

Rapport Åpenhetsloven – NilsonGroup AB – filial Norge

01.07.2022 trådte en ny norsk lov i kraft, Åpenhetsloven. Det er en lov om åpenhet/transparens og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Loven inneholder en plikt til å kartlegge og gjennomføre aktsomhetsvurderinger (due diligence) av egen virksomhet, herunder leverandører og andre forretningsforhold. Virksomheten har også opplysningsplikt, det vil si plikt til å gi innsyn i informasjon om tilstanden i virksomheten og organisasjonens arbeid for å sikre og fremme menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. [Lovdata](#)¹

Hvordan NilsonGroup AB – filial Norge oppfyller Åpenhetsloven:

Arbeidet med å oppfylle Åpenhetsloven er en konstant prosess. Det kreves tydelige rutiner, ansvarsområder, policy og andre styrende dokumenter. Etterlevelse av Åpenhetsloven forventes å skje på en strukturert og systematisk måte slik som i et "aktsomhetshjul", ifølge [OECDs retningslinjer for multinasjonale selskaper](#) ²

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



All relevant informasjon om hvordan NilsonGroup AB – filial Norge etterlever Åpenhetsloven skal finnes lett tilgjengelig via vår [norske hjemmeside](#)³. En henvisning til denne rapporten skal også finnes i årsrapporten. Informasjonsplikten gjelder f.o.m. 01.07.2022 da loven trådte i kraft. Oppdatering av aktsomhetsvurderingen og oppfyllelse av Åpenhetsloven skal publiseres via NilsonGroups norske hjemmeside senest 30.juni årlig, eller når andre større endringer som påvirker Åpenhetsloven finner sted.

Da arbeidet med å etterleve Åpenhetsloven er en konstant prosess, jobber vi videre med aktsomhetsvurderingen og justere våre rutiner løpende.

Organisasjon og ledelsesstruktur av vår virksomhet:

NilsonGroup AB - filial Norge

Nedenfor følger en beskrivelse av NilsonGroup AB – filial Norges historie, et lokalt organisasjonskart samt en beskrivelse av NilsonGroup AB - filial Norges ledelsesstruktur, sammen med en beskrivelse av personene som den lokale ledelsen rapporterer til og i hvilke land disse har sitt hovedkontor.

Historien om NilsonGroup AB

Selskapet har hovedkontor i Varberg og har vært i familien Nilssons eie siden starten på 1950-tallet. NilsonGroup ble dannet i år 2000 for å administrere familiens detaljhandel. Selskapet er en av Nordens ledende sko bedrifter med fysiske butikker i Sverige og Norge. Gjennom årene har selskapet med suksess levert lønnsom vekst fra sin markedsposisjon og høykvalitets kundetilbud.

I 2020 ble selskapet solgt til PAMN Red Holding AB, som eies av Magnus Nilsson, et av medlemmene i Nilsson-familien. Samtidig ble Magnus Nilsson utnevnt til administrerende direktør. I Sverige hadde NilsonGroup AB Sverige ved utgangen av 2023, 126 butikker på 109 adresser (under konseptene DinSko og Skopunkten). På hovedkontoret i Varberg håndteres selskapets administrasjon og sentrallager for hele konsernet og ledelsen har sin base her.

NilsonGroup AB - filial Norge opererer som sko-forhandler i Norge med sine 11 butikker under konseptet Din Sko. Den norske virksomheten startet tidlig på 1980-tallet. På lokalkontoret i Oslo håndterer avdelingene for HR- og lønnsadministrasjon samt drift og salgsledelse for de norske butikkene.

Organisasjon og ledelsesstruktur for Nilson Group AB - filial Norge

Antall ansatte i NilsonGroup AB – filial Norge utgjør pr 31.12.2023, 78 ansatte (tilsvarende ca. 31,34 årsverk). De fleste ansatte jobber i filialens 11 butikker og rapporterer til regionsjef for Norge. På lokalkontoret i Oslo jobber 2 ansatte med henholdsvis HR/lønn og salg. Disse to personene rapporterer til ledelsen i Sverige.



Hvordan NilsonGroup AB – filial Norge oppfyller Åpenhetsloven:

1. Forankre ansvarlighet i retningslinjer og styringssystemer

Vår forpliktelse til å arbeide med respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, men også andre bærekraftsområder som miljø og korrupsjon skal gjenspeiles i selskapets retningslinjer og prosedyrer samt kjennetegnes av tydelighet og åpenhet.

