



***Kjell &  
Company***

# Åpenhetsloven

Årlig redegjørelse for våre  
aktsomhetsvurderinger  
2025

Detta dokumentet har signert gjennom digitale signeringstjenesten GetAccept.

Fingerprint: 4f8d425e964b447daa21ea5a3af383d3c0eb69f3f8c221d22097e54aebd066cff6d366fe40cd4714bf3953c5adeba204b4f413a8b94c5933ed4ffe1670fa8804

# Om virksomheten

## Innledning

Dette dokumentet utgjør en redegjørelse for aktsomhetsvurderingene, og beskriver hvordan selskapet arbeider systematisk i tråd med åpenhetsloven. Denne redegjørelsen gjelder for Kjell & Co. Norway AS (org 815 420 292) og dekker perioden januar til desember 2025.

## Organisering

Kjell & Co. Norway AS (Kjell & Company) er et heleid datterselskap i konsernet Kjell Group. Siden starten for over 30 år siden har Kjell Group utviklet seg til Nordens ledende konsern innenfor tilbehør og rådgivning knyttet til hjemmeelektronikk.

Kjell & Company ble etablert Norge i 2015. I løpet av 2025 opererte selskapet 31 servicepunkter, fra Tromsø i nord til Kristiansand i sør, med totalt 199 ansatte. Hoveddelen av de ansatte arbeider ved servicepunkter, mens øvrige ansatte har administrative funksjoner.

## Marked

Under varemerket Kjell & Company kombineres et markedsledende, kuratert sortiment med rådgivning – på nett, via 148 servicepunkter i Sverige og i Norge, og sammen med samarbeidspartnere vi gjennom konseptet Kjell & Company Express. I tillegg har det danske selskapet AV Cables, som tilbyr et bredt utvalg av tilbehør til hjemmeelektronikk med netthandel, vært en del av konsernet siden april 2021.

## Produkter & tjenester

Med mål om å forbedre menneskers liv gjennom teknologi tilbyr vi et oppdatert kvalitetssortiment. Selgerne våre har stålkontroll på siste nytt og hjelper deg gjerne med å finne en løsning som er tilpasset nettopp deg. Hovedsortimentet består av produkter innen lading og tilkobling, hjem og helse, lyd og underholdning, samt nettverk og sikkerhet.

## Våre retningslinjer og rutiner

Kjell & Companys retningslinjer og rutiner er forankret i Kjell Groups styrende dokumenter og etablerte arbeidsmetoder.

Kjell Groups styrende dokumenter er utformet i samsvar med anerkjente sosiale og miljømessige standarder og rammeverk. Gjennom den interne atferdskodeksen samt atferdskodeksen for leverandører har Kjell Group forpliktet seg til å drive virksomheten i tråd med internasjonalt anerkjente rammeverk, herunder FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP), ILOs kjernekonvensjoner og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper.

Det innebærer i praksis at vi uttrykkelig forbyr tvangsarbeid, menneskehandel, barnarbeid, trakassering, diskriminering og usaklige oppsigelser. Vi stiller også krav til retten til kollektive forhandlinger, organisasjonsfrihet, og et trygt og sikkert arbeidsmiljø.

Den interne atferdskodeksen og atferdskodeks for leverandører er sentrale for selskapets arbeid med menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold og ansvarlig forretningspraksis, og danner grunnlaget for selskapets øvrige retningslinjer, rutiner og arbeid.

Som ansatt på Kjell & Company forventes det at man jobber etter disse prinsipper, der etiske retningslinjer og diskrimineringsretningslinjer fyller en viktig rolle. Dette er en del av vårt introduksjonsprogram for nye ansatte og er en viktig pilar i fundamentet vårt.

Formålet med de etiske retningslinjene er å tydeliggjøre hvem vi er og hva vi står for, samt å synliggjøre forventningene til ansatte og ledelse og legge til rette for god dømmekraft i det daglige arbeidet. Brudd på lovgivning eller selskapets etiske retningslinjer anses som en alvorlig risiko for selskapets kultur, konkurranseevne og omdømme.

