

**2023 REDEGJØRELSE
FOR SELSKAPETS
AKTSOMHETSVURDERING
ETTER ÅPENHETSLOVEN**

—
ANDREAS STIHL A/S

2023 REDEGJØRELSE FOR SELSKAPETS AKTSOMHETSVURDERING ETTER ÅPENHETSLOVEN

ANDREAS STIHL A/S

ERKLÆRING FRA STYRET OG CEO

STIHLs visjon og oppdrag er å gjøre det enklere for folk å jobbe i og med naturen. Som et familieeid selskap er våre verdier i vårt DNA, og vi tenker langsiktig og opptrer bærekraftig, på tvers av generasjoner og av 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 prinsipper og rettigheter 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 at det tas hensyn til miljøet og at det sikres åpenhet i hele leverandørkjeden.

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

3.6.2024



SARAH GEWERT

Styreleder/Chairman of the board



CHRISTIAN POULSSON

Styremedlem/Director



KJELL SVENSSON

Styremedlem/Director

INNHOOLD

INNLEDNING	4
1. GENERELL INFORMASJON	5
1.1 Produkter, tjenester og virksomhetsområde	5
1.2 Organisering	5
1.3 Underliggende prinsipper	6
1.4 Retningslinjer og prosedyrer	7
2. RESULTATER FRA AKTSOMHETSVURDERINGEN	9
2.1 Metode for aktsomhetsvurderingene	9
2.2 Hovedfunn - egen virksomhet	11
2.3 Hovedfunn - leverandørkjede og forretningspartnere	11
3. TILTAK OG RESULTATER	12
3.1 Tiltak og resultater fra 2022	12
3.2 Tilnærmingen for 2023	12
3.3 Forebyggende tiltak	13
3.4 Konkrete tiltak	18
4. SAMMENDRAG	19

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 redegjørelse for aktsomhetsvurderingene som er utført av STIHL AS i perioden fra 1. januar 2023 til 31. desember 2023. Redegjørelsen omfatter i tillegg informasjon om selskapets arbeid etter åpenhetsloven som er utført i 2024, og en oversikt over selskapets planer for arbeidet videre i 2024.

En rekke retningslinjer og prosedyrer som er relevante for STIHL AS' forpliktelser som følger av åpenhetsloven gjelder for alle selskaper som er en del av STIHL-konsernet (heretter også referert til som "STIHL"), dvs. de gjelder også for STIHL AS. Disse retningslinjene og prosedyrene vil derfor bli beskrevet i det følgende.

I redegjørelsens del 1. 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. Resultater fra aktsomhetsvurderingen, gis informasjon om faktiske negative konsekvenser og vesentlige risiko for negative konsekvenser som selskape har identifisert i aktsomhetsvurderingene. Del 3. 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 resultater av tiltakene.

1. GENERELL INFORMASJON

1.1 Produkter, tjenester og virksomhetsområde

STIHL AS distribuerer produkter for utendørs bruk til profesjonelt skogbruk og jordbruk, samt til hagestell, gartnerarbeid, byggebransjen og privatemarkedet i Norge. I tillegg til vår mest kjente produktgruppe som er motorsager, dekker vår teknologiske kjernekompetanse ryddesager, hekksakser, blåsere, tåkesprøyter/sprøyteaggregat, rengjøringsystemer, kappemaskiner, jordhaker/jordbormaskiner, gressklippere og robotgressklippere. 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 2023 hadde STIHL en global omsetning på 5,3 milliarder euro og rundt 19.805 ansatte, hvorav 19 er ansatt i STIHL AS. Det nordiske hovedkontoret ligger sammen med det nordiske varehuset 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, er morselskapet i STIHL konsernet og 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 holder til i Framnesveien 3B, 3222 Sandefjord og har 19 ansatte. Det norske kontoret ingår i en nordisk regional struktur sammen med Sverige, Danmark, Finland og Island. Det nordiske hovedkontoret ligger i Stenkullen utenfor Göteborg i Sverige.



1.3 Underliggende prinsipper

Våre retningslinjer for sosialt bærekraftsansvar bygger på FN Global Compact og ILO-erklæringen om grunnleggende prinsipper og rettigheter 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.

