



18.06.2025

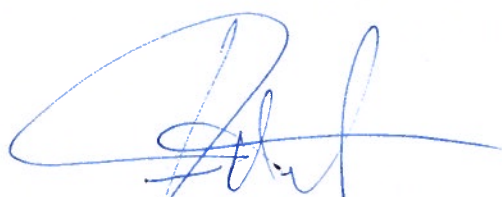
Redegjørelse

Åpenhetsloven 2024



Fredrik Nordvik
NORDVIK GRUPPEN AS

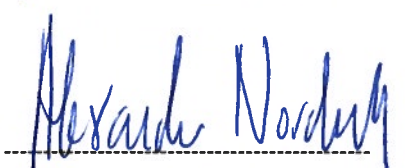
Styrets signatur:



Thor Allan Nordvik
Styreleder



Fredrik Nordvik
Daglig leder



ALEXANDER NORDVIK

Konsernets forretningsområder

Om Nordvik

Nordvik Gruppen AS (NGR) i Bodø er morselskap for selskaper innen forretningsområdene «Bil og Mobilitet», «Finans og Investeringer» og «Eiendom», og leverer fellesfunksjoner som management, regnskap, lønn, HR, IT, markedsføring og fagstøtte til drift, prosjekt og sertifiseringer i konsernselskapene.

Innledning

Vi erkjenner vårt ansvar i Nordvik for å sikre at vår leverandørkjede opererer bærekraftig. Derfor utfører vi en årlig vurdering av både vår egen virksomhet og leverandørkjeden, med spesielt søkelys på menneskerettigheter og gode arbeidsforhold.

Via vår [nettside](#) forklarer hvordan vi forholder oss til Åpenhetsloven.

Vi skal årlig offentliggjøre en rapport som beskriver vårt arbeid i henhold til Åpenhetsloven. Dette dokumentet er vår rapport for 2024

Omfang

Denne redegjørelsen omfatter Nordvik Gruppen AS med tilhørende datterselskaper og gjelder for regnskapsåret 2024.

Rapporten dekker konsernets arbeid med aktsomhetsvurderinger i henhold til Åpenhetsloven § 4 og § 5, og inkluderer både egen virksomhet og konsernets leverandørkjede.

Det er gjennomført vurderinger av risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold både internt – med særlig vekt på arbeidsmiljø, organisasjonsfrihet, diskriminering og lønns- og arbeidsvilkår – og eksternt hos leverandører og forretningspartnere.

Redegjørelsen bygger på systematisk innhentet informasjon og dialog med relevante interessenter, og danner grunnlag for tiltak for å forebygge, redusere eller stanse eventuelle negative konsekvenser.

Hvordan vi jobber med Aktsomhetsvurderingen i Nordvik

Gjennomføring av aktsomhetsvurderinger baseres på OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv:



Gjennomføring av aktsomhetsvurderinger

Aktsomhetsvurderinger skal gjennomføres etter følgende arbeidsmetodikk:

- Det skal avholdes arbeidsmøte for gjennomføring av aktsomhetsvurderinger minst 1 gang år
- I arbeidsmøtet foretas risikokartlegging knyttet til våre innkjøp av varer og tjenester
- Vi skal søke tilgjengelig informasjon om leverandørkjeder og kartlegging av risiko fra bransjeforeninger som vi er tilknyttet og fra andre aktører
- Basert på risikokartlegging og prioritering/vesentlighetsvurdering skal områder for forbedring og tiltak prioriteres
- Resultatet av risikokartlegging dokumenteres i en skriftlig redegjørelse. Den skriftlige redegjørelsen fra våre aktsomhetsvurderinger legges i tråd med åpenhetsloven ut lett tilgjengelig på vår virksomhets nettside
- Vi opplyser i tråd med åpenhetsloven i årsberetningen om hvor redegjørelsen er tilgjengelig og oppdaterer og offentliggjør redegjørelsen innen 30. juni hvert år

Aktsomhetsvurdering

I Nordvik Gruppen har vi til nå gjort en gjennomgang av lovens formål, og internt er dette noe konsern har hatt søkelys på, dette er vår årsberetning i 2024:

Likestilling diskriminering og samfunnsansvar

Selskapene i Nordvik Gruppen AS jobber mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Det er ikke avdekket diskriminerende forhold i bedriften. Dette overvåkes løpende og via vår personalhåndbok er alle ansatte gjort kjent med våre rutiner for varsling.

Det ble i 2024 gjennomført medarbeiderundersøkelse i hele konsernet der vi blant annet scoret godt på spørsmål om medarbeiderne følte at de kunne være seg selv på jobb, og at de jobbet i et trygt arbeidsmiljø fritt for trakassering og diskriminering?

Tidligere har vi deltatt aktivt i NHOs «Ringer i vannet»-program og regjeringens «Se muligheter»-kampanje som har søkelys på å få flere tilbake i arbeidslivet. I dag samarbeider vi tett med flere av landets attføringsbedrifter, som Frem Bodø AS.

Vi er på eiersiden og svært engasjert i bærekraftsenteret Eгна AS hvor vi utvikler og legger til rette for at det etableres nye, sirkulære forretningsmodeller og lokale verdikjeder, som skal bidra til flere grønne arbeidsplasser og mulighet for å tilby praksis til mennesker som har havnet utenfor arbeidslivet.

Nordvik fagskole rekrutterer lærlinger og deltar aktivt på skoler og arbeidsmesser for også å spre kunnskap og øke kvinneandelen som søker bilfag på videregående skoler. Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling er nedfelt og forankret i strategier, personaladministrasjonsverktøy og personalhåndbok.

