



Aktsomhetsvurdering for 2025

Redegjørelse for aktsomhetsvurdering etter Åpenhetsloven

Rapportering for 01.01.2025 – 31.12.2025

INNHold

1. GENERELT	3
1.1 SCHÜTZ Nordic – Organisering	3
1.2 Forankring	3
1.3 Retningslinjer	3
2. INTERNE FORHOLD	4
2.1 SCHÜTZ Nordic AS, inkludert salgskontorer	4
2.2 SCHÜTZ All-Emballage AB	4
2.3 ScanDrums A/S	5
3. LEVERANDØRKJEDE OG SAMARBEIDSPARTNERE	5
3.1 Generelt	5
3.2 Kunder	5
3.3 Leveranser via konsernet	5
3.4 Lokale leverandører og samarbeidspartnere	6
4. STATUS	6
4.1 Håndtering av eventuelle negative konsekvenser	6
4.2 Fremtidig oppfølging	6

1. GENERELT

SCHÜTZ Nordic AS er omfattet av Åpenhetsloven, og arbeider aktivt for å sikre grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår virksomhet og leverandørkjede. Denne redegjørelsen er utarbeidet i henhold til § 5 i Åpenhetsloven og beskriver våre aktsomhetsvurderinger. Redegjørelsen omfatter også vurderingene som er gjort for våre datterselskap: SCHÜTZ All-Emballage AB i Sverige og ScanDrums A/S i Danmark.

Formålet med aktsomhetsvurderingen er å identifisere, forebygge og begrense risiko for negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår egen virksomhet og leverandørkjede.

1.1 SCHÜTZ Nordic – Organisering

SCHÜTZ Nordic AS er en del av SCHÜTZ GmbH & Co. KGaA, et globalt konsern med hovedkontor i Selters i Tyskland. Vårt nordiske hovedkontor, med tilhørende produksjon, ligger i Kongsvinger i Norge. I tillegg har vi salgskontorer i Finland og Danmark, samt to datterselskaper: SCHÜTZ All-Emballage AB i Sverige og ScanDrums A/S i Danmark. I Finland samarbeider vi også med vår partner Paketo OY. Totalt er vi om lag 150 ansatte i Norden, inkludert medarbeidere i SCHÜTZ Nordic AS, SCHÜTZ All-Emballage AB og ScanDrums A/S.

SCHÜTZ Nordic produserer og leverer industriell emballasje til det nord-europeiske markedet, som inkluderer jomfruelige Intermediate Bulk Container (IBC), plastfat, stålfat og JerryCans. Vi opererer også et retursystem for tomme, brukte IBC-er, som gjør det mulig å produsere rekondisjonert emballasje, plastpaller og råmateriale til vår bærekraftige emballaseløsning – SCHÜTZ Green Layer IBC.

1.2 Forankring

Arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er forankret i styret og ledelsen i SCHÜTZ Nordic AS, i tråd med konsernets overordnede retningslinjer. Vår tilnærming er basert på konsernets retningslinjer for ansvarlighet som er nedfelt i *SCHÜTZ Code of Conduct – Human Rights Policies*. Retningslinjene gjelder for samtlige SCHÜTZ-lokasjoner globalt og er tilgjengelig via konsernets nettsider.

Vi forventer at våre samarbeidspartnere – inkludert leverandører, kunder og øvrige forretningsforbindelser – etterlever tilsvarende prinsipper. Ledelsen har deltatt aktivt i utarbeidelsen av aktsomhetsvurderingen og har fastsatt premissene for det videre arbeidet.

1.3 Retningslinjer

SCHÜTZ Nordic AS har etablert tydelige retningslinjer, organisatorisk forankring og nødvendige ressurser for å identifisere, forebygge og håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser knyttet

til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Ansvar og oppgaver er fordelt i organisasjonen, med HR- og bærekrafts avdelingen som sentrale aktører.

Våre retningslinjer er i henhold til gjeldende lovgivning i Norge, Sverige og Danmark, samt konsernets egne føringer. Dette er videre implementert i interne rutiner for leverandør- og markedsvurderinger. Verdier, policyer, interne regler og varslingsrutiner er lett tilgjengelige for alle ansatte via vår interne SCHÜTZ Nordic-app.

2. INTERNE FORHOLD

2.1 SCHÜTZ Nordic AS, inkludert salgskontorer

Vi legger stor vekt på å sikre et trygt, inkluderende og helsefremmende arbeidsmiljø – både fysisk og psykososialt. Dette gjøres gjennom verdibasert ledelse, regelmessige informasjonsmøter, sosiale tiltak og tilbud som støtter personlig utvikling. Våre ansatte har rett og mulighet til fagorganisering og representeres av egne tillitsvalgte.

Virksomheten har flere verneombud og et velfungerende arbeidsmiljøutvalg (AMU), og HMS er en daglig prioritet og følges opp løpende av ledelsen. Gjennom denne strukturen har ansatte tilgang til varslingskanaler rettet mot både lokal ledelse og konsernledelsen.

Forebyggende arbeid omfatter regelmessige risikoanalyser, interne revisjoner, vernerunder og daglige produksjonsmøter. SCHÜTZ Nordic deltar også i lokale næringsfora, som gir verdifulle innspill til kontinuerlig forbedring. Arbeidet med aktsomhetsvurderingen har inkludert bidrag fra AMU, verneombud, tillitsvalgte, HR og andre sentrale funksjoner.