STIHL AS 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 retningslinjener for leverandører og forretningspartnere (Code of Conduct for Suppliers) 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, inkludert de ansatte i STIHL AS. Det er hver enkelt ansatts ansvar å holde seg oppdatert på lovgivningen som gjelder for deres arbeids- og ansvarsområde, og å opptre i henhold till disse.

► STIHL KONSERNETS CODE OF CONDUCT

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: De definerer obligatoriske krav («must») som ikke kan misligholdes og den beskriver STIHLs 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 i så måte jobber vi kontinuerlig med å forbedre leverandørens etterlevelse.

► STIHL KONSERNETS CODE OF CONDUCT FOR LEVERANDØRER



1.4 Retningslinjer og prosedyrer

1.4.1. Forpliktelser

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 arbeidsgruppe. Den dedikerte arbeidsgruppen er ansvarlig for å etablere og implementere aktsomhetsvurderinger i henhold til åpenhetsloven i tråd med den vedtatte planen. Det er gjort noen endringer i hvilke roller som er deltakende i teamet i løpet av 2023. Teamet består nå av Compliance & Human Rights Officer i ANDREAS STIHL AG & Co. KG, Communications Manager, Head of HR & Sustainability, Head of Supply Chain, Purchaser, Accounting Manager Norway og Compliance Manager Nordic.

Arbeidet med aktsomhetsvurderinger i STIHL AS og ansvaret for dette blir igjen fordelt blant de ulike avdelingene internt i selskapet, basert på nærhet og kunnskap til de ulike delene. Vi mener denne arbeidsmetoden er godt egnet til å sikre at vi oppfyller våre forpliktelser etter åpenhetsloven.

1.4.2. Egne operasjoner

STIHL AS har totalt 19 ansatte i selskapet. Viktigheten av å følge gjeldende lovgivning, Code of Conduct og STIHLs øvrige regler og forskrifter vektlegges gjennom hele organisasjonen. STIHL konsernets Code of Conduct, som også er vedtatt av STIHL AS på selvstendig grunnlag i etterkant av åpenhetslovens ikraft-tredelse, inneholder tydelige prinsipper som gir oss veiledning i hvordan vi skal opptre og hvordan vi gjør forretninger, og gjelder for alle ansatte i STIHL konsernet, inkludert de norske ansatte.

1.4.3. Våre leverandører og forretningspartnere

Det meste av STIHL AS' 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. Vi har derfor arbeidet med å gjennomføre en GAP-analyse for å vurdere om og i hvilken grad STIHL AS kan basere seg på aktsomhetsvurderingene som gjøres på konsernnivå, for den delen av leverandørkjeden som inngår i STIHL AS sitt sortiment. Det har blitt konkludert med at STIHL AS kan legge till grunn aktsomhetsvurderingen 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 & Co. KG, inkludert Compliance & Human Rights Officer i ANDREAS STIHL AG & Co. KG, som også er en del av arbeidsgruppen i STIHL AS.

Videre har vi arbeidet mye med og vil fortsette å arbeide 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. STIHL AS bruker nå de samme prosessene og verktøyene for å administrere leverandører og fremme menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden som konsernet, og jobber kontinuerlig med å forbedre arbeidsmetodene våre, kunnskapen vår om aktsomhetsvurderinger og ansvarlig forretningsdrift.

Enten våre samarbeidsselskaper betraktes som en del av vår leverandørkjede eller forretningspartnere, bruker vi kollektivt begrepet "leverandører", med mindre det er nødvendig å skille de to.

1.4.4 Klage- og utbedringsmekanismer

Klage- og utbedringsmekanismer er viktige verktøy for å informere oss om vår innvirkning på enkeltpersoner og grupper.

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 STIHLs varslingsystem som beskrevet nedenfor. Vi vil ikke gjengjelde mot enkeltpersoner som i god tro stiller et spørsmål, tar opp en bekymring, rapporterer et mistenkt brudd eller deltar i en intern bedriftsundersøkelse.

