

Rapport Åpenhetsloven - Nilson Group AB - filial Norge

Den 1. juli 2022 trådte en ny norsk lov i kraft, Åpenhetsloven¹. Dette er en lov om åpenhet, transparens og arbeid med grunnleggende menneskelige rettigheter og anstendige arbeidsforhold. Loven innebærer en plikt til å kartlegge og gjennomføre en aktsomhetsvurdering (due diligence) av egen virksomhet, inkludert leverandører og øvrige forretningsforbindelser. Virksomheten har også en informasjonsplikt, det vil si en plikt til å gi tilgang til informasjon om tilstanden i egen virksomhet, samt virksomhetens arbeid med å sikre og fremme menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Hvordan Nilson Group AB – filial Norge oppfyller Åpenhetsloven:

Arbeidet med å oppfylle Åpenhetsloven er en kontinuerlig prosess. Tydelige rutiner, ansvarsområder, policyer og øvrige styringsdokumenter kreves. Oppfyllelse av Åpenhetsloven forventes å skje strukturert og systematisk gjennom steg tilsvarende et "aktsomhetshjul", i tråd med OECDs retningslinjer for multinasjonale selskaper².

1. Forankre ansvarlighet i retningslinjer or styringssystemer
2. Kartlegge og vurdere negative konsekvenser
3. Stans, forebygge og reduserer negativ påvirkning
4. Overvåke gjennomføring og resultater
5. Kommuniser hvordan påvirkningen er håndtert
6. Sørge for, eller samarbeide om at negativ påvirkning reduseres over tid



All relevant informasjon om hvordan Nilson Group AB – filial Norge etterlever Åpenhetsloven skal finnes lett tilgjengelig via vår norske hjemmeside³. En henvisning til denne rapporten på hjemmesiden skal fremgå av

¹ lovdata.no/dokument [Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold \(åpenhetsloven\) - Lovdata \(rettet 23.09.2022 \)](#)

² OECD - [OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv – En innføring \(regjeringen.no\) \(01/2019 – opplag 200\)](#)

³ DinSko - Vårt ansvar. <https://www.dinsko.no/om-oss/vart-ansvar/apenhetsloven>

årsregnskapet. Informasjonsplikten gjelder fra lovens ikrafttredelse 1. juli 2022. Aktsomhetsvurderingen og etterlevelse av Åpenhetsloven skal publiseres via Din Skos norske hjemmeside senest 30. juni 2026. Oppdateringer skjer deretter én gang per år, senest 30. juni, eller når større endringer som påvirker Åpenhetsloven finner sted.

Vår organisasjons- og ledelsesstruktur:

Nilson Group AB – filial Norge

Nedenfor beskrives Nilson Group AB – filial Norges historie, et lokalt organisasjonskart og en beskrivelse av ledelsesstrukturen, sammen med en beskrivelse av de personene som den lokale ledelsen rapporterer til og de landene der disse personene har sine hovedkontorer.

Historien om Nilson Group AB

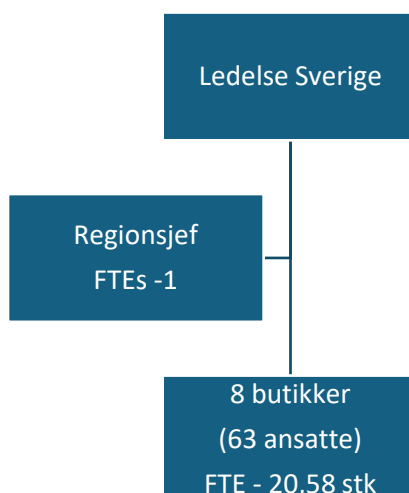
Foretaket har sitt hovedkontor i Varberg og har vært eid av familien Nilsson siden oppstarten på 1950-tallet. Nilson-konsernet ble etablert i år 2000 for å lede familiens detaljhandelsvirksomhet. Foretaket er en av Nordens ledende skoforetak med fysiske butikker i Sverige og Norge.

I 2020 ble selskapet solgt til PAMN Red Holding AB, som eies av Magnus Nilsson, et medlem av familien Nilsson. Samtidig ble Magnus Nilsson utnevnt til administrerende direktør. I Sverige hadde Nilson Group AB ved utgangen av 2025 totalt 105 butikker (under konseptene DinSko og Skopunkten). På hovedkontoret i Varberg har foretaket administrasjon og sentrallager for hele konsernet. Hele ledelsen er også basert ved hovedkontoret.

