

VDL Parts Norway AS

– Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger 2026

Innholdsfortegnelse

Kravene i Åpenhetsloven

VDL Parts Norway AS omfattet av loven

Redegjørelsesplikten

Aktsomhetsvurderinger i egen virksomhet og leverandørkjede

Virksomhetens organisering og driftsområde

Ansvarlighet forankret i policy/retningslinjer

Kartlegging og vurderinger av faktiske og potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Ved avdekning av høy risiko/brudd på etiske retningslinjer i vår virksomhet/verdikjede

Egen virksomhet

Leverandører/forretningspartnere

Vårt videre arbeid

Kravene i Åpenhetsloven

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022. Lovens første formål er å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester.

Lovens andre formål er å sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan bedriften håndterer negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

VDL Parts Norway AS omfattet av loven

VDL Parts Norway AS er omfattet av lovens definisjon av større virksomheter, både når det gjelder salgsinntekt, antall ansatte og balansesum (§3) Redegjørelsen gjelder for VDL Parts Norway AS, org.nr: 914 716 921.

Loven omfatter:

- Plikt til å utføre aktsomhetsvurderinger og forankre ansvarlighet i virksomhetens retningslinjer (§4).
- Kartlegge virksomhetens forretningsvirksomhet, produkter eller tjenester gjennom leverandørkjeder eller forretningspartnere og vurdere negative konsekvenser (§4b).
 - Med leverandørkjede menes «enhver i kjeden av leverandører og underleverandører som leverer eller produserer varer, tjenester eller andre innsatsfaktorer som inngår i en virksomhets levering av tjenester eller produksjon av varer fra råvarestadiet til ferdig produkt» (§3d).
 - Med forretningspartner menes enhver som leverer varer eller tjenester direkte til virksomheten, men som ikke er en del av leverandørkjeden (§3e).
- Iverksette tiltak og følge opp gjennomføring og resultater (§4)
- Plikt til å redegjøre for aktsomhetsvurderinger (§5)

Redegjørelsesplikten

Loven angir to redegjørelsesplikter: en årlig offentliggjøring av virksomhetens aktsomhetsvurderinger og en plikt til å gi innsyn når noen spør om det. Redegjørelsen skal minst inneholde:

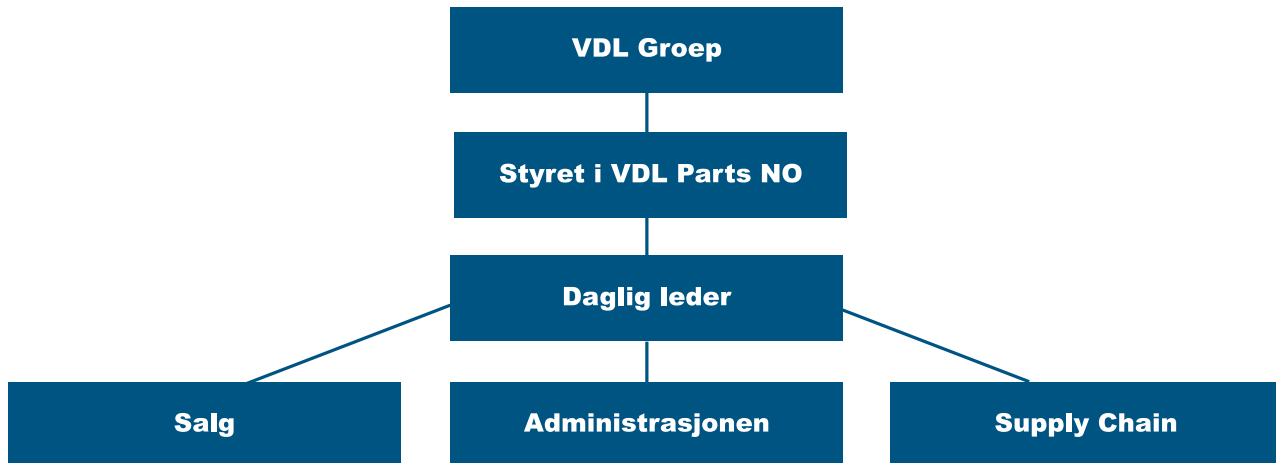
- En generell beskrivelse av virksomhetens organisering, driftsområde, retningslinjer og rutiner for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.
- Opplysninger om faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser som virksomheten har avdekket gjennom sine aktsomhetsvurderinger.
- Opplysninger om tiltak som virksomheten har iverksatt eller planlegger å iverksette for å stanse faktiske negative konsekvenser eller begrense vesentlig risiko for negative konsekvenser, og resultatet eller forventede resultater av disse tiltakene.

