

REDEGJØRELSE ÅPENHETSLOVEN 2025

1 Innledning

Viaplay skal minst årlig redegjøre for utførte aktsomhetsvurderinger i henhold til åpenhetsloven og offentliggjøre i tråd med lovens krav for redegjørelse. Åpenhetsloven skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og formålet med denne redegjørelsen er å gi allmennheten innsikt i hvordan Viaplay jobber med aktsomhetsvurderinger.

Selskapene Viaplay Group Norway AS, P4 Radio Hele Norge AS og P5 Radio Halve Norge AS plikter å etterleve åpenhetsloven som følge av at alle tre selskaper anses for å være større virksomheter etter åpenhetslovens definisjon og er hjemmehørende i Norge og tilbyr varer og tjenester.

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022, og dette er en redegjørelse om hvordan alle tre selskapene jobber med aktsomhetsvurderinger.

1.1 Kontaktinformasjon

Henvendelser om denne rapporten rettes til:

E-post: compliance@viaplaygroup.com

1.2 Om redegjørelsen

Denne rapporten gir en beskrivelse av Viaplay Group Norway AS, P4 Radio Hele Norge AS og P5 Radio Halve Norge AS sitt arbeid med aktsomhetsvurderingene som er gjennomført fra 1. juli 2022 og frem til dags dato.

Denne rapporten omfatter alle tre angitte selskaper og er sist oppdatert og godkjent av styrene i Viaplay Group Norway AS per 29.04.2025, P4 Radio Hele Norge AS per 26.03.2025 og P5 Radio Halve Norge AS per 26.03.2025.

2 Om Viaplay Group

2.1 Organisering og driftsområde

Viaplay Group Norway AS, P4 Radio Hele Norge AS og P5 Radio Halve Norge AS inngår i et underkonsern av Viaplay Group AB (heretter Viaplay Group) i Sverige. Underkonsernet er hjemmehørende i Norge, og har plikter etter åpenhetsloven, jf. vilkårene angitt i punkt 1 ovenfor. I underkonsernet er Viaplay Group Norway AS morselskap med to heleide datterselskaper; P4 Radio Hele Norge AS og P5 Radio Halve Norge AS. Selskapene vil heretter samlet omtales som Viaplay Norge.

Viaplay Group utarbeider årlig en redegjørelse om konsernets arbeid med aktsomhetsvurderinger hvor det redegjøres for identifiserte brudd og risikoer, samt tiltak. Du finner Viaplay Groups Bærekraftsrapport [her](#).

Viaplay Group Norway AS selger Viaplay, enkeltkanaler og programpakker til TV-distributører og til enkelte andre næringer. Viaplay Group Norway AS driver produksjon av innhold for VSport og VSport Premier League kanalene. P4 Radio Hele Norge AS og P5 Radio Halve Norge AS driver produksjon av radio. Selskapenes virksomhet omfatter i tillegg annonseformidling, programutvikling og markedsføring for søsterselskapet Viaplay Group UK Ltd sine TV-kanaler TV3, TV3+ og TV6. Viaplay Group Norway AS leverer noen administrative tjenester til P4 Radio Hele Norge AS og P5 Radio Halve Norge AS.

Det er 101 ansatte i Viaplay Group Norway AS, 77 ansatte i P4 Radio Hele Norge AS og 8 ansatte i P5 Radio Halve Norge AS. Alle tre selskaper har forretningssted i Oslo og Lillehammer.

2.2 Retningslinjer og rutiner

Arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er forankret i de konserninterne policyene som er utarbeidet av Viaplay Group. Policydokumenter finner du [her](#). Policydokumentene er dekkende for åpenhetsloven.

Policydokumentene forankrer konsernets ansvar for ivaretagelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og forplikter konsernet til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger av leverandører og forretningspartnere samt påse at menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold ivaretas. Viaplay Norge er forpliktet til å påse at aktsomhetsvurderinger gjennomføres.

Policydokumentene forankrer ansvaret for å jobbe med å ivareta menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold og inkluderer retningslinjer for avdekking og oppfølging av risikoer, slik som varslingsystem («whistleblower») for interne, leverandører og forretningspartnere.

Deler av styret i de enkelte selskapene i Viaplay Norge har fått opplæring i åpenhetsloven av ekstern rådgiver.

2.3 Gjennomførte og planlagte tiltak

Viaplay Group og Viaplay Norge jobber med å forbedre egne rutiner for vurdering av risiko knyttet til egen virksomhet, leverandører og forretningspartnere.