Leverandører: 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. Varslingssystemene kan også brukes til å rapportere om uønsket adferd i leverandørkjeden. Denne muligheten blir formidlet i Code of Conduct for Suppliers. 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 AKTSOMHETSVURDERINGEN

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 og hos våre leverandører. Dette inkluderer ytterligere forklaring av 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 aktsomhetsvurderingene

Utgangspunktet for virksomhetens aktsomhetsvurdering er en risikoanalyse. Formålet med risikoanalysen er å identifisere abstrakte og spesifikke risikoer, som vektet og prioriteres etter relevante kriterier. I analysen undersøker STIHL risikoen for negative konsekvenser på grunnleggende menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold samt tilknyttede miljøstandarder. Aktsomhetsvurderinger utføres årlig, og på sak-til-sak basis dersom endringer i forretningsvirksomheten krever dette, eller det foreligger dokumentert kunnskap om brudd på menneskerettigheter, arbeidsforhold og/eller miljørettigheter i leverandørkjeden. I tillegg forventer vi at våre leverandører kommuniserer retningslinjer med en sammenlignbar standard for aktsomhetsvurderinger til sine egne leverandører.

Den risikobaserte tilnærmingen er basert på systematisk informasjonsinnhenting. Relevant informasjon om menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold og miljørisiko vil vurderes og vektet etter nærmere definerte kriterier. Systemet for å administrere og håndtere risiko følger en trinnvis tilnærming for å spesifisere risikoene. Dette gjøres på grunnlag av eksterne informasjonskilder, som brukes til å bestemme land- og materialegruppsrisiko (innkjøp) eller spesifikke risikoer for forretningsformål (egen forretningsenhet og andre forretningspartnere). I tillegg til eksterne informasjonskilder brukes også intern informasjon om materiale- og prosessrisiko til analyse av STIHLs egen forretningsenhet. Informasjon for innkjøp er basert på forretningsaktivitetene med leverandøren, inkludert leverandørens egenevaluering og leverandørrevisjoner.



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 karakteristikk hentes fra databasen til Responsible Mineral Initiative (RMI) (se mer om RMI nedenfor, 3.3.11 Batteriproduksjon og 3.3.14 Industrisamarbeid). 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 eller høy). Klassifiseringen av risiko avgjør hvilke produksjonssteder som undersøkes først i den overordnede risikoanalysen og som prioriteres

for en konkret risikovurdering (via spørreskjemaer for egevaluering - "SAQs"). Hele prosessen, inkludert kontrolltiltak, vil bli implementert suksessivt på samtlige produksjonssteder. Resultatene av den abstrakte og spesifikke risikoanalysen kombineres, utlignes og vektet. Ut fra dette kan risikokarakteristikker for menneskerettigheter og miljøstandarder utledes. Prioriteringen av de spesifikke risikoene er basert på risikokarakteristikker og selskapets ansvar. STIHLs ansvar fastsettes på grunnlag av tilstrekkelighets-kriteriene "medvirkning til årsakssammenheng" og "evne til å påvirke". Deretter klassifiseres risikoen i risikoområder (ekstrem, høy, medium, lav) på en matrise i henhold til de to ovenfor. Fremstillingen fungerer som en definisjon av hensiktsmessige tiltak.

STIHL tar 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 vil gjennomgå i henhold til risikoprioriteringen. Hovedfokus for tiltakene er å forhindre, minimere og stanse negative konsekvenser på menneskerettigheter og miljø. Standardiserte prosesser utløser ulike tiltak som implementeres både regelmessig og etter behov. For å vurdere hvor sannsynlig risikoanalysen er, bruker STIHL SAQs. SAQs sendes via plattformen "Integrity Next". Spørsmålene omfatter menneskerettigheter, arbeidsforhold, miljøkrav og krav etter STIHLs Code of Conduct for Suppliers. Leverandører og forretningspartnere med høyere risiko enn lav blir invitert til å gjennomføre SAQ-en. Leverandører eller forretningspartnere med negative eller utmerket egenvurderinger revideres, og om nødvendig defineres tiltak og en handlingsplan utarbeides. Revisjoner blir også gjennomført når en ny leverandør tas i bruk, regelmessig gjennom samarbeidet med leverandøren og etter behov.

Dersom faktiske negativ konsekvenser på menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold eller miljørettigheter blir identifisert, vil utbedrende tiltak bli iverksatt basert på funnene. Informasjonen som genereres blir samtidig integrert som en del av den standardiserte innkjøpsprosessen. STIHL bruker en fortløpende resultatvurdering for å kontrollere effektiviteten av handlingsplanene. Dette kobles til eskaleringsnivåer dersom tiltak ikke er implementert som avtalt.



