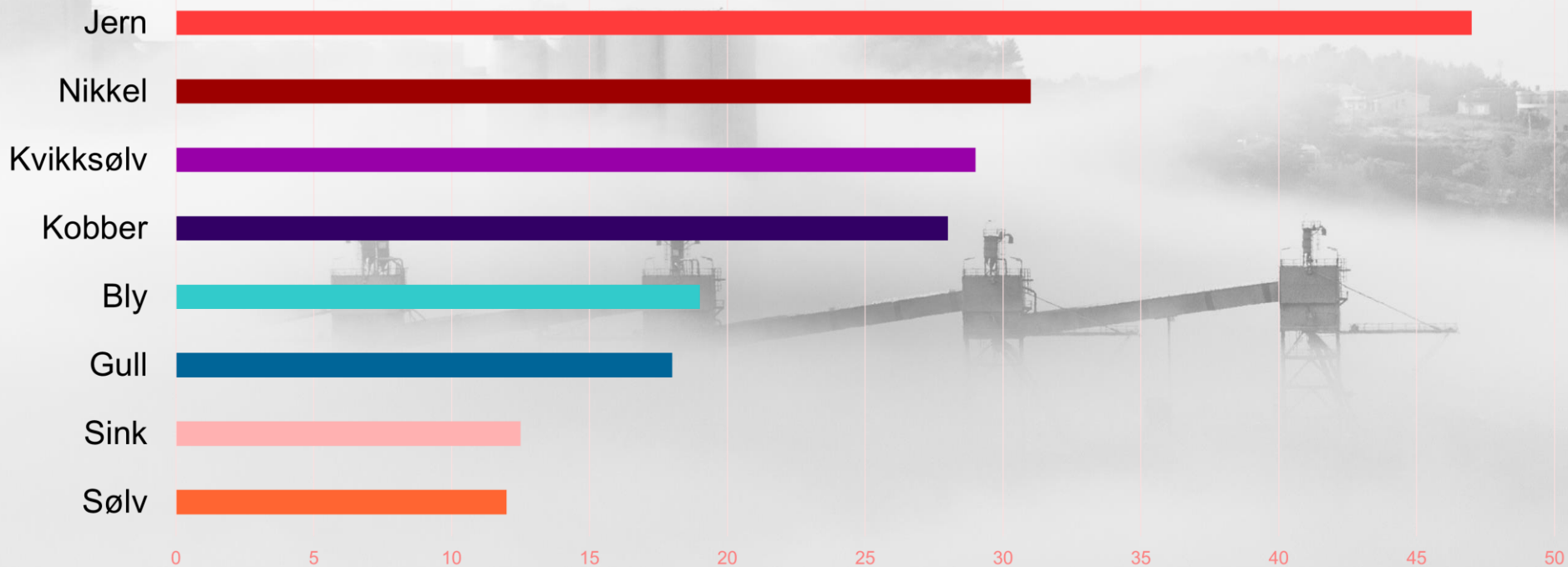
I dag



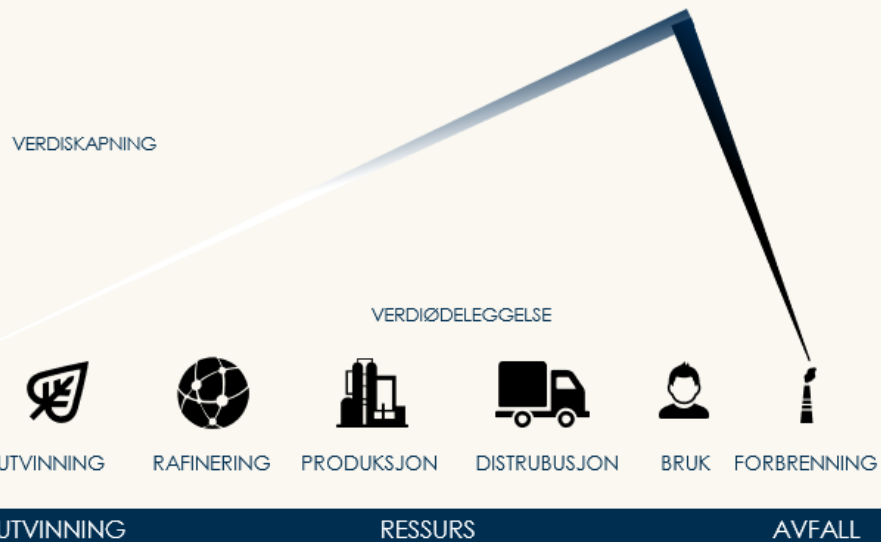
2050



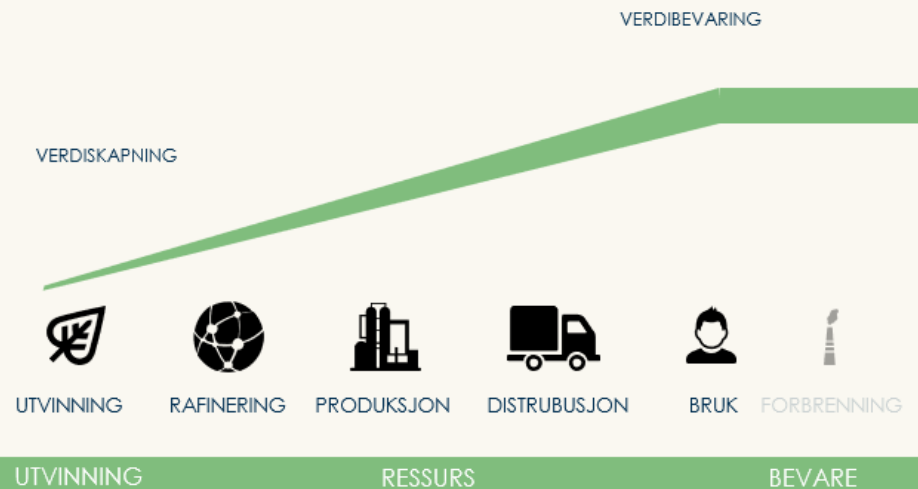
# Gjenværende år med råmaterialer



# Lineær



# Sirkulær







**SIRKULÆRØKONOMISKE  
PRINSIPPER**

Varighet

Fornybar

Gjenbruk

Reparere

Erstatte

Oppgradere

Videreutvikle

Redusere materialbruk



**RISIKO i en lineær økonomi**

Høyere råvarepriser

Avfall

Miljøpåkjenning

Overforbruk av landarealer

Ressursknapphet

Omdømme

Geopolitikk



**MULIGHETER**

Redusere driftskostnader

Forbedre Konkurranseskraft

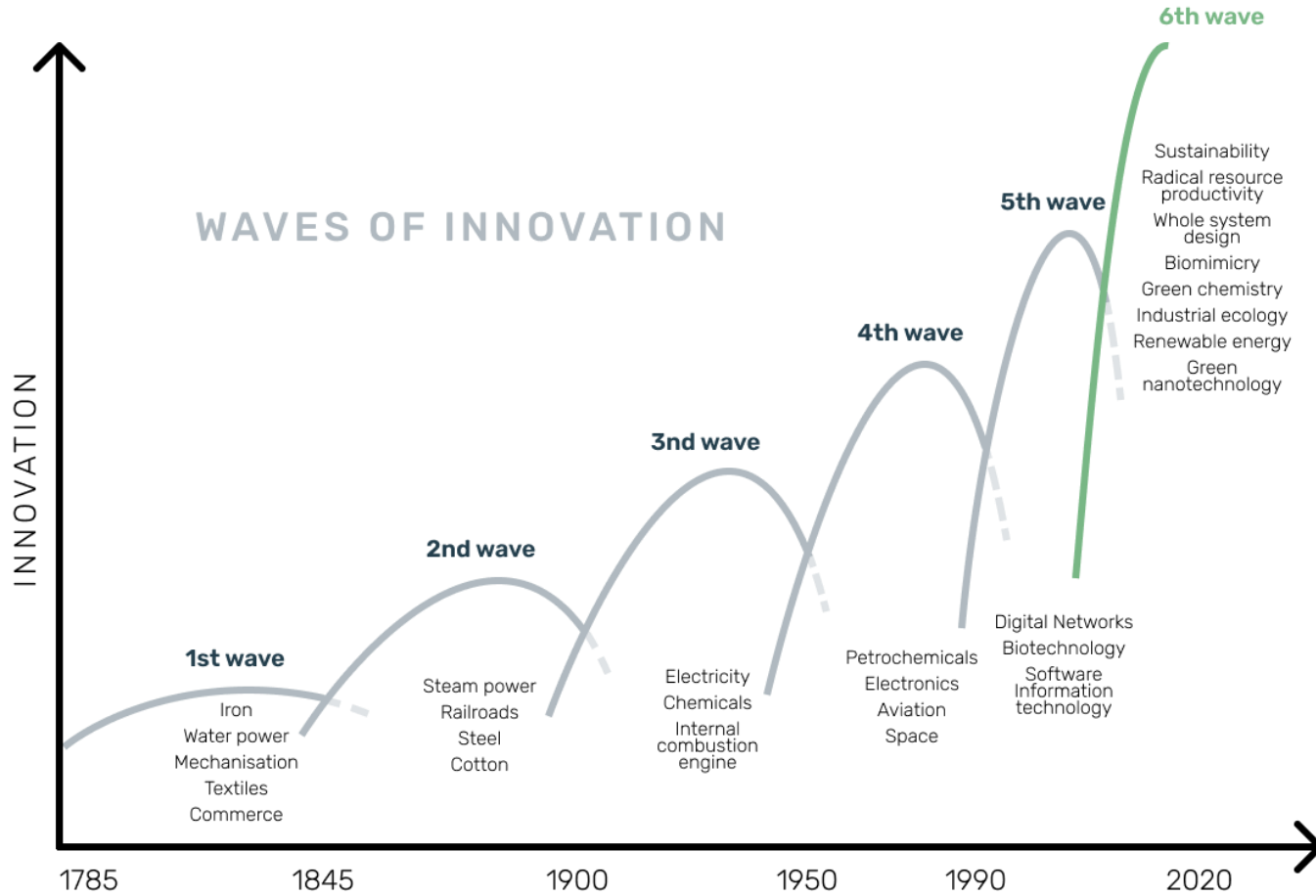
Produkt- og tjenesteinnovasjon

**Styrker relasjoner til:**

Kunder

Ansatte

Leverandører



Kilde: Waves of Innovation Diagram, showing the latest sustainable development wave, Hargroves et al (2005, p17)

DRIVING FORCES FOR

# Sustainability

Climate crises and resource scarcity

Expectations in society

Laws, directives and regulations



APPROACHES TO

# Sustainability.

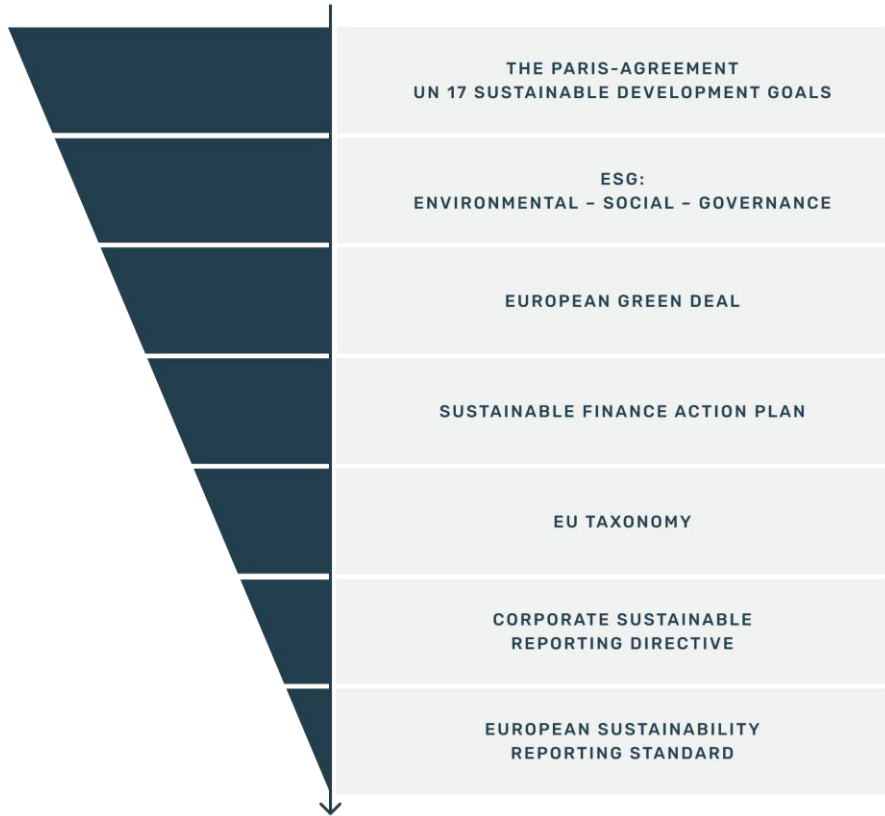
Strategic: New business model

Active: Actions beyond the imposed

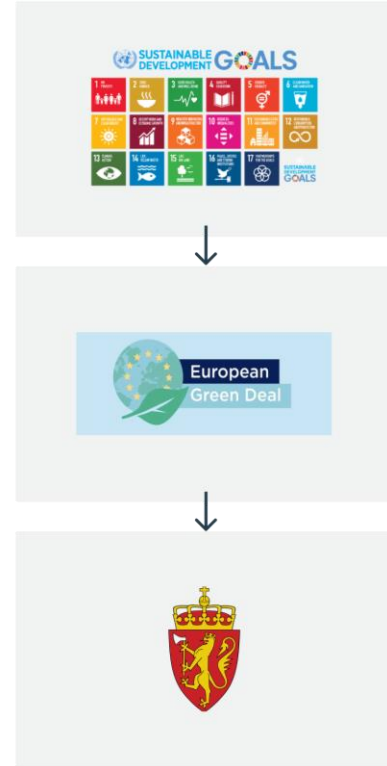
Passive:  
Complying with laws and regulations



