



Villeroy & Boch

1748

**Rapport etter Åpenhetsloven
(Norway Transparency Act)
om
menneskerettigheter
og anstendige arbeidsforhold i
forsyningskjeden**

Innhold

1	Forord	3
2	Strategi og integritet.....	4
	2.1 Organisasjonsstruktur.....	4
	2.2 Vår forretningsmodell.....	4
	2.3 Bærekraft i Villeroy & Boch.....	4
3	Ansatte.....	5
	3.1 Grunnleggende om vår personalledelse.....	5
	3.2 Anstendige arbeidsforhold	5
	3.2.1 Menneske- og arbeidsrettigheter.....	5
	3.2.2 Medbestemmelse og godtgjørelse	6
	3.3 Helse og sikkerhet på arbeidsplassen	7
	3.4 Mangfold og likestilling.....	8
4	Forsyningskjeden.....	9
	4.1 Grunnleggende om våre anskaffelser	9
	4.2 Ansvar i forsyningskjeden	9
	4.2.1 Identifisert risiko/risikoanalyse	10
	4.2.2 Prioritering.....	11
	4.2.3 Forebyggende tiltak	11
	4.2.4 Avhjelpende tiltak	12
5	Varslersystem (se: https://www.villeroyboch-group.com/en/investor-relations/corporate-governance/compliance.html)	12
6	Opplæring	12
7	Informasjon / svar på henvendelser	13
8	Regelmessig vurdering av risikoanalyse	13

1 FORORD

Denne erklæringen er gitt i medhold av paragraf 5 (§5) i den norske Åpenhetsloven, som trådte i kraft 1. juli 2022. Forpliktelsene i Åpenhetsloven gjelder for virksomheten til Villeroy & Boch Norge.

V & B anerkjenner at vi har et ansvar for å respektere, støtte og fremme menneskerettigheter og miljøvern. Som internasjonalt ledende keramikkprodusent bærer Villeroy & Boch våre forpliktelser sammen med våre tilknyttede foretak i inn- og utland.¹ Som selskap må vi vurdere vår påvirkning på samfunnet og menneskerettighetene, fra produksjon til distribusjon, i vår egen virksomhet og i forsyningskjeden. Vår vilje til å respektere, støtte og fremme menneskerettigheter har vi slått fast i våre etiske retningslinjer (Code of Conduct) og i interne retningslinjer. Alle sentrale policyer sikrer at FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, den internasjonale arbeidstakerorganisasjonen ILOs erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet og OECDs retningslinjer for multinasjonale selskaper gjelder i konsernet. Som angitt i Villeroy & Bochs bærekraftsrapport 2024 gjelder dette også som følge av integreringen av Ideal Standard i 2024.

Som selskap er vi dessuten underlagt krav i nasjonale lover, som blant annet den tyske lov om aktsomhet i forsyningskjeden (LkSG) og den norske Åpenhetsloven (Norway Transparency Act). Dette krever blant annet at vi publiserer en policyerklæring om vår menneskerettighetsstrategi². Den skal beskrive V & Bs prosedyrer for å etterleve sine frivillige og juridiske forpliktelser, og gjøre rede for menneskerettslige og miljømessige risikoer, og forventninger vi har til våre ansatte og leverandører. Disse er definert på grunnlag av en årlig risikoanalyse.

Vår menneskerettslige aktsomhet fokuserer på kriterier som forutsigbarhet og mulighet for å påvirke en kilde til fare, alvorlighetsgraden av en mulig skade og rimeligheten av tiltak for å avverge fare.

Forsyningskjeden betegner alle produkter og tjenester fra et selskap. Det inkluderer alle trinn i inn- og utland som er nødvendige for å fremstille et produkt eller yte en tjeneste. Det omfatter selskapet selv og direkte leverandører, fra utvinning av råstoff til levering til sluttkunde.

Denne erklæringen dekker regnskapsåret 2024, avsluttet 31. desember 2024.

Styret i Villeroy & Boch Norge AS, mai 2025

¹ § 15 i den tyske aksjeloven (AktG); i det følgende omtalt som V & B

² For eksempel i henhold til § 6, 2. ledd i den tyske loven om aktsomhet i forsyningskjeden (LkSG)

2 STRATEGI OG INTEGRITET

2.1 Organisasjonsstruktur

Vi Villeroy & Boch Norge AS, er en del av Villeroy & Boch Group (V&B), som har hovedkontor i Mettlach i Tyskland. V&B er en internasjonalt ledende keramikkprodusent med om lag 12 827 ansatte.

