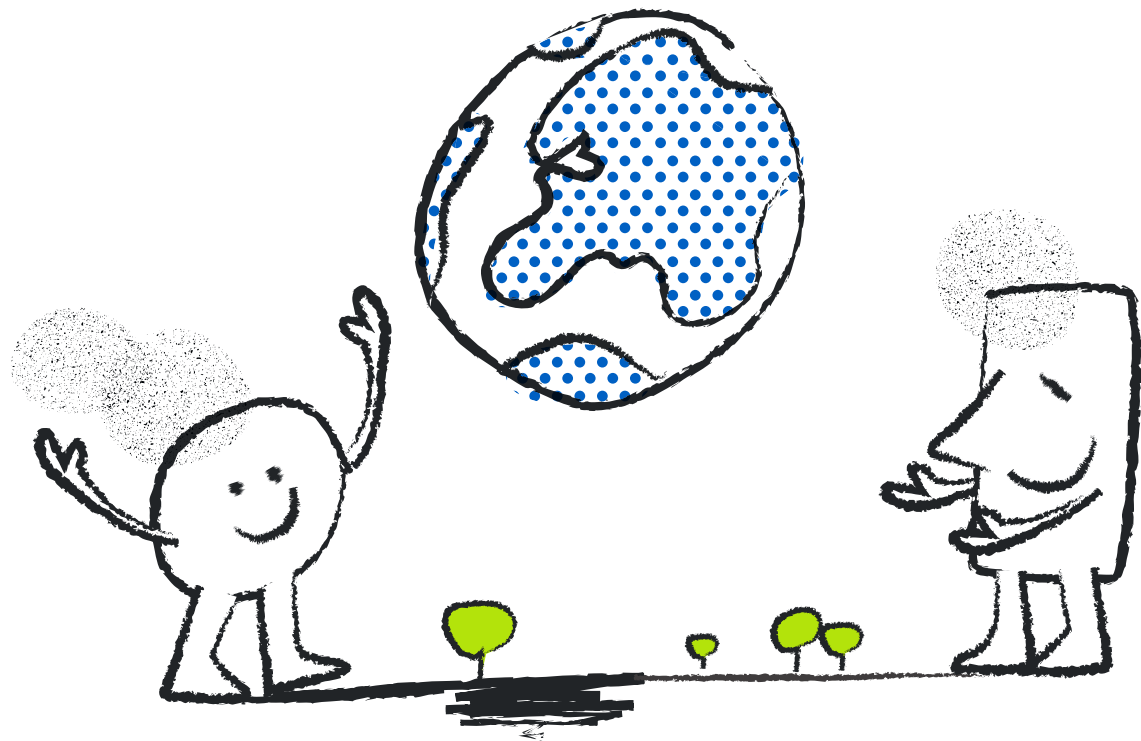


Bærekrafts- rapport 2025



aksell

Om bærekraftsrapporten

Denne bærekraftsrapporten omfatter regnskapsåret 2025 og markerer et viktig steg videre i vårt bærekraftsarbeid. Med utgangspunkt i en godt forankret bærekraftsstrategi har vi systematisert hvordan vi måler, følger opp og kommuniserer vårt bærekraftsarbeid.

Rapporten er utarbeidet på individuell basis for selskapet Aksell AS, en del av Aksell Gruppen, med utgangspunkt i EFRAGs frivillige standard for bærekraftsrapportering for små og mellomstore virksomheter (VSME), hvor vi har valgt å rapportere i henhold til den omfattende (Comprehensive) modulen. Dette gir oss et mer helhetlig og strukturert rammeverk for å sikre relevant, sammenlignbar og transparent rapportering.

Aksell AS sin redegjørelse etter Åpenhetsloven for perioden 01.01.2025–31.12.2025, samt redegjørelsen etter aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) i Likestillings- og diskrimineringsloven, er integrert i denne rapporten.

Rapporten bygger på tilgjengelige data, og vil videreutvikles i takt med økte krav, forbedret datagrunnlag og videre systematisering av vårt bærekraftsarbeid.

Vi håper rapporten gir et godt innblikk i vårt bærekraftsarbeid, våre prioriteringer og veien videre. God lesning.

Konsernsjefens ord



Bjarte J. Hordnes

2025 har vært et år preget av både omstilling og utvikling. Markedet påvirkes fortsatt av internasjonal uro, høyere kostnadsnivå og økende krav til effektivitet og dokumentasjon.

I et slikt marked er det avgjørende å være tilpasningsdyktig. Gjennom året har vi arbeidet målrettet for å styrke lønnsomheten, utvikle tjenestene våre og sikre at Aksell står godt rustet for fremtiden. Dette innebærer både investeringer i teknologi og produksjonskapasitet, og investeringer i menneskene som hver dag skaper verdiene våre.

For oss handler bærekraft ikke bare om klima og miljø, men også om å skape arbeidsplasser, utvikle kompetanse og bidra positivt i lokalsamfunnene der vi er til stede. Kompetanseutvikling har vært et viktig satsingsområde i 2025. Gjennom etableringen av Aksell Akademiet, videre satsing på lærlinger og samarbeid med NAV og utdanningsinstitusjoner, ønsker vi å bidra til både faglig utvikling og arbeidsinkludering.

I løpet av 2025 vedtok vi en egen bærekraftsstrategi som tydeliggjør våre prioriteringer, mål og ambisjoner for de kommende årene. Strategien gir en tydelig retning for hvordan vi skal arbeide med klima, mennesker, ansvarlig verdikjede og langsiktig verdiskaping.

Som en del av dette arbeidet har vi også styrket bærekraftsrapporteringen og datakvaliteten. For første gang har vi etablert et mer helhetlig klimaregnskap som inkluderer Scope 1, 2 og relevante Scope 3-utslipp. Dette gir oss et bedre grunnlag for å forstå vår påvirkning, identifisere forbedringsområder og sette målrettede tiltak for utslippsreduksjon.

Bærekraft er ikke et prosjekt ved siden av driften – det er en integrert del av hvordan vi driver selskapet. Det handler om å ta ansvar for mennesker, miljø og verdiskaping, samtidig som vi bygger en robust og konkurransedyktig virksomhet for fremtiden.

Jeg er stolt av innsatsen som er lagt ned gjennom året, og takknemlig for engasjementet fra våre medarbeidere, kunder, leverandører og samarbeidspartnere. Sammen skal vi fortsette arbeidet med å utvikle Aksell som en ansvarlig, lønnsom og fremtidsrettet virksomhet.

Med vennlig hilsen

Bjarte J. Hordnes,
Konsernsjef og daglig leder i Aksell AS

Papir: Munken kristall, 100g
Design og illustrasjon: Aksell
Foto: ©Aksell, Tinagent/Aksel Jermstad
Trykk: Aksell
Opplag: 350

Formatet for rapporten er valgt med hensyn til god lesbarhet på skjerm
som pdf, og minimalt avkapp i papirutgaven.

aksell.no



Innhold

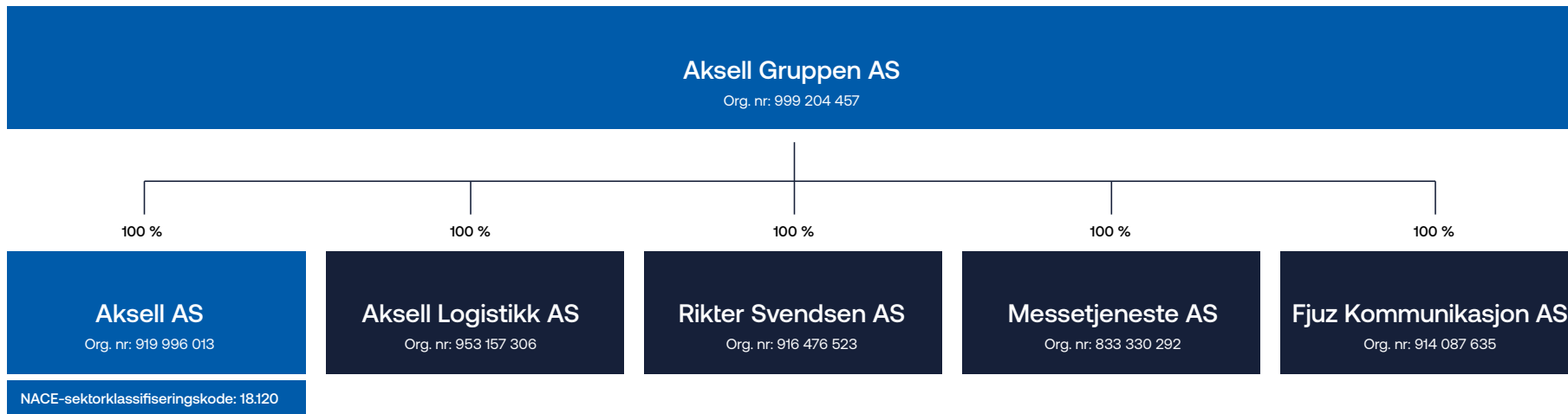
Konsernsjefens ord	3	Miljø	20
Generell informasjon om Aksell AS	6	Miljøsertifiseringer og bransjeordninger	22
Om Aksell AS	6	Mål og tiltak for reduksjon av klimagassutslipp og omstilling	26
Organisering, marked og tjenester	7	Ressursbruk, sirkulærøkonomi og avfallshåndtering	28
Aksell AS sine eide, leide og forvaltede lokasjoner	8	Sosiale forhold	30
Vår verdikjede	9	Vår arbeidsstyrke	32
En verdibasert forretningsmodell og strategi	10	Partsamarbeid og lokale prosesser, kollektive forhandlinger	32
Tiltak, retningslinjer og fremtidige initiativer for overgang til en mer bærekraftig økonomi	11	Retningslinjer og prosesser for menneskerettigheter	35
Interessentdialog	14	Virksomhetsstyring	40
Våre vesentlige temaer	15	Styringsprinsipper og struktur	42
		Kjønnsbalanse i styret	43
		Informasjonssikkerhet og personvern	43

Generell informasjon om Aksell AS

Om Aksell AS

B1

Aksell AS er et selskap i konsernet Aksell Gruppen, og er Norges største totalpartner for helhetlig kommunikasjon med bred kompetanse som spenner fra strategi, kreativitet og teknologi, til produksjon, logistikk og leveranse. Konsernet består av morselskapet Aksell Gruppen med fem heleide datterselskaper. Aksell AS er det største selskapet i konsernet og hadde i 2025 ca. 58 % av konsernets totale omsetning.



Omsetning

461,4

MNOK

Balansesum

198,8

MNOK

Antall ansatte*

219

*Tallet viser antall ansatte oppgitt i heltidsekvivalenter (FTE).

