



**STIHL**

**REDEGJØRELSE ETTER  
ÅPENHETSLOVEN 2022 –  
ANDREAS STIHL A/S**

—



# REDEGJØRELSE FOR SELSKAPETS AKTSOMHETSVURDERING ETTER ÅPENHETSLOVEN 2022 – ANDREAS STIHL A/S

---

## ERKLÆRING FRA STYRET OG DAGLIG LEDER

STIHLs visjon og oppdrag er å gjøre det enklere for folk å jobbe i og med naturen. Som et familieeid selskap er våre verdier integrert i vårt DNA, og vi tenker langsiktig og opptre bærekraftig, på tvers av generasjoner og med respekt for mennesker og miljøet.

Vi følger gjeldende lovgivning og reguleringer i hvert enkelt land vi opererer i, og etterlever prinsippene for selskapers sosiale ansvar. Disse prinsippene bygger på FNs Global Compact og ILOs kjernekonvensjoner om grunnleggende rettigheter og prinsipper i arbeidslivet.

I tillegg arbeider STIHL konsernet for å forbedre våre prosesser og produkter i tråd med målet om en sirkulær økonomi for å bevare ressurser. Videre er vi dedikert til å skape anstendige arbeidsforhold for alle som jobber direkte eller indirekte for STIHL. I samarbeidet med våre leverandører krever STIHL ansvarlig arbeids- og forretningspraksis i alle aspekter, i tillegg til miljøsyn og åpenhet i hele leverandørkjeden.

Andreas STIHL A/S og STIHL konsernet anerkjenner vårt ansvar som en del av verdenssamfunnet, og respekterer et kulturelt, sosialt, politisk og religiøst mangfold for alle mennesker, samfunn og land.

12.06.2023



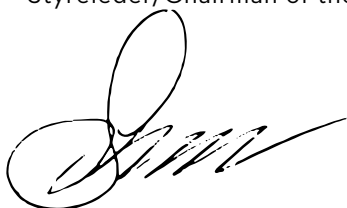
**SARAH GEWERT**

Styreleder/Chairman of the board



**CHRISTIAN POULSSON**

Styremedlem/Director



**KJELL SVENSSON**

Styremedlem/Director



**KATARINA PRIOU**

Styremedlem/Director

## **INNHOLD**

<b>INNLEDNING</b> .....	4
<b>1. GENERELL INFORMASJON</b> .....	5
1.1 Produkter, tjenester og driftsområder .....	5
1.2 Organisering .....	5
1.3 Underliggende prinsipper .....	6
1.4 Retningslinjer og prosedyrer .....	7
<b>2. RESULTATER FRA AKTSOMHETSVURDERINGER</b> .....	9
2.1 Metode for aktsomhetsvurdering .....	9
2.2 Hovedfunn - egen virksomhet .....	10
2.3 Hovedfunn - leverandørkjede og forretningspartnere.....	10
<b>3. TILTAK OG RESULTATER</b> .....	11
3.1 Bransjesamarbeid .....	13
3.2 SustaiNet .....	13

## **INNLEDNING**

Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven) trådte i kraft 1. juli 2022. Andreas STIHL A/S (STIHL AS) er omfattet av lovens virkeområde.

I henhold til åpenhetsloven § 5 er STIHL AS forpliktet til å redegjøre for aktsomhetsvurderingene som er utført av selskapet. Dette dokumentet inneholder en redegjøring for aktsomhetsvurderingene som er utført av STIHL AS i perioden fra 1. juli 2022 til 31. desember 2022. Redegjørelsen omfatter i tillegg informasjon om selskapets arbeid etter åpenhetsloven som er utført i 2023, og en oversikt over selskapets planer for arbeidet videre i 2023.

I redegjørelsen del 1 om generell informasjon, gis en overordnet beskrivelse av selskapets organisering, driftsområde, retningslinjer og rutiner for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. I del 2 om resultater fra aktsomhetsvurderingene, gis informasjon om faktiske negative konsekvenser og vesentlige risiko for negative konsekvenser som selskapet har identifisert i aktsomhetsvurderingene. Del 3 om tiltak og resultater inneholder informasjon om tiltak som selskapet har implementert eller planlegger å implementere for å stoppe faktiske negative konsekvenser eller redusere og forhindre vesentlige risiko for negative konsekvenser, samt om resultatene eller forventede resultatene av tiltakene.

