



REDEGJØRELSE ÅPENHETSLOVEN

Merlett Nor AS

For perioden 1. januar - 31. desember 2025

30. juni 2026

INNHold

Bakgrunn	2
Kort om Selskapet og implementering av åpenhetsloven.....	2
Nøkkelinformasjon om Selskapet.....	3
Metodikk: Aktsomhetsvurderingsprosessen	4
Forankring av ansvar	4
Kartlegging og identifikasjon av risiko	4
Oppsummering og veien videre.....	6
Signatur.....	7

Innledning

Merlett Nor AS, org.nr. 976 756 126 (heretter «**Selskapet**») er omfattet av Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (heretter «**åpenhetsloven**»)¹, og plikter dermed å utføre og redegjøre for aktsomhetsvurderinger som skal sikre grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Åpenhetsloven stiller blant annet krav til at den aktuelle virksomhet må kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold både internt i Selskapet og i sin leverandørkjede. De virksomhetene som er omfattet av loven, må offentlig redegjøre for de aktsomhetsvurderingene som foretas. Redegjørelsen skal oppdateres og publiseres på Selskapets nettside innen 30. juni hvert år og ellers ved vesentlige endringer i virksomhetens risikovurderinger.

Aktsomhetsvurderingene skal foretas i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper på området for menneskerettigheter, som samsvarer med FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP).

Selskapet har arbeidet med å implementere åpenhetsloven i tråd med OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv:



¹ Loven gjelder bl.a. for «*større virksomheter som er hjemmehørende i Norge, og som tilbyr varer og tjenester i eller utenfor Norge*», jf. åpenhetsloven § 2, 1. avsnitt. Med «*større virksomheter*» menes «*virksomheter som omfattes av regnskapsloven § 1-5, eller som på balansedagen overskrider grensene for to av følgende tre vilkår: 1) salgsinntekt: 70 millioner kroner, 2) balansesum: 35 millioner kroner og 3) gjennomsnittlig antall ansatte i regnskapsåret: 50 årsverk*», jf. åpenhetsloven § 3 bokstav a).

Aktsomhetsvurderingsprosessen er i modellen delt opp i seks trinn, som må tilpasses i forhold til den enkelte virksomhetens størrelse, art, kontekst, samt alvorlighetsgrad av og sannsynlighet for negative konsekvenser.

NØKKELINFORMASJON OM SELSKAPET

NAVN PÅ SELSKAPET

Merlett Nor AS, org.nr. 976 756 126

ADRESSE HOVEDKONTOR

Saltverket 10, 4515 Mandal

PRODUKTER OG TJENESTER

Merlett Nor AS er en grossist som driver handelsvirksomhet innen lager og salg av industrielle slangeprodukter i Norge, Danmark og Sverige. Selskapet kategoriseres innen engroshandel med maskiner og utstyr til industri.

BESKRIVELSE AV SELSKAPETS STRUKTUR

Selskapet eies 100 % av Merlett Technoplastic S.p.A i Italia, som igjen er eid av Continental AG.

Merlett Nor AS er morselskap for filialer i Sverige og Danmark.

OMSETNING I 2025

NOK 119 199 202 (samlet omsetning for alle 3 land)

ANTALL ANSATTE I 2025

4 i Norge

13 i Sverige og Danmark

METODIKK: AKTSOMHETSVURDERINGSPROSESSEN

FORANKRING AV ANSVAR

Merlett Nor AS har i styremøte forankret det utøvende ansvaret i styret, for å sikre at kravene som følger av åpenhetsloven implementeres, ivaretas og etterleves. I tillegg til at styret tar et utøvende ansvar for å fremme og respektere menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Selskapet, er det tildelt følgende mandater i Selskapet:

- Jan Egil Hjelle, Daglig leder
Mandat: Overordnet ansvar for ivaretagelse og etterlevelse av åpenhetsloven i Selskapet.
- Magnus Roaldstveit, Branch Manager Norway
Mandat: Overordnet ansvar for å innarbeide rutiner for håndtering av informasjonsplikt og sørge for at disse etterleves i Selskapet.

Selskapet har innført retningslinjer for leverandører og forretningspartnere, rutiner for håndtering av informasjonsplikten og plan for risikoanalyser og aktsomhetsvurderinger. Det er også vedtatt at styret skal legge en konkret plan for å sikre etterlevelse av de krav som følger av åpenhetsloven, samt for hvordan Selskapet i praksis skal arbeide med denne.