Vi oppdaterer våre relevante retningslinjer og kontraktvilkår i samsvar med Åpenhetsloven. Forankring av Åpenhetsloven har skjedd på styre- og ledelsesnivå. Vi jobber under 2024 videre med å implementere oppdaterte retningslinjer, gjennom kommunikasjon og opplæring i vår organisasjon, samt i våre leverandørledd. Videre vil vi også etablere systemer for å tydeligere oppfølging og avvikshåndtering i vår organisasjon. Årlig oppfølging og evaluering skal skje systematisk i henhold til vårt årshjul. Se videre kapittel 4 – I vår handlingsplan for 2024.

VÅR POLICY FOR MENNESKERETTIGHETER

Respekt for menneskerettighetene er avgjørende for at vi skal kunne drive vår virksomhet på en bærekraftig måte. Vår tilnærming er basert på FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, som sier at selv om det er statens plikt å forsvare menneskerettighetene, er det selskapets ansvar å respektere disse rettighetene.

Vi er klar over at det er menneskerettsrisiko i vår virksomhet. Vårt arbeid med disse spørsmålene er og har alltid vært viktig for oss. I 2020 tydeliggjorde vi vår tilnærming gjennom en ny menneskerettighetspolicy som gjelder for hele konsernet.

Les vår policy for menneskerettigheter på vår hjemmeside under Vårt Ansvar ³

INTERNASJONALE RAMMEVERK SOM LIGGER TIL GRUNN FOR VÅR POLICY FOR MENNESKERETTIGHETER

I tillegg til FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter har vi basert vår policy på:

Menneskerettighetserklæringen (UDHR)

FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter (ICCPR)

Internasjonal konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter (ICESCR)

ILOs Erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet

FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP)

UN Global Compact

FNs barnekonvensjon (Convention on the Rights of the Child)

Barns menneskerettigheter (Children's Rights and Business Principles)

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

Sporbarhet og åpenhet er viktig for å kunne kartlegge vår virksomhet, våre leverandørledd og andre forretningsforbindelser. Det kreves et nært og aktivt samarbeid med samtlige leverandører og forretningsforbindelse av både tjenester og produkter i vår virksomhet, samt logistikk- og produksjonskjeden.

Leverandører til NilsonGroup - filial Norge:

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

* Regnskap/Betaling av fakturaer, Sikkerhetsarbeid, IT-tjenester, Ledelse, Markedsføring, Etableringsspmål osv. De fleste av disse tjenestene er kostnader for ansatte, men også kostnader fra konsulenter og systemleverandører.

For å få oversikt over hvor gode leverandørene våre er på bærekraft, vurderer vi kartleggingen vår basert på;

- Risiko bransje
- Risiko land
- Årlig verdi av leveranse/innkjøp

Gjennom kartleggingen av verdikjeden identifiserer vi aktuelle og potensiell risiko knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, men også risiko knyttet til miljø og korrupsjon. Risikoanalysen dekker vår egen virksomhet, leverandørledd og andre forretningsforbindelser.

Risikoanalysen baseres på vårt nære samarbeid med leverandører og samarbeidspartnere gjennom dialog, dokumentasjon, self assessment/SAQ, inspeksjoner, internkontroll mm, men også gjennom objektive og internasjonalt anerkjent indekser for bransje og land. Vi prioriterer risikoene i leverandørkjeden vår, som høy, middels, lav basert på alvorlighetsgrad, omfang, sannsynlighet for potensiell negativ innvirkning eller skade og reell sannsynlighet for at vi kan bidra til endring. Vi er klar over at risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold kan forekomme flere steder i vår virksomhet og i skobransjens verdikjede. Risikoanalysen hjelper oss å prioritere.

I kapittel 2 sammenfatter vi risikoene som finns. I kapittel 3 beskrives våre rutiner for å forebygge og redusere risiko og skadevirkning.

Resultat av vår risikoanalyse:

NilsonGroup - filial Norge, NilsonGroup AB:

Kartlegging av egen virksomhet i Norge (ansatte ved lokalkontoret i Oslo, samt ansatte i butikk) og Sverige (ansatte på hovedkontoret, sentrallageret og ansatte i butikk) viser potensielle risikoer primært innen helse og sikkerhet, krenkende særbehandling, diskriminering og behandling av personopplysninger (GDPR)

Innkjøp av sko:

