



Redegjørelse etter åpenhetsloven for året 2025

Redegjørelse etter åpenhetsloven for året 2025

Organisering og driftsområde

Natre Vinduer AS har hovedkontor på Gjøvik. Selskapet produserer og selger vinduer samt balkong- og heve-skyvedører. Selskapets produksjon er konsentrert rundt vinduer og balkongdører på Gjøvik, samt en egen fabrikk for heve-skyvedører i Vatne. Produktene distribueres gjennom et bredt forhandlernetverk, hovedsakelig til det norske markedet, men også til Sverige og Irland.

Natre Vinduer AS har 288 ansatte per 31. desember 2025 og inngår i DOVISTA-konsernet, som er en del av det danske selskapet VKR Holding A/S, med virksomhet i mer enn 40 land.

Natre Vinduer AS er en del av det organiserte arbeidsmarkedet, bundet av tariffavtaler og tilknyttet Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og Byggenæringens Landsforening (BNL).

Natre Vinduer AS har to egne salgskontorer i Norge for salg av sine produkter. Ansvaret for innkjøp i selskapet er delt. Innkjøp av direkte og enkelte indirekte materialer til produksjonen er DOVISTA-konsernets ansvar. Visse andre indirekte materialer og støtteutstyr til produksjonen er Natre Vinduer AS' eget ansvar.

Retningslinjer og rutiner

Grunnleggeren av DOVISTA-konsernet i Danmark, Villum Kann Rasmussen, formulerte i 1965 visjonen for modellbedriften de ønsket å skape. Denne visjonen danner grunnlaget for hvordan virksomheten drives og hvordan selskapet ønsker å bli oppfattet:

«Formålet med konsernet er å utvikle en rekke forbildebedrifter som samarbeider på en eksemplarisk måte.»

En modellbedrift defineres som en virksomhet som arbeider med samfunnsnyttige produkter og behandler sine kunder, leverandører, ansatte i alle kategorier og aksjonærer bedre enn de fleste andre virksomheter. Å være en modellbedrift innebærer derfor også en grunnleggende respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, i tråd med intensjonene bak Åpenhetsloven.

Bærekraft og ansvarlig forretningsatferd styres av morselskapet, som er tilknyttet FNs Global Compact. Natre Vinduer AS arbeider tett med konsernet og samarbeider om å etablere enhetlige rutiner, retningslinjer og policyer for Natre Vinduer AS.

Adferdskodeks

Leverandørene til Natre Vinduer AS er pålagt å undertegne DOVISTA-konsernets atferdskodeks for leverandører (CoC). Atferdskodeksen er forankret i de ti prinsippene i FNs Global Compact, Verdenserklæringen om menneskerettigheter og ILOs kjernekonvensjoner, og den krever at leverandørene overholder all relevant nasjonal lovgivning. Leverandørene er pålagt å videreformidle de samme standardene til sine egne underleverandører.

Atferdsreglene setter klare forventninger på fire områder:

- Menneskerettigheter og arbeidsforhold – trygge og sunne arbeidsplasser, organisasjonsfrihet og rett til kollektive forhandlinger, strengt forbud mot barnearbeid, tvangsarbeid og enhver form for diskriminering.
- Miljø – overholdelse av lokale miljølover (inkludert REACH og RoHS), en skriftlig miljøpolitikk, systematiske tiltak for ressurseffektivitet og en anbefaling om å innføre et ISO 14001-sertifisert eller tilsvarende miljøledelsessystem.
- Forretningsintegritet og lov overholdelse – nulltoleranse for bestikkelser, smøring eller hvitvasking; overholdelse av konkurranselovgivning, eksportkontroll og sanksjonsbestemmelser; samt sikker håndtering av konfidensiell informasjon og personopplysninger i tråd med EUs personvernforordning (GDPR).
- Overvåking og utbedring – vi forbeholder oss retten til å gjennomføre revisjoner av leverandørers anlegg og deres underleverandører, be om planer for korrigerende tiltak og foreta oppfølgingsbesøk. Vedvarende manglende overholdelse kan føre til suspensjon eller opphør av forretningsforholdet. En egen varslingskanal gjør det mulig for eksterne parter å melde fra om bekymringer anonymt og uten frykt for represalier.