Tiltak gjennomført 1. juli 2022 – dags dato

- Ut 2023 ble det gjennomført tre undersøkelser per år for samtlige medarbeidere i konsernet for måling av tilfredshet og utfordringer i arbeidshverdagen. I mai 2024 ble et nytt system for medarbeiderundersøkelser implementert. Verktøyet er AI-basert og annenhver uke sendes det ut ulike spørsmål for å få mer inngående kunnskap om hvorfor en bruker svarer på en bestemt måte. Verktøyet muliggjør en rask og proaktiv prosess for å ta tak i utfordringer og mulige risikoer, samt mulighet for å analysere trender og endringer i medarbeiderens trivsel og engasjement. Under året har det blitt ytterligere fokus på å jobbe med insikt fra verktøyet.
- Årlig utviklingssamtale for samtlige ansatte og regelmessige medarbeidersamtaler
- Forankring av ansvar i styret gjennom styrevedtak i Viaplay Group Norway AS av 29.04.2025, P4 Radio Hele Norge AS av 26.03.2025 og i P5 Radio Halve Norge AS av 26.03.2025

- Gjennomført en overordnet kartlegging av risikoer hos leverandører og forretningspartnere
- Det er utarbeidet en Indirect Purchase Policy for inngåelse og oppfølging av kontrakter med leverandører og forretningspartnere.
- Alle medarbeidere har gjennomført digital opplæring i Indirect Purchase Policy.
- Alle medarbeidere må gjennomføre digital opplæring i Viaplays Code of Conduct og signere denne. Viaplays Code of Conduct og andre policydokumenter finner du [her](#).

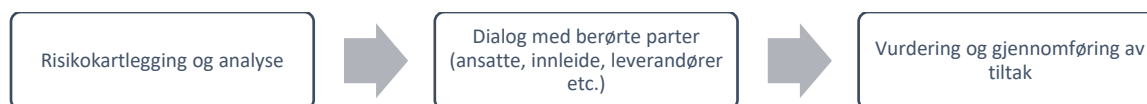
Planlagte tiltak 2025-2026	Status
Videreutvikle retningslinjer og rutiner for gjennomføring av aktsomhetsvurderinger • Det er planlagt tiltak for å ytterligere forbedre prosessen for inngåelsen og oppfølging av kontrakter med leverandører og forretningspartnere. En ansatt i Viaplay Group har et særskilt ansvar for å videreutvikle prosessene i samarbeid med flere funksjoner i Viaplay Group og Viaplay Norge • Det er anskaffet et verktøy for å understøtte aktsomhetsvurderingene. Verktøyet testes og evalueres jevnlig etter hvert som Viaplay Group og Viaplay Norge får mer erfaring på området • Det vil bli vurdert ytterligere tiltak for å styrke policydokumenter og rutiner for gjennomføring av aktsomhetsvurderinger, herunder tiltak for å styrke oppfølging av leverandører og samarbeidspartnere hvor det avdekkes brudd eller høy risiko for brudd • Pågående arbeid med å utvikle hele konsernets arbeid med CSRD rapportering.	Pågående

3 Gjennomførte aktsomhetsvurderinger

3.1 Overordnet om prosessen for aktsomhetsvurderinger

Viaplay Group følger OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv, og har utarbeidet en prosess tilpasset 6-steps modellen. Modellen er også dekkende for Viaplay Norge.

På et overordnet nivå ser prosessen for gjennomføring av aktsomhetsvurderinger slik ut:



Viaplay Group gjennomførte i 2022 en dobbelt vesentlighetsanalyse som avdekket hvor konsernet hadde størst risiko for å negativt påvirke menneskerettigheter. Som følge av den konsernstrukturen Viaplay Norge er en del av, er de utvalgte risikoområdene i redegjørelsen her basert på analysen Viaplay Group gjennomførte, men hvor det er lagt vekt på de forhold som er relevante for Viaplay Norge. Den doble vesentlighetsanalysen er vurdert som fortsatt gjeldende per dags dato da risikobildet er uendret.

