

Åpenhetsrapport 2025

1. Åpenhetsloven

Åpenhetsloven skal fremme virksomheters respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt sikre åpenhet om hvordan virksomheter håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Loven er en del av en bredere utvikling hvor næringslivets samfunnsansvar i økende grad er lovregulert i tråd med internasjonale retningslinjer.

Norwegian Promotion Group AS er etter Åpenhetsloven sin definisjon av større virksomheter forpliktet til å utføre aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper, samt redegjøre for vurderingene.

Denne rapporten baserer seg på kravene til redegjørelsen i Åpenhetsloven §4 og §5.

[Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold \(åpenhetsloven\) - Lovdata](#)

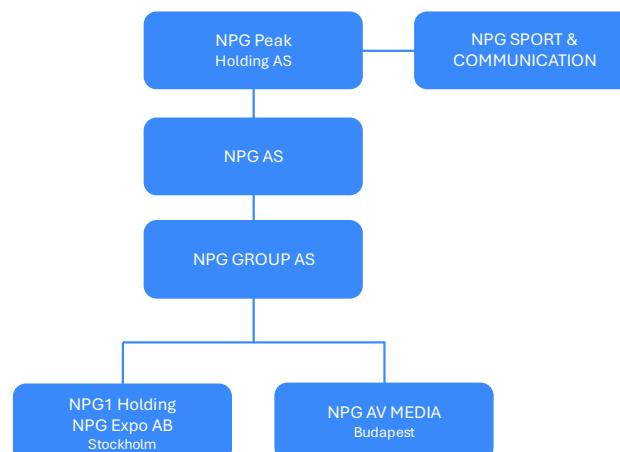
2. Om virksomheten

Virksomhetens navn:	Norwegian Promotion Group AS
Organisasjonsnummer:	962 021 077
Sum driftsinntekter:	178,4 mill. kr. (eksl. Mva)
Gjennomsnittlig årsverk:	44

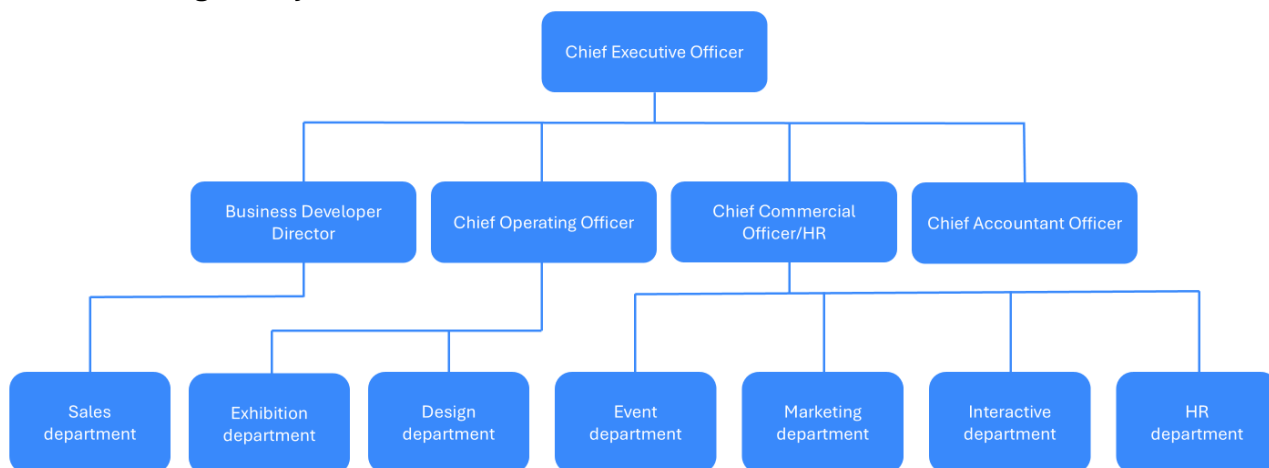
Norwegian Promotion Group AS (heretter omtalt som NPG) er en del av NPG Peak Holding AS. Selskapet er registrert under næringskode 82.300 Kongress-, messe- og utstillingsvirksomhet. Administrerende direktør (CEO) er Stig Kjetil Kristiansen, som også er majoritetsaksjonær i selskapet. Styrets leder er Lars Vegar Furset, som også innehar rollen som COO i selskapet og er nest største aksjonær.

