
REDEGJØRELSE FOR AKTSOMHETSVALDERINGER

I

IFOR WILLIAMS NORGE AS

PR 20.06.2023

1 INNLEDNING/FORORD

Ifor Williams Norge AS ("Ifor Williams Norge") følger lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven). Loven skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og sikre allmennheten tilgang på informasjon.

Virksomheter som omfattes av loven plikter å gjennomføre aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper for å kartlegge, forebygge, gjøre rede for og følge opp hvordan virksomheten håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet og i virksomhetens leverandørkjede.

Ifor Williams Norge er importør av tilhengere. Vår leverandør er lokalisert i Wales i Storbritannia. Vi er opptatt av å drive vår virksomhet etter samfunnsansvarlige og etiske prinsipper. Vi ønsker å være en ansvarlig innkjøper og leverandør. Vi utfører aktsomhetsvurderinger for å avdekke negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold knyttet til vår virksomhet eller vår leverandørkjede.

2 NØKKELOPPLYSNINGER OM VIRKSOMHETEN

2.1 Navn på virksomheten

Ifor Williams Norge AS, org.nr. 993 317 756.

2.2 Virksomhetens omsetning 2022

Ifor Williams Norge AS salgsomsetning i 2022 var 116 637 983 NOK

2.3 Produkter og marked

Produktene som omsettes i selskapet er påhengsvogner fra 0 – 3500 kg totalvekt, samt deler og ekstrautstyr tilhørende disse produktene. Produktene selges til private og næringskunder.

2.4 Virksomhetens organisering

Virksomheten har 21 ansatte, som jobber på Rudshøgda i Innlandet.

Ledergruppen består av følgende personer:

Konsernleder	Fredrik Duenger
Økonomi -Administrasjonssjef	Anniken Moseng Ryen
Salgssjef	Ola Simensen
Daglig leder eiendom	Jørgen Duenger
Logistikksjef	Sigurd Duenger
Markedssjef	Kim Brandsnes

Vi har en administrasjonsavdeling med 11 ansatte, salgsavdeling med 2 ansatte, etter-markedsavdeling og verksted med 8 ansatte. Daglig leder er ansvarlig for alle de ulike avdelingene.

2.5 Ansvarlig for aktsomhetsvurderingen i Ifor Williams Norge og denne redegjørelsen

Konsernleder, Fredrik Duenger. E-post: fredrik@duengergruppen.no

2.6 Våre retningslinjer og rutiner for å håndtere risiko knytte til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Forankring av ansvarlighet og respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold innebærer at arbeidet med å opptre som en ansvarlig virksomhet og redusere negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold må gjøres til en integrert del av virksomheten. Ledelsen må sette en tydelig tone fra toppen, ansvar må plasseres internt og opplæring må gis til ansatte. I tillegg må vi kommunisere våre forventninger tydelig til våre leverandører og forretningspartnere, og stille krav om at de opptrer ansvarlig i henhold til våre forventninger.

For å oppnå vårt mål om å integrere ansvarlighet i hele virksomheten, har vi på plass tilpassede strategier, retningslinjer og rutiner som er vedtatt av styret og ledelsen. Våre retningslinjer og rutiner er oppdatert slik at vi best mulig kan redusere risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Retningslinjene og rutinene evalueres og oppdateres ved behov. Vår Code of Conduct er gjort kjent for ansatte, enkelte leverandører og forretningspartnere. Ved inngåelse av fremtidige nye leverandøravtaler vil Code of Conduct være en del av dette avtaleverket.

Vi følger norsk lovverk for helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, for likestilling og fravær av diskriminering, samt annet relevant lovverk for vår virksomhet.

Følgende retningslinjer og rutiner er utarbeidet eller oppdatert og brukes i vårt arbeid for å opptre som en ansvarlig virksomhet:

- Code of Conduct med etiske retningslinjer for leverandører og forhandlere
- Søknadsskjema for forhandlere
- Rutine for håndtering av varsler og klager
- Arbeidsreglement
- Interkontroll
- Personalthåndbok

2.7 Varslingskanaler og klagemekanismer

Vi har en egen varslingsrutine for mottak og håndtering av varsler og klager om brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, både internt i egen virksomhet og hos våre leverandører og andre forretningsforbindelser. Rutinen er nærmere beskrevet i Rutine for håndtering av varsler og klager som våre ansatte har fått opplæring i. Varsel og klager kan sendes til fredrik@duengergruppen.no

Klager om negative konsekvenser håndteres ved at administrasjonen håndterer varslet og går deretter til nærmere undersøkelse med ansvarlig part.

Klager og varsler som omhandler ledere for bedriften, varsles til styreleder.

3 VÅR LEVERANDØRKJEDE

Generell beskrivelse av leverandørkjede

Vi er importør av Ifor Williams tilhengere i Norge, og importerer varer direkte fra leverandøren i Storbritannia. Ifor Williams Norge har i dag 471 leverandører. Ytterligere informasjon om leverandører, f.eks. om har langvarige kontrakter eller om ordre skjer løpende.