Organisering, marked og tjenester

B1 C1

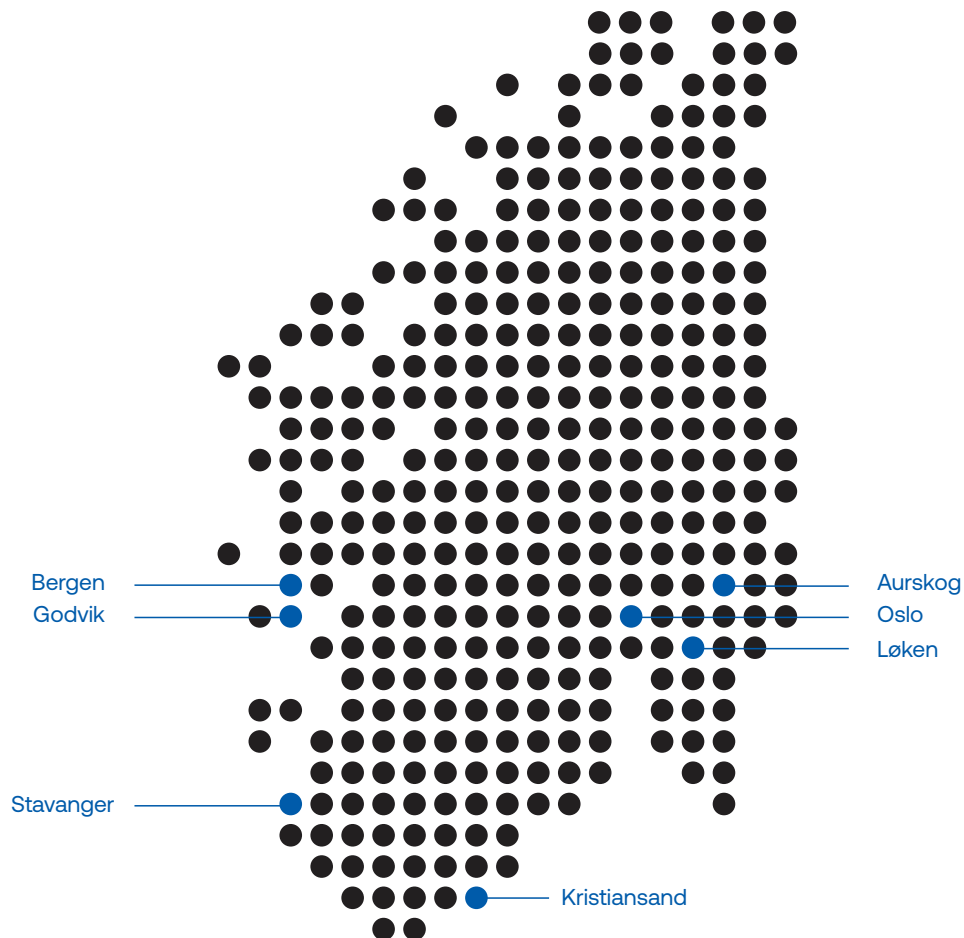
Aksell AS er «lokomotivet», drivkraften i konsernet; fagmiljøet som omsetter strategi, idé og konsept til synlige, fysiske og digitale merkevareopplevelser. Med tilstedeværelse langs kysten fra Oslo til Bergen er vi tett på kundene i vårt hovedmarked i Sør-Norge.

Vi leverer:

- Design og visuell utforming
- Skilt, dekor og omgivelsesdesign
- Trykk, print og storformat
- Fysiske installasjoner
- Produksjon, ferdiggjøring og montering
- Lager/logistikk
- Digitale bestillingsportaler og teknologiske verktøy
- Tverrfaglig rådgivning og prosjektledelse

Aksell AS støtter FNs bærekraftsmål og arbeider for å bidra positivt der virksomheten har størst påvirkning. Sertifiseringer, merkeordninger og medlemskap er viktige verktøy for å dokumentere arbeidet vårt og sikre at vi følger anerkjente krav til miljø, ansvarlig produksjon, etikk og kvalitet.

Lokasjon	Sertifisering/ordning
Kristiansand, Godvik og Aurskog	Miljøfyrtårn
Aurskog	FSC (Forest Stewardship Council)
Godvik og Aurskog	Svanemerket
Hele Aksell AS	EcoVadis
	Trykt i Norge
	Sentralt godkjent
	Grønt punkt
	UNGC
	Transparency International
	Godkjent lærebedrift



Aksell AS sine eide, leide og forvaltede lokasjoner

B1

Aksell AS driver all sin virksomhet i Norge. Selskapet har lokasjoner fordelt på flere geografiske områder, inkludert produksjonslokasjoner, kontorer og lager-/logistikkenheter.

Lokasjoner

Oslo

Myrens verksted 2
0473 Oslo

Aurskog

Aurveien 14
1930 Aurskog

Bergen Sentrum

Chr. Michelsens gate 2A
5012 Bergen

Godvik

Leirvikåsen 39
5179 Godvik

Kristiansand

Industrigata 33
4632 Kristiansand

Løken

Tyrihjellevien 40
1960 Løken

Stavanger

Ryfylkegata 9
4014 Stavanger

Vår verdikjede

C1

- Rådgivning og kommunikasjonsstrategi
- Design og konseptutvikling
- Teknologit utvikling og digitale tjenester
- Visuell kommunikasjon og profilering
- Materialbruk i produksjon
- Produksjon og ferdiggjøring
- Transport og logistikk
- Energibruk i egne lokaler
- Avfall og håndtering

Oppstrøms

- Råvareutvinning (papir, kartong, kjemikalier, metaller)
- Transport
- Finansiering
- Produksjon hos leverandører (innsatsfaktorer)
- Emballasje fra leverandører

Egen drift

Nedstrøms

- Valg av løsninger som påvirker kundens klimaavtrykk
- Levetid og holdbarhet på leveranser
- Miljømerking til kunder
- Distribusjon og levering av produkter til kunder
- Bruk av produkter og løsninger hos kunden
- Avfallshåndtering hos kunde (etter endt bruk)



En verdibasert forretningsmodell og strategi

C1

Aksell sin forretningsmodell er tuftet på tydelige kjerneverdier som skal prege hele virksomheten, fra interne prosesser til kundeopplevelser. Verdiene våre er ikke bare en beskrivelse av hvem vi er, men et aktivt styringsverktøy i hvordan vi prioriterer, samarbeider og utvikler oss.

Vår strategi handler om å utvikle selskapet i takt med endringer i marked og teknologi, samtidig som vi sikrer god drift og bærekraftig utvikling over tid. Vi er opptatt av å skape verdi gjennom kompetanse, samarbeid og evne til å finne gode løsninger, uten at vi nødvendigvis låser oss til én bestemt tilnærming.

Våre kjerneverdier

Våre kjerneverdier beskriver hvem vi er, hvordan vi jobber og hva kundene kan forvente av oss. De skal være en rettesnor i hverdagen, både i møte med kunder og i samspill med kolleger.

Verdiene våre handler ikke bare om hva vi sier, men om hva vi faktisk gjør. De skal bidra til å skape en kultur vi er stolte av, og sikre at vi leverer kvalitet, bygger gode relasjoner og utvikler oss videre som selskap.

Engasjerte

Faglig stolthet og lidenskap kjennetegner oss. Vi bryr oss om kundene våre og tar eierskap til oppgavene vi løser.

Vi strekker oss litt lenger for å skape gode opplevelser og resultater, og ønsker at kundene skal merke et ekte og tydelig engasjement i møte med oss.

Inspirerende

Vi jobber i et selskap som tenker kreativt i alle prosesser og ledd av leveransen. Vi lar oss utfordre, og utfordrer hverandre, og søker de beste løsningene for kundene, uansett problemstilling.

Med kompetanse, nysgjerrighet og skaperglede har vi som mål å sette vårt preg på prosessene og inspirere både kunder og kolleger.

Etterrettelige

Våre ansatte og kunder skal kunne stole på oss. Vi opptre med integritet, overholder lover og regler og leverer i tråd med det vi lover.

Vi er åpne, ansvarlige og etterrettelige i vår kommunikasjon, og sørger for at kunden opplever å være prioritert, informert og godt ivaretatt i alle faser av prosessene.

Folkelige

Vi møter mennesker med varme, respekt og tilstedeværelse. Vi er jordnære, ærlige og enkle å forholde oss til, både for kunder og kolleger.

Hos oss skal det være lav terskel for dialog, og vi legger vekt på å skape gode relasjoner gjennom tillit, åpenhet og en uformell tone.

Tiltak, retningslinjer og fremtidige initiativer for overgang til en mer bærekraftig økonomi

B2 C2

Bærekraftsforhold	Innført bærekrafts-rutiner/policyer fremtidsinitiativer?	Etablert mål for policy?	Er disse tilgjengelig for allmenheten?
Klimaendringer (E1)	Ja	Ja	Ja
Forurensning (E2)	Ja	Ja	Ja
Vann og marine ressurser (E3)	Nei		
Biologisk mangfold og økosystemer (E4)	Nei		
Sirkulær økonomi (E5)	Ja	Ja	Ja
Egen arbeidsstyrke (S1)	Ja	Ja	Ja
Arbeidere i verdikjeden (S2)	Ja	Ja	Ja
Berørte lokalsamfunn (S3)	Ja	Ja	Ja
Forbrukere og sluttbrukere (S4)	Ja	Nei	Nei
God forretningsetikk (G1)	Ja	Ja	Ja

Klimaendringer (E1)

Aksell AS har etablert en egen rutine for klima og utslippsreduksjon. Rutinen beskriver hvordan selskapet skal arbeide systematisk med klimaarbeid, utslippsdata og tiltak i både egen drift og verdikjede. Den omfatter Scope 1, Scope 2 og relevante Scope 3-utslipp, og gjelder blant annet innkjøp, transport, energibruk, materialvalg, kapitalvarer og prioriterte leverandørrelasjoner.

Klimaregnskapet skal oppdateres årlig og brukes til å identifisere de største utslippsdriverne og prioritere tiltak der selskapet har størst påvirkningsmulighet, særlig innen innkjøp, leverandør oppfølging, transport og energibruk.

Mål: -25 % innen 2030

Ansvar: Ledergruppen, med operativ oppfølging fra innkjøp, logistikk, drift/produksjon og bærekraftsavdelingen.

Forurensning (E2)

Rutinen for forebygging av forurensning beskriver hvordan Aksell AS skal forebygge utslipp til luft, vann og jord fra drift, produksjon, lagring og transportnære aktiviteter. Den omfatter blant annet innkjøp, oppbevaring og bruk av kjemikalier, håndtering av farlig avfall, merking, substitusjon, avviksbehandling og oppfølging av leverandører som utfører arbeid på Aksell sine lokasjoner.

Arbeidet er blant annet forankret i Svanemerket produksjon og Miljøfyrtårn-sertifisering, som stiller krav til kjemikaliebruk, utslipp og håndtering av avfall.

Rutinen følges opp gjennom godkjenning av kjemikalier før bruk, forsvarlig lagring og håndtering, korrekt avfallshåndtering, avviksrapportering og årlige vurderinger av utslippsrisiko.

Mål: Ingen hendelser med faktisk utslipp til ytre miljø, samt full kontroll på kjemikalier og farlig avfall.

Ansvar: Produksjonsleder på hver lokasjon med operativ støtte fra HMS-ansvarlig.

Sirkulær økonomi (E5)

Rutine for ressursbruk og sirkulær økonomi beskriver hvordan Aksell AS skal redusere unødvendig materialbruk og avfall gjennom bedre planlegging, materialutnyttelse, gjenbruk og mer systematiske sirkulære vurderinger i design, innkjøp, produksjon, logistikk og prosjektgjennomføring.

Arbeidet omfatter både egen drift og løsninger som foreslås for kunder, særlig innen prioriterte materialkategorier som papir, plate- og skiltmaterialer, emballasje og profileringsprodukter. Rutinen skal bidra til å redusere avfall og svinn, øke andelen ressurs-effektive materialvalg og støtte Aksell sine klimamål gjennom redusert materialrelatert utslipp.

Oppfølgingen skjer gjennom vurdering av materialbruk i prosjekter og innkjøp, produksjonsplanlegging for lavere svinn, tilrettelegging for gjenbruk og ombruk, samt måling av avfall, sorteringsgrad og relevante materialdata.

Indikator	Mål
Årlig kildesorteringsgrad	>95 %
Redusere avfall og svinn	- 5 % årlig
Gjennomføring av opplæring ved lokasjoner med lavere sorteringsgrad	100 %

Ansvar: Ledergruppen

Egen arbeidsstyrke (S1)

En av våre viktigste målsetninger er å skape en trygg og god arbeidsplass, der de ansatte har høyest prioritet. Dette gjøres blant annet gjennom etablerte HMS-rutiner, medarbeideroppfølging og årlige medarbeiderundersøkelser (PULS). Arbeidet er forankret i gjeldende lovverk og interne retningslinjer, som dekker hele ansattreisen – fra rekruttering og onboarding til sykefraværsoppfølging, kompetanseutvikling og fratreddelse.

