

# ÅRSRAPPORT FOR ANSVARLIGHET OG BÆREKRAFT 2023



abyss

## Innhold

Introduksjon.....	3
Del 1 Forpliktelse.....	4
Vår forpliktelse/visjon .....	4
Om oss .....	4
Eierstruktur og organisering .....	4
Verdier .....	5
Vårt ansvar - policy for bærekraft og samfunnsansvar .....	6
Bærekraftsmål .....	7
Del 2 Våre resultater.....	10
Innledning.....	10
Våre interesser og vesentlighet .....	11
Anstendige arbeidsforhold/ Aktsomhetsvurderinger .....	12
Metode og prosess .....	12
Resultater aktsomhetsvurderinger .....	13
Miljø og klima .....	15
Metode og prosess .....	15
Arbeidsmiljø .....	18
Metode og prosess .....	18
Mangfold, inkludering, likestilling og diskriminering .....	19
Metode og prosess .....	19
Del 3 Oppsummering.....	20
Aktsomhetsvurderinger .....	20
Miljø og klima .....	21
Arbeidsmiljø .....	22
Mangfold, inkludering, likestilling og diskriminering .....	23
Del 4 Styrets beretning 2023 med årsregnskap .....	24
Virksomhetens art og tilholdssted .....	24
Utvikling i resultat og stilling .....	24
Redegjørelse for konsernregnskapet.....	25
Del 5 Offentliggjøring og signering .....	28

# Introduksjon

Vår årsrapport for ansvarlighet og bærekraft viser hvordan vi påvirker og påvirkes av sosiale- (People), miljømessige- (Planet) og økonomiske forhold (Profit).



Vi støtter FNs 17 bærekraftsmål og UN Global Compacts ti prinsipper for ansvarlig næringsliv.

Denne redegjørelsen/rapporten er utarbeidet for å synliggjøre status på vårt bærekraftsarbeid.

Rapporten dekker også krav om redegjørelse i Åpenhetsloven, Regnskapsloven og Likestillings og Diskrimineringsloven, om bærekraft og samfunnsansvar.

Rapporten er utarbeidet i henhold til The Nordic Sustainability Reporting Standard – NSRS ([www.nsr.eu](http://www.nsr.eu))

Ansvarlig for utarbeidelse av rapporten

Navn: Arnt Mundal  
E-post: arnt.mundal@abyss.no  
Telefon: 41 23 21 38

# Del 1 Forpliktelse

## Vår forpliktelse/visjon



***Abyss Group AS skal være best på maritime operasjoner som bidrar til et lønnsomt og bærekraftig havbruk!***

Vi har som mål å redusere vårt CO2-utslipp og andre negative miljøeffekter med 50% innen 2030. For å oppnå dette må vi ta bærekraftige valg i alle våre innkjøpsprosesser, redusere reiseaktivitet og videreutvikle systemene våre for å begrense og håndtere avfall. Vi må i tillegg etterstrebe å benytte en stadig større andel fornybar energi for alle våre lokasjoner/transportmidler.

## Om oss

Abyss Group AS er morselskap i Abyss-konsernet og eier 100% av alle datterselskap. Abyss-konsernet er en helhetlig løsningspartner for Norsk og Islandsk havbruksnæring og leverer blant annet servicebåt- dykker- og ROV-tjenester, samt dykking og arbeidsbåttjenester for entreprenør- og olje/gass-industrien. Selskapet utfører alle typer servicetjenester for oppdrettsnæringen, og er med oppgaver som anleggsutlegging, fjerning av begroing, inspeksjoner, vedlikeholdsarbeid og bistand ved avlusing en sentral aktør for å utvikle en bærekraftig havbruksnæring. Abyss-konsernet har hovedkontor i Kristiansund kommune.

Ved utgangen av 2023 hadde konsernet 222 medarbeidere, 35 i Abyss Management Group og 187 i Abyss.

Abyss Group er Norges nest største serviceselskap for havbruk og landets største inshore dykkerselskap.

Vi er landets største leverandør av inshore maritime tjenester for entreprenør og skip/offshoreindustrien

Vårt hovedkontor er i Kristiansund, med baser i Haugesund, Ulsteinvik, Sandnessjøen og Alta.

Våre leverandører er hovedsakelig utstyrs og energileverandører til maritim sektor.

Vårt bærekraftsarbeid startet i 2015 og vi samarbeider tett både med leverandører og kunder for å få på plass mer bærekraftige løsninger.

Abyss AS er sertifisert i henhold til ISO 9001:2015. Vi har også en samsvarserklæring på at vi etterlever relevante krav fra GlobalGap.

## Eierstruktur og organisering

Abyss-konsernet bestod 31.12.2023 av følgende selskaper:



- Abyss Group AS – Morsselskap – eier 100% av alle datterselskap
- Abyss AS – Leverandør av servicebåt og undervannstjenester
- Abyss Assets AS - Tidligere Abyss Subsea AS. Ingen drift i 2023
- Abyss Ship Assets AS – Konsernets rederi for båter over 100BT
- Abyss Ship Management - Leverandør av maritim bemanning, hovedsakelig til gruppens egne fartøyer

Bærekraftsarbeidet i vår virksomhet er forankret i konsernets styre, og utøves av daglige ledere og ledergruppen for konsernet.

Overordnede mål fastsettes av styret. Bærekraft er en del av vårt beslutningsgrunnlag i viktige beslutninger.



*Vårt styre i Abyss Group:*

**Styreleder:**

*Ole Martin Lauritsen*

**Styremedlemmer:**

*Per Christian Olsen*

*Per Otto Dyb*

*Knut Nesse*

*Roar Husby*

## Verdier

Våre verdier er:

- Du kan stole på oss!
- Vi er ydmyke og løsningsorientert i alt vi gjør, og står sammen om at:
  - Vi skal ha God Operasjon i alle ledd. God Operasjon bidrar til god lønnsomhet, fornøyde kunder og null skade på mennesker og miljø.
  - Alt vi gjør kan kontinuerlig forbedres
  - Vi er stolt bidragsyter til utviklingen av fremtidens havbruksnæring.
  - Vi sløser ikke med tid og ressurser

## Vårt ansvar - policy for bærekraft og samfunnsansvar

Denne policy dekker vår virksomhet og våre ansatte. Alle ledere har ansvar for å formidle kunnskap, implementere og å sikre etterlevelse av denne policy innenfor sitt ansvarsområde.

Abyss Group skal bidra til en bærekraftig utvikling ved å utvikle og ta i bruk produkter og tjenester som imøtekommer dagens behov uten å ødelegge mulighetene for at kommende generasjoner skal få dekket sine behov. Vi arbeider langsiktig med fokus på å redusere risiko. Når vi utvikler våre produkter og tjenester, skal det så langt som mulig velges bærekraftige løsninger, til det beste for kunden og samfunnet for øvrig.

