

REDEGJØRELSE ETTER ÅPENHETSLOVEN FOR D.NYSTED AS – 2026

Åpenhetsloven trådte i kraft 1/7-2022. Det innebærer at vi i Didrik Nysted AS (heretter DN) og andre bedrifter skal være transparente og åpne om hvordan vår virksomhet påvirker verden rundt oss.

Loven skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester.

Dette gjelder for egen virksomhet, leverandører og verdikjeden til leverandørene. Åpenhetsloven pålegger blant annet virksomhetene å gjennomføre aktsomhetsvurderinger for å forstå risikoen for eventuelle brudd, og sette inn tiltak der det er nødvendig. Man har også plikt til å informere om hva som er lagt til grunn ved aktsomhetsvurderingene og resultatene av disse.

Det er DN`s forståelse at det følgende er i tråd med redegjørelse for Åpenhetsloven:

Vår virksomhet er organisert på følgende måte:

DN har sitt hovedkontor i Sandnes der vi har vår base med administrasjon, håndverkslager og 2 butikker samt nettbutikk.

Håndverksavdelingen vår består i malere, gulvleggere og flisleggere, samt prosjektledere for disse. Vi utfører håndverkstjenester for private så vel som entreprenører og kommuner.

Vi har rammeavtaler med flere aktører i vårt distrikt.

I butikkene selger vi produkter til oppussing for interiør og eksteriør bruk.

Eksempelvis maling, tapet, gulv, solskjerming/gardiner.

Vi er 70 fast ansatte i DN AS. Styret består av styrets leder og 3 styremedlemmer.

Vi har etablert følgende retningslinjer og rutiner for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold:

DN har implementert vår forpliktelse til grunnleggende menneskerettigheter i tråd med «aktsomhetshjulet» for ansvarlig næringsliv anbefalt av OECD og som påpekt i Åpenhetsloven.

Dette innebærer:

- * Øverste ansvar ligger hos bedriftens ledelse og styre
- * Alle ansatte gjøres oppmerksomme på våre forpliktelser og sin rolle i å bidra til gjennomføring
- * Vi gjennomfører aktsomhetsvurderinger for vår leverandørkjede
- * Vi har etablert rutiner for regelmessige aktsomhetsrutiner og rapportering i tråd med Åpenhetsloven
- * Vi følger opp informasjon om negative konsekvenser og vesentlig risiko for ansatte og andre berørte av vår virksomhet.
- * Gjennomføring av aktsomhetsvurderinger av våre leverandører gjennomgås årlig.

Virksomheten selv

Mangfold og inkludering er nedfelt i selskapets strategi og er grunnlaget for virksomhetens personalpolitikk.

DN har nulltoleranse for diskriminering og støtter like muligheter for sine arbeidssøkere og ansatte – uavhengig av etnisitet, religion, kjønn, kjønnsidentitet, alder, nasjonalitet, språk, politiske meninger, seksuell legning, sivilstand eller funksjonshemming.

I egen virksomhet har vi gode prosedyrer som omhandler rutiner for HMS. Vi bruker Kvalitetskontroll AS som gjør det enkelt å sette disse rutinene i system, her har også ansatte enkel tilgang til disse.

Leverandører og samarbeidspartnere:

Det er viktig at DN kan være sikker på at vi i vår virksomhet - og at våre leverandører driver sin virksomhet uten at dette går på bekostning av grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette innebærer at DN gjennomfører aktsomhetsvurderinger av egen og leverandørenes virksomhet.

For å avdekke eventuelle negative konsekvenser og vesentlig risiko i vår leverandørkjede og hos våre forretningsforbindelser sender vi ut kartleggings skjema..

Her vurderer vi hvilke av følgende risikokategorier leverandører og samarbeidspartnere er plassert i:

Lav - medfører ingen handling

Middels – innhenting av egenerklæringskjema

Høy – innhenting av egenerklæringskjema samt ytterligere undersøkelser av leverandørene
(spørsmål om dokumentasjon)

Funn og tiltak

Virksomheten selv

Vi benytter som nevnt Kvalitetskontroll AS sitt system som vi bruker til å legge inn prosedyrer, kartlagte risikoer, tiltak, ansvarlig person/er for prosedyren, hvilke retningslinjer som skal overholdes internt og ved samhandling eksternt, etc.

Disse prosedyrene gjelder all intern drift og brukes aktivt av våre ansatte.

Prosedylene revideres årlig.

Eventuelle avvik og negative konsekvenser skal føres inn her fortløpende.

Vi har i tillegg et varslingsystem som tilsier at nærmeste leder skal informeres fortløpende om avvik, mobbing, misnøye, negative- konsekvenser, -hendelser eller skader.

Følgende prinsipper gjelder for DN i forbindelse med varsling:

- * Det skal være enkelt og trygt å varsle
- * Alle varsler skal tas på alvor og undersøkes
- * Åpenhet og ærlighet er viktig
- * Kritikverdige forhold må endres eller stoppes
- * Den/de som varsler og den/de det varsles om skal ivaretas på betryggende måte
- * Det er mulig å varsle anonymt

For å avdekke eventuell sosial dumping eller medmenneskelige faktorer som er av negativ art, benytter vi bedriftshelsetjenesten Volvat.