Konsernet har etablerte prosedyrer, retningslinjer og styringssystemer knyttet til arbeidsmiljø, likestilling, mangfold og etisk praksis. Likestillingsredegjørelsen dokumenterer blant annet kjønnsbalanse, tiltak mot diskriminering og arbeidet med inkluderende rekrut-

tering og arbeidsforhold. Arbeidet er forankret i hele organisasjonen; ledelsen, de tillitsvalgte, vernetjenesten og medarbeidere, og følges opp løpende gjennom interne rutiner og lederoppfølging.

For å sikre strukturert oppfølging benytter konsernet et digitalt HRM-system som understøtter personaladministrasjon, dokumentasjon, kompetanseoppfølging, sykefravær, medarbeidersamtaler og etterlevelse av interne krav og rutiner.

Indikator	Mål
Sykefravær	Lavere enn relevant indeks
Medarbeidertilfredshet	>80 %
Gjennomføringsgrad av medarbeidersamtaler	100 %
Antall skader med fravær	Null
Andel lærlinger	Minimum 1 lærling per lokasjon til enhver tid
Antall tilfeller med mobbing, trakassering og diskriminering	Null

Ansvar: HR/Ledelsen/Tillitsmannsapparatet/Vernetjenesten

Arbeidere i verdikjeden (S2); ansvar i leverandørleddet

Aksell AS arbeider systematisk med ansvarlighet i leverandørleddet, og har etablert rutiner for å forebygge og redusere risiko for negative konsekvenser for arbeidere hos leverandører og samarbeidspartnere.

Arbeidet baseres på kravene i Åpenhetsloven og omfatter blant annet leverandørkrav (Aksell sin Code of Conduct for leverandører), risikovurderinger, aktsomhetsvurderinger, oppfølging av avvik samt dialog om forbedringstiltak i leverandørkjeden. Målet er å bidra til ansvarlige arbeidsforhold og respekt for grunnleggende menneskerettigheter i verdikjeden.

Oppfølgingen er risikobasert og retter seg særlig mot leverandører og samarbeidspartnere der risikoen vurderes som høyere, eller hvor påvirkningen kan være vesentlig.

Indikator	Mål
Årlige leverandørrevisjoner	Utvalgte leverandører med høyest beregnede utslipp i klimaregnskapet
Innkjøp fra risikovurderte leverandører	100 %

Ansvar: CFO/Innkjøpsansvarlig/HR- og bærekrafts-avdelingen

Forbrukere og sluttbrukere (S4)

For Aksell AS handler arbeidet med forbrukere og sluttbrukere først og fremst om å sikre ansvarlige leveranser, tydelig kundeinformasjon og god rådgivning. Selskapet har etablerte rutiner som skal bidra til at produkter og tjenester er trygge, tydelige og tilpasset kundens og sluttbrukerens behov, samt krav til kvalitet. Det omfatter blant annet rådgivning, prosjektgjennomføring, produksjon og leveranser der Aksell påvirker informasjonen kunden eller sluttbrukeren mottar.

I relevante kundeoppdrag skal Aksell avklare behov knyttet til kvalitet, levetid, vedlikehold, materialvalg, sortering og bærekraftsegenskaper. Der mer bærekraftige eller sirkulære alternativer vurderes, skal dette kommuniseres på en etterrettelig og forståelig måte, med tydelig informasjon om eventuelle forutsetninger eller begrensninger.

Tilbakemeldinger, kundeavvik og klager skal brukes aktivt til forbedring av kundeopplevelse, rådgivning og dokumentasjon.

Berørte lokalsamfunn (S3)

Aksell AS ønsker å bidra positivt i lokalsamfunnene hvor vi har virksomhet. Med lokasjoner flere steder i Norge bidrar selskapet til lokale arbeidsplasser, kompetanseutvikling og samarbeid på tvers av næringsliv, utdanning og offentlige aktører.

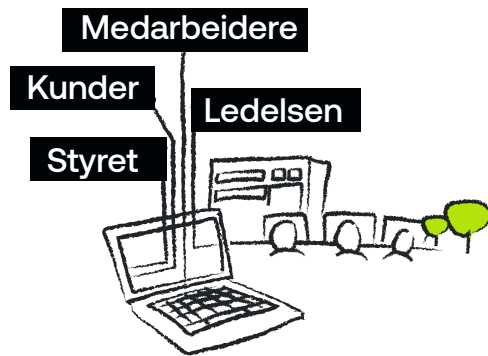
Bedriften tar imot skoleklasser og besøkende til våre produksjonslokasjoner for å gi innsikt i bransjen, produksjonsprosesser og yrkesmuligheter. Aksell AS er også godkjent lærebedrift og arbeider aktivt med lærlingeordninger, praksisplasser og arbeidsinkludering i samarbeid med blant annet NAV.

I tillegg deltar selskapet i ulike bransje- og interesseorganisasjoner, og ønsker gjennom samarbeid og kunnskapsdeling å bidra til utvikling av både bransjen og lokalsamfunnene som vi er en del av.

God forretningsetikk (G1)

Aksell AS har etablert etiske retningslinjer, Code of Conduct og policy for antikorrupsjon som gjelder for ansatte, ledere og relevante samarbeidspartnere. Retningslinjene beskriver forventninger til integritet, ansvarlig opptreden, interessekonflikter, gaver og representasjon, samt etterlevelse av gjeldende lover og interne krav. Aksell har nulltoleranse for korrupsjon og bestikkelser, og ansatte skal varsle ved mistanke om brudd eller kritikkverdige forhold.

Arbeidet med forretningsetikk følges opp gjennom avtaleverk som regulerer arbeids-/kunde-/leverandørforhold, lederansvar, interne rutiner, opplæring og varslingskanaler. Formålet er å sikre at beslutninger og forretningspraksis gjennomføres på en etterrettelig og ansvarlig måte, både internt og i møte med kunder, leverandører og samarbeidspartnere.



Interessentdialog

I 2025 ble det gjennomført undersøkelser med relevante interessegrupper for Aksell. Resultatene har dannet grunnlaget for vår vesentlighetsanalyse.

Interessent	Forventninger til Aksell AS	Dialogform
Medarbeidere	– Bruk av miljøvennlige materialer og kjemikalier – Anstendig arbeidsforhold internt i Aksell AS – Sikre et trygt og helsefremmende arbeidsmiljø – Likestilling, mangfold og inkludering – Etisk forretningspraksis – Ansvarlig drift og lønnsomhet	Survey-undersøkelse PULS-undersøkelse
Kunder	– Bruk av miljøvennlige materialer og kjemikalier – Anstendig arbeidsforhold internt i Aksell AS – Sikre et trygt og helsefremmende arbeidsmiljø – Etisk forretningspraksis	Survey-undersøkelse
Ledelsen	– Redusere klimaavtrykk og øke bruk av fornybar energi – Dokumentert miljøsertifisering – Anstendig arbeidsforhold internt i Aksell – Sikre et trygt og helsefremmende arbeidsmiljø – Ansvarlig drift og lønnsomhet	Survey-undersøkelse
Styret	– Redusere klimaavtrykk og øke bruk av fornybar energi – Reduksjon av avfall og overproduksjon – Dokumentert miljøsertifisering – Anstendig arbeidsforhold internt i Aksell AS – Sikre et trygt og helsefremmende arbeidsmiljø – Etisk forretningspraksis – Ansvarlig drift og lønnsomhet	Survey-undersøkelse
Gjensidige forventninger		
Leverandører	– I henhold til krav som stilles av Åpenhetsloven	Dialog
Grafisk bransjeforening	– Kunnskapsdeling – Styrke samarbeid med mål om felles utvikling	Dialog

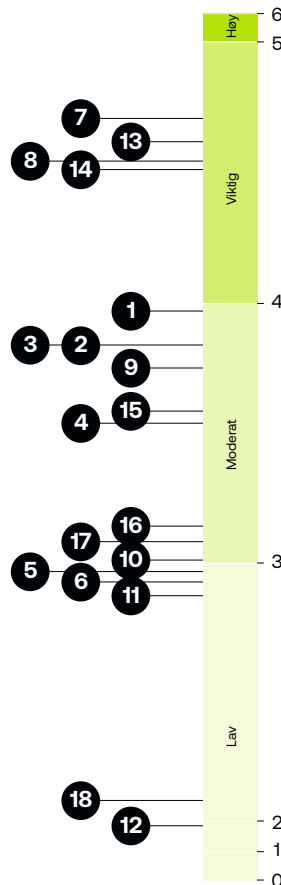
Våre vesentlige temaer

Aksell AS har gjennomført en vesentlighetsanalyse for å identifisere hvilke bærekraftstemaer som er mest relevante for virksomheten og våre interessenter.

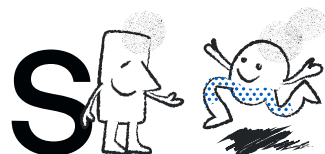
Arbeidet er basert på en strukturert tilnærming inspirert av anerkjente rammeverk tilpasset virksomhetens størrelse og modenhet.

Metoden vi har brukt gir et sammenlignbart og strukturert grunnlag for å identifisere hvilke temaer som anses som mest vesentlige på tvers av interessentgrupper, og synliggjør eventuelle forskjeller i prioriteringer: Alle deltagende grupper (kunder, kunderådgivere, ledelse og styret) har fått presentert de samme bærekraftstemaene innen miljø (E), sosiale forhold (S) og virksomhetsstyring (G). Temaene ble rangert fra 1 til 6 innen hver kategori, hvor 6 representerer høyest prioritet.

Resultatene som er vektet gjennomsnitt på hvert tema, danner grunnlag for videre vurdering av påvirkning, risiko og muligheter. Disse danner grunnlag for prioriteringer i bærekraftsarbeidet og videre utvikling av tiltak, styring og rapportering.



- 1 3,99 Redusere klimafotavtrykk og øke bruk av fornybar energi
- 2 3,75 Bruk av miljøvennlige materialer og kjemikalier
- 3 3,75 Dokumentert miljøsertifisering (Svanemerket/Miljøfyrtårn/FSC e.l.)
- 4 3,43 Reduksjon av avfall og overproduksjon
- 5 2,95 sirkulærøkonomi og ressursgjenvinning (øke gjenbruk og resirkulering av materialer)
- 6 2,87 Miljøvennlig transport og logistikk
- 7 4,77 Anstendig arbeidsforhold internt i Aksell
- 8 4,59 Sikre et trygt og helsefremmende arbeidsmiljø, både fysisk og psykososialt, internt i bedriften
- 9 3,74 Likestilling, mangfold, inkludering i Aksell
- 10 3,03 Bidrag til utvikling og utdanning gjennom praksis- og lærlingordning og arbeidsinkludering
- 11 2,82 Aksell sitt ansvar i leverandørleddet – sosiale forhold
- 12 1,91 Samarbeid med lokale aktører
- 13 4,69 Ansvarlig drift og lønnsomhet (bærekraftig forretningsdrift)
- 14 4,54 Etisk forretningspraksis (gjennom etterlevelse av gjeldende lovkrav)
- 15 3,59 Åpenhet og ærlig kommunikasjon (synlighet og transparens rundt bærekraftsarbeidet)
- 16 3,27 Informasjonssikkerhet og personvern
- 17 3,18 Ansvar i leverandørleddet – bærekraftige anskaffelser
- 18 2,13 Beredskap



Analysen er gjennomført i flere trinn:

1. Forståelse av virksomhetens kontekst

Som første steg ble det gjennomført en overordnet kartlegging av Aksell AS sin kontekst. Dette inkluderte analyse av virksomhetens verdikjede, relevante bransjeforhold og interessentanalysen forklart over.

Samlet har dette gitt et grunnlag for å identifisere hvilke temaer som er mest relevante å arbeide videre med.