## 1. GENERELL INFORMASJON

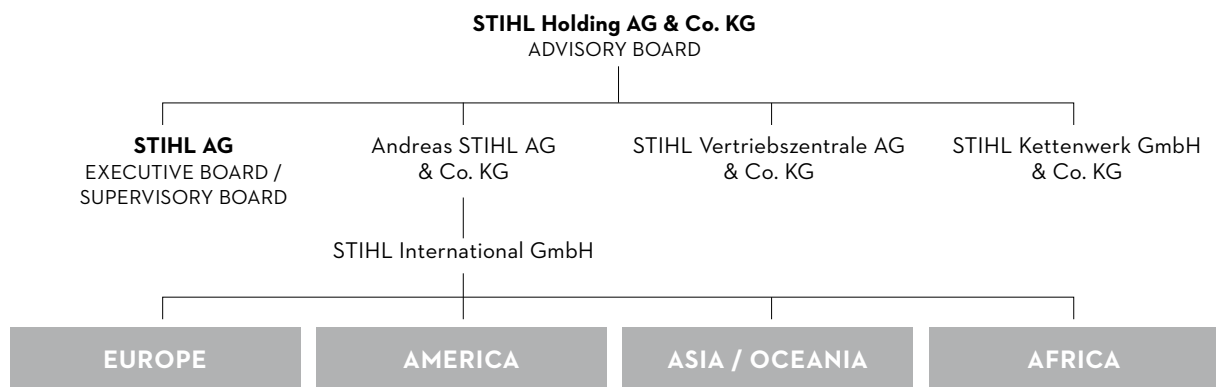
### 1.1 Produkter, tjenester og driftsområder

STIHL AS distribuerer utendørs produkter for profesjonelt skogbruk og jordbruk, samt for hagestell, gartnerarbeid, byggebransjen og privatmarkedet i Norge. Produktsortimentet suppleres av digitale løsninger og tjenester. Produktene leveres til og selges via autoriserte forhandlere i Norge.

STIHL AS er en del av STIHL konsernet (STIHL), et globalt konsern med kvalitet og sikkerhet som nøkkelord, og som arbeider for en mer bærekraftig fremtid. I 2022 hadde STIHL en global omsetning på 5,49 milliarder euro og rundt 20 550 ansatte, hvorav 18 er ansatt i STIHL AS. Det nordiske hovedkontoret og det skandinaviske varehuset ligger i Sverige, som sender produktene direkte fra varehuset til norske STIHL sertifiserte forhandlere.

### 1.2 Organisering

STIHL konsernets organisasjon er som følger:



STIHL Holding AG & Co. KG ligger i Tyskland og er morselskapet i STIHL konsernet, og er privateid av flere generasjoner i STIHL familien. Holdingselskapet består av fire datterselskaper, hvorav Andreas STIHL AG & Co. KG omfatter STIHL International GmbH.

STIHL AS er et datterselskap underlagt STIHL International GmbH. STIHL AS har 18 ansatte og holder til i Framnesveien 3B, 3222 Sandefjord. Det norske kontoret ingår i en nordisk struktur, sammen med Sverige, Danmark, Finland og Island. Det nordiske hovedkontoret ligger i Stenkullen utenfor Göteborg i Sverige.

Den internasjonale organisasjonen ved STIHLs hovedkontor i Waiblingen har det overordnede, globale ansvaret for STIHL konsernet. Den nordiske organisasjonen er ansvarlig for å implementere strategier, retningslinjer og prosesser samt for å sette mål i de nordiske landene. Den norske organisasjonen har ansvar for videre implementering og oppfølging samt for å nå målene som er satt av STIHL HQ og den nordiske organisasjonen.