Denne Åpenhetsrapporten omfatter Norwegian Promotion Group AS. Øvrige selskaper og datterselskaper under NPG Peak Holding AS er ikke inkludert i denne rapporten.

NPG AS som del av NPG Peak Holding AS er organisert på følgende vis



NPG AS internt organisasjonskart



2.1 Organisering og virksomhetsområde

NPG er et internasjonalt byrå og strategisk rådgiver innen merkevareaktivering. Vi utvikler helhetlige løsninger innen event, messer, sponsoraktivering, interaktive løsninger, markedsføring og design.

2.2 Struktur og driftsområder

NPG er organisert i spesialiserte fagområder og avdelinger som jobber tverrfaglig i prosjekter. Sentrale driftsområder omfatter blant annet prosjektledelse, design og kreativ utvikling, produksjon og teknisk gjennomføring. Arbeidet er strukturert i tydelige prosjektfaser med definerte ansvarsområder, fremdrift og kvalitetssikring i alle ledd.

2.3 Verdikjede og leverandørkjede

Vår verdikjede dekker hele prosessen fra konseptutvikling og rådgivning til ferdig produksjon, gjennomføring og evaluering av prosjekter. Leverandørkjeden består av et bredt nettverk av samarbeidspartnere innen blant annet bygg og konstruksjon, grafisk produksjon, transport, teknikk og innleie av utstyr og personell. NPG har en koordinerende og prosjektledende rolle, og sikrer kvalitet og oppfølging gjennom hele leveransen i samarbeid med både kunder og leverandører.

3. Retningslinjer og styringssystemer

3.1 Etske retningslinjer

NPG legger høye etiske standarder til grunn for all virksomhet, og disse gjelder for ansatte, ledelse, samarbeidspartnere og leverandører, uavhengig av geografisk marked. Våre etiske retningslinjer bygger på prinsipper om god forretningsskikk, åpenhet og ansvarlighet.

Dette innebærer blant annet at vi:

- etterlever gjeldende lover og forskrifter i alle land vi opererer i.
- har nulltoleranse for korrupsjon, bestikkelser og uetisk forretningspraksis.
- ivaretar konfidensialitet og behandler informasjon på en sikker og ansvarlig måte.
- jobber aktivt for et inkluderende og respektfullt arbeidsmiljø uten diskriminering.
- forventer at våre leverandører og samarbeidspartnere etterlever de samme etiske standardene. NPG sine etiske krav er også forankret i våre leverandørkrav, hvor alle underleverandører må forholde seg til våre "Supplier Conduct Principles" som stiller tydelige krav til etikk, arbeidsforhold og miljø.

3.2 Intern Policy for menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold

NPG respekterer grunnleggende menneskerettigheter og arbeider aktivt for å sikre anstendige arbeidsforhold både i egen virksomhet og i leverandørkjeden.

Vårt arbeid med dette baserer seg på *Åpenhetsloven*, *Arbeidsmiljøloven*, *FN's bærekraftsmål for anstendig arbeid og økonomisk vekst* og *OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper*.

For NPG innebærer dette kort oppsummert at vi:

- ikke skal medvirke til brudd på menneskerettigheter eller uverdige arbeidsforhold.
- skal arbeide systematisk med å identifisere og redusere risiko i egen virksomhet og leverandørkjeden.
- stille krav til at leverandører blant annet:
 - respekterer menneskerettigheter
 - ikke benytter tvangsarbeid eller barnarbeid
 - sikrer forsvarlige lønns- og arbeidsvilkår
 - følger gjeldende regler for helse, miljø og sikkerhet

3.3 Ansvarsfordeling internt

Arbeidet med etikk, menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er forankret i ledelsen, men er et felles ansvar i hele organisasjonen.

Styret

Har det overordnede ansvaret for at virksomheten drives i tråd med gjeldende lovverk, inkludert *Åpenhetsloven*, og godkjenner overordnede retningslinjer og rapportering.

Daglig leder / toppledelse

Har ansvar for implementering av retningslinjer og sikre at arbeidet med aktsomhetsvurderinger er vel etablert i virksomheten.