VDL Parts Norway AS redegjørelse er gjort lett tilgjengelig på vår hjemmeside og det vil det i styrets årsberetning for 2023 henvises til hvor informasjonen kan finnes. Styrets beretning underskrives hvert år, i tråd med reglene i regnskapsloven §3-5, av styrets medlemmer og daglig leder.

Aktsomhetsvurderinger i egen virksomhet og leverandørkjede

Virksomhetens organisering og driftsområde

VDL Parts Norway AS er en del av det nederlandske, familieeide konsernet VDL Groep. Bedriftens styre er satt sammen av representanter fra VDLs hovedkontor i Eindhoven og administrerende direktør/daglig leder i VDL Parts Norway AS. Vi i Norge har et tett samarbeid og en klar kommunikasjonslinje til VDL Groeps ledelse.



Vårt hovedkontor ligger på Langhus utenfor Oslo, i tillegg har vi avdelinger med selgere, lager og butikk på følgende steder:

- Bergen (Åsane)
- Stavanger (Sandnes)
- Trondheim (Tiller)

Samt et rent plukkklager på Sveio utenfor Haugesund.

Våre produkter kan deles opp i 2 hovedgrupper:

1. Slitedeler/reservedeler til tunge kjøretøy
2. Rekvisita, tilbehør og utstyr til kjøretøy og verksted

Vi er per dags dato 58 ansatte, fordelt på administrasjonen, de ulike salgsavdelingene og supply chain som innebefatter alle lageransatte og innkjøpsavdelingen.

Ansvarlighet forankret i policy/retningslinjer

VDL Parts Norway AS erkjenner at vår forretningspraksis kan ha potensiell negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø. Samtidig er vi vårt ansvar bevisst og ser potensialet til å bidra til positiv utvikling i vår leverandørkjede. Med bakgrunn i dette har vi utarbeidet en «Policy for ansvarlig næringsliv» og en «Supplier Code of Conduct».

Som en del av VDL Group er vår virksomhet, herunder våre ansatte, underlagt VDL Groups «Code of Conduct». Disse etiske retningslinjene forplikter både oss og våre leverandører til å overholde menneskerettigheter og en bærekraftig virksomhet.

FNs bærekraftsmål er en guide for vårt arbeid med økt bærekraft og vi har valgt oss ut 4 mål det er naturlig for vår virksomhet å jobbe mot. Et av målene vi har valgt er nr. 8. som går ut på å *fremme varig, inkluderende og bærekraftig økonomisk vekst, full sysselsetting og anstendig arbeid for alle*. Dette tenker vi er en del av kjernen i Åpenhetsloven.

Ansaret for dette arbeidet ligger hos virksomhetens øverste leder, i samarbeid med selskapets styre, supply chain manager, hovedverneombud og kommunikasjonsansvarlig. Alle ansatte er underlagt virksomhetens etiske retningslinjer og skal ved bruk av sin Medvirkningsplikt (§2-3) bidra til et godt arbeidsmiljø.

Kartlegging og vurderinger av faktiske og potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

I VDL Parts Norway AS jobbes det kontinuerlig for etterlevelse av menneskerettigheter, og vi arbeider for at alle ansatte, både hos oss og i leverandørkjeden, skal oppleve en verdig arbeidssituasjon. Vi forventer og krever den samme standarden fra våre leverandører.

Som ledd i etterlevelse av Åpenhetsloven har vi utført aktsomhetsvurderinger av virksomhetens verdikjede for å avdekke mulige negative konsekvenser. Dette arbeidet er utført i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper, med hensyn til menneskerettigheter og anstendig arbeid.



■ Trinn (1-6) fra OECDs veileder for aktsomhetsvurdering for ansvarlig næringsliv.

