

Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven 2024

Innledning

Det fremgår av åpenhetsloven § 5 at virksomheter skal offentliggjøre en redegjørelse for aktsomhetsvurderingene de har gjort. Åpenhetsloven krever at:

«Virksomhetene skal offentliggjøre en redegjørelse for aktsomhetsvurderingene etter § 4.»

Formålet med denne redegjørelsen er å gi allmennheten innsikt i virksomhetenes nøkkelfunn i aktsomhetsvurderingene, og hvilke tiltak som er iverksatt.

A. Generell informasjon

Den årlige redegjørelsen skal inneholde en generell beskrivelse av virksomhetens organisering, driftsområde, retningslinjer og rutiner for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. (Åpenhetsloven § 5, bokstav a.)

a) Organisering, produkter og tjenester og markedsforhold

Nordisk Aviation Products AS, med hovedkontor i Weidemannsgate 8, 3080 Holmestrand, er en mekanisk bedrift som produserer spesialtilpassede paller og containere til flyfraktindustrien. Bedriften utvikler og designer egne produkter, produserer, pakker og distribuerer leveranser til eksterne monteringsstasjoner, som monterer og ferdigstiller produktene for kundene. Nordisk har de største fly- og fraktselskapene i verden i sin kundeportefølje, og driver kunde- og salgsrettet aktivitet i hele verden. Markedet er hovedsakelig delt mellom en fraktrelatert del (Freight/Air Cargo) og en kommersiell del bestående av passasjerflyselskapene (Commercial). Bedriften har totalt sett en markedsandel på ca. 35%.

Bedriften har sitt hovedkontor i Holmestrand, Norge, og produksjonsfasiliteter i Holmestrand og Kunshan i Kina. Bedriften har distribusjonssenter i Long Beach, California og Louisville, Kentucky (USA) og et salgskontor i Hong Kong. Mesteparten av våre produkter er sertifiserte av luftfartsmyndighetene i landene som kundene opererer fra.

Bedriften sysselsetter omkring 130 medarbeider totalt, hvorav 80 i Norge og 45 i Kina.

Produksjonsansatte utgjør ca. 60% av arbeidsstokken i både Norge og Kina. Bedriften sysselsetter ellers medarbeidere innenfor salg, engineering, innkjøp, finans, IT, kvalitet og HR. Selskapet er 100 % eid av TransDigm Inc, som er notert på NYSE. Innenfor TransDigm-konsernet er Nordisk fra og med 01.12.2023 en selvstendig forretningsenhet (Business Unit) i det britiske TransDigm-selskapet AmSafe Bridport Ltd.

b) Menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i interne retningslinjer og rutiner

Vi skal drive vår virksomhet i henhold til enhver tid gjeldende norske lover og regelverk, samt i tråd med rammeverk og reguleringer i regi av luftfartsmyndigheter verden over. Våre verdier er Åpenhet,

Engasjement og Ansvarlighet (Openness, Passion and Accountability). Disse verdiene er drivende og utgjør en plattform for oss i arbeidet med å opptre på en ansvarlig og bærekraftig måte. Det er grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som er gjenstand for aktsomhetsvurderingene. Vi vil i denne redegjørelsen redegjøre for vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold og etisk handel i tråd med Åpenhetsloven, og våre interne retningslinjer «Policy for Ansvarlig arbeidsliv – Menneskerettighet og ansvarlig arbeidsliv».

c) Varslingskanaler og klagemekanismer

Henvelender og spørsmål knyttet til Nordisk Aviation Products As sitt arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold kan rettes til post@nordisk-aviation.com. Henvelender vil bli besvart senest 3 uker etter at disse er mottatt.

B. Aktsomhetsvurderinger og risikovurderinger

I arbeidet med aktsomhetsvurderingene ser vi, foruten Åpenhetsloven og veiledning fra Forbrukertilsynet, også til Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) sin høyrisikoliste og utarbeidede interne retningslinjer og bransjespesifikke guider fra OECD. Vi benytter også Etisk Handel Norge sin publikasjon «Åpenhet om ansvar», samt Ansvarlighetskompasset (publisert av Norges OECD-kontaktpunkt for ansvarlig næringsliv), som er basert på OECD's retningslinjer

Aktsomhetsvurderingene er ifølge OECD en metode som virksomheter må følge for «å kartlegge, forebygge, avbøte og redegjøre for hvordan de håndterer faktiske og potensielle konsekvenser av sin egen virksomhet, leverandørkjede og sine forretningsforbindelsers virksomhet».