2. Vurdering av påvirkning og plassering i verdikjeden

Basert på de identifiserte temaene ble det gjennomført en vurdering av Aksell AS sine faktiske og potensielle påvirkninger på miljø og samfunn.

Påvirkningene er vurdert både i egen drift og i verdikjeden, inkludert oppstrøms (leverandørledd) og nedstrøms (kunder og marked). Dette gir en bedre forståelse av hvor i verdikjeden de mest sentrale påvirkningene oppstår.

3. Vurdering av risikoer og muligheter

Videre er det gjennomført en vurdering av risikoer og muligheter knyttet til de aktuelle temaene. Dette omfatter blant annet hvordan eksterne forhold som regelverk, markedskrav og kundebehov kan påvirke virksomheten.

Analysen har også hatt som formål å identifisere områder med forbedringspotensial og muligheter for verdiskaping, herunder potensielle finansielle konsekvenser.

Resultat av analysen

Temaene som presenteres i tabellen under, med tilhørende vurderinger av påvirkning, risiko og muligheter, er de som Aksell AS per i dag anser som vesentlige.

Disse vil danne grunnlaget for prioriteringer i det videre bærekraftsarbeidet.

Bærekraft	Tema	Oppstrøms	Egen drift	Nedstrøms	Positiv/negativ påvirkning	Mulighet	Risiko
E1 Klimaendringer	Redusere klimaavtrykk og øke bruk av fornybar energi	●	●	●	+ Reduksjon i CO2-utslipp	Reduserte energikostnader og styrket konkurransekraft gjennom energi-effektivisering og bruk av fornybar energi	
					- Klimagassutslipp knyttet til energibruk, materialer og transport		
E2 Forurensning	Bruk av miljøvennlige materialer og kjemikalier	●	●		+ Redusert miljøbelastning gjennom bruk av mer miljøvennlige materialer og kjemikalier	Mer bærekraftige produkter og styrket markedsposisjon gjennom ansvarlig materialvalg	
					- Miljøpåvirkning fra materialvalg og bruk av kjemikalier		
E5 Ressursbruk og sirkulær økonomi	Reduksjon av avfall og overproduksjon		●		+ Redusert avfall og mer effektiv ressurs-utnyttelse	Kostnadsbesparelser og mer effektiv drift gjennom redusert avfall og bedre ressursutnyttelse	
					- Avfall og unødvendig ressursbruk fra produksjon og overproduksjon		
S1 Egne ansatte	Anstendig arbeidsforhold		●		+ Gode og stabile arbeidsforhold, inkludert muligheter for kompetanseutvikling		Turnover, lav trivsel og omdømmerisiko ved mangelfulle arbeidsforhold
					- Risiko for uheldige arbeidsvilkår og belastninger dersom forhold ikke følges opp		
	Sikre et trygt og helsefremmende arbeidsmiljø		●		+ Økt trivsel, helse og produktivitet		Sykefravær, ulykker og redusert produktivitet
					- Risiko for skader, ulykker og sykefravær		
	Likestilling, mangfold og inkludering		●		+ Økt mangfold, inkludering og attraktiv arbeidsplass		Omdømmerisiko og sykefravær
					- Risiko for diskriminering		
S2 Arbeidere i verdikjeden	Leverandøransvar	●			+ Forbedrede arbeidsforhold gjennom ansvarlig leverandøroppfølging		Manglende kontroll i leverandørkjeden og risiko for brudd på sosiale krav
					- Risiko for brudd på arbeidsforhold og menneskerettigheter hos leverandører		
G1 God forretningsetikk	Etisk forretningspraksis	●	●	●	+ Økt tillit, etterlevelse og styrket omdømme		Juridisk risiko, omdømmetap og tap av kunder ved brudd på regelverk
					- Risiko for korrupsjon, brudd på regelverk og etiske retningslinjer		
	Informasjonssikkerhet og personvern		●		+ Beskyttelse av persondata og tillit hos kunder		Juridisk risiko (GDPR)
					- Risiko for databrudd og feil håndtering av personopplysninger		
	Ansvarlig drift og lønnsomhet		●		+ Langsiktig lønnsomhet og robust forretningsmodell	Økt konkurransekraft og langsiktig lønnsomhet	Strategisk risiko ved manglende integrering av bærekraft i virksomheten
Virksomhets-spesifikk	Dokumentert miljøsertifisering					Bedre struktur i miljøarbeidet og økt troverdighet i markedet	

VSME Index

Opplysningskrav		Side	Kommentar
Generell informasjon			
B1	Grunnlag for utarbeidelse	06–08	Individuell basis etter omfattende modul
C1	Strategi	09–10	
B2	Tiltak, retningslinjer og fremtidige initiativer for overgang til en mer bærekraftig økonomi	11	
C2	Beskrivelse av tiltak, retningslinjer og fremtidige initiativer for en overgang til en mer bærekraftig økonomi	11–13	Dekker også forhold knyttet til Åpenhetsloven (ÅL), herunder S2 Arbeidere i verdikjeden og G1 Virksomhetsstyring.
Egendef.	Interessedialog	14	Frivillig rapportering
Egendef.	Våre vesentlige temaer, samt IRO	15–17	Frivillig rapportering
Miljø			
B3	Energi og klimagassutslipp	22/23/25	
C3	Klimagassreduksjon og omstilling	26	Utelatt datapunkt: 55 (omstillingsplan)
C4	Klimarisiko	-	Aksell har ikke identifisert klimarelaterte farer eller omstillingshendelser som skaper brutto klimarelatert risiko for virksomheten i rapporteringsperioden. Kravet i C4 er derfor ikke rapportert.
B4	Forurensning av luft, vann og jord	-	Aksell er ikke pålagt å rapportere utslipp av forurensende stoffer til luft, vann eller jord, og rapporterer ikke slike utslipp separat i rapporteringsperioden.
B5	Biologisk mangfold	-	Aksell har ingen eide, leide eller forvaltede lokasjoner i nærheten av sårbart biologisk mangfold. Kravet i B5 er dermed ikke gjeldende for Aksell
B6	Vann	-	Aksell har per rapporteringsåret ikke tilgjengelig konsolidert datagrunnlag for vannuttak og vannforbruk på tvers av lokasjoner. Det arbeides med å forbedre datagrunnlaget for fremtidig rapportering.
B7	Ressursbruk, sirkulær økonomi og avfallshåndtering	28–29	Delvis rapportert: Aksell AS rapporterer på sirkulær tilnærming, avfallsmengder, behandlingsmetoder og hovedkategorier av avfall. Datapunkt 38 c) om total årlig materialbruk er foreløpig ikke komplett grunnet manglende datagrunnlag.
Egendef.	Miljøsertifiseringer og bransjeordninger	22	
Egendef.	Utvalgte høydepunkter fra 2025	24/27/37–39	

Opplysningskrav		Side	Kommentar
Sosiale forhold			
B8	Arbeidsstyrke – Generell informasjon	32	Inngår i ARP (Aktivitet og redegjørelsesplikt)
C5	Arbeidsstyrke – Tilleggsinformasjon	32	Dekkes under «Vår arbeidsstyrke». Inngår i ARP
B9	Arbeidsstyrke – Helse og sikkerhet	34	Inngår i ARP
B10	Arbeidsstyrke – Godtgjørelse, kollektive forhandlinger og opplæring	32–33	Delvis rapportert. Datapunkt 42 d) om gjennomsnittlig antall årlige opplæringstimer per ansatt fordelt på kjønn er ikke rapportert grunnet manglende datagrunnlag for rapporteringsåret.
C6	Arbeidsstyrke – Retningslinjer og prosesser for menneskerettigheter	35–36	Inngår i redegjørelse etter ÅL
C7	Alvorlige negative menneskerettighetsbrudd	35	Inngår i redegjørelse etter ÅL
Egendef.	Læringer, arbeidsinkludering og arbeidspraksis	33	Frivillig rapportering
Egendef.	Medarbeiderundersøkelsen	33	Frivillig rapportering
Egendef.	Likestilling, mangfold og inkludering	34	Inngår i ARP
Virksomhetsstyring			
B11	Dommer og bøter for korrupsjon og bestikkelser	41	Aksell AS har ikke mottatt domfellelser eller bøter knyttet til korrupsjon eller bestikkelser i 2025.
C8	Inntekter fra visse sektorer og ekskludering fra EU-referanseindekser	41	Aksell AS har ingen inntekter fra visse sektorer og er ikke ekskludert fra EU-referanseindekser
C9	Kjønnsbalanse i styret	43	
Egendef.	Styringsprinsipper og struktur	42	Inngår i redegjørelse etter ÅL
Egendef.	Informasjonssikkerhet og personvern	43	Frivillig rapportering



Miljø

Miljøhensyn er en integrert del av Aksell AS sin forretningsstrategi, og vi arbeider systematisk for å redusere virksomhetens klima- og miljøpåvirkning gjennom egne tiltak, bedre datagrunnlag og gradvis omstilling av drift og verdikjede.

Arbeidet er forankret i styret og ledelsen, og bygger på vår ambisjon om å kombinere ansvarlig drift med langsiktig verdiskaping. I dette kapitlet redegjør vi for de miljøforholdene som vi per i dag anser som mest vesentlige for Aksell, med særlig vekt på klimagassutslipp og omstilling (B3), ressursbruk, samt sirkulær økonomi og avfallshåndtering (B7). Arbeidet støtter også opp under FNs bærekraftsmål 12 om ansvarlig forbruk og produksjon og bærekraftsmål 13 for å stoppe klimaendringene.



Aksell AS rapporterer på frivillig basis, og vi har derfor valgt å prioritere de miljøtemaene som vurderes som mest relevante ut fra virksomhetens ståsted, verdikjede og vesentlighetsanalyse. Temaene forurensning til luft, vann og jord (B4), biologisk mangfold og økosystemer (B5) samt vann og marine ressurser (B6) er ikke omtalt nærmere i årets rapport.

Forurensning (B4) er derfor vurdert som ikke-vesentlig da vår virksomhet består av trykkproduksjon og logistikk, hvor påvirkningen primært er knyttet til energibruk, materialvalg, kjemikalier og transport, og i svært begrenset grad har direkte utslipp til luft, vann og jord. Biologisk mangfold (B5) og vann og marine ressurser (B6) er vurdert som mindre relevante, da Aksell AS har begrenset direkte påvirkning på vannressurser, samt ikke har eide, leide eller forvaltede lokasjoner i nærheten av et sårbart biologisk mangfold.

Dette innebærer ikke at temaene er uviktige i et bredere bærekraftsperspektiv, men at de per i dag vurderes å ha begrenset direkte relevans for Aksell AS sin drift og påvirkning sammenlignet med de miljøforholdene som er prioritert i denne rapporten.



Miljøsertifiseringer og bransjeordninger

Det å ha miljøsertifiseringer er ikke et mål i seg selv, men et viktig bevis på vårt fokus på miljø og vår ambisjon om at Aksell AS skal være en bærekraftig virksomhet. Sertifiseringene og ordningene vi er tilknyttet bidrar til å strukturere arbeidet vårt, stille konkrete krav til drift og sikre kontinuerlig forbedring av vår miljøprestasjon.

Aksell AS arbeider systematisk med miljøledelse gjennom etablerte sertifiseringer og bransjeordninger som dekker både egen drift og deler av verdikjeden. Alle våre produksjonslokasjoner – Godvik, Aurskog og Kristiansand – er Miljøfyrtårnsertifiserte. Miljøfyrtårn fungerer som vårt sentrale miljøledelsessystem, og stiller krav til blant annet energibruk, avfallshåndtering,

transport og innkjøp. Miljøfyrtårn er anerkjent av EU-kommisjonen som sidestilt med ISO 14001 og EMAS, noe som gjør sertifiseringen relevant også i møte med kunder og samarbeidspartnere utenfor Norge.