Vår risikoanalyse viser at den største risikoen for negativ påvirkning knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold oppstår i produksjonen av skoene våre i Asia. (98 % av vår totale produksjonsandel⁵) Mangelen på åpenhet og sporbarhet begrenses videre ut i leverandørkjeden, og dette øker også risikoen. Risikoen for brudd på menneskerettigheter, arbeidsrett og risiko for barnearbeid øker i produserende utviklingsland hvor enklere arbeidsoppgaver som krever lav utdanning utføres. Utnyttelse av arbeidskraft, det vil si moderne slaveri (inkl. tvangsarbeid, ulovlig arbeid og menneskehandel osv.) er risikoer vi må være oppmerksomme på, forebygge og håndtere dersom det oppdages. Risikoen for miljøkriminalitet er større i land med svak lovgivning. Risikoen for korrupsjon korrelerer ofte med risiko på andre bærekraftsområder. Land med svakt eller begrenset demokrati og med en høy indeks på eks. [Transparency International Index](#)⁶, [Global Rights Index](#) er et signal om høy risiko. Kina er definert som et høyrisikoland, 93,7 % av vår produksjon skjer i Kina.⁸

Vi har identifisert følgende potensielle betydelige risikoer for negativ innvirkning på vår produserende leverandørkjede:

Menneskerettigheter:

Tvangsarbeid
Disiplinære tiltak
Diskriminering
Unge arbeidstakere
Barnearbeid

Anstendig arbeidsforhold:

Anstendig arbeidstid
Lønn
Foreningsfrihet
Sosialt styringssystem
Helse og sikkerhet
Tilgang til rent drikkevann

TILLVERKNINGSLAND	ANDEL
Asien	98,0%
Kina	93,7%
Vietnam	2,6%
Bangladesh	1,6%
Europa	0,2%
Nordafrika	1,8%

Andel produserende sko per respektive land. Prosentandeler rapportert >0,1%

Prioriterte områder

Vi er klar over at det forekommer faktiske negative risikoer i vår produserende leverandørkjede. Vi fokuserer derfor mye på menneskerettigheter i forhold til arbeidsforhold, inkludert, men ikke begrenset til, spørsmål knyttet til lønn, arbeidstid og helse og sikkerhet på arbeidsplassen. Vi prioriterer også håndtering av prosess- og produksjonskemikalier hos våre leverandører. Vi ser viktigheten av, men også resultatene av coaching og kompetanseutvikling hos våre leverandører.

Eksempler på faktiske avvik i vår produserende leverandørkjede i 2023;

- Helse og sikkerhet: Arbeidstakere kan noen ganger være motvillige til å bruke sikkerhetsutstyr, for eksempel godkjente masker og hansker. Mangelfull håndtering og lagring av kjemikalier er også et avvik som oppstår under våre inspeksjoner.
- Inspeksjon av verktøy og verneutstyr: Noen ganger fjernes verneutstyr som kuttbeskytter av arbeidere. I sy avdelingen må alle ansatte feste saksen skikkelig, men mange ganger klipper de ansatte disse strengene selv.
- Kontroll av ledelse og dokumenter: De fleste fabrikker har tilstrekkelig dokumentasjon, men noen ganger mislykkes de i å oppdatere dem i tide. I tillegg implementerer fabrikkene ikke fullt ut kravene beskrevet i dokumentene, og dette aspektet må forbedres. Risikovurdering og håndtering av helserisiko på fabrikkene bør også prioriteres mer systematisk.

Våre CoC-coacher ved vårt innkjøpskontor i Kina oppfordrer leverandørene våre til å gi sine ansatte mer opplæring i viktigheten av å beskytte deres helse. Det skal undervises i relevant kunnskap, og det bør iverksettes strenge tiltak for å sikre at ansatte overholder sikkerhetsforskriftene. Fabrikker bør prioritere sikker lagring av skarpe verktøy og kjemikalier for å forhindre skade på ansatte.

Våre CoC-coacher gir også råd til leverandørenes ledelse om at det bør være dedikert personale til å overvåke og gjennomføre regelmessig opplæring for å sikre effektiv implementering av alle regler og forskrifter.

Vi er klar over at vårt arbeid med menneskerettigheter kan måtte tilpasses anledningen og situasjonen. Våre fokusområder kan derfor skifte i forhold til de risikoanalysene som gjennomføres. Vi kan også ha behov for å justere eksisterende prosesser og systemer og i andre tilfeller bygge opp helt nye systemer for oppfølging og kontroll.

Videre kapittel 3 - Ansvarlig produksjon av sko og kapittel 4 - i handlingsplanen for 2024.