Nordisk Aviation Products har arbeidet grundig med å sette oss inn i regelverk, rutiner og revisjonsarbeid i tilknytning til Åpenhetsloven med fokus på aktsomhetsvurderingsprosessen og redegjørelsesplikten, og vi har i prosessen sørget for forankring hos ansattrepresentanter i bedriftsutvalget og arbeidsmiljøutvalget. På basis av disse undersøkelsene og arbeidene har vi utarbeidet retningslinjer i forhold til grunnleggende menneskerettigheter og anstendig arbeidsvilkår – «Policy for Ansvarlig arbeidsliv – Menneskerettigheter og Anstendige arbeidsforhold» (Vedlegg 1).

Retningslinjene er basert på åpenhetsloven og OECDs retningslinjer. Policyen gjelder for hele vår virksomhet, vår leverandørkjede og alle våre forretningspartnere. Retningslinjene sier først noe om hva vi forplikter oss på i forhold til (1) grunnleggende menneskerettigheter og (2) anstendige arbeidsforhold, deretter våre forventinger til ansvarlighet hos leverandører og forretningspartnere. I forhold til leverandører og forretningspartnere forklarer vi hvordan vi vil følge opp systematisk at man oppfyller sine forpliktelser, at vi vil tilby opplæring på området, at vi vil invitere og oppmuntre til samarbeid, og at vi vil vektlegge kontinuerlig forbedring for utarbeidelse av beste praksis på området. Policyen angir deretter retningslinjer for arbeidet og den sykliske prosessen med aktsomhetsvurderinger gjennom 6 trinn.

Nordisk Aviation Products har også utarbeidet dokumentet «Retningslinjer for gjennomføring av aktsomhetsvurderinger og redegjørelse iht. åpenhetsloven». Dokumentet benyttes som veileder for arbeidet med aktsomhetsvurderinger, samt hvordan vi skal utarbeide i en årlig redegjørelse for arbeidet med aktsomhetsvurderinger i samsvar med loven.

Nordisk har videre gjennomført overordnede risikovurderinger innenfor områdene (1) grunnleggende menneskerettigheter og (2) anstendige arbeidsforhold. Vi startet med risikovurderinger av disse områdene innenfor egen bedrift, der vi har gjennomført egne risikovurderinger for våre virksomheter i Norge, USA, Kina og Hong Kong. Når det gjelder leverandørkjeden, har vi startet arbeidet med å kartlegge samtlige leverandører og deres tilnærming til temaene menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vi har så langt foretatt foreløpige overordnede risikovurderinger for leverandørkjeden, med fokus på geografisk beliggenhet og ulike bransje

I forhold til egen organisasjon og ansatte, har vi i vår overordnede risiko ikke identifisert risiko for brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold med tanke på våre virksomheter i Norge, USA og Hong Kong.

Når det gjelder vår virksomhet i Kina, arbeider vi målrettet med HMS, og myndighetene har et sterkt fokus på dette området med månedlige inspeksjoner i våre produksjonsanlegg. I Kina er organisasjonsfriheten begrenset ved lov. Samtidig står kinesisk arbeidsliv i økende grad overfor utfordringer som mangel på arbeidskraft, høy turnover og arbeidskonflikter. Nylig utvikling i kinesisk lovgivning reflekterer et sterkt behov for bedre arbeidsforhold og gir store muligheter for utvikling av demokratisk valgte arbeidsutvalg. Når det gjelder likestilling så er det like utviklings- og karrieremuligheter for ansatte av begge kjønn. Av 8 personalledere og fagledere som rapporterer til General Manager, er 4 av disse kvinner. Det er en sunn kjønnsbalanse blant funksjonærene, mens det blant arbeiderne er svært mannsdominert. Vi gir ansatte god opplæring, og tilbyr konkurransedyktige lønninger som tilfredsstiller minimumsstandarter og de ansatte og deres familiers grunnleggende behov. Tvangsarbeid og barnarbeid forekommer ikke. Når det gjelder grunnleggende menneskerettigheter som ytringsfrihet, rett til personvern/privatliv og retten til ikke-diskriminering er vår opplevelse av at ansatte har disse rettighetene.