2.2 Vår forretningsmodell

Knappt noe annet verdenskjent premiummerke³ kan se tilbake på en så lang historie med varig suksess som går mer enn 275 år tilbake i tid. Vi er en totalleverandør av baderom, høykvalitetsservice og utstyr til hjemmet, og den operative virksomheten er delt i forretningsområdene Bath & Wellness og Dining & Lifestyle. Som følge av integreringen av Ideal Standard våren 2024 selger vi produktene våre i om lag 140 land. I tillegg til hovedvaremerkene (Villeroy & Boch og Ideal Standard) bruker vi lokale merker som Gustavsberg for sanitærprodukter i Skandinavia og sekundære merker for enkelte salgskanaler innen Dining & Lifestyle. Konsernet har for tiden 21 produksjonssteder, hvorav 16 i Europa og Asia-Stillehavsregionen (APAC), og ytterligere fem produksjonssteder i Afrika, som følge av oppkjøpet av Ideal Standard.

2.3 Bærekraft i Villeroy & Boch

Som konsern har Villeroy & Boch en sterk tro på at de definerte målene og tilknyttede tiltak gir et godt grunnlag for bærekraftig virksomhet. For oss er det viktig at alle ansatte har en helhetlig forståelse av hvordan vi ønsker å nå våre mål. Verktøy vi bruker for å formidle vårt tankesett er, særlig, selskapets etiske retningslinjer og policies og ledelsespolicy. Også styret i V & B har forpliktet seg til disse prinsippene. Vi ønsker å gi våre medarbeidere stor kreativ frihet til å nå sine mål, og å støtte dem best mulig. Ettersom kun en kreativ og motivert arbeidsstyrke sikrer langsiktig suksess, legger vi stor vekt på **respektfull behandling**, rettferdig lønn, målrettede videreutdanningsstilbud og mangfold i praksis.

Siden mars 2024 får eksisterende og nye medarbeidere i Ideal Standard opplæring i våre etiske retningslinjer (Code of Conduct).

Våre kunder har tillit til at våre produkter har høy kvalitet, stilfulle design, svært lang levetid og maksimal produktsikkerhet. Med teknisk overlegne produkter og bærekraftig verdiskaping vil vi beholde denne tilliten også i fremtiden. Derfor stiller vi like høye krav til leverandører som til egen produksjon. I tillegg til å overholde lov og orden samt arbeids- og miljøstandarder, har vi som mål å oppnå vår eksepsjonelle produktkvalitet med høy ressurs- og energieffektivitet. Styringssystemer og standardiserte prosesser hjelper oss med dette.

³ Ifølge en representativ undersøkelse om kjennskap til og oppfatning av V & B-varemerket, utført av et uavhengig markedsundersøkelsesinstitutt med 500 deltakere per avdeling i ni ulike land.

På operativt nivå har vi i flere år fulgt konkrete mål på feltene forsyningskjede, miljø, medarbeidere, produktansvar og compliance. Eksempler på dette er å redusere energiforbruk i produksjonen av keramikkprodukter, gradvis implementering av miljø- og energistyringssystemer og stadig økende åpenhet i forsyningskjeden når det gjelder overholdelse av **sosiale standarder og miljøstandarder**.

Prosedyrer og tiltak for å implementere menneskerettigheter og miljømessig aktsomhet blir gjennomgått regelmessig – minst én gang i året – og ved behov.

3 ANSATTE

3.1 Grunnleggende om vår personalledelse

Villeroy & Bochs vekst og suksess er avhengig av engasjementet hos våre 12 827 ansatte i 2024 over hele verden. Våre ansatte utmerker seg ved innsats og faglige kvalifikasjoner. Til gjengjeld tilbyr vi interessante og utfordrende arbeidsoppgaver og et variert og trygt arbeidsmiljø, og muligheter for utvikling og **økt ansvar**. Dette er grunnleggende på alle produksjonssteder for å beholde våre ansatte og **rekruttere** kvalifiserte spesialister og ledere.

Spesielt vil vi nevne vårt treårige traineeprogram, og utdannings- og utviklingsprogrammet for våre tekniske spesialister og ledere.