Aktivitet	HR/HMS	Supply Chain (Leverandører og forretningspartnere)
Kartlegging/ overvåking	Arbeidsmiljøet overvåkes og kartlegges gjennom ulike aktiviteter og inngår i selskapets internkontrollarbeid: • Vernerunder • AMU-møter • Medarbeidersamtaler • Medarbeiderundersøkelser • HMS-møter med alle verneombud, hovedverneombud og daglig leder • OECDs ansvarlighetskompass for ansvarlig næringsliv • HMS-system (PlusOffice) hvor ansatte kan varsle om avvik og legge inn anonyme forbedringsforslag • Årlige risikovurderinger • Personalthåndbok, HMS-håndbok, rutiner for kjemikaliehåndtering og varsel av kritikkverdige forhold ligger lett tilgjengelig i vårt HMS-system (PlusOffice)	Som et ledd i Åpenhetsloven har vi foretatt risikovurdering av våre leverandører og forretningspartnere. Først en overordnet vurdering basert på: • Etisk risiko ut ifra land og bransje/type produkt (kilde: CSR Risk Check) • Kommersiell vurdering, herunder innkjøpssum, innkjøpshyppighet og leverandøravhengighet. • Gjennomgang av leverandørers nettsider og evt. retningslinjer som ligger åpent. Ut ifra dette har vi vurdert behovet for en detaljert vurdering. Detaljert vurdering: • Undersøkelser sendt ved bruk av verktøyet til House of Control. • Detaljerte spørsmål knyttet til menneskerettigheter, sysselsetting, korrupsjon og miljø. Samt mulighet for å laste opp dokumentasjon.

Etisk risiko						
Leverandør	Land	Produkt/bransje	Kommentar	Kommersiell vurdering	Kommentar	Behov for detaljert vurdering
Leverandør A			Vurdering A		Vurdering A	NEI
Leverandør B			Vurdering B		Vurdering B	NEI
Leverandør C			Vurdering C		Vurdering C	JA

 = lav risiko
 = middels risiko
 = høy risiko

 = ubetydelig
 = normal
 = kritisk

Eksempel på overordnet risikovurdering.

Når det avdekkes høy risiko/brudd på etiske retningslinjer i vår virksomhet/verdikjede

Hvis detaljert risikovurdering viser høy risiko og/eller brudd på våre etiske retningslinjer skal vi være vårt ansvar bevisst. Vi må se på om vi har forårsaket konsekvensene, bidratt til dem eller er direkte knyttet til dem gjennom leverandørkjeder eller forretningspartnere.

Ved brudd på våre etiske retningslinjer skal det planlegges og utføres tiltak basert på alvorlighetsgrad, herunder forebygge, begrense og stanse. Det skal settes opp en tiltaksplan, og som en større aktør kan vi bruke vår innflytelse på underleverandører. Det er viktig med godt samarbeid, god dialog og i noen tilfeller vil en kompetanseheving internt/eksternt bidra til å minimere risikoen. Ved komplekse/alvorlige konsekvenser skal lokale myndigheter involveres.

Tiltaksplan	Eksempler på tiltak vi utfører internt og/eller eksternt ved behov:
Tiltak	• Lære opp egne ansatte og underleverandører om ansvarlig næringsliv • Forhåndskvalifisere leverandører, herunder risikovurdering • Følge opp at vår Supplier Code of Conduct blir overholdt • Benytte oss av så få leverandører som mulig (konsolidere leverandørene) • Knytte oss til eksisterende effektive tiltak • Samarbeide innad i VDL Groep, også på tvers av bransjer • Oppgradere våre kontrakter og samarbeidsavtaler

Egen virksomhet

Den generelle vurderingen av egen virksomhet representerer liten risiko for at vi internt i vår drift bidrar til brudd på anerkjente konvensjoner. Kartlegging/overvåkning av interne forhold (HMS) har ikke avdekket brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold. Arbeidsmiljøet overvåkes og kartlegges gjennom ulike aktiviteter og inngår i selskapets internkontrollarbeid.

VDL TTI forholder seg til ARP (Aktivitets- og redegjørelsesplikten) med tanke på kjønnsbalansen, likestilling og lønnsbalansen, og oppdaterer dette i hver årsrapport. Virksomheten har som målsetning å være en attraktiv, inkluderende og sikker arbeidsplass. Dette innebærer at vi skal være en foretrukket arbeidsplass for alle, uavhengig av kjønn, funksjonsevne, etnisitet, nasjonalitet, religion, alder, seksuell legning og identitet. Vi arbeider aktivt for å unngå diskriminering på bakgrunn av disse kategoriene.