Kjell & Company har etablert flere styrende dokumenter, retningslinjer og rutiner for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Disse er blant annet:

- Code of Conduct
- Supplier Code of Conduct
- Anti-corruption policy
- Sustainability Policy
- Whistleblower policy
- Procurement Policy
- AI Policy
- IT & Information Security Policy
- Insider Policy
- Risk Management Policy
- Arbeidsmiljøpolicy og HMS-håndboken
- Diskrimineringsretningslinjer og ordensregler
- Sikkerhetsrutiner knyttet til personlig sikkerhet, brannsikkerhet, sikre betalingsrutiner og beredskap ved hendelser
- Regelmessige kontroller og rutiner for å styrke arbeidsmiljøet
- Rutiner for sikker håndtering og oppbevaring av kjemiske produkter og andre relaterte produkter

## Varslingskanaler og klagemekanismer

Alle på Kjell & Company skal rapportere brudd på, eller rimelig mistanke om overtredelser, av de etiske retningslinjene og selskapets verdier, eller ting som på et annet vis kan ha en vesentlig innvirkning på individers liv eller helse. Varslinger i samsvar med disse retningslinjene kan gjøres av hvem som helst som er knyttet til Kjell & Company, inkludert forretningspartnere og leverandører.

Retningslinjene er ment å oppmuntre og gjøre det mulig for ansatte og andre å ta opp alvorlige problemer innen selskapet, og at de kan gjøre det uten at det får konsekvenser for dem selv.

Ved mistanke om uregelmessigheter i virksomheten kan ansatte henvende seg til nærmeste leder eller sikkerhetsavdelingen for å rapportere forholdet. Det som rapporteres behandles med diskresjon, og informasjonen benyttes på en slik måte at den ikke kan spores tilbake til den ansatte.

Vi tilbyr en særskilt rapporteringskanal – en varslingstjeneste – som et supplement. Gjennom denne kan varsleren, enten intern eller ekstern, velge å være anonym. Tjenesten leveres av en ekstern samarbeidspartner (Lantero AB), noe som innebærer at det ikke er mulig for noen i Kjell Group å få tilgang til kontaktinformasjon eller identifisere varslersens identitet.

Du finner mer informasjon om varslingskanaler <https://www.kjell.com/no/viktig-informasjon/varsling>

# Aktsomhetsvurdering

## Kartlegging av risikoer og negative konsekvenser

De siste årene har konsernet gjennomført et omfattende forberedende arbeid knyttet til CSRD-rapporteringen. I denne sammenheng har Kjell Group gjennomført en dobbel vesentlighetsanalyse, som danner grunnlag for konsernets prioritering av vesentlige bærekraftstemaer samt Kjell & Companys arbeid med aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven.

De fire negative konsekvensene og risikoene som presenteres nedenfor, er identifisert som potensielt vesentlige negative påvirkninger for egen arbeidsstyrke og arbeidstakere i verdikjeden.

Disse er identifisert gjennom interessentintervjuer og bruk av eksterne kilder, herunder SASB Standard (Materiality Finder), Our World in Data (Human Rights Index), Transparency International (Corruption Perception Index) og OCED.

## Identifiserte negative konsekvenser og risikoer med iverksatte tiltak

### Risiko i leverandørkjede

Kjell & Companys verdikjede er i stor grad global, med en betydelig andel av produktene og tilhørende komponenter fra Asia, hovedsakelig Kina. Det er en anerkjent risiko for brudd mot menneskerettighet knyttet til utvinning av råmaterialer og anstendige arbeidsforhold i produksjonen i den oppstrøms verdikjeden. Dette omfatter blant annet risiko for barnearbeid, tvangsarbeid, utilstrekkelige boforhold og manglende rett til privatliv. Arbeidet med oppfølging og risikohåndtering vanskeliggjøres av begrenset innsikt i leverandørkjede utover tier 1-leverandører.

Det er derfor avgjørende å sikre ansvarlig forretningspraksis i hele leverandørkjeden. Kjell Group forbyr uttrykkelig tvangsarbeid, menneskehandel, barnearbeid, trakassering, diskriminering og usaklige oppsigelser gjennom atferdskodeksen for leverandører. Vi stiller også krav om at kodeksen kommuniseres til underleverandører, og at implementeringen følges opp. Alle våre leverandører har signert våre etiske retningslinjer og dermed godtatt våre vilkår for å gjøre forretninger med oss. Vår atferdskodeks for leverandører ble oppdatert i 2025.