Vi har et aktivt AMU og vi har tillitspersoner i de ulike avdelingene i bedriften samt verneombud.

Det skal være høyt under taket og lett å varsle om eventuelle negative hendelser i vår bedrift. Dersom noen ansatte likevel har noe å utsette som ikke tas direkte med nærmeste leder, eller andre ansvarlige internt i bedriften skal det være åpent for det gjennom samtaler og anonyme undersøkelser i bedriftshelsetjenesten.

Hvis det oppdages brudd på våre prosedyrer, menneskerettigheter og grunnleggende standard for anstendige arbeidsforhold hos oss skal daglig leder informeres omgående og det skal iverksettes tiltak som hensynstar hendelsen/skadens omfang.

Det kan eksempelvis være tiltak som kompensasjon, advarsel, involvering av tillitspersonale, involvering av bedriftshelsetjeneste, permittering eller terminering av kontrakt.

For år 2025 er det ikke innrapportert eller blitt avdekket noen alvorlige skader på ansatte i

bedriften. Vårt sykefravær det siste året er ikke blitt redusert slik vi hadde som mål. Mål for sykefravær 2026 er satt til 7% dette er en oppjustering ut fra bransjesnitt og utvikling i samfunn.

Vi har et kontinuerlig fokus på å rekruttere både damer og menn i hele bedriften. I denne perioden har vi 3 kvinnelige lærlinger og 4 mannlige lærlinger i håndverksavdelingen.

Vi ser likevel at håndverksavdelingen er en mannsdominert avdeling. Dette ser vi i sammenheng med at det er fysisk tunge yrker særlig i produksjon hvor vi har flest ansatte.

I butikkene våre er det hovedvekt av damer og i administrasjonen har vi begge kjønn representert med 45% damer og 55 % menn.

I styret til Didrik Nysted AS er 4 personer hvorav 50% er damer og 50% er menn.

Vi jobber for å forbedre informasjonsflyt ut til alle deler av bedriften da vi ser at informasjon til tider ikke når ut til alle ansatte innen rimelig tid.

April 2024 fikk DN resertifisering som Miljøfyrtårnbedrift.

Denne sertifiseringen innebærer at vi oppfyller strenge krav til dokumentasjon på vurdering av kartlagte risikoer, tiltak ved avvik og dokumentasjon på hvordan bedriften håndterer eventuelle negative konsekvenser på de samme kriteriene som åpenhetsloven gjør, samt flere.

Leverandører og samarbeidspartnere:

Gjennom kartleggingen har vi kartlagt eventuelle negative konsekvenser og vesentlig risiko.

Det vurderes om endringer er gjort som kan påvirke risiko eller få negative konsekvenser siden forrige periode. Innhenting av informasjon og kartlegging skal alltid skje når vi inngår et nytt samarbeid.

For informasjon til våre leverandører om hvilke retningslinjer vi krever av dem, har vi sendt ut våre retningslinjer for etisk handel til dem.

Denne er også signert av styret i D. Nysted. AS 23.03.26

Hvis det oppdages brudd på menneskerettigheter og grunnleggende standard for anstendige arbeidsforhold hos leverandør skal ledelsen hos DN informeres omgående.

Vi kan trekke følgende essens ut av det vi har funnet ut i kartleggingen av leverandører vi har kartlagt hittil:

Alle har vedtatt strategi for samfunnsansvar og alle har vedtatt etiske retningslinjer for virksomheten sin som er minst like omfattende som kravene i FN Global Compact og tilsvarende ILOs kjernekonvensjoner. Alle har gjort sine etiske retningslinjer kjent for sine ansatte, alle kontrollerer og følger opp at deres etiske retningslinjer etterleves i organisasjonen deres og alle har videreformidlet sine etiske retningslinjer til handelspartnerne sine.

Det er også svart ja fra alle leverandørene vi har kartlagt hittil at de har oversikt over produsentland, at de har navn på og informasjon om sine produsenter, samt at de har

system for oppfølging av leveransekedene. Det ble ikke for 2025 kartlagt eller inngått samhandling med nye leverandører.

Samtlige av kartlagte eksisterende leverandører har system/rutiner for risikovurdering i relasjon til brudd på etiske retningslinjer. De har også svart positivt på at de har system/rutiner for risikovurdering i relasjon til brudd på etiske retningslinjer som de benytter ved leverandøroppfølging.

Ut fra tilbakemeldingene/svarene vi har fått fra våre samarbeidspartnere anser vi alle disse å være i Risikogruppe «Lav» per nå og ser derfor ingen behov for oppfølging av deres etiske arbeid fra vår side i denne perioden.

For spørsmål om denne redegjørelsen og vår tilnærming til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, send e-post til admin@nysted.no og merk den med Åpenhetsloven.