

Redegjørelse etter åpen- hetsloven for året 2023

Redegjørelse etter åpenhetsloven for året 2023

Organisering og driftsområde

Natre Vinduer AS har hovedkontor på Gjøvik. Selskapet produserer og selger vinduer og balkong- og heve-/ skyvedører. Selskapets produksjon er samlet i en volumfabrik som produserer vinduer og balkongdører i Gjøvik, samt en ren heve-/skyvedørsfabrikk på Vatne. Produktene distribueres gjennom et bredt forhandlernetts hovedsakelig til det norske markedet, noe også til Sverige og Irland. Natre Vinduer AS eies av Dovista Norge AS og inngår via DOVISTA A/S i Danmark som en del av danske VKR Holding A/S med 20 007 ansatte og virksomheter i mer enn 40 land.

Natre Vinduer AS er del av det organiserte arbeidslivet, tariffbundet og tilsluttet Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og Byggenæringens Landsforening (BNL).

Natre Vinduer AS har to egne salgskontorer i Norge selv for salg av produktene. Innkjøpsansvaret for selskapets virksomhet er todelt. Innkjøp av direkte og noen indirekte varer til produksjonen er DOVISTA A/S sitt ansvar. Enkelte andre indirekte varer til produksjon og støttemateriell er Natre Vinduer AS sitt eget ansvar.

Retningslinjer og rutiner

DOVISTAs grunnlegger i Danmark, Villum Kann Rasmussen, formulerte i 1965 målsettingen for den mønsterbedriften man ønsker å være. Den danner grunnlaget for måten forretningene drives på og hvordan man ønsker å bli oppfattet som virksomhet: «Firmagruppens formål er å opparbeide en rekke mønstervirksomheter som samarbeider på en mønsterverdig måte». Med en mønstervirksomhet menes en virksomhet som arbeider med samfunnsnyttige produkter og behandler sine kunder, leverandører, medarbeidere av alle kategorier og aksjonærer bedre enn de fleste andre virksomheter. Å være en mønstervirksomhet innebærer derfor også en grunnleggende respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i tråd med formålet bak åpenhetsloven.

Bærekraft og ansvarlig næringsliv styres av morselskapet DOVISTA A/S i Danmark som er tilsluttet UN Global Compact. DOVISTA Norge AS jobber tett på konsernet og samarbeider om å etablere enhetlige rutiner, retningslinjer og policies for Natre Vinduer AS i samsvar med morselskapet.

Morselskapet DOVISTA A/S har blant annet forankret følgende retningslinjer som også gjelder for Natre Vinduer AS

- Antikorrupsjon
- CSR (corporate social responsibility)
- Personvern og etikk
- Diversitet og inklusjon
- Miljø
- HMS
- Varsling

<https://dovista.com/policies/>

Vi stiller høye krav til våre leverandører. DOVISTA A/S har sentralt innkjøpsansvar for alle direkte og noen indirekte leverandører. Det er på konsernnivå laget en Code of Conduct for leverandører, som stiller krav relatert til personvern, antikorrupsjon, menneskerettigheter, arbeidsforhold og miljø. Det er også en del av denne avtalen at DOVISTA A/S har rett til

innsyn i relevant dokumentasjon hos leverandør og underleverandør i forbindelse med revisjoner. I 2023 har det vært jobbet med å få leverandører til å signere Code of Conduct. Per 31.12.2023 har 97 % av A- og B-leverandørene til DOVISTA A/S signert. I 2023 utvidet vi også omfanget til å inkludere indirekte materialleverandører. 95 % av våre viktigste indirekte leverandører har signert. Det blir gjennomført 15-20 leverandørrevisjoner per år, dvs. at hver av A-leverandørene blir revidert i løpet av en periode på tre år. Ved mistanke kan en revisjon også fremskyndes.

Henvendelser i forbindelse med åpenhetslovens informasjonskrav behandles per nå på sentralt plan i VKR Holding A/S, i samarbeid med lokale fagansvarlige. Disse henvendelsene kan sendes til kundeservice@natre.no.

DOVISTA A/S har et varslingssystem hvor alle, inkludert selskapets ansatte, kan melde anonymt dersom de oppdager kritikkverdige forhold på arbeidsplassen og i selskapet for øvrig, samt hos selskapets leverandører og andre partnere:

<https://dovista.whistleblownetwork.net/WebPages/Public/FrontPages/Default.aspx>

Aktsomhetsvurderinger, kartlegging av leverandører og risiko

Arbeidet med spørsmål som er relatert til åpenhetsloven, har igjen i 2023 hatt fokus på egen virksomhet i Norge og på direkte leverandører av direkte varer knyttet til kjernevirksomheten via morselskapet DOVISTA A/S.

I egen virksomhet i Norge er de viktigste temaer vi følger opp på:

- Interne retningslinjer og rutiner,
- Arbeidsmiljø, HMS, likestilling og mangfold i bedriften.

Leverandører som DOVISTA A/S ut fra en risikovurdering har hatt fokus på i 2023, opererer hovedsakelig i følgende bransjer og geografiske områder:

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

Vi har ikke i vår aktsomhetsvurdering identifisert noen faktiske negative konsekvenser i vår egen virksomhet eller blant våre leverandører. Dette betyr dog ikke nødvendigvis at det ikke har vært tilfeller av brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold.

Nedenfor har vi skissert de primære risikoene som er forbundet med både våre leverandørkjeder og vår egen virksomhet. Deretter har vi listet opp noen eksempler på tiltak som allerede er iverksatt for å møte de identifiserte risikoene i vår egen virksomhet.