Som et resultat av vårt arbeid for å sikre full etterlevelse har 100 % av leverandørene som leverer til Natre Vinduer AS, undertegnet atferds kodeksen per 31. desember 2025. DOVISTA-konsernet har også utarbeidet en atferds kodeks for ansatte som beskriver DOVISTA-konsernets etiske standarder og forventninger til sine ansatte på flere sentrale områder, herunder menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter, miljø, antikorrupsjon samt informasjon og data.

DOVISTA-konsernet har utarbeidet følgende retningslinjer, som også gjelder for Natre Vinduer AS:

- Antikorrupsjon
- Atferds kodeks for leverandører
- Atferds kodeks for ansatte
- CSR (samfunnsansvar)
- Personvern
- Mangfold, rettferdighet og inkludering
- Miljø
- IPR
- Varsling

De ovennevnte retningslinjene finnes på: <https://dovista.com/policies/>

Det er utarbeidet ytterligere retningslinjer som dekker områder som arbeid, helse og sikkerhet, informasjonssikkerhet, konkurranserett og risikostyring. Disse retningslinjene finnes på DOVISTA-konsernets interne retningslinjeportal.

Henvendelser knyttet til informasjonskravene i Åpenhetsloven håndteres for tiden sentralt av VKR Holding A/S, i samarbeid med lokale fageksperter. Slike henvendelser kan sendes til kundeservice@natre.no.

Varslingsordning

DOVISTA-konsernet har et varslingssystem med en strukturert varslingsprosess for å sikre at bekymringer om uetisk eller ulovlig atferd håndteres på en ansvarlig og konfidensiell måte, i tråd med lovkravene for alle tilknyttede selskaper, inkludert Natre Vinduer AS.

Alle, inkludert ansatte, kan varsle anonymt, dersom de oppdager kritikkverdige forhold på arbeidsplassen eller i selskapet generelt, samt blant selskapets leverandører og andre samarbeidspartnere. Varslere kan få tilgang til varslingsplattformen via www.natre.no/.

Innmeldingene mottas via en sikker digital kanal og vurderes av et uavhengig utvalg. Hver sak gjennomgås, undersøkes dersom den anses som troverdig, og avsluttes med passende oppfølging. Varslere er beskyttet mot represalier, og konfidensialiteten opprettholdes strengt gjennom hele prosessen. Alvorlige saker eskaleres til den øverste ledelsen i DOVISTA-konsernet og revisjonsutvalget. I 2025 ble det ikke rapportert om noen varslingssaker knyttet til Natre Vinduer AS.

I 2026 vil DOVISTA-konsernet lansere en konsernomfattende opplysningskampanje for å fremme og informere om varslingsordningen. Slike aktiviteter vil gjentas jevnlig for å sikre fortsatt bevissthet og engasjement.

Aktsomhetsvurderinger: Funn og tiltak

Natre Vinduer AS gjennomfører årlige risikovurderinger. Vurderingene er delt inn i to hovedområder: Leverandørkjeden og egen virksomhet. Hvert område følger sine egne vurderingsprosesser, og ansvaret for gjennomføring og oppfølging kan ligge enten sentralt hos DOVISTA-konsernet eller lokalt i Natre Vinduer AS, avhengig av risikoområdets art. I de følgende avsnittene vurderes faktiske og mulige negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Tiltak knyttet til de identifiserte risikoene beskrives i forlengelsen av funnene.

Leverandørkjeden

Risikovurderinger i leverandørkjeden er rettet mot å identifisere faktiske og mulige risikoer knyttet til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vurderingene gjennomføres gjennom to hovedprosesser: 1) Kontinuerlig leverandørscreening ved hjelp av Prewave-programvaren og 2) Leverandørrevisjoner. Disse prosessene er forankret sentralt i DOVISTA-konsernet og er integrert i prosedyren for opptak av nye leverandører. Identifiserte risikoer følges opp med målrettede tiltak, som beskrives videre i dette avsnittet.

Byggematerialer er av DFØ (Direktoratet for offentlig og finansiell forvaltning) identifisert som produktkategorier med høy risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter i leverandørkjeden. Dette skyldes blant annet at leverandørkjedene for denne typen produkter ofte er komplekse og har begrenset sporbarhet, noe som øker risikoen. Konkret har DFØ identifisert metaller (inkludert aluminium) som høyrisikoprodukter både når det gjelder utvinning av råvarer og bearbeiding/raffinering, mens tre er identifisert som et produkt med middels høy risiko.

