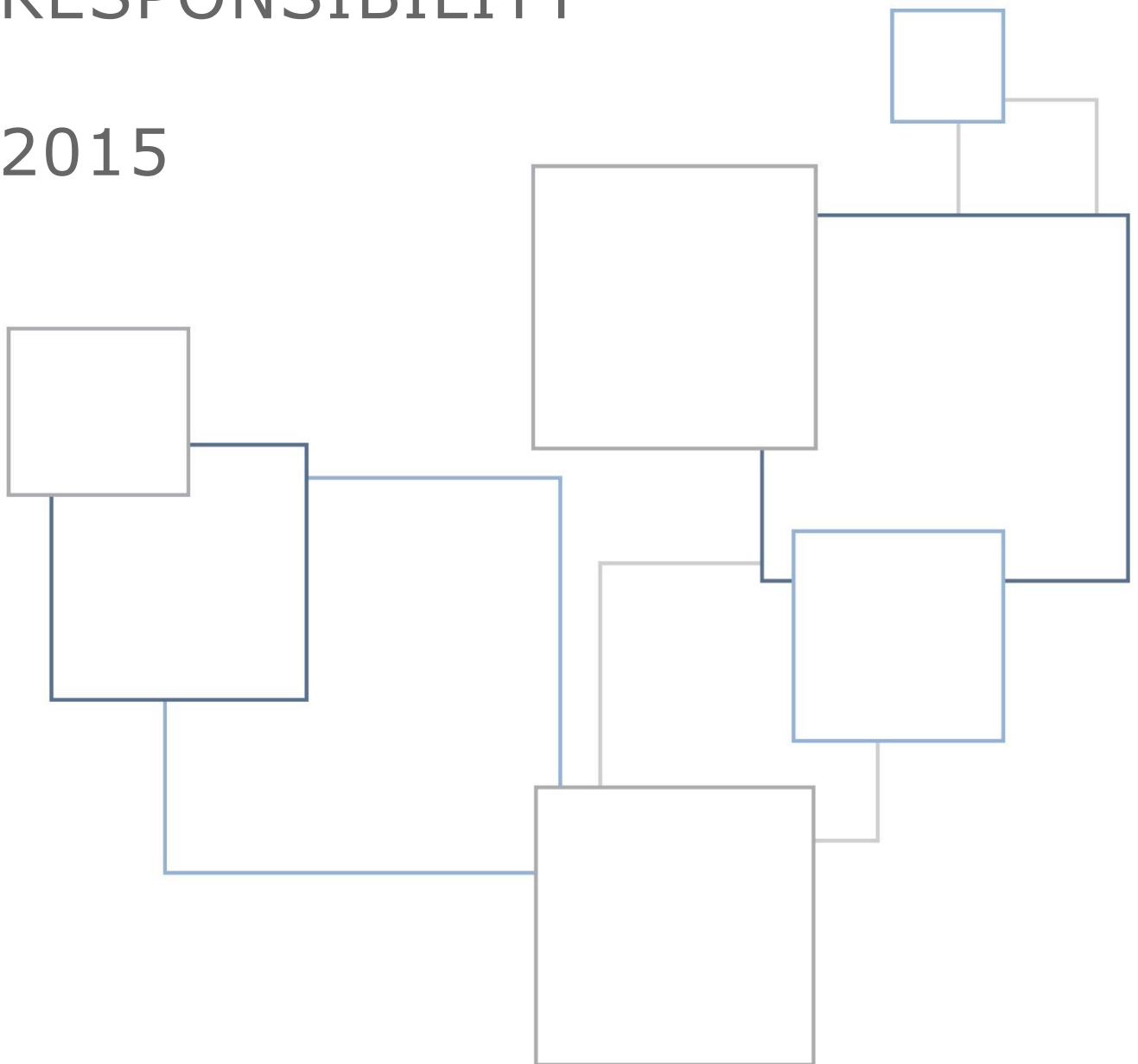


CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

2015



Vores CSR fokusområder 2015

Primære indsatsområder 2015

Vi har gennem 2015 fokuseret på en række udvalgte områder med henblik på at skabe en øget opmærksomhed på områderne gennem en styrket rapportering og opfølgning og derigennem at etablere et mere konkret grundlag for fortsatte forbedringer.

De områder, som der gennem 2015 har været mest fokus på, er:

Arbejdsulykker

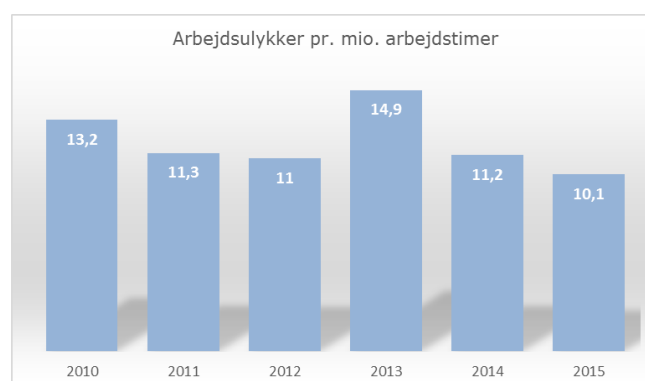
Diversitet

Miljø- og klimaforhold

Fortsat reduktion af antallet af arbejdsulykker

Baseret på vores Mønstervirksomhedsmålsætning arbejder vi systematisk og målrettet for at sikre og opretholde et sundt og sikkert arbejdsmiljø og for at fremme en stærk sikkerhedskultur i alle DOVISTA Gruppens forretningsenheder. Vi arbejder ud fra det overordnede princip, at det entydigt er ledelsens ansvar at sikre forebyggelse af ulykker og personskader, men at det samtidig er vores allesammens ansvar at sikre egen og kollegers sikkerhed ved at leve op til alle de regler og retningslinjer, der er beskrevet på sikkerhedsområdet. Vi ønsker at sikre, at alle medarbejdere er involverede, trænede og kompetente i sikker adfærd, og at den operationelle ledelse i alle forretningsenheder følger tæt op på, at forudsætningerne for dette er til stede.

Den overordnede opfølgning på sikkerhed sker, ved at samtlige faktiske arbejdsulykker – både større og mindre – hver måned gennemgås en for en på møder med deltagelse af DOVISTA Gruppens øverste ledelse og ledelsen af den enkelte forretningsenhed. Under mødet foretages en konkret gennemgang af alle skaders omfang og årsag samt korrektive handlinger, for at en tilsvarende skade ikke gentager sig. Forretningsenheder med negativ udvikling i forhold til foregående år og/eller i forhold til målsætningen bliver genstand for en særlig detaljeret opfølgning.



Diversitet

Det er DOVISTA Gruppens holdning, at andelen af det underrepræsenterede køn i DOVISTA Gruppens selskabers øverste ledelsesorganer og øvrige ledelsesniveauer skal øges inden udgangen af 2017.

Ligeledes er det DOVISTA Gruppens holdning, at vi skal stræbe efter at øge andelen af kvindelige ansatte på alle niveauer, da dette både bidrager til et bedre arbejdsmiljø og ligeledes ofte bidrager til udviklingen i lokalområderne. Der gennemføres derfor konkrete aktive indsatser i væsentlige dele af virksomhedens produktionsmiljø for at fjerne eksempelvis fysiske forhindringer (fx afhjælpe tunge løft gennem tekniske hjælpemidler), for at kvinder ville kunne varetage de fleste opgaver på lige fod med mænd.

Der er ultimo 2015 ingen kvindelige medlemmer af direktionen i DOVISTA A/S, mens den kvindelige andel af administrerende direktører i DOVISTA Gruppens selskaber udgør 11 %.

På ledelsesniveauet med reference til de administrerende direktører i DOVISTA Gruppens selskaber udgør den kvindelige andel ved udgangen af 2015 25 %.

Af det samlede medarbejderantal i DOVISTA Gruppen udgør den kvindelige andel ved udgangen af 2015 29 %.

Måltal for mangfoldighed

DOVISTA A/S udvælger altid medarbejdere og bestyrelsesmedlemmer efter egnethed og kvalifikationer. Ultimo 2015 er der ingen generalforsamlingsvalgte kvindelige medlemmer i bestyrelsen for DOVISTA A/S. Der er ved udgangen af 2015 ligeledes ingen generalforsamlingsvalgte kvindelige bestyrelsesmedlemmer i de øvrige danske selskaber i DOVISTA Gruppen.

Målet er, at der skal være et kvindeligt bestyrelsesmedlem inden 2017. Dette kan ske ved udskiftning eller udvidelse af bestyrelsen med en kvindelig kandidat. En sådan udskiftning/udvidelse af bestyrelsen vil ske, når den bedst egnede kandidat til en bestyrelsespost er en kvinde, og når udskiftning eller udvidelse af bestyrelsen i øvrigt er hensigtsmæssig.

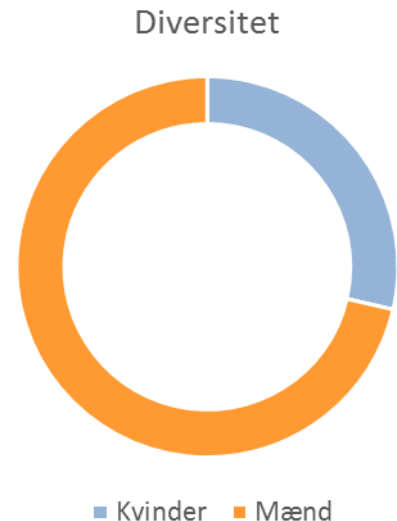
Bestyrelsesmedlemmer vælges for et år ad gangen. Der er et øget fokus på identifikation af egnede kvindelige kandidater såvel i DOVISTA A/S som i Gruppens selskaber.

Miljø- og klimaforhold

I DOVISTA Gruppens selskaber arbejder vi målrettet med videreudvikling af vores produkter og produktionsforhold, så miljøpåvirkningen mindskes i hele produktets livscyklus. Vi afprøver kontinuerligt mulighederne for at forbedre vores produkter og produktionsmetoder i forhold til miljø- og klimaforhold.