Ved besøk ved Kina-kontoret i april 2024 ble det gjennomført samtaler med nøkkelansatte, blant annet med fokus på hvordan de opplever arbeidsmiljøet og grunnleggende forhold som muligheter for medvirkning, rettferdig og lik behandling, tilstrekkelig autonomi og variasjon i arbeidsoppgavene. Vi opplevde at svare vi fikk var nokså like svarene vi får av norske ansatte, og at det til tross for større grad av respekt for autoriteter synes å være slik at ansatte opplever å ha et godt arbeidsmiljø.

I forhold til leverandørkjeden har vi heller ikke identifisert vesentlige risiko for våre leverandører i Norge. Når det gjelder leverandører i USA og EU har vi behov for å gjennomføre nærmere undersøkelser i samarbeid med leverandørene. I forhold til menneskerettigheter vil vi her spesielt fokusere på retten til personvern, likestilling og ikke-diskriminering. Med hensyn til anstendige arbeidsforhold vil vi se på organisasjonsfrihet, arbeidstidsordninger/bruk av overtid, lønns- og kompensasjonsnivåer, HMS/risiko for ulykker. Denne type kartlegginger står på agendaen for 2025 og fremover.

Når det gjelder leverandører i Kina og Asia er det trolig her det er størst risiko for eventuelle brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vi erkjenner at vi ikke har utfyllende kunnskap om dette, og dette vil følgende være et viktig fokusområde for oss framover. I forhold til menneskerettigheter vil vi her spesielt fokusere på retten til personvern/privatliv, likestilling og ikke-diskriminering. Med hensyn til anstendige arbeidsforhold vil vi se på organisasjonsfrihet, arbeidstidsordninger/bruk av overtid, lønns- og kompensasjonsnivåer, HMS (for eksempel farlige forhold, forurensning og risiko for ulykker). Vi har ingen indikasjoner på at tvangsarbeid eller barnearbeid forekommer hos våre leverandører, men vil like fullt undersøke dette nærmere.

I forbindelse med besøk ved Kina-kontoret i april 2024, var Sourcing Manager og Global Head of HR på leverandørbesøk hos den største lokale leverandøren vår i byen Wuxi. Vi redegjorde innledningsvis om hvilke forpliktelser som pålegger Nordisk i henhold til Åpenhetsloven, og ga eksempler på forhold som vi ønsket å undersøke i den forbindelse. Vi ba også om en befaring i produksjonslokalene. Vi observerte at bedriften hadde et fokus på HMS i mange henseender. Bruk av hjelm og hørselvern var for eksempel på plass. Enkelte benyttet støvmasker, men ikke alle. Vi registrerte at det var en del støv i fabrikk, og observerte for eksempel at støv og partikler fra avkapp av aluminiumsbarrer ble ledet ned i storsekker som i noen tilfeller ikke var festet til utløpet av maskinene, med den effekt at støv ble virvlet opp og ført ut i produksjonslokalene. Vi observerte at hovedtyngden av ansatte var uniformerte / hadde synlig arbeidstøy, men noen gikk i t-skjorte og vanlig bukse. Kjønnsbalansen syntes å helle sterkt mot flest menn, men vi observerte også flere kvinner.

Etter befaringen informerte vi bedriftsrepresentantene om våre funn, og vi opplevde at de var svært interesserte i å høre våre synspunkter og åpne for innspill. De viste også frem dokumentasjon på vernerunder og arbeidsmiljøutvalgsmøter, samt rapporter fra inspeksjoner fra myndighetene. De kunne vise til egen logg for utbedring av avvik, - ikke ulikt vårt eget avvikssystem i Norge. Vår opplevelse av arbeidsforholdene var at disse var medium gode, og at det er rom for forbedringer, men at vi ikke observerte eller avdekket kritiske forhold med tanke på bestemmelsene om aktsomhetsvurderinger i Åpenhetsloven. Vi opplevde at representantene vi møtte var sterkt innstilt på å oppfylle krav og forventninger fra oss som kunde, og at de hadde et genuint ønske om å jobbe med forbedringsarbeid.

