

The background of the cover is a photograph of a calm lake. On the left, a large, leafy tree with green and yellowing leaves hangs over the water. A small wooden dock is visible at the base of the tree. The opposite shore is lined with a dense forest of tall, thin trees. The sky is a clear, pale blue with a few wispy clouds.

Rapport Åpenhetsloven 2024

Doors
with
purpose.

Innhold

Styreleder har ordet	4-5
Om Daloc.....	6
Bærekraftpolicy	6
Arbeidsmiljøpolicy.....	6
Om rapporten.....	6
Ansvar	6
Daloc-konsernet.....	7
Organisasjons- og eierstruktur	7
Geografisk plassering	7
Dører med et formål – Dalocs produkter	8-9
Dalocs medarbeiderløfte	10-12
Mangfold og likestilling	10
Arbeid mot diskriminering	10
Helse og sikkerhet i Daloc.....	10
ISO 45001 – et styringssystem for arbeidsmiljø	10
Opplæring og kompetanseutvikling	12
Rapporteringskanaler	12
Forankring	12
Aktsomhetsvurdering.....	13-14
Internt Daloc-konsernet	13
Dalocs leverandørledd og samarbeidspartnere	14
Oppfølging	15
Kommunikasjon og rapporteringsveier	15
Sammendrag.....	15

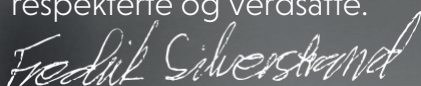


Styreleder har ordet

Å respektere menneskerettigheter og arbeide for trygge og anstendige arbeidsforhold er vesentlige aspekter ved Dalocs ansvar som selskap. Vi mener at alle skal behandles likt uansett stilling eller bakgrunn. Vi forplikter oss til å følge anerkjente arbeidsnormer og fremme et inkluderende arbeidsmiljø med like muligheter for alle.

Trygghet er en av Dalocs kjerneverdier, sammen med langsiktighet og evnen til å tenke fremover. Kjerneverdiene våre spiller en avgjørende rolle i arbeidet vårt for å skape større velvære og tilfredshet hos medarbeiderne, underleverandørene og partnerne våre. Vi satser på å etablere transparente kommunikasjonskanaler og systemer for tilbakemelding for å kunne håndtere eventuelle bekymringer og kontinuerlig forbedre måten vi arbeider på.

Daloc ønsker å være et bærekraftig og ansvarsfullt selskap som påvirker livet til mennesker og samfunn på en positiv måte. Derfor er vi kontinuerlig opptatt av sosial bærekraft og lar den løpe som en rød tråd gjennom virksomheten. Sammen kan vi bygge en fremtid der alle føler seg trygge, respekterte og verdsatte.



Fredrik Silverstrand
Styreleder

Om Daloc

Miljø- og bærekraftpolicy

Produktene og tjenestene til Daloc-konsernet skal oppfylle aktuelle kundekrav med hensyn til funksjon og miljø. Det skal velges utførelse og metoder som sikrer at Daloc bidrar til et sterkt og økologisk bærekraftig samfunn.

Virksomheten drives på en måte som gjør at naturressursene ikke skal påvirkes negativt på lang sikt. Vi arbeider kontinuerlig for å optimalisere energiforbruket og minimere avfallet vårt.

Vi oppfyller minst de kravene som lover og forordninger stiller til vår innvirkning på det fysiske og psykiske miljøet, internt og eksternt. Vi tar hensyn til alles helse og velvære, uavhengig av om de er ansatte, underleverandører, kunder eller berørt av selskapet på andre måter.

Vi velger lokale og regionale aktører i leverandørkjeden når det er mulig, både med tanke på produkter og tjenester. Vi krever at leverandørene våre har en atferd som er i tråd med våre obligatoriske etiske retningslinjer (CoC).

Vi håndterer de finansielle ressursene våre ut fra et langsiktig perspektiv. Det gjør vi for å sikre fremtiden til selskapet vårt på best mulig måte, samtidig som vi kan oppfylle eierens krav til avkastning.

