

Redegjørelse etter åpen- hetsloven for året 2022

Redegjørelse etter åpenhetsloven for året 2022

Organisering og driftsområde

Lian Vinduer AS har kontor og fabrikk på Kyrksæterøra. Selskapet produserer og selger vinduer og balkong-/vindusdører til prosjektmarkedet hovedsakelig i Norge, noe eksport også til Sverige. Lian Vinduer AS eies av Dovista Norge AS og inngår via DOVISTA A/S i Danmark som er en del av danske VKR Holding A/S med 20 007 ansatte og virksomheter i mer enn 40 land.

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

Lian Vinduer AS har egen salgsorganisasjon i Norge for salg av sine produkter. 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 Lian 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.

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 Lian Vinduer AS i samsvar med morselskapet.

Morselskapet DOVISTA A/S har forankret policies for bl.a.

- 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 2022 har det vært jobbet med å få

leverandører til å signere Code of Conduct. Per 31.12.2022 har ca. 96 % av A- og B-leverandørene til Dovista A/S signert. Prosessen med å få den signert også av leverandører av indirekte varer er satt i gang.

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.

DOVISTA A/S har et Whistleblower-system hvor ansatte kan melde anonymt fra dersom de oppdager kritikkverdige forhold på arbeidsplassen og i selskapet for øvrig:

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

Aktsomhetsvurderinger, kartlegging av leverandører og risiko

Arbeidet med spørsmål som er relatert til åpenhetsloven, har i 2022 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 har hatt fokus på i 2022, opererer hovedsakelig i følgende bransjer og geografiske områder:

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

Vi ser på våre leverandører som en viktig del av vårt nettverk og jobber tett sammen med dem for å drive en ansvarlig virksomhet. Vårt hovedfokus i 2022 har vært å definere en Code of Conduct til leverandører og å sette fokus på felles mål, understøttet av UN Global Compacts ti prinsipper for ansvarlig næringsliv og guidelines og anbefalinger fra World Trade Organization (WTO).

Egen virksomhet – interne retningslinjer og rutiner

Konsernstruktur med morselskap i annet land krever tilpasning både til lov og forskrifter i Norge og til retningslinjer og rutiner fra morselskap. Risikoen består i at retningslinjer og rutiner fra morselskap ikke blir iverksatt enhetlig i vår virksomhet i Norge, og at endringer i Norske lover og forskrifter ikke blir gjort kjent i utenlandsk morselskap.

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

- kjønnsforskjeller 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 Lian Vinduer AS i samsvar med morselskapet DOVISTA A/S. Dette har vært hovedfokus i 2022 og vil være det også i 2023. I løpet av 2022 er det utarbeidet felles etiske retningslinjer for medarbeiderne i selskapet. Formål med disse etiske retningslinjene for medarbeidere er økt forståelse og å sikre at medarbeiderne har klare retningslinjer på lovlig og etisk atferd, inkludert menneske- og arbeidstakerrettigheter, miljø og antikorrupsjon.

I tett samarbeid med DOVISTA A/S, vil vi fortsette arbeidet med å forankre og koordinere arbeidet med åpenhetsloven i Norge for 2023.

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

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.

Vi jobber kontinuerlig med å balansere kjønnsfordelingen i alle typer stillinger. Utfordringene når det gjelder kjønnsforskjeller gjelder i første rekke arbeidsplasser i produksjonen. Det er ingen tvil om at det har en positiv påvirkning på arbeidsmiljøet å få inn en større andel kvinner i disse rollene. Med nye maskiner som også gjør enkelte arbeidsoppgaver mindre fysisk belastende, ser vi også at det er en økende interesse fra kvinnelige søkere til denne type stillinger, uten at dette hadde vært et konkret tiltak i 2022. Det er en kontinuerlig prosess.

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.

Det har vært gjennomført årlige medarbeiderundersøkelser i selskapet; denne ble endret fra 2022 da også likestilling og inkludering ble en del av undersøkelsen. Dersom det er nødvendig, vil det følges opp med konkrete tiltak i etterkant av undersøkelsen.

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.

Vi fortsetter arbeidet med å sørge for at alle medarbeidere har lik lønn for likt arbeid også utenfor de tariffestede områdene.

Vi har innført at bedriften forskutterer full lønn ved sykdom og lovbestemt lønnet permisjon som blant annet vil gjøre det lettere for alle, spesielt med tanke på foreldrepermisjon.

Det jobbes med opplæring av ledere på oppfølging av sykmeldte medarbeidere for å raskere få dem tilbake i arbeidsrettet aktivitet for å hindre at arbeidstakere faller utenfor arbeidslivet grunnet helsemessige årsaker.

Det er i 2022 også innført seniorsamtaler med alle ansatte etter fylte 61 for best mulig å kunne tilrettelegge for en god seniorpolitikk for den enkelte.



Allan Lindhard Jørgensen