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 lovgiving, i tillegg til den formålsspesifikke risikoen.

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

2.3 Hovedfunn - leverandørkjede og forretningspartnere

De vesentlige risikoene som er identifisert i vår leverandørkjede og STIHL konsernets egne produksjonssteder i 2023, er knyttet til risikoområdene helse og sikkerhet på arbeidsplassen, organisasjonsfrihet for alle ansatte, likestilling og risiko knyttet til skadelig jord-, vann- og luftforurensning.

STIHL har identifisert følgende mangelfull helse og sikkerhet på arbeidsplassen (HMS) i vår leverandørkjede:

- Overtid som overstiger de lovmessige tillatte grensene
- Pauser (ikke observert minst 1 dag i 7 dager)
- Brudd på forbudet mot fratakelse av tilstrekkelig lønn
- Blokkerte rømningsveier
- Brannsikring: Mangel på brannalarmer/brannslukningsapparater i enkeltområder
- Mangler i det personlige verneutstyret som ble gitt
- Elektriske sikkerhetsmangler: åpne kabler, defekter i verneutstyr til maskiner
- Mangler ved støyovervåking

Konsernet fortsetter å analysere leverandørkjeden for innkjøp av mineraler på suksessiv basis med hjelp fra Responsible Minerals Initiative (RMI), (se mer om dette under, 3.3.11 Batteriproduksjon og 3.3.14 Industriasamarbeid). 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 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 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 negativ innvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som er identifisert for våre forretningspartnere, knytter seg til tjenester og forbruksvarer som rengjøring og transport, kontorsutstyr og møbler, PC-er og annet digitalt verktøy.

STIHL AS analyserer fortløpende egen virksomhet, leverandører både innad i konsernet og leverandører som ikke omfattes av konsernets aktsomhetsvurderinger, samt forretningspartnere.



3. TILTAK OG RESULTATER

3.1 Tiltak og resultater fra 2022

I redegjølsen for aktsomhetsvurderingen for 2022 ➔ **STIHLTRANSPARENCYACTNO**
 2.3 Hovedfunn - leverandørkjede og forretningspartnere ble det beskrevet et tilfelle av mangelfull helse-, miljø og sikkerhethetshåndtering (HMS) hos en leverandør, hvor det ikke ble gitt instruksjoner om bruk av vernetøy og de ansatte derfor ikke brukte dette. Det forelå heller ikke noe tydelig ansvar for HMS.

Anmodet tiltak fra STIHL:	Anmodet leverandøren om å nominere HMS-ansvar og utarbeide retningslinjer for HMS.
Tiltak implementert av leverandøren:	Leverandøren har utpekt ansvar for HMS og utarbeidet retningslinjer for HMS.
Effekt/forventet effekt:	Sikre helse og sikkerhet (HMS) hos leverandøren. Gjennomføringen og effekten av dette tiltaket overvåkes nå.

3.2 Tilnærmingen for 2023

Gjeldende de negative konsekvensene og de vesentlige risikoene som er identifisert i 2023, gjennomfører STIHL revisjoner for å spesifisere funnene. En SAQ sendes også ut til de respektive leverandørene som er identifisert, for å kontrollere funnene. Årsakene analyseres, og tiltak defineres, i den grad det er nødvendig.

Korrigerende tiltak (om nødvendig) iverksettes (eget forretningsområde) eller anmodes (leverandører og forretningspartnere). Dersom de identifiserte negative konsekvensene eller de identifiserte vesentlige risikoene er strukturelle eller mer komplekse, utarbeides og overvåkes en handlingsplan av STIHL. Forbedringer som kan gjennomføres på kort varsel, som fjerning av hindringer fra rømningsvei, kontrolleres under revisjonen, spores med billedokumentasjon, diskuteres med leverandøren og, ved behov, implementeres direkte.

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 forbeholder STIHL seg retten til å avslutte forretningsforholdet gjennom en utfasingsprosess.