### 1.3 Underliggende prinsipper

Våre retningslinjer for sosialt ansvar bygger på FNs Global Compact og ILO-erklæringen om grunnleggende rettigheter og prinsipper i arbeidslivet. Disse prinsippene er integrert i STIHLs selskapskultur, og alle ansatte i STIHL konsernet skal opptre i tråd med prinsippene. Vi forventer også at våre leverandører og forretningspartnere følger tilsvarende prinsipper.

Vi følger norsk lovgivning om helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, herunder arbeidsmiljøloven og lov om likestilling og forbud mot diskriminering. Våre interne retningslinjer (Code of Conduct) for STIHL konsernet og retningslinjer for leverandører og forretningspartnere (Supplier Code of Conduct) stiller tydelige forventninger til STIHLs egne virksomheter, leverandører og forretningspartnere om hvordan vi opptre som ansvarlige medlemmer av samfunnet og respekterer grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

STIHL konsernets Code of Conduct gjelder for alle ansatte i STIHL. Det er hver enkelt ansatts ansvar å holde seg oppdatert på lovgivningen som gjelder for deres arbeids- og ansvarsområde, og å opptre i henhold til disse.

#### ► **CODE OF CONDUCT OF THE STIHL GROUP**

STIHL konsernets Code of Conduct for leverandører og forretningspartnere (Code of Conduct for Suppliers) forplikter disse til å respektere grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold og bidrar således til å forhindre potensielle brudd. Dette inkluderer bindende krav basert på rettslige reguleringer som ILOs internasjonale standarder. Våre leverandører og forretningspartnere er i tillegg forpliktet til å videreføre verdiene og prinsippene i Code of Conduct til deres leverandører igjen og dermed til STIHLs indirekte leverandører.

STIHLs Code of Conduct for leverandører og forretningspartnere inneholder forpliktelser på to nivåer: Obligatoriske krav ("must") som ikke kan misligholdes og forventninger ("prefer"), som danner grunnlaget for evaluering av prestasjoner og som dermed definerer kriteriene for våre foretrukne leverandører og forretningspartnere. Vi forventer at alle våre leverandører og forretningspartnere etterlever vår Code of Conduct og jobber kontinuerlig med å forbedre etterlevelsen i så måte.

#### ► **CODE OF CONDUCT FOR SUPPLIERS**



## 1.4 Retningslinjer og prosedyrer

For å sikre at STIHL AS oppfyller kravene i åpenhetsloven, har styret vedtatt ansvarlighet og overholdelse av åpenhetsloven i tråd med åpenhetslovens krav, inkludert godkjenning av konsernets retningslinjer (Code of Conducts) som beskrevet over, en plan for implementering og gjennomføring av aktsomhetsvurderinger, inkludert å publisere en redegjørelse for selskapets aktsomhetsvurdering, og en plan for selskapets håndtering av informasjonsforespørsler etter åpenhetsloven.

Daglig leder i STIHL AS er ansvarlig for å sikre at selskapets plan for å utføre aktsomhetsvurderinger og plan for å etablere prosedyrer for å håndtere informasjonsforespørsler, blir implementert og gjennomført i samsvar med åpenhetsloven.

I tillegg til dette, og som en del av planen for å implementere og gjennomføre aktsomhetsvurderinger i selskapet, har det blitt nedsatt en dedikert arbeidsgruppe, som er ansvarlig for å etablere og implementere aktsomhetsvurderinger i henhold til åpenhetsloven. Dette teamet består av Compliance & Human Rights Officer i ANDREAS STIHL AG A& Co. KG, Nordic PR & Communications Manager, Nordic HR Manager, Head of Supply Chain; Purchaser, Accounting Manager Norway, og Compliance Manager Nordic.

Arbeidet med aktsomhetsvurderingene i STIHL AS og ansvaret for dette blir igjen fordelt blant de ulike avdelingene internt i selskapet.