2015



2024



# Nytt regelverk og ny anskaffelseslov

**NOU** Norges offentlige utredninger **2023: 26**

## Ny lov om offentlige anskaffelser

Første delutredning



 Regjeringen.no

Tema ▾ Dokument ▾ Aktuelt ▾ Departement ▾ Regjering ▾

[Forsiden](#) • [Aktuelt ▾](#) • [Pressemeldinger](#)

Historisk endring:

## Nå skal klima og miljø vektes minst 30 % i offentlige anskaffelser

Pressemelding | Dato: 04.08.2023

Det offentlige kjøper varer og tjenester for rundt 740 milliarder kroner i året (SSB 2023). Nå skjerper regjeringen kravene for å ivareta klima- og miljøhensyn ved offentlige anskaffelser, slik at det offentlige må legge betydelig større vekt på klima- og miljøhensyn.



# Deal on new EU rules to make sustainable products the norm

Press Releases ENVI 05-12-2023 - 02:09



- New “ecodesign” rules for products to last longer and be easier to repair, upgrade and recycle
- Ban on destroying unsold clothing and footwear
- Sustainability requirements should be prioritised for e.g. steel, textiles, furniture, tyres, chemicals

**On Monday night, Parliament and Council reached a provisional agreement on revising the EU’s ecodesign framework for sustainable products.**

Parliament and Council negotiators agreed on an update to the so-called “ecodesign” regulation that aims to improve various aspects of products throughout their lifecycle to make them more durable and reliable, easier to reuse, upgrade, repair and recycle, use less resources, energy and water. Specific product requirements will be outlined by the Commission through [secondary legislation](#).

NYE REGLER FOR RAPPORTERING

## EUs Taksonomi

For at en aktivitet skal defineres som bærekraftig, må den bidra vesentlig til oppnåelse av minst ett av målene, og ikke ha vesentlig negativ innvirkning på de andre målene. I tillegg må aktiviteten oppfylle minimumskrav til sosiale og styringsmessige forhold.



Redusere og forebygge klimagassutslipp



Klimatilpasning



Bærekraftig bruk og beskyttelse av vann- og marine ressurser



Omstilling til en sirkulærøkonomi, avfallsforebygging og gjenvinning



Forebygging og kontroll av forurensning



Verne om og restaurere naturmangfold og økosystemer





# DRAFT EUROPEAN SUSTAINABILITY REPORTING STANDARDS

---

## Appendix I - Disclosure Requirements, index

Appendix I

Table 2 – Overview of [draft] ESRS

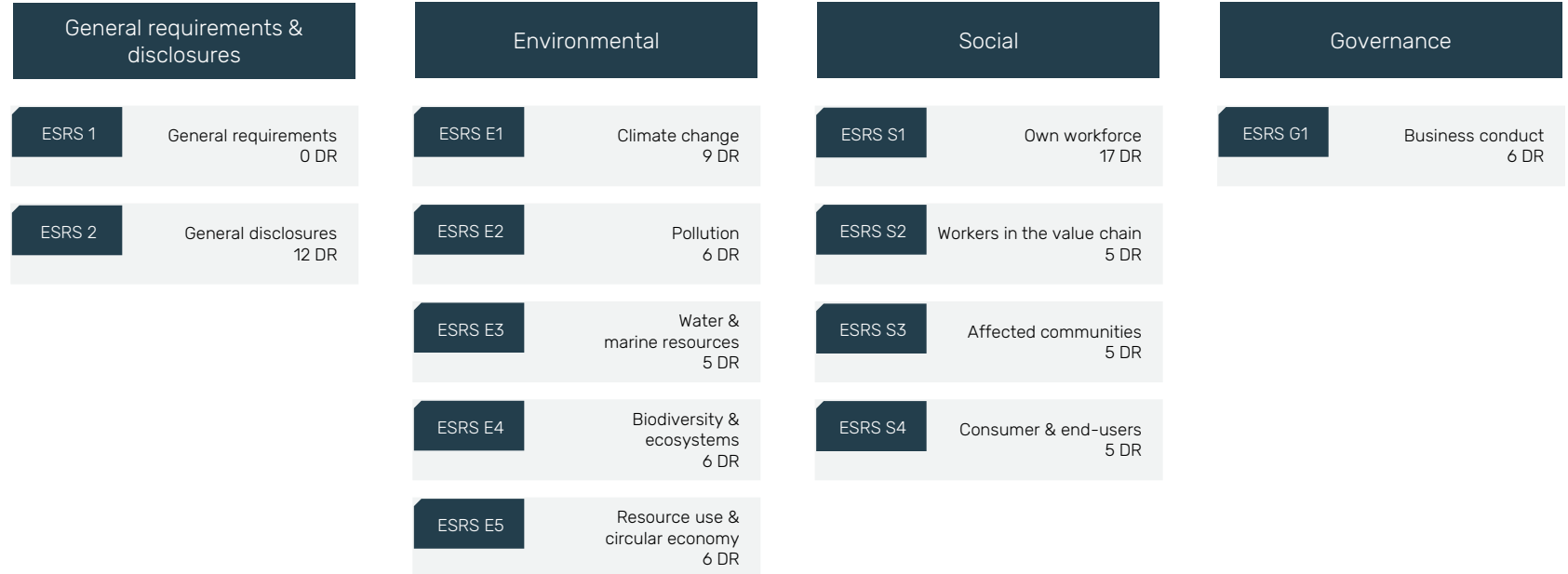
|   | Total number of DR per ED |
|---|---------------------------|
| ESRS 1 – General principles                                       | -                         |
| ESRS 2 – General, strategy, governance and materiality assessment | 12                        |
| <b>Total General</b>  | <b>12</b>                 |
| ESRS E1 – Climate change  | 9                         |
| ESRS E2 – Pollution   | 6                         |
| ESRS E3 – Water and marine resources                              | 5                         |
| ESRS E4 – Biodiversity and ecosystems                             | 6                         |
| ESRS E5 – Resource use and circular economy                       | 6                         |
| <b>Total Environment</b>  | <b>32</b>                 |
| ESRS S1 – Own workforce   | 17                        |
| ESRS S2 – Workers in the value chain                              | 5                         |
| ESRS S3 – Affected Communities                                    | 5                         |
| ESRS S4 – Consumers and end-users                                 | 5                         |
| <b>Total Social</b>   | <b>32</b>                 |
| ESRS G1 – Business conduct  | 6                         |
| <b>Total Governance</b>   | <b>6</b>                  |
| <b>Total</b>  | <b>82</b>                 |

# European Sustainability Reporting Standard.

| General requirements & disclosures |                              | Environmental |   | Social  |                                    | Governance |                          |
|------------------------------------|------------------------------|---------------|---|---------|------------------------------------|------------|--------------------------|
| ESRS 1                             | General requirements<br>0 DR | ESRS E1       | Climate change<br>9 DR                  | ESRS S1 | Own workforce<br>17 DR             | ESRS G1    | Business conduct<br>6 DR |
| ESRS 2                             | General disclosures<br>12 DR | ESRS E2       | Pollution<br>6 DR                       | ESRS S2 | Workers in the value chain<br>5 DR |            |                          |
|                                    |                              | ESRS E3       | Water & marine resources<br>5 DR        | ESRS S3 | Affected communities<br>5 DR       |            |                          |
|                                    |                              | ESRS E4       | Biodiversity & ecosystems<br>6 DR       | ESRS S4 | Consumer & end-users<br>5 DR       |            |                          |
|                                    |                              | ESRS E5       | Resource use & circular economy<br>6 DR |         |                                    |            |                          |

# ESRS.

## ESG



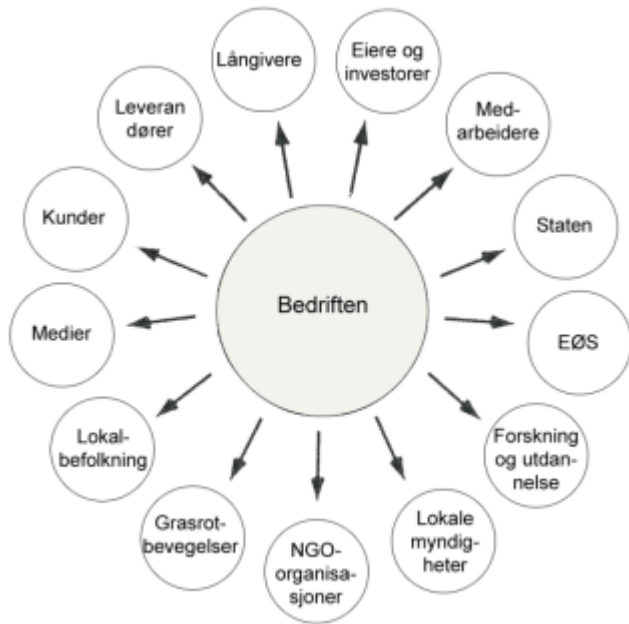
# ESRS.