Villeroy & Bochs HR-avdeling er en verdensomspennende organisasjon, der våre ansatte blir ivaretatt av HR-avdelingen i hver region. **Takket være styremedlemmet med ansvar for HR og organisasjonsutvikling, som også fungerer som Chief Human Resources Officer, fortsetter HR-organisasjonen å fokusere på effektiv design, standardisering og kontroll av HR-prosesser, samt å etablere en sunn, lærende og mangfoldig organisasjon i nært samarbeid med spesialister og ledere.**

Standardisering og harmonisering av HR-prosesser er nødvendig for at en verdensomspennende HR-organisasjon skal kunne fokusere bedre på problemstillinger som helse og sikkerhet på arbeidsplassen, like muligheter og personalutvikling.

Når det gjelder juridiske, ikke-økonomiske ansattespørsmål, er områdene menneske- og arbeidsrettigheter, helse og sikkerhet på arbeidsplassen og personalutvikling definert som de viktigste.

3.2 Anstendige arbeidsforhold

3.2.1 Menneske- og arbeidsrettigheter

For å ivareta menneskerettighetene har Villeroy & Boch en menneskerettighetspolicy og globale etiske retningslinjer (Code of Conduct) som dekker medarbeidernes menneskerettigheter. Compliance-avdelingen overvåker alle internasjonale og nasjonale lover, regler og retningslinjer for å sikre at arbeidspraksis tilpasses så snart nye retningslinjer eller regler blir offentliggjort og trer i kraft. Avhengig av land blir aspekter ved menneskerettighetene også implementert i andre rammeverk lokalt (for eksempel slik at de i Ideal Standard i Italia er inkludert i medarbeidernes ansettelseskontrakter, mens de i Bulgaria reguleres gjennom lokale, kollektivt fremforhandlede avtaler).

Som globalt selskap med produksjons-, salgs- og administrasjonssteder i et stort antall land er Villeroy & Boch fullt ut forpliktet til FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, den internasjonale arbeidstakerorganisasjonen ILOs erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet og OECDs retningslinjer for multinasjonale selskaper. Derfor ser vi det som en del av bedriftens samfunnsansvar å sørge for arbeidsforhold som er i tråd med arbeidslivslovgivningen i landene vi driver virksomhet i, og internasjonale standarder for arbeidsliv. Dette innebærer både nulltoleranse for utnyttende og ulovlig barne-/tvangsarbeid, inklusive slave- eller menneskehandel, og forbud mot diskriminering i arbeidslivet, for eksempel for minoritetsgrupper som urfolk.

Dersom en part blir berørt av noen av våre aktiviteter, søker vi dialog, for eksempel ved vår likestillingsansvarlig. I samarbeid med våre interne og eksterne interessenter gjennomgår og vurderer vi stadig vår menneskerettighetsledelse. Dette omfatter fagforeninger, lokalforeninger, myndigheter og andre relevante interessegrupper.

Aktsomhetsplikten er nedfelt i våre etiske retningslinjer (Code of Conduct), som er implementert i hele konsernet. Vi krever at hver enkelt medarbeider etterlever menneske- og arbeidsrettighetene. Eventuelle risikoområder knyttet til respekt for menneskerettighetene (social compliance) blir identifisert gjennom regelmessig risikorapportering i regi av vår selskapsovergripende compliance-organisasjon. Ved brudd er vår Chief Compliance Office, i funksjonen som menneskerettighetsansvarlig, ansvarlig for å etterforske, sanksjonere og innføre tiltak, i nært samarbeid med den lokale HR-avdeling og avdelingsleder. For informasjon eller klager har alle ansatte og leverandører tilgang til et varsler-system (se mer under punkt 6). Her er det også mulig å melde anonymt, for å holde terskelen for å ta kontakt så lav som mulig.

Ivaretagelsen av menneskerettighetene støttes av regelmessig opplæring. Medarbeiderne blir uttrykkelig oppfordret til å ta tak i atferd som ikke er i samsvar med menneskerettighetspolicyen. Vi har klare definisjoner og ansvarsområder for medarbeidere og ledere, som sikrer overholdelse av menneskerettighetsstandarder.