Vi skal drive vår virksomhet på en måte som anerkjenner, respekterer og fremmer samfunnsansvar i aktiv og konstruktiv dialog med interessenter på lokalt og nasjonalt nivå.

Samfunnsansvar innebærer ansvar for de beslutninger vi tar, og aktiviteter vi utfører med konsekvenser for mennesker, samfunn og miljø, utover det som er pålagt ved lov.

### Interessenter

Våre viktigste interessenter er kunder, samarbeidspartnere, ansatte, leverandører, lokalsamfunn, samt lokale og nasjonale myndigheter, og disse er gjenstand for aktsomhetsvurderinger. Vi forplikter oss til å følge opp interessenter vi er usikre på, samtidig som vi forplikter oss til å høre og behandle klager vi mottar fra berørte interessenter.

### Åpenhet og ansvarlighet

Vi må være åpne og transparente i alle våre beslutninger og aktiviteter som påvirker samfunnet og miljøet. Vi er ansvarlige for alt vi gjør. Vi vil alltid følge gjeldende lover og regler, og vi skal respektere, vurdere og svare på våre interessenters interesser. Vi skal opptre etisk og aktivt fremme etisk atferd basert på ærlighet, likeverd og integritet. Vi tror på en rettferdig og fri handel. Vi vil ikke delta i noen form for bestikkelser eller korrupsjon. Vi skal overholde grunnleggende prinsipper for forretningsintegritet, ingen former for bestikkelser aksepteres og skal heller ikke tilbys.

### Sosiale forhold

Vi forplikter oss til å ta sosialt ansvar og respektere internasjonalt anerkjente menneskerettigheter, herunder verdenserklæringen om menneskerettighetene, FN-konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter, FN-konvensjonen om sivile og politiske rettigheter, samt arbeidstakerrettigheter lover. Vi forventer at våre leverandører og underleverandører gjør det samme. Vi tillater ikke diskriminering eller trakassering i noen form. Våre ansatte har rett til å organisere seg, bli med i foreninger og forhandle med selskapet. Vi tillater ikke tvangs- eller barnearbeid. *Vi jobber kontinuerlig for å forbedre arbeidsmiljøet på arbeidsplassene våre. Vårt arbeidsmiljø skal være preget av mangfold, respekt og omtanke og alle medarbeidere gis mulighet til faglig utvikling og kompetanseheving. Vi vil aktivt fremme et trygt og helsefremmende arbeidsmiljø.*

### Miljø og klima

Vår virksomhet skal ha minst mulig negativ innvirkning på det ytre miljø. Virksomheten skal basere seg på FN's føre var-prinsipp for beskyttelse av miljøet, og skal anvende miljøstyrings-systemer for våre enheter og lokasjoner, måle og arbeide for å redusere egne miljøutslipp.

Råvarer, energi og andre ressurser skal brukes effektivt og med respekt for miljøet. Miljøhensyn skal gjennomsyre hele verdikjeden og utgjøre en integrert del av vår innkjøpsprosess. Vi skal verifisere varer vi kjøper sin opprinnelse og bare kjøpe disse varene fra kontrollerte kilder.

21/6-2023  
Victor Jensen  
CEO

## Bærekraftsmål

FN's bærekraftsmål omhandler klima og miljø, økonomi og fattigdom, utdanning og helse. Målet er at alle skal med. Ingen skal stå igjen. Og alle må gjøre sitt.

**I Abyss Group bidrar vi til en bærekraftig utvikling gjennom vår virksomhet. Vi tar hensyn til dagens behov, uten å ødelegge for fremtidige generasjoners behov.**

Vi fokuserer spesielt på disse bærekraftsmålene – som danner en fin ramme for målsettinger innenfor ansvarlighet, miljø og klima, arbeidsmiljø, mangfold og inkludering:



### Mål 3 – God helse og livskvalitet

Vi er opptatt av å påvirke medarbeideres utvikling, goder, lønn og andre forhold som gjør Abyss Group til et attraktivt sted å arbeide. Å skape en attraktiv arbeidsplass og bevare en god arbeidskultur er en av hovedoppgavene for våre ledere.

Risikovurdering av arbeidsoperasjoner er en naturlig del av arbeidshverdagen, og vi bruker store ressurser på å følge opp alle hendelser for at vi skal skape en god HMS-kultur og en tryggere arbeidshverdag.

Det fastsettes og rapporteres på mål om sykefravær, personskader og nestenulykker.

HMS arbeidet er høyt prioritert, og det forventes at arbeidet med å stadig redusere turnover, sykefravær og alvorlige hendelser gir resultater.

### Mål 8 - Anstendig arbeid og økonomisk vekst

Arbeidsmiljøet vårt er mangfoldig – med ansatte fra ulike nasjoner, religioner og kulturer, og i ulike faser av livet. Vi arbeider for en jevn kjønnsbalanse i alle nivåer – maritime næringer er tradisjonelt et veldig mannsdominert.

Konsernet har mange og ulike arbeidsoppgaver som påvirker hvilke lover og forskrifter som gjelder spesielt for det enkelte sted. Vi forplikter oss til å følge gjeldende lover og forskrifter og å forholde oss til de samarbeidsarenaer som gjelder, og har nulltoleranse for trakassering og diskriminering.

Gjennom systematisk HMSK-arbeid og etablerte sertifiseringer har vi etablert gode rutiner for anstendige arbeidsforhold både internt og hos våre leverandører- samt lagt grunnlaget for økonomisk vekst.

Den enkelte leder har ansvar for å etterleve de etablerte rutinene i sin avdeling. På denne måten forventer vi at Abyss etterlever prinsippene for «God Operasjon», hvor man tar vare på ansatte, materiell og miljø, driver lønnsomt, og har fornøyde kunder.

### Mål 12 – Ansvarlig forbruk og produksjon

For å kunne levere våre tjenester er vi avhengige av fartøy og utstyr. Vi arbeider kontinuerlig med å gjøre disse ressursene mer bærekraftige gjennom elektrifisering og fokus på miljøvennlig drift.

Dette betyr at vi må ha kontinuerlig fokus på teknologiutvikling og forbedringsarbeid.

For å bidra til ytterligere forbedring ønsker vi å implementere bærekraft som innkjøpskriterie i alle innkjøp. Vår innkjøpsleder er ansvarlig for denne prosessen.

Med bakgrunn i etablerte og planlagte tiltak forventer vi å se en reduksjon i forbruk som resultat av teknologisk utvikling og økt levetid på våre materielle ressurser.

### **Mål 13 – Stoppe klimaendringene**

Vår viktigste miljøutfordring er relatert til forflytting av utstyr og personell - Utslipp av CO2 og andre drivhusgasser som bidrar til global oppvarming.

Ved fornyelse av vår flåte arbeides det derfor med å øke andelen miljøvennlige alternativer – hybride fartøy og andre drivstoffkilder. Vi arbeider samtidig med optimalisering av transportruter for å unngå unødvendig kjøring.