3.2 Om leverandører og forretningspartnere

I henhold til Viaplay Norges innkjøpspolicy skal det utføres en overordnet risikokartlegging av alle leverandører og forretningspartnere forut for kontraktsinngåelse. Som hovedregel gjøres dette

dersom kontraktsverdien overskrider 50 000 SEK, men det gjøres også ad hoc risikokartlegging uavhengig av kontraktsverdi dersom leverandøren eller forretningspartneren anses å utgjøre høy risiko. Denne risikovurderingen tas på bakgrunn av 1) årlig kontraktsverdi, 2) type produkt/tjeneste, 3) hvor avhengig Viaplay Norge er av produktet/tjenesten og 4) hvor leverandøren eller forretningspartneren har sin virksomhet. Det er publisert guidelines til Viaplay sin innkjøpspolicy på selskapets intranett i november 2023, samt at det ble gjennomført digital opplæring for de ansatte for å ytterligere sikre forankringen av policyen.

Viaplay Group har utarbeidet en Supplier Code of Conduct som vi forsøker å få alle leverandører og forretningspartnere til å forplikte seg til ved kontraktsinngåelse. Vår Supplier Code of Conduct finner du [her](#). Supplier Code of Conduct krever at menneskerettigheter og retten til anstendig arbeidsforhold respekteres, og fremhever særlig de ansattes lønns- og arbeidsforhold, rett til likebehandling og ikke-diskriminering samt ivaretagelse av HMS-krav i arbeidet.

Viaplay Norge gjennomførte 21. april 2023 en overordnet risikokartlegging av samtlige utenlandske (89 stk.) og majoriteten av norske (252 stk.) leverandører og forretningspartnere. Formålet var å avdekke hvorvidt leverandører eller forretningspartnere er eksponert mot risikoer for brudd på retten til anstendige arbeidsforhold eller ivaretagelse av menneskerettigheter. Vi har undersøkt disse leverandørene og forretningspartnerne på bakgrunn av hvor de har sin virksomhet samt vår tilknytning til dem. Vi har også andre mindre leverandører og forretningspartnere i Norge. Disse er det ikke gjort en tilsvarende vurdering av. Viaplay Norges leverandører og forretningspartnere består i hovedsak av kjøp av produkter og tjenester tilknyttet IT, hardware og software, kontorfasiliteter og produksjon av radio og levende bilder. Under 2024 har 72 nye leverandører blitt sendt til screening, hvorav 11 er utenlandske. Siden sist publiserte rapport har vi gjennomført en ny analyse av våre leverandører. I løpet av 2024 har totalt 749 leverandører blitt brukt, 686 er kartlagt tidligere og resterende 63 nye leverandører har blitt sendt til screening.

Av de 117 leverandørerne som det har blitt gjennomført en screening av i 2024 er nåværende status at 44% er ferdig screenet og godkjent, 14% har begynt å svare på våre spørsmål, 41% har motatt våre spørsmål og 1% har svart og avventer godkjenning. Det er ikke avdekket noen avvik.

I kartleggingen har vi vurdert risiko forbundet med hvor leverandøren har sin virksomhet og om det er forhøyet risiko med de produkter eller tjenester som vi har kjøpt. På bakgrunn av den overordnede kartleggingen har vi vurdert at de fleste av våre leverandører opererer i lavrisiko-områder. Vi har i 2024 brukt følgende leverandører utenfor EU: fire leverandører lokalisert i USA, 2 i Canada, 16 i Storbritannia og en i Singapore som har virksomhetsområde i Danmark. Vi vurderer på bakgrunn av landrisiko at det er lav risiko for brudd på retten til anstendige arbeidsforhold.

I tillegg til dette har verktøyet avdekket to tilfeller hvor det er høy risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i leverandørens verdikjede. Vår vurdering av disse er beskrevet under i pkt. 3.2.1

3.2.1 Hvilke risikoer og/eller brudd er avdekket hos våre leverandører og forretningspartnere?

Fra 2022 til 2024 ble det i Viaplay Group ikke rapportert om noen tilfeller av brudd gjennom varslingsystemet for eksterne. Vi har gjennom den risikokartleggingen som er gjennomført ved hjelp av verktøyet gjort to konkrete funn knyttet til selskaper i to av våre leverandørers konsernstruktur. Vi har vurdert disse på følgende måte:

Hva er avdekket?

- Risiko for brudd på retten til å organisere seg

- Risiko for alvorlige brudd på retten til anstendige arbeidsforhold, herunder mulige uakseptable arbeidsforhold; arbeidstid, kombinasjon arbeid og fritid

Hvilke vurderinger er gjort?