Våre produksjonsenheter i Bergen og Aurskog er sertifisert etter Svanemerket. Svanemerket stiller strenge krav til hele produksjonsprosessen, inkludert kjemikaliebruk, materialvalg og håndtering av utslipp, og sikrer at produktene vurderes gjennom hele livsløpet.

Vår største produksjonsenhet på Aurskog er i tillegg FSC-sertifisert. FSC-sertifiseringen bidrar til ansvarlig bruk av trebaserte råvarer, og sikrer sporbarhet i verdikjeden tilbake til bærekraftig forvaltede skoger.

Vi er også tilknyttet ordninger som understøtter ansvarlig ressursbruk og sirkularitet. Gjennom medlemskap i Grønt Punkt Norge tar vi ansvar for innsamling og gjenvinning av emballasje, og bidrar til etablerte retursystemer godkjent av myndighetene.

Videre har vi rettighet til å bruke merket Trykt i Norge. Dette gir våre kunder dokumentasjon på at produktene er produsert lokalt, noe som kan bidra til redusert transport og økt transparens i verdikjeden.

Aksell AS blir årlig evaluert gjennom EcoVadis, som vurderer virksomhetens arbeid med miljø, etikk, arbeidsforhold og bærekraftige innkjøp. I 2025

oppnådde vi en score på 71 av 100 og ble tildelt bronse, mot 59 poeng i 2024, noe som viser positiv utvikling i vårt bærekraftsarbeid.

Aksell AS innehar også sentral godkjenning fra Direktoratet for byggkvalitet (DiBK). Godkjenningen dokumenterer at bedriften oppfyller krav til kompetanse, kvalitetssikring og gjennomføringsevne innen relevante fagområder. Vi benytter godkjenningen i vårt skilt- og dekorsegment, hvor den gir kunder og samarbeidspartnere en uavhengig bekreftelse på at vi har nødvendige kvalifikasjoner til å utføre arbeid i henhold til gjeldende regelverk.

Vårt energiforbruk og klimagassutslipp

B3

Aksell AS rapporterer klimagassutslipp i tråd med GHG-protokollen (Greenhouse Gas Protocol), og rapporteringen gjennomføres per i dag på frivillig basis. Det er gjennomført en overordnet vurdering av relevante utslippskategorier for virksomheten med mål om å inkludere de mest vesentlige utslippskildene.

Klimaregnskapet er utarbeidet ved bruk av en digital klimaplattform, hvor datagrunnlaget i hovedsak er basert på økonomiske data (ca. 96 %), supplert med aktivitetsbaserte data der dette er tilgjengelig (ca. 4 %). Utslippsfaktorer er i hovedsak hentet fra anerkjente kilder som Asplan Viak, samt direkte fra leverandører der slike data foreligger.

Utslippene er fordelt på Scope 1, 2 og 3 i henhold til GHG-protokollen. Scope 1 og 2 står samlet for totalt 1 % av Aksell AS sitt klimagassutslipp. Resterende 99 % ligger i Scope 3-kategorien.

Scope 1

omfatter direkte utslipp fra egne kilder, som kjøretøy og maskiner.

Scope 2

omfatter indirekte utslipp fra innkjøpt energi, som strøm og fjernvarme.

Scope 3

omfatter øvrige indirekte utslipp i verdikjeden, herunder blant annet innkjøpte varer og tjenester, transport og avfall.

Energiforbruk

Scope 2-utslipp (indirekte utslipp fra energiforbruk) utgjør en vesentlig del av selskapets klimafotavtrykk. Energiforbruket er i hovedsak knyttet til drift av egne lokasjoner, inkludert produksjon, ventilasjon og teknisk utstyr. Forbruket varierer mellom lokasjoner, hvor særlig produksjonslokasjoner med større maskinpark står for en betydelig andel.

Energiforbruk	2024 (MWh)	2025 (MWh)	Endring (%)
Fornybar energi	-	-	-
Ikke-fornybar energi	3 328	3 274	-1,6
Brensel	-	-	-
Totalt	3 328	3 274	-1,6

I 2025 er Oslo-kontoret inkludert i datagrunnlaget, noe som gir et mer komplett bilde av selskapets samlede energibruk. Sammenligning mellom årene må derfor gjøres med forbehold om utvidet rapporteringsomfang.

Aksell AS har i 2024 og 2025 startet flere energi-reducerende tiltak på blant annet vårt produksjonssted i Bergen, blant annet investeringer i varmepumper, varmegjenvinning og utskifting av ventilasjons-aggregater. Dette arbeidet videreføres med økt fokus på optimalisering av produksjonsutstyr og reduksjon av standby-forbruk.

Fremover vil Aksell AS arbeide videre med kartlegging og energieffektivisering på tvers av lokasjoner, samt vurdere tiltak for økt bruk av fornybare energikilder der dette er hensiktsmessig.

Tekst: Simon Andersen, salgssjef

Foto: ©Aksell

Valkoline

Valkoline er Aksell sitt egenutviklede og innovative skilt-system, utviklet for bygg som skal kunne tilpasses over tid. Med utskiftbare aluminiumsskinner og gjennomfargede trefiberplater kan skiltene oppdateres, flyttes og videreutvikles uten at hele løsningen må erstattes.

Materialvalgene er en viktig del av konseptet. Valkoline kombinerer gjennomfargede trefiberplater med aluminium, som gir robuste skilt med lang levetid og gode muligheter for gjenbruk og resirkulering.

For oss i Aksell viser Valkoline hvordan innovativ produktutvikling kan bidra til mer bærekraftige løsninger i praksis. Når et skiltssystem er fleksibelt, og kan oppdateres og tilpasses, i stedet for å erstattes, reduseres behovet for nyproduksjon og ressursbruk over tid. ●



Just do it

Klimagassutslipp (tCO₂e)

	2024	2025
Scope 1	11	9,73
Scope 2	43	41
Scope 3 (Hvis vesentlig)	5 523	5 052
Kjøp av varer og tjenester	4 250	3 874
Kapitalvarer	448	469
Drivstoff- og energirelaterte aktiviteter	-	-
Oppstrøms transport og distribusjon	26	26
Avfall fra driften	40	31
Forretningsreiser	150	120
Ansattes pendling	87	87
Oppstrøms leide eiendeler	522	446
Nedstrøms transport og distribusjon	-	-
Behandling av solgte produkter	-	-
Bruk av solgte produkter	-	-
End-of-life behandling av produkter	-	-
Nedstrøms leide eiendeler	-	-
Franchising	-	-
Investeringer	-	-
Totalt utslipp (lokasjonsbasert) for Scope 1,2 og 3	5 577	5 103
Klimagassintensitet¹ basert på omsetning	11,31 per MNOK	11,16 per MNOK

1) Klimagassintensitet per omsetning viser forholdet mellom selskapets totale klimagassutslipp og omsetning i rapporteringsåret. Nøkkeltallet brukes for å vurdere utslipp opp mot virksomhetens aktivitet og verdiskaping, og gir grunnlag for å følge utviklingen over tid uavhengig av endringer i omsetning.

Klimaregnskapet er utarbeidet med utgangspunkt i de utslippskategoriene som vurderes som mest relevante for Aksell AS sin virksomhet og verdikjede. De største utslippskildene i rapporteringsåret er knyttet til innkjøp av varer og tjenester (Scope 3), som i hovedsak omfatter papir, trykksaker, produksjonsrelaterte innsatsfaktorer og innkjøpte tjenester. Videre utgjør oppstrøms leide eiendeler, kapitalvarer, transport og energibruk en vesentlig del av selskapets samlede klimafotavtrykk.

Flere av utslippskategoriene i GHG-protokollen er ikke rapportert i 2025, enten fordi de vurderes som ikke-vesentlige for virksomheten, eller fordi det foreløpig ikke foreligger tilstrekkelig datagrunnlag. Aksell AS arbeider kontinuerlig med å forbedre datakvalitet, systemstøtte og aktivitetsbaserte data for å videreutvikle klimaregnskapet i kommende rapporteringsperioder.

Mål og tiltak for reduksjon av klimagassutslipp og omstilling

c3

Basisår	Mål år	Mål
2024	2030	-25 %

Aksell AS arbeider målrettet med å redusere klimagassutslipp og bidra til klimaomstillingen, i tråd med både internasjonale og europeiske føringer. Våre mål og tiltak er forankret i ledelsen og styret, og er integrert som en del av selskapets overordnede forretningsstrategi.

Arbeidet tar utgangspunkt i anerkjente rammeverk og målsetninger, herunder Parisavtalen og EUs Green Deal, som legger føringer for nødvendig utslippsreduksjon og omstilling mot et lavutslippssamfunn.

Basert på vårt klimaregnskap og identifiserte vesentlige påvirkninger har vi definert konkrete tiltak for å redusere utslipp innenfor både direkte og indirekte utslippskategorier. Tiltakene reflekterer vår ambisjon om kontinuerlig forbedring, og vil videreutvikles i takt med økt datagrunnlag, erfaring og endrede krav fra marked og myndigheter.

I 2026 vil Aksell AS gå i dialog med utvalgte leverandører som står for en vesentlig del av våre beregnede utslipp i Scope 3. Formålet er å få bedre innsikt i faktiske utslippskilder, forbedre datakvaliteten og identifisere tiltak som kan redusere utslipp i verdikjedene.

Tiltak for å nå målet

Scope 1

- Forlenge levetiden på produksjonsutstyr gjennom vedlikehold, reparasjon og optimal drift
- Overgang fra fossildrevne kjøretøy til elektriske alternativer i egen bilpark

Scope 2

- Overgang til LED-belysning på relevante lokasjoner
- Ta i bruk fornybar energi der det er hensiktsmessig

Omstillingsplan

Aksell AS driver virksomhet innen trykk, produksjon og kommunikasjon, som er forbundet med klima- og miljøpåvirkning gjennom blant annet materialbruk, energiforbruk og leverandørkjeder. Arbeidet med klima og omstilling videreutvikles løpende som en del av selskapets bærekraftsarbeid og strategiske prioriteringer. Fremover vil Aksell AS arbeide stegvis med å styrke datagrunnlag, tiltak og mål knyttet til utslippsreduksjon og omstilling.

Scope 3

- Prioritere og bærekraftsvurdere leverandører med dokumenterte utslippsreduksjoner, miljøsertifiseringer og ansvarlig praksis
- Øke andelen resirkulerbare og miljøsertifiserte materialer i produksjonen
- Forlenge levetiden på IT-utstyr som mobiltelefoner og PC-er gjennom økt brukstid per medarbeider (4 år eller lengre)
- Øke bevisstheten rundt reisevalg og utslipp gjennom informasjon og interne tiltak

Tekst og foto: Henrik Hartberg, salgssjef

Papirpakking

Historisk har mange av våre kunder valgt å pakke kataloger, tidsskrifter og magasiner i plast, for å gi dem ekstra beskyttelse ved distribusjon eller når det er bilag som skal med.

Vi setter stor pris på at Aksell gjør det mulig for oss å ta gode bærekraftige valg. Vi har allerede gått over til å benytte papirpakking når utsendelser av Tidsskriftet skal pakkes inn.

– Berit Seljebotn, produksjonssjef
hos Tidsskrift for Den norske legeforening

De siste tiårene har det kommet flere alternativer til plast, blant annet biologisk nedbrytbare materialer. Likevel har vi fortsatt å lete etter løsninger med et enda mindre fotavtrykk.

Høsten 2025 bygget vi om maskiner og testet i distribusjonsleddet for å kunne pakke inn i et forsterket papir og på den måten levere våre kunder resirkulerbart papir som innpakking – det har blitt veldig godt mottatt i markedet og vi kan etter flere års arbeid konkludere med at det fungerer veldig bra! ●



Ressursbruk, sirkulærøkonomi og avfallshåndtering

B7

Ressursbruk

Aksell AS har per i dag ikke fullstendig datagrunnlag for total materialbruk på tvers av alle enheter. Arbeidet med å forbedre datainnsamling på materialforbruk vil prioriteres i kommende rapporteringsperioder.