For å redusere risikoen knyttet til disse råvarene, kjøper Natre Vinduer AS inn materialene fra leverandører i Europa, der det generelle risikonivået vanligvis er lavere.

Tabellen nedenfor viser de viktigste materialkategoriene og de geografiske regionene som primærråvarene hentes fra.

Bransje	Geografiske områder
Aluminium	Europa (Danmark, Norge)
Glass	Europe (Tyskland, Norge, Polen, Sverige)
Tre & trelister	Europa (Estland, Finland, Norge)

Leverandørvurderinger i Prewave

Prewave gjennomfører kontinuerlig, AI-støttet gjennomgang av offentlig tilgjengelige kilder – nyhetsmedier, selskapsrapporter, NGO-rapporter og sosiale medier – på dusinvis av språk. Omtaler av leverandører vurderes automatisk opp mot en forhåndsdefinert katalog med indikatorer for miljø-, samfunns-, styrings- og finansiell risiko. Dette overvåkingslaget i sanntid bidrar til å oppdage nye risikoer tidligere og iverksette forholdsmessige tiltak før de kan påvirke driften eller interessentene. Når systemet påpeker et mulig problem, sendes et varsel til innkjøps- og bærekrafts teamene, som verifiserer informasjonen, tar kontakt med leverandøren om nødvendig og avgjør hvilke oppfølgingstiltak som er hensiktsmessige. Et av de hensiktsmessige oppfølgingstiltakene er å besøke leverandørens anlegg for å gjennomføre en leverandørrevisjon.

Takket være en ny funksjonalitet vil PreWave-screeningen fra 2026 være konfigurert til å sjekke Natre Vinduer AS' leverandører for eventuelle risikoer som er spesielt relevante i henhold til åpenhetsloven.

Leverandørrevisjoner

For å oppfylle ulike krav til aktsomhetsvurdering og informasjonsplikt gjennomføres et strukturert program for generell leverandørrevisjon for utvalgte leverandører. Dette programmet støtter et bredere arbeid knyttet til menneskerettigheter og risikostyring innen bærekraft.

Revisjonen utløses i tre situasjoner:

1. som en gjentakende gjennomgang av strategiske leverandører i en treårssyklus, eller
2. ved oppstart av samarbeid med en ny leverandør, eller
3. når eskaleringskriterier – som alvorlige avvik, hendelsesrapporter eller kritisk tilbakemelding fra kunder – er oppfylt.

Denne trinnvise tilnærmingen sikrer at både langvarige strategiske partnere og nyere leverandører eller leverandører med høyere risiko, vurderes med samme grundighet. Selve revisjonen er bygget opp rundt et spørreskjema med 56 spørsmål som dekker fire påvirkningsområder:

- Kvalitet
- Logistikk og forsyningskjede
- Bærekraft
- Helse og sikkerhet

Hvert spørsmål vurderes på en skala fra 0 til 4, med detaljerte beskrivelser som standardiserer hvordan revisorene tolker bevis på tvers av anlegg og geografiske områder. Kvantitativ vurdering brukes til å sammenligne leverandører, identifisere systemiske trender og prioritere oppfølgingstiltak der potensialet for negativ innvirkning på mennesker, miljøet eller kundene er størst.

Når teamet identifiserer et avvik – enten det gjelder utilstrekkelige tiltak for å beskytte arbeidstakere, manglende sporbarhet av råvarer eller mangler i kvalitetssikringsprosedyrene – utarbeides det en formell forbedringsplan (IAP). Planen utarbeides i fellesskap av leverandørens ledelse og hovedrevisjonen fra DOVISTA Group for å sikre eierskap, og inneholder klare frister, målbare mål og utpeker en ansvarlig person for hvert korrigerende tiltak. Fremdriften følges opp av hovedrevisjonen og verifiseres på stedet eller virtuelt ved avtalte milepæler; manglende gjennomføring av tiltakene kan føre til eskalering helt opp til suspensjon av nye innkjøpsordrer.