## ESG



# All businesses have stakeholders.

## Who are theirs and what sustainability factors are they concerned with?



Step 1: Identify the key stakeholders

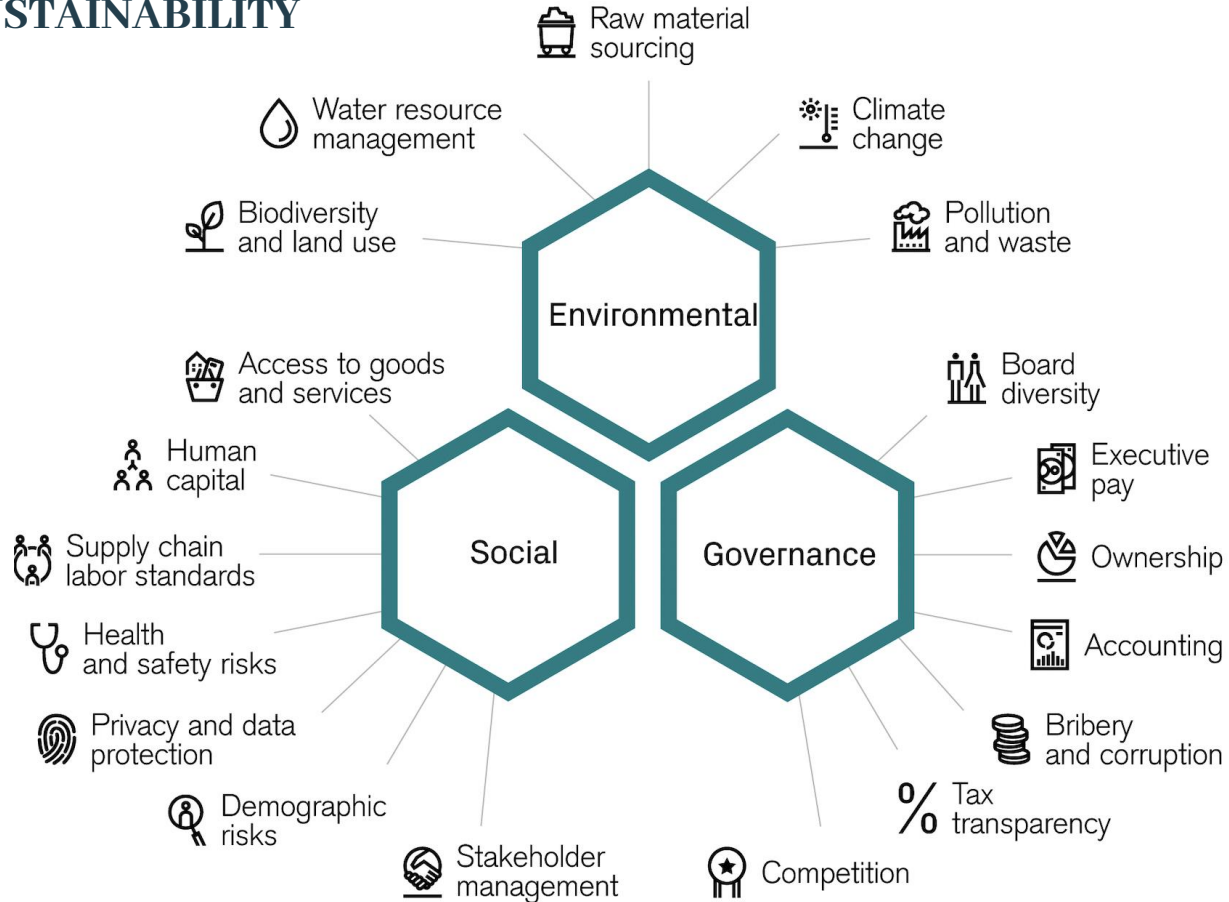
Step 2: Categorize your stakeholders

Step 3: What sustainability factors are they concerned with?

Step 4: Develop an approach for each category

Classification of stakeholders ensures an effective interaction with them in the development process.

# WHAT IS A SUSTAINABILITY FACTOR?



INSIGHT AND MAPPING

## Double materiality.

How does the business affect climate/nature/social conditions? Positive contribution and negative impact

How will the business opportunities for long-term value creation be impacted by changes in climate/nature/social conditions.

Positive (opportunities) and negative (risk)



**amesto**  
Simplifying  
business.



The company's impact on  
climate, nature and social  
conditions

Climate, nature and social  
conditions impact on the  
company's opportunities for  
long-term value creation





# ESRS.

## ESG



- Interessentkartlegging
- Dobbel vesentlighet



Redusere og forebygge klimagassutslipp

ESRS 1



Klimatilpasning

ESRS 1



Bærekraftig bruk og beskyttelse av vann- og marine ressurser

ESRS 3



Omstilling til en sirkulærøkonomi, avfallsforebygging og gjenvinning

ESRS 5



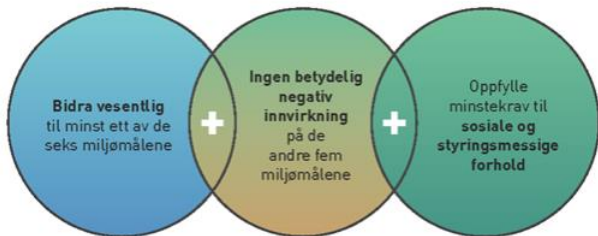
Forebygging og kontroll av forurensning

ESRS 2



Verne om og restaurere naturmangfold og økosystemer

ESRS 4



## Environmental

ESRS E1

Climate change  
9 DR

ESRS E2

Pollution  
6 DR

ESRS E3

Water &  
marine resources  
5 DR

ESRS E4

Biodiversity &  
ecosystems  
6 DR

ESRS E5

Resource use &  
circular economy  
6 DR

# ESRS.



# Rapporteringsprinsipper.



## RELEVANS

Identifiser og rapporter klimagassutslipp som er vesentlige for organisasjonens aktiviteter og klimapåvirkning.



## FULLSTENDIGHET

Tar hensyn til og inkluderer alle relevante utslippskilder for å gi en helhetlig oversikt over klimagassutslippene. Ekskluderte utslipp må gjøres rede for.



## KONSISTENT

For å muliggjøre sammenligning av utslippsdata mellom organisasjoner og over tid, må rapporteringen følge standardiserte metoder og retningslinjer.



## ÅPENHET

Gi et tydelig revisjonsspor for datakilder, referanser, antagelser og andre informasjonskilder.



## NØYAKTIGHET

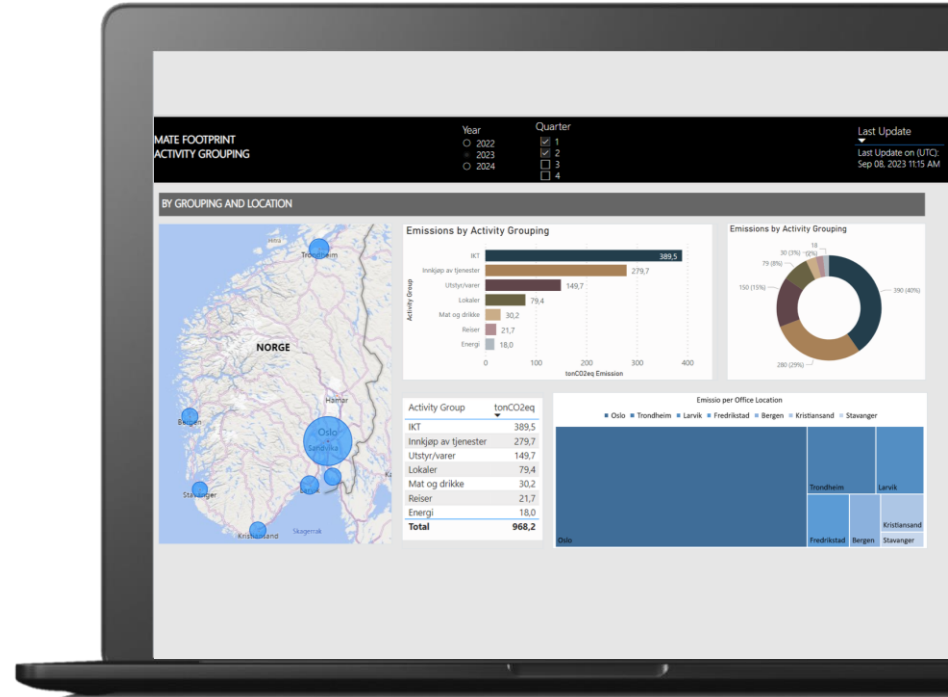
Det er avgjørende at organisasjoner bruker pålitelige kilder og metoder for å sikre nøyaktighet og pålitelighet i rapportene om klimagassutslipp.

# GHG-protokollen.



SIMPLIFYING SUSTAINABLE BUSINESS

Å få oversikt over sine viktigste drivere for klimagassutslipp er et godt start-punkt.



# Hvordan bruke klimaregnskapet?

- Til å **identifisere** de viktigste kildene til utslipp i sin virksomhet og prioritere reduksjonstiltak
- Til å **sette mål** for å redusere utslipp i tråd med nasjonale og internasjonale klimamål
- Til å **evaluere** tiltak for å redusere utslipp i ulike deler av virksomheten
- Til å **innovere** løsninger for å redusere utslipp og skape nye muligheter for vekst og verdiskaping
- Til å **kommunisere** resultater og klimapåvirkning til interessenter
- Til å **sammenligne** klimaprestasjon med andre virksomheter



AMESTO FOOTPRINT

# Del 2: Sosial bærekraft



SOSIALE FORHOLD

# S'en i ESG

Omfatter blant annet:

- Arbeidsmiljø, HMS og ansattforhold
- Mangfold, inkludering og likestilling
- Opplæring og utdanning
- Rettferdig omstilling
- Menneskerettigheter
- Kunder, brukere, lokalsamfunn



# Samsvar med norske lover



## Aktivitets- og redegjørelsesplikten

- S1: Påvirkning på egen arbeidsstyrke
- ARP pålegger virksomhetene å jobbe aktivt for å sikre likestilling, mangfold og inkludering
- Virksomhetene må avgi en redegjørelse om likestillings- og anti-diskrimineringsarbeidet



## Åpenhetsloven

- S2: Påvirkning på arbeidere i verdikjeden
- Åpenhetsloven fremmer respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold
- I egen virksomhet og i hele verdikjeden
- Virksomheten må følge OECDs retningslinjer

## Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)


**Likestillings- og diskrimineringsombudet**

Startside > Ombudet og samfunnet > Ombudets arbeid > Aktivitets- og redegjørelsesplikten

[Større skrift](#) [Høykontrast](#) [Språk](#) [Søk](#) 

→ [Kontakt LDO](#)

 [Meny](#)

## Aktivitets- og redegjørelsesplikten

Likestillings- og diskrimineringsloven skal bidra til reell likestilling. Arbeidsgivere og offentlige myndigheter har en viktig rolle i dette arbeidet. Et steg i arbeidet er aktivitets- og redegjørelsesplikten. Plikten har vært i loven en stund, men 1 juni i 2019 vedtok Stortinget at den skulle utvides og forsterkes.



### Aktivitets- og redegjørelsesplikten for arbeidsgivere

Alle arbeidsgivere skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Målet er å vurdere om det er praksiser, retningslinjer eller en kultur internt i virksomheten, som gjør at ansatte behandles annerledes enn andre.

Alle offentlige virksomheter og alle virksomheter med mer enn 50 ansatte (20 hvis en av partene i arbeidslivet krever det) må følge en firestegsmodellen for aktivt likestillingsarbeid som er nedfelt i likestillings- og diskrimineringsloven § 26.

Fire-steps modellen går ut på å kartlegge risiko og hindre for likestilling, identifisere årsakene, lage tiltak og evaluere resultatene av arbeidet.

### Redegjørelsesplikten

Alle arbeidsgivere som følger fire-stegsmodellen for aktivitetsplikten må også redegjøre for arbeidet. Redegjørelsen består av to hoveddeler:

- en likestillingsredagjørelse
- en redegjørelse for arbeidet med aktivitetsplikten

Redegjørelsen skal ligge i årsmelding/årsrapport eller annet offentlig dokument.

### Grunnlagene:

- kjønn
- kjønnsbasert vold, seksuell trakassering og trakassering
- graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon
- omsorgsoppgaver
- etnisitet
- religion og livssyn
- funksjonsnedsettelse
- seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk

### Aktuelt lovverk

Likestillings- og

## Kapittel 4 Aktivt likestillingsarbeid

### § 24. Offentlige myndigheters aktivitets- og redegjørelsesplikt

Offentlige myndigheter skal i all sin virksomhet arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering som nevnt i § 6. Plikten innebærer blant annet at offentlige myndigheter skal forebygge trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold og motarbeide stereotypisering.

Offentlige myndigheter skal redegjøre for hva de gjør for å integrere hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i sitt arbeid. Offentlige myndigheter skal redegjøre for hvordan de arbeider med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering til handling. Offentlige myndigheter skal vurdere resultatene som er oppnådd, og opplyse hvilke forventninger de har til dette arbeidet fremover. Redegjørelsen skal gis i årsrapport, i årsberetning eller i et annet offentlig tilgjengelig dokument.

0 Endret ved [lov 21 juni 2019 nr. 57](#) (kr. 1 jan 2020 iflg. [res. 21 juni 2019 nr. 778](#)).

### § 25. Arbeidslivets organisasjoners plikt til å arbeide for likestilling

Arbeidslivets organisasjoner skal, innenfor sine virkefelt, arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

### § 26. Arbeidsgivers aktivitetsplikt

Alle arbeidsgivere skal, innenfor sin virksomhet, arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse grunnlagene, og søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Arbeidet skal blant annet omfatte områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forebyggelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.

I alle offentlige virksomheter, uavhengig av størrelse, og i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, skal arbeidsgiver innenfor sin virksomhet

- undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling, herunder annethvert år kartlegge lønnsforhold fordelt etter kjønn og bruken av ufrivillig deltidsarbeid,
- analysere årsakene til identifiserte risikoer,
- iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering, og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten og
- vurdere resultater av arbeidet etter bokstav a til c.

Det samme gjelder arbeidsgiver i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mellom 20 og 50 ansatte, når en av arbeidslivets parter i virksomheten krever det.

