

# Redegjørelse etter åpenhetsloven 2023/2024

Nordisk Banijay AS  
Hammersborggata 9  
0181 Oslo  
26.aug 2024

## 1. Innledning

Åpenhetsloven har til formål å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og sikre allmennheten tilgang til informasjon. Nordisk Banijay skal årlig redegjøre for og offentliggjøre aktsomhetsvurderingene selskapet har gjennomført på virksomhetsnivå og hos leverandørene i henhold til loven.

Denne redegjørelsen er utarbeidet i samsvar med åpenhetsloven § 5 og gir en oversikt over virksomhetens aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

## 2. Selskapets organisering, driftsområde og retningslinjer

### 2.1 Virksomhetens organisering og driftsområde

Nordisk Banijay er et av Norges største produksjonsselskap, og produserer TV-program for det norske markedet. Selskapet har forretningslokale i Oslo, og har 15 faste ansatte. Ellers drives det prosjektbasert arbeid med freelancere som ansettes midlertidig og freelancere som fakturerer. Selskapet er eid av Banijay, som har hovedkontor i Paris. Banijay Group er verdens største innholdsprodusent og distributør.

### 2.2 Retningslinjer og rutiner

Vi arbeider kontinuerlig med risikovurdering av selskapets aktiviteter og har som mål å redusere risikoen for brudd på menneskerettigheter og sikre anstendige arbeidsforhold, både internt i selskapet, i vår leverandørkjede og blant våre forretningspartnere.

Arbeidet vårt med åpenhetsloven er forankret og vedtatt i selskapets styre den 20. mars 2023. Det overordnede ansvaret for etterlevelse av åpenhetsloven i vårt selskap ligger hos CEO og Organisasjons- og produksjonssjef, mens ledelsen, CFO, juridisk, produsenter og produksjonsledere har sentrale roller i den praktiske ivaretagelsen og gjennomføringen av arbeidet.

Vi har klare etiske retningslinjer, leverandørerklæring, innkjøpspolicy mm. som forankrer arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt i virksomheten og mot våre leverandører og samarbeidspartnere. Disse skal bidra til å forebygge og redusere eventuelle negative konsekvenser. Før vi inngår avtale med en ny leverandør foretas det en vurdering av den aktuelle leverandøren og våre vilkår for leverandøroppdrag stiller blant annet krav knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. I tillegg reguleres det i vår Supplier Code of Conduct og våre kunders Code of Conduct, som vedlegges alle relevante kontrakter.

Rutinene og retningslinjene oppdateres kontinuerlig basert på de erfaringer vi gjør oss.

Vi har et varslingssystem i tråd med arbeidsmiljøloven for våre ansatte og oppdragstakere i Norge som skal bidra til å avdekke negative konsekvenser, samt et internasjonalt varslingssystem for hele det internasjonale konsernet. Varslingsrutinene våre er lett tilgjengelige, og det kan varsles anonymt.

På Nordisk er vårt overordnede mål at alle medarbeidere skal ha mulighet til å gjøre en god jobb i trygge omgivelser. Vi aksepterer derfor ingen form for diskriminering, trakassering mobbing eller annen ulovlig adferd mellom kollegaer, ovenfor medvirkende, kunder eller andre som våre arbeidstakere forholder seg til. Vi jobber

målrettet for et godt arbeidsmiljø og gjennomfører medarbeiderundersøkelser både underveis og etter endt produksjon for å sikre dette og fange opp evt utfordringer. Resultatene av disse viser at arbeidsmiljøet i virksomheten og på produksjonene våre anses for å være godt og inkluderende.

Vi har etablerte HMS-rutiner og internkontrollrutiner. I 2019 ble vi sertifisert som Miljøfyrtårn, et synlig bevis på at vi arbeider for en bærekraftig og miljøvennlig utvikling.

### **3. Aktsomhetsvurderingene**

#### **3.1 Generelt**

Måten vi kartlegger og vurderer risiko i virksomheten og leverandørkjeden bygger på aktsomhetsvurderingene som følger av OECDs retningslinjer. I 2022 etablerte vi et risikovurderingssystem for å identifisere og prioritere mulig vesentlig risiko. Systemet baserer seg på sannsynlighet, alvorlighetsgrad, samt en vurdering av virksomhetens tilknytning til forholdet. På denne måten ønsker vi å stanse, forebygge eller redusere eventuelle negative konsekvenser ved å innføre passende tiltak.