Gjennom konsernets innkjøpskontor i Shanghai legger vi til rette for tettere samarbeid med leverandørene av egne merkevarer, regelmessige revisjoner og kontrollert oppfølging av endrede regelverk.

Av våre direkte leverandører av egne merkevarer er 76 % sertifisert i samsvar med ISO 9001 og/eller ISO 14001. 74 % av di har gjennomgått eksterne sosiale revisjoner basert på BSCI, SMETA eller SA8000.

I løpet av 2025 gjennomførte vi 108 inspeksjoner hos selskapets direkte leverandører, hvorav 92 var fabrikkbesøk og 19 dokumentgjennomganger. Vi valgte å ikke gå videre med 15 potensielle leverandører etter en vurdering av at de ikke oppfylte våre grunnleggende krav til kvalitet og CSR. Vurderingen avdekket ingen alvorlige brudd på menneskerettighetene.

For å begrense vesentlig risiko for negative konsekvenser har vi iverksatt følgende tiltak:

- Oppdatert atferdskodek for leverandører og innkjøpspolicy
- Videreført gjennomføring av revisjoner av leverandører av egne merkevarer i tråd med beskrivelsen ovenfor

Kjell & Company, sammen med sitt morselskap, planlegger fremover følgende tiltak for å styrke leverandør oppfølgingen:

- Gjennomgå og forbedre prosessene for vurdering av leverandør av egne merkevarer
- Identifisere krav og nøkkeltall knyttet til eksterne sertifiseringer
- Videreutvikle leverandørvurderingen av europeiske leverandører

**Risiko for korrupsjon knyttet til forretningsforhold med leverandører og øvrige deler av verdikjeden**  
Kjell Group står overfor korrupsjonsrisiko, særlig knyttet til virksomhet i høyrisikoland som Kina, som i Transparency Internationals korrupsjonsindeks vurderes som et land med høy risiko. Dette fremhever behovet for hensiktsmessig styring, kontrollmekanismer og forebyggende tiltak for å håndtere regulatoriske krav og redusere risikoen for sanksjoner og andre negative konsekvenser.

Den høyeste standarden for integritet forventes i alle forretningsaffærer, og leverandører må følge alle lover og forordninger om bestikkløser og korrupsjon. Korrupsjon aksepteres ikke i noen form, inkludert bestikkelse, utpressing, returer og upassende private eller profesjonelle fordeler til kunder, agenter, entreprenører, leverandører eller ansatte hos en sådan part eller offentlig tjenestemann. Leverandøren skal avstå fra å tilby gaver til ansatte i Kjell & Company.

I våre affærer med leverandører forventer vi at beslutninger fattes basert på objektive kriterier. Eventuelle faktorer som påvirker leverandørens beslutning på grunn av private, forretningsmessige eller andre interessekonflikter, skal forhindres fra begynnelsen. Det samme gjelder pårørende og andre nære.

For å begrense vesentlig risiko for negative konsekvenser har vi iverksatt følgende tiltak:

- Oppdatert styrende retningslinjer for anti-korrupsjon
- Vurdert hvilke funksjoner som er særlig utsatt for korrupsjonsrisiko
- Gjennomført årlig antikorrupsjonsopplæring for berørte medarbeidere
- Oppdatert digital antikorrupsjon-sopplæring for nyansatte

I løpet av rapporteringsåret er det ikke identifisert tilfeller av korrupsjon eller mottak av bestikkløser, og verken Kjell & Company eller konsernets morselskap har vært involvert i fellende dommer.

### Interne risikoer knyttet til arbeidsmiljø, helse og sikkerhet

Kjell & Company erkjenner at det foreligger utfordringer knyttet til arbeidsmiljøarbeidet, særlig når det gjelder stress og alene arbeid blant butikk og kontoransatte. Konsernets arbeid med arbeidsmiljø har som mål å bidra til en fysisk, psykisk og sosialt bærekraftig og utviklende arbeidsplass for alle medarbeidere.