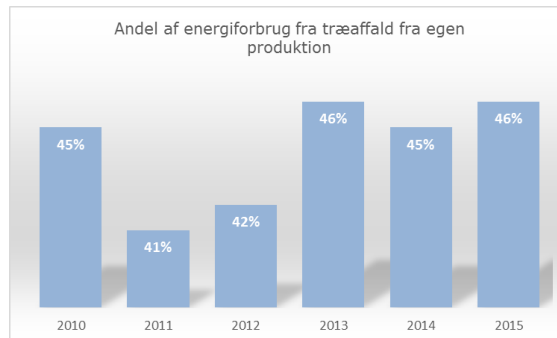
CO₂

Det samlede antal producerede enheder i DOVISTA Gruppen er siden 2010 øget med 20 %. I samme periode er den samlede CO₂ udledning blot øget med 2 %. Antal producerede enheder pr. udledt ton CO₂ er således siden 2010 øget med ca. 17 %. DOVISTA Gruppen udledte i 2015 samlet ca. 23.700 tons CO₂.



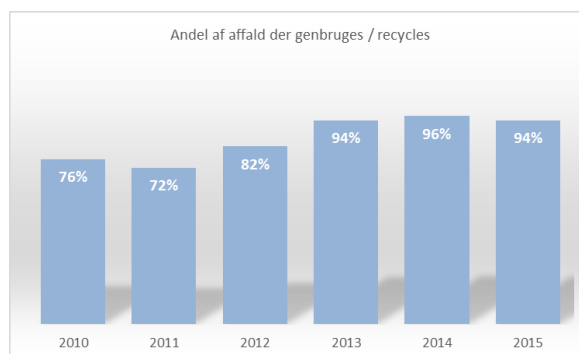
Træaffald til varmeproduktion

DOVISTA Gruppens enheder udnytter i videst muligt omfang træaffald fra produktionen til opvarmning af egne lokaler. I tilfælde, hvor der produceres mere træaffald, end der kan benyttes til egen opvarmning, afsættes enten overskudsvarme eller overskudstræ til lokale varmeværker.



Affald til genbrug/recycling

Det ligger os meget på sinde at reducere miljøpåvirkningen gennem sikring af, at affald og overskud fra produktionen i videst muligt omgang kan genbruges i forskellige sammenhænge. Andelen af affald, der genbruges, har gennem de seneste år ligget på ca. 95 %.



Træ fra certificerede leverandører

Det er en målsætning for alle DOVISTA Gruppens selskaber, at der i produktionen i videst muligt omfang benyttes træ fra certificerede leverandører. Den samlede andel af træ fra certificerede leverandører udgør i 2015 91 %, sammenholdt med 88 % i 2014 og 76 % i 2013. For flere enheder i Gruppen udgør andelen 100 %.

Vores tilgang

- og udvalgte eksempler på indsatser

Forankring i forretningen

Samfundsansvar og CSR er en naturlig og integreret del af vores forretning og daglige arbejde. Sådan har det altid været, siden VKR Gruppens grundlægger, Villum Kann Rasmussen, allerede tilbage i 1965 formulerede målsætningen om at blive en "mønstervirksomhed" – eller med andre ord en virksomhed, som andre ser op til og prøver at efterligne. Derfor har det altid været vores målsætning for DOVISTA at udvikle og producere samfundsnyttige produkter, og vi bestræber os på at behandle vores medarbejdere, kunder, lokalsamfund og aktionærer bedre end de fleste andre virksomheder.

Mønstervirksomhed

Mønstervirksomhedsmålsætningen udgør fundamentet og er basis for værdigrundlaget i alle DOVISTA Gruppens virksomheder. Målsætningen afspejler ambitionen om at opføre sig ansvarligt og er samtidig essensen af og den overordnede ambition for vores tilgang til socialt samfundsansvar.

En mønstervirksomhed arbejder med samfundsnyttige produkter og behandler sine kunder, leverandører, medarbejdere af alle kategorier og aktionærer bedre end de fleste andre virksomheder.

En mønstervirksomhed indtjener et overskud, der også kan finansiere vækst og bevare økonomisk uafhængighed.

Målsætningen er senere fulgt op med en række principper og retningslinjer for social ansvarlighed, som udgør rammen om arbejdet med social ansvarlighed for DOVISTA Gruppens selskaber.

Alle virksomheder i DOVISTA Gruppen forventes at arbejde målrettet på at leve op til disse principper og retningslinjer under fem overordnede temaer.

SAMFUNDSNYTTIGE PRODUKTER

Vi bringer dagslys, frisk luft og bedre miljø ind i menneskers hverdag.

MILJØGAVNLIGE INITIATIVER

Vi tager initiativ til aktiviteter, der gavner fremtidens miljøvenlige byggerier.

INNOVATIV UDVIKLING OG EKSPERIMENTER

Én prøve er mere værd end 1.000 ekspertantagelser.

LANGSIGTEDE RELATIONER

Vi stræber efter at behandle vores kunder, leverandører, medarbejdere, aktionærer og andre interessenter mønsterværdigt.

ANSVARLIG ORGANISATORISK ADFÆRD

Vores målsætning er at skabe et motiverende og sikkert arbejdsmiljø og dermed en organisation, der optræder ansvarligt i alle forhold.