Sirkulær tilnærming

Aksell AS har startet arbeidet med å redusere ressursbruk og avfall gjennom en mer sirkulær tilnærming til drift og leveranser. Dette innebærer tiltak for økt materialutnyttelse, gjenbruk og redusert avfalls-generering, både i egen virksomhet og i prosjekter.

Som teknisk leverandør og produsent er vi til stede i flere deler av verdikjeden, og har dermed mulighet til å påvirke ressursbruk både i planlegging, produksjon og drift. Vår tilnærming til sirkulær økonomi tar utgangspunkt i å redusere behovet for nye ressurser, forlenge levetiden på produkter og sikre høy grad av materialgjenvinning.

Avfallshåndtering

Vi jobber aktivt for å redusere både total avfallsmengde og andel usortert avfall. Hver enhet har ansvar for egen avfallshåndtering, og vi samarbeider med godkjente avfallsaktører for håndtering, sortering og gjenvinning.

Vi følger gjeldende krav til håndtering av både ordinært og farlig avfall, og har etablert rutiner for sortering, lagring og levering til godkjente mottak. Farlig avfall er i hovedsak knyttet til kjemikalier og produksjonsrelaterte rester som krever særskilt håndtering, og leveres til godkjente behandlingsanlegg.

Tabellen viser utviklingen i avfallsmengder og sorteringsgrad sammenlignet med foregående år. I 2025 ble både total avfallsmengde og mengden usortert avfall redusert, samtidig som sorteringsgraden økte.

	2024 (kg)	2025 (kg)	Endring (kg)
Total avfallsmengde	1 144 879 ²	936 561	-208 318
Sortert avfall	1 004 035	885 666	-118 369
Usortert avfall	140 844	50 859	-89 949
Sorteringsgrad	87,7 %	94,6 %	+6,9 %

² Tallene for 2024 er oppdatert sammenlignet med fjorårets rapport, da avfall fra Oslo-kontoret på Myrens nå er inkludert i datagrunnlaget for begge år. Sammenligning mellom 2024 og 2025 er derfor gjort på et mer konsistent datagrunnlag.

En høy andel av det sorterte avfallet går videre til materialgjenvinning. Tabellen viser hvordan avfallet ble behandlet i 2025 sammenlignet med 2024.

Behandlingsmetode	2024 (%)	2025 (%)	Endring (%)
Materialgjenvinningsgrad	83,8	91,4	+7,6
Klargjort til materialgjenvinning	87,5	94,4	+6,9
Energigjenvunnet avfall	16,2	8,6	-7,6
Deponert avfall	0,1	0	-0,1

Materialgjenvinningsgrad viser andelen av avfallet som faktisk materialgjenvinnes. «Klargjort til materialgjenvinning» viser andelen av avfallet som er sortert og levert på en måte som muliggjør materialgjenvinning i neste ledd.

Avfall per hovedkategori

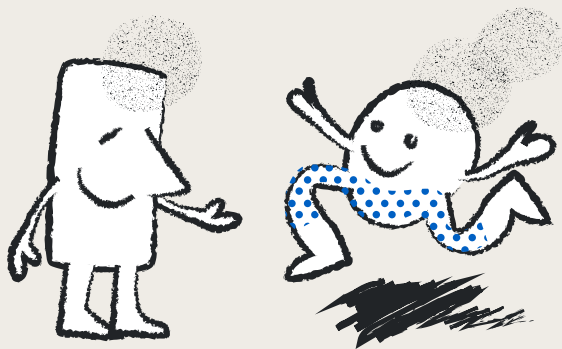
Avfallstype	2024 (kg)	2025 (kg)	Endring (%)
Ikke farlig avfall			
Trykkeripapir	795 391	691 127	7,6
Papp/papir	71 265	100 731	+41
Metall inkl. aluminium	45 914	38 213	-17
Trevirke	33 382	19 271	-42
Plast	12 274	14 772	+20
Matavfall	2 026	2 400	+18
Farlig avfall			
Farlig avfall	17 988	13 470	-25

Tabellen viser de største avfallskategoriene i rapporteringsåret. Mindre avfallsfraksjoner er ikke vist separat.



Sosiale forhold

The background of the page features a blurred photograph of a group of people in a modern office or meeting space. In the foreground, a man with a beard and grey hair, wearing a yellow sweater, is gesturing with his hands while talking to a man in a dark blue shirt. Other people are visible in the background, creating a sense of a collaborative work environment.



Menneskene er vår viktigste ressurs. Hvordan vi ivaretar våre ansatte og samhandler med kunder, leverandører og samarbeidspartnere, er sentralt for hvordan vi utøver vårt samfunnsansvar.

Vi har et bevisst forhold til vår påvirkning på mennesker, både direkte gjennom egen virksomhet og indirekte gjennom vår verdikjede.

Vi arbeider systematisk for å ivareta menneskerettigheter og sikre anstendige arbeidsforhold. Dette inkluderer blant annet:

- etterlevelse av grunnleggende menneskerettigheter og arbeidslivsstandarder, herunder ILOs (Den internasjonale arbeidsorganisasjonen) kjernekonvensjoner
- et trygt og inkluderende arbeidsmiljø med fokus på helse, miljø og sikkerhet
- like muligheter, ikke-diskriminering og respekt for mangfold
- ansvarlig leverandøroppfølging, inkludert aktsomhetsvurderinger i tråd med Åpenhetsloven
- tydelige etiske retningslinjer som gjelder for ansatte og samarbeidspartnere

Vi gjennomfører jevnlige vurderinger av risiko for negativ påvirkning på mennesker, og iverksetter tiltak der det er behov. Gjennom dialog med ansatte, leverandører og andre interessenter arbeider vi kontinuerlig med forbedringer og oppfølging av identifiserte forhold.

I dette kapitlet redegjør vi for hvordan vi arbeider med sosiale forhold i egen virksomhet (B8–B10) og i verdikjeden (C5–C7).

Vår arbeidsstyrke

B8 C5

Arbeidsstyrke fordelt på type arbeidsavtale og kjønn

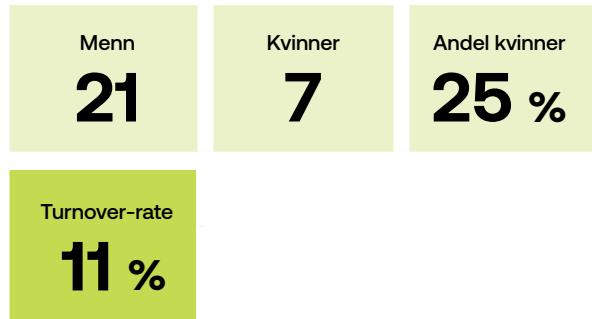
Type arbeidsavtale	Antall ansatte
Midlertidig kontrakt	31
Fast kontrakt	216
Deltidsansatte	16
Ufrivillig deltidsansatte	0
Totalt ansatte i ansettelsesforhold	247

Ansatte etter kjønn	Antall ansatte
Menn	156
Kvinner	91
Annen	–
Ikke rapportert	–

³ Tallene viser antall ansatte per 31.12.2025 fordelt på kontraktstype og kjønn. Opplysningene er oppgitt som antall personer (headcount).

Annen informasjon om arbeidsstyrken

Kjønnsbalanse på ledelsesnivå – topp og mellomledere per 31.12.2025



Aksell AS har ikke hatt innleide midlertidige arbeidstakere fra bemanningsbyråer i 2025.

Turnover-raten i 2025 er i stor grad påvirket av organisatoriske endringer gjennomført i 2024. Økningen vurderes derfor primært å være knyttet til denne omstillingen, og ikke til en generell negativ utvikling.

Partssamarbeid og lokale prosesser, kollektive forhandlinger

B10

Aksell AS er en tariffbundet virksomhet og følger hovedavtalens retningslinjer for samarbeid mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. Vi legger stor vekt på et godt og konstruktivt partssamarbeid som en naturlig del av vår bedriftskultur og vårt arbeid med sosial bærekraft.

Partssamarbeidet er preget av gjensidig respekt, åpenhet og tillit. Vi har etablert faste møtefora som arbeidsmiljøutvalg (AMU), lokale arbeidsmiljøutvalg (LAMU) og periodiske partssamarbeidsmøter, og gjennomfører i tillegg behovsbaserte møter.

Partssamarbeidet bidrar til et trygt og godt arbeidsmiljø, og er et viktig verktøy for å sikre medvirkning, forebygge konflikter og utvikle virksomheten i tråd med både lovverk og interne mål.

Av totalt 216 fast ansatte per 31.12.2025 var 138 (64 %) ansatte omfattet av virksomhetens tariffavtale.

Lønnsfastsettelse skjer i henhold til en godt forankret lønnspolitikk i bedriften og er basert på godt etablerte kriterier både for de som jobber innenfor tariffavtalens omfang, og de som jobber utenfor. Likelønnsprinsippet ligger til grunn for vår lønnspolitikk, og vårt prinsipp er at ansatte som utfører samme arbeid, eller arbeid av lik

verdi skal ha lik lønn, og at kriterier for fastsettelsen av lønn er identiske for alle. Gjeldende minstelønn i bedriften ligger med god margin over den gjeldende tariffavtalens bestemmelser. Aksell AS har også en god ordning for obligatorisk tjenstepensjon (OTP), med innskudd som ligger over lovens minimumskrav. Som tariffbundet virksomhet har Aksell AS i tillegg avtalefestet pensjon (AFP).

Vi gjennomfører årlig lønnskartlegging og redegjør for vårt arbeid for å sikre likestilling og hindre diskriminering i henhold til kravene som stilles i likestillings- og diskrimineringsloven.

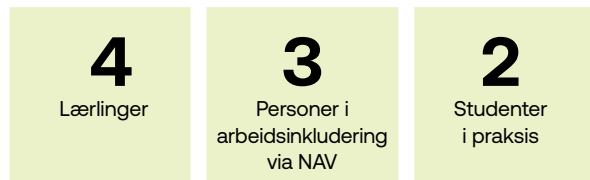
Den siste kartleggingen viser en gjennomsnittlig lønnsforskjell mellom kvinner og menn på 2 %. Kvinnelige medarbeidere har i gjennomsnitt 98 % av menns gjennomsnittslønn. Målet er å oppnå full likelønn innen 2028.

Vi satser på lærlinger, arbeidsinkludering og arbeidspraksis

Aksell AS ser lærlinger som en viktig del av vårt samfunnsansvar og vår langsiktige kompetanseutvikling. Vi arbeider også aktivt med arbeidsinkludering, blant annet gjennom å tilby arbeidstrening og praksisplasser for flyktninger, innvandrere, personer med avbrudd i arbeidslivet, samt studenter.

Gjennom samarbeid med opplæringskontor, videregående skoler, NAV og relevante utdanningsinstitusjoner bidrar vi til å styrke yrkesfaglig utdanning og legge til rette for en god overgang fra skole til arbeidsliv.

Vi har en vedtatt policy om til enhver tid å ha minimum én lærling ved hver lokasjon, og/eller tilby arbeidstrening eller praksisplass. Dette er en videreføring av vårt målrettede arbeid med å bygge kompetanse i egen organisasjon og bidra til rekruttering til bransjen. I løpet av 2025 hadde Aksell AS følgende deltakelse innen lærlingeordninger, arbeidsinkludering og praksis:



Medarbeiderundersøkelsen (PULS)

Et godt arbeidsmiljø forutsetter at vi lytter til våre ansatte. Aksell AS gjennomfører derfor årlig medarbeiderundersøkelse for å kartlegge trivsel, samarbeid, ledelse og utviklingsmuligheter på tvers av organisasjonen.