Nilson Group AB – filial Norge opererer som skoforhandler i Norge med 8 butikker under konseptet Din Sko. Den norske virksomheten startet tidlig på 1980-tallet.

Organisasjon og ledelsesstruktur for Nilson Group AB – filial Norge

Antallet ansatte i Nilson Group AB – filial Norge utgjør 63 (tilsvarende cirka 21 årsverk). De fleste av de ansatte arbeider i filialens 8 butikker og rapporterer til regionlederen i Norge. Høsten 2025 ble lokalkontoret i Oslo stengt, og siden da håndteres administrasjonen for HR, drift og salgsledelse fra vårt kontor i Sverige.



Hvordan Nilson Group AB – filial Norge oppfyller Åpenhetsloven:

1. Forankre ansvarlighet i retningslinjer og styringssystemer

Vårt forpliktelse til å arbeide med respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold – samt andre bærekraftsområder som miljø og antikorrupsjon – gjenspeiles i foretakets policyer og rutiner, og skal preges av tydelighet og åpenhet.

Vi oppdaterer våre relevante policyer og kontraktsvilkår i samsvar med Åpenhetsloven. Forankring av Åpenhetsloven har skjedd både på styre- og ledelsesnivå. Vi arbeider nå med å implementere oppdaterte retningslinjer gjennom kommunikasjon og opplæring i vår organisasjon, samt i våre leverandørledd. Vi har etablert systemer for en tydeligere oppfølging og avviksbehandling i vår virksomhet. Årlig oppfølging og evaluering skal skje systematisk i henhold til vårt årshjul.

VÅR POLICY FOR MENNESKERETTIGHETER

Respekt for menneskerettigheter er avgjørende for at vi skal kunne drive vår virksomhet på en bærekraftig måte. Vår tilnærming bygger på FNs veiledende prinsipper for foretak og menneskerettigheter, som fastslår at mens stater har plikt til å beskytte menneskerettighetene, har virksomheter ansvar for å respektere dem.

Vi er bevisste på at det finnes risiko knyttet til menneskerettigheter i vår virksomhet. Vårt arbeid med disse spørsmålene er, og har alltid vært, viktig for oss. I 2020 tydeliggjorde vi vårt standpunkt gjennom en ny policy for menneskerettigheter som gjelder for hele konsernet.

Les vår policy for menneskerettigheter på vår hjemmeside under Vårt Ansvar⁴.

INTERNASJONALE RAMMEVERK SOM LIGGER TIL GRUNN FOR VÅR POLICY FOR MENNESKERETTIGHETER

Ut over FNs veiledende prinsipper for foretak og menneskerettigheter har vi basert vår policy på:

Den universelle erklæringen om menneskerettigheter (UDHR)

Den internasjonale pakten om sivile og politiske rettigheter (ICCPR)

Konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle (ICESCR)

ILO:s erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet

FNs veiledende prinsipper for foretak og menneskerettigheter (UNGP)

UN Global Compact

Barnekonvensjonen (Convention on the Rights of the Child)

Barnrättsprinciperna för företag (Children's Rights and Business Principles)

⁴ DinSko - Vårt ansvar. <https://www.dinsko.no/om-oss/vart-ansvar>

2. Kartlegge og vurdere negative innvirkning på virksomheten, leverandørkjeden og forretningsforbindelser.

Sporbarhet og transparens er viktig for å kunne kartlegge vår virksomhet, våre leverandørkjeder og øvrige forretningsforbindelser. Dette krever et nært og aktivt samarbeid med alle leverandører og forretningspartnere av både tjenester og produkter i vår virksomhet, samt i produksjons- og logistikkjeden.

Leverandører til Nilson Group AB – filial Norge:

- Nilson Group AB (Sverige) – Innkjøp av sko
- Nilson Group AB (Sverige) – Tjenester*
- Utleieleverandører
- Renhold
- Transport
- Sikkerhet, verditransport, overvåking
- Butikkdrift og vedlikehold, butikketablering

* Regnskap/betaling av fakturaer, sikkerhetsarbeid, IT-tjenester, ledelse, markedsføring, etableringssporsmål osv. Det meste av disse tjenestene er kostnader for personal, men også kostnader fra konsulenter og systemleverandører.