På de følgende sider uddyber vi disse principper og retningslinjer og illustrerer gennem eksempler, hvorledes vi gennem forskellige initiativer i DOVISTA Gruppens forretningsenheder løbende søger at leve op til disse.

Vores arbejde med social ansvarlighed fortsætter, og vi er bevidste om, at de positive resultater realiseres gennem en fortsat udvikling skridt for skridt. Samtidig skal der i en systematisk tilgang være plads til forskelligheden i DOVISTA Gruppen, hvor de enkelte virksomheder hver især kan fokusere på forskellige aspekter af social ansvarlighed.

SAMFUNDSNYTTIGE PRODUKTER

Vi bringer dagslys, frisk luft og bedre miljø ind i menneskers hverdag.

I DOVISTA bestræber vi os kontinuerligt på at videreudvikle vores produkter for at tilpasse os krav og udvikling i det omgivende samfund. Vi søger at optimere materiale- og ressourceanvendelse samt vores produkters funktionalitet og tekniske egenskaber, så vi kan yde et bidrag til at reducere energiforbruget og nedbringe miljøbelastninger såsom udledning af CO₂ og andre drivhusgasser.

Vores udviklingsafdelinger bidrager løbende med forbedringer af funktionalitet, design, isoleringsevne og øvrige egenskaber. Udviklingen tager altid udgangspunkt i de gældende lovkrav og en intention om at tilstræbe at opfylde de strengeste krav til isoleringsevne.

DOVISTA Gruppens produkter bliver fremstillet på moderne fabrikker, hvor der foregår en løbende vurdering og optimering af alle processer for til stadighed at identificere og nedbringe unødigt spild og energiforbrug. Den del af spildet og affaldet, som ikke umiddelbart kan anvendes i vores egen produktion, sorteres og sælges til genanvendelse og recirkulation. En eventuel mindre rest sendes til miljømæssigt forsvarlig bortskaffelse.

Over de seneste år har vi i DOVISTA prioriteret effektiviseringen af vores distribution ud fra en erkendelse af, at vi dermed kan bidrage til at mindske både energiforbruget og udledningen af CO₂. Det står fortsat højt på vores dagsorden at sikre den optimale logistikløsning, og vi tilstræber løbende at optimere hele transportkæden.

DOVISTA forventer, at alle Gruppens virksomheder:

- Har et skærpet fokus på hele produktets levetid – fra det bliver fremskaffet og/eller produceret til bortskaffelse og genanvendelse.
- Øger brugen af naturens vedvarende ressourcer i den løbende udvikling af nye produkter.
- Anvender råvarer, vand og energi stadig mere effektivt for at reducere belastningen af miljøet.

SAMFUNDSNYTTIGE PRODUKTER

Eksempler på indsatser i 2015

Det gode liv uden støj

VELFAC har i 2015 udviklet og testet et såkaldt russervindue, som officielt lanceres i starten af 2016. Et russervindue kan dæmpe støj, selv i åben tilstand, og er samtidig i stand til at holde på varmen. Vinduerne kaldes russervinduer, fordi denne vinduesopbygning oprindeligt blev brugt i vinterpaladset i Skt. Petersborg.

Russervinduet er sammensat af to vinduer, med forskudte, oplukkelige rammer på inder- og ydersiden. I luftspalten imellem de oplukkelige vinduer er der lydabsorberende materiale, som forhindrer støj i at komme ind i boligen.

De primære fordele er, at det er et multifunktionelt vindue, som både støjdæmper, ventilerer og har et reduceret varmetab. Resultatet er et energivenligt vindue, som forbedrer indeklimakomfort i form af frisk luft og reduceret støjniveau.

Fortsat forbedret mærkning

Lian Trewarefabrikk AS i Norge har i 2015 gennemført EPD mærkning for sine produkter. EPD (Environmental Product Declaration) er et globalt program til miljødeklaration efter standarderne ISO 14025 og EN 15804. Med mærkningen sikres transparent og sammenlignelig information om miljøpåvirkningen gennem hele produktets livscyklus.

MILJØGAVNLIGE INITIATIVER

Vi tager initiativ til aktiviteter, der gavner fremtidens miljøvenlige byggerier

Bygninger er en af samfundets største energiforbrugere. I takt med udviklingen mod stadig mere energivenlige boligformer har vi i DOVISTA derfor et medansvar for at bidrage med løsninger til at reducere energiforbruget i bygninger. Det gør vi ved at prioritere udviklingen af energieffektive løsninger og ved at indgå i relevante sammenhænge, hvor der arbejdes for at udvikle nye standarder for miljøvenligt byggeri.

Vinduer fra DOVISTA Gruppens selskaber har de nødvendige energi- og indeklimacertifikater, der er relevante for de markeder, hvor produkterne afsættes. Men det drejer sig om meget andet end certifikater. For at opnå en positiv effekt for miljø og klima er det væsentligt at udvikle og fremstille kvalitetsvinduer, der har høj brugsværdi, lang levetid, og som samtidig er fokuserede på energi- og ressourceforbrug i både produktion, brugsfase og ved genanvendelse eller bortskaffelse. Derfor fortsætter vi udviklingen af vores produkter med dette for øje.

