

LIWLIG NORWAY AS · RAPPORTERINGSÅRET 2025

Redegjørelse etter *åpenhetsloven*

Avgitt etter åpenhetsloven § 5 og vedtatt av styret i
Liwlig Norway AS

OM REDEGJØRELSEN

Åpenhetsloven skal fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold når varer og tjenester produseres og leveres, og gi allmennheten innsyn i hvordan virksomheter håndterer negative konsekvenser. Denne redegjørelsen viser hvordan Liwlig Norway AS har arbeidet med dette i 2025: hvordan vi vurderer risiko, hva vi har funnet, hvilke tiltak vi har satt i gang og hva vi skal gjøre videre.

6.Sans AS og Gyro AS ble fusjonert til Liwlig Norway AS med virkning fra 1. september 2025. Redegjørelsen dekker hele året, det vil si virksomheten i 6.Sans AS og Gyro AS frem til fusjonen og i Liwlig Norway AS etter fusjonen.

Liwlig Norway AS er omfattet av loven fordi selskapet er en større virksomhet etter § 3. Per balansedagen 31. desember 2025 overskred selskapet alle tre grensene:

Salgsinntekt over
MNOK 70

Balansesum over
MNOK 35

Gjennomsnittlig antall
ansatte over 50
årsverk

OM VIRKSOMHETEN

Liwlig Norway AS leverer eventer, konferanser, kundereiser i inn- og utland og opplevelseskommunikasjon til kunder over hele landet. Selskapet har hovedkontor i Oslo og er en del av det nordiske eventkonsernet LIWLIG, med hovedkontor i Helsinki. Med 6.Sans og Gyro samlet i ett selskap er vi blant de eldste og største aktørene i den norske eventbransjen.

Det meste av det vi leverer, setter vi sammen av tjenester vi kjøper inn: lokaler og hotell, lyd, lys og bilde, rigg og scenebygg, catering, transport, artister og innhold, innleid personell, trykk og profilartikler. Derfor ligger den største risikoen for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden. Den viktigste risikoen i egen virksomhet er knyttet til arbeidstid og HMS i gjennomføringsfasen av arrangementer.

ORGANISERING OG ANSVAR

Styret har det overordnede ansvaret for arbeidet med åpenhetsloven og vedtar redegjørelsen hvert år. Styret består av konsernets CEO, som er styrets leder. Daglig leder har ansvaret for at aktsomhetsvurderinger gjennomføres, at tiltak blir fulgt opp og at resultatene måles. Det operative ansvaret ligger hos selskapets COO.

Arbeidet er forankret i styrevedtak av 29.06.2026.

STYRENDE DOKUMENTER

Liwlig Norway AS følger LIWLIG-konsernets felles retningslinjer, som er vedtatt av konsernledelsen. Disse dokumentene ligger til grunn for arbeidet:

DOKUMENT	HVA DET BRUKES TIL
LIWLIG Group Code of Conduct	Konsernets etiske retningslinjer. Gjelder alle som jobber for LIWLIG, også ledere, styremedlemmer, konsulenter og frilansere. Bygger på de ti prinsippene i FNs Global Compact om menneskerettigheter, arbeidsforhold, miljø og antikorrupsjon.
LIWLIG Group Employment, Recruitment, Health and Safety Policy	Konsernets personal- og HMS-policy. Inneholder en egen erklæring om menneskerettigheter: ytringsfrihet, likestilling, minoriteters rettigheter, forbud mot barnearbeid og tvangsarbeid, og retten til å organisere seg og forhandle kollektivt.
LIWLIG Group Supplier Code of Conduct	Signeres av leverandørene. Stiller blant annet disse kravene: skriftlig arbeidskontrakt med arbeidstid, lønn og overtidsbetaling, lønn det går an å leve av, høyst 48 timers ordinær arbeidsuke og 60 timer inkludert overtid, minst én fridag per uke, forbud mot barnearbeid og tvangsarbeid, organisasjonsfrihet, risikovurdering av HMS, gratis verneutstyr og vern mot diskriminering og trakassering. Leverandører som har virksomhet i eller handler med høyrisikoland, må selv gjøre risikovurderinger av menneskerettigheter.
Kontraktsvilkår	Leverandørene forplikter seg til våre generelle innkjøpsvilkår i tillegg til Supplier Code of Conduct. Kontraktene stiller krav til lønns- og arbeidsvilkår og etterlevelse av gjeldende lover og regler.
LIWLIG Group Whistleblowing Policy	Konsernets varslingskanal er åpen for ansatte og for de som jobber for våre leverandører og underleverandører. Kanalen driftes av en uavhengig tredjepart, og varsler mottas og vurderes først av et eksternt revisjonsselskap. Det kan varsles anonymt og på norsk.
Rutine for innsynskrav	Beskriver hvordan vi tar imot, behandler og besvarer krav om informasjon etter åpenhetsloven.
Miljøfyrtårn	Selskapet er sertifisert, og sertifiseringen omfatter også krav til HMS og arbeidsmiljø.