For å få en god oversikt over på hvilken måte og i hvilken utstrekning våre leverandører arbeider med bærekraft, vurderer vi vår kartlegging ut fra:

Risiko bransje

Risiko land

Årlig verdi av leveranser/innkjøp

Gjennom kartleggingen av vår verdikjede identifiserer vi aktuelle og potensielle risikoer koblet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, men også risikoer koblet til miljø og korrupsjon. Risikoanalysen omfatter vår egen virksomhet, leverandørledd og øvrige forretningsforbindelser.

Risikoanalysen baseres på vårt nære samarbeid med leverandører og samarbeidspartnere gjennom dialoger, dokumentasjon, egenvurderinger/SAQ, inspeksjoner, interne kontroller med mer, samt gjennom objektive og internasjonalt anerkjente indekser for bransje og land. Vi prioriterer risikoene i vår leverandørkjede som *høy*, *medium* eller *lav*, basert på alvorlighetsgrad, omfang, sannsynlighet for potensiell negativ påvirkning eller skade, samt reell sannsynlighet for at vi kan bidra til endring.

I dette kapittel 2 redegjør vi for hvilke risikoer som finnes. I kapittel 3 beskrives våre rutiner for å forebygge og redusere risikoene og negativ påvirkning.

Resultat av vår risikovurdering:

Nilson Group – filial Norge, Nilson Group AB:

Kartlegging av vår egen virksomhet i Norge (ansatte i butikk) og Sverige (ansatte på hovedkontoret, sentrallageret og ansatte i butikk) viser potensielle risikoer hovedsakelig innen helse og sikkerhet, trakassering, diskriminering og personlig integritet.

Innkjøp av sko:

Vår risikovurdering viser at størst risiko for negativ påvirkning knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold forekommer i produksjonen av våre sko i Asia. (95,1% av vår totale produksjonsandel, hvorav 91 % av vår egenproduserte produksjon skjer i Kina.)⁵

Transparens og sporbarhet blir begrenset jo lenger ut i leverandørkjeden man kommer, og risikoen øker tilsvarende. Risikoen for brudd på menneskerettighetene, arbeidsretten og barnearbeid øker i produserende utviklingsland, der enklere arbeidsoppgaver som krever lav utdanning utføres. Utnyttelse av arbeidskraft – det vil si moderne slaveri (inkludert tvangsarbeid, straffearbeid, ulovlig arbeid og menneskehandel m.m.) – er risikoen vi må være bevisste på, forebygge og håndtere dersom de avdekkes.

Risikoen for miljølovbrudd er større i land med svak lovgivning. Korrupsjon er sterkt koblet til øvrige bærekraftsområder. Land med svak eller begrenset demokrati og med høye verdier på for eksempel Transparency International Index er en tydelig indikator på høy risiko⁶.

Vi har identifisert følgende betydelige risikoen for negativ påvirkning i vårt produserende leverandørledd:

Menneskerettigheter:

Tvangsarbeid
Disiplinære
Diskriminering
Unge arbeidere
Barnearbeid

Anstendige arbeidsforhold:

Anstendige arbeidstider
Lønn
Organiseringsfrihet
Sosialt ledelsessystem
Helse og sikkerhet
Tilgang til rent drikkevann

Prioriterte områder

Vi er klar over at det forekommer faktiske negative risikoer i vårt produserende leverandørledd. Vi fokuserer derfor i stor grad på menneskerettigheter i forhold til arbeidsvilkår, inkludert – men ikke begrenset til – spørsmål som gjelder lønn, arbeidstid samt helse og sikkerhet på arbeidsplassen. Vi prioriterer også håndtering av prosess- og produksjonskjemikalier hos våre leverandører.

Vi ser både viktigheten av og resultatene fra å veilede og kompetanseutvikle våre leverandører. I løpet av 2025 har våre kolleger ved produksjonskontorene i Kina besøkt skofabrikk og gjennomført opplæring innen områder som kjemikaliehåndtering, fysiske tester samt våre kjerneverdier.

Eksempler på faktiske negative avvik i vårt produserende leverandørledd:

- **Overtidsarbeid:** Overtidsarbeid utgjør fortsatt en risiko for negativ påvirkning som finnes i deler av vår verdikjede. Både i vårt interne verktøy og i tredjeparts reviderte fabrikkinspeksjoner følger vi opp hvis fabrikkene overskrider regulert overtid. Hos noen leverandører er risikoen for overtid vanligere. Vi samarbeider

⁵ Bærekraftsrapport 2025 Nilson Group - [Bærekraftsrapport - DinSko \(2025\)](#)

⁶ Transparency International Index - [Home - Transparency.org \(2022\)](#)

med disse leverandørene med mål om å planlegge og i samråd sikre at produksjonsplanen vår ikke vil føre til overtidsarbeid med negativ effekt så langt det lar seg gjøre.