Vi overholder og understøtter både nationale og fælleseuropæiske miljølovgivninger og afsætter de nødvendige ressourcer, så vi gennem kontinuerlig uddannelse og dialog sikrer, at virksomhedens medarbejdere hele tiden stræber efter at reducere spild i bred forstand.

Siden 2010 har vi i DOVISTA Gruppen gennem en målrettet udbredelse systematisk oparbejdet en forbedringskultur med fokus på kontinuerlig reduktion og eliminering af spild i alle aktiviteter. Forløbet og resultaterne følges til stadighed nøje og resulterer i løbende forbedringsprojekter og vedvarende eliminering af spild.

DOVISTA forventer, at alle Gruppens virksomheder:

- Arbejder systematisk med miljøspørgsmål.
- Tilslutter sig standarder og miljøcertificeringer, når dette er værdiskabende.
- Indgår i strategiske partnerskaber for at udvikle nye standarder for miljøvenligt byggeri og på denne måde påvirke miljødagsordenen.

MILJØGAVNLIGE INITIATIVER

Eksempler på indsatser i 2015

Miljø- og klimaforhold

I DOVISTA Gruppens selskaber arbejder vi målrettet med vores produkters miljøpåvirkning i hele deres livscyklus for at reducere vores CO₂-fodaftryk og vores generelle påvirkning af miljøet.

- Det samlede antal producerede enheder er øget med ca. 20 % i perioden 2010 til 2015.
- Antallet af producerede enheder pr. ton udledt CO₂ er øget med ca. 17 % i perioden 2010–2015.
- Mere end 45 % af DOVISTA Gruppens samlede energiforbrug dækkes ved hjælp af træaffald fra egen produktion.
- I de seneste 3 år er gennemsnitligt 95 % af den samlede affaldsmængde blevet genanvendt.

Inspiration til bæredygtigt byggeri

Via vores videns- og formidlingscenter LIVINGlab deltager vi aktivt i udforskningen af nye muligheder for vinduers bidrag til miljøvenlige byggerier. I 2015 deltog vi i arrangementer for en række danske interessenter inden for byggeindustrien, hvor temaet var anvendelse af vinduer i energirigtigt, bæredygtigt byggeri med fokus på dagslys, varmeenergi og frisk luft. Tilsvarende deltog vi med et oplæg og indgik i paneldiskussion på den danske bæredygtighedsmesse Building Green.

Blandt andet VELFACs produkter anvendes i en række byggerier med fokus på bæredygtighed, fx Green Solutions House på Bornholm (DGNB), Krøyers Plads i København (Svanemærket) og BREEAM Institute i UK (BREEAM).

I 2015 udviklede VELFAC servicepakker med de data, som rådgivere typisk efterspørger i forbindelse med DGNB og Svanemærket byggeri. Tidligere er tilsvarende servicepakke udviklet til BREEAM.

Genanvendelse

VELFAC produktserie V200 fremstilles af 93 % genanvendelige komponenter, som er fremstillet af naturens egne materialer. De 93 % er udregnet på baggrund af de vægtmæssige forhold. For at et produkt kan kategoriseres som bæredygtigt, kræves det, at produktet kan kildesorteres ved levetids ophør. Derfor er V200 serien designet, så produkterne let kan skilles ad i enkeltdele. Disse kan derefter behandles som separate og rene materialefraktioner og enten genanvendes eller destrueres korrekt.

Energiforbrug

Et eksempel på tiltag for at reducere elforbruget er at VELFAC i efteråret 2015 udskiftede indendørsbelysningen fra 200W lysrør til 30W LED pærer, i alt 135 armaturer. Omkostningen forventes tjent hjem på mindre end 2 år, fordi energiforbruget er kraftigt reduceret ved udskiftningen. Som en ekstra gevinst er lysmængden forøget med 50 %, og lyset har fået et væsentligt mere klart, naturligt og hvidt skær (RA værdi). Tilsammen har det en positiv indvirkning på arbejdsmiljøet i form af øget komfort og velvære.

Hos Svenska Fönster går man i samme retning og har i 2015 udskiftet udstyr i produktionen, bl.a. to ventilationsaggregater, som både har givet energibesparelser og bedre arbejdsmiljø. Desuden har Svenska Fönster etableret to ladestandere til elbiler.

INNOVATIV UDVIKLING OG EKSPERIMENTER

Én prøve er mere værd end 1.000 ekspertantagelser.

I DOVISTA har vi konstant fokus på at optimere vores produkters positive egenskaber. Ved at investere i innovation og eksperimenter opnår vi hvert år ny indsigt og viden, som er grundlaget for produktudviklingen i DOVISTA Gruppens virksomheder og dermed også vores fortsatte vækst.

Udviklingsarbejdet er baseret på en tilgang og metode, som stammer fra Villum Kann Rasmussens konstatering af, at "én prøve er mere værd end 1.000 ekspertantagelser". For at udfordre os selv deltager vi derfor løbende i ambitiøse udviklings- og forsøgsbyggerier, som er igangsat af os selv eller af førende videns- og forskningsinstitutioner.