Med ufrivillig deltidsarbeid menes deltidsarbeid der stillingsinnehaveren ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer.

Arbeid som nevnt i denne bestemmelsen skal dokumenteres. Arbeid som nevnt i bestemmelsens andre ledd skal skje fortløpende og i samarbeid med de ansattes representanter.

Kongen kan i forskrift gi nærmere regler om innholdet i og gjennomføringen av lønnskartleggingen.

0 Endret ved [lov 21 juni 2019 nr. 57](#) (kr. 1 jan 2020 iflg. [res. 21 juni 2019 nr. 778](#)) som endret ved [lov 20 des 2019 nr. 110](#).



# Rapporteringskrav egen arbeidsstyrke: ESRS S1

## Hoved-temaer:

Arbeidsforhold, Likestilling, Andre arbeidsrelaterte rettigheter

## Faktorer:

- Trygge arbeidsforhold
- Arbeidstid
- Tilstrekkelige lønninger
- Sosial dialog
- Organisasjonsfrihet
- Kollektivforhandlinger
- Balanse mellom arbeid og fritid
- Helse og sikkerhet
- Likestilling og lik lønn for likt arbeid

## Faktorer:

- Oppfølging og utvikling
- Sysselsetting personer med nedsatt funksjonsevne
- Tiltak mot vold og trakassering på arbeidsplassen
- Mangfold
- Barnearbeid
- Tvangsarbeid
- Egnede boforhold
- Personvern

SOSIALT BÆREKRAFT

# Åpenhetsloven.

Loven er næringslivets menneskerettighetslov.

Den er en del av Norges bidrag til flere av  
FNs bærekraftsmål

5 LIKESTILLING  
MELLOM KJØNNENE



8 ANSTENDIG ARBEID  
OG ØKONOMISK  
VEKST



12 ANSVARLIG  
FORBRUK OG  
PRODUKSJON



17 SAMARBEID  
FOR Å NÅ MÅLENE



## Telenor innrømmer mer barnearbeid

Telenor innrømmer nye tilfeller av barnearbeid og farlige arbeidsforhold på fabrikk som leverer til Telenor-eide Grameenphone i Bangladesh.



Foto: NTB

NIRK har i noen dager sittet med dokumentasjonen, bildemateriale og video fra fabrikken Gani engineering i Dhaka i Bangladesh.



Perid's arena



Perid No



Publisert Oppsett



Annet

## Jordbærplukkere får betalt under minstelønn: - Helt forkastelig



Arbeidstakerne har alle muligheter å gripe inn mot arbeidstender som betaler for lite. Få bilder per vi jordbærplukkere med Ege Gård i Uver. Foto: Gunn Kallestad / Scanpix



## Framtiden i våre hender: – Ikea bryter loven.

Ikea vil ikke gi detaljer om hvordan arbeiderne har det på to fabrikker i Bangladesh. Det mener Framtiden i våre hender bryter med den nylig innførte lønnsloven.



Frisk offere i Lime-saken rettferdighet! Hva vet vi om slike kriminelle nettværk i dag! Her andre del av vår podcastserie.  
📺 Martin Gutormsen - Intervju med Håkon Junge-NTB, Trond Solberg-YG/NTB

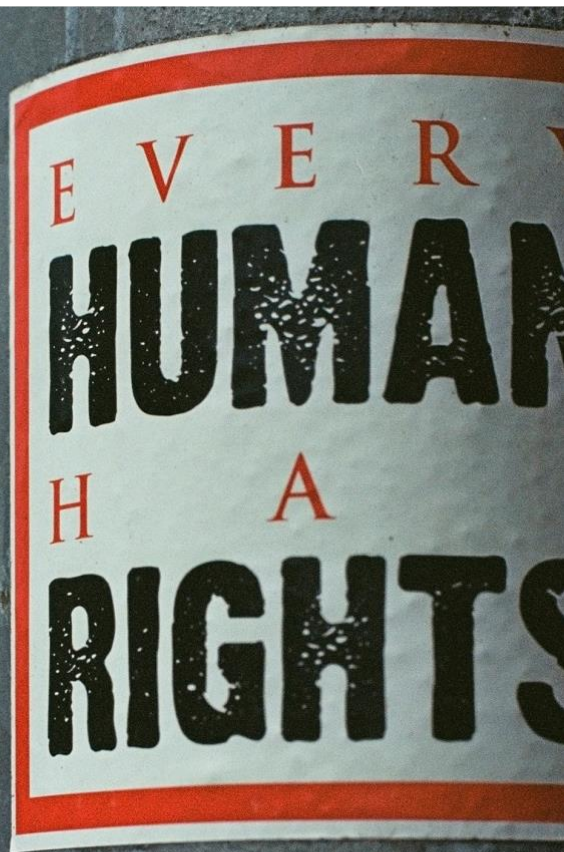
Lime-saken

To norske brødre tjente seg rike på brød, melk og tvangsarbeid

Ida Bing

ida.bing@forewi.no

Publisert 21.10.2022 06:00



AMESTO FOOTPRINT

## Fire hovedkrav i Åpenhetsloven.

1. Forankring ansvarlighet §4a
2. Aktsomhetsvurderinger §4
3. Redegjørelsesplikt §5
4. Informasjonsplikten §6

AMESTO FOOTPRINT

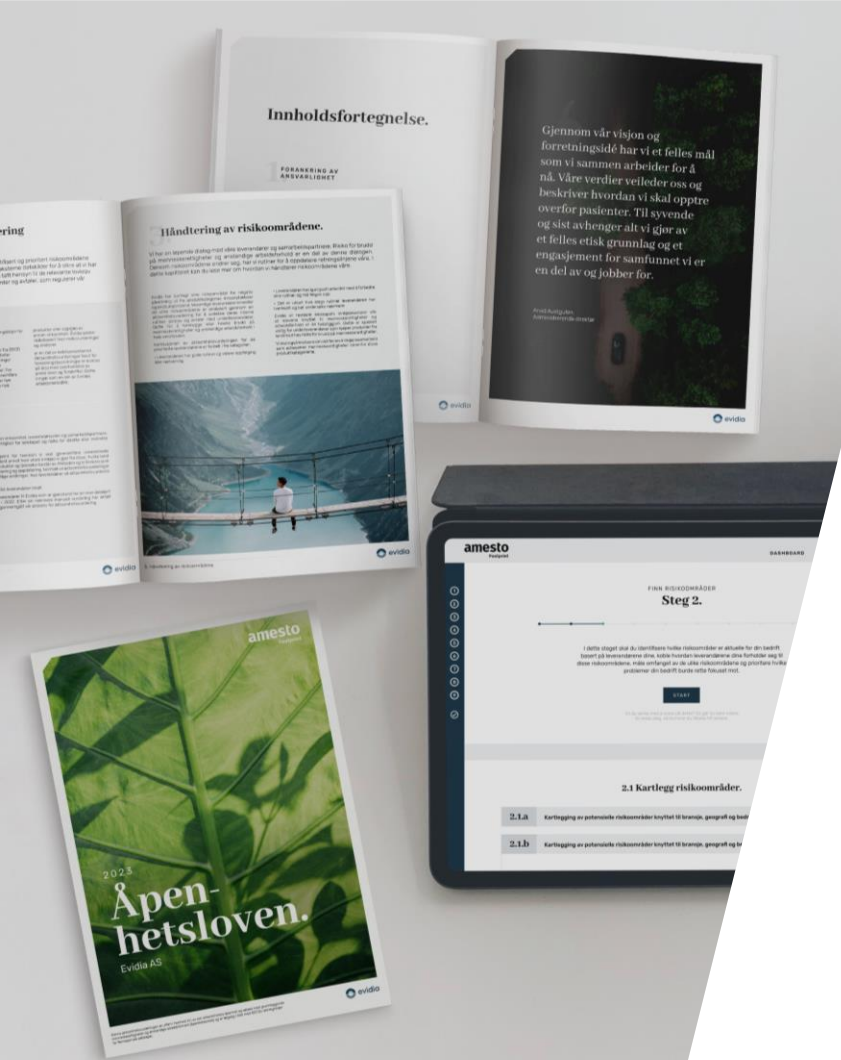
# Aktsomhetsvurdering en har to funksjoner:

Den er et verktøy for å sikre at virksomheten **unngår** negativ påvirkning og skade på mennesker og miljø.

Den er et verktøy for å **rette opp** skader som virksomheten har forårsaket, eller bidratt til gjennom leverandører eller samarbeidspartnere.







SIMPLIFYING SUSTAINABLE BUSINESS

# Vi følger deg over målstreken.

Løsningen generer en ferdig rapport som oppfyller alle kravene i Åpenhetsloven.

**amesto**  
AccountHouse



Kompetente og  
engasjerte  
ansatte



Enestående  
kunde-  
opplevelser



Lønnsom  
virksomhet





BASERT PÅ RÅD FRA STAMI

## 5 tips til godt arbeidsmiljø

1. Unngå **rolleklarhet**
2. Still **krav i arbeidet** og balanser dette med mulighet for **egenkontroll**
3. Sørg for å skape **balanse mellom innsats og belønning**
4. Dyrk frem en kultur for **rettferdig, støttende og bemyndigende lederskap**
5. **Forutsigbarhet**

**amesto**  
AccountHouse



FOKUS PÅ NÆRVÆR OG ENGASJEMENT

# Forebygging sykefravær

## 1. Ressurser

Sørg for å ha de rette personene på rett plass og med tilstrekkelig kapasitet.

## 2. Organisering

Gode systemer og rutiner for helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

## 3. Lederskap, kommunikasjon og motivasjon

Involvering, åpenhet, tillit, legg til rette for mening, mestring, medbestemmelse, tilhørighet



# Jobbengasjement

- Mening
- Mestring
- Medbestemmelse
- Tilhørighet

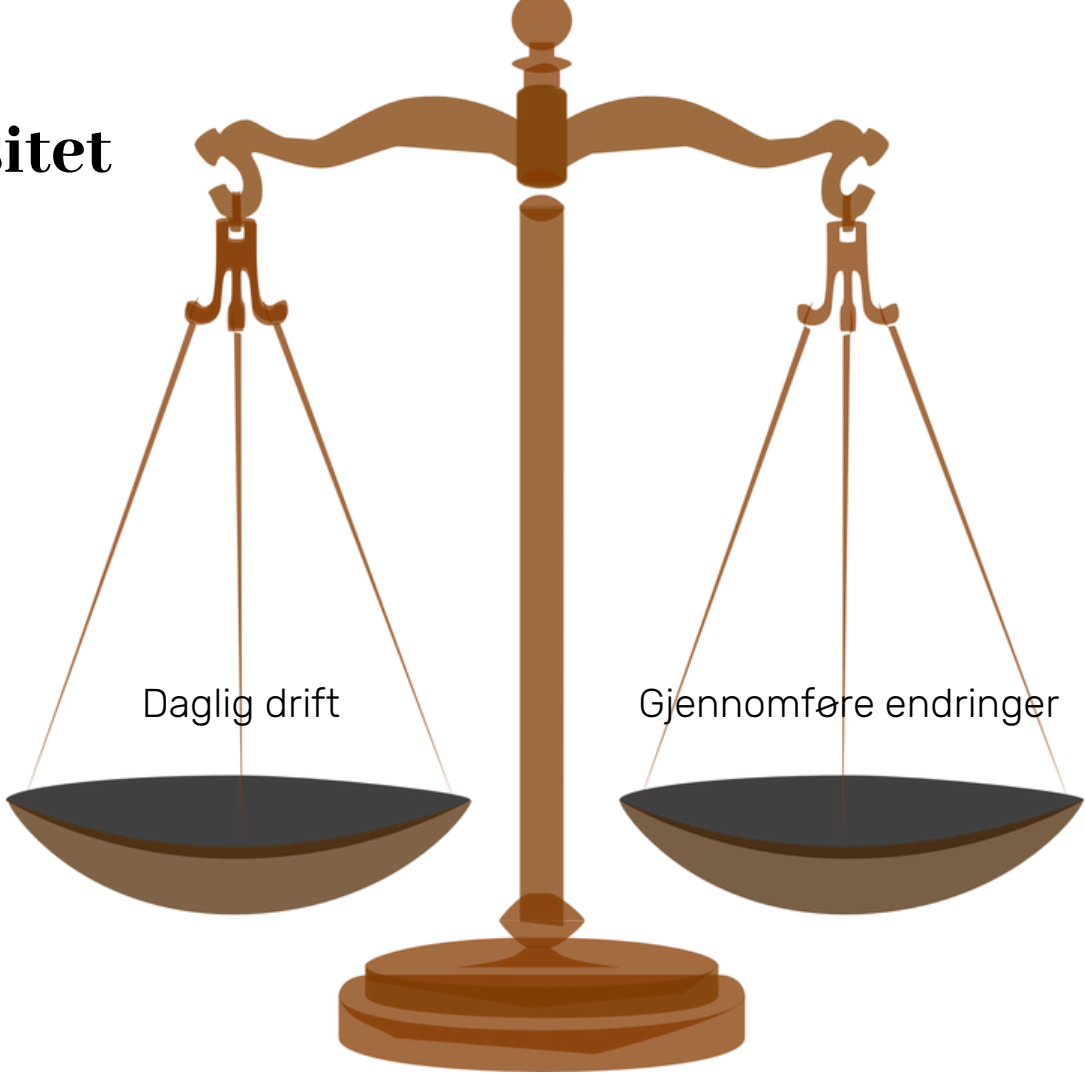
Medarbeidere som er indre motivert presterer bedre.