- Helse og sikkerhet:

Det forekommer at ansatte i produksjonen unnlater å bruke personlig sikkerhetsutstyr, som vernehansker og vernemasker. Mangelfull håndtering og lagring av kjemikalier er også et avvik som oppdages under våre inspeksjoner, både interne og eksterne.

- Kontroll av verktøy og verneutstyr:

Noen ganger fjerner fabrikkansatte verneutstyr, som beskyttelse på symaskiner. I syvdelingen skal sakser være forsvarlig festet til symaskinene, men ofte klipper personalet av disse snorene.

- Kontroll av ledelse og dokumentasjon:

De fleste fabrikker har tilstrekkelig dokumentasjon, men mislykkes iblant med å oppdatere dem i tid. Videre implementerer fabrikkene ikke fullt ut de kravene som beskrives i dokumentene, og dette området krever forbedring. Det bør også prioriteres mer systematisk å risikovurdere og håndtere helserisikoer på fabrikken.

Våre CoC-coacher ved produksjonskontorene i Kina oppfordrer våre leverandører til å gi sine ansatte mer opplæring innen helse og sikkerhet. Relevant kunnskap bør læres bort, og strenge tiltak bør iverksettes for å sikre at de ansatte følger sikkerhetsbestemmelsene. Fabrikkene bør prioritere sikker oppbevaring av skarpe verktøy og kjemikalier for å forhindre ulykker.

Våre CoC-coacher oppfordrer også leverandørenes ledelse til å sørge for at det finnes dedikert personale som overvåker og gjennomfører regelmessig opplæring for å sikre en effektiv implementering av alle regler og forskrifter.

Vi er klar over at vårt arbeid med menneskerettigheter kan måtte tilpasses etter situasjon og behov. Våre fokusområder kan derfor endre seg i takt med risikovurderinger som gjennomføres. Vi kan også måtte justere eksisterende rutiner dersom nye faktiske negative konsekvenser avdekkes.

Øvrige leverandører i Sverige og Norge:

Norge og Sverige er klassifisert som land med generelt lav risiko⁷. Det finnes likevel bransjer hvor risikoen for uanstendige arbeidsvilkår og utnyttelse av arbeidskraft kan forekomme. Nedenfor beskrives de bransjene og leverandørene vi anser å ha høyest risiko.

Renhold og rengjøring:

Innen renholds- og rengjøringsbransjen finnes det delvis risiko for uanstendige arbeidsvilkår. Ifølge den svenske Upphandlingsmyndigheten finnes følgende indikatorer som peker på risiko innen renholdstjenester: lav utdanningsgrad, fravær av tariffavtaler og manglende etterlevelse av disse, samt lange underleverandørkjeder m.m. Det kan forekomme systematiske brudd på arbeidsmiljø- og arbeidstidslovgivning, samt på vilkår som gjelder ansettelse, lønn, ferie et cetera.

Transport:

Innen transportsektoren finnes det risikoer koblet til urimelige arbeidsvilkår, slik som arbeidstid og lønn, mangelfull trafiksikkerhet, samt risikoer innen miljø og korrupsjon. Det finnes risiko for useriøse aktører i bransjen som begår lovbrudd knyttet til lønn og arbeidsmiljø, ikke-deklart arbeid/omsetning, skatteunndragelse, fiktiv fakturering og trygdesvindler.⁸

⁷ Transparency International Index - [Corruption Perceptions Index 2024 - Transparency.org](https://www.transparency.org/cpi2024)

⁸ Rapport om arbeidslivskriminalitet i varebilbransjen - The Norwegian Tax Administration (skatteetaten.no) (2019) <https://www.skatteetaten.no/presse/nyhetsrommet/rapport-om-arbeidslivskriminalitet-i-varebilbransjen/>

Øvrige leverandører:

Vår kartlegging av øvrige leverandører, som utleiery, butikketablering, butikkdrift, sikkerhet og overvåkning, viser generelt lav bransjerisiko. I bransjer der det benyttes flere ledd av underleverandører, øker imidlertid risikoen for eksempelvis utnyttelse av arbeidskraft. Vi vil derfor utvide vår kartlegging av vesentlige leverandører og samarbeidspartnere i disse bransjene.