Hovedhensikten med leverandørbesøket var å kartlegge risikoforhold og fokusområder med tanke på andre leverandører i Kina. Det er ønskelig fra vår side å besøke noen leverandører hvert år, samtidig som disse besøkene gir grunnlag for input til selvrapporteringsskjemaer som vi sender til alle leverandører, slik at vi kan følge opp systematisk at virksomhetene ivaretar grunnleggende menneskerettigheter og har anstendige arbeidsforhold.

I vårt videre systematiske arbeid med leverandører vil vi be alle om å gjennomføre en selvrapportering der de besvarer spørsmål i en sjekklister basert på Ansvarlighetskompasset. I tillegg vil vi utføre vi stikkprøver og mer detaljerte kontroller av utvalgte virksomheter. Vår intensjon er å følge opp videre på identifiserte risikoer, og være en pådriver for at våre leverandører og forretningsforbindelser gjennomfører tiltak for å redusere risiko og bøte på forvoldt skade.

Basert på kartlegginger i løpet av de to siste årene opplever vi å ha god oversikt over våre leverandører, samtidig som vi arbeider med å følge opp enda flere leverandører og innen ulike fokusområder. Bedriften vil det kommende år ha fokus på sterkere implementering av mål og tiltak, samt bevisstgjøring i forhold til aktsomhetsvurderinger og bærekraftig forretningspraksis.

Negative konsekvenser

På bakgrunn av de overordnede risikoanalysene på områdene menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold har vi så langt ikke identifisert at vi har forvoldt faktisk skade som følge av vår virksomhet.

Når det gjelder potensielle konsekvenser, kan det tenkes at det eksisterer risiko for potensielle negative konsekvenser av virksomhetens virke, og da mest sannsynlig gjennom leverandørkjeden. Her har vi som tidligere nevnt behov for mer fakta gjennom systematisk informasjonshenting direkte fra leverandørene, og for eksempel uavhengige rapporter og konsekvensanalyser, data fra myndighetsorganer om sysselsetting, fattigdomsnivå, helse, lønn og utdannelsesstandarder, arbeidsforhold, miljø og sikkerhet og for eksempel bransjerelatert informasjon.

Ettersom vi gradvis innhenter mer kunnskap og informasjon om vi gjennom våre underleverandører har forårsaket faktisk skade eller kan tenkes å forårsake potensiell skade, vil det neste steget i analysen bli å finne ut hvilken tilknytning virksomheten har til faktiske og potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Åpenhetsloven §4 bokstav b legger opp til tre nivåer av tilknytning; å forårsake, å bidra til og å være direkte knyttet til. Dette vil vi få mer innsikt i etter underveis i arbeidet med aktsomhetsvurderingene og leverandørkjeden.

C. Tiltak

Et av trinnene i aktsomhetsvurderingene, er å *iverksette egnede tiltak for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser de har avdekket*. Da vi så langt ikke har identifisert faktiske negative konsekvenser eller potensiell risiko for dette, har vi heller ikke iverksatt spesifikke tiltak på dette området. Vi har imidlertid implementert systemer for å motta og håndtere klager, og vi har som tidligere nevnt utarbeidet policy og kommunisert denne ut i organisasjonen for å bevisstgjøre ansatte og forberede på det kontinuerlige arbeidet med aktsomhetsvurderinger som nå er påbegynt.

D. Mål

Nordisk har etablert en styringsgruppe for Ansvarlig arbeidsliv med et representativt utvalg fra bedriftens avdelinger. Styringsgruppen har definert følgende målsettinger for arbeidet med aktsomhetsvurderinger i perioden 2023-25:

1. Utarbeide fullstendig kategorisert oversikt over leverandørkjeden
2. Gjennomføring av selvrapportering / due diligence – svar fra 100% av leverandører i Norge, EU og USA, og minst 50% av samtlige leverandører i andre land
3. Identifisere de fremste risikoområdene i leverandørkjeden fordelt på geografisk beliggenhet - på basis av analyse av selvrapporteringer og annen relevant informasjon, rapporter etc.