Forsyningskjeden: Funn og tiltak

Leverandørundersøkelser i Prewave 2024

Som en del av den løpende risikovurderingsprosessen identifiserte leverandørovervåkingen gjennomført via Prewave i 2025 risikoinndikatorer knyttet til to hendelser som gjaldt den samme glassleverandøren.

Begge tilfellene gjaldt arbeidskonflikter mellom leverandørens filial i Argentina og de ansatte der. Etter en undersøkelse ble det fastslått at disse hendelsene ikke hadde noen relevans for DOVISTA-konsernets innkjøpsaktiviteter, da konsernet verken kjøper inn den typen glass som produseres på dette stedet, eller har noen annen forretningsforbindelse med den aktuelle filialen. Følgelig ble det ikke ansett som nødvendig å iverksette ytterligere tiltak.

Leverandørrevisjoner 2025

I 2025 gjennomførte DOVISTA-konsernet totalt 33 leverandørrevisjoner, men bare to av disse var relevante for Natre Vinduer AS. Siden revisjonene gjennomføres på konsernnivå, varierer antallet revisjoner fra år til år (til sammenligning ble det gjennomført 10 revisjoner med relevans for Natre Vinduer AS i 2024).

Vurderingene omfattet nøkkelområder som beskrevet ovenfor, herunder maskinavskjerming, håndtering og lagring av kjemikalier, beredskap, personlig verneutstyr, medarbeidermedvirkning og opplæringsdokumentasjon.

Begge de aktuelle revisjonene avdekket avvik. Hos den ene leverandøren var alle de avdekkede avvikene knyttet til temaene kvalitet og logistikk, uten relevans for åpenhetsloven.

Hos den andre leverandøren ble det imidlertid avdekket flere avvik knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, blant annet:

- Lagerarbeidere uten hjelmer i høye lagerhaller
- Ingen opplæring i helse og sikkerhet for gjester som besøkte den aktuelle fabrikken

Som en del av handlingsplanen som ble utarbeidet for å sikre at avvikene blir rettet opp, ble følgende tiltak avtalt:

- Gjennomføring av opplæring i helse og sikkerhet for gjester på fabrikken før besøket
- Spesifikk opplæring for ansatte om helse- og sikkerhetskrav

Disse tiltakene ble fullført av leverandøren i 2026.

Egen virksomhet

I tillegg til å vurdere risikoer i leverandørkjeden gjennomfører Natre Vinduer AS en vurdering av mulige og faktiske risikoer innenfor sin egen virksomhet. Denne vurderingen er strukturert rundt fire nøkkelområder: 1) Arbeidsmiljø, 2) Sikkerhet, 3) Mangfold, likestilling og inkludering (DEI), og 4) Personvern. Hvert område evalueres med sikte på å identifisere og redusere risikoer knyttet til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold for de ansatte.

Disse vurderingene er integrert i de løpende styrings- og rapporteringsprosessene. Ansvar for gjennomføring og oppfølging ligger lokalt i Natre Vinduer AS, i tråd med sentrale rammeverk og retningslinjer fastsatt av DOVISTA-konsernet, der det er relevant. Identifiserte risikoer og tiltakene som er iverksatt for å håndtere dem, beskrives i neste avsnitt.

Arbeidsmiljø: Funn og tiltak

Vurdering av arbeidsplassen

Omløpsraten knyttet til «egen oppsigelse» lå på et moderat nivå og innenfor normalområdet gjennom hele 2025. Selskapet opererer i et svært konkurransepreget regionalt arbeidsmarked og legger derfor stor vekt på innkjøringsprosesser av høy kvalitet, støttet av klare rutiner og målrettet lederopplæring. Fokuset ligger på å bygge intern stolthet og engasjement på tvers av organisasjonen gjennom tiltak som Medarbeiderstiftelsen, inkluderende og deltakende prosesser, forbedret kommunikasjonsflyt og en sterk tilhørighetsfølelse til DOVISTA-konsernet.

Oppsigelsene er ikke knyttet til bestemte avdelinger eller funksjoner, men selskapet gjennomgikk imidlertid betydelige organisatoriske endringer i løpet av 2025 for å arbeide mer effektivt, noe som satte nye retninger for selskapet, samt endringer på det kommersielle området som kan ha bidratt til at noen valgte å ikke fortsette i selskapet.