### 1.4.1. Egne operasjoner

STIHL AS har totalt 18 ansatte som jobber på selskapets kontor i Norge. Viktigheten av å følge gjeldende lovgivning, Code of Conduct og STIHLs øvrige regler og forskrifter vektlegges gjennom hele organisasjonen. Konsernets Code of Conduct, som også er vedtatt av STIHL AS på selvstendig grunnlag i etterkant av åpenhetslovens ikrafttredelse, inneholder tydelige prinsipper som gir oss veiledning i hvordan vi skal opptre og hvordan vi gjør forretninger, og gjelder for alle ansatte.

Vi jobber kontinuerlig for å overholde og forbedre arbeidet vårt i henhold til Code of Conduct og prinsipper for ansvarlig forretningsadferd, inkludert med opplæring i Code of Conduct og ansvarlig forretningsadferd i praksis.

### 1.4.2. Mer om leverandørkjeden og forretningspartnere

Det meste av den norske virksomhetens leverandørkjede går via internkjøp fra konsernet. I den forlengelse er en vesentlig del av STIHL AS' leverandørkjede, inkludert konsernets egne produksjons- og driftsteder,



dekket av aktsomhetsvurderingen som utføres på konsernnivå av ANDREAS STIHL AG & Co. KG, som utfører aktsomhetsvurderinger av leverandørkjeden i henhold til den tyske Supply Chain Act. En sentral del av vårt innledende arbeid har derfor vært å gjennomføre en GAP-analyse for å vurdere om og i hvilken grad STIHL AS kan basere seg på aktsomhetsvurderingene som gjøres på konsernnivå av ANDREAS STIHL AG & Co. KG, for den delen av leverandørkjeden som inngår i STIHL AS sitt sortiment. Det har blitt konkludert med at STIHL AS kan legge til grunn aktsomhetsvurderingene som er utført av ANDREAS STIHL AG & Co. KG i arbeidet for å møte kravene i åpenhetsloven. For å minimere den iboende risikoen knyttet til en slik tilnærming, har vi blant annet etablert en effektiv kommunikasjonslinje og samarbeid med ANDREAS STIHL AG A& Co. KG, inkludert Compliance & Human Rights Officer i ANDREAS STIHL AG A& Co. KG, som også er en del av den dedikerte arbeidsgruppen i STIHL AS.

Videre har vi arbeidet mye med, og arbeider fortsatt med å koordinere og samordne aktsomhetsvurderingene i STIHL AS og ANDREAS STIHL AG & Co. KG for å sikre en lik tilnærming til aktsomhetsvurderinger i konsernet, samt for å sikre at STIHL AS oppfyller kravene i åpenhetsloven. I 2022 tok konsernet i bruk ulike verktøy og prosesser for å administrere leverandører og fremme menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden. Nå bruker vi de samme prosessene og verktøyene i STIHL AS, og jobber kontinuerlig med å forbedre arbeidsmetodene våre, kunnskapen vår om aktsomhetsvurderinger og ansvarlig forretningsdrift.

### 1.4.3. Klage- og utbedringsmekanismer

Egen virksomhet: Ansatte i STIHL AS kan varsle i henhold til våre interne rutiner for varsling i tråd med arbeidsmiljøloven. De interne varslingsrutinene oppfordrer ansatte til å varsle om kritikkverdige forhold og sikrer at varsler blir forsvarlig håndtert innen rimelig tid. Ansatte i STIHL AS kan også bruke konsernets varslingsystem som beskrevet nedenfor.

Leverandørkjede, forretningspartnere og andre tredjeparter: For å få kjennskap til (mulige) brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, har vi implementert STIHLs nettbaserte varslingsystem via

#### ► STIHL INTEGRITY LINE

Varslingssystemet kan brukes både internt og av eksterne tredjeparter. Varslingssystemet kan også brukes til å rapportere om uønsket adferd i leverandørkjeden. Denne muligheten blir formidlet i Code of Conduct for leverandører og forretningspartnere. Mottatte varsler blir gjennomgått av Compliance Committee, som består av eksperter fra avdelingene compliance, juridisk, revisjon og innkjøp, slik at adekvate tiltak kan iverksettes ved behov.