De nevnte retningslinjer og rutiner innføres for å konkretisere hvordan Selskapet skal arbeide med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og vil tilrettelegge for at Selskapet kan arbeide systematisk og effektivt med:

- i. kartlegging, kontroll og oppfølging av interne forhold og leverandørkjeden,
- ii. utarbeidelse av risikoanalyser og aktsomhetsvurderinger, samt
- iii. håndtering av innsynsforespørsler.

Det er vedtatt at styret, i samsvar med de overordnede ansvarlige (ref. nevnte mandater) skal oppdatere relevante rutiner og retningslinjer ved behov.

KARTLEGGING OG IDENTIFIKASJON AV RISIKO

INTERNT I EGEN VIRKSOMHET

Vi har startet arbeidet med å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt i Selskapet.

Områdene som vi har kartlagt og vurdert nærmere er områder hvor vi mener det på generelt nivå foreligger høyest risiko for negative konsekvenser på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår bransje og i vår virksomhet. Listen under ikke uttømmende, men er eksempler på områder vi har kartlagt og gjort en aktsomhetsvurdering av internt:

- Våre etiske retningslinjer og systematiske arbeid med menneskerettigheter
- Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø
- Arbeid med helse, miljø og sikkerhet

- Respekt for retten til å tilslutte seg fagforeninger
- Diskriminering
- Varslingssystemer
- Tilknytningsformer - fast ansettelse, midlertidig ansettelse og bruk av innleid arbeidskraft
- Arbeidstid, lønn og ferie

Basert på vår kartlegging og undersøkelser av faktiske forhold er vi av den oppfatning at vi internt i egen virksomhet hverken forårsaker, bidrar til, eller er direkte knyttet til faktiske eller potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Det er jevnt over lav risiko i Selskapet.

Selskapet har svært få ansatte og driver i all hovedsak med arbeid som utføres inne på vårt kontor, med unntak av én ansatt som jobber delvis på kontor og delvis på lageret vårt. Virksomhetens og arbeidets art tilsier derfor at det i utgangspunktet er lav risiko for negativ påvirkning på de ansatte. Det er likevel helt sentralt at vi har gode verktøy og rutiner for å følge gjeldende regelverk, slik at vi i størst mulig grad reduserer risikoen for negativ påvirkning på de ansatte og klarer å fange forhold som eventuelt måtte oppstå i fremtiden.

Vi har forankret vårt arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt i våre etiske retningslinjer, som også gjelder på konsernnivå. Ettersom vi er få ansatte har vi god oversikt over at den enkelte arbeidstaker har et trygt og forsvarlig fysisk og psykososialt arbeidsmiljø, og de ansatte gir uttrykk for at de opplever at det er lav terskel for å si fra om eventuelle kritikkverdige forhold som måtte oppstå. Vi har også verneombud som bidrar til at de ansattes rettigheter ivaretas.

Videre har vi rutiner for å velge leverandører og forretningspartnere. Dette innebærer at leverandører får informasjon om Selskapets etiske retningslinjer ([Business Partner Code of Conduct](#)) og må bekrefte skriftlig at de overholder disse kravene. Dersom det avdekkes vesentlige brudd på disse retningslinjene, forbeholder Selskapet seg en rett til å terminere forretningsforbindelsen.

Gjennom våre aktsomhetsvurderinger har vi imidlertid avdekket at Selskapet har begrensede muligheter til å innhente informasjon om arbeidsforholdene hos leverandørene eller få innsyn på andre måter. Det er avgjørende å kunne innhente slik informasjon for å avdekke eventuelle negative forhold hos leverandørene. Vi har også funnet at vi ikke har rett til å pålegge eller påvirke endringer hos leverandør dersom negative forhold skulle blitt avdekket gjennom en kontroll. Vi anser ikke dette som et risikoområde i Selskapet, men vi ønsker likevel å øke vår påvirkningsmulighet ovenfor leverandører dersom negative forhold skulle avdekkes. I 2026 vil vi derfor vurdere å revidere våre leverandørkontrakter for å innta en rett til å innhente informasjon fra leverandørene, samt til å pålegge nødvendige endringer. Vi mener at nevnte tiltak vil styrke vår evne til å påvirke leverandørene i positiv retning.

Vi har gjennom våre aktsomhetsvurderinger også avdekket at vi mangler et system for å verifisere utdanning og erfaring hos utenlandske arbeidstakere. Selv om vi per i dag ikke har noen utenlandske arbeidstakere, er det viktig at vi har slike systemer på plass. Dette kan eksempelvis være relevant for å sikre at de ansatte på lager har de nødvendige autorisasjonene/godkjenningene for å kjøre truck og andre motorvogner. I 2026 planlegger vi derfor å etablere rutiner for å sjekke utdanning og erfaring for utenlandske arbeidstakere. Vi mener at dette vil redusere den potensielle risikoen og styrke sikkerheten på arbeidsplassen.