For å drive vaktsselskap i Norge stilles det særskilte krav både til selskapet og dets ansatte. Risikoene i transportdelen der vektere og verditransportører inngår, vurderes som lave sammenlignet med øvrige tjenester innen transportsektoren.

3. Stanse, forebygge eller redusere negativ påvirkning

I henhold til Åpenhetsloven forventes det at vi redegjør for hvilke rutiner som er iverksatt for å forebygge og begrense negativ påvirkning. Gjennom våre oppdaterte kontraktsvilkår og retningslinjer forventer vi at alle våre leverandører og samarbeidspartnere deler vårt standpunkt om å respektere grunnleggende krav rundt menneskerettigheter, anstendige arbeidsvilkår, miljø og korrupsjon. Dette skjer gjennom et transparent samarbeid og samtykke til å delta i dialoger, revisjoner, inspeksjoner og opplæring, som kan gjennomføres både skriftlig og muntlig.

Vi tror at langvarige forretningsrelasjoner med våre leverandører og øvrige samarbeidspartnere gir oss bedre muligheter til å samarbeide om bærekraft, samt forebygge og håndtere negativ påvirkning.

Å samarbeide med en mindre leverandørbase gjør det enklere å minimere risikoer og negative konsekvenser. Manglende sporbarhet og transparens er en risiko i seg selv. Leverandører som ikke er transparente eller som ikke deler våre verdier knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, vil vi ikke fortsette å samarbeide med.

Nilson Group – filial Norge, Nilson Group AB:

Nilson Group AB verner om gode arbeidsforhold. I Sverige har vi inngåtte kollektivavtaler for samtlige medarbeidere, noe som regulerer arbeidsvilkårene for de ansatte. I tillegg har vi en medbestemmelsesavtale med en sentral faglig gruppe (CFG), der representanter fra arbeidsgiver og medarbeidere møtes regelmessig for å diskutere vesentlige temaer og spørsmål. Vi har også medarbeiderrepresentanter i foretakets styre.

Nilson Group AB har en vernekomité som møtes jevnlig gjennom året og behandler spørsmål knyttet til arbeidsmiljø, helse og sikkerhet i foretaket. Vernekomiteen består av representanter fra arbeidsgiver, butikk, hovedkontor og sentrallager. Rundt om i Sverige har vi arbeidsmiljøombud som arbeider lokalt med arbeidsmiljøspørsmål i samarbeid med oss som arbeidsgiver.

I Norge følger vi **Landsoverenskomsten og Kontoroverenskomsten**, en avtale mellom Virke og Handel & Kontor som regulerer arbeidsvilkårene for alle våre medarbeidere i filial Norge. Arbeidsmiljøutvalget (AMU) har regelmessige møter der representanter fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden samt bedriftshelsetjenesten deltar for å behandle spørsmål om arbeidsmiljø, helse og sikkerhet. Videre har alle våre norske avdelinger et arbeidsmiljøombud som lokalt jobber aktivt med arbeidsmiljøspørsmål sammen med oss som arbeidsgiver. Via vår norske hjemmeside publiseres det årlig en **likestillingsrapport**, som beskriver hvordan vi arbeider med likestilling og mot diskriminering.

Målet med vårt arbeidsmiljøarbeid er å skape en fysisk, psykisk og sosialt sunn arbeidsplass for alle medarbeidere, og å forebygge risiko for arbeidsulykker og arbeidsrelatert uhelse. Vår arbeidsmiljøpolicy er et av våre viktigste styringsdokumenter, sammen med våre policyer innen etikk, integritet, likestilling og mangfold samt håndtering av trakassering. Styringsdokumentene utarbeides i dialog med medarbeiderrepresentanter og

inngår også i introduksjonen for nyansatte. Dokumentene beskriver hvilket ansvar hver rolle i selskapet har, samt hvordan man skal agere dersom man får kjennskap til eller selv utsettes for noe som strider mot dokumentenes føringer.