3.2.2 Medbestemmelse og godtgjørelse

For Villeroy & Boch er det selvsagt å inkludere ansatte innenfor rammene av medbestemmelse. Det er et verdifullt verktøy for å balansere bedriftsledelsens og de ansattes interesser, og å opprettholde ro i bedriften. Vi respekterer de ansattes rett til å organisere seg i arbeidstakerorganisasjoner og fagforeninger på lokalt nivå og høyere. Dette inkluderer også tarifforhandlinger innenfor rammene av nasjonal lov i det enkelte land. Representantskapet i Villeroy & Boch AG består av like mange aksjo-nær- og ansattrepresentanter, i tråd med den tyske medbestemmelsesloven.

Anstendige arbeidsforhold betyr dessuten en enkel og forståelig lønnspolitikk. Lønnssystemet i konsernet sørger for en prestasjonsbasert, kjønnsuavhengig lønn. I mange land, særlig i Europa, er lønns-nivå for enkelte medarbeidergrupper tariffregulert, og der følges bransjerelevante tariffavtaler. For ansatte som ikke har tariffavtale, benytter vi eksterne benchmarkundersøkelser. For å sikre en

levestandard i alderdommen, tilbyr vi våre medarbeidere forskjellige løsninger for bedrifts- og kollektive pensjonsordninger. Innretningen på disse varierer fra land til land.

3.3 Helse og sikkerhet på arbeidsplassen

Våre ansattes helse og sikkerhet på arbeidsplassen er også grunnleggende byggesteiner i Villeroy & Boch-konsernets langsiktige personalstrategi. Relevante juridiske standarder er til enhver tid bindende for oss, men som minstekrav, da de selskapsinterne standarder for helse og sikkerhet bør ligge høyere. Selskapets helse- og sikkerhetsavdeling (H & S) opererer uavhengig ved hovedkontoret. Alle produksjons- og logistikksteder har en bedriftslege eller bedriftshelsetjeneste (intern eller ekstern) som et betydelig bidrag til helse- og sikkerhetskulturen i hele konsernet.

Våre sikkerhetsstandarder og -prosesser går mange steder ut over lovens krav og blir kontinuerlig overvåket og videreutviklet, både gjennom internrevisjon og lovbestemte inspeksjoner. Alle våre arbeidsteder har blitt sertifisert i henhold til ISO 45001 som del av en definert sertifiseringsstrategi. Vår etterlevelse av de normative spesifikasjonene verifiseres og resertifiseres årlig av et akkreditert eksternt institutt. Dette er definert av de veiledende prinsippene for løpende forbedring og prosess- og medarbeiderorientert virksomhet, for ikke å snakke om ferdighetene og motivasjonen blant våre ansatte, inkludert støtten fra ledelse og anleggsledere.

Det siste året er det gjort HMS-relaterte investeringer på ulike områder ved alle produksjonssteder basert på investeringsplanleggingen, for å oppnå positive effekter for våre egne medarbeidere.

Investeringer er gjort i ergonomiske hjelpemidler, fra hev- og senkbare skrivebord og ergonomiske kontorstoler til moderne løftehjelpemidler, «null tyngdekraft-enheter», gaffeltrucker og automatiske transportsystemer.

Luftkvaliteten i produksjonen er bedret, med utskifting av støvfiltre og bruk av rengjøringsmaskiner. Temperaturproblemer på arbeidsplassen ble løst med investeringer i høyhastighetsdører og aircondition.

Spørsmålet om støyskjerming er aktivt håndtert med ulike tiltak, slik som utskifting av gamle pumper, installasjon av støyreducerende dørsystemer og mulighet for å bruke individuelt tilpasset hørselvern (plugger).

Forbedringer av brannvernet er gjennomført, slik som oppgradering av elektriske bryterpaneler.

I tillegg er eksisterende maskiner og systemer vedlikeholdt av interne eller eksterne serviceleverandører i samsvar med eksisterende vedlikeholdsplaner, for å minimere teknisk risiko knyttet til vedlikehold.

Høy grad av sikkerhetsbevissthet og personlig ansvar hos våre ansatte er en grunnleggende forutsetning for å identifisere og fjerne ulykkesrisiko, potensiell helserisiko og andre potensielle farer i vårt arbeidsmiljø. Derfor skolerer vi vår arbeidsstyrke regelmessig gjennom relevante informasjonsarrangement, workshops og opplæringssamlinger. I tillegg til dette får tredjeparter som jobber på våre

produksjonssteder omfattende sikkerhetsinstruksjoner, slik at de er tilstrekkelig oppmerksomme på relevante risikoer og farer.