Avdelingsledere

Har ansvar for å etterleve retningslinjene i praksis, følge opp ansatte og sikre at krav implementeres i prosjekter og leveranser.

Administrasjon/HR

Har en sentral rolle i å utvikle, vedlikeholde og kommunisere interne rutiner, samt følge opp lovverk, arbeidsmiljø og interne ansattprosesser.

Alle ansatte

Har ansvar for å etterleve gjeldende retningslinjer og rapportere avvik eller bekymringer.

4. Gjennomføring av aktsomhetsvurderinger

Arbeidet med NPG sin aktsomhetsvurdering er integrert i virksomhetens styringssystemer, kvalitetssikringsrutiner og prosjektgjennomføring, og inngår som en naturlig del av hvordan vi planlegger, gjennomfører og følger opp våre leveranser.

Metodikken bygger på en kontinuerlig og risikobasert prosess, hvor vi kartlegger egen virksomhet og leverandørkjeden, vurderer risiko og iverksetter målrettede tiltak for å forebygge, redusere og følge opp potensielle negative konsekvenser.

NPG aktsomhetsprosess i tråd med OECDs seks trinn for ansvarlig næringsliv:

1. Forankring av ansvarlig virksomhet

Hensynet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er forankret i våre etiske retningslinjer, interne policyer og leverandørkrav. Arbeidet er forankret i ledelsen og integrert i virksomhetens styringssystemer og prosjektprosesser.

2. Kartlegging og identifisering av risiko

Vi gjennomfører løpende kartlegging av egen virksomhet og leverandørkjeden for å identifisere faktisk og potensiell risiko. Vurderingene gjøres blant annet ved prosjektoppstart, ved valg av leverandører og ved endringer i leveranser eller samarbeid.

3. Vurdering og prioritering av risiko

Identifisert risiko vurderes basert på alvorlighetsgrad, sannsynlighet og vår mulighet til å påvirke forholdene. Dette danner grunnlag for prioritering av tiltak, med særlig fokus på områder med høyest risiko for negativ påvirkning.

4. Iverksettelse av tiltak

Vi iverksetter tiltak for å stanse, forebygge eller redusere risiko, herunder kontraktsfestede krav til leverandører, tydelige forventningsavklaringer, forbedrede rutiner og opplæring. Tiltakene tilpasses risikonivå og aktivitetstype.

5. Oppfølging og måling av effekt

Tiltak følges opp gjennom løpende dialog med ansatte og leverandører, samt gjennom etablerte prosesser som medarbeidersamtaler, avvikshåndtering og prosjektoppfølgning. Erfaringer benyttes aktivt for kontinuerlig forbedring.

6. Kommunikasjon og redegjørelse

Vi rapporterer årlig om vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger i tråd med Åpenhetsloven, og etterstreber åpenhet både internt og eksternt om hvordan vi håndterer risiko og forbedringsområder.

Tabellen under viser prioriterte risikoområder identifisert i 2025, samt tilhørende tiltak. Vurderingene baseres på type aktivitet, geografisk risiko og graden av kontroll over leveransen.

Risikoområde	Type leverandør / aktivitet	Geografi	Risiko-nivå	Begrunnelse	Tiltak
Arbeidsforhold (overtid/press)	Produksjon, rigg, teknisk leveranse	Europa / internasjonalt	Middels	Tidskritiske leveranser kan føre til høyt arbeidspress	Planlegge bedre tidsmarginer, tydelige forventninger i kontrakt
Arbeidsforhold (innleid arbeidskraft)	Bemanning / rigg	Internasjonalt	Høy	Risiko for dårligere lønns- og arbeidsvilkår hos underleverandør	Leverandørkrav, kontraktsfestede vilkår, oppfølging
HMS og sikkerhet	Bygging av stand / installasjoner	Alle markeder	Middels	Fysisk arbeid og korte oppstartsfrister	HMS-krav, sikkerhetsrutiner, tydelig ansvar
Diskriminering / likebehandling	Rekruttering og intern praksis	Norge	Lav–middels	Identifisert behov for forbedring i egne prosesser	Strukturert rekrutteringsprosess, bias-reduserende tiltak
Personvern	HR-systemer og kundedata	Norge/EU	Middels	Økt behov for systemstøtte og dokumentasjon	Implementering av nytt Personal-system, GDPR-rutiner
Miljøpåvirkning	Transport (særlig fly)	Internasjonalt	Middels	Reisevirksomhet gir klimaavtrykk	Reisepolicy, bevisstgjøring, kartlegging
Leverandørkjede (generelt)	Underleverandører	Internasjonalt	Middels–høy	Begrenset kontroll over hele kjeden	Supplier Code of Conduct, screening