Ved ta i bruk innovativ teknologi og arbeidsmetoder kan vi levere tjenester som gir mer bærekraftig fiskeoppdrett ved at dette bidrar til:

- Bedre fiskevelferd og fiskehelse
- Rent vann i oppdrettsmerdene
- Kontroll av installasjoner slik at man unngår rømning

Strømforbruk påvirker også våre utslipp – og det er iverksatt flere tiltak for å redusere strømforbruk i våre lokasjoner på land.

Klimaendringene skaper blant annet mer ekstremvær – noe som er utfordrende i forhold til de tjenester som vi leverer. Det er viktig for oss å bidra til å få ned det globale utslippet av CO2 – og gjennom dette bidra til et tryggere arbeidsmiljø for våre ansatte.

Vi har siden 2022 rapportert CO2-utslipp i Scope 1 og 2. Vi vil fortsette denne rapporteringen og utvide til mer rapportering i Scope 3 for å synliggjøre andre områder hvor vi bidrar til CO2-utslipp, samt få avdekket hvor vi skal iverksette tiltak for å redusere utslipp.

Gjennom rapporteringen får vi oversikt og kunnskap om våre påvirkninger – og vi forventer etter hvert å se at vårt CO2 utslipp reduseres.

### **Mål 14 – Livet i havet**

Vi leverer tjenester som gjør havbruksnæringen mer bærekraftig. I våre leveranser benytter vi teknologi, som reduserer våre kunders forbruk av kjemi, og vi reduserer dermed utslipp til ytre miljø.

Våre tjenester bidrar til å redusere rømning samtidig som vi forbedrer fiskehelse og øker fiskevelferden. I sum reduserer dette belastningen på det ytre miljø.

Vi jobber for å levere konkurransedyktige tjenester som ivaretar fiskevelferden og det ytre miljø. Gjennom fokus på teknologisk utvikling og forbedrede løsninger vil vi kunne levere stadig bedre tjenester og dermed sørge for at livet i havet, både i og utenfor merdene, ikke utsettes for negativ påvirkning.



Med disse bærekraftsmålene som grunnlag satte vi oss følgende målsettinger for 2023:

## Våre mål i 2023

### **Ansvarlighet**

- Tydelige kontrakter
- Kommunikasjon med leverandører
- Leverandørkartlegginger
- Leverandørrevisjoner

### **Klima**

- Redusere CO2 utslippet med 10% sett i forhold til 2022

### **Ytre miljø**

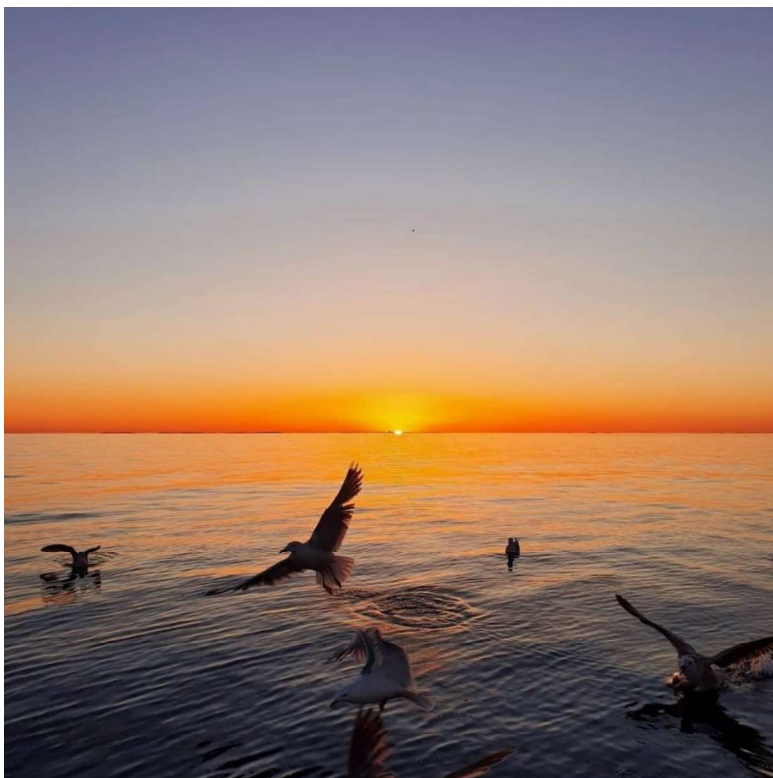
- Ingen utslipp av kjemikaler

### **Arbeidsmiljø**

- Maks 5% sykefravær
- Halvering av skadefrekvens i forhold til 2022

### **Likestilling og diskriminering**

- Like lønnsvilkår og utviklingsmuligheter for alle kjønn
- Nulltoleranse for diskriminering

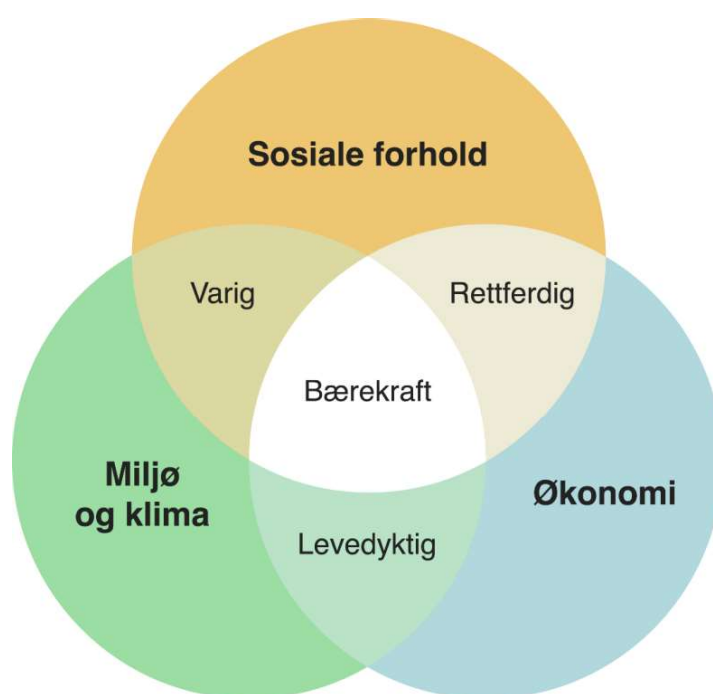


# Del 2 Våre resultater

## Innledning

Bærekraftig utvikling er definert som «En utvikling som imøtekommer dagens behov uten å ødelegge mulighetene for at kommende generasjoner skal få dekket sine behov».

Bærekraftig drift handler om hvordan man jobber med bærekraft i praksis. For å sikre bærekraftig drift må man ta hensyn til økonomiske- (Profit), miljømessige- (Planet) og sosiale forhold (People) - altså trippel bunnlinje. På denne måten fremmer vi en forretningsmodell som er bærekraftig.