Hos oss aksepteres ingen former for diskriminering, trakassering eller annen krenkende adferd. Vi skal drive en inkluderende virksomhet som ønsker alle velkommen, uavhengig av bakgrunn eller erfaring. For å sikre at våre rekrutteringsprosesser gjenspeiler disse verdiene, skal de følge våre interne retningslinjer med fokus på å rekruttere basert på kompetanse og potensial. Vår policy mot trakassering veileder oss, og eventuelle saker skal prioriteres og følges opp av ansvarlig leder samt vår HR-avdeling.

Vi undersøker og følger opp vårt arbeidsmiljøarbeid kontinuerlig i virksomheten, blant annet gjennom vernerunder, medarbeiderundersøkelser og målrettede risikovurderinger. Vår siste medarbeiderundersøkelse ble gjennomført i november 2025 med hensikt å kartlegge det psykososiale arbeidsmiljøet. Resultatene viste gode verdier over grenseverdier og måltall, noe som bekrefter at vi har et godt arbeidsmiljø både i Nilson Group i Sverige og i vår norske virksomhet. Svarprosenten i undersøkelsen var totalt 88 %.

Vi har nulltoleranse for alle former for korrupsjon og bestikkelser, og vi følger selvfølgelig den generelle personvernforordningen (GDPR) om beskyttelse av fysiske personer ved behandling av personopplysninger.

Les vår bærekraftsrapport side 24–25 på vår hjemmeside under [Vårt Ansvar](#), samt vår [likestillingsrapport](#).

Varslingsfunksjon og varslingsrutiner:

Gjennom Nilson Groups varslingsfunksjon⁹ oppfordres alle medarbeidere som er involvert i produksjon eller levering av våre produkter – våre egne ansatte, samarbeidspartnere osv. – til å melde fra om kritikkverdige forhold og uregelmessigheter, uansett karakter. Vi garanterer full anonymitet for den som varsler, og at saken håndteres med absolutt konfidensialitet.

I løpet av 2025 mottok selskapet totalt ni (9) saker via vår varslingsfunksjon, som er tilgjengelig for allmennheten via vår nettside. Alle saker ble håndtert i samsvar med varslingsloven, inkludert bekreftelse, oppfølging og avslutning innen de foreskrevne tidsfristene. I tilfeller der kontaktinformasjon var oppgitt, ble tilbakemelding gitt til avsender.

Etter gjennomgang kunne det konstateres at ingen av sakene oppfylte kriteriene for varslingssaker. Alle omhandlet i stedet kundeservicerelaterte henvendelser og ble derfor viderefremmet til vår ordinære kundeservice.

Selv om ingen av sakene ble klassifisert som varslingssaker, viste prosessen at vår rapporteringskanal fungerer som tiltenkt. Dette bekrefter at selskapet har evne til å håndtere innkomne rapporter i tråd med gjeldende lover, krav og interne rutiner.

Varslingsrutiner for Nilson Group AB – filial Norge¹⁰ er informasjon til alle ansatte og innleide i virksomheten om hvordan man rapporterer mulige eller faktiske kritikkverdige forhold og uregelmessigheter. Slike forhold kan innebære brudd på grunnleggende lover og forskrifter eller handlinger som strider mot virksomhetens etiske retningslinjer og policyer. Varslingen bør være i allmennhetens interesse, og alle ansatte skal informeres om varslingsrutinen.

Via Nilson Groups intranett **INGO** finnes et rapporteringsverktøy for ulykker og nestenulykker. HR-avdelingen fører årlig statistikk over ulykker og nestenulykker og følger opp disse for å redusere risiko på våre arbeidsplasser.

Ansvarlig produksjon av sko:

Nilson Group eier ingen egne fabrikker, men samarbeider med flere leverandører i både Europa og Asia. Dette krever et nært og aktivt samarbeid med samtlige leverandører i både produksjons- og logistikkjeden.

⁹ Nilson Groups varslingsfunksjon [Whistleblowing report start | Whistlelink](#)

¹⁰ Internt dokument - Varslingsrutiner Nilson Group AB filial Norge

Langvarige forretningsrelasjoner gir mulighet til å samarbeide bedre om spørsmål knyttet til blant annet helse og sikkerhet, lønn og arbeidstid. Samtidig innebærer tette relasjoner også risiko, for eksempel økt fare for bestiktelser. Takket være at **91%**¹¹ av våre egenutviklede sko produseres via Nilson Groups innkjøpskontor i Kina, er sporbarheten høy.