I siste rapporteringsperiode ble det avdekket en kritisk hendelse i vår rekondisjoneringsavdeling knyttet til skanning og klassifisering av returnert emballasje. I samarbeid med vårt interne team og yrkeshelsetjenesten har vi gjennomgått prosessen og risikoanalyser, samt iverksatt nødvendige tiltak. Produksjonen er tilbake i normal drift, og vi følger anbefalingene fra yrkeshelsetjenesten.

Utover hendelsen omtalt over er det i siste rapporteringsperiode ikke avdekket faktiske eller potensielle risikoer for negative konsekvenser knyttet til menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold.

2.2 SCHÜTZ All-Emballage AB

SCHÜTZ All-Emballage AB arbeider systematisk for å opprettholde et trygt og godt arbeidsmiljø. Det gjennomføres jevnlig informasjonsmøter, og alle ansatte har rett til å organisere seg. Selskapet har både verneombud og tillitsvalgt, som også fungerer som varslingskanaler. Det legges til rette for sosialt fellesskap og inkludering, samtidig som HMS er et daglig fokusområde.

Det er ikke avdekket faktiske eller potensielle risikoer for negative konsekvenser knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold for siste rapporteringsperiode.

2.3 ScanDrums A/S

ScanDrums jobber strukturert og proaktivt med arbeidsmiljø og sikkerhet for å sikre et trygt og helsefremmende arbeidsmiljø, støttet av jevnlige informasjonsmøter og en åpen dialog på tvers av organisasjonen. Alle medarbeidere har rett til å organisere seg, og selskapets verneombud og medarbeider-representanter fungerer som betrodd kanaler for tilbakemeldinger og varsling.

Selskapet fremmer aktivt en positiv og inkluderende arbeidskultur, der samarbeid, trivsel og et sterkt fellesskap er en integrert del av den daglige driften.

ScanDrums tar også et sosialt ansvar og har et tett samarbeid med lokale ungdomsinstitusjoner, jobbsentere og kommunen for å aktivere og integrere mennesker, slik at de får en reell mulighet til å komme inn på arbeidsmarkedet.

I den siste rapporteringsperioden er det ikke identifisert faktiske eller potensielle risikoer for negative påvirkninger på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold, noe som gjenspeiler selskapets kontinuerlige fokus på ansvarlig og bærekraftig forretningspraksis.

3. LEVERANDØRKJEDE OG SAMARBEIDSPARTNERE

3.1 Generelt

SCHÜTZ Nordic stiller krav til at grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold overholdes i hele vår verdikjede – både oppstrøms og nedstrøms. I forbindelse med aktsomhetsvurderingen er det gjennomført kartlegging og risikovurdering av verdikjeden, basert på informasjon fra interne funksjoner, bransjekilder og kontrakts gjennomgang. Lokale leverandører er vurdert gjennom vår årlige leverandørevaluering, samt at de mottok og besvarte et leverandørevalueringsskjema i 2025. Innsatsfaktorer knyttet til råmaterialer og komponenter til våre produkter håndteres sentralt av vårt morselskap.

3.2 Kunder

Våre kunder er hovedsakelig lokalisert i Norden – et område med høy grad av rettslig regulering og etablerte systemer for ivaretagelse av menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. Det er ikke avdekket faktiske eller potensielle negative konsekvenser hos våre kunder i rapporteringsperioden.

3.3 Leveranser via konsernet

Innsatsfaktorer til produksjon leveres hovedsakelig fra konsernets hovedkontor i Tyskland eller fra leverandører med sentrale innkjøpsavtaler. Disse leverandørene forplikter seg til å følge konsernets *Code of Conduct - Human Rights Policy*, som inkluderer krav om respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Leverandører med sentrale innkjøpsavtaler følges opp av morselskapet.

3.4 Lokale leverandører og samarbeidspartnere

Vi har kartlagt og vurdert risikoen hos våre lokale leverandører i henhold til metodikken nevnt i punkt 2.1. SCHÜTZ Nordics lokale leverandører er lokalisert i Norden, som generelt anses som et lavrisikoområde. Gjennom tilbakemeldinger i leverandørevureringsskjemaer utsendt og mottatt i 2025 har vi fått bekreftet at eventuelle under-leverandører utenfor Norden vurderes av våre leverandører. Det er ikke avdekket faktiske eller potensielle negative konsekvenser hos våre lokale leverandører i rapporteringsperioden.

4. STATUS

Utover hendelsen som er omtalt i punkt 2.1, er det ikke identifisert eller rapportert om faktiske eller potensielle faktiske negative konsekvenser eller risiko for brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i vår virksomhet eller leverandørkjede i siste rapporteringsperiode.

4.1 Håndtering av eventuelle negative konsekvenser

Dersom det avdekkes risiko for faktisk eller potensiell risiko for negative konsekvenser knyttet til menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold internt, vil dette håndteres av ledelsen i tett samarbeid med tillitsvalgte og verneombud, og nødvendige tiltak vil bli iverksatt. Ved hendelser i leverandørkjeden vil alvorlighetsgrad vurderes, og det vil iverksettes tiltak i tråd med våre retningslinjer. I alvorlige tilfeller kan dette innebære at samarbeid avsluttes.

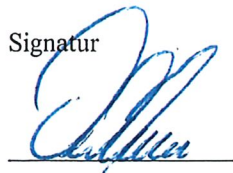
4.2 Fremtidig oppfølging

Vi vil fortsette arbeidet med periodiske risikoanalyser og oppfølging av leverandører. Vi forbeholder oss også retten til å gjennomføre revisjoner eller annen nødvendig oppfølging av våre samarbeidspartnere.

SCHÜTZ Nordic AS

Dato: 26/6-26

Signatur



Veit Enders
Styreleder



Philipp Gärtner
Styremedlem



Erik Platek
Daglig leder