- Vi har i 2024 kjøpt lisens av selskaper hvor det i konsernet er virksomhet i Kina som i offentlig tilgjengelig kilder har blitt beskyldt for alvorlige menneskerettighetsbrudd, herunder tvangsarbeid.
- De to selskapene er ikke oppført på noen sanksjonslister som vi har undersøkt
- Våre to direkte leverandører har policydokumenter for ivaretagelsen av menneskerettigheter

Hvilke tiltak er gjennomført?

Vi har på bakgrunn av kontraktsverdien med de aktuelle leverandørene vurdert det slik at vår mulighet for å påvirke er meget begrenset, og har derfor valgt å undersøke muligheten for å kjøpe tilsvarende produkter fra andre leverandører når kontraktene utløper.

Som følge av de produkter og tjenester vi kjøper av våre leverandører har vi gjennom en overordnet risikokartlegging avdekket følgende risikoer:

Hva er avdekket?

- Risiko for at det forekommer diskriminering
- Risiko for at arbeidstakeres rett til sikkerhet og helse på arbeidsplassen ikke ivaretas

Hvilke vurderinger er gjort?

- Innholdsproduksjon har bransjespesifikke risikoer for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Viaplay jobber kontinuerlig med å identifisere risikoer knyttet til enkeltproduksjoner, og gjennomfører også revisjoner under produksjonen via eksterne tredjeparter dersom produksjonen anses for å ha høy risiko
- Det er ikke avdekket brudd i produksjoner i Norge, og generelt har produksjoner som gjennomføres av Viaplay Norge lav til middels risiko for at det forekommer diskriminering samt at HMS ikke ivaretas

Hvilke tiltak er gjennomført?

Viaplay Group og Viaplay Norge jobber med å forbedre egne prosesser for aktsomhetsvurderinger av leverandører og forretningspartnere. I 2022 implementerte Viaplay Group flere tiltak for å forbedre egne prosesser, slik som etablering av en ekstern varslingskanal, tilsyn utført av tredjeparter i produksjoner og økt fokus på kartlegging og vurdering av påvirkning på menneskerettigheter i leverandørkjeden gjennom økt bruk av ressurser på arbeidet. I 2023 ble Indirect Purchase Policy implementert for å forbedre de interne prosessene med å minske risiko for diskriminering i leverandørkjeden. Det er fortsatt planlagt ytterligere tiltak for å styrke prosessen og egne rutiner for aktsomhetsvurderinger av leverandører og forretningspartnere.

3.3 Om Viaplay's produkter og tjenester

Som følge av den bransjen Viaplay Norge er en del av er vi eksponert mot noen særlige risikoer, spesielt i forbindelse med produksjon av innhold for tv kanaler og radio. Dette vil typisk være risiko for brudd på overtidsbestemmelser, retten til likelønn, helse- miljø og sikkerhet og diskriminering/trakassering. Generelt anses imidlertid risikoen for å være lav til middels i norske produksjoner, og det er ikke avdekket tilfeller som tilsier at dette risikobildet har endret seg i løpet av siste rapporteringsperiode.

3.3.1 Hva er avdekket gjennom aktsomhetsvurderingene?

Viaplay Norge har identifisert følgende risiko for brudd eller negativ påkjenning på menneskerettigheter og retten til anstendige arbeidsforhold:

Hva er avdekket?

- Risiko for at arbeidstakers rett til sikkerhet og helse på arbeidsplassen ikke ivaretas, herunder at ledere mangler tilstrekkelig kunnskap om HMS
- Risiko for diskriminering/trakassering
- Risiko for brudd på retten å sikre et godt arbeidsmiljø, herunder risiko for høy arbeidsbelastning, risikoer knyttet til bruk av hjemmekontor, turnusordning og ivaretagelse av retten til ferie og fritid
- Risiko for manglende ressurser for oppfølging av ansatte, herunder ansatte med særskilte tilretteleggingsbehov

Hvilke vurderinger er gjort?

- Det gjøres løpende vurderinger av om det i virksomheten er risiko for at ansatte har en for høy arbeidsbelastning som følge av at vi har innført en hybrid arbeidsmodell gjennom periodiske medarbeidersamtaler
- I periodiske medarbeiderundersøkelser gjennomført i rapporteringsperioden har vi blant annet hatt fokus på om ansatte har opplevd diskriminering/trakassering
- Det er fokus på kapasiteten ledere har til oppfølging av ansatte og behovet for opplæring av ledere, verneombud og tillitsvalgte om hvilke konsekvenser arbeidstidsordningene kan gi for helse, velferd og sikkerhet

Hvilke tiltak er gjennomført?