4. Identifisere negative konsekvenser – både faktisk skade og potensielle konsekvenser - på basis av analyse av selvrapporteringer og annen relevant informasjon, rapporter etc.
5. Utarbeide og iverksette tiltak i møte med identifiserte faktiske og potensielle konsekvenser

Nedenfor følger en oversikt over status og resultater av arbeidet med disse målene:

1. Utarbeide fullstendig kategorisert oversikt over leverandørkjeden

Vi har utarbeidet en fullstendig oversikt over de største og mest vesentlige leverandører i ulike land. Oversikten hjelper oss til å prioritere med hensyn til land/opprinnelse og størrelse / innflytelse på vår produksjon, samt vektlegging av risikoområder knyttet til ulike typer råvarer og produkter som kjøpes inn. Fokus i 2025 og videre fremover vil være å kartlegge nærmere hvem av de vesentligste leverandørene som har størst utfordringer, og hvordan vi kan bidra til å avdekke og avhjelpe disse utfordringene. Dette vil vi kartlegge med selvrapporteringsundersøkelser og enkelte feltundersøkelser, samt dialog med leverandørene.

2. **Gjennomføring av selvrapportering / due diligence** – svar fra 100% av leverandører i Norge, EU og USA, og minst 50% av samtlige leverandører i andre land

Grunnet store utskiftninger og midlertidig lavere bemanning enn normalt i Supply Chain – avdelingen, har vi ikke kommet så langt som våre intensjoner har vært med dette arbeidet. Vi har startet med de største leverandørene i Norge, og målet for 2025 er å kartlegge leverandørene i tråd med målet. I øvrige land vil vi sørge for fremdrift i tråd med utarbeidet plan i regi av styringsgruppen.

3. **Identifisere de fremste risikoområdene i leverandørkjeden** fordelt på geografisk beliggenhet - på basis av analyse av selvrapporteringer og annen relevant informasjon, rapporter etc.

Vi har her gjort grunnleggende undersøkelser / informasjonshenting, og risikoområdene i leverandørkjeden kan oppsummeres på følgende måte:

- A. Kina – aluminium og råmaterialer: Tvungen arbeider (Uyghur-regionen, Xinjiang): Aluminium fra Xinjiang er knyttet til overgrep og statlig støttet tvangsarbeid. Når ingots blandes videre, blir sporbarhet ekstremt vanskelig¹
- B. Kull-avhengig produksjon og høye utslipp: Kina står for ca. 60 % av verdens aluminiumproduksjon, i stor grad basert på kullkraft – forbundet med svært høye CO₂-utslipp, samt farlige forhold og helserisikoer for arbeidere.
- C. Materialer som tekstilcoatede glassfiber og PVC-duker: Risiko for kjemisk eksponering (PVC, tilsetningsstoffer), ukjent opprinnelse på leverandørnivå, begrenset kontroll på B- og C-leverandører.

¹ Kilder: hrpolicy.org, the Guardian, DOL

D. Råmaterialer og halvfabrikata: (utvinning av aluminium fra bauxitt)

- Miljøskader fra gruvedrift (bauxitt): avskoging, tap av biologisk mangfold, forurensning, konflikter med lokalsamfunn – særlig i områder med svake reguleringer.²
- Farlig avfallsstoff («red mud»): høyt alkalisk biprodukt fra alumina-produksjon. Feilhåndtering kan forårsake alvorlig forurensning av jord og vann.³
- Arbeidsforhold i smelteverk: ekstreme varmekonforhold, støy, eksponering for EMF, helseutfordringer som lungesykdom, støyrelatert hørselsskade.

4. **Identifisere negative konsekvenser** – både faktisk skade og potensielle konsekvenser - på basis av analyse av selvrapporteringer og annen relevant informasjon, rapporter etc.

Tabellen nedenfor viser mulige negative konsekvenser basert på de identifiserte risikoområdene. Dette ønsker vi å undersøke nærmere i tiden framover for å avdekke eventuell faktisk skade og potensielle konsekvenser.