Øvrige leverandører i Sverige og Norge:

Norge og Sverige er klassifisert som generelt lavrisikoland⁸. Det er imidlertid noen sektorer der risiko for uanstendige arbeidsforhold og utnyttelse av arbeidskraft kan forekomme. Nedenfor følger en beskrivelse av hvilke bransjer og leverandører vi anser for å ha høyest risiko.

Renhold:

I renholds bransjen er det delvis risiko for uanstendige arbeidsforhold. Ifølge den svenske opphandlingsmyndigheten, følgende indikatorer peker på risiko i renholds sektoren; Lavt utdanningsnivå, mangel på tariffavtaler og overholdelse av disse, samt mange underleverandører, etc. Det kan foreligge systematiske brudd på arbeidsmiljøloven og andre forhold knyttet til ansettelse, lønn, ferie etc^{9,19}.

Transport:

I transportsektoren er det risiko knyttet til uanstendig arbeidsvilkår, som arbeidstid og lønn, manglende trafiksikkerhet, men også risiko i miljøet og korrupsjon. Det er fare for at useriøse aktører i næringen begår arbeidskriminalitet mot lønn og arbeidsmiljø, svart arbeid/omsetning, skatteunndragelser, fiktiv fakturering og trygdesvindler.¹¹

Øvrige leverandører:

Vår kartlegging av andre leverandører som utleieleverandører, butikketablering, butikkdrift, sikkerhet og overvåking m.m. viser generelt lav bransjerisiko. I de næringene hvor det benyttes flere nivåer av underleverandører, øker imidlertid risikoen for utnyttelse av arbeidskraft. Vi vil derfor utvide kartleggingen av viktige leverandører og samarbeidspartnere i disse bransjene under 2024. For å drive et vaktsselskap i Norge stilles det spesielle krav til både selskapet og de ansatte. Risikoen i transportsektoren, som inkluderer vektere og verditransportører, er lav sammenlignet med andre tjenester i transportsektoren.

3. Stanse, forebygge eller redusere negativ påvirkning

I henhold til Åpenhetsloven forventes det at vi rapporterer om hvilke prosedyrer som er tatt for å forebygge og begrense negativ påvirkning. Gjennom våre oppdaterte kontraktsvilkår og retningslinjer forventer vi at alle våre leverandører og samarbeidspartnere deler vår verdi av å respektere de grunnleggende kravene rundt menneskerettigheter, anstendig arbeidsvilkår, miljø og korrupsjon. Dette gjøres gjennom transparent samarbeid og samtykke til å delta i dialog, revisjoner, inspeksjoner og opplæring som kan skje skriftlig og muntlig.

Vi tror at langsiktige forretningsrelasjoner med våre leverandører og andre partnere vil gjøre oss i stand til å samarbeide bedre om bærekraft, samt å forebygge og håndtere negative konsekvenser.

Samarbeid med færrest mulig leverandører gjør det lettere å minimere risiko og negative konsekvenser. Mangelen på sporbarhet og transparens er en risiko i seg selv. Leverandører som ikke er transparente eller deler våre verdier om menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, vil vi ikke fortsette å samarbeide med.

NilsonGroup - filial Norge, NilsonGroup AB:

NilsonGroup AB verner om gode arbeidsforhold. I Sverige har vi inngått tariffavtaler for alle ansatte som regulerer arbeidsforholdene for ansatte. I tillegg har vi en medbestemmelsesavtale med en sentral fagforeningsgruppe (CFG) der representanter fra arbeidsgivere og arbeidstakere møtes jevnlig for å diskutere viktige saker. Vi har også ansatte representanter i selskapets styre. NilsonGroup AB har en sikkerhetskomité som møtes regelmessig hvert år og behandler spørsmål knyttet til arbeidsmiljø, helse og sikkerhet i selskapet. Det er representanter fra arbeidsgiver, butikk, hovedkontor og sentrallager. Fagforeningen for de ansatte er også involvert. Rundt om i Sverige har vi arbeidsmiljørepresentanter som jobber lokalt med arbeidsmiljøspørsmål sammen med oss som arbeidsgiver.

I Norge følger vi Landsoverenskomsten og Kontoroverenskomsten, en avtale inngått 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 medarbeidersiden samt bedriftshelsetjenesten deltar for å behandle spørsmål rundt arbeidsmiljø og helse, miljø og sikkerhet. Videre har alle våre norske butikker et verneombud som lokalt jobber aktivt med arbeidsmiljøspørsmål sammen med arbeidsgiver. Via vår norske hjemmeside publiseres en likestillingsrapport årlig, som beskriver hvordan vi jobber med likestilling og diskriminering.

