

# Åpenhetsloven – Redegjørelse for F&H Group AS (org.nr. 931 464 337)

1. Aktuelle redegjørelse dekker kalenderåret 2023.

## 2. **Om F&H Group AS**

F&H Group AS (org.nr. 931 464 337) ("Selskapet") er et heleid datterselskap under det danske morselskapet, F&H Group A/S (cvr.nr. 10 32 58 38). Majoritetsaksjonær er Canica AS (org.nr. 938 701 237).

I F&H konsernet ivaretar selskapet rollen som lokal distributør på det norske markedet med målrettet fokus på salg av kitchen-living-dining produkter både til detaljhandelen og direkte til sluttforbrukerne.

Som et datterselskap i F&H konsernet, er selskapet underlagt F&H konsernets til enhver tid gjeldende prosedyrer og retningslinjer, og derfor refererer denne redegjørelsen i all vesentlighet til prosessene og tiltakene i F&H konsernet som helhet. Hvor annet ikke tydelig er angitt, dekker beskrivelsen hovedkontorets (HQ) rutiner og retningslinjer i Danmark.

Selskapet er underlagt Åpenhetsloven, "lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold". Hovedforpliktelsen i loven består i å utføre såkalte aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer.

Selskapet erkjenner sitt ansvar for etterlevelse av dette.

## 3. **Retningslinjer og rutiner, generelt**

Selskapets rammeverk og retningslinjer tar utgangspunkt i F&H konsernets kjerneverdier: Innovasjon, Eierskap, Kvalitet, Redelighet og Engasjement. I tillegg til disse kjerneverdiene arbeider konsernets medarbeidere med et kontinuerlig og målrettet fokus på menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og miljøansvar. Disse retningslinjene er tilgjengelig for alle ansatte på konsernets intranett.

### **Retningslinjer og rutiner, interne forhold**

Ansvar for konsernets interne arbeidsforhold og overholdelsen av menneskerettighetene påhviler HR-sjefen. De interne arbeidsforholdene og konsernets overholdelse av menneskerettighetene overvåkes gjennom årlige trivselsanalyser i HQ og ansattes tilgang til en ekstern whistleblower ordning. I tillegg er det etablert et Samarbeidsutvalg (SU) og en Arbeidsmiljøorganisasjon (AMO) hvor både ledelse og ansatte er representert. Ved arbeidsulykker inspiseres arbeidsplassen av Arbeidstilsynet.

I F&H Group AS (Norge) har daglig leder ansvaret for de interne arbeidsforholdene i selskapet. Lokalt i selskapet er det etablert et arbeidsmiljøutvalg, og det er utarbeidet en HMS-internkontroll som er godkjent av Elvia. Hvert år den 2. uken i mai holdes HMS-ukene, hvor relevante kontrollskjemaer gjennomgås. Kontrollene dekker blant annet brannsikkerhet, arbeidsplassvurderinger, rømningsveier, førstehjelp osv. I henhold til krav fra utleier skal alle ansatte gjennomføre en digital branntest. I 2023 ble det også gjennomført en lokal trivselsundersøkelse blant medarbeiderne i F&H Group AS (Norge).

## **Retningslinjer og rutiner, eksterne forhold**

Konsernets to kommersielle innkjøpsdirektører har det øverste ansvaret for kontroll av arbeidsforholdene hos konsernets eksterne leverandører. Kontrollene gjennomføres i praksis av tredjeparter gjennom audits basert blant annet på amfori BSCI. I tillegg gjennomføres besøk på fabrikkene av både konsernets innkjøpere og QC-medarbeidere. Videre streber konsernet etter å minimere risikoen for brudd på menneskerettighetene og dårlige arbeidsforhold gjennom konsernets Code of Conduct, som alle leverandører må underskrive og overholde.

## **4. Aktsomhetsvurderinger, generelt**

I utførelsen av sin funksjon som lokal distributør har selskapet én primær vareleverandør, som er morselskapet i Danmark. Morselskapet håndterer kontakten videre i forsyningskjeden til nasjonale og internasjonale vareleverandører. I tillegg har selskapet og konsernet lokale leverandører av kontorutstyr og tjenester. Det er ikke gjennomført aktsomhetsvurderinger knyttet til lokale leverandører av kontorutstyr og tjenester, da innsatsen er rettet mot konsernets utenlandske aktiviteter der risikoen vurderes å være størst.

## **Aktsomhetsvurderinger, interne forhold**

Det anerkjennes at i et konsern med over 300 ansatte kan det være en iboende risiko for psykisk eller fysisk belastning i arbeidsforholdet for enkeltpersoner.