Sykefraværet gjennom hele 2025 lå generelt på et høyt nivå. Derfor har systematisk arbeid med tilstedeværelse og strukturert oppfølging av sykefravær blitt en klar prioritet. Hovedfokusgruppen er Drift, da sykefraværet er gjennomgående høyere på dette området sammenlignet med andre deler av organisasjonen. Ansatte i Drift er også mer utsatt for muskel- og skjelettplager samt psykiske helseutfordringer. Hovedfokus for 2026 er i prinsippet «leder før lege». I praksis innebærer dette tidlig og tett dialog, målrettede tiltak rettet mot personer som er identifisert med høyere risiko for sykefravær, tettere samarbeid med Nav og full utnyttelse av potensialet i Storebrand Vel. Etter opplæringsseksjonene som ble gjennomført i løpet av 2024, har selskapet i 2025 iverksatt konkrete tiltak, blant annet månedlige en-til-en-møter mellom ledere og HR for å diskutere konkrete saker, samt månedlige samlinger med søkelys på faglig utvikling og kunnskapsdeling knyttet til fraværshåndtering og helsefremmende tiltak.

Engage-undersøkelsen

Engage-medarbeiderundersøkelsen gjennomføres årlig for alle selskapene som inngår i DOVISTA-konsernet. Alle ansatte blir invitert til å delta i undersøkelsen, som gjennomføres i et system kalt Glint. Svarene er anonyme, og resultatene brytes ned på hver avdeling, forutsatt at det er mer enn fem svar for å sikre anonymitet. Hver avdelingsleder har ansvar for å analysere resultatene og iverksette tiltak for å følge opp funnene.

Engage-resultatet for 2025 ligger noe under målnivået. Funnene varierer mellom ulike deler av organisasjonen. For å sikre at Engage skaper reell verdi, har hver avdeling arbeidet systematisk med resultatene. Hver leder har hatt ansvar for å aktivisere og involvere de ansatte gjennom workshops der resultatene er gjennomgått, analysert og omsatt til konkrete tiltak. Samlet sett er det behov for å fortsette å styrke tilliten til Engage-undersøkelsessystemet, kommunikasjonsflyten og den interne stoltheten og tilhørigheten til DOVISTA-konsernet.

Sikkerhet: Funn og tiltak

Selskapet har en veletablert prosess for rapportering av ulykker, nestenulykker og andre avvik knyttet til sikkerhet på arbeidsplassen. Risikovurderingen på dette området er derfor basert på analyse av de rapporterte hendelsene.

Totalt ble det registrert 5 ulykker i 2025 ved fabrikkene på Gjøvik og i Vatne, hvorav 4 medførte fravær for de berørte medarbeiderne.

I 2025 ble det rapportert 49 nestenulykker og totalt 289 avvik. Rapporterte nestenulykker og avvik gir verdifull innsikt, da de bidrar til å identifisere risikoer før en faktisk ulykke inntreffer, og gir dermed mulighet til å iverksette forebyggende tiltak og forbedre sikkerheten.

Hver nestenulykke og hvert avvik blir fulgt opp individuelt. For å opprettholde kontroll og oversikt over rapporterte avvik og hendelser ble et nytt registreringssystem (Educatia) innført i overgangen fra 2025 til 2026. I dette systemet tilordnes alle avvik tiltak, ansvarlige personer, frister osv. Dette overvåkes kontinuerlig.

En gjennomgang av innkjøringsprosedyren for nye ansatte og de generelle sikkerhetsrutinene som følges ved produksjonsanleggene, avdekket områder med forbedringspotensial (se tiltak nedenfor).

Følgende tiltak, som ble iverksatt i 2024 for å forbedre sikkerheten på arbeidsplassen, gjelder fortsatt.

Månedlige gjennomgangsmøter

Det avholdes jevnlig møter for oppfølging av HMS-saker (helse, miljø og sikkerhet) og alvorlige hendelser. Dette gjøres lokalt og i samarbeid med DOVISTA-konsernets HMS-team. I tillegg er det økt aktivitet knyttet til gjennomføring av risikoanalyser på gammelt og nytt utstyr.