Kontinuerlig forbedring er vår arbeidsmetode.

Arbeidsmiljøpolicy

Produktene og tjenestene til Daloc-konsernet skal oppfylle gjeldende kundekrav med hensyn til funksjon og ytelse. Arbeidsmiljøet utformes slik at Daloc blir og fortsetter å være en sikker og stimulerende arbeidsplass med motiverte medarbeidere.

Vi skal alle bidra til at Daloc minst oppfyller kravene i arbeidsmiljøloven og tilhørende forordninger og forskrifter.

Vi arbeider sammen for økt deltakelse i arbeidsprosessen.

Vernekomiteen har ansvar for årlig å bestemme målbare mål, for eksempel i forbindelse med hendelser og ulykker, og å følge disse opp kontinuerlig.

Kontinuerlig forbedring er vår arbeidsmetode.

1. Om rapporten

Den nye åpenhetsloven (§ 4), som trådte i kraft 1. juli 2022, krever at selskaper som driver virksomhet på det norske markedet, skal gjennomføre aktsomhetsvurderinger i forbindelse med menneskerettigheter, i tråd med OECDs retningslinjer. Som et ledd i dette arbeidet skal organisasjonen kartlegge faktiske eller potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vurderingen skal utføres for egen virksomhet, leverandørkjeder og samarbeidspartnere. Formålet med denne redegjørelsen er å gi allmenheten innsikt i hvilke resultater denne vurderingen har gitt for Daloc-konsernet, og hvilke tiltak som er iverksatt.

Kontaktperson

Aida Bandic

Kvalitets- og miljøsjef

Telefon +46 010 3519007

aida.bandic@daloc.se

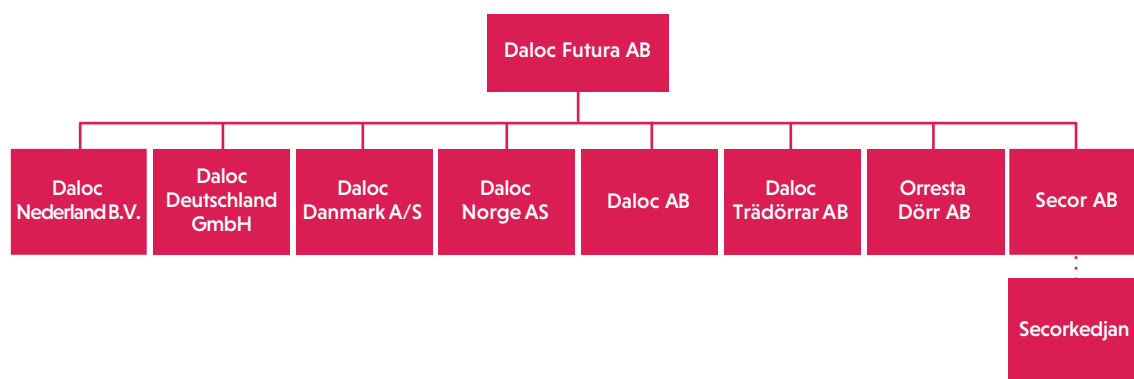
2. Ansvar

Daloc-konsernet ledes av konsernsjefen, som er administrerende direktør i morselskapet Daloc Futura AB. Den operative virksomheten drives av administrerende direktør i Daloc AB, som rapporterer til konsernsjef og Daloc Futuras styre. Konsernsjef og fungerende administrerende direktør er ansvarlige for at åpenhetsloven følges, og sammen med styret skal de fatte eventuelle tiltak i tilfeller der det oppdages overtredelser innen Daloc-konsernet eller i leverandørkjeden. Rapportering og kommunikasjon av slike hendelser skjer i tråd med kravene i åpenhetsloven.