I F&H konsernet jobbes det derfor organisert og fokusert med arbeidsmiljø og trivsel. Dette gjøres blant annet gjennom organisasjonens Arbeidsmiljøutvalg (AMO) og Samarbeidsutvalg (SU). AMO består av representanter fra medarbeidergruppene: Salg, Lager og Administrasjon, med både valgte medarbeiderrepresentanter fra de tre gruppene og utpekte ledelsesrepresentanter.

AMO møtes 4 ganger i året hvor arbeidsmiljø, sykefravær og eventuelle arbeidsskader diskuteres, og justerende tiltak besluttes og implementeres i den rullende handlingsplanen, som også fungerer som prosjektstyringsplan for de vedtatte tiltakene. Hvert 3. år gjennomføres en arbeidsplassvurdering (APV) for hele organisasjonen – den siste APV ble gjennomført i 2023.

Arbeidet med trivsel er en kontinuerlig prosess der både AMO og SU har innvirkning. Det er viktig at arbeidsmiljøet er tilfredsstillende, og når forhold som krever innsats oppdages, håndteres dette umiddelbart, blant annet av AMO. I tillegg er det et kontinuerlig fokus på ledelse i henhold til kjerneverdiene Redelighet, Eierskap og Engasjement – verdier som fremmer godt samarbeid med respekt for den enkelte og mangfoldet som en virksomhet av vår størrelse naturlig har. I SU er det også fokus på de sosiale relasjonene mellom kollegaene; dette kommer tydelig til uttrykk i de ulike arrangementene som SU står for. Tilfredsheten med dette måles blant annet gjennom de høye deltakertallene på de ulike arrangementene.

Resultatene fra den siste APV var som forventet, med ingen betydelige problemer knyttet til det fysiske arbeidsmiljøet, annet enn behovet for bedre kommunikasjon fra AMO og ledelsen om de tiltakene som gjøres i arbeidet med arbeidsmiljøet.

Resultatet fra trivselsanalysen i konsernet var ikke avvikende fra det forventede for en virksomhet av vår størrelse. Det er generelt høy trivsel og tilfredshet i virksomheten. Scoreberegningen i



# Åpenhetsloven – Redegjørelse for F&H Group AS (org.nr. 931 464 337)

trivselsundersøkelsen er basert på at medarbeiderens svar omregnes til en tallscore mellom 0-5, der 5 indikerer høy grad av enighet og trivsel. Gjennomsnittsscoren på nesten alle spørsmål er over 4 – noe som betyr at den er generelt god. Sammenligner vi den med tidligere års målinger, ligger den på stabile nivåer over årene, selv om vi har hatt en liten negativ endring i den siste målingen innen kommunikasjon, motivasjon, personalfordeler og sosiale arrangementer. Basert på tilbakemeldingene har det blitt besluttet å gjennomføre avdelingsworkshops med fokus på psykisk helse, likestilling, mangfold og trivsel. F&H Group AS (Norge) gjennomførte sin første trivselsundersøkelse i 2023. Undersøkelsen hadde 100 % svarandel og viste en svært høy tilfredshetscore.

Konsernets whistleblower-ordning avdekket 1 hendelse i 2023 som ble undersøkt og lukket.

I F&H Group AS (Norge) ble det holdt 2 AMU-møter i 2023. Disse møtene avdekket ingen vesentlige avvik, og det var generelt lavt sykefravær. Det ble ikke rapportert om arbeidsskader på møtene. HMS-internkontrollen avdekket et mindre avvik angående manglende timere på stikkontaktene på kjøkkenet. Avviket ble rettet innen fristen.

## **Aktsomhetsvurderinger, eksterne forhold**

De fleste produsenter av varene som selges, er blitt auditert etter amfori BSCI-standard – det gjennomføres også auditeringer som SMETA (under SEDEX) og SA8000. Siden amfori BSCI dekker hoveddelen, har F&H basert sin aktsomhetsvurdering på den landsrisikoklassifiseringen som amfori oppdaterer jevnlig. Dette tar hensyn til følgende punkter: Voice and accountability, rule of law, regulatory quality, political stability and absence of violence, government effectiveness and control of corruption. Ifølge denne risikoklassifiseringen havner 3 av F&H's 5 viktigste produksjonsland i kategorien iboendemed risiko.

Risikoelementene når det gjelder eksterne leverandører omfatter hovedsakelig brudd på lokale arbeidstidsbestemmelser, underbetaling, manglende likelønn, diskriminering, farlige arbeidsmiljøforhold og barnearbeid.