Ukentlige oppfølgingsmøter

Ukentlige HMS-møter gjennomføres med ledergruppen, inkludert arbeidsledere, etter en fast agenda for å sikre systematisk oppfølging av helse-, sikkerhets- og miljøspørsmål. Møtene omfatter en statusgjennomgang med oppfølging av tiltak fra forrige møte, en oppsummering av hendelser, nestenulykker og avvik, samt fordeling av ansvar for videre tiltak.

Det gjennomføres også en sikkerhetsgjennomgang i plenum, der informasjon fra sikkerhetsrunder og inspeksjoner diskuteres, observasjoner fra produksjonsområdet deles og tilbakemeldinger fra ansatte tas opp. Risikovurdering er en sentral del av møtet, med søkelys på å identifisere nye risikoforhold i produksjonen, vurdere planlagte endringer i prosesser eller maskiner og definere forebyggende tiltak.

I tillegg tas opplæring og kompetanse opp, herunder behovet for kurs, informasjon eller oppfriskningsopplæring, samt en gjennomgang av nye rutiner og prosedyrer.

Sikkerhetsopplæring

Det finnes et introduksjonsprogram for nyansatte. Hovedtemaet i introduksjonsprogrammet er sikkerhet og sikkerhetsopplæring. Introduksjonsprogrammet består av både praktisk informasjon og teoretisk opplæring gjennom bruk av en nettportal (Educatia), som gir bedre muligheter til å følge opp de ansattes opplæring, endre og utarbeide kurs osv. De ansatte må motta dokumentert opplæring på maskinene og utstyret de betjener. Ved endringer i prosesser eller innføring av nye oppgaver skal de ansatte få sikkerhetsopplæring på det nye utstyret. Enkelte typer utstyr krever sertifisert opplæring, for eksempel gaffeltrucker. Denne typen opplæring gjennomføres av sertifiserte opplæringsleverandører.

Sikkerhetsstandarder

I løpet av 2024 ble 20 nye HMS-standarder utviklet og iverksatt, og det etableres kontinuerlig flere standarder. Disse standardene utvikles av HMS-teamet, som møtes annenhver uke, og de gjelder for alle fabrikker i DOVISTA-konsernet.

Interne HMS-aktiviteter gjennomføres i tråd med definerte mål og en årlig syklus. Dette omfatter utarbeidelse av prosedyrer, daglige drøftinger av relevante HMS-temaer i produksjonsmøter og ukentlige møter med ledelse og arbeidsledere der HMS er et eget punkt på dagsordenen. Arbeidet omfatter også utvikling og involvering av sikkerhetsrepresentanter, regelmessige sikkerhetsinspeksjoner og etablering av nye rutiner for sikkerhetssjefen. Videre deles informasjon om hendelser systematisk både internt og på tvers av DOVISTA-konsernet.

Det gjennomføres risikovurderinger av maskiner, prosesser, kjemikalier og andre relevante områder, etterfulgt av iverksettelse av nødvendige forebyggende og korrigerende tiltak.

Kjemikaliereregister

Et kjemikaliereregister ble innført i 2024 for å sikre sporbarhet og korrekt dokumentasjon av sikkerhetsdatablad (SDS) for alle produkter som brukes i produksjonen og som krever et SDS. I 2025 gjennomføres risikovurderinger som omfatter bruken av alle kjemikalier på tvers av alle avdelinger. I tillegg gjennomføres nye risikovurderinger hver gang nye produkter tas i bruk. Natre bruker KIWA-systemet til å administrere SDS-dokumentasjonen, og alle ansatte har tilgang til dette systemet.

Mangfold, likestilling og inkludering: Funn og tiltak

Engage-undersøkelsen

Engage-undersøkelsen er et verdifullt verktøy for å vurdere risikoer og fremgang knyttet til mangfold, likestilling og inkludering. Det er flere spørsmål i medarbeiderundersøkelsen som er direkte knyttet til mangfold og inkludering.

Selskapet følger kontinuerlig med på poengsummen for spørsmålene knyttet til mangfold og inkludering, da dette er et viktig område. (I likhet med tidligere år) viser poengsummen at det er rom for forbedringer.

Når nye prosesser iverksettes, gjennomgås og inkluderes derfor utviklede elementer for mangfold og inkludering, for å sikre at alle blir behandlet likt og at diskriminering unngås. Gjennomgangen av lønnslikestilling mellom kjønnene skal bidra til å sikre likebehandling, økt søkelys på effektiv kommunikasjon og involvering, transparente prosesser og reell medarbeidermedvirkning gjennom aktive og kompetente medarbeiderrepresentanter. Det er etablert prosedyrer for forebygging og håndtering av seksuell trakassering og andre former for upassende oppførsel, samt løpende håndtering av HR-relaterte saker.