3.3 Forebyggende tiltak

3.3.1 Skybasert plattform

Som beskrevet i Redegjørelsen for 2022 **STIHLTRANSPARENCYACTNO** 3 Tiltak og resultater har vi innført en skybasert plattform som brukes til å systematisk dokumentere, kontrollere og håndtere etterlevelse av vår Code of Conduct for Suppliers, andre relevante standarder som ivaretar grunnleggende menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold og miljøkrav. Det brukes også til å vurdere risiko, forberede revisjoner og fatte kontraktsbeslutninger.

3.3.2 Compliance risikoanalyse

STIHL lanserte også i 2021 en compliance risikoanalyse fra selskapets kontor i Waiblingen, Tyskland, som ble utvidet til hele konsernet i rapporteringsåret, inkludert STIHL AS. Konklusjonen av denne analysen fortsetter i 2024. Vi har så langt ikke identifisert noen vesentlige risikoer som krever umiddelbar handling. For mer informasjon, se link til vår bærekraftsrapport for 2023 og om vår selskapskultur.

➤ SUSTAINABILITY REPORT

➤ CORPORATE CULTURE

3.3.3 Ansvarlig forretningsførsel

I tråd med beskrivelsen av aktsomhetsvurderingen som gjennomføres av konsernet, følger STIHL AS også opp tiltakene som er implementert av STIHL, og arbeider 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 STIHL AS har ulike tiltak blitt iverksatt for å forhindre faktiske negative påvirkninger eller redusere eller forhindre risiko for faktiske negative påvirkninger eller vesentlige risiko for negative påvirkninger. Et viktig tiltak er arbeidet for å implementere ansvarlighet i henhold til åpenhetsloven i den daglige driften til STIHL AS, og implementering av 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 og hos leverandører.

I tillegg, som en del av vår selskapskultur og vår bærekraftstrategi, arbeider STIHL konsernet aktivt for å blant annet fremme menneskerettigheter og ansattes rettigheter, helse, sikkerhet og likestilling. For å sikre at forretningsvirksomheten er i samsvar med gjeldende lover og konsernets verdier, arbeider konsernet kontinuerlig for å forbedre konsernets compliance system for å unngå avvik, eventuelt for å tidlig oppdage og reagere på disse.

3.3.4 Code of Conducts

STIHL konsernets Code of Conducts fungerer 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.

Konsernets Code of Conduct ble rullet ut over hele konsernet i rapporteringsperioden i 2023. Det er obligatorisk for alle ansatte å etterleve Code of Conduct. I 2023 har fokus vært på å fortsette å spre den, ha opplæring i og forankre den i den daglige forretningsvirksomheten. Tilpassede e-læringsalternativer i Code of Conduct ble utviklet i rapporteringsperioden. Noen av disse er allerede rullet ut, og resten ruller ut senere i 2024. STIHL AS har i 2023 deltatt på et kurs holdt av Compliance & Human Rights Officer i ANDREAS STIHL AG & Co. KG og rullet ut e-læringen for 2024. Vi følger aktivt opp gjennomførings-

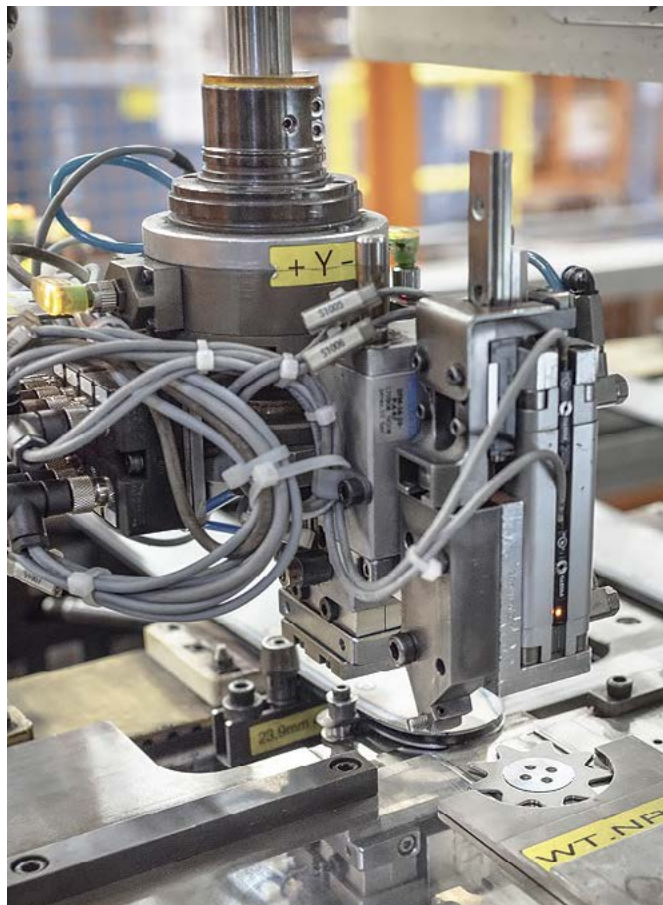
graden. Per nå er gjennomføringsgraden tilfredsstillende, og vi forventer at treningen vil bidra til å forhindre potensielle negative konsekvenser og risikoer for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Den nye Supplier Code of Conduct er sendt ut og implementert hos våre leverandører på konsernnivå. De fleste av de største leverandørene*) har allerede signert. Implementeringen av Supplier Code of Conduct i løpet av 2023 inkluderer mange leverandører og forretningspartnere til STIHL AS. De nye Code of Conducts anses som hensiktsmessige og effektive tiltak for å forhindre negative konsekvenser for grunnleggende rettigheter og anstendige arbeidsforhold.