DOKUMENT	HVA DET BRUKES TIL
FNs Global Compact og EcoVadis	LIWLIG er partner i FNs Global Compact og rapporterer årlig på fremdriften. Konsernet er vurdert av EcoVadis og bruker EcoVadis-rammeverket til å vurdere risiko i egen virksomhet og hos leverandører.

SLIK GJENNOMFØRER VI AKTSOMHETSVURDERINGER

Vi følger OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv. Arbeidet går i fire steg som gjentas hvert år:

01

Forankre: Styret vedtar retningslinjer, og ansvaret plasseres i ledelsen.

02

Kartlegge: Vi går gjennom leverandører og egen virksomhet og vurderer hvor risikoen for negative konsekvenser er størst.

03

Handle: Vi setter inn tiltak der risikoen er høyest, og følger opp om de virker.

04

Redegjøre og svare: Vi publiserer resultatene hvert år og svarer på spørsmål fra alle som ber om informasjon.

Vi regner en leverandør som vesentlig når vi har kjøpt for mer enn kr 100 000 fra den i løpet av året, eller når den leverer innen en bransje med kjent høy risiko. Leverandørene vurderes ut fra bransje, hvilket land arbeidet utføres i, bruk av underleverandører og hvilke systemer leverandøren selv har for å ivareta arbeidstakernes rettigheter.

Hver risiko vurderes ut fra hvor sannsynlig det er at noe skjer, og hvor alvorlig konsekvensen vil være for de som rammes. Alvorlighetsgraden avhenger av hvor stor skaden er, hvor mange som rammes og om skaden kan rettes opp.

NIVÅ	SANNSYNLIGHET	KONSEKVENNS
LAV	Leverandøren eller området har etablerte rutiner, dokumentasjon og god etterlevelse. Det er lite sannsynlig at negative forhold oppstår.	Hendelser vil ha begrenset omfang og kan håndteres raskt uten alvorlige følger for de som rammes.
MIDDELS	Det finnes enkelte risikofaktorer eller mangler i dokumentasjonen. Risikoen kan håndteres, men krever oppfølging.	Hendelser kan få merkbare følger for arbeidstakere og krever tiltak for å hindre at de skjer igjen.
HØY	Leverandøren mangler dokumenterte rutiner, eller bransjen eller landet har kjent høy risiko.	Hendelser kan få alvorlige følger for liv, helse eller grunnleggende rettigheter og krever umiddelbare tiltak.

VÅRE LEVERANDØRER

Det store flertallet av våre leverandører er norske. Et mindre antall leverandører i andre land brukes i hovedsak ved kundereiser og arrangementer i utlandet.

Vi har startet en klassifisering av alle vesentlige leverandører etter bransje og land. Den blir ferdigstilt i 2026. Foreløpig vurdering er at leverandører innen rigg og produksjon, hotell, servering, renhold og profilartikler har middels risiko, og at de øvrige har lav risiko.