2.1 Daloc-konsernet

Familieselskapet Daloc er et veletablert svensk industrikonsern som produserer og selger klassifiserte stål- og tredører som beskytter personer og eiendom mot brann, støy og innbrudd.

I dag består Daloc-konsernet av flere selskaper med produkter og tjenester som utfyller hverandre. Vi har hatt hovedkontoret vårt i Töreboda i Sør-Sverige siden 1956, og der ligger også to av de toppmoderne fabrikkene våre ved naturskjønne Göta kanal. Dørene våre produseres i Sverige, og de selges via salgskontorene våre i Skandinavia og Europa forøvrig.



Organisasjons- og eierstruktur

Daloc-konsernet er et familieeid konsern.

Daloc Futura AB er konsernets morselskap og eier 100 % av de øvrige datterselskapene. Daloc Futura AB har ansvaret for samordning og overgripende konsernspørsmål.

Daloc AB utvikler og produserer brann- og lyddører og sikkerhetsdører av stål i en unik produksjonsprosess med høy automatiseringsgrad. Herfra foregår også salget av stål- og tredører, både til det svenske markedet og til eksportmarkedet.

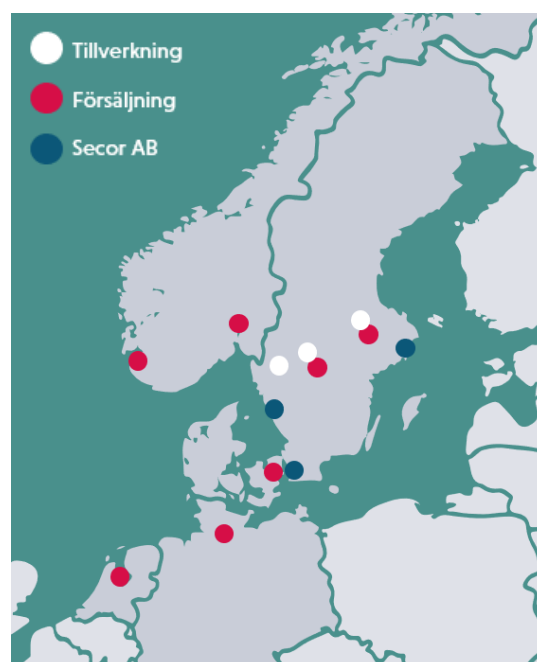
Daloc Trädörrar AB produserer brann- og lydklassifiserte dører i massivt tre. Anlegget er Nord-Europas mest moderne tredørfabrikk med unike produksjonsmetoder.

Daloc AB i Mellerud produserer konsernets rustfrie dører, stålfelt, høysikkerhetsdører og brannporter.

Daloc Danmark A/S, Daloc Norge AS, Daloc Nederland B.V. og Daloc Deutschland GmbH selger konsernets produkter på det respektive markedet.

Secor AB er franchisegiver for Secor-kjeden, som er Dalocs svenske salgs- og installasjonsskjede for dørbyttemarkedet i flerbolighus.

Orresta Dörr AB i Kärsta utenfor Västerås produserer og selger konsernets eksklusive kundetilpassede tredører og glassfelt.



Her finner du de ulike virksomhetene i Daloc.





Dører med et formål – Dalocs produkter

Alle dørene våre har et viktig formål. Å stoppe flammer, støy og dødelige branngasser, eksplosjoner, skudd og innbruddstyver. Det er derfor dørene våre finnes i så mange hoteller, leiligheter og skoler, gallerier, sykehus og arenaer. Kort sagt, på steder der man ønsker at mennesker skal kunne føle seg sikre og trygge.

Også selskapet vårt har et tydelig formål. Å ivareta kundene våre, samfunnet vi driver virksomhet i og medarbeiderne våre , samt å sikre at de har det bra og får de riktige forutsetningene for å utvikle seg på sikt. Det handler også om å ta vare på de felles ressursene våre og å finne smarte, energieffektive løsninger hele veien, fra materialet når fabrikkene våre til dørene er på plass i en bygning et sted i verden. Å tenke sirkulært og finne metoder for å redusere miljøavtrykket vårt.