## 2. RESULTATER FRA AKTSOMHETSVALDERINGER

Nedenfor beskrives hvordan selskapets aktsomhetsvurdering gjennomføres for å identifisere faktiske negative konsekvenser og vesentlige risikoer for negative innvirkninger på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet, leverandørkjeden og hos våre forretningspartnere, inkludert hvordan risikoområdene blir prioritert, samt en beskrivelse av negative konsekvenser og vesentlige risikoer for negative konsekvenser som er identifisert i aktsomhetsvurderingene.

### 2.1 Metode for aktsomhetsvurdering

Utgangspunktet for virksomhetens aktsomhetsvurdering er en risikoanalyse. Formålet med risikoanalysen er å identifisere abstrakte og spesifikke risikoer, som vektas og prioriteres etter relevante kriterier. I analysen undersøker STIHL risikoen for negative konsekvenser på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold samt tilknyttede miljøstandarder. Aktsomhetsvurderinger utføres rlig og på ad hoc basis dersom endringer i forretningsvirksomheten, informasjon fra leverandører eller andre forhold tilsier det.



Den risikobaserte tilnærmingen er basert på systematisk informasjonsinnhenting. Relevant informasjon om menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold vil vurderes og vektas etter nærmere definerte kriterier. Systemet for å administrere og håndtere risiko følger en trinnvis tilnærming for å spesifisere risikoene. I første trinn deles leverandører og forretningspartnere inn i fire grupper – lav, medium, høy og ekstrem – basert på hvilket land de driver virksomhet i og hvilke produktgrupper de leverer til STIHL. Leverandører og forretningspartnere med høyere risiko enn «lav» blir forespurt om å gjennomføre en egenevaluering. Leverandører og forretningspartnere med en negativ egenevaluering vil bli gjenstand for revisjon, og ved behov vil en tiltaksplan bli utarbeidet. Revisjoner blir også gjennomført når en ny leverandør tas i bruk, og regelmessig gjennom samarbeidet med leverandøren. Dersom faktiske negative konsekvenser på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold blir identifisert, vil utbedrende tiltak bli iverksatt basert på funnene. Informasjonen som genereres blir samtidig integrert som en del av den standardiserte innkjøpsprosessen.

For STIHLs egne produksjonssteder omfatter risikoanalysen både produksjon og salg for å identifisere abstrakte risikoer i forretningsenheten. Den første faktoren er landsspesifikk risiko, hvor relevante karakteristikkas hentes fra databasen til Responsible Mineral Initiative (RMI) (se mer om RMI nedenfor). I tillegg til landsspesifikk risiko, vurderes spesifikk risiko knyttet til materiale og prosesser for det enkelte sted, og som inngår i risikoanalysen. I risikoanalysen blir produksjonsstedene deretter undersøkt i tre grupper (lav/medium/høy). Klassifiseringen av risiko avgjør hvilke produksjonssteder som undersøkes først i den overordnede risikoanalysen og som prioriteres for en konkret risikovurdering (via SAQ). Hele denne prosessen, inkludert kontrolltiltak, vil imidlertid bli implementert på samtlige produksjonssteder i løpet av 2023.

STIHL har en risikoavers tilnærming når det gjelder tiltak for å kontrollere, forhindre og utbedre risikoer. Dette innebærer at aktuelle enheter i egne forretningsområder eller hos leverandører eller forretningspartnere vil gjennomgås i henhold til risikoprioriteringen. Standardiserte prosesser utløser ulike tiltak som implementeres både regelmessig og etter behov, med fokus på å forhindre eller redusere negative konsekvenser på menneskerettigheter og miljø. STIHL utfører også grundigere analyser av leverandørkjeder med potensielt høy risiko for å identifisere og ta tak i muligheter for optimalisering.

## 2.2 Hovedfunn - egen virksomhet

Risikoen knyttet til egen virksomhet er vurdert å være liten, ettersom vi driver i et land med generelt lav risiko, har omfattende interne retningslinjer og prosedyrer for ansvarlighet og følger norsk lovgivning, i tillegg til den formålsspesifikke risikoen knyttet til vår virksomhet som salgskontor.