VESENTLIGE RISIKOER VI HAR FUNNET

Vi har ikke avdekket faktiske brudd på grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i 2025. Vurderingen viser likevel at det finnes risiko i deler av leverandørkjeden og i egen virksomhet. Områdene under er de vesentligste.

Rigg, scenebygg og teknisk produksjon

SANNSYNLIGHET: LAV**KONSEKVENNS: HØY**

Rigg og nedrigg skjer ofte på kort tid, om kvelden og natten, med innleid mannskap og underleverandører i flere ledd. Bransjen har kjent risiko for lange arbeidsdager, brudd på arbeidstidsreglene og sosial dumping. Arbeid i høyden og med tunge løft gjør at en ulykke

kan få alvorlige følger. Leverandørene vi bruker mest, er etablerte aktører vi kjenner godt, og vi har ikke fått informasjon om alvorlige avvik hos dem.

Tiltak: Kontraktskrav om lønns- og arbeidsvilkår og HMS. Krav om godkjente bemanningsforetak ved innleie. Signert Code of Conduct fra de største leverandørene.

Hotell, servering og renhold

SANNSYNLIGHET: LAV

KONSEKVENNS: MIDDELS

Dette er bransjer som Arbeidstilsynet regner som spesielt utsatt for brudd på lønns- og arbeidsvilkår, med mye sesongarbeid, deltid, utenlandsk arbeidskraft og bruk av underleverandører på renhold. Vi bruker i hovedsak store, etablerte hotell- og serveringsaktører.

Tiltak: Signert Code of Conduct og kontraktskrav for faste leverandører.

Trykk, profilartikler og dekor

SANNSYNLIGHET: LAV

KONSEKVENNS: MIDDELS

Profilartikler, tekstiler og dekor kan være produsert i land med svakere vern av arbeidstakerrettigheter, og vi har ofte begrenset innsikt i hvem som har produsert varene.

Tiltak: Vi kjøper i hovedsak profilartikler gjennom norske leverandører. Vi har ikke hatt egne krav til dokumentasjon av produksjonsforhold for disse varene. I 2026 skal vi be leverandørene om informasjon om produksjonsland og fabrikk.

Artister, innhold og kreative leveranser

SANNSYNLIGHET: LAV

KONSEKVENNS: MIDDELS

Artister, foredragsholdere, film og innholdsproduksjon leveres ofte av små aktører på korte oppdrag og frilanskontrakter. Det kan gi uforutsigbar inntekt og svakere sosiale rettigheter for de som utfører arbeidet. Vi samarbeider i hovedsak med etablerte byråer og produksjonsselskaper.

Tiltak: Skriftlige avtaler med alle artister og foredragsholdere, direkte eller via byrå, med tydelig leveranse, honorar og betalingsfrist. Vi betaler innen avtalt frist. Artister og innleide produksjonsfolk får samme HMS-informasjon og sikkerhetsbrief som eget crew på

arrangementet, og rider og avtalt hviletid følges opp av prosjektleder. Produksjonsselskaper forplikter seg i kontrakten til å følge gjeldende lønns- og arbeidsvilkår. Artister og frilansere kan bruke konsernets varslingskanal hvis de opplever kritikkverdige forhold på våre oppdrag.

Kundereiser og arrangementer i utlandet

SANNSYNLIGHET: LAV

KONSEKVENNS: LAV

Når vi gjennomfører arrangementer i utlandet, bruker vi lokale hoteller, transportører og destinasjonsselskaper. I enkelte land er arbeidstakernes rettigheter svakere beskyttet enn i Norge.

Tiltak: Vi bruker faste destinasjonsselskaper som har signert vår Code of Conduct, og foretrekker hotellkjeder med egne retningslinjer for menneskerettigheter og arbeidsforhold. Ved reiser til land med høy risiko gjør vi en egen vurdering av leverandørene før tilbud gis. Prosjektleder følger opp arbeidsforhold vi observerer underveis.