Risikoer i leverandørkjedene

Bygge- og anleggsmaterialer er av DFØ utpekt 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 med begrenset sporbarhet, noe som øker risikoen. Konkret har DFØ utpekt metall (inkludert aluminium) som et produkt med høy risiko i forhold til både råvareutvinning samt foredling og bearbeiding, mens treverk er utpekt som et produkt med middels høyt risikonivå.

DOVISTA A/S forsøker å møte disse risikoene ved primært å samarbeide med leverandører i Nord-Europa for de produktene som er listet opp ovenfor, hvor risikoen erfaringsmessig er mindre. Vi har samtidig forpliktet våre leverandører til å videreformidle og anvende vår Code of Conduct i samarbeidet med deres underleverandører.

Vi kan dog gjøre mer for å sikre oss at det ikke skjer brudd på menneskerettigheter i leverandørkjedene til de materialene vi anvender i produksjonen. Dette vil vi ha økt fokus på i 2024 og de kommende årene, blant annet ved å styrke dialogen med våre leverandører og sikre økt gjennomsiktighet rundt utvinningen og bearbeidingen av de råvarene våre leverandører benytter seg av.

Egen virksomhet – arbeidsmiljø, HMS, likestilling og mangfold i bedriften

Bransjen vår kan betraktes som heller tradisjonell, og den har tradisjonelt vært mannsdominert. Ca. 80% av våre ansatte jobber i produksjon, noe som innebærer fysisk hardt arbeid. I tillegg har det de siste årene blitt ansatt en stor andel medarbeidere i produksjonen av utenlandsk opprinnelse.

Hovedrisikoene består i

- Kjønnforskjeller og -fordeling
- Fysisk hard jobb
- Multinasjonalitet blant de ansatte hvor det er mer enn 20 ulike nasjoner representert. Det skaper utfordringer når det gjelder språk og kultur som kan ha påvirkning på psykososialt arbeidsmiljø og sikkerhet på arbeidsplassen.

Tiltak

Egen virksomhet – interne retningslinjer og rutiner

Det er en kontinuerlig samarbeidsprosess om å etablere enhetlige rutiner, retningslinjer og policy for Natre Vinduer AS i samsvar med morselskapet DOVISTA A/S. Dette har vært hovedfokus igjen i 2023.

Egen virksomhet – arbeidsmiljø, HMS, likestilling og mangfold i bedriften

Fabrikkene på Vatne og Gjøvik arbeider dedikert med HMS og har utnevnt HMS-ansvarlige medarbeidere som bidrar til ensartet implementering og oppfølging av HMS-retningslinjer på hver enkelt fabrikk.

Vi jobber med mangfold på mange plan i en kontinuerlig prosess. Vi jobber med økt fokus på å inkludere alle medarbeidere som kan jobbe hos oss, men likevel med størst fokus på å rekruttere på bakgrunn av kompetanse.

Det jobbes i konsernet med likestilling og inkludering. I løpet av 2022 utarbeidet vi klare retningslinjer for å følge opp konkrete mål innenfor dette området og dette arbeidet fortsetter fremdeles.

Vi har utviklet følgende ambisiøse mål for å veilede vår reise og vise vår forpliktelse:

- **Skape en inkluderende kultur** der alle ansatte opplever tilhørighet og har like muligheter til å realisere sitt potensial. Dette vil bli målt gjennom årlige engasjementsundersøkelser og regelmessige pulsmålinger.
- **Oppnå mangfoldig representasjon** på alle ledelsesnivåer ved å bygge vår egen ledelsesforsyning, med mål om 40 % kvinnelig representasjon, samtidig som vi respekterer nåværende forhold og lokale forhold.
- Oppnå minimum 33 % kvinnelig representasjon i **seniorlederstillinger** innen 2028*, med fokus på å inkludere ulike nasjonaliteter for å gjenspeile den internasjonale rekkevidden av vår organisasjon.

Vi jobber med norskopplæring i hele vår virksomhet. Dette er vesentlig både med tanke på økt trivsel, felleskap og sikkerhet på arbeidsplassen. Vi prøver også å tilrettelegge for ulike nasjonaliteter og ulike behov.

Egen virksomhet - nedleggelse av fabrikk på Hemnes

I 2023 ble Natre Vinduer AS' fabrikk på Hemnes nedlagt. Før nedleggelsen hadde fabrikken en HMS-leder og en opplæringskoordinator som arbeidet med oppdatering av prosedyrer for opplæring av både nye og erfarne operatører.

Ved kunngjøringen om nedleggelsen ble både HMS-lederen og opplæringskoordinatoren rettet mot å ivareta de ansattes utfordringer og rettigheter. En arbeidsgruppe ledet av HMS-lederen ble etablert for å koordinere tiltak med både offentlige og private aktører, for å legge til rette for de som ble sagt opp på Hemnes. Dette inkluderte norskundervisning, kurs innen produksjonsteknikk og logistikk, samt praktiske og teoretiske kurs for truck og hjullaster, hvor kursdeltakere fikk sertifikater for disse maskinene etter endt kurs.

Det ble også arrangert en workshop på Hemnes Vindusfabrikk hvor 17 bedrifter fra både privat og offentlig sektor deltok sammen med de ansatte. Deltakerne fikk muligheten til å søke på ledige stillinger hos disse bedriftene. Mange fikk direkte tilbud om arbeid i nye bedrifter, og mellom 18 og 20 personer fikk tilbud om arbeid ved Natre Vinduer på Gjøvik. De fleste takket ja til tilbudet og er nå aktivt i arbeid.



Allan Lindhard Jørgensen