Vi har ikke avdekket noen faktiske negative konsekvenser for gjeldende rapporteringsperiode eller vesentlig risiko for negative konsekvenser.

## 2.3 Hovedfunn - leverandørkjede og forretningspartnere

STIHL er klar over et tilfelle av mangelfull helse-, miljø- og sikkerhetshåndtering (HMS) hos en leverandør, hvor det ikke ble gitt instruksjoner om bruk av vernetøy og ansatte ikke brukte dette som en følge. Det forelå heller ikke noe tydelig ansvar for HMS.

Det er ikke avdekket andre faktiske negative konsekvenser hos STIHL AS sine leverandører og forretningspartnere per 2022.

Vesentlig risiko som er identifisert i vår leverandørkjede og på egne produksjonssteder knytter seg til risikoområdene lønnsforhandlinger/fagforeningstilknytning, HMS, likestilling og manglende forståelse/kunnskap, f.eks. innen ILO-standarder.

STIHL analyserer for tiden leverandørkjeden for innkjøp av mineraler på suksessiv basis med hjelp fra Responsible Minerals Initiative (RMI) (mer om dette under). Vesentlige risikoer som er identifisert her er i produksjon av battericeller og i utvinning av kobolt. De fleste produksjonsanleggene for battericeller ligger i Kina. Typiske risikoer der omfatter lange arbeidstider, lav lønn, mangelfull sikkerhet på arbeidsplassen og utilstrekkelig miljøvern. Når det gjelder utvinning av kobolt, er mer enn halvparten av alle koboltreserver i den sørøstre delen av den demokratiske republikken Kongo, hvor den politiske situasjonen er ekstremt ustabil. Bare 10-20 prosent av gruvene der blir drevet på lovlig vis. De lovlige gruvene er relativt store og mekaniserte, og produserer rundt 80-90 prosent av landets kobolt. Resten utvinnes av små, ulovlige virksomheter med ekstremt dårlige, farlige og lovløse arbeidsforhold. For lokalbefolkningen er arbeid i de ulovlige gruvene imidlertid ofte deres eneste mulighet til å tjene til livets opphold. Miljøskade i form av vannforurensning som følge av koboltrensjering har også hatt en negativ innvirkning på folkehelsen i regionen.

Vesentlige risikoer for negative innvirkninger på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som er identifisert for våre forretningspartnere, knytter seg til levering av rengjørings- og transporttjenester, kontorutstyr og møbler, PC-er og annet digitalt verktøy.

STIHL AS arbeider med å kartlegge og vurdere egen virksomhet, leverandører som ikke er dekket av konsernets aktsomhetsvurdering og virksomhetens forretningspartnere. Arbeidet er pågående og vil bli redegjort for i tilfelle av vesentlige endringer i selskapets risikovurdering, eller i neste års redegjørelse.



### **3. TILTAK OG RESULTATER**

Med henblikk på de negative konsekvensene og vesentlige risikoene som er identifisert, vil STIHL gjennomføre nærmere undersøkelser for å spesifisere de identifiserte funnene og utarbeide en tiltaksplan ved behov. En egevaluering i form av en spørreundersøkelse har også blitt sendt ut til de respektive leverandørene og forretningspartnerne for å kontrollere funnene som er identifisert, med forventninger om utbedrende tiltak og en plan for gjennomføring fra leverandørens side i den grad det er nødvendig.

Leverandørkjeden for batteriproduksjon og koboltutvinning anses som særlig kritisk og vil undersøkes grundig i STIHLs videre aktsomhetsvurdering i samarbeid med Responsible Minerals Initiative og Cobalt for Development (C4D) (se mer om dette nedenfor). C4D arbeider både i lokalsamfunn og i gruvene hvor kobolten utvinnes, ettersom disse henger tett sammen og påvirker hverandre på mange ulike måter. GIZ, som har teknisk ansvar for prosjektet, arbeider direkte med fagkyndige gruvearbeidere gjennom lokale kooperativer, offisielle myndigheter og sivilsamfunnet. STIHLs deltakelse i disse tiltakene og fokus på og prioritering av denne delen av leverandørkjeden, forventes å øke etterlevelsen av lover, forbedre helse, arbeidsforhold og forvaltningen av miljøressurser, med fokus på økonomisk og sosialt velvære, i tråd med prosjektets ultimate mål. Prosjektets fleksible og modulære tilnærming er også utformet for å kunne bli gjentatt og skalert til andre gruveanlegg og lokalsamfunn, for å skape engasjement for ansvarlig gruedrift og sikre at koboltutvinning kommer lokalsamfunnet til gode.