Effekten av alle tiltakene overvåkes lokalt av HMS-ansvarlige, støttet av sikkerhetspersonell og bedriftsleger, med registrering og analyse av hendelser (ulykker og nestenulykker) og med regelmessige sikkerhetsinstrukser for korrekt atferd under drift og trygg håndtering av utstyr, verktøy og materiell.

Utover sikkerhet på arbeidsplassen ønsker vi å tilby våre ansatte på alle produksjonssteder helhetlig og forebyggende helsehjelp og helsefremmende tiltak. Gjennom dette vil vi ikke bare være arbeidsgivere, men gå inn i et tillitsfullt helsepartnerskap spesielt for våre ansatte, som viderefører selskapets tradisjon for å ta sosialt ansvar. I 2024 ble det gjennomført hudundersøkelser, øyetrykkmålinger, kroppsanalyser og blodprøver med henblikk på stoffskiftesykdommer. Vi hadde også kampanjer vedrørende rygghelse, menns helse, kreftforebygging for kvinner, influensavaksiner og sunne søvnvaner.

3.4 Mangfold og likestilling

Villeroy & Bochs innovasjonskraft og styrke er avhengig av et mangfold blant de ansatte, og deres individuelle egenskaper og perspektiver. Dette omfatter også et arbeidsmiljø fritt for diskriminering og med like muligheter for alle – uavhengig av opprinnelse, kjønn, religion eller livssyn, funksjonshemming, alder eller seksuell identitet.

Med medarbeidere fra til sammen 91 nasjoner er kulturelt mangfold en del av bedriftshverdagen i Villeroy & Boch-konsernet. Bare på våre tyske produksjonssteder er 54 forskjellige nasjonaliteter representert på rapporttidspunktet.

Et strategisk mål er å fremme kvinner, spesielt i lederstillinger. Vårt langsiktige mål står fast på 40 % i Villeroy & Boch AG.

I vår personalledelse ser vi den demografiske variasjonen som like deler utfordring og mulighet. Når det gjelder aldersmangfoldet i vår arbeidsstyrke, er det viktig å gjøre målrettet bruk av de sterke sidene til de ulike aldersgruppene, og forberede oss på aldersrelatert avgang i vår strategiske bemanning.

For å kunne forene familie- og arbeidsliv, tilbyr vi ulike fleksible arbeidstidsmodeller. Vi har for eksempel fleksibel arbeidstid, fleksible skiftsystemer og tilbyr våre ansatte ulike deltid- og delpensjonsmodeller. En familiebevisst personalpolitikk inkluderer selvsagt også bedriftsspesifikke regler for å gjøre lovbestemte rettigheter til foreldrepermisjon, omsorgspermisjon og andre familiepermisjoner lettere tilgjengelig for de ansatte.

I tillegg bruker Villeroy & Boch stadig mer virtuelt og mobilt arbeid, for å bringe sammen medarbeidere over hele verden med sine ulike ferdigheter, for å jobbe sammen for vårt mål om å «gjøre hus til hjem». I 2021 hadde Villeroy & Boch allerede implementert hjemmekontor to dager i uken som standard utenom produksjonsområdene. I Ideal Standard håndteres og overvåkes prinsippene for hjemmekontor og de generelle avtalene om mobilt arbeid av HR-avdelingen.

4 FORSYNINGSKJEDEN

4.1 Grunnleggende om våre anskaffelser

Merket Villeroy & Boch har alltid stått for kompetanse innen keramikk. De aller fleste av våre toalett, servanter, kjøkkenvasker, tallerkener og kopper er produsert ved ett av våre 21 produksjonssteder. De viktigste råvarene for å fremstille keramikk er kaolin, kvarts, feltspat og leire. I tillegg til dette har vi produksjonskompetanse for badromsmøbler, plastbaserte velværeprodukter som for eksempel badedekar, og tilbehør der messing er hovedmateriale. I tillegg til råvarer og materialer til vår egenproduksjon, kjøper vi varer fra leverandører. Innenfor Dining & Lifestyle gjelder det i første rekke glass og bestikk. Innenfor Bath & Wellness kjøper vi blant annet toalettlokk, badespeil og utendørs boblebad for å komplettere vårt sortiment.