Opplæring i ubevisste fordommer (TBC)

I løpet av 2025 fortsatte selskapet å styrke sitt arbeid innenfor mangfold, rettferdighet, inkludering og bevissthet om ubevisste fordommer (DEI). Et konsernomfattende e-læringsprogram ble gjennomført av kontoransatte, med sikte på å øke bevisstheten og forståelsen for ubevisste fordommer og å støtte et mer inkluderende arbeidsmiljø.

Parallelt med dette er det gjennomført målrettede tiltak med ledere for å innlemme disse perspektivene i den daglige ledelsespraksisen. Målet er å sikre at inkludering og likebehandling er forankret i den daglige beslutningstakingen, atferden og oppfølgingen i hele organisasjonen. Dette arbeidet utgjør et viktig skritt i selskapets langsiktige ambisjon om å fremme en inkluderende kultur der alle ansatte får like muligheter til å bidra og utvikle seg.

Personvern: Funn og tiltak

For å styrke styring og etterlevelse i hele DOVISTA-konsernet, er det innført et program for etterlevelse av personvern. Programmet er utformet for å beskytte personopplysninger, fremme tillit blant ansatte og interessenter, sikre lovmessig etterlevelse og vise et vedvarende engasjement for kjerneprinsippene i personvernforordningen (GDPR) og annen gjeldende EU- og nasjonal lovgivning.

Programmet omfatter en rekke prosesser og strukturer som støtter personvernarbeidet – for eksempel prosedyrer for håndtering av datainnbrudd, mulig gjøring av lovlig grenseoverskridende datadeling, opplæring av ansatte og behandling av slettingsforespørsler, blant andre aktiviteter. Praksisene gjennomgås og justeres kontinuerlig for å være i tråd med lov utviklingen, rettspraksis og beste praksis som er i stadig utvikling.

Som en del av det løpende arbeidet med å sikre etterlevelse, føres det en logg over alle personvernbrudd og henvendelser fra registrerte personer. I 2025 ble det ikke rapportert om noen personvernbrudd som involverte norske ansatte, og det ble ikke mottatt noen henvendelser fra registrerte i Norge.

I 2025 var et sentralt fokusområde å innføre en personvernerklæring for alle ansatte som informerer dem om hvordan deres personopplysninger behandles.

Michael Hassø Larsen, COO


Jacob Ottesen, Vice President, General Counsel

Underskrifterne i dette dokument er juridisk bindende. Dokumentet er underskrevet med Addo Sign sikker digital underskrift. Underskrivers identitet er fysisk registreret i det elektroniske PDF dokument og vist herunder. Alle tider er angivet i Universaltid (UTC).

Underskrivere



Michael Hassø Larsen
GSVP & COO
c70fc4bd-8317-45f4-a680-34c92474a97e 2026-06-26 11:47:18Z



Jacob Ottesen
Vice President, General Legal Counsel
3743da73-e148-48d4-9b91-965a277b94a0 2026-06-26 12:05:41Z

Dokumenter i transaktionen

Åbenhetsloven 2025 (1).pdf	SHA256: 6c44478089115849ae26afe02fb3060ecbb8cf15d9beba465d86e9109e4a15ed
----------------------------	--

Addo Sign identifikationsnummer: d0158555-758e-49b8-81cb-f6897f4d1ef6



Dokumentet er underskrevet digitalt med Addo Sign sikker signeringsservice. Signeringsbeviserne i dokumentet er sikret og valideret ved anvendelse af den matematiske hashværdi af det originale dokument. Dokumentet er låst for ændringer og tidsstemplet med et certifikat fra en betroet tredjepart. Alle kryptografiske signeringsbeviser er indlejret i PDF dokumentet, i tilfælde af de skal anvendes til validering i fremtiden.

Sådan verificeres dokumentets ægthed
Dokumentet er beskyttet med Adobe CDS certifikat. Når dokumentet åbnes i Adobe Reader, vil det fremstå som være underskrevet med Addo Sign signeringsservice.