Som en prosjektbasert virksomhet med et bredt nettverk av nasjonale og internasjonale leverandører har NPG et bevisst forhold til risiko knyttet til leverandørkjeden, geografiske forhold og bransjespesifikke utfordringer. Kartleggingen gjennomføres løpende i forbindelse med prosjektoppstart, leverandørvalg og gjennomføring av prosjekter.

I vurderingene inngår blant annet faktorer som type leveranse, bruk av underleverandører, arbeidsintensive oppgaver og tidspress.

Interne vurderinger baseres på norsk arbeidsrett og nasjonale etiske normer, herunder krav til likebehandling, forsvarlige arbeidsforhold og et inkluderende arbeidsmiljø. Vi legger vekt på tydelig kommunikasjon, god informasjonsflyt og åpen dialog for å forstå og følge utviklingen i arbeidsmiljøet.

NPG har etablerte rutiner for varsling og avvikshåndtering, hvor ansatte oppfordres til å melde fra om kritikkverdige forhold eller brudd på retningslinjer. Varsler og avvik håndteres strukturert og konfidensielt i tråd med gjeldende regelverk og interne prosedyrer, og erfaringer benyttes aktivt i arbeidet med kontinuerlig forbedring av rutiner, arbeidsmiljø og etterlevelse.

5. Tiltak og oppfølging

5.1 Negative konsekvenser som er avdekket i egen virksomhet

I 2025 har virksomheten prioritert et systematisk, forebyggende arbeid med mål om å legge til rette for videre intern vekst. Dette har omfattet en helhetlig gjennomgang av interne rutiner, arbeidsprosesser og medarbeiderforhold, som synliggjorde behov for økt struktur, tydelighet og mer enhetlig praksis i deler av organisasjonen.

I 2026 forventes NPG å passere 50 ansatte, og vil med det bli underlagt krav om å gjennomføre aktivitets- og redegjørelsesplikten. Flere av tiltakene og aktsomhetsvurderingene som er gjennomført, er derfor vurdert i lys av virksomhetens videre vekst og fremtidige krav.

Virksomheten vil møte ytterligere regulatoriske forpliktelser som følge av denne utviklingen, og ledelse og administrasjon har arbeidet proaktivt for å sikre etterlevelse og være i forkant av kommende behov og krav.

For å kartlegge arbeidsmiljøet og identifisere interne utviklingsområder ble en anonymisert medarbeiderundersøkelse gjennomført. Undersøkelsen pekte på muligheter for å:

- Videreutvikling og tydeliggjøring av interne eksisterende rolle- og ansvarsfordelinger
- Styrket og mer konsistent kommunikasjon av utbedrede rutiner for konflikthåndtering
- Videreutvikle struktur og tilgjengelighet i personaldokumentasjon, herunder innføring av nytt digitalt personalsystem

Det ble også identifisert utviklingsområdet innen:

- Rekrutteringsprosesser
- HMS-rutiner knyttet til reisevirksomhet, til eksempel registrering av reise og opphold.
- Miljøledelse, herunder oppfølging av klimaavtrykk og sertifiseringsarbeid (Miljøfyrtårn).

5.2 Negative konsekvenser som er avdekket i leverandørskjeden og hos samarbeidspartnere

Virksomheten opererer i en prosjektbasert bransje, hvor leveranser ofte er knyttet til stramme tidsfrister.

Dette medfører en risiko for:

- høyt arbeidspress i perioder.
- bruk av overtid for å møte deadlines hos leverandører eller samarbeidspartnere.

Denne typen arbeidsbelastning kan utgjøre en negativ konsekvens for arbeidsforhold hos samarbeidspartnere og leverandører, særlig der leveranser er tidskritiske. NPG arbeider derfor kontinuerlig med å videreutvikle og forbedre sine prosjektprosesser gjennom systematisk evaluering og målrettede tiltak, med mål om å sikre mer forutsigbare og bærekraftige leveranser.