Indre motivasjon dyrkes først og fremst ved autonomi, dernest av tilhørighet og kompetanse.

## Autonomi

Autonomi reduserer medarbeidernes rolle- usikkerhet, angst, stress, utbrenthet, fravær og rolle-konflikt

# Endringskapasitet



# Endringskapasitet... hvordan kan vi påvirke?



I HVILKEN GRAD LEDERNE  
EVNER Å LEDE, MOBILISERE OG  
GJENNOMFØRER OMSTILLING.



HVORDAN MEDARBEIDERE  
INVOLVERER SEG, TAR ANSVAR  
OG RESPONDERER TIL ENDRING



I HVILKEN GRAD SYSTEMER OG  
PROSESSER LEGGER TIL RETTE  
FOR ENDRING



# Hvordan måle arbeidet vi gjør på arbeidsplassen?

Avdelingsmål/Individuelle mål som harmoniserer med bedriftens mål

Prosjektverktøy - måle fremdrift

Måle antall kursdager

Måle jobbutførelse ihht benchmark

HR data: turnover, sykefravær, engasjement, mangfold

Medarbeiderundersøkelser



# Sentrale egenskaper for å lykkes i næringslivet fremover

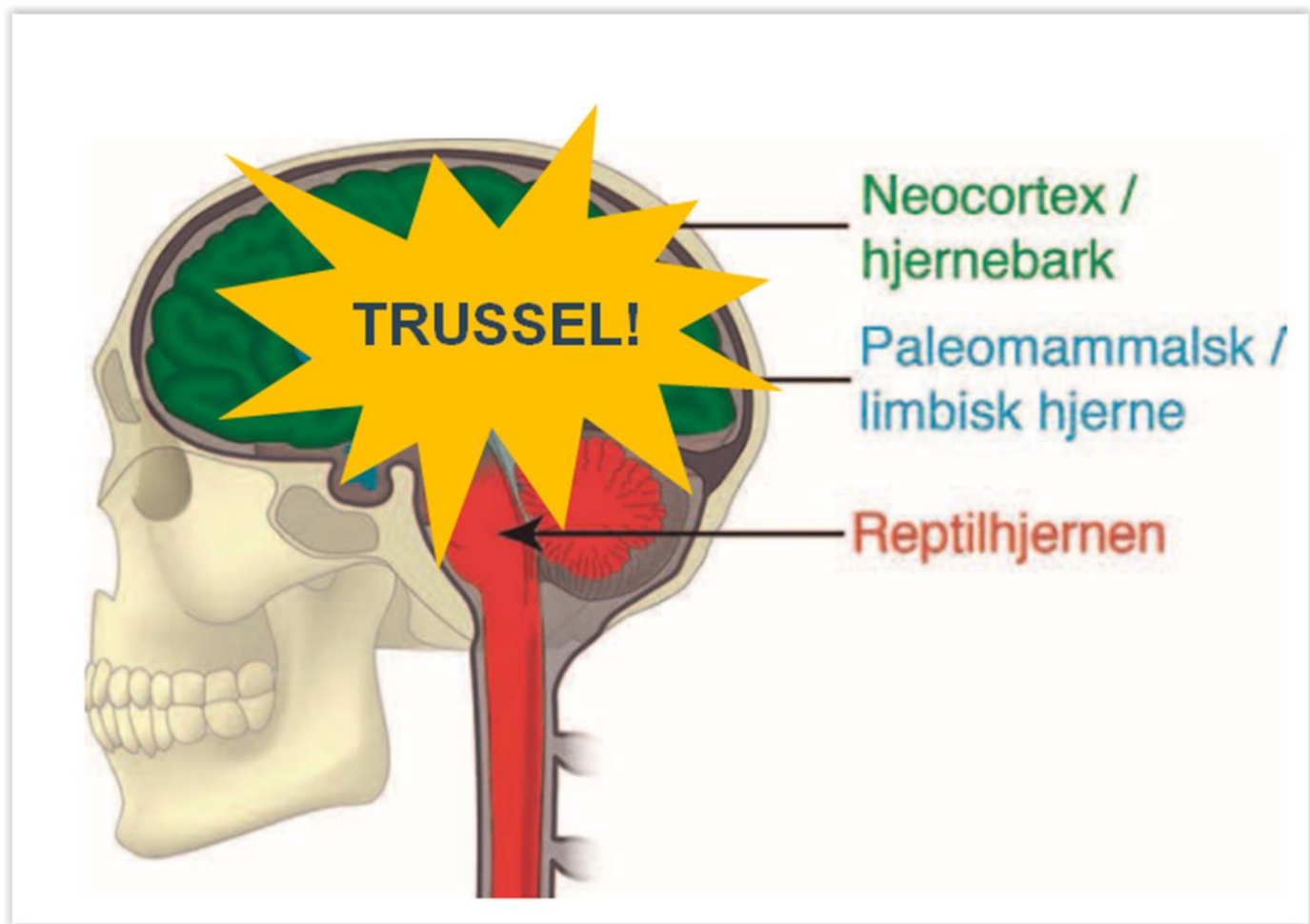
- Analytiske evner
- Kreativitet
- Fleksibilitet og smidighet
- Drivkraft og selvinnsikt
- Nysgjerrighet
- Teknologisk kompetanse
- Pålitelighet
- Empati
- Lederegenskaper og påvirkningskraft (influence)

Kilde: The future of jobs 2023, World Economic Forum

# Verden inviterer til utvikling!



Men har jeg lyst til å være med?



## Å arbeide med endringsledelse er krevende.

Metastudie fra McKinsey:

Kun 1/3 av alle strategiske endringsprosjekter er vellykkede.

Nesten halvparten (40%) av de involverte skjønnte ikke hva de var forventet å skulle gjøre.

Å få gjøre er vesentlig mer effektivt enn å bli fortalt.

Når førstelinje ansatte føler eierskap til prosessen så øker suksessraten til hele 70%.





## Endringsprosesser

Endringsprosesser medfører som regel at man må slutte å gjøre rutiner og arbeidsprosesser som man kjenner godt og mestrer, og isteden lære nye ting på nye måter.

Det kan føre til en følelse av tap av det kjente og en frykt for det nye/ukjente, beskrevet som overlevelsesangst og læringsangst.

Særlig ansatte som i høy grad identifiserer seg med jobben slik den er i dag, kan oppleve å miste en del av seg selv og gå inn i en sorgprosess.

Kilde: The Corporate Culture Survival Guide E. Scott

**amesto**  
AccountHouse

I boken *Understanding emotion at work* (2003) beskriver Stephen Fineman dette sorgarbeidet som en psykologisk prosess for å bearbeide tap og gjenoppbygge en meningsfull fremtid.

#### Fire stadier i denne bearbeidingen:

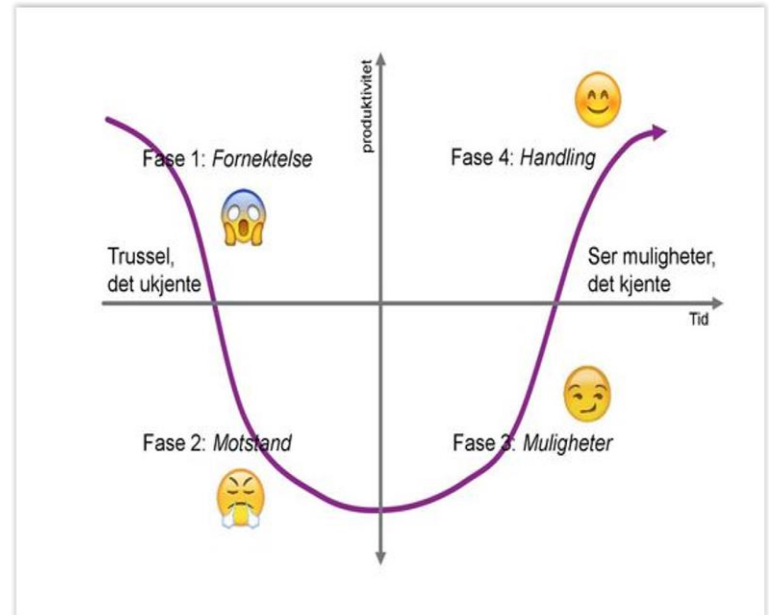
1. Det begynner med sjokk, nummenhet og fornektelse
2. Lengsel etter det som er tapt, desorientering og fortvilelse
3. Bearbeiding og aksept
4. Rehabilitering og ny-orientering.

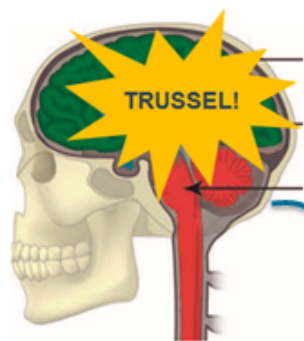
Disse fire stadiene kommer ikke alltid ryddig og presis etter hverandre.

Sikre tilstrekkelig tid til bearbeiding i en hektisk arbeidshverdag.

Leders evne til å tåle de ansattes usikkerhet og sorg.

(Parkes, 1986)





Fortid

Benekting

«sjokk»

Reaksjon

«motstand»

Tilpasning

«satsning»

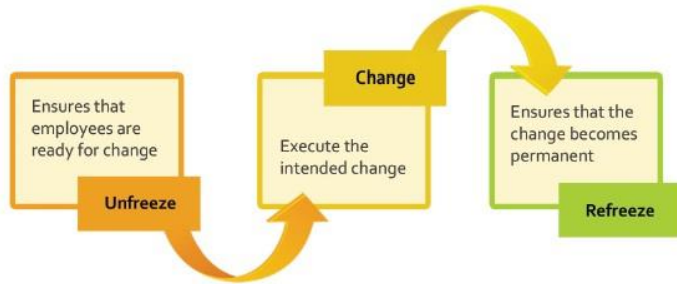
Undersøkelse

«bearbeiding»

Fremtid



# Leading Change

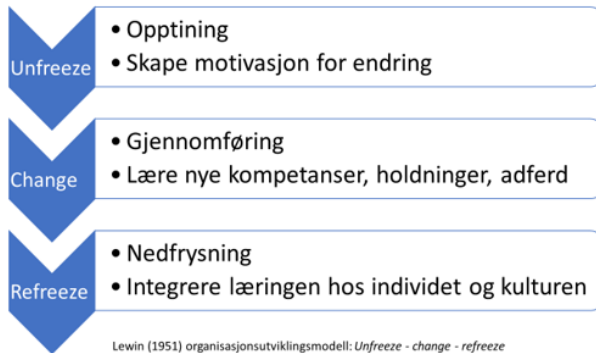


John P. Kotter (2012): Fordel med en viss følelse av «burning platform» for å få ledere og ansattes oppmerksomhet og engasjement for endring.

**Største hindring for vellykket endring: Selvtilfredshet**

Hele endringsprosessen blir tyngre, krever mer informasjon og skaper mer motstand dersom det ikke er etablert en felles forståelse for behovet for endring.

Å etablere det Kotter kaller «en følelse av alvorlig hastverk» i den innledende fasen, bekreftes i teoriene til Bang (2013), Schein (2010) og Lewin (1951) som alle fremhever at det er en fordel å destabilisere («tine opp») organisasjonen før man setter i gang med endringsarbeidet.