Nilson Groups innkjøpskontor i Kina arbeider systematisk og strukturert for å sikre at våre bærekrafts- og etikkkrav etterleves i hele leverandørkjeden. Før vi innleder et samarbeid med en ny leverandør, vurderer vi om de oppfyller våre minimumskrav, såkalte **Minimum Requirements**. Disse kravene utgjør hjørnesteinene i vår **Code of Conduct** og omfatter blant annet nulltoleranse for barnearbeid, tvangsarbeid, diskriminering og krav om tilgang til rent vann.

I tillegg til vår oppførselskode har vi utviklet et eget verktøy, **FCIF (Factory Compliance Internal Form)**, for oppfølging og avvikshåndtering hos fabrikkene vi samarbeider med. FCIF består av 200 spørsmål knyttet til blant annet vår oppførselskode, kjemikaliehåndtering og miljø.

Våre **CoC-coacher** (opplært i SA 8000) arbeider i sykluser med **Full Visit, Follow-Up Visit/CAP**, samt gjentatte **Minimum Requirements-besøk**. Vi innhenter også tredjepartsrevisjoner fra leverandøren selv eller fra andre kunder for å validere vår egen oppfølging.

For å kunne være leverandør til Nilson Group kreves det transparens og sporbarhet i leverandørens egen produksjonskjede. Før en ny sesong må leverandøren (enten via vårt innkjøpskontor i Kina eller eksterne leverandører) kunne fremvise en godkjent revisjonsrapport, samt levere informasjon om produksjon og eksempelvis garveri, inkludert **LWG-sertifikat** ved skinnproduksjon.

Vi og våre leverandører utfører regelmessige kjemiske tester av materialer og produkter. Vi har en egen **Restricted Substance List (RSL)** som stiller krav om at produktene våre ikke skal inneholde helse- eller miljøskadelige materialer — og som ofte stiller strengere krav enn lovgivningen.

På våre innkjøpskontorer i Kina følger vi nasjonal lovgivning. Siden vi er klar over at foreningsfriheten kan være begrenset i våre produsentland, er det desto viktigere for oss å arbeide aktivt med problemstillingen gjennom dialog for å styrke arbeidsforholdene.

Les vår bærekraftsrapport side 16–19 på vår hjemmeside under **Vårt Ansvar**.

Renhold og rengjøring:

I Norge gjelder **informasjons- og påseplikt**¹² ved anskaffelse av leverandører innen blant annet renhold og rengjøring, for å sikre etterlevelse av lønns- og arbeidsvilkår. Den som gjør innkjøpet skal sikre at de allmenngjorte forskriftene følges, og har også en plikt til å informere leverandøren om gjeldende lønns- og arbeidsvilkår i henhold til disse forskriftene.

Forordningene pålegger innkjøperen to sentrale plikter ved valg av leverandør:

¹¹ Hållbarhetsrapport 2025 Nilson Group - [Bærekraftsrapport - DinSko \(2025\)](#)

¹² Arbetstilsynet - Informasjons- og påseplikt for oppdragsgivere (arbeidstilsynet.no)
<https://www.arbeidstilsynet.no/lonn-og-ansettelse/paseplikten/>

- **Plikt til å informere leverandøren om lønns- og arbeidsvilkår**
- **Plikt til å se til at allmenngjorte forskrifter følges**

Nilson Group – filial Norges rutiner for etterlevelse av informasjons- og påseplikt:

- Kontrollere at leverandøren innen renhold og rengjøring er godkjent (før inngåelse av nytt kontrakt samt ved årlig oppfølging).
- Bedømme om leverandøren oppfyller kravene til lønns- og arbeidsvilkår ved å kontrollere innholdet i arbeidsavtaler, tidsrapporter og lønns slipper (gjennomføres minst én gang per år).
- Utføre inspeksjon av HMS-kort (gjennomføres årlig).

Når gjelder föreskriften:

Den allmänna tillämpningen av kollektivavtal innebär att vissa delar av ett rikstäckande kollektivavtal, såsom bestämmelser om lön, arbetstid och kostnader för resa, kost och logi, görs tillämpliga på alla arbetstagare som utför arbete inom ramen för kollektivavtalet. Bestämmelserna utfärdas i form av bestämmelser som gäller både norska och utländska arbetstagare.

- Städ och renhållning omfattas av dessa regler.

Transport:

Vår samarbetspartner PostNord TPL er en viktig aktør når det gjelder å redusere miljøpåvirkning og sikre anstendige arbeidsvilkår. I Norge samarbeider vi med PostNord AS og Helthjem, via PostNord TPL.