3.3.5 Vern for helse og sikkerhet på arbeidsplassen

STIHL-konsernet er forpliktet til en omfattende beskyttelse av helse og sikkerhet til sine ansatte på alle lokasjoner, samt hos sine leverandører. Vår katalog av tiltak inneholder sertifiseringer av alle fabrikkene ved det tyske hovedkontoret, og i flere tilfeller er de internasjonale anleggene til våre produksjonsanlegg også sertifisert i henhold til ISO 45001.

Eksterne revisjoner finner sted årlig, og sist gang det tyske morselskapet ble resertifisert var i 2023. Prosesser og direktiver vedrørende helse og sikkerhet på arbeidsplassen er definert i konsernets retningslinjer og standarder. Forebyggende tiltak er beskrevet i Code of Conducts for Suppliers, for eksempel obligatorisk merking av potensielt farlige stoffer, verneutstyr for ansatte og verneutstyr for maskiner, moderne bygningsbeskyttelse, rømnings- og redningsveier, tilstrekkelig tilførsel av drikkevann, hygieniske sanitæranlegg og regelmessig opplæring. I tillegg er konsernet forpliktet til kontinuerlig forbedring av helse og sikkerhet på arbeidsplassen gjennom hensiktsmessige styringssystemer og sertifiseringer. Et eget avsnitt om helse og sikkerhet på arbeidsplassen er integrert for preklassifisering og rekvalifisering av eksisterende leverantører.



3.3.6 Systematisk analyse og risikovurderinger av HMS

Det gjennomføres systematiske analyser og risikovurderinger i henhold til STIHL-direktivene. Basert på funnene planlegges mål og tiltak for å øke sikkerheten på arbeidsplassen ytterligere. Ny innsikt er innarbeidet i sikkerhetsforskriftene. Ulykker og hendelser rapporteres til de lokale HMS-avdelingene. Som følge av undersøkelser av disse, er nødvendige tiltakene iverksatt, og handlingsområder for ytterligere forbedringer stammer fra regelmessig analyse av rapporterte hendelser. Vårt mål er å holde antall arbeidsulykker så lave som mulig.

* Kun produksjonsselskaper, ikke inkludert ZAMA Group.

3.3.7 Kampanje for helse og sikkerhet på arbeidsplassen

I rapporteringsåret ble det iverksatt en rekke tiltak, inkludert en kampanje for helse og sikkerhet på arbeidsplassen, med sikte på å øke de ansattes bevissthet om sikkerhet på arbeidsplassen ytterligere. Dette inkluderte interne artikler, opplæringsvideoer, skilt på forskjellige plasser, utveksling av sikkerhetsproblemer og åpent adresserte utrygge forhold og potensielle forbedringer. Et annet aspekt ved kampanjen innebærer å styrke rollen til verneombud, inkludert en planlagt workshop på tvers av divisjoner for alle verneombud i 2024.