Undersøkelsen er et viktig verktøy for å identifisere styrker og forbedringsområder, og resultatene følges opp systematisk i hver avdeling gjennom konkrete hand-

lingsplaner. Dette bidrar til kontinuerlig forbedring av arbeidsmiljøet og styrker medvirkning i organisasjonen.

Resultatene måles gjennom en samlet tilfredshets-score, samt svarandel som gir innsikt i engasjement og representativitet i datagrunnlaget. Det registreres høy grad av engasjement med en svarandel på over 90 %.

Nøkkeltall

År	Tilfredshetsscore (%)
2023	76
2024	78
2025	76

Hovedårsaken til tilbakegangen på 2 % i 2025 antas å være effekten av nødvendige organisatoriske endringer gjennomført i siste kvartal 2024, som fikk full virkning i perioden da PULS-undersøkelsen ble gjennomført i januar 2025.

Aksell AS har som mål å opprettholde og videreutvikle et høyt nivå på medarbeidentilfredshet, med en målsetting om tilfredshetsscore over 80 %. Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen (PULS) følges opp gjennom en strukturert prosess i organisasjonen. Hver avdeling har i etterkant av gjennomgang av resultatene fått ansvar for å definere tre prioriterte tiltak som det skal arbeides målrettet med i løpet av året. Tiltakene rapporteres til HR og danner grunnlag for videre

oppfølging og utviklingsarbeid på tvers av organisasjonen.

Kompetanseutvikling

Aksell AS har et tydelig fokus på kompetanseutvikling som en del av arbeidet med å styrke både medarbeidere og virksomhetens langsiktige konkurransekraft. I 2025 ble ansvaret for kompetansearbeidet tydeligere forankret i HR, og arbeidet med Aksell Akademiet kom mer strukturert i gang.

Som en del av dette ble det gjennomført kompetansekartlegging innen salg og kreative tjenester. Kartleggingen hadde som formål å få bedre innsikt i dagens kompetanse, faglig ståsted og ambisjonsnivå for videre utvikling og karrierevekst.

Aksell Akademiet skal fremover fungere som en ramme for kompetanseutvikling, læring og faglig utvikling på tvers av virksomheten. Arbeidet er fortsatt i en tidlig fase, og vil videreutvikles og omtales mer utfyllende i kommende rapporteringer.

Helse og sikkerhet for egen arbeidsstyrke

B9

Helse, miljø og sikkerhet (HMS) er en sentral del av Aksell AS sitt bærekraftssarbeid og er tett integrert i virksomhetens internkontroll og personalstrategi.

Arbeidet er forankret både strategisk og operativt, og følger gjeldende lover og forskrifter. Som del av arbeidet med psykososialt arbeidsmiljø markerte Aksell verdensdagen for psykisk helse gjennom interne aktiviteter i oktober 2025 og en felles samling på alle våre lokasjoner. Temaet for markeringen var «psykisk beredskap i en urolig tid», og hadde som mål å bidra til økt åpenhet, refleksjon og bevissthet rundt psykisk helse i arbeidshverdagen.

HR-direktøren har det overordnede ansvaret for HMS-systemet, mens HMS-leder har ansvar for gjennomføring av tiltak på tvers av lokasjonene som følger et fast årshjul for aktiviteter og oppfølging. Vi har ett felles arbeidsmiljøutvalg og tre lokale arbeidsmiljøutvalg for regionene Øst, Vest og Sør. Aksell har fem verneombud fordelt på geografiske lokasjoner og én felles bedriftshelsetjeneste.

Industrivern

På våre industrivernpliktige lokasjoner har vi, i tråd med krav fastsatt av Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB), etablert et industrivern som er tilpasset virksomhetens risiko og beredskapsbehov. Industrivernet inngår som en viktig del av vår samlede beredskapsstruktur, og er en sentral støttefunksjon til det systematiske HMS-arbeidet. Begge våre industrivernpliktige lokasjoner har utpekt industrivernleder og innsatspersonell og vi har egne rutiner for varsling og innsats ved brann, kjemikalieutslipp og personskader.

Arbeidsrelaterte ulykker i 2025

Arbeidsrelaterte ulykker i rapporteringsåret	2
Frekvens	1,12
Antall omkomne som følge av arbeidsskader og arbeidsrelatert uhelse	0

Frekvensen er beregnet etter VSME-formel som er antall arbeidsrelaterte ulykker dividert på totalt antall arbeidede timer, multiplisert med 200 000. Totalt antall arbeidede timer er beregnet basert på utførte dagsverk fra lønnsrapportering, omregnet med 7,5 timer per dagsverk, samt registrerte overtidstimer.

Likestilling, mangfold og inkludering

I Aksell AS jobber vi aktivt og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Arbeidet omfatter alle diskrimineringsgrunnlagene (kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse) og alle aktuelle personalområder (rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold).

De mest sentrale prinsipper og policyer som er relevante og styrende for Aksell er knyttet til:

- likestilt rekruttering
- rettferdig avlønning
- likestilt mulighet for karriereutvikling og kompetanseheving
- inkluderende livsfasepolitikk
- nulltoleranse mot mobbing, trakassering og diskriminering

I arbeidet har vi den samme metodiske tilnærmingen som vi har i det øvrige HMS-arbeidet, der vi følger fire steg, med fokus på forebygging: Risikovurdering, årsaksanalyse, tiltak og evaluering.

Det foreligger redegjørelse for dette arbeidet i henhold til krav som stilles gjennom Likestillings- og diskrimineringsloven.

Retningslinjer og prosesser for menneskerettigheter

C6 C7

Aksell AS respekterer grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet og i verdikjeden. Arbeidet er forankret i vår Code of Conduct, etiske retningslinjer, personalhåndbok, varslingsrutiner og rutiner for leverandøroppfølging. Retningslinjene omfatter blant annet forbud mot barnearbeid, tvangsarbeid, menneskehandel,

diskriminering og trakassering, samt krav til trygge arbeidsforhold, ulykkesforebygging og ansvarlig forretningspraksis.

Aksell AS har nulltoleranse for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dersom kritikkverdige forhold avdekkes, skal disse håndteres gjennom etablerte rutiner for varsling, avviksbehandling og oppfølging. Ansatte kan varsle åpent eller anonymt gjennom selskapets varslingssystem, og alle varsler behandles konfidensielt av HR-avdelingen. Det er nulltoleranse for represalier mot personer som varsler i god tro.

Åpenhetsloven skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer risiko på dette området.

Arbeidet med aktsomhetsvurderinger er integrert i våre rutiner for virksomhetsstyring og ansvarlig innkjøp. Nærmere beskrivelse av arbeidet i leverandørkjeden finnes under «Arbeidere i verdikjeden (S2)» på side 13.

Aksell AS sin tilnærming bygger på følgende hovedprinsipper:

- krav til ansvarlig opptreden i henhold til virksomhetens Code of Conduct/Etiske retningslinjer, både interne og for leverandører

- internkontroll
- risikobasert kartlegging av leverandører og innkjøpskategorier
 - innhenting av informasjon og egenerklæringer fra prioriterte leverandører
 - oppfølging av identifiserte funn og avvik
 - tydelig ansvarsfordeling mellom innkjøp, HR/bærekraft og ledelse

I rapporteringsåret har Aksell videreført arbeidet med leverandøroppfølging og inngåelse av nye kontrakter. Leverandører vurderes blant annet ut fra type leveranse, geografi, bransje, tidligere erfaringer og tilgjengelig dokumentasjon. Der risikoen vurderes som høy, skal det innhentes ytterligere informasjon og gjennomføres dialog eller oppfølging. Eventuelle funn skal følges opp med konkrete tiltak, ansvarlig person og frist for lukking. Ved alvorlige forhold som ikke lukkes innen rimelig tid, skal videre samarbeid vurderes.

C7

I 2025 er det ikke avdekket alvorlige negative menneskerettighetsbrudd i egen arbeidsstyrke eller i leverandørkjeden.

Varsling og varslingssystem

Aksell AS har etablert et tydelig, lett tilgjengelig og anonymt varslingssystem som skal sikre at alle ansatte trygt kan melde fra om kritikkverdige forhold. Vårt mål er å fremme en åpen og tillitsbasert kultur der varsling ses på som en positiv mulighet for forbedring og risikohåndtering. Informasjon om varslingsrutinene ligger lett synlig på forsiden av vårt Intranett, inkludert tilgang til et elektronisk varslingsskjema. Systemet gir mulighet for både åpne og anonyme varsler. Alle varsler går direkte til HR-avdelingen, som har ansvar for konfidensiell og uavhengig behandling av sakene. Vi sikrer at alle varsler vurderes fortløpende og følges opp i tråd med gjeldende lovverk, våre interne rutiner og etiske retningslinjer.

Aksell AS mottok ingen varsler gjennom varslingssystemet i rapporteringsåret 2025. Det ble heller ikke registrert varsler i 2024.

Aksell AS har nulltoleranse for represalier mot personer som varsler i god tro. Vi ser varsling som et viktig verktøy for å avdekke og forebygge brudd på lover, regler og interne prinsipper, og for å bidra til en trygg, sikker, rettferdig og ansvarlig arbeidsplass.

Tekst: Ragnhild Blindheim, lærling og Susanne Munch-Rasmussen, strategisk rådgiver
Foto: Truls Vinju, rådgiver

Fra studier til byråhverdag

Overgangen fra studier til arbeidsliv kan være både spennende og krevende. I Aksell tas lærlinger og praksisstudenter imot som en viktig del av fagmiljøet. Her får de prøve seg på prosjekter, jobbe sammen med erfarne kollegaer og bidra med nye perspektiver. Slik formes faglig trygghet – gjennom reelle oppgaver og god støtte.



Emma Gullaksen var én av mange søkere til lærlingplassene. Nå får hun utforske faget i praksis.

Fra Instagram til lærlingplass

– Som lærling har jeg fått øve skikkelig på det tekniske, ting man ofte får lite tid til på studiet, forteller Emma Gullaksen, lærling innen mediedesignfaget.

Hun får også ta del i skisseprosessen til Oslo Fagforenings medlemsmagasin, Type, der hun jobber under veiledning av Jostein Fossnes, som er ansvarlig designer for magasinet. Det gir henne muligheten til å kombinere kreativ utforskning med praktisk erfaring i et reelt redaksjonelt prosjekt.

Emma oppdaget Aksell på Instagram og ble umiddelbart fanget av slagordet «Vi setter merkevarer i bevegelse». At hun sendte inn søknaden om lærlingplass, gjorde veien hennes inn i bransjen litt enklere.

– Det forventes ofte at man har erfaring, så det passet perfekt å komme litt under vingene hos mentorer på en arbeidsplass de første to årene, sier hun.

Aksell leverer helhetlige tjenester innen merkevarebygging, kommunikasjon, design og produksjon. På Aksells avdelinger i Oslo, Bergen, Kristiansand og Aurskog tas lærlinger og praksisstudenter imot hvert år.

Et inkluderende fagmiljø

Teamleder for grafisk design, Une Fjeld, er Emmas nærmeste leder.

– Lærlinger bringer med seg fremtidsrettet og digital kompetanse som bidrar til utvikling i bedriften, sier Une.

Aksells HR- og bærekraftssdirektør Irma Kalamar understreker også hvilken verdi lærlinger og praksisstudenter har for arbeidsmiljøet.

– De tilfører energi, nysgjerrighet og nye perspektiver. Det smitter over på resten av teamet og styrker både engasjementet og bedriftskulturen, sier hun.

Hun fremhever også effekten på de erfarne medarbeiderne.

– Å lære bort eget fag gir økt bevissthet om kvalitet og kan bidra til bedre rutiner. Når man får brukt kompetansen sin som mentor eller veileder, styrker det både fagmiljøet og yrkesstoltheten.

Emma har selv erfart at hun kan bidra med nye verktøy og digitale inspirasjonsplattformer, og hun får aktivt bruke sitt perspektiv i både møter og idéarbeid.