- Ut 2023 ble det gjennomført periodiske medarbeiderundersøkelser (minimum 3 ganger i året) for å identifisere risikoer knyttet til retten til anstendig arbeidsforhold. I mai 2024 ble et nytt system for medarbeiderundersøkelser implementert. Verktøyet er AI-basert og annenhver uke sendes det ut ulike spørsmål for å få mer inngående kunnskap om hvorfor en bruker svarer på en bestemt måte. Verktøyet muliggjør en rask og proaktiv prosess for å ta tak i utfordringer og mulige risikoer, samt mulighet for å analysere trender og endringer i medarbeiderens trivsel og engasjement. Under året har det blitt ytterligere fokus på å jobbe med innsikt fra verktøyet. Det nye verktøyet gjør det mulig å tilpasse medarbeiderundersøkelsene slik at disse er utformet på en måte som gjør oss i stand til å fange opp de risikoer som er listet over.

- Oppfølging på avdelingsnivå, jevnlig 1-1 samtaler mellom ansatte og leder, årlige medarbeidersamtaler og opplæring av ledere
- Code of Conduct/Supplier Code of Conduct ble revidert i 2024
- Etablert varslingsystem for å avdekke og håndtere kritikkverdige forhold. Varslingssystemet er gjort kjent for og gjort tilgjengelig for alle ansatte. Det gis jevnlig opplæring i bruk av varslingsystemet, hvilke forhold det kan varsles om og informasjon om prosessen for håndtering av varslinger. I det nye verktøyet for medarbeiderundersøkelser, er det også mulig å varsle direkte til HR.
- Etablert egen rutine for arbeidstidsregistrering for ansatte i turnusordning og eget tidsplanleggingssystem for ansatte i Viaplay Sport, for å sikre forsvarlig arbeidstid til enhver tid
- Verneombud foretar jevnlig vernerunder og det er etablert en egen varslingskanal for avvik (HMS-forhold)
- Annet hvert år gjennomgang av de fysiske arbeidsforholdene av fysioterapeut
- Etablert et eget system som organiserer stillinger i ulike kategorier, med ulike stillingsnivåer. Formålet er å synliggjøre utviklings/karriereveier internt, samt sammenligne benchmark på lønnsnivå mot tilvarende roller eksternt. Formålet med denne prosessen er å ivareta de ansattes rett til lik lønn for arbeid av lik verdi
- Anskaffet en godkjent bedriftshelsetjeneste for så sikre systematisk arbeid med blant annet å kartlegge og håndtere risiko knyttet til arbeidsmiljøet, samt opplæring om arbeidshelse, arbeidsmiljø og sikkerhetsrisiko og aktuelle tiltak

4.1 Rutine for overvåking av tiltak

Viaplay Group har ansvaret for å tilgjengeliggjøre og følge opp konsernets varslingsystem for egne ansatte, leverandører, forretningspartnere og allmennheten. I tillegg jobbes det med å forbedre prosessene for å følge opp leverandører og forretningspartnere, herunder etablere tiltak for å forbedre egne prosesser for aktsomhetsvurderinger gjennom å implementere nye tiltak som kan bidra til å avdekke risiko og brudd, tiltak for å håndtere disse og sørge for gjenoppretting. Viaplay Norge har kvalitetssikret at overvåking av tiltak er tilstrekkelig også etter åpenhetsloven i Norge og at Viaplay Norge varsles av Viaplay Group dersom det avdekkes avvik.

I Viaplay Norge er det hver leders ansvar å følge opp ansatte innen avdelingen under veiledning av HR. Det gjennomføres periodiske undersøkelser hvor ansatte anonymt kan gi tilbakemeldinger på forhold som kan utgjøre et brudd på Viaplays forpliktelse til å ivareta menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Prosessen ble forbedret i 2024 ved innføring av nytt system for medarbeiderundersøkelser. I tillegg gjennomføres det årlig medarbeidersamtaler.

5 Gjenoppretting og erstatning

Viaplay Norge har ikke avdekket tilfeller som krever gjenoppretting.

Oslo, 26.03.2025

Jan Normann
styremedlem

Jørgen Madsen Lindemann
styreleder

Terje Harald Dagestad-Larsen
styremedlem

Malin Kristina Hönsvik
styremedlem

Kenneth Andresen
styremedlem/ daglig leder