Lewin (1951) organisasjonsutviklingsmodell: *Unfreeze - change - refreeze*

# Leading Change

Uten en følelse av alvorlig hastverk er det mindre sannsynlig at ansatte vil gjøre den ekstra innsatsen som ofte er avgjørende for å lykkes med endringsprosessen.

Mange etablerte virksomheter som er fornøyd med tingenes tilstand og har liten motivasjon for å gjøre den ekstra innsatsen som skal til for å skape endring.

Det kan se ut som om en del ledere overvurderer i hvilken grad de kan tvinge igjennom endringer i organisasjonen, og at de undervurderer hvor vanskelig det er å få folk til å gå ut av komfortsonen.

*Endringer som blir forstått og oppleves som meningsfulle har over dobbelt så stor sannsynlighet for å lykkes, enn det motsatte.*



# Leading Change

Nøkkelen er å kommunisere en tydelig visjon som treffer både hjernen og hjertet, samtidig som at ledernes adferd er konsistent med budskapet som kommuniseres.

Det er viktig at ledere både ser det store bildet, og kan dykke ned i konkrete operative problemstillinger. Selv høyt motiverte medarbeidere vil gi opp dersom de ikke får hjelp til å overkomme hindringer som oppstår når de skal sette den nye visjonen ut i en praktisk arbeidshverdag.

Det er en balansegang mellom det å takle hindringer, skape raske seire, og erklære slaget vunnet for tidlig.

Hjelp til å overkomme hindringer og feiring av delmål virker mobiliserende og sikrer tempo og gjennomføring. Samtidig er det en stor fallgrube å for raskt tro at jobben er gjort og at ting går av seg selv.

Endringer vedvarer kun dersom de blir tatt opp i kulturen som «måten vi gjør ting på her hos oss».



| Lewin's 3 trinn                    | Kotters 8 trinn  |
|------------------------------------|--|
| Opptinningsfasen                   | 1 Etablere følelsen av nødvendig hastverk              |
|                                    | 2 Etablere et sterkt team med endringsledere           |
|                                    | 3 Utvikle visjon og strategi                           |
|                                    | 4 Kommunisere visjonen for endring                     |
| Gjennomføringsfasen /Endringsfasen | 5 Myndiggjøre ansatte for gjennomføring i bred skala   |
|                                    | 6 Generere seire underveis                             |
| Nedfrysing/Konsolideringsfasen     | 7 Oppsummere gevinstene og gjennomføre flere endringer |
|                                    | 8 Forankre endringene og endringsarbeidet i kulturen   |

## Når endringsprosjekter skal settes i gang:

Husk at det ofte er en liten gruppe som kjenner utgangspunktet, arbeidet, forberedelser og tanker som er gjort i forkant. Størst mulig grad av involvering, med god og tidlig informasjon som kan skape trygghet, kan gjøre det enklere å komme igjennom endringsarbeidet.

Ved motstand er det gjerne frykten for det ukjente som spiller inn, ved å være tydelig på målet med endringene og involvere i hvordan man skal komme dit, er det mulig å endre fra aktiv motstand til aktive og engasjerte støttespillere.

## Syv råd til organisasjoner i endring:

- Skap en felles forståelse for nå-situasjonen og behovet for endring.
- Etabler en tydelig visjon og synliggjør hele veien til målet, vær konkret på hvilke endringer som skal skje og gevinsten ved å realisere disse.
- Samkjør lederne og mobiliser rollemodeller.
- Kommuniser tydelig og på en måte som treffer både hode og hjertet.
- Mening, mestring og medbestemmelse er bærebjelker for engasjement. Ekte eierskap og engasjement, krever ekte involvering.
- Ansvarliggjør hver enkelt gjennom tett oppfølging og kompetanseutvikling.
- Stå løpet helt ut til endringen har blitt en del av kulturen.



# Trivselsligningen

$$\frac{\text{Glød} \times \text{Glød}}{\text{Fysisk og psykisk smerte}} = \text{Trivsel}$$









*What you focus on grows,  
and there are no exceptions!*



AMESTO FOOTPRINT

# Del 3: Workshop

# STRATEGISK TILNÆRMINGSPROSESS

## 1. NÅSITUASJONS- ANALYSE

- Kartlegge virksomhetens påvirkning
- Forventninger fra omverden
- Vurdere relevans og vesentlighet

## 2. PRIORITERING OG FORANKRING

- Definere ambisjonsnivå
- Prioritere tiltak og områder
- Forankre ansvarlighet

## 3. STRATEGI

- Endringsteori med målsetninger
- Relevante verktøy og standarder

## 4 RAPPORTERING OG KOMMUNIKASJON

- Observasjon/overvåkning og justering
- Måling og rapportering
- Kommunisere visjon og resultater

# Fem spørsmål

- Hvilken posisjon ønsker vi å ta i markedet, og hvordan er dette i dag?
- Hvem er våre viktigste interessenter?
- Hvordan ønsker vi at våre viktigste interessenter skal oppfatte oss?
- Hvilke bærekraftsfaktorer er viktigst for oss?
- Hvilke bærekraftsfaktorer er de viktigste interessentene opptatt av?

# Five questions

- What position do we want to take in the market, and what is it like today?
- Who are our key stakeholders?
- How do we want our key stakeholders to perceive us?
- Which sustainability factors are most important to us?
- What sustainability factors are the key stakeholders concerned about?

# Strategisk tilnæringsprosess.

1.

## Nåsituasjons-analyse

- Kartlegge virksomhetens påvirkning
- Forventninger fra omverden
- Vurdere relevans og vesentlighet

2.

## Prioritering og forankring

- Definere ambisjonsnivå
- Prioritere tiltak og områder
- Forankre ansvarlighet

3.

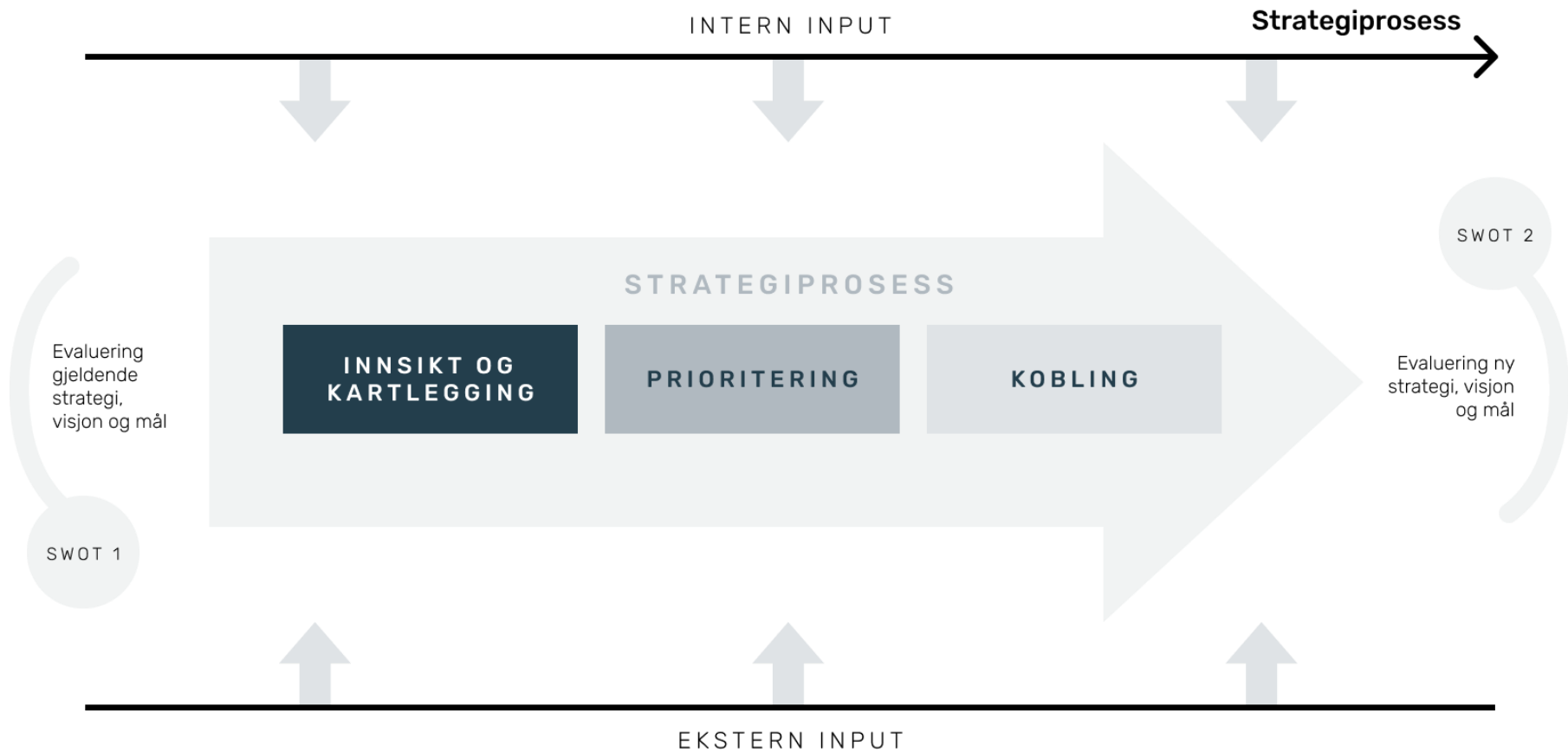
## Rapportering og kommunikasjon

- Observasjon/overvåkning og justering
- Måling og rapportering
- Kommunisere visjon og resultater

4.

## Strategi

- Endringsteori med målsetninger
- Relevante verktøy og standarder



# AMESTO FOOTPRINT

Drømmen vi jobber for å oppnå

Vision

Hvordan vi skal nå drømmen  
– vårt samfunnsoppdrag

Mission

Drivkreftene

Ambitions

Konkrete  
mål

Goals

Tiltakene

Actions



# AMESTO FOOTPRINT

Vision

Accelerate sustainable  
business development

Mission

Simplifying [sustainable] business

Ambition

PEOPLE

Awesome place to work

Awesome place to work with

PLANET

Awesome for the planet

Solutions compliant  
with the Paris  
Agreement

PROFIT

One-stop-shop for  
helhetlig  
virksomhetsstyring  
(Software,  
accounting,  
sustainability)

PARTNERSHIP

Go to partner to bridge the gap  
(between good intentions and  
good performance)

Footprint strengthen Amesto Group

INSIGHT AND MAPPING

# PESTEL

**Political:** Governance in the country, Industrial policy, Tax system.

**Economical:** Inflation, interest rates, market developments, economic growth, taxes.

**Social:** Purchasing habits, purchasing power, trends, human rights

**Technological:** Digital maturity in society, trends and development.

**Ecological:** Legal regulations, attitudes of the population, climate risk, nature conservation.

**Legal:** Labour rights, contract law, marketing laws



INSIGHT AND MAPPING

## Porter's 5 Factor Model

Also called industry analysis or competitive analysis.