#### **3.2 Kartlegging og risikovurdering egen virksomhet**

Vi driver virksomhet i Norge, og virksomheten og våre ansatte har lønninger, kompensasjonsordninger og arbeidsvilkår i tråd med bransjestandarder, tariffavtaler og regelverk. Selskapet utfører jevnlig stikkprøver og monitorerer arbeidstakeres arbeidsforhold, arbeidsavtaler, samt produksjonenes sikkerhet og HMS. I tillegg gjennomføres det jevnlig medarbeiderundersøkelser og juridisk opplæring av produsenter, produksjonsledere og medarbeidere etter behov.

Etter de gjennomførte undersøkelsene i 2022 og første halvdel av 2023 har selskapet ikke avdekket noen brudd på menneskerettighetene eller identifisert uanstendige arbeidsforhold internt.

Fremover vil vi fortsette arbeidet med risikovurderinger av selskapet og dets aktiviteter. Det pågår for tiden en revidering av selskapets varslingsrutiner. Informasjon om internasjonal varslingskanal vil bli rullet ut til alle ansatte, som vil fungere som en form for ekstern varslingskanal som et supplement til den lokale varslingsrutinen. Det arbeides også med å få implementert et digitalt HMS-system som skal forenkle avviksmeldinger for produksjonene.

#### **3.3 Kartlegging og risikovurdering leverandører**

Vi kartlegger våre leverandører på følgende måte:

- Vi har innhentet en fullstendig oversikt over leverandører og samarbeidspartnere selskapet har hatt i rapporteringsperioden.
- Med ca. 20 leverandører har vi valgt å fokusere på følgende anerkjente faktorer fra OECD for å identifisere og gjøre uttrekk av leverandører med mulig høy risiko har vi særlig lagt vekt på geografisk plassering, bransje og varetyper. Vi har også lagt vekt på hvor virksomhetskritisk leverandøren er for oss og hvor store innkjøp vi gjør, da vi tror vi har større påvirkningskraft der vi utgjør en betydelig del av leverandørens omsetning.
- Undersøkelsene baseres på informasjon vi har fått fra leverandøren selv, samtaler med ansatte som samarbeider tett med leverandørene, tilgjengelige kilder og svar på konkrete spørsmål til leverandøren.
- Da leverandørene med mulig høy risiko var identifisert sendte vi de aktuelle leverandørene og forretningspartnere et spørreskjema for å innhente mer informasjon om deres drift og arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt oversendte selskapets etiske retningslinjer for leverandører dersom dette ikke allerede var gjort.
- Basert på svarene vi har og vil få inn vil vi foreta ytterligere undersøkelser og/eller følge opp med passende tiltak og dialog med leverandørene i forsøk på å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser. Passende tiltak vil vurderes i hvert enkelt tilfelle, men det kan eksempelvis være å

innføre nye og skjerpede avtalevilkår, sanksjoner ved kontraktsbrudd, gjennomføre internkontroller mv. Vi vil følge nøye med på identifisert risiko og resultatet av eventuelle tiltak som er iverksatt. Dersom tiltakene ikke gir resultater eller leverandørens drift strider mot våre Supplier Code of Conduct vil vi avvikle samarbeidet.

Oppsummert viser kartleggingen og vurderingene at risikoen for brudd hos våre leverandører jevnt over er lav. Hovedvekten av de kartlagte leverandørene holder til i Norge og er kjente selskaper med gode rutiner på området. Leverandørene drifter primært innen IT, husleie, bemanning og tjenesteyting.

Fremover vil vi jobbe med å styrke kompetansen internt når det gjelder ansvarlig innkjøpspraksis og ha økt fokus på onboardingprosessen for leverandører. Vi vil særlig prioritere arbeid med leverandører med geografisk plassering og bransje som er forbundet med høy risiko, herunder leverandørene innen reiseliv (hotell, renhold, transport og kantine) med utenlandsk arbeidskraft. Risikoen for negative konsekvenser gjelder anstendige arbeidsforhold. Vi har fokus på at arbeidstakere som et minimum skal ha betingelser i tråd med ILO-konvensjonen, norsk minstelønn og at dette er skriftliggjort i en arbeidsavtale, samt at kravene til hviletid overholdes.

Denne redegjørelsen er underskrevet av CEO og Organisasjons- og produksjonssjef i Nordisk Banijay 26.august 2024.

Signatur:



---

Erlend Hernø Røeggen

CEO

Signatur:



---

Nina Clausen Eine

Organisasjons-og produksjonssjef