Ytterligere forebyggende tiltak er knyttet til regelmessig opplæring i helse og sikkerhet på arbeidsplassen. En sikkerhetsorientering holdes minst en gang i året, treningsprogrammer inkluderer for eksempel brannøvelser, seminarer og farlige stoffer og lastbegrensning.

3.3.8 Unngå skadelig påvirkning av naturressurser

Konsernet er i sitt eget forretningsområde forpliktet til å unngå skadelig påvirkning av naturressurser. Disse inkluderer avfall, urenheter og forurensning som skader produksjonen av mat, forhindrer mennesker i å få tilgang til rent drikkevann og ren luft eller påvirker helsen deres negativt. STIHL Code of Conduct for Suppliers forplikter leverandøren til å etterfølge internasjonale konvensjoner som Minamata-konvensjonen, merke miljøfarlige eller giftige stoffer og overholde forskrifter om forbudte og begrensede stoffer (REACH & RoHs). I tillegg foretrekker STIHL leverandører som iverksetter tiltak for å beskytte økosystemer og erstatte miljøskadelige kjemikalier. Revisjonen for leverandørgodkjenning og rekvalifisering inkluderer en eget seksjon om miljøvern og forbudte stoffer.

3.3.9 Krav til arbeidsstandarder om frihet for leverandører

I Supplier Code of Conduct har STIHL fastsatt arbeidsstandardene om organisasjonsfrihet (ILO 87) og retten til kollektive forhandlinger (ILO 98). I tilfelle av en juridisk begrenset organisasjonsfrihet, spesifiserer de etiske retningslinjene at andre muligheter for uavhengig og fri sammenslutning av ansatte skal gjøres mulig. Som en del av SAQ-ene spør STIHL sine leverandører om deres respektive retningslinjer. Ved leverandørgodkjenning og ved rekvalifisering av eksisterende leverandører kontrolleres implementeringen av kravene i Code of Conduct for Suppliers i seksjonen om menneske- og arbeidstakerrettigheter.

Code of Conduct for konsernet og STIHLs leverandører omfatter forbud mot diskriminering (ILO 111) og konvensjonen om lik godtgjørelse (ILO 100), med et særlig fokus på rettferdig betaling til enhver arbeidstaker. I tillegg foretrekkes leverandører hvis rekrutteringsstrategi fremmer mangfold i arbeidsstyrken og styrker likebehandlingen av ansatte. En forespørsel om retningslinjer i denne forbindelse utføres innenfor rammen av SAQs. Ved leverandørgodkjenning og ved rekvalifisering av eksisterende leverandører, undersøker seksjonen for menneske- og arbeidstakerrettigheter implementeringen av kravene i Code of Conduct.

3.3.10 Globalt nettverk for bærekraftig leverandørskjede

Etter prosjektet Sustainable Supply Chains 2020-2022 brukte STIHL rapporteringsåret til å fokusere på å utvide et globalt nettverk for bærekraftig leverandørskjede (SSC). Målet med nettverket er å skape et fellesskap av personer og organisasjoner som er interessert i SSC, og som er ansvarlige for å fremme dem i innkjøpsavdelinger og produksjonsselskaper. For å oppnå dette ble det etablert en struktur, innkalt til regelmessige møter og organisert opplæring i emner som barnearbeid, tvangsarbeid og bærekraftsprosessen ved STIHL. I løpet av rapporteringsåret fikk alle medlemmer av SSC-nettverket opplæring i innholdet i Code of Conduct og anvendelsen av disse. Opplæring for alle innkjøpsmedarbeidere og leverandører er for tiden under utvikling.



3.3.11 Batteriproduksjon

Leverandørkjeden for batteriproduksjon og koboltutvinning anses som særlig kritisk og fortsetter å være under særlig granskning i STIHLs videre aktsomhetsvurdering i samarbeid med Responsible Minerals Initiative og Cobalt for Development (C4D) (mer om dette nedenfor i 3.3.14 Industrisamarbeid). 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 gruve drift og sikre at koboltutvinning kommer lokalsamfunnet till gode.

3.3.12 Varslingssystem

Som et ytterligere preventivt tiltak har STIHL AS implementert STIHL konsernets varslingsystemet 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 varsler ble mottatt i 2023.

3.3.13 Erklæring om prinsipper for respekt av menneskerettigheter og miljø forpliktelser

I november 2023 publiserte konsernet også Erklæringen om prinsipper for respekt av menneskerettigheter og miljø forpliktelser.