Det overordnede målet for vår anskaffelsesstrategi er å velge pålitelige leverandører som kan levere nødvendige materialer og tjenester i riktig kvalitet og mengde til ønsket tidspunkt og en rimelig pris. Vi er fast overbevist om at langsiktige og tillitsfulle leverandørrelasjoner er en viktig suksessfaktor for vår innkjøpsorganisasjon. Vi videreutvikler samarbeidet gjennom jevnlig feedback-samtaler og evaluering opp mot standardiserte kriterier, som i tillegg til kvalitet, logistikk, service og pris også vurderer hensynet til menneskerettigheter og miljø. Vi ønsker å unngå eller minimere anskaffelsesrisikoer som kvalitetsfeil, leverandørinsolvens, leveringsavbrudd eller single sourcing. Vår risikostyring inkluderer permanent overvåking av anskaffelsesmarkedene og den økonomiske situasjonen hos de viktigste leverandørene.

Vi etterstreber lokale anskaffelser av råvarer og materialer til egenproduksjon der det finnes tilgjengelig. Det medfører som regel rask tilgang og lave transportkostnader, som også er positivt for miljøet. I andre tilfeller vil begrenset tilgjengelighet, sterke kvalitetssvingninger, ikke-konkurransedyktige priser eller ønsket standardisering på tvers av produksjonssteder tale for ikke-lokal anskaffelse.

4.2 Ansvar i forsyningskjeden

Det er viktig for oss å holde en høy standard innen menneske- og arbeidsrettigheter, helse og miljøvern og å overholde lov og rett, blant annet for å bekjempe korrupsjon, bestikkelser og kartellvirksomhet. På våre egne bedriftsanlegg kan vi daglig kontrollere og overvåke at dette følges opp. Vi setter like høye standarder for forsyningskjeden vår. Derfor kreves en effektiv styring av leverandørkjeden. Våre etiske retningslinjer (Code of Conduct) er tilgjengelig på om lag 22 språk, og er bindende grunnlag og minimumskrav for samarbeid med forretningspartnere. Målet er at så mange leverandører som mulig forplikter seg til disse retningslinjene, eller beviser at de bruker likeverdige etiske retningslinjer. Vi krever av både eksisterende og nye samarbeidspartnere i alle leverandørbransjer at de overholder våre etiske retningslinjer og bekrefter det skriftlig. Villeroy & Boch har som mål å opprettholde og om mulig øke andelen leverandører som har underskrevet og vil underskrive de etiske retningslinjene, i forhold til samlet årlig innkjøpsvolum.

Det aktuelle nivået for 2024 er for Villeroy & Boch (gammelt) 95 % av innkjøpsvolumet og er derfor over målet, og for Ideal Standard er tallet 70 %. Ved å opprettholde en vedvarende høy andel leverandører som har underskrevet og vil underskrive Code of Conduct, ønsker vi å bedre identifisere og håndtere menneskerettigheter i den oppstrøms verdikjeden.

Som del av vår forsyningskjedestyring blir alle nøkkelleverandører delt inn i risikokategorier på grunnlag av en oppstrøms risikoanalyse og deretter en prioritering, og det blir iverksatt aktsomhetstiltak av ulik intensitet, avhengig av identifisert risiko.

Alle leverandører til hele konsernet er gjenstand for en årlig risikoanalyse. Prosessen for risikoanalyse er delt inn i en oppstrøms risikoanalyse og påfølgende prioritering.

Risikoanalysen sørger for åpenhet i forsyningskjeden med hensyn til et mulig brudd, eller økt risiko for brudd, på menneskerettigheter eller miljøforpliktelser hos en direkteleverandør.

Gjennom prioriteringen blir høyrisikoleverandørene definert, der det er størst og mest vidtrekkende behov for handling, og der det må settes i gang forebyggende tiltak, og om nødvendig avhjelpende tiltak.

4.2.1 Identifisert risiko/risikoanalyse

Risikoanalyseprosessen blir gjennomført jevnlig – minst en gang i året – og ved behov, særlig dersom vi har informasjon eller holdepunkter som indikerer at en indirekte leverandør har brutt menneskerettigheter eller miljøforpliktelser.