5.3 Oppsummering av tiltak

Tiltak basert på aktsomhetsvurdering 2025
Kontinuerlig forbedre og utvikle våre interne rutiner for prosjektoppfølgning og prosesser etter lovmessige krav gjennom å etablere dedikerte roller som har et særskilt fokus for oppfølging.
Innføring av årlig medarbeiderundersøkelse.
Implementering av nytt personalsystem for bedre håndtering av GDPR, dokumentasjon og personaloppfølging.
Videreutvikle rutiner for konflikthåndtering, ved blant annet tydeliggjøring av roller og ansvar.
Innføring av månedlige allmøter med fokus på informasjonsdeling og organisasjonsutvikling.
Valg av tillitsvalgt som trer inn i rollen fra januar 2026.
Systematisk registrering av reise og opphold i nyinnført digitalt personalsystem.
Forbedrede HMS-rutiner, inkludert - Etablering av hjemmekontoravtaler. - Valg av nytt AMU og kursing av utvalget. - Vernerunde og utbedringer. I 2025 ble det kjøpt inn nytt brannteppe til kjøkkenet. - Inkludere introduksjon av Verneombudet i opplæring av nyansatte. - Etablering av rutine for ansatte med reisevirksomhet ved registrering av flyreiser og hotellopphold i personalsystemet for at arbeidsgiver enklere har oversikt om noe skulle oppstå.
Etablering av nye og mer strukturerte rekrutteringsrutiner.
Økt informasjon til alle ansatte om miljøpåvirkning av flyreiser og påminnelse om NPG sin interne reisepolicy.

7. Uttalelser fra daglig leder og styret

Styret i NPG har gjennomgått virksomhetens kvalitetsstyringssystem og retningslinjer for uavhengighet. Vår oppfatning er at kvalitetsstyringssystemet og retningslinjene er etterlevd.

Stig Kristiansen
Chief Executive Officer
Styremedlem

Lars Vegar Furset
Chief Operating Officer
Styreleder

8. Rett til innsyn og informasjon

I henhold til Åpenhetsloven har enhver rett til å be om informasjon om hvordan Norwegian Promotion Group AS håndterer risiko knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Forespørsler kan sendes til npg@npg.no.

Vi besvarer henvendelser så snart som mulig og senest innen tre uker, i tråd med loven.

Verifikasjon

Dokument-ID 09222115557582298137

Dokument

Åpenhetsrapporten for 2025

Hoveddokument

6 sider

Initiert 2026-06-29 12:56:18 CEST (+0200) av Adminkit (A)

Ferdigstilt 2026-06-29 15:58:59 CEST (+0200)

Initiativtaker

Adminkit (A)

Adminkit

esigning@adminkit.no

Underskriverne

Kristiansen Stig Kjetil (KSK)

NORWEGIAN PROMOTION GROUP AS

stig@npg.no

+4792821161 bekreftet via PIN per SMS for å signere.

Signert 2026-06-29 13:25:27 CEST (+0200)

Furset Lars Vegar (FLV)

NORWEGIAN PROMOTION GROUP AS

lars@npg.no

+4795833394 bekreftet via PIN per SMS for å signere.

Signert 2026-06-29 15:58:59 CEST (+0200)

Denne verifiseringen ble utstedt av Scrive. For mer informasjon/bevis som angår dette dokumentet, se de skjulte vedleggene. Bruk en PDF-leser, som Adobe Reader, som kan vise skjulte vedlegg for å se vedleggene. Vennligst merk at hvis du skriver ut dokumentet, kan ikke en utskrevet kopi verifiseres som original i henhold til bestemmelsene nedenfor, og at en enkel utskrift vil være uten innholdet i de skjulte vedleggene. Den digitale signeringsprosessen (elektronisk forsegling) garanterer at dokumentet og de skjulte vedleggene er originale, og dette kan dokumenteres matematisk og uavhengig av Scrive. Scrive tilbyr også en tjeneste som lar deg automatisk verifisere at dokumentet er originalt på:

<https://scrive.com/verify>