Målet med arbeidsmiljøarbeidet er å skape en fysisk, psykisk og sosialt sunn arbeidsplass for alle ansatte og forebygge risiko for yrkesskader og arbeidsrelatert sykdom. Vår arbeidsmiljøpolicy er et av de viktigste styrende dokumentene, men også våre retningslinjer for etikk, integritet, likestilling og mangfold, samt krenkende særbehandling. Dokumenter utarbeides i dialog med tillitsvalgte. I tillegg er de inkludert i introduksjonen for nyansatte. Dokumentene beskriver deres ansvar i selskapet basert på gjeldende formål og hvordan man skal handle hvis man blir oppmerksom på eller blir utsatt for noe som strider mot dokumentets retning.

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

Vi har nulltoleranse for alle typer korrupsjon og bestikkelser, og vi overholder selvfølgelig den generelle databeskyttelsesforordningen (GDPR) om beskyttelse av fysiske personer med hensyn til behandling av personopplysninger.

Den generelle salgsutviklingen i skobransjen de siste årene har ført til både usikkerhet og bekymring for våre ansatte, og det er enda tydeligere for oss hvor viktig det er som arbeidsgiver å tilby støtte og trygghet i form av en trygg arbeidsplass og åpen dialog om endringer i virksomheten. Vår systematiske arbeidsmiljøarbeidet med tydelige styrende dokumenter har gjort det mulig for oss å fortsette å drive virksomheten vår på en sikker måte gjennom årene.

Les vår Hållbarhetsrapport side 24–25 på vår hjemmeside under Vårt Ansvar samt likestillingsrapport.

Visselblåsfunktion og Varslingsrutiner:

Gjennom NilsonGroups visselblåsfunksjon¹⁵ oppfordres alle ansatte som er involvert i produksjon eller levering av våre produkter, våre egne ansatte, samarbeidspartnere osv. til å påpeke kritikkverdige forhold og uregelmessigheter, uavhengig av art. Vi garanterer at den som varsler er helt anonym og at saken behandles med total konfidensialitet. I perioden 1.januar – 31.desember 2023 har vi ikke mottatt noen rapporterte saker gjeldene visselblåsing.

Varslingsrutiner NilsonGroup AB - filial Norge¹³ er informasjon om interne varslingsrutiner til alle ansatte og innleide medarbeidere i virksomheten om hvordan de skal rapportere om kritikkverdige forhold på egen arbeidsplassen. Kritikkverdige forhold kan innebære brudd på grunnleggende lover og regler eller brudd som strider imot virksomhetens etiske retningslinjer og policy. Alle ansatte skal informeres og kjenne til varslingsrutinen.

Via NilsonGroups intranett INGO finnes rapporteringsverktøy for ulykker og hendelser. HR-avdelingen fører årlig statistikk over ulykker og hendelser og følger opp disse for å redusere risikoen på våre arbeidsplasser. Vi har under 2023 mottatt en varslings i Norge som vi har håndtert iht. lovpålagte prosedyrer, Arbeidsmiljøloven kapittel 2A Varsling.

Ansvarsfull produksjon av sko:

NilsonGroup AB eier ikke egne fabrikker, men samarbeider med flere leverandører i både Europa og Asia. Det kreves tett og aktivt samarbeid med alle leverandører i produksjon- og logistikk kjeden. Langsiktige forretningsforbindelser gir en mulighet til et bedre samarbeid knyttet til spørsmål om helse og sikkerhet, lønn og arbeidstid. Samtidig betyr det at vi må være oppmerksomme på risikoen som et nært forhold kan innebære, som for eksempel økt risiko for bestikklser. Takket være at 93%¹⁴ av våre egenutviklede sko produseres via NilsonGroups AB innkjøpskontor i Kina, er sporbarheten høy. Fra produksjon, til materiale og tilbehør og forpakning.

NilsonGroups innkjøpskontor i Kina jobber systematisk og strukturert for å sikre våre krav til bærekraft gjennom hele leveransekjeden. Før vi starter et samarbeid med en ny leverandør, gjør vi en vurdering av om de lever opp til våre minimumskrav, såkalte Minimum requirements. Disse kravene er hjørnesteiner i vår Code of Conduct og inkluderer blant annet nulltoleranse for barnearbeid, tvangsarbeid, diskriminering og tilgang til rent vann. I tillegg til våre etiske retningslinjer/Code of Conduct har vi et egenutviklet verktøy FCIF (Factory Compliance Internal Form) for oppfølging og avvikshåndtering. FCIF inneholder 200 spørsmål om våre etiske retningslinjer, kjemikalier og miljø.