Det arbeides aktivt med å videreutvikle kompetansen i konsernet, samt stimulere til økt mangfold og kvinneandel ved ansettelser.

Leverandører/forretningspartnere

Den overordnende vurderingen av våre leverandører og forretningspartnere viser så langt liten risiko, men vi mangler svar fra noen av våre leverandører. Noe av dette kan skyldes at leverandørene selv er i en prosess for å få dette kartlagt, at vi ikke har nådd frem til riktige personer, at de av gyldige årsaker ikke omfattes av loven eller at deres bedrift ikke kjenner til Åpenhetsloven.

2024

Vi har satt opp en tiltaksplan for å følge opp de leverandørene som ikke har svart tilfredsstillende. Det er per dags dato ingen mistanke om høy risiko hos disse leverandørene, men det er likevel viktig for oss å få et utfyllende svar.

Ved opprettelse av nye leverandøravtaler eller forretningspartnere skal prosessen med aktsomhetsvurderinger utføres slik at vi alltid opererer i tråd med Åpenhetsloven. Vi har derfor utarbeidet en forhåndsgodkjenning i form av en sjekkliste som er enkel å følge, da vi tror det vil gjøre rutinen/prosessen gjennomførbar internt.

2025

Vi fortsetter arbeidet med å kartlegge våre leverandører, både i forhold til kravene i Åpenhetsloven, samt mulighet for videre konsolidering av eksisterende og undersøkelser ved inntak av nye.

En arbeidsgruppe gjorde på starten av året et utvalg av selskaper som skulle motta undersøkelsen i 2025. Det ble tatt hensyn til størrelsen på selskapet, omsetning og vår antatte betydelighet for disse leverandørene.

Hittil i år er det sendt undersøkelser til 48 leverandører, hvor svarprosenten har vært 59% (17 av 29) for norske selskaper og 37% (7 av 19) for utenlandske selskaper.

Utsending er gjort i første halvår, med inntil 3 purringer til de hvor svar er uteblitt. De som fortsatt ikke har svart vil følges opp ytterligere i andre halvår.

Mange av våre leverandører har, i likhet med oss, sin «Code of conduct» og egen redegjørelse i forhold til Åpenhetsloven liggende på sine nettsider. Dette sjekket og notert i vårt verktøy (House of Control) på de som har mottatt undersøkelse i år.

Resultat: Av alle besvarelser er det kun 1 av disse som trenger videre oppfølging og kvalitetssikring på besvarelsen som følge av undersøkelsens resultat. Avklaring vil foreligge før utgangen av 2025.

2026

Arbeidet med kartlegging i forhold til Åpenhetsloven fortsetter, og det fokuseres både på nye og gamle leverandører.

Dette året er det sendt ut 31 undersøkelser til både nasjonale og internasjonale leverandører, dessverre med en svarprosent som er vesentlig lavere enn fjoråret. Dette vil vi arbeide videre med, og ikke minst viktigheten av å nå rette personer hos mottager. Vi tror dette vil bidra til å komplettere relevant infobase for våre leverandører hva Åpenhetsloven angår.

Vi har gjort adskillig mer innhenting av informasjon fra leverandørers egne nettsider også, det gjelder «Code of conduct»-dokumentasjon, ISO- og andre sertifiseringer og dokumenterte miljømål/uttalelser, samt andre dokumenter vesentlige i forhold til Åpenhetsloven og dens innhold/krav. Det går samtidig gjennom selskapsinfo for å kvalitetssikre at vi har nok info og rett opprinnelsesland, dette i forhold til mulig geografisk risiko.

Det er utfra svar mottatt, ikke avdekket noen risikoer som må sees nærmere på hittil i år.

Vårt videre arbeid

Det jobbes med å følge opp og fullføre punktene i vår tiltaksplan, herunder følge opp de leverandørene vi ikke har mottatt svar fra og forhåndsgodkjenning av nye leverandører/forretningsforbindelser. Arbeidsmiljøet internt står som alltid høyt på agendaen og noe som jobbes kontinuerlig med.

Oppdatert redegjørelse vil bli kunngjort innen 30. juni hvert år, eller oftere ved større endringer.

Langhus, 17.06.2026



Bjørn Øyvind Stenersen
CEO