According to Porter, the state of competition in an industry will be determined by five competitive forces and the interaction between them:

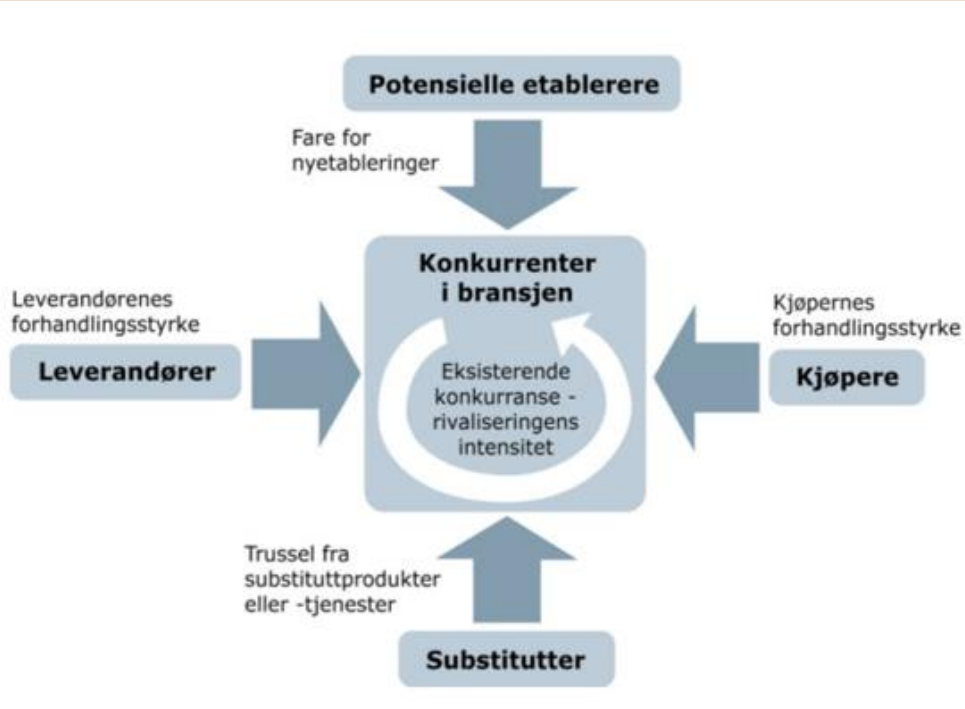
New establishments

Threat of substitution

Buyer's position of power

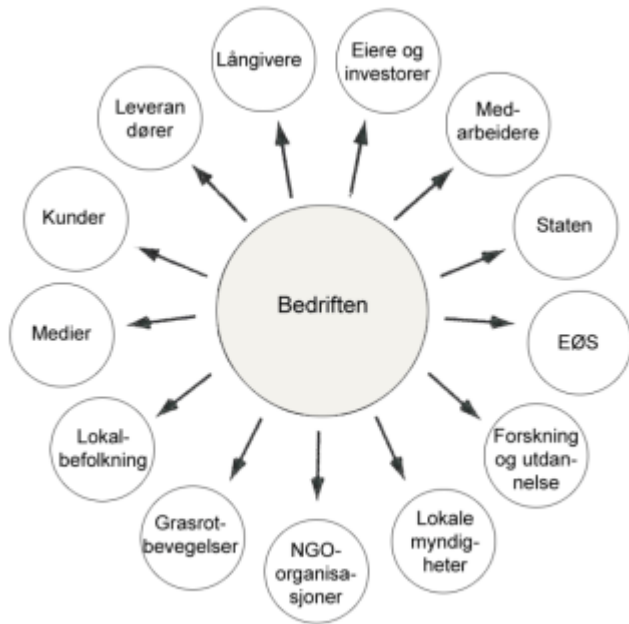
The supplier's position of power

The rivalry among today's competitors among themselves



# All businesses have stakeholders.

## Who are theirs and what sustainability factors are they concerned with?



Step 1: Identify the key stakeholders

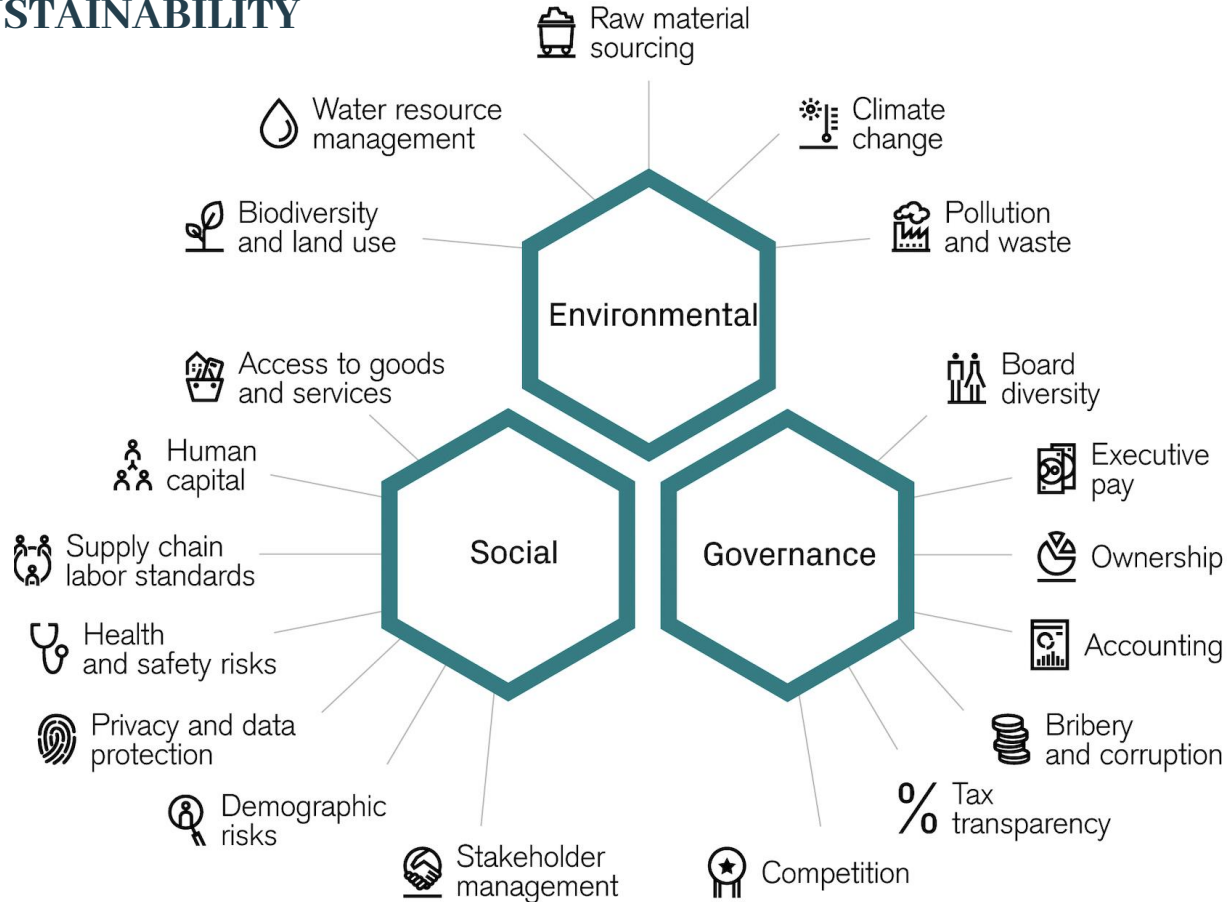
Step 2: Categorize your stakeholders

Step 3: What sustainability factors are they concerned with?

Step 4: Develop an approach for each category

Classification of stakeholders ensures an effective interaction with them in the development process.

# WHAT IS A SUSTAINABILITY FACTOR?



INSIGHT AND MAPPING

## Double materiality.

How does the business affect climate/nature/social conditions? Positive contribution and negative impact

How will the business opportunities for long-term value creation be impacted by changes in climate/nature/social conditions.

Positive (opportunities) and negative (risk)



**amesto**  
Simplifying  
business.



The company's impact on  
climate, nature and social  
conditions

Climate, nature and social  
conditions impact on the  
company's opportunities for  
long-term value creation



# What is important to you and to your stakeholders?

What issues are important to stakeholders?

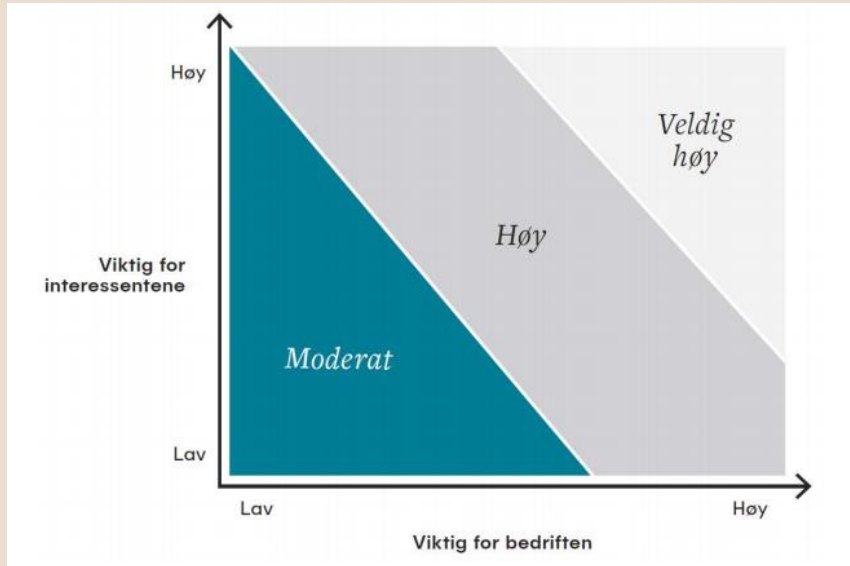
And which ones are important to your business?

What action points should be prioritized?

Do we have access to the necessary resources to succeed?

Will the action points contribute to achieving the goals?

Are the action points valued by the stakeholders?

