

H-Vinduet Magnor AS policy for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Vår forpliktelse til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Ansvarlig drift og det å bidra positivt til samfunnet vi er en del av, er kjerneverdier for H-vinduet Magnor AS. Det innebærer å behandle mennesker og miljø med respekt, noe som også er helt grunnleggende for å sikre bærekraftig utvikling og oppfylle FNs bærekraftsmål.

Alle våre produkter og vår virksomhet skal være i tråd med internasjonale menneskerettighetsstandarder og standarder for anstendige arbeidsforhold. Virksomheten vår følger FNs retningsgivende prinsipper for ansvarlig næringsliv og menneskerettigheter og OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv.

Vi følger norsk lovverk for helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen og for likestilling og fravær av diskriminering.

Respekt for menneskerettigheter og standarder for anstendige arbeidsforhold er også helt nødvendig for å oppnå bærekraftige og ansvarlige leverandørkjeder. Vi tar vår del av ansvaret ved å gjennomføre aktsomhetsvurderinger for å sikre at våre leverandører lever opp til internasjonale menneskerettighetsstandarder og ILOs kjernekonvensjoner for anstendige arbeidsforhold.

Vi følger norsk lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven). I tråd med åpenhetsloven, gjennomfører vi aktsomhetsvurderinger for egen virksomhet og leverandørkjede, redegjør årlig offentlig om aktsomhetsvurderingene og svarer på informasjonsforespørsler om hvordan vi jobber for å sikre respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med vår virksomhet og vår leverandørkjede.

Respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår egen virksomhet

Vi er forpliktet til å sørge for at alle ansatte har en sikker og trygg arbeidsplass, der de behandles med respekt og trives. Vi har spesielt fokus på å unngå skader og ulykker og redusere sykefravær. Alle ansatte skal også oppleve en inkluderende arbeidsplass, der alle har like muligheter. Vi har nulltoleranse for trakassering.

Den mest fremtredende risikoen for negative påvirkninger på individers liv, sikkerhet, helse, trivsel og verdighet i vår virksomhet er potensielle skader som kan ramme ansatte i forbindelse med produksjon.

Vår risikovurdering knyttet til HMS har avdekket at de mest kritiske potensielle konsekvenser er hørselskader og personskader ved bruk av sager, kappemaskiner og løfteutstyr. Vi jobber systematisk i samarbeid med ansatte og ekstern ekspertise for å hindre at slike skader skal oppstå, gjennom våre rutiner for HMS. Disse er nærmere beskrevet i vår HMS-håndbok.

Alle avvik følges opp. Vi har årlig revisjon av at internkontrollsystem følger myndighetenes krav, og vi rapporterer årlig om HMS-status.

H-vinduet Magnor AS har som mål å være en arbeidsplass der det råder full likestilling mellom kvinner og menn. Vi jobber også systematisk for å sikre likestilling og mangfold, for å etterleve aktivitets- og redegjørelsesplikten i Likestillings- og diskrimineringsloven. Vi har en egen strategi for å sikre at det ikke skal gjøres forskjeller på ansatte ved ansettelse på grunn av kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn. Dette gjelder også for rekrutteringsprosesser.

Selskapet arbeider aktivt for å sikre like muligheter og rettigheter og hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Vi jobber også aktivt for å oppnå større kjønnsbalanse. Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.

Vi har også gjennomgått fysiske forhold i virksomheten for å etterse at den er tilrettelagt for svaksynte, personer i rullestol og hørselshemmede.

Alle ansatte skal kunne ta opp bekymringer og avvik knyttet til helse, sikkerhet, miljø, trivsel, diskriminering eller andre potensielle problemer, uten risiko for negative konsekvenser. Åpenhet og dialog med ansatte, inkludert gjennom jevnlig dialog med ansattrepresentant, er en sentral del av vår bedriftskultur.

Alle ansatte har en viktig rolle med å bidra til at disse forpliktelsene etterleves i den daglige virksomheten og er en del av vår kultur.