Andre forebyggende tiltak knytter seg til trening innen helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen på STIHLs egne produksjonsanlegg, herunder bruk av sikkerhetsinstruksjoner og brannøvelser. Når det gjelder innkjøp, har ansatte over hele verden fått opplæring i Code of Conduct for leverandører og forretningspartnere, og mangfoldig ekspertise er bygget opp. I tillegg jobber STIHL med leverandør opplæring.

I tråd med beskrivelsen av aktsomhetsvurderingen som gjennomføres av konsernet, vil STIHL AS også følge opp tiltakene som er implementert av STIHL, og arbeide for å sikre at tilstrekkelige tiltak er planlagt i den grad det er nødvendig for å redusere eller forhindre de negative konsekvensene og vesentlige risikoene som er identifisert. I juli vil STIHL konsernet også publisere en erklæring om menneskerettigheter.

I STIHL AS har ulike tiltak blitt iverksatt og er planlagt iverksatt fremover for å forhindre faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser. Et viktig tiltak er arbeidet for å implementere ansvarlighet i henhold til åpenhetsloven i den daglige driften til STIHL AS, og å implementere systemet for gjennomføring av aktsomhetsvurderinger som brukes i ANDREAS STIHL AG & Co. KG. Målet om en helhetlig tilnærming i konsernet forventes også å redusere risikoen for negative konsekvenser i vår egen virksomhet, leverandørkjeden og hos våre forretningspartnere.



STIHLs Code of Conducts fungerer også som viktige verktøy for å forhindre og redusere negative konsekvenser for grunnleggende rettigheter og anstendige arbeidsforhold. Disse har blitt vedtatt av styret i STIHL AS. Konsernets Code of Conduct fra 2015 ble oppdatert i 2022. Den nye Code of Conduct for leverandører og forretningspartnere har i stor grad blitt sendt ut og implementert i leverandørkjeden vår og til forretningspartnere på konsernnivå, og planen er å implementere vår nye Code of Conduct til flere leverandører og forretningspartnere av STIHL AS i løpet av 2023. De oppdaterte Code of Conductene anses som gode og effektive tiltak for å forhindre og redusere negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Som et ytterligere tiltak har vi introdusert en skybasert plattform for å kontrollere og håndtere etterlevelse av vår Code of Conduct for leverandører og forretningspartnere, og andre relevante standarder som ivaretar grunnleggende rettigheter og anstendige arbeidsforhold. Plattformen er utarbeidet for å øke våre leverandørers og forretningspartnernes åpenhet om og etterlevelse av vår Code of Conduct. Der vi har identifisert negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for grunnleggende rettigheter og anstendige arbeidsforhold, sender vi ut et egevalueringsskjema som beskrevet over, for å undersøke og kontrollere grunnlaget for risikoanalysen nærmere. Spørreundersøkelsen brukes også generelt når den overordnede risikovurderingen viser medium, høy eller ekstrem risiko. Innholdet og spørsmålene er basert på blant annet menneskerettigheter og kravene i STIHLs Code of Conduct for leverandører og forretningspartnere, som også omfatter krav til anstendige arbeidsforhold. Dersom egevalueringen tilsier det, blir leverandører og forretningspartnere gransket nærmere, hvor årsaker blir analysert og tiltak definert.