*Bærekraftsmålene er verden sin felles plan og en oppfordring til handling for å oppnå en bedre og mer bærekraftig fremtid for alle. Skal vi greie å oppnå et mer bærekraftig samfunn må alle bidra til å nå bærekraftsmålene.*

*I denne delen av rapporten vil vi redegjøre for våre relevante interesser og deres vesentlighet, samt se på status i vårt arbeid med Ansvarlighet, Ytre miljø, Arbeidsmiljø, Ligestilling og diskriminering.*

## Våre interessenter og vesentlighet

Vi har kartlagt våre interessenter og gjennomført en vesentlighetsanalyse i forhold til disse.

Våre viktigste interessenter er:

### **Medarbeidere**

God dialog med våre ansatte er viktig for å skape engasjement og for å avdekke forbedringsmuligheter i vårt bærekraftsarbeid.

Vi involverer våre ansatte gjennom deltakelse i ulike kartlegginger, undersøkelser og drøftinger i forhold til tiltak.

Vi opprettholder en god kommunikasjonskultur med våre medarbeidere gjennom våre retningslinjer, prosedyrer og interne møteplasser.

### **Kunder/kundegrupper/bransjer**

Vi skal gi våre kunder produkter og tjenester med riktig kvalitet til rett tid. Bærekraftige alternativ er alltid fokus.

Samarbeid og kommunikasjon med våre kunder er vesentlig i forhold til riktige og viktige innspill til utvikling av de bærekraftige løsningene som nevnt over.

### **Leverandører/samarbeidspartnere**

Vi søker å etablere sterke, pålitelige, tillitsfulle og respektfulle relasjoner med våre forretningspartnere og leverandører gjennom god dialog og fokus på bærekraftige alternativer.

### **Eiere/Investorer/partnere**

Selskapets eiere og styre setter krav om at vår virksomhet skal være bærekraftig – dvs levedyktig, rettferdig og varig i forhold til økonomi, sosiale forhold, miljø og klima.

Vi kartlegger derfor våre belastninger og rapporterer regelmessig på disse slik at eiere/investorer og partnere fortløpende kan holde seg orientert om status og ta stilling til nye tiltak.

### **Myndigheter og rapporteringskrav**

Vi etterlever krav fra myndigheter og kunder, og rapporterer i henhold til de kravene som stilles til oss.

## Anstendige arbeidsforhold/ Aktsomhetsvurderinger

Vi jobber kontinuerlig med aktsomhetsvurderinger for å sikre at vi overholder våre forpliktelser i henhold til åpenhetsloven. Vi vurderer våre vesentlige leverandører for å hindre brudd på menneskerettighetene og anstendige arbeidsforhold. Dersom vi oppdager at våre leverandører eller forretningspartnere bryter menneskerettighetene, skal vi vurdere tiltak for å rette opp i forholdene.

### Metode og prosess

Vår metode og risikomatrix for aktsomhetsvurderinger er basert på «OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv», jf. Åpenhetsloven.

Leverandørene kategoriseres og risikovurderes basert på hvilke produktgrupper og tjenester de leverer, hvilke land leverandøren eller produsenten opererer i og hvor store innkjøp (volum) vi gjør fra disse.

Ut ifra denne vurderingen fremkommer en liste med leverandører hvor det kan være risiko knyttet til menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold, miljø og antikorrupsjon.

Ved høy risiko vil vi undersøke nærmere, og planlegge og iverksette tiltak. Hvis det ved spesielle tilfeller skulle avdekkes brudd eller svært høy risiko for brudd, vil saken bli løftet opp som en beredskapssak og håndteres i henhold til våre interne rutiner for dette.

Vi evaluerer og gjennomgår resultater for læring og for å bekrefte at tiltakene fungerer. Kartleggingen gjennomføres årlig eller oftere ved vesentlige endringer.

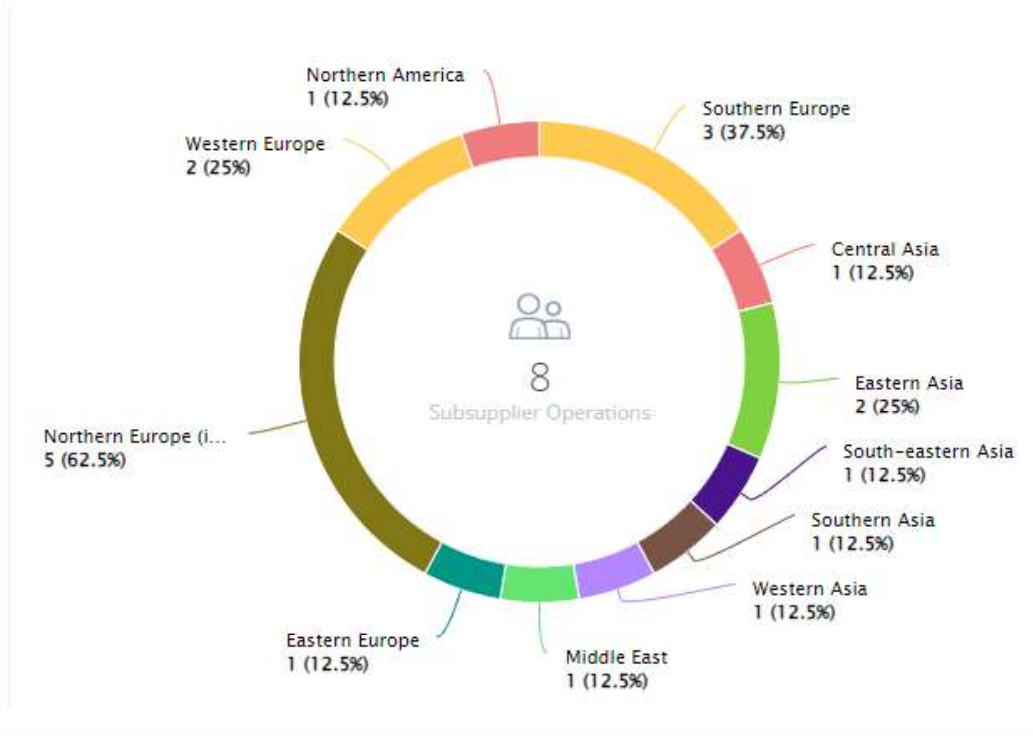


## Resultater aktsomhetsvurderinger

I Abyss Group AS er vi opptatt av å benytte oss av seriøse leverandører som overholder krav til menneskerettigheter og ivaretar anstendige arbeidsforhold.