Våre CoC coacher (kurset i SA 8000) jobber i sykluser med Full visit, Follow Up visit/CAP, samt gjentakende Minimum requirement-visits. Vi samler inn 3parts revisjonsrapporter laget av leverandøren selv eller laget av annen kunde, for å validere vår egen oppfølging.

Da vi ikke har mulighet til alltid å være til stede under produksjonen, ser vi et behov for å coache og utvikle kompetansen hos våre leverandører slik at de selv kan gjennomføre risikoanalyser og, basert på disse, iverksetter forbedringstiltak i sin virksomhet. Sammen med våre coacher har vi derfor utviklet grunnleggende opplæringsmaterieil innen områder som kjemikaliehåndtering, helse og sikkerhet med fokus på brannvern og verneutstyr.

For å være leverandør til NilsonGroup kreves transparens og sporbarhet i egen produksjonskjede. Før ny sesong må leverandøren (leverandør via vårt innkjøpskontor i Kina eller en ekstern leverandør) ha en godkjent revisjonsrapport, ha fylt ut informasjon om produksjon om for eksempel garveri, med tilhørende LWG-sertifikater. Vi og våre leverandører utfører regelmessig kjemiske tester på materialer og produkter. Vi har en RSL (Restricted Substance List) som i mange tilfeller stiller høyere krav enn loven.

På vårt innkjøpskontor i Kina brukes nasjonal lovgivning. Siden vi er klar over at organisasjonsfriheten kan være begrenset i våre produserende land, er det enda viktigere for oss å jobbe aktivt med problemstillingen gjennom dialog for å forbedre arbeidsforholdene.

Per i dag har vi den største tilstedeværelsen i fabrikkene der skoene produseres, men vår ambisjon er å øke åpenheten og arbeidet vårt lenger ned i leverandørkjeden i 2024. Ettersom risikoen øker utover i leverandørkjeden, må vi jobbe både mer proaktivt og med oppfølging og avvikshåndtering

Les vår Hållbarhetsrapport side 16–19 på vår hjemmeside under Vårt Ansvar

Renhold:

I Norge finns en informasjon- og påseplikt¹⁰ ved anskaffelse av leverandører til blant annet renhold for å sikre at lønns- og arbeidsvilkår overholdes. Bestiller skal påse at allmenngjøringsforskrifter etterleves og har også plikt til å informere leverandøren om lønns- og arbeidsvilkår som følge av dette regelverket.

Regelverket pålegger innkjøpere to sentrale plikter når de engasjerer leverandører:

- Plikt til å informere leverandør om lønns- og arbeidsvilkår
- Plikt til å sikre etterlevelse av generelle gjennomføringsregler

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

- Kontrollere at renholdsleverandøren er godkjent. (Ved innføring av ny avtale samt årlig oppfølging)
- Vurdere om leverandøren oppfyller kravene til lønns- og arbeidsvilkår ved å sjekke innholdet i arbeidskontrakter, timelister og lønns slipper. (Gjennomføres minst en gang i året)
- Utføre inspeksjon av HMS-kort. (Gjennomføres årlig)

Når det gjelder forskriften:

Allmenngjøring av tariffavtaler innebærer at bestemte deler av en landsomfattende tariffavtale, for eksempel bestemmelser om lønn, arbeidstid og utgifter til reise, kost og losji, gjøres gjeldene for alle arbeidstakere som utfører arbeid innenfor tariffavtalens virkeområde. Bestemmelsene gis i form av en forskrift som gjelder både for norske og utenlandske arbeidstakere.

- Renhold er omfattet av denne forskriften.

Transport:

Vår samarbeidspartner PostNord TPL er en viktig faktor når det gjelder å minimere miljøpåvirkningen og sikre anstendige arbeidsforhold. I Norge samarbeider vi med PostNord AS og Bring, via PostNord TPL. Posten og Bring anslår at den høyeste risikoen i dag er knyttet til underleverandører innen transporttjenester, inkludert varebilsegmentet i Norge. Siden 2022 har de blant annet fått nytt system for risikostyring og oppfølging, og har styrket arbeidet med å sikre seriøse og anstendige arbeidsforhold spesielt i varebilsegmentet.¹⁵ Dette har ført til at samarbeidet med leverandører er avsluttet på grunn av avvik og brudd på PostNord AS og Brings etiske standarder.