Egen virksomhet: arbeidstid og HMS

SANNSYNLIGHET: MIDDELS

KONSEKVENNS: MIDDELS

Ansatte i prosjekt og produksjon har lange dager og helgearbeid i gjennomføringsperioder, og jobber under tidspress hos kunder og på steder vi ikke selv har kontroll over. Det gir risiko for brudd på arbeidstidsreglene, belastningsskader og psykososiale belastninger. Vi har ikke registrert alvorlige brudd på arbeidsmiljøregelverket i 2025.

Tiltak: Arbeidstiden registreres, og prosjektleder planlegger bemanningen før store arrangementer slik at arbeidstidsreglene kan følges. Overtid kompenseres med avspasering eller betaling. Vi gjennomfører risikovurdering før arrangementer med rigg, høydearbeid eller store publikumsmengder, og crew får sikkerhetsbrief på stedet. Arbeidsmiljøet følges opp gjennom vernerunder, medarbeidersamtaler og medarbeiderundersøkelse. Vi erkjenner at det i travle perioder kan forekomme avvik fra arbeidstidsreglene, og følger dette opp særskilt.

RESULTATER I 2025

- Vi har ikke avdekket faktiske brudd på grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold, verken i egen virksomhet eller hos leverandører.
- Over 60 av våre største leverandører har signert vår Code of Conduct.

- Rutinene til 6.Sans og Gyro er samordnet i forbindelse med fusjonen.
- Vi mottok 1 krav om informasjon etter åpenhetsloven og 0 varsler om forhold som gjelder menneskerettigheter eller arbeidsforhold.

MÅL FOR 2026

MÅL	STATUS
Lage en felles leverandøroversikt for det fusjonerte selskapet, med antall leverandører og fordeling på land, der alle vesentlige leverandører får en risikoklassifisering.	PÅBEGYNT
Få signert Code of Conduct fra alle vesentlige leverandører innen områdene med middels og høy risiko.	PÅBEGYNT
Sende spørreskjema til leverandører med middels og høy risiko om arbeidstid, lønn, kontrakter, HMS og bruk av underleverandører.	PLANLAGT
Gjennomføre stikkprøver hos utvalgte leverandører med høy risiko.	PLANLAGT
Gi prosjektledere og innkjøpere opplæring i ansvarlige innkjøp.	PLANLAGT
Gjennomgå standardkontraktene, slik at kravene til menneskerettigheter og arbeidsforhold står likt i alle avtaler.	PLANLAGT

OPPFØLGING, KOMMUNIKASJON OG GJENOPPRETTING

Daglig leder følger opp at tiltakene gjennomføres, og rapporterer til styret. Resultatene brukes i neste års risikovurdering.

Vi har ikke avdekket forhold i 2025 som har krevd dialog med berørte arbeidstakere eller gjenoppretting. Hvis vi finner brudd, tar vi kontakt med leverandøren og krever en plan for å rette opp forholdene. Tiltakene skal stå i forhold til hvor alvorlig bruddet er. Der vi selv har forårsaket eller bidratt til skade, skal vi bidra til at de som er rammet, får den gjenopprettingen de har krav på. Leverandører som ikke retter opp brudd, risikerer at samarbeidet avsluttes.

INNSYN OG VARSLING

Alle har rett til informasjon om hvordan vi håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Spørsmål sendes skriftlig til innsyn@liwlig.no. Vi svarer innen tre uker, og senest innen to måneder hvis omfanget gjør det nødvendig.

LIWLIG GROUP VARSLINGSKANAL

Ansatte, innleide og de som jobber for våre leverandører og underleverandører, kan varsle om mulige brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold gjennom konsernets varslingskanal. Kanalen driftes av en uavhengig tredjepart, og det kan varsles anonymt og på norsk.

<https://liwlig.integrityline.com/frontpage>

Oslo, 29.06.2026

I styret for Liwlig Norway AS



Timo Mikael Aalto

Styrets leder



Christian Stenseng

Daglig leder