Vores produkter udvikles og testes i et løbende samarbejde mellem forretningsenhederne og DOVISTA Innovation Center. Den viden, der indsamles her, deles på tværs af DOVISTA Gruppen, så vi sikrer, at ny viden finder anvendelse, hvor det er relevant for at bidrage til bedre løsninger i byggeriet.

DOVISTA Gruppens selvstændige videns- og formidlingscenter LIVINGlab by DOVISTA har til formål at udforske potentialer og skabe ny viden om vinduer og døre i nutidens og fremtidens bygninger. Sammen med frontløbere i byggebranchen og på lærestalter undersøger LIVINGlab vinduernes mange anvendelsesmuligheder i praksis. Vi deler vores viden med alle, der interesserer sig for energispørgsmål - blandt andet gennem udbredt kursusvirksomhed.

DOVISTA forventer, at alle Gruppens virksomheder:

- Investerer i eksperimenter, der skaber innovativ udvikling og bidrager med ny viden til fremtidens byggeri.
- Løbende udvikler nye produkter og løsninger samt forbedrer de eksisterende.
- Afprøver nye forretningsgange, metoder og systemer.

INNOVATIV UDVIKLING OG EKSPERIMENTER

Eksempler på indsatser i 2015

Nyt produkt efter gamle dyder

Gedigne produkter frembragt af naturens egne materialer og gennemtestet i mindste detalje har gennem mange år været et kendetegn for VELFAC. I 2015 udviklede virksomheden produktet VELFAC Edge, som med en tolagsrude opfylder kravene i BR15 og samtidig er forberedt til at opfylde kravene i BR20.

Grundtankerne bag udviklingen af VELFAC Edge er: Slank og robust. De slanke rammer, der optimerer dagslysendfaldet og den robuste, gennemtestede konstruktion giver tilsammen et nyt vindue med kant og masser af muligheder i både nybyggeri og renovering.

Ligesom alle andre VELFAC produkter er der tale om en konstruktion, der opfylder skrappe krav til sikkerhed, funktionalitet, indbrud, miljø og genanvendelse. VELFAC Edge opgraderer 2-lagsvinduet til fremtiden i en ny, slank og robust konstruktion.

Udvikling af nyt værktøj

Snidex i Sverige har mangeårig erfaring i vinduesindustrien og fortsætter udviklingen af nye produktionsprocesser. I 2015 har Snidex udviklet en unik boremaskine til montageskruer, som ud over de rent produktionstekniske fordele har elimineret belastningen på medarbejdernes skuldre og arme.

Forskning i vinduet som lyskilde

I samarbejde med AAU København har DOVISTA gennemført et mindre præforskningsprojekt om lysets indvirkning på mennesker, og hvordan vi kan forbedre trivsel specielt i den mørke del af året ved at booste lyset. Resultatet viser ikke overraskende, at lyset har en afgørende effekt på menneskers trivsel, både i forhold til den fysiske effekt på helbredet, men også i relation til en psykisk effekt.

LANGSIGTEDE RELATIONER

Vi stræber efter at behandle vores kunder, leverandører, medarbejdere, aktionærer og andre interessenter mønsterværdigt.

DOVISTA Gruppens virksomheder er bredt forankrede i samarbejder og netværk med lokale og internationale interessenter og indgår i dialog med kunder, leverandører og myndigheder. Med en udbredt lokal tilstedeværelse har alle virksomheder i Gruppen et ansvar for at bidrage og optræde ansvarligt i alle de sammenhænge, som vi indgår i.

Vores adfærd og tilgang afspejler altid vores målsætning om at være en mønstervirksomhed. Vi sætter en høj standard for vores relationer med kunder og interessenter, og vi fremmer en ansvarlig adfærd i alle samarbejdsforhold. Det er DOVISTA Gruppens klare forventning, at alle Gruppens virksomheder samt underleverandører til DOVISTA Gruppens virksomheder hverken tolererer børnearbejde eller andre brud på menneskerettigheder.

Respekt for det enkelte menneske er et centralt element i vores virksomhedskultur. Vi optræder ansvarligt på alle niveauer i organisationen og forventer, at alle medarbejdere mødes med respekt uanset køn, alder, race og religion.

DOVISTA forventer, at alle Gruppens virksomheder:

- Ikke tolererer børnearbejde eller andre brud på menneskerettighederne.
- Overholder DOVISTA Gruppens antikorrupsionspolitik.
- Behandler alle medarbejdere med respekt uanset køn, alder, race og religion.

LANGSIGTEDE RELATIONER

Eksempler på indsatser i 2015

Senior klubber

Senior klubber oprettes i de enkelte virksomheder som et lokalt netværk af pensionerede medarbejdere. Klubberne arrangerer aktiviteter for at fremme medlemmernes fortsatte kontakt til virksomheden og tidligere kolleger. Medarbejderfonden i VKR Gruppen støtter klubbernes aktiviteter efter ansøgning.

Medansvar for lokal udvikling

Overalt hvor vi er til stede lokalt, har vi en interesse i og et medansvar for at indgå i dialog med det samfund, der omgiver os. Dette kommer for eksempel til udtryk i, at vi gerne åbner dørene for de lokale uddannelsesinstitutioner og deltager i informationsmøder om job og uddannelse.