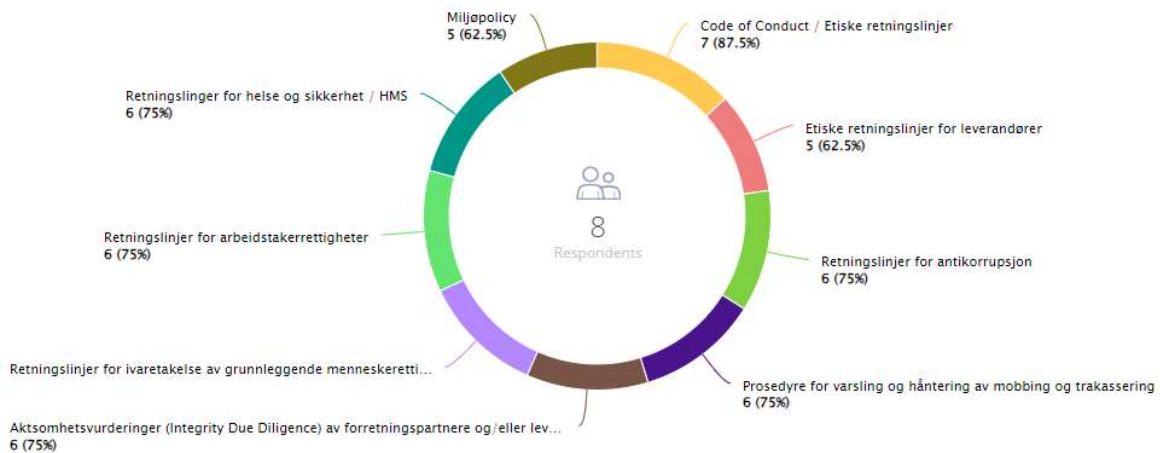
Vi har sendt ut undersøkelse gjennom Cemasys. 22 % av leverandørene har besvart denne.

De kartlagte leverandørene har operasjoner i disse regionene:



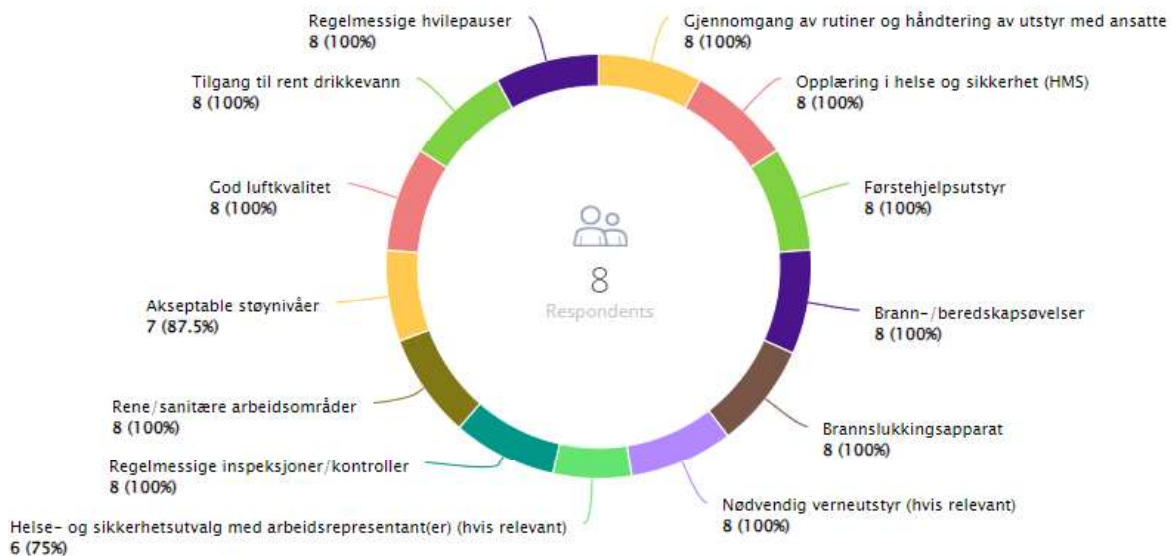
Det er liten bruk av midlertidige ansatte og innleide hos de kartlagte leverandørene, og ingen har ansatte på nulltimerskontrakter.

De fleste har implementert retningslinjer/policyer og prosedyrer omkring bærekraft:



## Helse og sikkerhet

Organisasjonene ivaretar krav til helse og sikkerhet i egen organisasjon:



## Antikorrupsjon og bestikkelser

En leverandør har avdekket forsøk på korrupsjon/bestikkelser. Over 60% har svart at de gir opplæring i eller informasjon om interne retningslinjer for antikorrupsjon til sine ansatte.

## Miljø og klima

Vi arbeider for at vår virksomhet sin innvirkning på det ytre miljø skal være så lav som mulig.

Vi baserer oss på FN's føre var-prinsipp for beskyttelse av miljøet, og anvender miljøstyrings-systemer for våre enheter og lokasjoner.



## Metode og prosess

Vi benytter et klimaregnskap for å måle våre CO2 utslipp. Klimaregnskapet er satt opp i henhold til GHG protokollen – og deles inn i Scope 1, 2 og 3.



Kilde: Emisoft

Gjennom klimaregnskapet identifiserer vi aktiviteter som medfører våre største utslipp av klimagasser, og på bakgrunn av dette kan vi vurdere og planlegge tiltak som gir forbedring og reduksjon av klimagasser.

Vi gjør en generell beregning av utslippene ved å multiplisere aktivitetsnivået med en utslippsfaktor.

Vi benytter Cemasys som verktøy for vårt klimaregnskap. Cemasys er ansvarlig for å oppdatere utslipps-faktorer fra pålitelige kilder.

**Scope 1** omfatter direkte utslipp, der virksomheten selv eier eller kontrollerer utstyret. Dette gjelder f.eks. utslipp fra forbrenning av drivstoff i bedriftens fartøy og biler.

**Scope 2** er indirekte utslipp fra kjøpt energi. Vi har benyttet lokasjonsbasert metode.

#### Lokasjonsbasert metode:

Baserer beregningene på i hvilket land strømmen er produsert og faktoren baseres på. I Norge er strømmen som produseres renere enn den er for eksempel i andre land, hvor det brukes mer fossile energikilder, som for eksempel kullkraft.

#### Markedsbasert metode:

baserer beregningene på hvorvidt virksomheten har kjøpt opprinnelsesgarantier for strømforbruket sitt. Slike garantier er en støtteordning for produsenter av fornybar strøm. Dette garanterer at strømmen kommer fra fornybare kilder og derfor er faktoren for strøm med opprinnelsesgarantier satt til 0 gCO<sub>2</sub>e/kWh. Metoden som brukes for å beregne utslippsfaktoren etter at opprinnelsesgarantiene for fornybar andel er solgt kalles residualmiks. Kjøper man ikke opprinnelsesgarantier skal residualmiks-faktor brukes. Det er viktig å merke seg at det er begrenset tilgang til fornybar energi som gjør at tilgangen på opprinnelsesgarantier også er begrenset.

**Scope 3**, andre indirekte utslipp, er frivillig å inkludere, men inneholder ofte de største klimagassutslippene.

Kategoriene i Scope 3 deles inn i to deler.