Leverandører og forretningspartnere

Vi forventer det samme av våre leverandører og forretningspartnere som vi krever av oss selv – at alle ansatte og andre som berøres av virksomheten behandles med respekt og verdighet. Vi forventer at våre leverandører og forretningspartnere selv opptrer med seriøsitet og aktsomhet for å unngå skader og negative konsekvenser for mennesker. Dette er beskrevet i våre etiske retningslinjer for leverandører og Code of conduct for suppliers.

Våre leverandører skal kreve det samme av sine leverandører i tråd med FNs og OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv. Dersom det oppdages brudd på menneskerettigheter og grunnleggende standarder for anstendig arbeid hos leverandører og underleverandører eller vesentlig risiko for slike brudd, skal vi informeres omgående. Dette kravet er inkludert i våre kontrakter med leverandører. Dersom det avdekkes potensielle eller faktiske brudd i leverandørkjeden, følger vi opp gjennom dialog med den aktuelle leverandøren og aktuelle interessenter, som fagforening. Brudd som ikke adresseres innen rimelig tid, kan føre til at kontrakt suspenderes eller termineres.

Vi har en oversiktlig leverandørkjede med få leverandører utenfor Norge. Disse kjenner vi godt gjennom etablerte partnerskap over en lang periode. Vi følger jevnlig opp våre hovedleverandører og kommuniserer tydelig våre forventninger knyttet til HMS, anstendige lønnsforhold, fagforeningsfrihet og arbeid mot enhver form for diskriminering, også med hensyn til likestilling mellom kjønnene. Vi vurderer risikoen for moderne slaveri i vår leverandørkjede som lav, men har fokus på problemstillingen og vil sette inn tiltak dersom situasjonen endrer seg. Vi støtter opp om arbeidet for økt åpenhet og bekjempelse av menneskerettighetsbrudd i globale leverandørkjeder, der samarbeid mellom bransjeorganisasjoner, myndigheter og sivilsamfunn spiller en nøkkelrolle.

Forankring og integrering

Vår forpliktelse til menneskerettighetene og anstendige arbeidsforhold og kontinuerlige aktsomhetsvurderinger er forankret hos ledelse og styre og reflekteres i andre styringsdokumenter, retningslinjer og rutiner. Vi skal ha en lav terskel for å ta opp problematiske forhold, enten de skulle oppstå internt eller gjennom våre forretningsforhold. Alle ansatte skal gjøres kjent med forpliktelsen.

Øverste ansvar for å overse arbeidet med forpliktelsen ligger hos daglig leder og styret.

Risiko og problematiske forhold internt varsles til nærmeste overordnede eller tillitsvalgt/ansattrepresentant. Dette gjelder for alle nivå i organisasjonshierarkiet. For våre forretningspartnere som avdekker risiko eller problematiske forhold som er relevant for vår virksomhet eller felles forsyningskjede ønsker vi å bli opplyst om dette på E-post post@hvm.no

Åpenhet om hvordan vi jobber med respekt for menneskerettigheter

I samsvar med åpenhetsloven publiserer vi redegjørelsen om våre aktsomhetsvurderinger på vår nettside. Vi publiserer oppdatert redegjørelse årlig.

Vi svarer på henvendelser i samsvar med åpenhetslovens informasjonsplikt. Eventuelle henvendelser rettes til selskapets bærekraftsansvarlig på E-post oef@hvm.no

Hvordan denne forpliktelsen henger sammen med vårt øvrige engasjement for bærekraft og samfunnsansvar:

- Vi jobber systematisk med HMS på arbeidsplassen og følger arbeidsmiljøloven
- Vi redegjør om vårt arbeid for likestilling og mangfold på arbeidsplassen i tråd med likestillings- og diskrimineringsloven. Dette er beskrevet i redegjørelsen om våre aktsomhetsvurderinger.
- Vi er sertifisert som Miljøfyrtårn
- Som en del av vårt samfunnsengasjement støtter og sponser vi både landsforbund, kulturstiftelser, idrettslag, lokale arrangementer og enkeltutøvere innen forskjellige disipliner. Mer om dette finner du på vår nettside for samfunnsansvar.

Referanser

[FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter \(UNGP\)](#)

[OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper](#)

[OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv](#)

[Åpenhetsloven](#)