Både styret og selskapets ledelse er bevisst på tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering i virksomheten.

Ny elektronisk personalhåndbok ble publisert i 2024. Personalhåndboka inneholder et eget kapittel om våre etiske retningslinjer.

«Blåboka» vår er også en del av personalhåndboka. Denne beskriver vårt verdigrunnlag. Denne er også publisert alle ansatte og gjennomgått med de lokale lederne.

Oppfølging av våre leverandører.

Metode for kartlegging av våre leverandører:

Vi vil skille ut våre viktigste leverandører ut fra størrelse og antall transaksjoner samt der vi ser at vi kan ha en påvirkningsgrad, deretter velger vi ut fra følgende kriterier:

1. Risikobransjer (Identifisert av Arbeidstilsynet)
 - Renhold
 - Bemanningsbyråer
 - Bedriftshelse
 - Bilvask/dekkskifte/dekkhotell
 - Transport
 - Små importører av produkter med kjemikalier.
2. Risiko land
 - Egne eller underleverandørers virksomhet
3. Risikovarer
 - Dekk
 - Batteri
 - Kjemikalier
 - Innleid arbeidskraft
4. Egne vurderinger
 - Basert på egne opplevelser, hendelser, avvik eller varsler.
 - Via media.
 - Trender

Leverandørkartlegging 2024

Hovedleverandører

Våre hovedleverandører Toyota Norge og Bertel O. Steen har utarbeidet egne rapporter som gjelder Åpenhetsloven. Deres arbeid med åpenhetsloven og bærekraft finnes i vedlagte lenker:

<https://www.toyota.no>

<https://www.boskonsern.no/barekraft>

Oppfølging av øvrige leverandører

Som ledd i vårt aktsomhetsarbeid har vi i våren 2025 sendt ut en spørreundersøkelse til et utvalg leverandører vi har vurdert som relevante med tanke på risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Undersøkelsen omfattet spørsmål knyttet til:

- Hvordan leverandørene jobber med egne rutiner for ivaretagelse av menneskerettigheter
- Eksistensen av etiske retningslinjer og internkontroll

Eventuelle identifiserte brudd eller klager knyttet til arbeidsforhold i egen virksomhet eller underleverandører

Svarene vi har mottatt, har så langt ikke gitt grunnlag for å iverksette ytterligere undersøkelser. Vi vurderer likevel denne innsikten som nyttig, og vi ser dette som et første steg i en mer systematisk og strukturert oppfølging av leverandørkjeden.

Vi planlegger å videreutvikle og utvide denne typen kartlegginger i kommende periode, i tråd med kravene i Åpenhetsloven og vårt mål om ansvarlige forretningsforbindelser.

Interne forhold 2024

Internkontroll og oppfølging av arbeidsforhold i konsernet

Konsernet har etablert et systematisk og målrettet internkontrollarbeid for å sikre at vi etterlever kravene i gjeldende lover og forskrifter, inkludert Åpenhetsloven. Vårt mål er å identifisere, forebygge og redusere risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i både egen virksomhet og leverandørkjeder.

System for internkontroll

Internkontrollen i konsernet er forankret i ledelsen og bygger på prinsipper fra HMS-lovgivningen, arbeidsmiljøloven og konsernets etiske retningslinjer. Arbeidet er en integrert del av våre kvalitets- og ledelsessystemer, og operasjonaliseres gjennom en kombinasjon av prosedyrer, regelmessige vurderinger og tiltak. Vi benytter blant annet følgende verktøy og rutiner i internkontrollarbeidet:

Avvikssystemet BUS Kvalitet

Konsernet har et felles system for avvikshåndtering og forbedringsforslag (BUS Kvalitet), hvor ansatte og ledere kan rapportere hendelser, bekymringer eller forslag til forbedring. Hvert avvik blir gjennomgått og behandlet av ansvarlig person eller avdeling, med påfølgende tiltak og læringspunkter.

Risikokartlegging:

Vi vurderer løpende risiko for brudd på menneskerettigheter i egen virksomhet og hos sentrale leverandører. Kartleggingen skjer gjennom dialog, revisjon og vurdering av arbeidsforhold, opprinnelsesland, bransje og leverandørens praksis.

Etiske krav til leverandører:

Ved inngåelse og oppfølging av leverandøravtaler stilles det krav til ivaretagelse av menneskerettigheter, HMS og serisitetsbestemmelser. Vi følger opp disse kravene gjennom dialog og dokumentkontroll.

Medarbeiderundersøkelse

Som en del av vår innsats for å overvåke arbeidsmiljøet og identifisere eventuelle risikoer internt, gjennomførte vi i 2024 en medarbeiderundersøkelse i hele konsernet. Undersøkelsen dekket tema som trivsel, ledelse, psykososialt arbeidsmiljø og opplevelse av rettferdighet og inkludering.

Resultatene gir viktig innsikt i de ansattes opplevelse av arbeidsforholdene, og benyttes aktivt i det videre arbeidet med å forbedre arbeidsmiljøet og forebygge forhold som kan føre til brudd på arbeidstakeres rettigheter.

Forankring og ansvar

Ansvar for oppfølging av internkontroll og aktsomhetsvurderinger er forankret i konsernledelsen, og samordnes i samarbeid mellom HR, HMS, kvalitetsansvarlige og daglige ledere i de ulike selskapene. Dette sikrer helhetlig tilnærming og kontinuerlig forbedring.

Fredrik Nordvik
Administrerende direktør
Nordvik Gruppen