Antall leverandører	471	
Antall underleverandører (hvis mulig å fastslå)		
Antall andre forretningsforbindelser		
Leverandører per land	Wales: 2 Sverige: 1 Norge: 468	
Bransjer det opereres i	Handel med tilhengere	
Antall ansatte hos leverandører	Ukjent	
Produkter som leveres	Tilhengere, deler, grafisk, rekvisita, verkstedmateriell og andre tjenester	

4 IDENTIFISERTE NEGATIVE KONSEKVENSER

4.1 Generelt

Iht. åpenhetsloven skal det redegjøres for faktiske negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt vesentlig risiko for slike negative konsekvenser. Ved vurderingen av hva som regnes som en vesentlig risiko, skal det ses hen til hvor alvorlige konsekvensene er eller vil bli for de berørte, og sannsynligheten for negativ påvirkning.

Vi har utført aktsomhetsvurderinger i tråd med åpenhetsloven, og har kartlagt faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som virksomheten enten har forårsaket eller bidratt til, eller som er direkte knyttet til virksomhetens forretningsvirksomhet, produkter eller tjenester gjennom leverandørkjeder eller forretningspartnere.

- **Faktiske negative konsekvenser** betyr at vår virksomhet faktisk har hatt negative konsekvenser for mennesker eller samfunn.
- **Potensielle negative konsekvenser** er en skade som enda ikke har skjedd, men som er sannsynlig ut fra risikobildet.
- Vi har **forårsaket** en skade hvis det er årsakssammenheng mellom virksomheten, produktene eller tjenestene våre og skaden.
- Vi har **bidratt** til en skade dersom våre aktiviteter, i kombinasjon med aktiviteter fra andre, forårsaker skade. Vi bidrar også til skade hvis vi gjør det lettere for eller er et insentiv til at andre forårsaker skaden. Bidraget må være vesentlig.
- Vi er "**direkte knyttet**" til en skade dersom skaden er knyttet til våre produkter, tjenester eller forretningsvirksomhet via et annet selskap.

4.2 Kartleggingsmetode

Kartleggingen av vår leverandørkjede og negative konsekvenser er gjennomført. Denne er utført ved bruk av spørreskjema som ble sendt til et utvalg av våre leverandører og forretningspartnere, fortrinnsvis de største. Det ble satt en svarfrist på 14 dager. Ved manglende besvarelse innen fristen ble det sendt ut påminnelser.

Det ble sendt ut spørreskjema til 5 leverandører og forretningspartnere. 2 leverandører har besvart spørreundersøkelsene. De 3 som ikke har besvart vil bli fulgt opp. Så langt har vi for disse 3 basert oss på en risikovurdering ut fra annen tilgjengelig informasjon.

Henviser til Duenger Gruppen til Aktsomhetsvurdering.

4.3 Identifiserte negative konsekvenser

Vår kartlegging inneholder blant annet følgende punkter

- Grunnleggende menneskerettigheter
- Arbeidsforhold
- Arbeidstid
- Lønn
- Arbeidsmiljø

Gjennom vår kartlegging har vi ikke identifisert enkelte faktiske eller potensielle negative konsekvenser som ville blitt gjenstand for videre oppfølging av oss som nærmere beskrevet i punkt 5.

5 STANSE ELLER BEGRENSE RISIKO

5.1 Generelt

Skulle en nærmere analyse av de tilbakemeldingene konsernet har fått fra sine leverandører, vise seg å inneholde svar/holdning som konsernet ønsker å se nærmere på, vil vi gå i dialog med disse.

En slik dialog vil ha til hensikt å få leverandørene til å sette tilstrekkelig fokus på de kartlagte områdene og gjennom det sikre etterlevelse.

Skulle ikke ovennevnte tiltak føre frem vil Duenger Gruppen søke andre leverandører som dekker konsernets behov på området, basert på denne redegjørelsen.

Gjennom vår Code of Conduct kommuniserer vi tydelig forventninger om at alle ansatte i virksomheten og ett utvalg av våre leverandører og forretningspartnere skal opptre på en ansvarlig måte og skal umiddelbart skal gi oss beskjed dersom det oppdages brudd på vår Code of Conduct med sikte på at vi sammen skal bli enige om en plan for utbedring innen rimelig tid. Manglende samarbeid og/eller gjentatte brudd eller avvik fra vår Code of Conduct og/eller nasjonal lovgivning kan føre til heving av avtalen en leverandør eller forretningspartner har med oss.

6 KONTAKT

For spørsmål om denne redegjørelsen eller hvordan vi jobber for å respektere grunnleggende menneskerettigheter og anstendig arbeidsliv, kontakt konsernleder Fredrik Duenger på e-post: fredrik@duengergruppen.no

Ringsaker, 20.06.2023

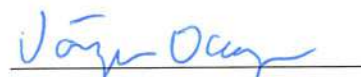
På vegne av Ifor Williams Norge AS

Styret:


Svein Håvard Sørum,
Styreleder


Nils Arne Nordheim,
Styremedlem


Nils Duenger,
Styremedlem


Jørgen Duenger,
Styremedlem


Sigurd Duenger,
Styremedlem

Konsernleder:


Fredrik Duenger
Konsernleder