Risikoområde	Faktiske / potensielle negative konsekvenser
Mulig tvangsarbeid hos underleverandører	Brudd på menneskerettigheter, risikoreputasjon og juridiske konsekvenser (f.eks. UFLPA i USA)
Klima og miljøutslipp og helseeffekter	Høye CO ₂ -utslipp fra kullbasert aluminium → økt karbonavtrykk og regulatorisk risiko. Helseskader / negative helseeffekter for arbeidere
Miljøskade fra gruver	Avskoging, forurenset vann, konflikt med lokalsamfunn
Biprodukt-risiko (red mud)	Risiko for vann- og jordforurensning, helseskade ved feil lagring
Arbeids- og helsefare	Varme- og støyeksposering, lungeplager, hørselsskader og generelle helse- og sikkerhetsrisikoer

5. **Utarbeide og iverksette tiltak** i møte med identifiserte faktiske og potensielle konsekvenser

I og med at vi så langt ikke har identifisert faktiske konsekvenser, og heller ikke kartlagt potensielle konsekvenser fullt ut, er våre tiltak i tiden framover utarbeidet i tråd med den faktiske situasjonen:

² Kilder: Human Rights Watch, Business and Human Rights Resource Center, Wikipedia

³ Kilder: Farmonaut, Business & Human Rights Resource Centre, Wikipedia

A. Leverandørkartlegging og sporbarhet

- En mer detaljert kartlegging av hele verdikjeden, inkludert underleverandører i Kina ned på råmaterialnivå.
- Spørre leverandører eksplisitt om opprinnelse av aluminium (alle produkter som kan knyttes til regionen Xinjiang antas å være produsert med tvangsarbeid – med mindre importøren beviser det motsatte), spørre leverandører eksplisitt om energikilder (fornybar vs. kull), og tredjepartssertifiseringer som Aluminium Stewardship Initiative (ASI).

B. Risikovurdering og kontroll

- Prioritere risikoområder med høyest alvor og sannsynlighet – f.eks. kinesisk aluminium, bauxitt-gruvedrift i sårbare områder, og import av tekstilbaserte materialer fra leverandører som kan tenkes å ha for eksempel HMS-utfordringer.

C. Utføre due diligence, inkludert inspeksjoner og revisjoner hos utvalgte leverandører, og kreve dokumentasjon med hensyn til sporbarhet år det gjelder opprinnelsen til råvarer og hvordan de er produsert.

D. Miljøtiltak

- Kreve dokumentasjon på miljøhåndtering av “red mud” og andre avfallsprodukter.
- Fremme støtte for leverandører som kan dokumentere at de anvender energieffektiv, lavkarbon smelting (hydro-/sol-/vindkraft, karbonfangst) – hvis mulig.

E. Sosialt ansvar og arbeidsforhold

- Kreve dokumentasjon på uavhengige HMS-vurderinger fra smelteverk: varme, støy, EMF og helsestandarder basert på internasjonale normer.

F. Kartlegge og vurder verktøy som tredjepartsrevisjoner, sertifiseringer eller samarbeidsorganisasjoner (f.eks. ASI, Drive Sustainability)

G. Kontinuerlig forbedring/involvering

- Utarbeide handlingsplaner for leverandører som får identifiserte mangler.
- Tilby støtte og kompetansebygging for leverandører i forbedring av miljø, bærekraft og sosiale forhold.
- Styrke etablering av målinger og rapportering (self-reporting, revisjon, KPIer).

Oppsummering: Ved å fokusere på de mest kritiske risikoområdene i Kina (som for eksempel tvangsarbeid, kull-avhengighet og konsekvenser for folk og miljø), global gruvepåvirkning og arbeidsforhold, ønsker vi å identifisere og utvikle målrettede tiltak som bidrar aktivt til en mer bærekraftig og ansvarlig leverandørkjede. Vi tror at tiltakene nevnt ovenfor vil styrke vår etterlevelse til miljøstandarder, redusere omdømmerisiko og bygge et mer bærekraftig grunnlag for ULD-produksjon med basis i råvarer fra spesielt Kina.

Styringsgruppen rapporterer halvårlig på mål og fremdrift i forbindelse med våre Management Review Board Meetings.

Spørsmål til denne rapporten kan rettes til Jon Anders Næss, Global Head of HR (jon.a.naess@nordisk-aviation.com).

Holmestrand, 30.06.2025



Chris Kumar
General Manager
Nordisk Aviation Products AS