► ERKLÆRINGEN

3.3.14 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 en dyptgående analyse. I rapporteringsåret er det utviklet en struktur og prosess for analysen som fortsetter i 2024. I analysen av leverandørkjeden for kobolt samarbeider STIHL med Responsible Minerals Initiative (RMI). STIHL ble med i 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 er også medlem av Cobalt for Development (CD4). Formålet med organisasjonen er å forbedre leve- og arbeidsforholdene til koboltutvinnere og deres lokalsamfunn i Kongo. CD4 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 med 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.

3.3.15 SustaiNet

Konsernet ble med i SustaiNet 2021, en plattform for å dele og utveksle kunnskap og anbefalinger om bærekraft i leverandørkjeden. Siden juli 2021 har medlemsselskapene, som nå er syv, 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. Den eksterne støtten til nettverket ble avsluttet sommeren 2023, men teamene fortsetter å dele kunnskap og erfaringer. I 2023 så medlemsselskapene nærmere på German Act on Corporate Due Diligence in Supply Chains og dens konsekvenser, CO₂ i leverandørkjeden, innlemming av bærekraft i beslutningsprosesser og leverandørrevisjoner.



3.4 Konkrete tiltak

Følgende korrigerende tiltak er iverksatt, eller blir iverksatt med hensyn til de identifiserte forholdene i vår leverandørkjede i 2023:

3.4.1 Godtgjørelse og personalplanlegging

Tiltak:	Avtale tiltak med leverandøren for å sikre passende arbeidstid og hviledager, for eksempel med produksjonsstedene i Kina.
Effekt/forventet effekt:	Korrigerer av arbeidstid og hviledager til minst det minimum som loven krever. Vi følger nøye med på gjennomføringen og resultatet av disse tiltakene.

3.4.2 Overtidsbonus og feriedager

Tiltak:	Avtale tiltak med leverandøren for å sikre hensiktsmessig håndtering av overtidsbonus og feriedager.
Effekt/forventet effekt:	Korrigerer av overtidsbonus og feriedager til minst det minimum som kreves av loven. Vi følger nøye med på gjennomføringen og resultatet av disse tiltakene.

3.4.3 Leverandørers retningslinjer og prosessspesifikasjoner for HMS

Tiltak:	Bli enig med leverandøren om utvidelse og/eller endring av innholdet i leverandørens retningslinjer og prosessspesifikasjoner for å sikre hensiktsmessige retningslinjer og prosessspesifikasjoner.
Effekt/forventet effekt:	Passende retningslinjer og prosessspesifikasjoner for HMS. Det er implementert utvidelser og/eller endringer i HMS-retningslinjene og prosessspesifikasjonene. Vi følger nøye med på resultatet av disse tiltakene.

3.4.4 Ansvarlige personer og prosesser

Tiltak:	Fastsettelse av ansvarlige personer og prosesser, for eksempel gjennom regelmessig gjennomgang av rømningsveier.
Effekt/forventet effekt:	Ansvarlige personer og prosesser bestemt. En ansvarlig person er bestemt og prosesser er implementert. Vi følger nøye med på resultatet av disse tiltakene.

3.4.5 Elektrisk sikkerhet

Tiltak:	Fastsettelse av forbedringsbehov innen elsikkerhet.
Effekt/forventet effekt:	Forbedringer i elektrisk sikkerhet, f.eks. kabler, installasjon av verneutstyr på maskiner. Forbedringsbehovet er bestemt og dokumenteres av leverandøren. Vi følger nøye med på resultatet av disse tiltakene.



4. SAMMENDRAG

STIHL AS har gjennom hele 2023 stadig jobbet for å etterleve kravene i åpenhetsloven. Vi har gjennomført risikovurderinger, iverksatt korrigerende tiltak og prioritert arbeidstakernes helse og sikkerhet. Vår forpliktelse strekker seg til å fremme en sikkerhetskultur og respektere menneskerettighetene i hele vår virksomhet og leverandørkjede. Gjennom kontinuerlig forbedring etterstreber vi å opprettholde ansvarlig forretningspraksis, tilpasse oss bedriftens verdier og bidra til en bærekraftig fremtid.

STIHL