Gjennomført kartlegging og vurdering av de faktiske forhold viser jevnt over et lavt risikobilde internt i virksomheten, men det er samtidig noen områder med begrenset mulighet for negativ påvirkning.

Det er ikke avdekket faktiske eller potensielle negative konsekvenser, men det er foreslått konkrete tiltak for å redusere muligheten for at Selskapets ansatte blir utsatt for dette. Enkelte tiltak er allerede iverksatt og Selskapet vil i 2026 arbeide videre med dette. Blant tiltakene nevnes å vurdere en revidering av våre leverandørkontrakter, samt å etablere et system for å verifisere utdanning og erfaring blant utenlandske arbeidstakere i de tilfeller dette er nødvendig. Det forventes at vårt arbeid med nevnte tiltak vil bidra til å redusere risiko ytterligere.

HOS VÅRE LEVERANDØRER

Vi har startet arbeidet med å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos våre leverandører, herunder en identifisering av hvilke områder som utgjør risiko for negativ påvirkning. I denne prosessen har vi tatt utgangspunkt i alle våre leverandører. Vi har ca. 100 leverandører, hvor ca. 10 % er hjemmehørende i utlandet.

Vi har gjennomført en risikoevaluering av våre leverandører. For å komme frem til hvilke av disse vi skulle henvende oss til for videre oppfølging under åpenhetsloven, har vi tatt utgangspunkt i landrisiko, bransjerisiko, produktrisiko samt kjent risiko.

Når det gjelder landrisiko har vi enkelte leverandører fra land som har en iboende høyere risiko i henhold til anerkjente indekser i forhold til brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vi har på denne bakgrunn henvendt oss til en av våre utenlandske leverandører. I vår henvendelse har vi stilt konkrete spørsmål i forhold til de områder vi mener har høyest risiko for brudd på arbeidstakeres rettigheter mv. hos den utvalgte leverandøren. Svarene vi har mottatt fra leverandørene på våre henvendelser viser ingen indikasjoner på risiko for negativ påvirkning på de ansattes arbeidsforhold.

Siden åpenhetsloven trådte i kraft, har vi de siste årene kontaktet leverandører der vi har vurdert at det foreligger en forhøyet bransje- og produktrisiko, samt kjent risiko. Vi har ikke avdekket noen negative forhold hos våre leverandører, og har derfor ikke funnet det nødvendig å sende nye henvendelser eller gjennomføre kontroller i 2025.

Ettersom de fleste av våre leverandører også er leverandører for andre selskaper i det internasjonale Continental-konsernet, baserer vi oss i stor grad på deres aktsomhetsvurderinger som utføres ved kontraktsinngåelsene med leverandørene. Continental har som mål å ha en ansvarlig leverandørkjede innen 2050 og har et omfattende Due-Diligence-system som følger RVC-Commitments (les disse [her](#)). Disse forpliktelsene er basert på blant annet OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv, i likhet med den norske åpenhetsloven. Vi mener derfor at aktsomhetsvurderingene som gjøres på konsernnivå også dekker våre forpliktelser.

Oppsummert har ikke avdekket faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i 2025.

OPPSUMMERING OG VEIEN VIDERE

I arbeidet med åpenhetsloven har vi så langt forankret ansvarlighet i styret, startet arbeidet med å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt i Selskapet, samt i forhold til våre

leverandører. Vi har så langt ikke avdekket faktisk eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og/eller anstendige arbeidsforhold.

Arbeidet vårt med åpenhetsloven er en kontinuerlig prosess, hvor vi på jevnlig basis vil foreta aktsomhetsvurderinger. Vi planlegger bl.a. å følge opp forbedringspunktene etter den interne gjennomgangen, samt å følge opp svar fra våre leverandører.

Videre vil vi fortsette arbeidet med å øke bevisstheten blant våre ansatte og blant våre leverandører om viktigheten av åpenhetsloven. Et av våre mest sentrale verktøy for å sikre at vi ikke tiltrekker oss useriøse aktører, er å ha gode systemer og rutiner for å avdekke faktisk eller vesentlig risiko for negative konsekvenser på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos våre leverandører, slik at vi reduserer risikoen for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

SIGNATUR

Mandal, 30. juni 2026



Erik Robert
Näsholm
Styremedlem



Jan Egil Hjelle
Daglig leder og
styrets leder



Francesca Romana
De Risi
Styremedlem