Kort sagt, at vi sammen med leverandører, byggherrer og huseiere kan finne en bærekraftig vei videre.

3 Dalocs medarbeiderløfte

3.1 Mangfold og likestilling

I Daloc skal alle behandles likt uansett kjønn, alder, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eventuelle funksjonshindringer, seksuell legning, etnisk tilhørighet, religion eller annen trosoppfatning.

Alle skal ha like rettigheter når det gjelder arbeids-, ansettelses- og andre arbeidsvilkår, samt utviklingsmuligheter i arbeidet.

For å leve opp til dette jobber Daloc konsernet aktivt med diskrimineringsombudets aktive tiltak. Arbeidet med aktive tiltak er et forebyggende og fremmende arbeid for å motvirke diskriminering og gjennom det arbeide for like rettigheter og muligheter uavhengig av kjønn, kjønnsidentitet eller uttrykk, etnisk tilhørighet, religion eller annen livssyn, funksjonshemming, seksuell legning eller alder.

Videre skal selskapet legge til rette for at både kvinner og menn skal kunne kombinere foreldreliv og yrkesliv.

Ved nyansettelser skal selskapet gå inn for å oppnå en jevnere fordeling av kvinner og menn innen ulike kategorier og ulike typer jobber.

3.2 Arbeid mot diskriminering

Daloc har innført en policy om krenkende særbehandling. Sjefene i Daloc bruker policyen som et hjelpemiddel for å oppdage tegn på krenkende særbehandling tidlig og handle deretter. Daloc gjennomfører medarbeiderundersøkelser annethvert år, noe som gir viktig input om først og fremst det psykososiale arbeidsmiljøet som det ellers er vanskelig å få oversikt over. Medarbeidersamtaler gjennomføres regelmessig, minst en gang per år. Disse er et godt hjelpemiddel for å gi selskapet viktig informasjon om diskriminering og krenkelser innen virksomheten. Lederne i Daloc skal lytte og samtale med de involverte, behandle saken konfidensielt og være upartiske og objektive. Den utsatte skal få støtte, og spørsmål om diskriminering skal håndteres raskt.

HR og de tillitsvalgte i Daloc diskuterer området diskriminering og krenkende forskjellsbehandling fortløpende. Denne dialogen skjer innenfor rammen av diskrimineringsombudets arbeid med aktive tiltak.

3.3 Helse og sikkerhet i Daloc

I sin arbeidsmiljøpolicy slår Daloc fast at arbeidsplassen skal utformes slik at den er og blir sikker og stimulerende og gir motiverte medarbeidere.

Dette skal vi oppnå blant annet ved å arbeide sammen for å oppnå økt delaktighet i arbeidsprosessene. Alle produksjonsenheter har en vernekomité som møtes fire ganger per år. De følger utviklingen i spørsmål som handler om så vel fysisk som psykisk arbeidsmiljø og har som mål å skape tilfredsstillende arbeidsforhold. De har ansvar for årlig å presisere målbare mål, for eksempel angående hendelser og ulykker, og å følge disse opp kontinuerlig.

Daloc går inn for å ha komplette prosesser for å sikre et godt arbeidsmiljø for medarbeiderne våre. Daloc har alltid hatt som ambisjon at dørproduksjon ikke skal skje om natten. Dette for at familiemedlemmer skal kunne ha sosialt samvær og ikke bare møtes i døren til og fra jobben. Daloc har tydelige rutiner og prosesser for å gjennomføre kontinuerlige medisinske kontroller for medarbeidere i miljøer som kan påvirke helsen. Herdeplastkontroller, hardplastopplæring, hørselskontroll samt kontinuerlige helseundersøkelser gjennomføres i samsvar med lovkrav og avhengig av eksponering. Disse overvåkes og følges opp av bedriftshelsetjenesten. I tillegg til de lovfestede kravene har Daloc en nøyte utformet rehabiliteringsprosess og et nært samarbeid med bedriftshelsetjenesten. Dette bidrar til at sykdom raskest mulig kan identifiseres og forebygges innen organisasjonen, slik at det blir mulig å jobbe med helsefremmende aktiviteter.