Hos O.H. Industri A/S tager virksomheden et socialt ansvar ved at tilbyde ufaglærte ansatte at blive voksenlærling og dermed få en faglig uddannelse. Målsætningen er altid at have mindst 1 voksenlærling ansat i virksomheden, og denne målsætning blev også opfyldt i 2015.

Sprogpraktikanter

En prøve er mere værd end 1000 ekspertantagelser – og det gælder også, når man skal tilegne sig et nyt sprog, hvor den aktive dialog er af stor værdi. Her har Svenska Fönster i 2015 startet et nyt initiativ, hvor virksomheden tilbyder at tage imod sprogpraktikanter. Praktikanterne er i virksomheden i tre måneder på halv tid, hvor de indgår i hverdagen i den afdeling, der bedst matcher deres kvalifikationer. Samtidig deltager praktikanterne i sprogkurser for indvandrere uden for virksomheden. I 2015 havde Svenska Fönster seks sprogpraktikanter, og initiativet opleves så positivt, at det vil fortsætte i det kommende år.

Bekæmpelse af korrupsion

DOVISTA Gruppen har siden 2010 haft en antikorrupsionspolitik. Vi har nultolerance over for korrupsion, hvad enten det drejer sig om medarbejdere i DOVISTA Gruppens selskaber eller andre, der handler på vores vegne. Dette afspejles i vores antikorrupsionspolitik, der giver instruktion til medarbejdere om interessekonflikter, bestikkelse, afpresning, facilitation payment, hvidvaskning, gaver og velgørenhed.

Almennytte/Filantropi

VILLUM FONDEN er storaktionær i VKR Holding A/S, som er moderselskab for DOVISTA. En meget stor del af det økonomiske resultat af driften i DOVISTA vil derfor over tid og via udbytter fra VKR Holding, via de to almennyttige fonde VILLUM FONDEN og VELUX FONDEN, gå tilbage til samfundet i form af økonomisk støtte til samfundsmæssig og videnskabelig forskning og støtte til sociale, kulturelle og miljømæssige formål. I 2015 uddelte de to fonde tilsammen i alt 829 millioner kroner som almennyttig økonomisk støtte.

ANSVARLIG ORGANISATORISK ADFÆRD

Vores målsætning er at skabe et motiverende og sikkert arbejdsmiljø og dermed en organisation, der optræder ansvarligt i alle forhold.

I DOVISTA Gruppen er vi mere end 3.800 medarbejdere, og som en naturlig del af DOVISTAs dagligdag og kultur tilstræber vi, at virksomhedens medarbejdere hele tiden udvikler sig gennem kontinuerlig uddannelse og dialog.

Internt ønsker vi at skabe et motiverende og lærende arbejdsmiljø. Alle ledere i DOVISTA Gruppen har ansvar for at integrere og forholde sig til vigtige sociale og miljømæssige udfordringer. Vi søger til stadighed at udvikle og motivere vores medarbejdere, så de har de nødvendige værktøjer til at navigere i et omskifteligt miljø både internt og eksternt.

I DOVISTA Gruppens virksomheder arbejder vi aktivt for at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø. Vi overholder gældende lovgivning og søger med præventive tiltag at forhindre utilsigtede hændelser. Ud over dette har vi et medansvar for at bidrage til mulighederne for socialt samvær. Der er i de enkelte virksomheder i vid udstrækning formuleret tilbud, retningslinjer og råd i relation til velfærd, træning og sociale aktiviteter.

DOVISTA forventer, at alle Gruppens virksomheder:

- Arbejder målrettet for løbende at forbedre sundheden og sikkerheden på arbejdspladsen.
- Skaber gode rammer og muligheder for medarbejdernes personlige og faglige udvikling.
- Arbejder positivt for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øverste ledelsesorganer.

ANSVARLIG ORGANISATORISK ADFÆRD

Eksempler på indsatser i 2015

Sikkerhed

I 2015 har vi fortsat vores intensive bestræbelser på at efterleve vores tilgang om, at en arbejdsulykke er en for mange. Ud over de konkrete tilfælde, der medfører fravær, er der en lang række mindre hændelser, som under kritiske omstændigheder kunne have resulteret i ulykker. Vi har i 2015 øget vores fokus på at registrere disse "nærvedulykker", fordi der er meget læring at hente her i forhold til at reducere risikoen for egentlige ulykker.

Den systematiske løbende rapportering og opfølgning på både egentlige arbejdsulykker og "nærvedulykker" gennem hele året afstedkommer fortsat konkrete forbedringer og præventive tiltag - og bidrager samtidig til en generel forståelse af og fokus på, hvilke situationer og forhold, der indebærer en potentiel risiko. Vi erkender, at resultatet af indsatsen i 2015 samlet set ikke helt matcher vores forventninger og målsætninger, men vi fastholder vores langsigtede ambition om yderligere reduktion af antallet af arbejdsrelaterede ulykker med en retning mod nul.