Oppstrømsutslipp omfatter produksjon og behandling av varer og tjenester som virksomheten kjøper fra andre, for eksempel flyreiser og transport tjenester.

Nedstrømsutslipp omhandler klimapåvirkning fra bruk og behandling av varer og tjenester som virksomheten tilbyr til andre, for eksempel strømforbruk fra varer dere selger, eller sluttbehandling av disse.

## Resultater

### Scope 1

5.685 eCO<sub>2</sub> (2022)

8.729 eCO<sub>2</sub> (2023)

### Scope 2

3,1 eCO<sub>2</sub> (2022)

5,4 eCO<sub>2</sub> (2023)

### Scope 3

Ingen rapportering

### Totalt

5.688 eCO<sub>2</sub> 2022

8.735 eCO<sub>2</sub> 2023

### Båttimer

2022 89027 timer

2023 105096 timer

*Rapporteringen for 2023 er mer fullstendig enn for 2022. I 2022 kjøpte vi opp flere selskap. Rapportering som omfatter disse er først fullt integrert i regnskapet for 2023.*

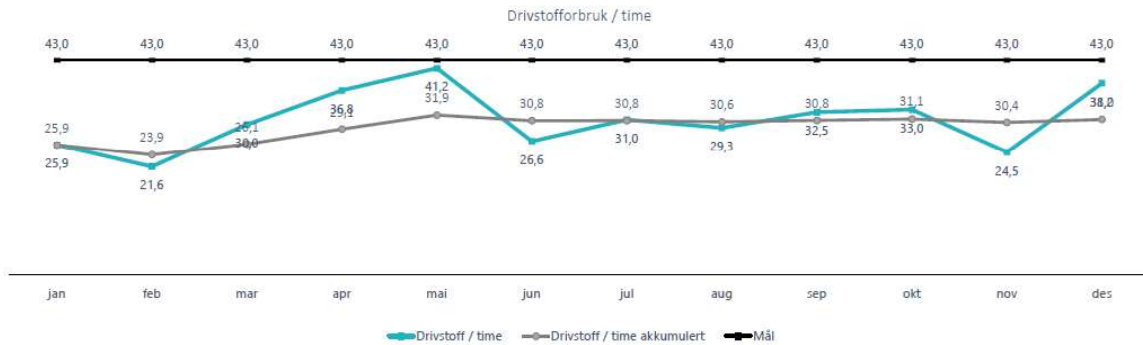


Vi har høyt fokus på drivstoff-forbruk – da dette er vårt største CO2-utslipp-bidrag. Vi følger opp det enkelte fartøy med tanke på forbruk i henhold til målsetting om maks 43 l/time.

Det er utarbeidet SEEMP for det enkelte fartøy.

**Drivstofforbruk 2023**

	jan	feb	mar	apr	mai	jun	jul	aug	sep	okt	nov	des	2023
Timer - drift	6 869	5 693	6 762	7 594	8 079	9 566	10 313	10 743	10 878	11 307	10 039	7 791	105 634
Drivstoff # liter fylt	177 666	122 839	203 003	279 277	332 914	254 820	319 240	315 012	353 039	372 836	245 511	297 818	3 273 975
Drivstoff / time	25,9	21,6	30,0	36,8	41,2	26,6	31,0	29,3	32,5	33,0	24,5	38,2	31,0
Drivstoff / time akkumulert	25,9	23,9	26,1	29,1	31,9	30,8	30,8	30,6	30,8	31,1	30,4	31,0	31,0
Mål	43,0	43,0	43,0	43,0	43,0	43,0	43,0	43,0	43,0	43,0	43,0	43,0	43,0
Drivstoff / time vs. mål	(17,1)	(21,4)	(13,0)	(6,2)	(1,8)	(16,4)	(12,0)	(13,7)	(10,5)	(10,0)	(18,5)	(4,8)	(12,0)
Drivstoff / time akk. vs. mål	(17,1)	(19,1)	(16,9)	(13,9)	(11,1)	(12,2)	(12,2)	(12,4)	(12,2)	(11,9)	(12,6)	(12,0)	(12,0)



## Arbeidsmiljø

Våre ansatte er vår viktigste ressurs og det er derfor svært viktig for oss å ivareta et godt og trygt arbeidsmiljø.

### Metode og prosess

Vi benytter risikovurdering aktivt for å avdekke farlige situasjoner og forebygger disse ved å etablere ulike tiltak. Vi involverer ansatte i disse vurderingene.

Videre følger vi opp arbeidsmiljøet gjennom aktiviteter:

- Overvåking/målinger av risikofaktorer
- Helsekontroller
- Vernerunder

Resultatet fra ulike undersøkelser og målinger følges opp regelmessig av ledergruppe og av AMU.

Ulykker og alvorlige hendelser følges opp med gransking.

## Resultater

### Sykefravær

7,5 %

hvorav

korttidssykefraværet  
var 1,9%.

Totalt sykefravær er  
redusert med 0,1%  
fra 2022.

### TRIF

Reduksjon på 24% i  
forhold til 2022



## Mangfold, inkludering, likestilling og diskriminering

Diskrimineringslovens formål er å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person.

Vår bransje er mannsdominert og det er generelt veldig få kvinner innenfor sjøfart.

Kvalifiserte kvinner som søker blir alltid innkalt til intervju.

Trakkassering er på agendaen i HMS-møter og er ivaretatt i etiske retningslinjer.

### Metode og prosess

Beregning av gjennomsnittlig lønnsforskjell mellom kjønnene gjennomføres slik:

- Samle inn lønnsdata for alle ansatte ved utgangen av rapporteringsperioden, inkludert informasjon om stilling, lønn og kjønn.
- Del lønnsdataene inn i to grupper basert på kjønn - en for menn og en for kvinner, samt splitte disse to gruppene opp i undergrupper for ansatte i administrasjon og ansatte på fartøy.
- Finn den totale lønnssummen for hvert kjønn beregne gjennomsnittslønnen basert på antall ansatte i hver undergruppe.
- Forskjellen mellom de to gjennomsnittene gir den gjennomsnittlige lønnsforskjellen mellom kjønnene.

Vi har standardiserte lønns- og arbeidsvilkår for matroser og skipsførere som lønnes ut fra hyretabell iht tariff. Det er derav ingen lønnsforskjell mellom kjønn i lik stilling. Abyss legger til rette for lik mulighet for alle til forfremmelse og utvikling.

Lønnsforskjellen i administrasjonen begrunnes med flere menn i ledende administrative stillinger enn kvinner. Abyss har fokus på denne lønnsforskjellen inn i lønnsforhandlinger, og vurderer hvert år om det er ulikheter som kan og bør justeres.