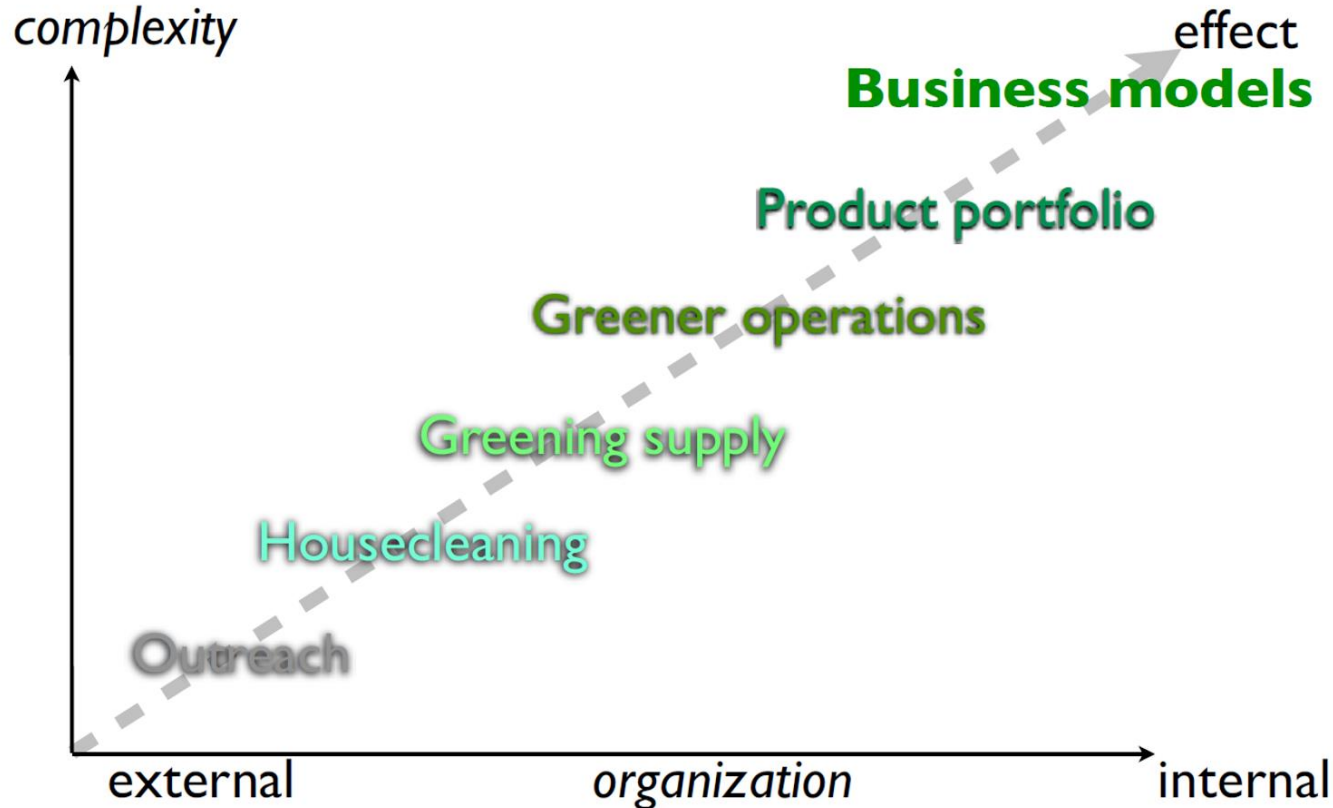




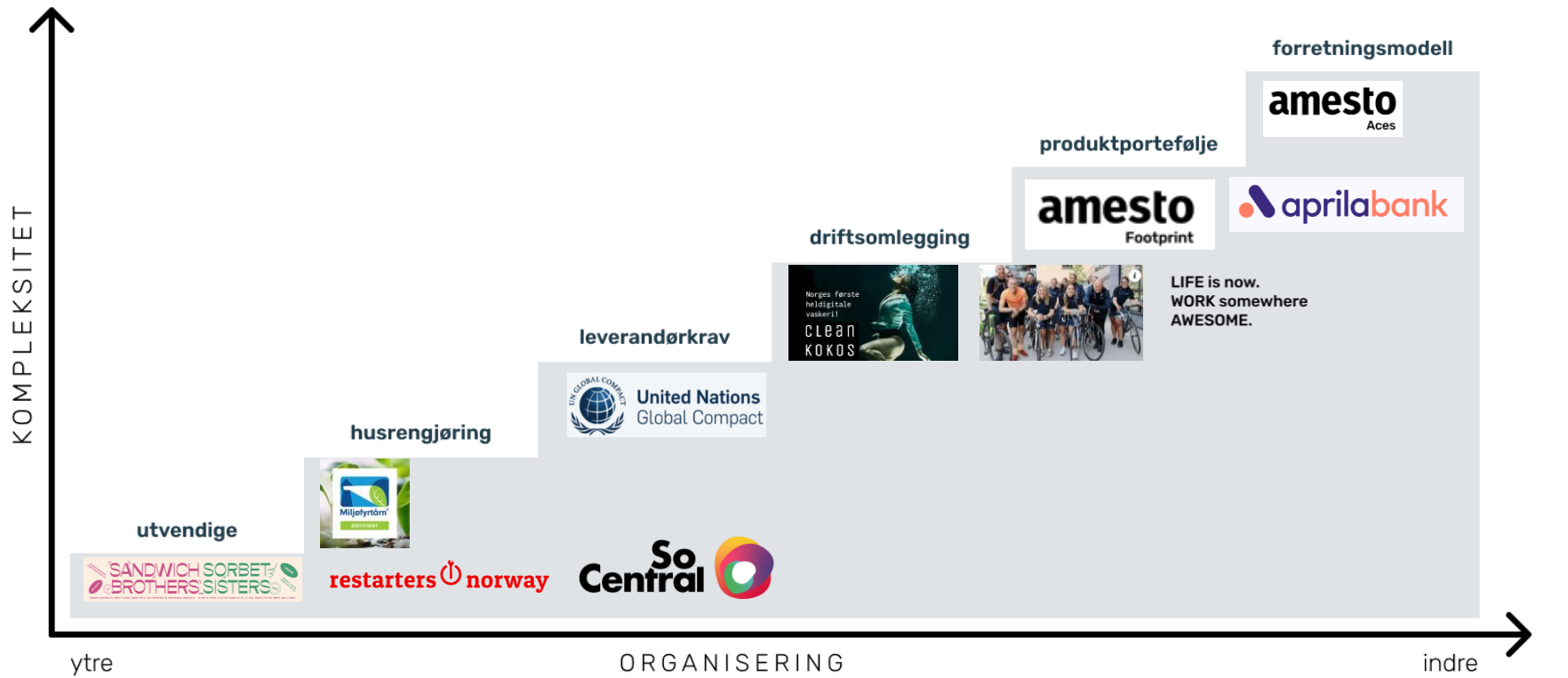
# FNs BÆREKRAFTSMÅL



# Green Growth Strategies - company level



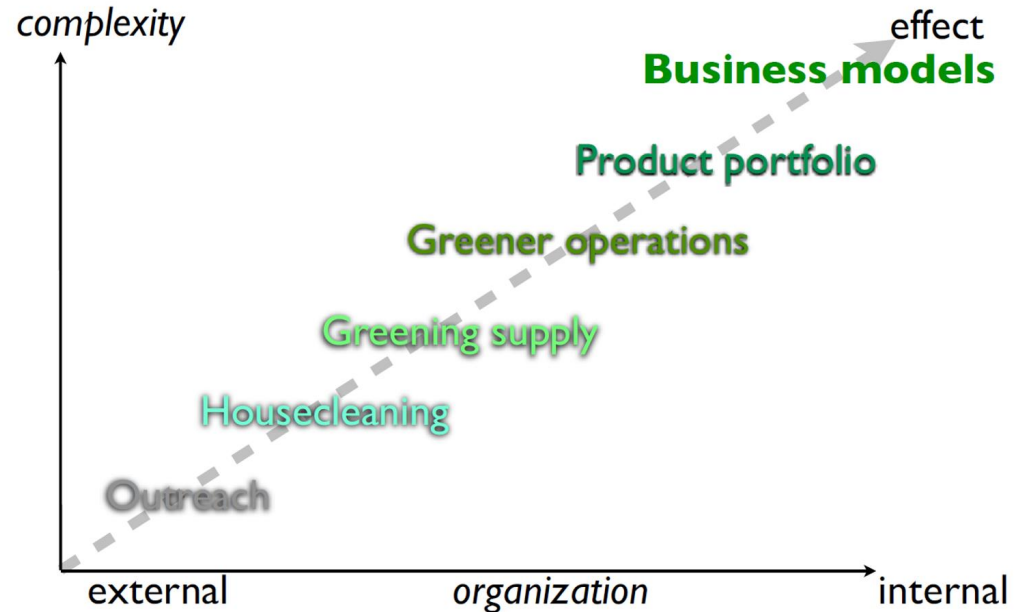
# Green Growth in Amesto Group



# Workshop

1. Velg en bedrift du kjenner
2. Beskriv de viktigste interessentene
3. Gjør en dobbel vesentlighetsanalyse
4. Beskriv de viktigste bærekraftfaktorene
5. Klassifiser tiltakspunktene i grønn vekst trappen
6. Implementere de viktigste bærekraftstiltakene i trekanten for forretningsstrategi
7. Beskriv hvordan du vil kommunisere strategien for å aktivere interessentene

## Green Growth Strategies - company level





## Veien videre for bærekraftsrapportering

1. Sterkere grad av standardisering i rapporteringen slik vi ser på finansregnskapet for å styrke sammenlignbarhet og tilgjengelighet
2. Vurderingen av risiko og vesentlighet må styrkes i rapporteringen, herunder overgangsrisiko fra eksisterende forretningsmodell til en mer bærekraftig forretningsmodell.
3. Finansielle konsekvenser av risiko på virksomhetens bærekraft må inn i regnskapet, herunder vurdering a strandede eiendeler.
4. Tallfestingen må dominere for å sikre at virksomheten har kvantitative mål, og at de kan rapportere løpende på utviklingen mot målene.
5. Dobbel vesentlighet vil dominere rapporteringen, det vil si at virksomhetens påvirkning på omgivelsene og omgivelsenes påvirkning på virksomhetene blir begge belyst.
6. Finansregnskapet og bærekraftsrapporteringen blir ett integrert dokument
7. Bærekraftsinformasjon elektronisk tilgjengelig i mer detaljer enn hva vi ser nå
8. Større åpenhet om negative konsekvenser enn hva selskapene rapporterer på nå
9. Bærekraftsrapporteringen vil verifiseres av uavhengig tredjepart på et nivå av sikkerhet som nærmer seg sikkerheten på verifisering av finansregnskapet (typisk 95 % sikkerhet for at konklusjonen er riktig).

## **Endre atferd, ikke bare rapportere**

Bærekraftsrapporteringen er i seg selv en viktig prosess.

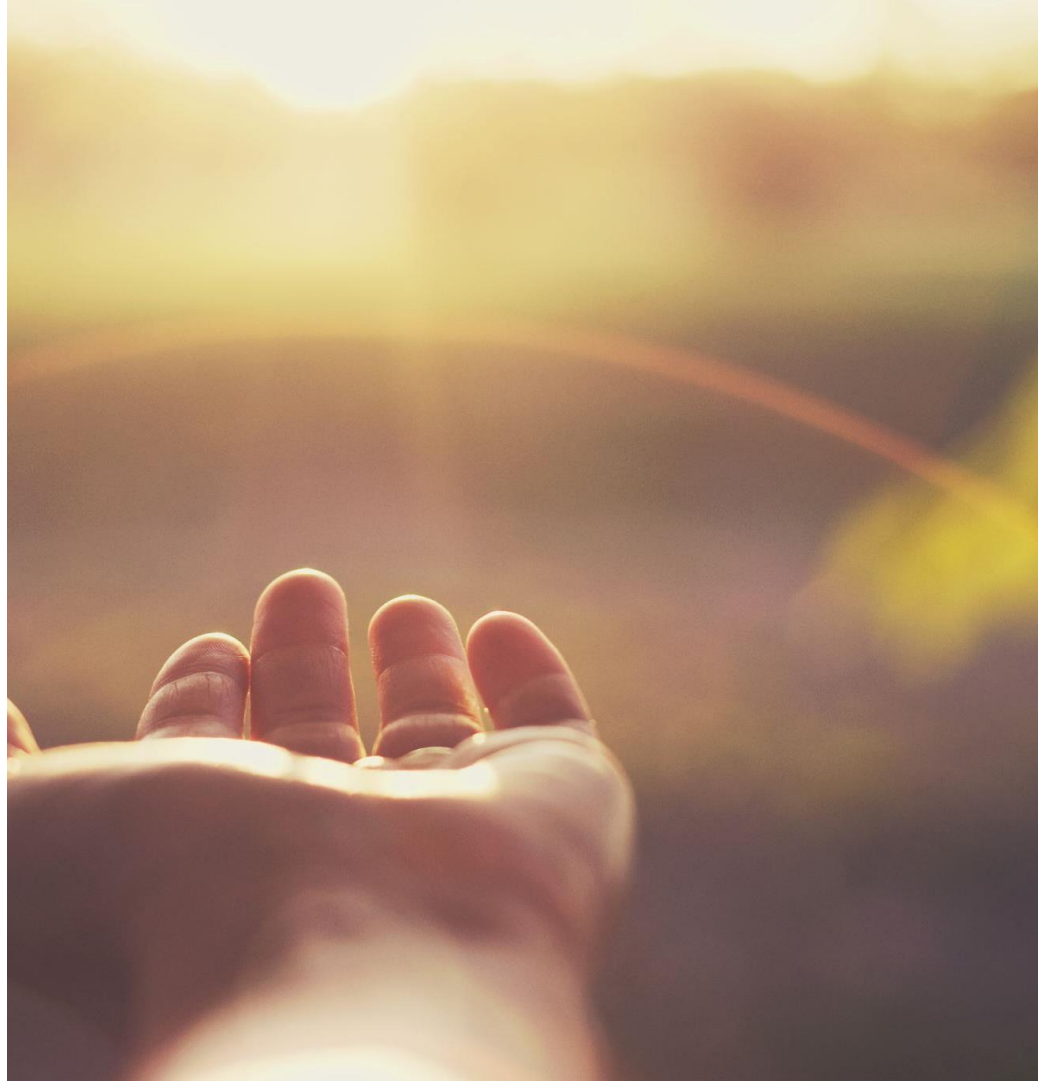
Virksomheten får gjort opp status på sine aktiviteter og reflektert over klima- og naturrisiko og grad av måloppnåelse.

Rapporteringen har liten verdi uten at virksomheten setter opp konkrete aktiviteter og endrer atferd for å bli bedre.

For en virksomhetsleder kan det være vanskelig å forholde seg til et politisk mål som Paris-avtalen.

Aktivitetene virksomhetene iverksetter må bidra til en konkrete utslippskutt gjennom konkrete tiltak.

Summen av alle sine tiltak er det som til slutt bidrar til et nullutslippssamfunn.





## Konkrete aktiviteter og endret atferd kan inkludere:

- Reduksjon av energibruk
- Reduksjon i avfallsmengde
- Reduksjon av innsatsfaktorer
- Effektivisering og digitalisering av  
Innovasjon i produksjonsprosesser
- Digitalisering av varer og tjenester
- Endre drivstoff på kjøretøy

Det er her endringene og bidraget til et mer bærekraftig samfunn skjer, og så kommer rapporteringen som følge av dette arbeidet.



AMESTO FOOTPRINT

## Verdien av god rapportering.

- Bedrifter som kan dokumentere en bærekraftig næringsutvikling med gode rapporter ligger i forkant.
- En sunn økonomi og gode bærekraftsrapporter bidrar til positivt omdømme og enklere tilgang på nye kunder.
- Bedriften blir mer attraktive i kampen om de beste hodene, tiltrekker seg kapital og vil enklere møte stadig strengere krav og regler.





AMESTO FOOTPRINT

# Kontaktinformasjon.

Christine Lundberg Larsen

Mobil: +47 452 11 552

E-post: [christine.larsen@amesto.no](mailto:christine.larsen@amesto.no)

**amesto**  
AccountHouse