

Redegjørelse etter åpenhetsloven Nordic Paper AS

Større virksomheter plikter innen 30. juni hvert år og ellers ved vesentlige endringer i virksomhetens risikovurderinger å redegjøre for sine aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven. Formålet med åpenhetsloven er å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjonen av varer og tjenester, og å sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer negative konsekvenser på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Denne redegjørelsen er utarbeidet av Nordic Paper AS (heretter benevnt Selskapet).

Denne redegjørelsen avser tiden 1 juli 2023 tom 31 desember 2024.

Samlet beskrivelse av aktivitetene

Ved Selskapets produksjonsanlegg på Greåker produserer vi naturlig Greaseproof papir av høy kvalitet uten tilsatt PFAS eller fluorkjemikalier.

Vårt naturlige Greaseproof papir for baking og matlaging er tilgjengelig i en rekke design. Blant annet blir det bakepapir, muffinsbegre og matbrett av ulike slag. Vi har ca 100 ansatte. Hovedvirksomheten er produksjon og salg av papir til næringsmiddelindustrien.

Vi opererer over hele verden med fokus på Europa og Nord-Amerika. Vår eksportandel er 95%. Transport foregår hovedsakelig på vei og sjø.

Alle innkjøpte fiberråvarer oppfyller kravene til FSC og FSC, som er nærmere beskrevet under sertifikater.

Retningslinjer og rutiner

Selskapet forholder seg til alle internasjonalt anerkjente menneskerettighetene som følger av blant annet FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter fra 1966, FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter fra 1966 og ILOs kjernekonvensjoner om grunnleggende rettigheter og prinsipper i arbeidslivet.

I Selskapets arbeid med bærekraft, jobbes det mot tre hovedområder: Sosiale, økonomiske og miljømessige forhold, med fokus på bærekraftig arbeidsmiljø, redusert klimapåvirkning og bærekraftige produkter. Høsten 2023 startet arbeidet med å etterleve de nye kravene til CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) og ESRS. Den doble aktualitetsanalysen som gjennomførtes, støtter fortsatt de tre hovedområdene Selskapet er pliktig til å rapportere ifølge CSRD for virksomhetsåret 2025

Selskapet bidrar til FNs globale bærekraftsmål. Blant de 17 globale bærekraftsmålene i Agenda 2030 har vi i Selskapet, etter vår vurdering, størst mulighet til å påvirke og bidra til målene 8, 12 og 15. Vi ser på bærekraft, både som en forutsetning for

langsiktig lønnsomhet og som grunnlag for å virkeliggjøre vår visjon. Selskapet har siden 2022 vært tilknyttet FNs bedriftsnettverket UN Global Compact. Selskapet forplikter seg dermed aktivt å jobbe med bærekraft og årlig rapportere framskritt innen menneskerettigheter, arbeidsrett, miljø og antikorupsjon.

Arbeidsmiljø

For å sikre at Selskapet overholder gjeldende lover og regler og at Selskapets verdier og ønskede måter å drive virksomhet blir kommunisert og fulgt gjennom hele organisasjonen, har Selskapet utviklet en rekke styrende dokumenter.

Vi tror på sunn balanse mellom arbeidsliv og privatliv, vektlegging av ansattes engasjement, samarbeid og klare forventninger. Vi setter stor verdi i at våre ansatte har tiltro til oss som konsern og vi søker å skape en arbeidsplass der alle ansatte føler seg trygge, motiverte og verdsatte.

Vi gjenkjenner sammenhengen mellom en trygg og sunn arbeidsplass og en bærekraftig fremgang for selskapet vårt. I denne policyen sier vi noe om hvordan Selskapet jobber for å virkeliggjøre denne visjonen.

Vi skal sørge for å opprettholde et trygt og forsvarlig arbeidsmiljø som oppfyller eller overgår gjeldende standarder og lovverk i land der vi opererer. Vi overholder nasjonal lovgivning og kollektive forhandlinger om arbeidstid. Vi respekterer de ansattes rett til fritid for å forsterke balansen mellom arbeidsliv og privatliv.

Sikkerhet må alltid være den viktigste faktoren for beslutninger.

Vi mener at ulykker, hendelser, nestenulykker, arbeidsrelatert sykdom, farlige handlinger og forhold kan forebygges. For å kunne forhindre dette samarbeider vi derfor proaktivt og systematisk ved å identifisere og eliminere farlige forhold og handlinger.

Vi jobber i henhold til etablerte retningslinjer, rutiner og instruksjoner for å sikre arbeidsprosesser, gjennomføring av tjenester og benytter arbeidsmetoder som reduserer enhver negativ påvirkning på den enkelte. Sikkerhet er alltid en del av introduksjon og opplæring for en ny stilling.

Vi setter oss klare mål, og følger regelmessig opp resultatene våre når det gjelder helse og sikkerhet.

Vi har systematiske HMS prosesser for å rapportere alle ulykker og nestenulykker samt for å dokumentere sikkerhetsrunder. Vi oppfordrer ansatte til å identifisere faktiske og potensielt usunne og usikre forhold og å foreslå forbedringer ovenfor ledelsen samt å følge opp inntil risikoen er redusert eller eliminert.

Ledere og ansatte jobber systematisk sammen for å skape et trygt og sunt arbeidsmiljø.

Vi har under den aktuelle perioden sørget for at alle retningslinjer, beskrivelser og rutiner er tilgjengelig på det språket, i det landet man har sin ansettelse. Det er også henvisninger til aktuell lovtekst.