## Resultater

### Likestilling

Ingen kvinner i styret

20% kvinner i ledergruppe

4,5% kvinner i selskapet

### Lønnsforskjeller

Kvinner i administrasjon:  
9,9%

lavere lønn enn menn  
*Det er ikke funnet lønnsforskjeller basert på kjønn for sammenlignbare stillinger*

Kvinner på fartøy:  
2,8%

lavere lønn enn menn  
*på grunn av lavere ansiennitet. Alle har lønn iht. tariff der det ikke er forskjell på kjønn*

### Diskriminering

*Ingen rapporterte forhold om diskriminering*

# Del 3 Oppsummering

I denne delen ønsker vi å oppsummere og tenke fremover. Vi skal evaluere våre resultater og vurdere om våre målsettinger skal endres. Vi vil også informere om hvilke tiltak vi allerede har iverksatt eller vil iverksette.

## Aktsomhetsvurderinger

Den generelle vurderingen er at vår virksomhet representerer liten risiko for at vi gjennom vår drift bidrar til brudd på anerkjente konvensjoner og erklæringer for menneskerettigheter, anstendig arbeid eller andre negative forhold, i vår verdikjede.

Etter aktsomhetsvurderingene og tilhørende risikokartlegging har vi ikke avdekket konkrete negative forhold. Vi har heller ikke funnet vesentlige potensielle risikoer.

Vi opplever at det er få som svarer på vår kartlegging, og vi ønsker å forenkle denne for å sikre høyere svarandel og derav bedre data.

Vi ser at en enkelt leverandør ikke er kommet like langt med implementering av retningslinjer og policyer, som de øvrige. Vi ønsker spesifikt å følge opp denne leverandøren.

### Tiltak

Vi vil fremover ha fokus på å utføre tiltak der vi sikrer oss at det ikke forekommer risiko, spesielt dypere ned i leverandørkjedene. Dette gjelder følgende tiltak:

- Forenkle rapporteringen slik at vi øker svarprosenten
- Stikkprøvebasert revisjon av leverandører (som ikke besvarer undersøkelsen) med tanke på sosiale forhold – blant annet leverandøren nevnt ovenfor.
- Etterkontroll av dokumentasjon hos underleverandører på stikkprøvebasis.
- Bevisstgjøring av innkjøpere i forhold til hensikten med og krav i åpenhetsloven
- Implementere innkjøpssystem for å sikre at innkjøp gjøres hos godkjente leverandører

### Målsettinger 2024

- Øke innrapporteringen fra 22% til over 50%
- Gjennomføre 2 stikkprøvebaserte revisjoner

## Miljø og klima

Vi registrerer at vi har hatt en økning i CO2 utslippene i Scope 1 og 2 på 53,6% fra 2022 til 2023. I samme periode har antall båttimer økt med 18%.

I 2022 kjøpte Abyss Group opp flere selskaper og rapporteringen på Scope 1 og 2 på disse nye selskapene er ikke komplett for 2022. Rapporteringen for 2023 er mer fullstendig enn for 2022.

Vi arbeider systematisk med å få til reduksjoner i forbruk av drivstoff og strøm – og har fokus på teknologisk utvikling. Per i dag har vi totalt 32 fartøy. Av disse er 3 hybride.

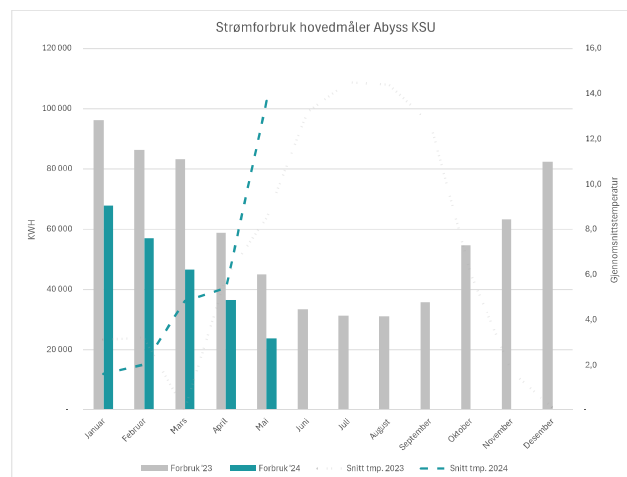
Vi ønsker å redusere våre relative utslipp med 20% innen 2030, sett i forhold til 2023. Utslippene måles i forhold til vår aktivitet.

### Tiltak

- Optimalisering av logistikk og transport gjennom bedre planprosess
- Modernisering av maskinpark og fartøy
- Forbedringsprosjekter for mer energieffektiv produksjon
- Kompetanseutvikling og trening av personell
- Smart kjøreadferd med reduksjon av energiforbruk
- Levetidsforlengelse og gjenbruk av utstyr, maskiner og komponenter
- Redusere energiforbruk i land-lokasjoner
- Implementere miljøkrav i innkjøp

I forhold til strømforbruk er det allerede iverksatt tiltak som vi ser effekt av. Vi har redusert strømforbruket med 30% ved hovedkontoret siden desember 2023.

Installerte varmepumpe i verksted, smartere kjøring av ventilasjonsanlegg.



### Målsettinger 2024

- Redusere gjennomsnittlig drivstofforbruk med 20% innen 2030
- Redusere strømforbruk i lokasjoner på land med 20% innen 31.12.2024
- Inkludere Scope 3 i klimaregnskap for 2024, iht. GHG (Green House Gas Protocol)
  - Dialog med og etter hvert krav til leverandører om å levere kvartalsvise data når det gjelder utslipp

## Arbeidsmiljø

Antallet personskader både med og uten fravær samt førstehjelpsskader var på samme nivå i 2023 som i 2022. Målsetning for 2023 var halvering av fraværsskader, denne ble ikke nådd. Vår analyse av skadene viser at ca. 90% skyldes menneskelig adferd. Dette er viktig å ha med seg i det videre arbeidet.

I løpet av 2023 ble samtlige skippere kurset opp til D6 (Dekksoffiser klasse 6). Dette ble et lovkrav fra 01.01.2024 for fartøy med lengde 8-15 meter.

I 2023 ble det etablert rapportering av sikkerhetssamtaler og viktige sjekklister på daglig basis fra alle fartøy. Dette ble gjort etter gode erfaringer med redusert antall personskader fra dykkeavdelingen med samme rapportering. I tillegg ble de viktigste prosedyrene gjort tilgjengelige i papirform på hvert fartøy for å gjøre det enkelt å finne informasjon som er mye brukt.

Sommeren 2023 etablerte HMS-avdelingen daglig rapportering av forfalte avvik. Dette har resultert i en stor forbedring fra ca. 100 forfalte avvik i begynnelsen av juli til et nytt etablert nivå på 0-5 forfalte saker til enhver tid.