4. Overvåke gjennomføring og resultater

Vårt mål er å styrke vårt arbeid systematisk og strukturert med alle sentrale leverandører og samarbeidspartnere fremover. Når vi ser fremover, ser vi også et økt behov for å samarbeide med bransjeorganisasjoner, og økt validering av for eksempel uavhengige tredjeparter, spesielt i vår produserende leverandørledd, for å forhindre risikoen for negativ innvirkning.

Oppfølging av Åpenhetsloven skal foregå sammenhengende og minst en gang i året. Vi skal jevnlig gjennomføre evaluering og revisjon av vår aktsomhetsvurdering, tiltak og oppfølging for å sikre at våre forpliktelser iht. Åpenhetsloven blir oppfylt.

Ansvarlighetskompasset – Responsible Business Conduct Compass:

I løpet av høsten/vinteren 2023 har vi evaluert vårt bærekrafts arbeid ved hjelp av Ansvarlighetskompasset – Responsible Business Conduct compass.¹⁶ Dette verktøyet gir oss en oversikt over i hvilken grad vår organisasjon oppfyller kravene i retningslinjene og kravene i OECDs retningslinjer og dermed åpenhetsloven. Vi ser at Ansvarskompasset vil være behjelpelig med å prioritere vårt bærekraftsarbeid fremover.

I vår handlingsplan for 2023:

- Vår Policy for menneskerettigheter oversettes til engelsk.
- NilsonGroups visselblåsfunksjon finnes tilgjengelig via vår norske hjemmeside.
- Tettere samarbeid og dialog mellom lokalkontoret i Oslo og HR-avdeling i Sverige om styrende dokumenter og policyer mm.
- Opplyse alle ansatte i Norge om våre nye policyer som er oversatt til Norsk – påbegynt.
- Sjekklisten for påse-plikten er oppdatert i 2023
- Implementering av oppdaterte retningslinjer, gjennom kommunikasjon og opplæring i vår organisasjon, samt i vår forsyningskjede – påbegynt.
- Egenvurderingsskjemaer fylles ut årlig av alle viktige leverandører – påbegynt.
- Årlig oppfølging er gjennomført ved hjelp av Ansvarlighetskompasset – et nyttig verktøy – Ansvarlig Næringsliv (responsiblebusiness.no)
- For å validere våre egne inspeksjoner i produksjonen av sko har vi økt antallet protokoller fra 3parts revisjoner gjort av leverandøren selv eller andre innkjøpsselskaper.
- Vi har økt antallet revisjoner lenger ned i produksjonskjeden.

I vår handlingsplan for 2024:

- Ta frem en mal med generelle svar på innsynsbegjæring /ved eventuelle spørsmål ang Åpenhetsloven.
- Opplyse alle ansatte i Norge om våre nye policyer som er oversatt til Norsk.
- Våre etiske retningslinjer skal gjelde for alle viktige leverandører og være et vedlegg til vilkårene i kontrakten.
- Utvidet kartlegging av alle viktige leverandører og partnere.
- Det utarbeides nye policydokumenter om oppfølging og avvikshåndtering for alle vesentlige leverandører.
- Implementering av oppdaterte retningslinjer, gjennom kommunikasjon og opplæring i vår organisasjon, samt i vår forsyningskjede.
- Egenvurderingsskjemaer fylles ut årlig av alle viktige leverandører.
- Egenvurderingsskjema tas frem digitalt.
- For å validere våre egne inspeksjoner i produksjonen av sko, er vår ambisjon å øke antall protokoller fra 3parts revisjoner gjort av leverandøren selv eller andre innkjøpsselskaper.
- Øk antall revisjoner lenger ned i produksjonskjeden.
- Samarbeide med bransjeorganisasjoner, og sammen med andre aktører kunne drive utviklingen for en mer bærekraftig leverandørkjede.
- Tettere dialog med relevante aktører med fokus på spesielt sårbare grupper i vår produksjonsforsyningskjede knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.
- Økt fokus på opplæring og økt dialog med alle leverandører om deres arbeid med risikohåndtering knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.
- Økt samarbeid med leverandører for at de selv skal gjennomføre aktsomhetsvurderinger. Vi ønsker å løfte frem leverandører som ønsker å gjøre en forskjell og som prioriterer arbeidet rundt problemene.

5. Informere hvordan påvirkningen er håndtert

For å overholde åpenhetsloven stilles det krav til kommunikasjon og informasjon. Både i videreformidlingen av arbeidsmiljølovens krav i hele verdikjeden, hvordan vi forebygger og minimerer risikoen, men også hvilke risikoer vi har identifisert og prioritert gjennom tilsyns- og risikoanalysen.