Vi har utviklet og standardisert vår kolleksjon av arbeidstøy og verneutstyr, med tanke på å nå neste nivå av forståelse og sikkerhet på arbeidsplassen.

Etiske retningslinjer

Selskapet har velutviklede retningslinjer mot bestikkelser og korrupsjon.

Varslingstjeneste: Wistleblowingtjenesten er en kanal for rapportering av uønskede hendelser mv. relatert til Selskapets virksomhet. Systemet sikrer at varsler behandles profesjonelt og konsekvent på en rettferdig måte. For å sikre at det er umulig å finne ut hvem som står bak et varsel, er rapporteringstjenesten helt uavhengig av organisasjonen.

Våre etiske retningslinjer for leverandører (code of conduct for leverandører) og prosedyrene i vårt styringssystem, sammen med risikovurderinger og besøk hos leverantører och kunder, danner grunnlaget for vårt arbeid. Selskapet har også etablert etiske retningslinjer for entreprenører

Våre etiske retningslinjer for leverandører er basert på FNs Global Compacts prinsipper, ILOs kjernekonvensjoner og våre egne retningslinjer for forretningsetikk og miljø. Våre etiske retningslinjer for leverandører inngår i våre styringssystemer og regulerer vår fremgangsmåte ved innkjøp.

All logistikk i Selskapet administreres og styres av en sentralisert innkjøpsavdelingen ved vårt hovedkontor i Karlstad, Sverige.

Ved innkjøp finnes det også komplette leverandørregistre og systemer for leverandøravvik. Dette er med på å garantere at alle kriterier er oppfylt, og at evalueringene blir gjennomføres likt i organisasjonen.

Vi identifiserer og vurderer negativ påvirkning før vi starter opp et nytt samarbeid med en leverandør. Vi har grundige vurderingsprosesser som dekker mange aspekter av bærekraft (inkludert miljø og menneskerettigheter), sikkerhet og kvalitet, og risiko knyttet til opprinnelse og type produkt.

Etter en godkjent evaluering signerer leverandøren og binder seg til å følge våre etiske retningslinjer.

Alle leverandører blir med jevne mellomrom evaluert ut fra de signerte etiske retningslinjene. Selskapet følger opp implementering og resultater. Alle vurderinger blir dokumentert i vårt styringssystem.

Før Selskapet ansetter en ny kunde, gjennomføres det alltid en screening mot gjeldende sanksjonslister i FN og EU.

I tillegg til dette gjennomfører vi også kontinuerlige kontroller for å sikre at Selskapet overholder sanksjonene som er gitt.

Våre skandinaviske virksomheter er sertifisert med ISO 9001, hvor hele styringssystemet er gjenstand for flere interne og eksterne revisjoner og krever stort fokus på kontinuerlig forbedring.

Selskapet innehar også FSC® og de skandinaviske PEFC-enhetene. Sertifiseringen innebærer at Selskapet har et system der fiberråstoffet er sporbart og kontrollert.

Selskapet er også ISO 22000 og ISO 9001-sertifisert. Vi har også en ekstern, anonym varslingstjeneste for rapportering av uredelighet relatert til Selskapet på nettsiden vår.

For å møte kravene til aktsomhetsvurderingene av Selskapets sannsynlighet for negative konsekvenser og alvorlighetsgraden av dette, Selskapet årlig en risikovurdering, der vi kartlegger og beskriver risikoene som finnes i ulike avdelinger i Selskapet og hva vi gjør for å redusere/eliminere dem.

1. Navn på kontroll
2. Risiko
3. Tilknyttet risiko
4. Beskrivelse av kontroll
5. Utgang av kontroll
6. Kontrollmetode
7. Kontroll utøver
8. Evaluering av kontroll

Undersøkelser og åpenhet

Vi har etablert etiske retningslinjer (Code of Conduct) for alle ansatte som inkluderer informasjon og skriftlig bekreftelse på at den ansatte har lest og forstått betydningen. Dette er en del av våre onboardingrutiner.

I tillegg til dette har Selskapet også en varslerfunksjon der ansatte fritt kan sende inn informasjon under anonymitet.

Hvert år gjennomføres en medarbeiderundersøkelse, som også kommuniseres til alle ansatte, og det utarbeides en handlingsplan basert på resultatene fra undersøkelsen.

Vi gjennomfører også en årlig lønnsundersøkelse for å sikre at det ikke forekommer lønnsdiskriminering.

Vi adresserer ugunstig påvirkning når det er nødvendig. Hvis vi oppdager brudd på våre etiske retningslinjer, har vi prosesser for å håndtere disse situasjonene. I første omgang stiller vi krav og gir støtte for å endre situasjonen til det bedre og for å avhjelpe potensielle negative effekter på mennesker og miljø.

Aktsomhetsvurderinger der Selskapet vurderer grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold for ansatte i Selskapet samt for forretningspartnere, er et pågående arbeid.

Dersom det avdekkes faktiske negative konsekvenser og/eller vesentlig risiko for negative konsekvenser, vil redegjørelsen oppdateres. Det samme gjelder dersom det skjer vesentlige endringer i Selskapets risikovurderinger.

Redegjørelsen signeres av selskapets daglige leder. Styret i Selskapet informeres.

Greåker, desember 20, 2024

Anita Sjölander

CEO