Dersom den årlige eller hendelsesutløste risikoanalysen avdekker faktiske negative konsekvenser på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold, blir korrigerende tiltak iverksatt dersom det gjelder egne operasjoner, eller forespurt dersom det gjelder leverandører og forretningspartnere. Tiltakene tar utgangspunkt i risikoanalysen og resultatet etter nærmere undersøkelser. STIHL bruker en fortløpende resultatvurdering for å kontrollere om tiltakene er effektive. Dette kobles til eskaleringsnivåer dersom tiltak ikke er implementert som avtalt. Som en siste utvei har STIHL forbeholdt seg retten til å avslutte et forretningsforhold gjennom en utfasingsprosess.

Et annet tiltak som er planlagt for 2023, er opplæring av ansatte med fokus på vår oppdaterte Code of Conduct. Dette vil bli startet opp i løpet av 2023. Opplæringen vil være et viktig verktøy for å forhindre manglende overholdelse, og vil også bli tilgjengelig som et e-læringsverktøy i løpet av 2023.

Som et ytterligere preventivt tiltak har STIHL AS implementert STIHL konsernets varslingssystem i desember 2022. Dette er et viktig verktøy for å adressere potensiell kritikkverdig atferd. I tillegg kan ansatte i vår egen virksomhet alltid varsle i samsvar med prosedyrene i personalhåndboken. Ingen varslinger ble mottatt i 2022.

Som en del av vår selskapskultur og bærekraftstrategi, jobber STIHL aktivt for å fremme menneskerettigheter og ansattes rettigheter, helse, sikkerhet og likestilling, blant annet. For å sikre at forretningsvirksomheten er i samsvar med gjeldende lover og STIHLs verdier, arbeider STIHL kontinuerlig for å forbedre konsernets compliance system for å unngå avvik, eventuelt for å tidlig oppdage og reagere på disse. STIHL lanserte derfor en compliance risikoanalyse i 2021 fra selskapets kontor i Waiblingen, Tyskland, og som ble utvidet til hele konsernet i rapporteringsperioden, inkludert STIHL AS. Konklusjonen av denne analysen er forventet å foreligge i 2023. For mer informasjon, se link til vår bærekraftsrapport for 2022 og om vår selskapskultur.

➤ **SUSTAINABILITY REPORT**

➤ **CORPORATE CULTURE**

### 3.1 Bransjesamarbeid

STIHL deltar i Responsible Minerals Initiative og Cobalt for Development. For å sikre økt åpenhet og bærekraft, begynte STIHL å analysere potensielt kritiske leverandører i 2021. De tre pilotprosjektene for magnesium, kobolt og tekstiler startet deretter i 2022 med dyptgående analyser, og skal fortsette i 2023. I analysen av leverandørkjeden for kobolt særlig samarbeider STIHL med Responsible Minerals Initiative. STIHL ble med på initiativet i 2021 for å gjøre innkjøp av mineraler mer bærekraftig. Organisasjonen består av over 400 medlemsforetak som jobber på tvers av bransjer for å fremme ansvarlig utvinning, håndtering og kjøp av mineraler over hele verden. STIHL også ble nylig medlem av Cobalt for Development. Formålet med organisasjonen er å forbedre leve- og arbeidsforholdene til koboltutvinnere og deres lokalsamfunn i Kongo. Organisasjonen er utelukkende finansiert av et partnerskap på tvers av bransjer, som omfatter



BASF, BMW, Samsung Electronics, Samsung SDI og Volkswagen Group, og er implementert av Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ). Utviklingen av STIHLs tilnærming til leverandørkjedehåndtering hjelper oss til å bidra til målet om «anstendig arbeid og økonomisk vekst» (FNs bærekraftsmål nr. 8) ved å fremme sosiale standarder og respekt for menneskerettigheter, inkludert forbudet mot barnearbeid og skape trygge og anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden.

### 3.2 SustaiNet

STIHL konsernet har blitt med i SustaiNet, en plattform for å dele og utveksle kunnskap og anbefalinger om bærekraft i leverandørkjeden. Siden juli 2021 har de seks medlemsselskapene fra ulike bransjer hatt regelmessige møter. I 2022 gjennomførte teamene nærmere undersøkelser av preventive tiltak, korrigerende handlinger og rapportering, i tillegg til ulike strategier for å verne om menneskerettigheter.