Konsernet samarbeider med ca. 550 leverandører globalt, og derfor er fokuset på aktsomhetsvurderinger primært rettet mot leverandører med høy risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. I løpet av 2023 har omtrent 400 av disse leverandørene blitt besøkt eller auditert av tredjeparter. Innenfor amfori BSCI-systemet kan det være avvik som resulterer i enten en lavere rating eller avvik som fører til nulltoleranse. Eksempler på avvik som medfører nulltoleranse inkluderer barnearbeid, slaveri og inndragelse av pass. I løpet av 2023 har det ikke vært noen avvik som har ført til nulltoleranse. Når vi mottar amfori ID for en fabrikk, kontrollerer vi at fabrikk har en samlet rangering på C eller bedre. Hvis rangeringen er under C, tar vi kontakt med fabrikk og samarbeider med dem om kontinuerlige forbedringer for å heve deres samlede rangering. Kontinuerlige forbedringer er den tilnærmingen amfori bruker for å håndtere avvik. Vi benytter oss av amfori-plattformens oppsett for dette arbeidet. Hvis den samlede rangeringen ikke kan forbedres, kan vi ikke fortsette å samarbeide med fabrikk.

De øvrige avvikene som ble identifisert i løpet av året omhandlet primært overtidstimer, uenighet om forsikring, manglende tilgang på såpe, papir eller dører på toaletter, mindre tilfredsstillende forhold på sovesaler, og ansatte som ikke brukte beskyttelsesutstyr til tross for tilgjengeligheten av dette.

# Åpenhetsloven – Redegjørelse for F&H Group AS (org.nr. 931 464 337)

## **Tiltak**

For å sikre at vi overholder kravene til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, har F&H konsernet iverksatt flere tiltak.

Vi arbeider kontinuerlig med å utdanne våre ansatte og mellomledere. Siden 2021 har alle våre mellomledere deltatt på kurs i to emner – Ledelse i praksis og Endringsledelse. I tillegg har vi gjennomført workshops om kommunikasjon, verdier og teamdynamikk med alle avdelinger i Europa.

Når det gjelder det strukturerte arbeidet med arbeidsmiljø og trivsel, følger vi reglene og retningslinjene i hvert enkelt land. I 2024 vil vi gjennomføre trivselsundersøkelser i alle datterselskapene, basert på de samme spørsmålene, slik at vi kan sammenligne data på tvers av datterselskaper og land.

F&H konsernet har vært medlem av amfori siden 2011. Dette medlemskapet anses som svært viktig for konsernets bidrag til å sikre bedre arbeidsforhold i verdikjedene. Amfori-organisasjonen har satt en standard for arbeidstakerrettigheter basert på ILOs konvensjoner. Tredjeparter utfører audits av fabrikkene i henhold til amforis standarder. Innkjøpsavdelingen sikrer at nye leverandører skaffer amfori ID, og sjekker om det foreligger gyldige audits og nødvendig rangering. ESG- og bærekraftsavdelingen opprettholder forbindelsen med fabrikkene i amforis system, slik at dataene kan oppdateres i våre ERP-systemer. For mer informasjon om amfori, henvises det til [www.amfori.org](http://www.amfori.org).

Et kontinuerlig vedlikehold og utvidelse av konsernets Code of Conduct sikrer et oppdatert regelverk for samarbeidet med konsernets vareleverandører. F&H konsernets Code of Conduct kan leses på [www.fh-group.dk/ansvarlighed](http://www.fh-group.dk/ansvarlighed).

F&H konsernet har etablert en lovpålagt whistleblower-ordning via en ekstern leverandør.

## 5. **Videre arbeid**

Fremover vil selskapet og F&H konsernet fortsette overvåking, kartlegging og opprettholdelse av høye krav til praksis for oppfølging av egen og leverandørers overholdelse av kravene til menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold og miljøansvar i verdikjeden.

## 6. **Styrets godkjenning**


Dette dokumentet er godkjent av styret og daglig leder hos F&H Group AS.

Vi gjør oppmerksom på at denne redegjørelsen er gjenstand for dynamisk utvikling, derfor oppdateres dokumentet ved behov og minst én gang årlig.

# Åpenhetsloven – Redegjørelse for F&H Group AS (org.nr. 931 464 337)

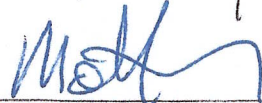
Oslo, den 18-06-2024

Styret i F&H Group AS



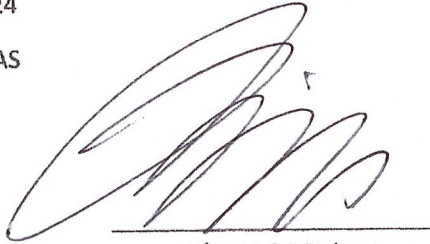
---

Knud Lomborg  
Styreleder



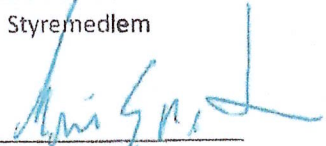
---

Morten Hansen  
Styremedlem



---

Kåre Heini Dehn  
Styremedlem



---

Geir Spiten  
Daglig leder