Alle ansatte, uavhengig av ansettelsesform, skal ha en skriftlig arbeidsavtale og forstå samt godta ansettelsesvilkårene. Vilkår og lønn skal være rettferdige og rimelige, og minst i samsvar med nasjonale lovgivning eller relevante bransjestandarder, avhengig av hva som stiller strengest krav. Tvangsarbeid, ufrivillig arbeid og ulønnet arbeid er uakseptabelt i enhver form. Vi respekterer organisasjonsfriheten og retten til kollektive forhandlinger for alle ansatte. I løpet av 2025 var servicepunkter omfattet av tariffavtale.

All informasjon om vårt arbeidsmiljøarbeid finnes i vår interne HMS-håndbok, som beskriver gjeldende krav, lover og retningslinjer. Kjell & Company har forpliktet seg til, og hvordan vi ønsker at HMS-arbeidet skal utøves i virksomheten. Håndboken er dynamisk styringsdokument som oppdateres fortløpende, slik at innholdet til enhver tid er i samsvar med gjeldende lovgivning og relevante standarder.

### Fysiske arbeidsmiljø

Vi jobber aktivt med tillitsvalgte og verneombud i organisasjonen for å oppdage og eventuelt gjennomføre tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet.

Oppfølging av det fysiske arbeidsmiljøet skjer gjennom hendelsesrapportering i vårt avvikssystem, samt gjennom regelmessige vernerunder og arbeidsplassbesøk på våre servicepunkter. I 2025 ble det rapportert én arbeidsrelatert ulykke. Ulykken medførte ikke personskade eller fravær.

Alle ansatte har tilgang til en godkjent bedriftshelsetjeneste som bistår i det forebyggende arbeidet med psykososial og fysisk helse.

### Pulsmålesystem

For å styrke arbeidsmiljøet og medarbeiderengasjementet har vi i løpet av året innført en ny arbeidsmetodikk, der engasjementet i teamene samt det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet måles kvartalsvis gjennom konsernfelles pulsmålesystem.

Resultatene inngår som en del av konsernets arbeid med aktsomhetsvurderinger knyttet til egen arbeidsstyrke, og benyttes til å begrense potensielle risikoområder, blant annet relatert til arbeidsbelastning, organisatoriske forhold og intern kommunikasjon.

Et sentralt kvantitativt nøkkeltall i undersøkelsen er eNPS, som indikerer i hvilken grad medarbeidere vil anbefale Kjell Group som arbeidsgiver. Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen gjennomført i november 2025 viser en eNPS på 30 og et engasjementsnivå på 8,8 for retailorganisasjonen i Norge. Resultatene ved denne målingen viser at nivået for Norge er dermed høyere enn på konsernnivå, hvor eNPS er 7 og engasjementet er 8,4 for hele organisasjonen.

Basert på resultatene har konsernet identifisert behov for økt tydelighet i organisasjonen, forbedret intern kommunikasjon og større grad av langsiktig stabilitet. Disse forholdene vurderes som sentrale i arbeidet med å forebygge potensielle negative konsekvenser for ansattes arbeidsmiljø og trivsel, og vil inngå i konsernets videre oppfølging og tiltak i 2026.

### Interne risikoer knyttet til diskriminering og trakassering

Kjell & Company forbyr strengt diskriminering og trakassering, enten det er basert på rase, kjønn, alder, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, religion eller andre personlige egenskaper. Vår virksomhet skal baseres på ydmykhet, respekt, troverdighet, sunn fornuft, ærlighet, nysgjerrighet og driv, samt gode prestasjoner som bygger stolthet og bidrar til suksess på alle områder.

Ledere har et særskilt ansvar for å fremme et etisk, inkluderende og respektfullt arbeidsmiljø, samt sikre at prinsippene i oppførselskoden etterleveres i den daglige virksomheten. Medarbeidere oppfordres til å rapportere hendelser som bryter med oppførselskoden. Konsernet skal også arbeide proaktivt for å

styrke mangfold, likestilling og inkludering, blant annet gjennom rettferdige rekrutterings- og forfremmelsesprosesser.

Som en del av konsernets aktsomhetsvurderinger og det systematiske arbeidet med arbeidsmiljø følges diskriminering og trakassering også opp gjennom konsernets pulsmålesystem. I løpet av året har 55 av konsernets medarbeidere rapportert at de ved ett eller flere tilfeller har opplevd krenkende handlinger eller trakassering på arbeidsplassen. Antall tilfeller kan ikke kvantifiseres for den norske virksomheten, da rapportering og oppfølging er anonym og ikke kan brytes ned på landnivå.