Risikoanalysen ble sist fullført i april/mai 2024 (inkludert Ideal Standard).

Når man tar i betraktning avhjelpbarheten, altså evnen til å gjenopprette skadene som potensielt kan gjøres, har vi identifisert at de mest fremtredende risikoene som kan påvirke menneskerettighetene omfatter:

- ☞ Mangelfulle helse- og sikkerhetsforhold på V & Bs produksjonssteder eller i forsyningskjeden
 - I regnskapsåret 2024 registrerte Villeroy & Boch 87 arbeids- og områdeulykker i hele konsernet der de berørte arbeidstakerne var arbeidsuføre i minst én dag. I fjor ble også ulykker- og tapstallene for salgsselskapene og Ideal Standard rapportert for første gang. Vi definerer arbeidsulykker som ulykker som finner sted i direkte tilknytning til den ansattes virksomhet. Områdeulykker definerer vi som ulykker som oppstår på vei til eller fra arbeidstakerens arbeidsplass, innenfor anlegget eller arbeidsstedet.
- ☞ Trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen
- ☞ Ikke-ansvarlig innkjøp av råvarer
- ☞ Tvangsarbeid i forsyningskjeden

Første evaluering av direkteleverandører gjøres ut fra landrisikoen, basert på to eksterne indekser. Menneskerettigheter og arbeidssikkerhet vurderes med ITUC Global Rights Index, mens miljøvern

analyseres ved hjelp av Environmental Performance Index (EPI) fra Yale University. Begge indeksene gir en poengsum for landet leverandøren kommer fra.

I tillegg til evalueringen på land-nivå blir hver enkelt bransje risikovurdert. Bransjene, der Villeroy & Bochs leverandører er sortert etter eget system, blir vurdert på samme måte som med CSR⁴-risikosjekkverktøyet. Dette verktøyet, som kommer fra **Agentur für Wirtschaft und Entwicklung**⁵, bestemmer og gir innsikt i bransjerisikoene innen kategoriene menneskerettigheter og etikk, arbeidssikkerhet, rettferdig forretningspraksis og miljø. Resultatet representerer flere potensielle risikoer innenfor kategoriene. Kategoriene vektes internt av Villeroy & Boch med en faktor (1-5). Vektingen baserer seg på hvilken rettslig interesse som blir krenket ved et brudd. Jo mer alvorlig virkningen av et brudd er, desto høyere er faktoren. For eksempel mener V & B at menneskerettigheter har høyere verdi enn rettferdig forretningspraksis. Denne inndelingen omtaler vi som V & B Commodity Risk.

4.2.2 Prioritering

Gjennom prioritering blir leverandørene klassifisert⁶ i kategoriene «høy risiko», «middels risiko» og «lav risiko». Leverandører med høyest risiko blir identifisert, for å først kunne bli enige om nødvendige forebyggende tiltak der. Kriteriene for dette er leverandørens risikoprofil, og dessuten muligheten for påvirkning, alvorlighetsgrad og sannsynlighet for overtredelse og **årsakssammenheng**. Muligheten for å påvirke måles ut fra innkjøpsvolum

4.2.3 Forebyggende tiltak

Forebyggende tiltak iverksettes overfor alle direkteleverandører, avhengig av identifisert risiko.

For alle direkteleverandører gjelder følgende tiltak:

1. Etske retningslinjer (Code of Conduct) – Villeroy & Boch etterstreber å dekke en høy grad av innkjøpsvolumet ved å kreve at leverandører signerer og overholder Villeroy & Bochs etiske retningslinjer.
2. Ved leverandørbesøk skal innkjøper ha tilgang til et skjema for intern revisjon. Det skal kun dreie seg om åpenbare oppfatninger.

For leverandører klassifisert som høyrisiko, blir i tillegg følgende verktøy tatt i bruk:

1. Spørsmål om det er gjennomført sosialrevisjon hos leverandøren de siste 2 år. Resultatene **evalueres**, og rapporten lagres i en database.
2. Vi påpeker overfor leverandør at Villeroy & Boch leverer et varslersystem, der brudd på de etiske retningslinjene kan meldes.
3. Leverandøren får også tilbud om opplæring i **menneskerettighetsledelse**.

⁴ Corporate Social Responsibility

⁵ Agentur für Wirtschaft und Entwicklung (AWEL), Byrå for økonomi og utvikling, er et prosjekt finansiert av Det federale departementet for økonomisk samarbeid og utvikling (BMZ).