3.3 ISO 45001 – et styringssystem for oppfølging av arbeidsmiljøet

Alle Dalocs produksjonsenheter er sertifisert i henhold til ISO 45001 som hjelper oss med å forbedre det systematiske arbeidsmiljøarbeidet vårt. Dette styringssystemet stiller blant annet krav til at arbeid knyttet til sikkerhet, psykososialt arbeidsmiljø, ledelsens engasjement og medarbeidernes delaktighet følges opp. Interne og eksterne revisjoner utføres regelmessig for å sørge for at standarden etterleves.



3.4 Opplæring og kompetanseutvikling

For Daloc innebærer kompetanse: kunnskap, erfaring, kreativitet, nettverk, vilje og evne. Hver enkelt sjef har ansvar for å gi medarbeiderne sine muligheten til å utvikle kompetansen sin ved hjelp av ulike typer opplæring. Det er like viktig at alle ledere har en stabil basis i lederskapet sitt. Daloc tilbyr et internt lederskapsprogram som er obligatorisk for alle ledere.

Lederskapsprogrammet tar utgangspunkt i lederskapsmodellen "utviklende lederskap", der inspirasjon, motivasjon og coaching er i fokus.

I 2023 utarbeidet Daloc et kurs innen mangfold og inkludering som alle ledere har gjennomgått og øvrig personale i konsernet har fått mulighet til å delta på. Kurset tar opp spørsmål som fordommer, normer, inkludering og krenkende særbehandling. Daloc har også lært opp personale i stressrelatert sykdom og hvordan man skaper engasjement og jobbtilfredshet hos medarbeiderne sine.

3.5 Rapporteringskanaler

Vi går inn for å opprettholde et åpent forretningsklima og en høy forretningsetikk. I Daloc verner vi om sikkerhet og respekt for alle menneskene som berøres av virksomheten vår.

I styringssystemet sitt har Daloc-konsernet overordnede retningslinjer for rapportering av uregelmessigheter i arbeidsmiljøet.

Uregelmessighetene kan handle om trakassering, diskriminering eller andre avvik fra bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller Dalocs interne retningslinjer. Rapporteringen kan skje direkte til sjef, HR og fagorganisasjon eller anonymt gjennom Dalocs varslingstjeneste Whistle B. Whistle B er en ekstern tjeneste som garanterer anonymitet for varsleren.

3.6 Forankring

Daloc-konsernet påbegynte arbeidet med implementering av åpenhetsloven høsten 2022, ved å forankre formål og omfang i et ledelsesmøte med alle forretningsområdesjefer. I perioden oktober 2022 til februar 2023 ble det gjennomført en gransking av interne styringsdokumenter for å sikre overensstemmelse med åpenhetsloven.

Granskingen omfattet blant annet:

- Etiske retningslinjer
- Arbeidsmiljøpolicy
- Bærekraftpolicy
- Likestillingsplan
- Policy om krenkende særbehandling

Justerte styringsdokumenter er godkjent av konsernsjef og fungerende administrerende direktør. Disse styringsdokumentene gjenspeiler Daloc-konsernets arbeid med å fremme menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår.



4. Aktsomhetsvurdering

I 2023 startet arbeidet med å kartlegge risikoområder og negative konsekvenser for menneskerettigheter, både innen Daloc-konsernet og i leverandørleddet. Grunnlaget for kartleggingen internt er først og fremst hentet fra resultater av interne revisjoner, vernerunder, avvik, lovovervåkingskontroll og medarbeiderundersøkelser.