Samtlige rapporterte hendelser har funnet sted i butikkmiljøet i møte med kunder. Således er det ikke identifisert noen krenkelser mellom medarbeidere i løpet av året. Hendelsene er dokumentert og håndtert i tråd med våre etablerte rutiner, inkludert oppfølging og støtte til berørte medarbeidere, samt vurdering og styrking av forebyggende tiltak.

### Tiltak

For å begrense disse interne vesentlig risikoer for negative konsekvenser har konsernet iverksatt følgende tiltak

- Målrettede opplæringstiltak for organisasjonens ledere knyttet til forebyggende psykososialt arbeidsmiljø og arbeidsmiljøarbeid
- Utvikle rekrutteringsprosesser og lederutviklingsprogrammer
- Tydeliggjøre klage- og rapporteringskanaler
- Gjennomført en gjennomgang av rehabiliteringsprosessen og rutiner knyttet til sykefravær
- Utviklet prosess for arbeidsplanlegging (turnus-/schemaleggingsprosesser)
- Oppdatert og tydeliggjort styrende retningslinjer og arbeidsmetoder knyttet til sikkerhet
- Utviklet prosesser og risikovurderinger samt oppdatert tekniske sikkerhetsløsninger
- Gjennomført opplæringstiltak for kompetanseheving i organisasjonen
- Oppdatert rutiner for vernerunder
- Oppdatert sjekklister for daglige sikkerhetskontroller

### Planlagte tiltak

Kjell & Company planlegger å gjennomføre en helhetlig gjennomgang av organisasjonen og tilhørende arbeidsprosesser i løpet av 2026. Hovedfokuset i gjennomgangen er tydelighet, kvalitet og etterlevelse sett i et helhetlig perspektiv. Med dette ønsker vi også å sikre at rutiner praktiseres på en enhetlig måte i hele konsernet.

Dette innebærer at vi planlegger å gjennomføre følgende tiltak:

- Tydeliggjøre forventningene knyttet til roller, ansvar og oppgaver i organisasjonen
- Klargjøre ansvarsfordelingen mellom arbeidsgiver og medarbeider
- Sikre at avtaler, arbeidsprosesser og etablerte arbeidsmåter etterleveres og anvendes enhetlig i praksis
- Løpende reviderer våre arbeidsmåter i tråd med oppdatert lovgivning og bransjestandarder

Vår ambisjon med dette arbeidet er tydelig – å skape et arbeidsmiljø som er klart, rettferdig og bærekraftig, der både rettigheter og plikter er godt forankret og etterleveres i hele organisasjonen.



**Sandra Gadd**  
Styreleder

Sandra Gadd



**Jenny Winnér**  
Styremedlem

Jenny Winnér

Malmö, 18. juni 2026



**Fredrick Sjöholm**  
Styremedlem

Fredrick Sjöholm

### Om oss

Kjell & Co. Norway AS er et heleid datterselskap i konsernet Kjell Group. Siden starten for over 30 år siden har Kjell Group utviklet seg til Nordens ledende konsern innenfor tilbehør og rådgivning knyttet til hjemmeelektronikk.

Kjell & Company Norway AS selger tilbehør til forbrukerelektronikk, hovedsakelig relatert til data-, mobil-, audio-, video-, TV/satellitt-, og telefontilbehør, i tillegg til liknende aktiviteter. Selskapet eies 100% av Kjell & Company Elektronik AB.

Selskapets hovedkontor ligger i Bærum kommune. Selskapet startet opp driften høsten 2015 gjennom butikketableringer og e-handel og bestod per utgangen av 2025 av 31 fysiske butikker i Norge og en e-handelsbutikk.



#### Mikaela Danielsson

mikaela.danielsson@kjell.com  
+46 724 67 3920



#### Bærekraft

Kjell Groups fullstendige bærekraftsrapport for perioden januar–desember 2025, samt tidligere publiserte rapporter, er tilgjengelig på [www.kjellgroup.com](http://www.kjellgroup.com).



#### Årsberetninger

Årsberetning for Kjell & Company Norway AS inneholder også en redegjørelse knyttet til arbeidsmiljø, kjønnsfordeling og likestilling.