Emma sammen med praksisstudent Ragnhild Blindheim. Ragnhild studerer strategisk kommunikasjon ved Høyskolen Kristiania, og er medforfatter av denne artikkelen.

En praksis- eller lærlingplass kan gi unge en vei inn i jobb, og bidra til å motvirke utenforskap. Samtidig kan vi sikre at opplæringen utvikles i tråd med faktiske behov i arbeidslivet.

– Irma Kalamar

Praksis- og lærlingplasser i Aksell

Aksell tilbyr både praksis- og lærlingplasser som en del av sin satsing mot å sikre relevant fagkompetanse og ivareta sosialt samfunnsansvar. Ordningen bidrar til en opplæring som er tilpasset bransjens reelle behov. Aksell har som policy å til enhver tid ha minst én lærling ved hver lokasjon, som en del av selskapets arbeid med sosial bærekraft.

En bærekraftig investering

Irma beskriver lærlingordningen som en kombinasjon av fagutvikling, samfunnsansvar og langsiktig rekruttering.

– En praksis- eller lærlingplass kan gi unge en vei inn i jobb, og bidra til å motvirke utenforskap. Samtidig kan vi sikre at opplæringen utvikles i tråd med faktiske behov i arbeidslivet, sier hun.

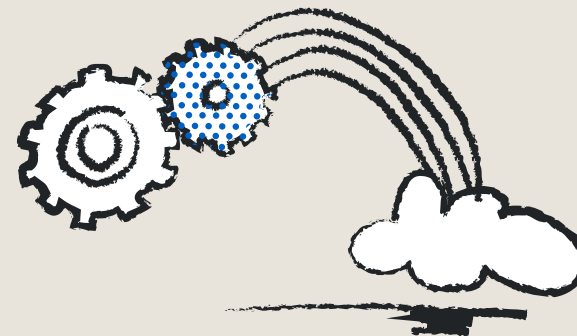
Hun peker også på at tilbudet om opplæring handler om inkludering, likeverd og langsiktig verdiskaping, som er viktige elementer i arbeid med sosial bærekraft. – Det er en investering i fremtiden – for Aksell, for bransjen og for samfunnet, sier hun.

Leder i Oslo Grafiske Fagforening, Carsten Østby Håkonsen, bekrefter dette. Han har selv erfaring som lærling og ser tydelig både verdien av å lære teknikker direkte fra mentorer og hvordan bedrifter får igjen for å satse på unge talenter. Han understreker også betydningen av en variert alderssammensetning, noe som skaper god dynamikk og økt læring på tvers.

– Jeg skulle ønske flere bedrifter tok inn lærlinger og ga dem muligheten til å utvikle seg i faget, sier han. ●



Virksomhets- styring



Aksell AS bygger sin virksomhet på god forretningsetikk, tydelige styringsprinsipper og etterlevelse av gjeldende lover og krav. Dette er en forutsetning for å sikre tillit hos kunder, ansatte og samarbeidspartnere, samt for å oppnå langsiktig og bærekraftig verdiskaping.

Aksell AS er en tariffbundet virksomhet. Innenfor rammen av gjeldende lovverk og tariffavtale har selskapet utviklet en rekke styringsdokumenter som ligger til grunn for virksomhetsstyring, samt lokale avtaler, policyer og retningslinjer.

Aksell AS har ingen inntekter fra sektorer som omfattes av ekskludering fra EU-referanseindekser. Selskapet har heller ikke hatt domfellelser eller mottatt bøter knyttet til brudd på antikorrupsjons- eller bestikkelseslovgivning i rapporteringsperioden (B11 og C8).

Et utvalg styrende dokumenter, policyer og prosedyrer:

- Ansatttdokumenter som regulerer ansettelsesforholdet for alle medarbeidere
- Personelhåndbok
- Etske retningslinjer internt og for leverandører
- Informasjonssikkerhet og personvern (GDPR), herunder også IKT-retningslinjer
- Lønnsolitikken i Aksell
- Rutiner og retningslinjer for HMS-arbeidet i virksomheten
- Policy om antikorrupsjon
- Policy for bruk av KI
- Policy for kompetanseutvikling
- Lokalavtaler

Styringsprinsipper og struktur

Styrets og ledelsens rolle

Styret har det overordnede ansvaret for selskapets styring og kontroll, og skal påse at virksomheten drives i tråd med strategi, gjeldende regelverk, risikobilde og interne styringsprinsipper. Dette omfatter også oppfølging av selskapets bærekraftsarbeid, herunder vesentlige risikoer, mål og tiltak.

Den operative gjennomføringen av bærekraftsarbeidet ligger hos ledelsen og relevante fagfunksjoner.

Forretningsetikk

Aksell AS skal drive virksomheten i tråd med gjeldende lover, interne retningslinjer og prinsipper for god forretningsskikk. Våre etiske retningslinjer beskriver forventninger til ansatte, ledere og relevante samarbeidspartnere. Retningslinjene omfatter blant annet integritet, interessekonflikter, ansvarlig opptreden, etterlevelse av lover og regler, og hvordan vi skal opptre i møte med kunder, leverandører og kolleger. De etiske retningslinjene skal bidra til en felles forståelse av hva som er akseptabel praksis i Aksell, og fungerer som et styrende dokument for selskapets kultur og beslutninger.

Videre har Aksell AS vært medlem av UN Global Compact siden 2016. Medlemskapet innebærer en forpliktelse til å arbeide i tråd med UN Global

Compacts ti prinsipper innen menneskerettigheter, arbeidsliv, miljø og antikorrupsjon. Prinsippene gir en overordnet ramme for hvordan Aksell skal arbeide ansvarlig i egen virksomhet og i verdikjeden, og støtter opp under selskapets arbeid med etiske retningslinjer, aktsomhetsvurderinger, miljøstyring og antikorrupsjon.

Antikorrupsjon

Aksell AS har nulltoleranse for korrupsjon, bestikkelser og andre former for utilbørlig påvirkning. Selskapets policy for antikorrupsjon omfatter blant annet rutiner for gaver og representasjon, varsling av kritikkverdige forhold og håndtering av interessekonflikter.

Aksell AS er medlem av Transparency International, som understøtter selskapets arbeid med åpenhet, integritet og forebygging av korrupsjon. Medlemskapet bidrar til økt bevissthet og forankring av antikorrupsjonsarbeidet i virksomheten.

Bakgrunnssjekk av nye ansatte

Ved nyansettelser gjennomføres bakgrunnssjekk av nye ansatte der dette vurderes som relevant ut fra stillingens karakter, ansvar og risikobilde. HR har ansvar for å vurdere behovet og gjennomføre prosessen i tråd med gjeldende regelverk og interne rutiner. Formålet er å sikre trygg rekruttering, redusere risiko og ivareta tillit i roller hvor dette er særlig viktig.

Ansvarlig innkjøp

Ansvarlig innkjøp er en viktig del av Aksell sine styringsprinsipper. Selskapet stiller tydelige krav til leverandører og samarbeidspartnere, blant annet gjennom etiske retningslinjer, leverandøroppfølging og aktsomhetsvurderinger. Dette skal bidra til å redusere risiko knyttet til menneskerettigheter, arbeidsforhold, miljø og forretningsetikk i verdikjeden.

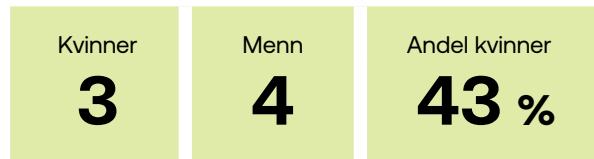
Styresammensetning

Styrets sammensetning skal bidra til nødvendig kompetanse, uavhengighet og bredde i beslutningsgrunnlaget. Aksell følger opp relevante krav og forventninger knyttet til kjønnsbalanse i styret, og rapporterer på dette som en del av virksomhetsstyringen. Styremedlemmene velges for perioder på to år.

Kjønnsbalanse i styret

C9

Aksell AS arbeider for å sikre en styresammensetning med relevant kompetanse, erfaring og mangfold, herunder en god kjønnsbalanse. Styret består av både aksjonærvalgte og ansattvalgte representanter.



Informasjonssikkerhet og personvern

Aksell AS skal ivareta informasjonssikkerhet på en måte som sikrer konfidensialitet, integritet og tilgjengelighet i virksomhetens informasjon, systemer og tjenester. Selskapet arbeider strukturert og risikobasert for å beskytte informasjon mot uautorisert tilgang, tap, misbruk, endring eller utilgjengelighet. Informasjonssikkerhet er en integrert del av virksomhetens styring, arbeidsprosesser og daglige drift.

Alle medarbeidere og samarbeidspartnere forventes å bidra til sikker håndtering av informasjon og etterleve gjeldende rutiner, retningslinjer og lovkrav knyttet til personvern og informasjonssikkerhet. Virksomhetens rutiner skal sikre kontinuerlig vurdering og forbedring av arbeidet med informasjonssikkerhet i takt med endringer i teknologi, risiko og virksomhetens behov.

Arbeidet med informasjonssikkerhet er forankret i virksomhetens system for internkontroll og bygger på følgende prinsipper:

- **Vi arbeider systematisk og forebyggende:** Trusler, sårbarheter og risiko skal identifiseres og vurderes gjennom systematiske risikovurderinger og løpende forbedringsarbeid. Sikkerhetstiltak skal til enhver tid stå i forhold til virksomhetens risikobilde og akseptable risikonivå.
- **Vi har beredskap:** Ved uønskede hendelser skal etablerte beredskaps- og responsrutiner bidra til å begrense skadeomfanget og sikre raskest mulig gjenoppretting av normal drift.

- **Vi forankrer og følger opp:** Informasjonssikkerhet skal være integrert i virksomhetens prosesser og aktiviteter, herunder interne funksjoner, innkjøp, produksjon og prosjektgjennomføring.
 - Informasjonssikkerhet inngår som en del av lederansvaret på alle nivåer, med ansvar for styring, kontroll og oppfølging innen egen organisatorisk enhet.
 - Alle ansatte skal ha grunnleggende forståelse for virksomhetens sikkerhetsprinsipper, samt kjenne til gjeldende rutiner og krav til etterlevelse. Opplæring inngår som en del av virksomhetens onboarding-prosesser, og sentrale retningslinjer er forankret i arbeidsforholdet.
 - Virksomheten skal også ha tydelige rutiner for varsling og håndtering av hendelser som kan påvirke mål knyttet til informasjonssikkerhet.

I 2025 gjennomførte Aksell AS en helhetlig risikovurdering med utgangspunkt i grunnprinsippene fra Nasjonal sikkerhetsmyndighet (NSM). Kartleggingen har gitt et bedre grunnlag for å identifisere risiko, prioritere tiltak og styrke virksomhetens sikkerhetsarbeid. Arbeidet videreføres i 2026 gjennom oppfølging av identifiserte forbedringsområder og videre utvikling av rutiner og kontrolltiltak.

Kontakt

Etikk@aksell.no

Irma Kalamar
HR- og bærekraftsdirektør

irma.kalamar@aksell.no

Ingvild Thorsen
Bærekraftsansvarlig

ingvild.thorsen@aksell.no



HR direktør Irma Kalamar til venstre sammen
med bærekraftsansvarlig Ingvild Thorsen

A blue ink signature of Bjarte J. Hordnes, consisting of stylized, flowing cursive letters.

Bjarte J. Hordnes,
Konsernsjef og daglig leder i Aksell AS

A blue ink signature of Ivar Borge, featuring a series of horizontal strokes followed by a sharp upward curve.

Ivar Borge,
Styreleder i Aksell AS

Aksell AS ____

Myrens verksted 2, 0473 Oslo
Postboks 144, 0412 Oslo
Org.nr. 919 996 013

+47 40 50 12 00
post@aksell.no
aksell.no