Kartlegging eksternt er utført per leverandør i styrekort for leverandører, og utgangspunktet for risikovurderingen er 2022 ITUC Global Rights Index, der bransje-, produkt- og geografisk risiko vurderes. I forbindelse med vurderingen er det også brukt resultater fra revisjoner og avvik, dialog med samarbeidspartnere og medarbeidernes egne erfaringer. Identifiserte risikoer er vurdert ut fra sannsynligheten for at risikoen inntreffer, samt konsekvensen den medfører. Disse veies deretter sammen til en samlet vurdering etter risikograd, ut fra de tre nivåene lav, middels og høy.

4.1 Internt Daloc-konsernet

Kartleggingen viser lav risiko for overtredelse av lover og regler knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Via medarbeiderundersøkelsene våre har vi kunnet konstatere at de største risikoene har vært knyttet til krenkende særbehandling og stressrelatert sykdom. I kapittel 3 beskriver vi nærmere hvordan vi arbeider med disse spørsmålene.

Vurderte områder og risiko:

- Diskriminering og særbehandling – lav risiko
- Manglende likestilling – lav risiko
- Brudd på AMVs forskrifter – lav risiko
- Brudd på arbeidstidsregler – lav risiko
- Avtalebrudd – lav risiko
- Bøter og korrupsjon – lav risiko
- Bedrageri og underslag – lav risiko
- Brudd på organisasjonsfrihet – lav risiko
- Manglende ytringsfrihet – lav risiko
- Tvangsarbeid – lav risiko
- Miljøbrudd – lav risiko
- Brudd knyttet til arbeidsfær alder – lav risiko

Fordi det ikke er identifisert brudd eller risiko i forbindelse med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt i Daloc-konsernet, iverksettes det ingen umiddelbare tiltak. Daloc fortsetter i stedet å fokusere på forebyggende tiltak for å redusere risiko i arbeidsmiljøet, inkludert, men ikke begrenset til:

- Kontinuerlig kontroll av lovsamsvar
- Fungerende rapporteringskanaler
- Tydelige rutiner og retningslinjer knyttet til arbeidsmiljøspørsmål
- Medarbeiderundersøkelse annethvert år
- Årlig lønnskartlegging fordelt på kjønn.
- Opplæring i etiske retningslinjer
- Forankring av beslutning i henhold til bestefarprinsippet
- Introduksjonsprogram for nye medarbeidere
- Risikoanalyser ved forandringer og prosjekter

4.2 Dalocs leverandørledd og samarbeidspartnere

Daloc går inn for å ha et nært samarbeid med leverandørene og samarbeidspartnerne sine, men er nøye med å holde relasjonen strengt profesjonell. I Daloc er det skikk og bruk ikke å delta i sosiale arrangementer som leverandøren står for. Representasjonskontoene våre er strengt begrenset og attesteres alltid av overordnet sjef. Vi har rutiner for sponing, både for hva som skal sponses, og hvilken stilling som har beslutningsrett. I praksis innebærer det at sponingen hovedsakelig utgjøres av et økonomisk bidrag til foreninger med ungdomsidrett, og da i nærområdet der Daloc driver produksjon.

Daloc har rutiner som styrer rabattnivåer knyttet til kunders innkjøpsvolumer. Avvik fra fastsatte rabattnivåer må først godkjennes av administrerende direktør.

Dalocs forsynings- og distribusjonsskjede skjer innen et begrenset område, og størstedelen av foredlingen av materialene skjer "in house", noe som muliggjør god oversikt over risikoene i leverandørleddet og hvordan vi kan minimere disse. Daloc henter størstedelen av materialet sitt fra Sverige og Europa, men visse underleverandører har også produksjon i Asia og Øst-Europa.