PostNord og Helthjem vurderer at den største risikoen for tiden er knyttet til underleverandører innen transporttjenester, inkludert varebilsegmentet i Norge.

Begge virksomhetene har dedikerte compliance-avdelinger som overvåker etterlevelse av lover og regler, inkludert Åpenhetsloven. De gjennomfører regelmessige risikovurderinger og revisjoner i leverandørkjeden, og sikrer at eventuelle negative konsekvenser for menneskerettigheter identifiseres og håndteres.

Begge foretak rapporterer årlig om sine tiltak og fremskritt i tråd med Åpenhetsloven, noe som viser deres forpliktelse til kontinuerlig forbedring.

4. Følge opp gjennomføring og resultater

Vårt mål er å styrke vårt arbeid systematisk og strukturert med alle vesentlige leverandører og samarbeidspartnere fremover. Vi ser også et økt behov for å samarbeide med bransjeorganisasjoner, samt for økt validering gjennom uavhengige tredjeparter, særlig i vårt produserende leverandørledd, for å forebygge risiko for negativ påvirkning.

Oppfølging av Åpenhetsloven skjer kontinuerlig og minst én gang per år. Vi gjennomfører jevnlig evalueringer og revisjoner av vår aktsomhetsvurdering, våre tiltak og vår oppfølging for å sikre at våre plikter etter Åpenhetsloven oppfylles. Vår handlingsplan med aktiviteter for videre arbeid og fremtidige tiltak støtter vårt arbeid med å planlegge og kontinuerlig videreutvikle vår etterlevelse av Åpenhetsloven.

5. Informere om hvordan påvirkning håndteres

For å oppfylle Åpenhetsloven stilles det krav til kommunikasjon og informasjon. Dette gjelder både videreformidling av lovens krav i hele vår verdikjede, hvordan vi forebygger og reduserer risikoer, samt hvilke risikoer vi har identifisert og prioritert gjennom aktsomhetsvurderingen og risikovurderingen.

Vi har innført systemer for håndtering av informasjonsplikten og tydelig definert ansvar for gjennomføringen. Vi henviser spørsmål knyttet til Åpenhetsloven til vår e-postadresse csr@nilsongroup.com, som er lett

tilgjengelig via vår nettside¹³, hvor også generelle svar om Åpenhetsloven vil bli publisert. Vi kommuniserer også vårt arbeid med aktsomhetsvurdering og risikovurdering i vår bærekraftsrapport¹⁴.

6. Arbeide for eller bidra til at negativ påvirkning avhjelpes ved behov

I henhold til Åpenhetsloven forventes det at vi redegjør for hvilke rutiner som er iverksatt for å forebygge og begrense avvik, samt for å korrigere identifiserte avvik.

Våre leverandører og samarbeidspartnere som ikke følger våre retningslinjer, vår oppførselkode m.m., skal innen en avtalt tidsfrist iverksette tiltak for forbedringer. Dersom slike tiltak ikke gjennomføres, anses dette som et brudd på våre retningslinjer og vår oppførselkode, og samarbeidet kan dermed avsluttes.

Vi ønsker imidlertid primært å motivere våre leverandører til å forbedre arbeidsforhold gjennom et aktivt og konstruktivt samarbeid.

Gjennom Åpenhetsloven håper vi å se økt bevissthet rundt Nilson Groups arbeid med å fremme menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår i hele vår konsern.

For oss er det en selvfølge at det skal finnes en lov som danner grunnlaget for virksomheters ansvar for å respektere menneskerettighetene. Derfor signerte vi i 2020 kampanjen **#visahandlingskraft**¹⁵, med mål om å få på plass en lovgivning for næringsliv og menneskerettigheter.

For spørsmål om Åpenhetsloven og denne rapporten, vennligst kontakt csr@nilsongroup.com.

Varberg 2026-03-09

Magnus Nilsson

VD Magnus Nilsson

¹³ Åpenhetsloven - DinSko <https://www.dinsko.no/om-oss/vart-ansvar/apenhetsloven>

¹⁴ Bærekraftsrapport 2025 Nilson Group - [Bærekraftsrapport - DinSko \(2025\)](#)

¹⁵ Kampanjen #visa handlingskraft - [Dags för regeringen att visa handlingskraft - skriv på vårt upprop \(2020\)](#)