I slutten av oktober ble det gjort tiltak med hyppig oppfølging av innmelding av farlig forhold. I tillegg ble det startet opp ukentlige HMS-møter med alle skippere. Dette har så langt resultert i en stor økning av innrapporterte farlige forhold. HMS-avdelingen assisterer behandlingen av avvikene med målsetning om å få fjernet så mange farlige forhold som mulig.

Arbeidet med interne revisjoner på fartøyene våre pågikk hele 2023. Målsetningen var 2 besøk pr. fartøy, dvs. ca. 60 i alt. Det ble oppnådd 45 besøk i 2023 av HMS-avdelingen.

I 2023 ble det avdekket tilfeller med misbruk av rusmidler på noen av fartøyene våre. Det ble derfor i samarbeid med de tillitsvalgte og verneombud, besluttet å starte opp med uanmeldt testing. Det er inngått en avtale med et uavhengig firma som utfører slikt arbeid, og testing startet opp tidlig i januar 2024.

### Tiltak

Oppfølging av rapporterte hendelser og farlige forhold, inkludert rapportering av alvorlige avvik til ledelsen.

Gjennomføring av kulturprogram for risikohåndtering

Tett oppfølging av personskader, og vurdering av brudd på retningslinjer.

Risikoanalyse for bemanning, kontroll av kvalifikasjoner, og revisjon av onboardingsprosessen.

Webinarer om HMSK-politikk, sikkerhet, og kvalitets- og avvikssystemer.

Etablering av nye systemer, rus-testing, ukentlig oppfølging av farlige forhold, trendanalyser, interne revisjoner, kundeundersøkelser, beredskapsøvelser, AMU-møter, HMS-møter, verneombudsmøter, og kvartalsvise informasjonsmøter.

### Målsettinger 2024

- Redusere fraværsskader med 50% sammenlignet med 2023
- 0 tilfeller av trykklallsyke eller andre alvorlige hendelser knyttet til dykking
- Unngå grunnstøtinger
- Oppnå en rapporteringsfrekvens av «Farlige forhold» på 1 pr skift/båt
- Saksbehandling av alle rapporterte avvik og uønskede hendelser innenfor tidsfrist
- Gjennomføre 11 HMS-ledermøter
- Gjennomføre 4 AMU-møter og samhandlingsmøter mellom ledelse og vernetjenesten
- Innføre et internt kulturprogram for holdnings- og adferdsendring knyttet til risikohåndtering i operasjoner
- Gjennomføre 2-årlig revisjon av selskapets risikoanalyser

## Mangfold, inkludering, likestilling og diskriminering

### Oppsummering og vurdering av resultater

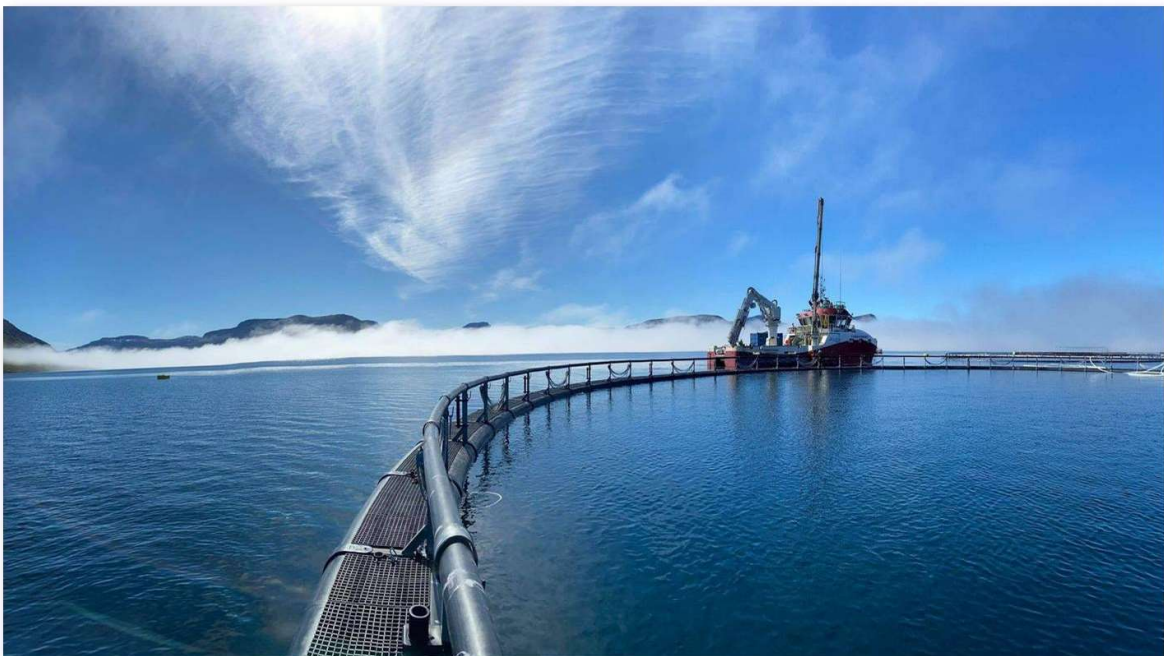
Vår bransje er mannsdominert og det er generelt veldig få kvinner innenfor sjøfart. Kvalifiserte kvinner som søker blir alltid innkalt til intervju, da Abyss ønsker å jobbe aktivt for å få flere kvinner inn i bransjen.

### Tiltak

- Vi skal fortsatt ha fokus på kjønns mangfold i Abyss.
- Vi har inngått samarbeid med Sorentio for å gjøre Abyss Group mer synlig i markedet og attraktiv som arbeidsgiver.
- Vi gir informasjon til ungdommer på ungdomsskole og deltar på jobbmesse og karrieredager for å synliggjøre arbeidsmuligheter hos oss.
- Vi har deltatt på havfrueprosjekt
- Fremheve at vi ønsker om flere kvinner i bransjen i stillingsannonser
- Ha fokus på et arbeidsmiljø som fremmer likestilling og inkludering, og som hindrer diskriminering i verneunder, interne revisjoner og generelt i det daglige
- Lage innlegg på some om ansatte i Abyss Group

### Målsetninger 2024

- Øke antall kvinner i selskapet
- Fortsatt unngå lønnsforskjeller basert på kjønn



# Del 4 Styrets beretning 2023 med årsregnskap

*Styreberetning blir lagt inn i rapporten så snart årsregnskapet er offentliggjort*



# Del 5 Offentliggjøring og signering

Rapporten oppdateres og offentliggjøres innen 30. juni hvert år og ellers ved vesentlige endringer i våre risikovurderinger.

Denne rapporten er offentliggjort på vår nettside [www.abyss.no](http://www.abyss.no)

Dato: 20.06.2024



Ole Martin Lauritsen

Styrets leder (evt. e-signert)



Per Christian Olsen

Styremedlem (evt. e-signert)



Per Otto Dyb

Styremedlem (evt. e-signert)



Knut Nesse

Styremedlem (evt. e-signert)



Roar Husby

Styremedlem (evt. e-signert)