

Redegjørelse etter åpenhetsloven

Tress Holding AS

Rotvollen 2,

5235 RÅDAL

12.06.2024

1. Innledning

Åpenhetsloven har som formål å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold samt sikre allmenheten tilgang til informasjon. Tress Holding AS (heretter TRESS) skal årlig redegjøre for de aktsomhetsvurderinger selskapet har gjennomført i virksomheten og hos leverandørene iht. loven.

Vår redegjørelse er utarbeidet i samsvar med åpenhetsloven § 5 og vil gi en oversikt over virksomhetens aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

2. Selskapets organisering, driftsområde og retningslinjer

2.1 Virksomhetens organisering og driftsområde

Tress Holding AS er en familiebedrift som gjennom sine datterselskaper i Norge, Sverige og Danmark har solgt produkter innen sport og lek – til kunder i alle tre land. Tress Holding AS omfatter selskapene Tress C Monsen AS og Comtrader AS, som begge kjøper og selger utstyr til ulike kundesegmenter i Norge. Tress Sport och Lek AB, som kjøper og selger utstyr til ulike kundesegmenter i Sverige. Tress AS, som kjøper og selger utstyr til ulike kundesegmenter i Danmark. Samt Aps Subk som er et eiendomsforetak med det danske datterselskap Tress AS som sin eneste leietaker. TRESS holder til i egne kontorlokaler i Bergen.

2.2 Retningslinjer og rutiner

Vi arbeider kontinuerlig med risikovurdering av selskapets aktiviteter, og vi har som mål å redusere risikoen for brudd på menneskerettigheter samt sikre anstendige arbeidsforhold – både internt i TRESS, i leverandørkjeden og blant våre øvrige forretningspartnere.

For å oppfylle vår visjon og til enhver tid være ledende innen vårt felt, er det viktig at vi alltid kan garantere 100% for produktene vi kjøper og selger. For å ivareta våre forpliktelser er TRESS avhengig av et tett samarbeid med leverandørene – som forplikter seg til å følge våre retningslinjer, og i sin tur krever tilsvarende for sine leverandører. Dette sikrer at våre retningslinjer vil påvirke virksomheter lenger ut i verdikjeden.

Vårt overordnede mål er at alle ansatte i TRESS skal ha muligheten til å gjøre en god jobb i trygge omgivelser. TRESS har nulltoleranse mot diskriminering, mobbing, trakassering og andre krenkelser og adferd. Dette gjelder både internt, hos leverandører, kunder og andre forretningspartnere som våre ansatte forholder seg til. TRESS jobber kontinuerlig og målrettet for et godt arbeidsmiljø og har jevnlig personalmøter og medarbeidersamtaler, for å sikre at eventuelle problemstillinger og utfordringer blir adressert og løst.

TRESS er ISO 9001-sertifisert. Sertifiseringen betyr i praksis at vi har et kvalitetsledelsessystem som hjelper oss med å implementere og dokumentere strømlinjeformede arbeidsprosesser og kontinuerlige forbedringer.

TRESS har siden 2009 vært ISO 14001-sertifisert, noe som er en garanti for at vi som selskap tar hensyn til miljøet og streber etter å redusere vår miljøpåvirkning.

Sertifiseringen innebærer i praksis at vi har innført et miljøledelsessystem med prosedyrer, metoder og instruksjoner som oppfyller standardens krav.

Vår miljøpolitikk skal resultere i en kontinuerlig bærekraftig utvikling av TRESS, ved bl.a. å minimere våre CO2-utslipp samt redusere avfallsmengder og energiforbruk. Vi ønsker å være bransjens ledende leverandør og montør av miljøvennlige og miljøgodkjente produkter.

3. Aktsomhetsvurdering

3.1 Generelt

Måten vi kartlegger og vurderer risiko i virksomheten og leverandørkjeden bygger på aktsomhetsvurderingene som følger av OECDs retningslinjer. I 2023 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 av egen virksomhet

TRESS driver virksomhet etter arbeidsmiljøloven og ansatte i TRESS har lønninger, arbeidsvilkår og kompensasjonsordninger i tråd med bransjestandarder, regelverk og tariffavtaler. Hver enkelt ansatt blir individuelt fulgt opp iht. individuelle behov og det gjennomføres jevnlig medarbeidersamtaler.

3.3 Kartlegging og risikovurdering av leverandører

Enhver leverandør forplikter seg til å signere vår Code of Conduct (heretter CoC). Vår CoC er basert på Verdenserklæringen om menneskerettigheter, konvensjoner og anbefalinger fra Den internasjonale arbeidsorganisasjon (ILO) og FN - Convention on the Rights of the Child. Vi forventer at leverandører bekrefter at landet der produksjonen finner sted, har tiltrådt FNs barnekonvensjon (barnekonvensjonen trådte i kraft 2. september 1990) og at leverandørene gjør sitt ytterste å overholde denne konvensjonen. Dersom en leverandør ikke overholder våre etiske retningslinjer, vil vi diskutere hvilke tiltak vi vil iverksette mot vår leverandør.

Åpenhet i leverandørkjeden er nødvendig for å sikre overholdelse av disse retningslinjene. For å følge opp dette kan TRESS gjennomføre spesifikke kontroller av leverandører; be om dokumentasjon, gjennomføre revisjoner, gjennomgå og godkjenne handlingsplaner og kontrollere gjennomføringen av disse.

Rutiner, retningslinjer og tiltak oppdateres kontinuerlig basert på erfaringer vi gjør oss.

TRESS skal fremadrettet fortsette sitt arbeid med kartlegging av leverandører og eventuelle risikoer. Risikoen for negative konsekvenser gjelder anstendige arbeidsforhold og miljø. Som tidligere nevnt i denne redegjørelsen, skal arbeidstakere som et minimum ha betingelser i tråd med ILO-konvensjonen.

Denne redegjørelsen er underskrevet av styret i Tress Holding AS 12. juni 2024.

Signatur:



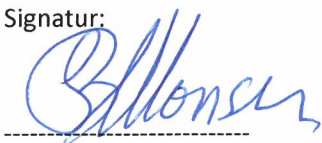
Frode Monsen
Styrets leder

Signatur:



Fredrik Klitte
Styremedlem

Signatur:



Bjarne Christen Monsen
Styremedlem