⁶ Etter § 3.2, ledd punktnr. 2-4 i den tyske loven om aktørhet i forsyningskjeden (LkSG)

Dersom spørsmålene eller andre kilder skulle gi konkrete holdepunkt for at det har skjedd brudd hos leverandøren eller at det er fare for det, settes det i gang avhjelpende eller ytterligere forebyggende tiltak i dialog med leverandør. Prosedyrer og ansvar for dette er fastlagt i interne retningslinjer.

4.2.4 Avhjelpende tiltak

I samarbeid med menneskerettighetsansvarlig i Villeroy & Boch blir det definert tiltak som følger følgende prosedyre:

1. Det skal utarbeides en handlingsplan som deles med leverandøren.
2. I handlingsplanen må også være basert på en plan for hvilke tiltak som skal gjennomføres, og når.
3. Ved en negativ sosialrevisjonsrapport skal det brukes en fast definert opptrappingsplan.
4. Siste tiltak er å avbryte virksomheten, i samråd med innkjøpsleder og menneskerettighetsansvarlig.

5 VARSLESYSTEM (SE: [HTTPS://WWW.VILLEROYBOCH-GROUP.COM/EN/INVESTOR-RELATIONS/CORPORATE-GOVERNANCE/COMPLIANCE.HTML](https://www.villeroyboch-group.com/en/investor-relations/corporate-governance/compliance.html))

Brudd på interne og eksterne lover, regler og retningslinjer må tidlig identifiseres, avklares og rettes. Alle ansatte kan melde informasjon skriftlig eller muntlig gjennom vårt varslersystem. Varslersystemet til Villeroy & Boch består av fire forskjellige kanaler: Chief Compliance Officer, Compliance Officerer og lokale compliance-ansvarlige, det digitale varslersystemet og ombudet. Sistnevnte er en uavhengig advokat som opptrer som „tillitsadvokat“, og som, i likhet med det digitale varslersystemet, ikke oppgir varslersens identitet. Den sentrale Compliance-avdelingen har ansvar for behandling av informasjonen, og for varslingsystemet. Også leverandører og deres ansatte kan bruke varslersystemet, som er tilgjengelig via nettsiden til V & B.

6 OPPLÆRING

For at bærekraftprinsippene skal praktiseres effektivt må de være en forpliktelse ut fra egen overbevisning. Kontinuerlig og målgrupperettet kompetansebygging spiller her en vesentlig rolle.

Opplæring er en grunnleggende del av V & Bs risikostyring, ledelse, etiske rammeverk og verdier. Slik lærer de ansatte seg verdiene i Villeroy & Bochs bedriftsetikk helt fra begynnelsen, og atferden deres påvirkes positivt.

Som en del av dette årets integrering av selskapene i Ideal Standard ble dette oppdatert slik at det fremdeles omfatter hele Villeroy & Boch-konsernet.

Når nye ansatte begynner hos V & B, kreves det at de gjennomfører en rekke obligatoriske digitale opplæringskurs.

Alle ansatte som er utsatt for menneskerettighetsrisiko får generell opplæring i V & Bs etiske retningslinjer.

7 INFORMASJON / SVAR PÅ HENVENDELSER

Alle kan få skriftlig informasjon om våre produkter, eller spørre hvordan V & B rapporterer faktiske og potensielle negative påvirkninger på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden.

Forutsatt at det ikke handler om bedrifts- og/eller forretningshemmeligheter, at forespørselen om informasjon er rimelig, og at ingen tredjepart får krenket sine rettigheter.

Forespørsel om informasjon må sendes skriftlig til compliance@villeroy-boch.com. Menneskerettighetsansvarlig har ansvar for å svare på henvendelser, spørreskjemaer og eggenerklæringer.

8 REGELMESSIG VURDERING AV RISIKOANALYSE

De omfattede prosedyrene for å implementere menneskerettslig og miljørelatert aktsomhet blir gjennomgått regelmessig – minst årlig – og ved behov. Risikoanalysen inneholder også en løpende overvåking av risikoutviklingen. Ved gjennomgang av prosedyrene tas det hensyn til funn fra behandling av klager.

Christian Mjaceski Man Lund
26/5-2025 Lørdag.