Daloc har etiske retningslinjer (Code of Conduct) som klargjør forventningene våre til potensielle og eksisterende leverandører og samarbeidspartnere. De etiske retningslinjene gjelder for hele leverandørkjeden og tar utgangspunkt i FNs ti prinsipper om Global Compact. Vi ønsker at leverandørene våre skal fremme miljømessig, sosial og økonomisk bærekraft i samfunnene de driver virksomhet i. Spørsmål om menneskerettigheter, arbeidsrett, miljø og antikorrupsjon skal etterleves i henhold til gjeldende lover og regler. Vi er overbeviste om at vi kan oppnå en bærekraftig utvikling sammen med leverandører som deler verdiene våre.

Daloc følger kontinuerlig opp alle leverandører av direkte materialer. Oppfølgingen skjer i to trinn. I det første trinnet skal leverandøren svare på et egenvurderingsskjema som blant annet innbefatter styring og oppfølging av miljø- og arbeidsmiljøspørsmål samt menneskerettigheter, i tråd med Dalocs etiske retningslinjer. Trinn to utføres for leverandører som har gitt uklare svar i egenvurderingsskjemaet, eller for leverandører der risikoen av andre grunner er gradert til middels eller høy og innebærer et digitalt intervju og/eller besøk på stedet. Vi er alltid opptatt av å ha nære samarbeid med leverandørene våre og støtter dem i arbeidet deres for å fremme menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår. Mangler som oppdages i leverandørvurderingene, kan imidlertid føre til oppsigelse av avtalen.

Som et ledd i vår forpliktelse til å oppfylle kravene i åpenhetsloven, har vi gjennomført en grundigere kartlegging av risikoområdene og de negative konsekvensene for menneskerettigheter i leverandørleddene våre. Leverandører av følgende råmaterialer er identifisert som høy risiko, slik at ytterligere vurdering og kontroll er påkrevd:

- Beslag med produksjon i Europa og Asia
- Festelementer med produksjon hovedsakelig i Asia
- Arbeidsklær med produksjon hovedsakelig i Asia

Resultatet som denne kartleggingen har gitt for risikofordelingen i leverandørleddet, vises i figur 1 nedenfor.



Figur 1. Resultat for risikofordeling i leverandørleddet

5 Oppfølging

Det er den øverste ledelsen som har det overordnede ansvaret for at aktsomhetsvurderinger utføres, samt har ansvar for oppfølging av foreslåtte og gjennomførte tiltak. Daloc har besluttet å gjennomføre aktsomhetsvurderinger med tilhørende tiltak en gang per år eller når det oppstår endringer i risikobildet, for eksempel betydelige endringer i virksomheten eller i leverandørleddet. Ledelsen i Daloc overvåker kontinuerlig gjennomføringen av eksisterende tiltak for å hindre potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår. En slik oppfølging skal bidra til større transparens rundt arbeidet virksomheten gjør med å fremme menneskerettigheter både internt og eksternt.

6 Kommunikasjon og rapporteringsveier

Aktsomhetsvurderingen og rapporten gjelder for Daloc Norge AS og samtlige produserende enheter som leverer til det norske markedet.

Rapporten skal publiseres på Dalocs norske hjemmeside, www.daloc.no.

Spørsmål og klager knyttet til denne rapporten eller annet arbeid Daloc utfører i forbindelse med sosial bærekraft og menneskerettigheter, kan sendes i e-post til adressen hallbarhet@daloc.se. Etter at forespørselen om informasjon er mottatt, skal Daloc ta kontakt innen rimelig tid, men senest innen tre uker. Når det er mottatt klage om mangler knyttet til menneskerettigheter, innledes en undersøkelse omgående.

7 Oppsummering

Øverste ledelse i Daloc har vært med på å opprette denne rapporten og har ansvar for samsvar med interne styringsdokumenter og retningslinjer som ligger til grunn for Daloc-konsernets arbeid med å fremme menneskerettigheter. Som et ledd i selskapets aktsomhetsvurdering er både Dalocs interne arbeid samt leverandørledd og samarbeidspartnere gransket. Det er ikke funnet negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår som krever umiddelbare tiltak. Derimot er det identifisert en rekke risikoområder som krever videre undersøkelse.



Doors
with
purpose.