Vi har innført systemer for å håndtere opplysningsplikten. Vi har etablert ansvar for gjennomføringen. Vi henviser spørsmål om Åpenhetsloven til vår e-post csr@nilsongroup.com som er lett tilgjengelig via våre [hjemmeside](#)¹⁷, hvor også generelle svar om Åpenhetsloven vil bli publisert. Vi kommuniserer også vårt arbeid med aktsomhetsvurdering og risikoanalyse i vår bærekrafts rapport¹⁸.

Mellom 1.januar og frem til 31.desember 2023 har vi ikke mottatt forespørsler knyttet til Åpenhetsloven.

6. Sørge for, eller samarbeide om at negativ påvirkning reduseres over tid

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

Våre leverandører og samarbeidspartnere som ikke følger våre retningslinjer og etiske retningslinjer etc., må innen en avtalt frist iverksette tiltak for forbedring. Hvis disse ikke iverksettes, anses dette som et brudd på våre retningslinjer og Code of conduct, og samarbeidet/kontrakten kan herved sies opp. Vi ønsker først og fremst å oppmuntre våre leverandører til å ønske å forbedre arbeidsforholdene, gjennom aktivt arbeid sammen.

I 2023 har vi en renholdsleverandør som ikke har oppfylt sin opplysningsplikt (påse-plikten). Gjennom året har vi forsøkt innhente den informasjonen vi trengte for å kunne oppfylle opplysningsplikten. Til tross for dette har leverandøren ikke overholdt avtalen om å gi oss denne informasjonen, vi har derfor besluttet å avslutte samarbeidet.

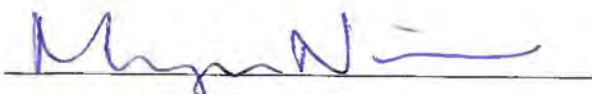
I løpet av 2022 og frem til desember 2023 har vi ikke identifisert noen konkrete tilfeller av negativ skade som vi har forårsaket, som har ført til erstatning eller gjenoppretting.

Gjennom Åpenhetsloven håper vi å se økt bevissthet rundt NilsonGroups arbeid for å fremme menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, i hele vårt konsern.

For oss er det en selvfølge at det bør være en lov som ligger til grunn for selskapers ansvar for å respektere menneskerettighetene. Derfor signerte vi kampanjen [#visa handlingskraft](#)¹⁹ i 2020, med sikte på å etablere lovgivning for næringsliv og menneskerettigheter. NilsonGroup ønsker Åpenhetsloven velkommen og forslaget til EU-direktivet Due Diligence som er under utarbeidelse.

Spørsmål til Åpenhetsloven og denne rapporten, Vennlig kontakte csr@nilsongroup.com

Varberg 2024- 03-07



VD Magnus Nilsson

Kilder;

¹lovdata.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, 4} Din Sko Norge Hjemmeside - Vårt ansvar - DinSko

^{5, 8, 14} Internt dokument – Statistikk

^{6, 9} Transparency International Index - Home - Transparency.org (2022)

^{7, 9} Worldwide Governance Indicators, Global Rights Index*, Environmental Performance Index samt Corruption Perception Index (2022, 2023)

⁹ Upphandlingsmyndigheten - Hållbarhetskriterier för Städtjänster | Upphandlingsmyndigheten (2019)

¹⁰ Arbeidstilsynet - Informasjons- og påseplikt for oppdragsgivere (arbeidstilsynet.no) (i.u)

¹¹ Rapport - Rapport om arbeidslivskriminalitet i varebilbransjen - The Norwegian Tax Administration (skatteetaten.no) (2019)

¹² Nilson Groups visseblåsfunksjonen Whistleblowing report start | Whistlelink

¹³ Internt dokument - Varslingsrutiner Nilson Group AB filial Norge

¹⁵ Posten Bring Redegjørelse Åpenhetsloven 1 februar 2023 - Åpenhetsloven - Posten Norge (2023)

¹⁶ Ansvarlighetskompasset – Responsible Business Conduct compass, Ansvarlighetskompassen – Responsible Business Conduct compass.

¹⁷ Din Sko Norge Hjemmeside Åpenhetsloven - DinSko

¹⁸ Hållbarhetsrapport 2022 Nilson Group - Bærekraftsrapport - DinSko (2022)

¹⁹ Hjemmeside - kampanjen #visa handlingskraft - Dags för regeringen att visa handlingskraft - skriv på vårt upprop (2020)