Væsentlige forbedringer i arbejdssikkerheden på fabrikkerne i Polen

På vores fabrikker i Polen har ledelse og medarbejdere gennem hele 2015 gjort en stor indsats for at skabe et endnu mere sikkert arbejdsmiljø. Alle nye medarbejdere gennemfører et sikkerhedskursus, hvert skifte starter med fokus på sikkerhed, og der gennemføres løbende sikkerhedstests. Selve arbejdet med glas kræver særlige forholdsregler, og i løbet af 2015 er medarbejdernes sikkerhedsbeklædning forbedret med ekstra forstærkninger, der er indført nyt løfteudstyr og nye standarder for håndtering af glas. Alt i alt har det konkrete og skærpede fokus på sikkerhed i Polen på et år resulteret i en nedbringelse af antallet af arbejdsulykker med 40 %.

Udskiftning af produktionslinje for styrkelse af sikkerheden i Norge

Natre i Meråker, Norge, har udskiftet en ældre produktionslinje for at optimere sikkerhedsstandarderne på fabrikken. Sammen med dette projekt blev hele fabrikken samt bygninger og installationer underkastet en komplet risikoanalyse, og dette område vil fortsat være i fokus det kommende år.

Via vores øgede fokus har vi registreret et fald i antallet af arbejdsrelaterede ulykker i forhold til foregående år: Det samlede antal arbejdsrelaterede ulykker per million arbejdstimer udgør 10,1 for hele DOVISTA Gruppen i 2015, mod 11,2 i 2014.

Medarbejder – og lederudvikling

Over de seneste 6 år har en række af virksomhedens medarbejdere og ledere gennemgået et omfattende internt uddannelsesprogram. Programmet har det helt specifikke mål at understøtte en systematisk forbedringskultur med det formål at reducere spild i bred forstand på tværs af hele organisationen, herunder også materiale- og energiforbrug, og dermed samtidig nedsætte vores miljøpåvirkning. Programmet har resulteret i, at vi hvert år har været i stand til at identificere og fjerne unødigt spild og ressourceforbrug inden for alle dele af virksomheden.

I DOVISTA Gruppens danske selskaber har direktørerne defineret de fem væsentligste ledelseskompetencer for at udvikle medarbejdere og forretning. Disse 5 ledelseskompetencer er grundlaget for et træningsforløb for ledere. I 2015 blev der afholdt i alt 4 træningsforløb med ca. 50 deltagende ledere.

Diversitet

Gennem de seneste år har vi i DOVISTA Gruppen tilstræbt at øge andelen af kvindelige medarbejdere. Konkret har vi i 2015 eksempelvis på de polske fabrikker iværksat en række specifikke tiltag for at justere flere arbejdsstationer, så de opfylder de specifikke arbejdsmiljøkrav for kvindelige medarbejdere, bl.a. i forbindelse med tunge løft, og dermed fjerner forhindringer for, at kvindelige medarbejdere har mulighed for at varetage langt størsteparten af jobfunktionerne i virksomheden. Der er ligeledes på de polske fabrikker etableret særlige transportordninger, således at medarbejdere kan komme til og fra virksomheden uden at have adgang til eget transportmiddel. Resultatet er en vækst i andelen af kvinder på disse fabrikker fra 28 % i 2014 til 34 % i 2015, og den positive udvikling forventes fortsat i 2016.

Sundhed og trivsel

I DOVISTA Gruppen gennemføres der flere lokale og virksomhedsspecifikke trivselsmålinger. Det kommer der en række gode tiltag ud af i de forskellige forretningsenheder og i DOVISTA Gruppen som helhed. Blandt andet har det i VELFAC A/S resulteret i et samarbejde med en fysioterapeut om gennemgang af arbejdspladser og behandling. Som yderligere tiltag gennemført i 2015 for medarbejderes komfort kan nævnes automatisk ventilation, støjvægge, solafskærmninger og skillevægge for at begrænse støj-, træk- og solblændingsgener på kontorer. Alle tiltag er blevet positivt modtaget og har givet den ønskede effekt.

I Rationel er der oprettet et spinninghold, som træner ugentligt, et Walk & Talk hold, som dagligt bruger halvdelen af deres frokostpause på en gåtur, og flere medarbejdere bruger dagligt et gå-/løbebånd ved deres arbejdsplads. Herudover har medarbejderne flittigt vist "Rationelflaget" ved diverse løbe- og cykevents.

Både rehabilitering og forebyggende ergonomiske tilbud er i fokus hos Svenska Fönster. I 2015 blev ledere uddannet i håndtering af medarbejdere med misbrugsproblemer, og en ergonom gennemgik afdelinger i både produktion og administration med forslag til ergonomiske forbedringer. Tilsvarende gav ergonomen gode råd til medarbejdere, som kører meget i bil.

Medarbejderfonden

Via Medarbejderfonden, som er fælles for alle virksomheder i VKR Gruppen, bestræber vi os på at gøre en forskel for den enkelte medarbejder. Fonden yder støtte til medarbejdere inden for forskellige områder, først og fremmest i forbindelse med en ulykkelig hændelse, til børns uddannelse eller til almennyttige formål i selskabernes geografiske nærhed. I 2015 uddelte Medarbejderfonden i alt ca. 7,3 mio. kr. De støttede formål spænder vidt og omfatter i nærområderne både støtte til en skaterpark og udstyr til et børnehospital samt 279 bevillinger som støtte til medarbejdere – samlet set 402 bevillinger i 2015.