



Villeroy & Boch

1748

**Erklæring om policy
angående
menneskerettigheter
og anstendige arbeidsforhold i
forsyningskjeden
- *Åpenhetsloven* -**

Innhold

1	Forord	3
2	Strategi og integritet	4
	2.1 Vår forretningsmodell.....	4
	2.2 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	6
	3.4 Mangfold og like muligheter.....	7
4	Miljø	8
	4.1 Grunnleggende om vår miljø- og energiledelse	8
	4.2 Vann og avløp	8
	4.3 Forbud mot forurensning av jord og luft	9
	4.4 Avfall	9
5	Forsyningskjeden	10
	5.1 Grunnleggende om våre anskaffelser	10
	5.2 Ansvar i forsyningskjeden.....	10
6	Varslersystem	13
7	Opplæring	13
8	Informasjon / svar på henvendelser	13
9	Regelmessig vurdering av risikoanalyse	13

1 FORORD

Villeroy & Boch 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.

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 Villeroy & Bochs 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.

Styret i Villeroy & Boch AG



Frank Göring
Administrerende direktør




Dr. Peter Domma
Direktør IT



Esther Jehle
Direktør HR/organisasjonsutvikling



Georg Lörz
Direktør Bad & Wellness



Gabi Schupp
Direktør Dining & Lifestyle



Dr. Markus Warncke
Økonomidirektør

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

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

2 STRATEGI OG INTEGRITET

2.1 Vår forretningsmodell

Villeroy & Boch-konsernet er en internasjonalt ledende keramikkprodusent med om lag 6900 ansatte, og hovedkontor i Mettlach, Tyskland. Som totalleverandør for bad og for servise og tilbehør til bolig av høy kvalitet, er vår operative virksomhet delt mellom forretningsområdene Bad & Wellness og Dining & Lifestyle. Vi selger våre produkter i 125 land, og ved siden av hovedmerket Villeroy & Boch satser vi også på lokale merker som for eksempel B. Gustavsberg for sanitærprodukter i Skandinavia, eller på sekundærmerker for bestemte salgskanaler innen Dining & Lifestyle. Vi har for øyeblikket 13 produksjons- og monteringssteder, hvorav to innen Dining & Lifestyle (begge i Tyskland) og 11 for Bad & Wellness, hvorav to i Tyskland, to i Sverige og ett i hvert av landene Nederland, Belgia, Frankrike, Østerrike, Romania, Ungarn og Thailand.

2.2 Bærekraft i Villeroy & Boch

Vi ser en sterk sammenheng mellom det å nå bedriftens mål og de ulike fasettene av bærekraftig handel. For oss er det viktig at alle ansatte har en helhetlig forståelse av hvordan vi vil nå våre mål. Verktøy vi bruker for å formidle vårt tankesett er selskapets etiske retningslinjer og ledelsespolicy. Også styret i Villeroy & Boch 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 respektfullt samarbeid, rettferdig lønn, målrettede videreutdanningstilbud og mangfold.

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.

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 ca. 6900 ansatte over hele verden, som utmerker seg ved innsats og faglige kvalifikasjoner. I tillegg til interessante og utfordrende arbeidsoppgaver og et variert og trygt arbeidsmiljø, tilbyr vi våre ansatte 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. De lokale HR-avdelingene ledes av direktør for avdelingen for HR/organisasjonsutvikling og arbeidskraft. Avdelingen er basert i Mettlach og er også ansvarlig for konsernets strategiske HR-politiske spørsmål.

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

3.2 Anstendige arbeidsforhold

3.2.1 Menneske- og arbeidsrettigheter

Som globalt selskap med produksjons-, salgs- og administrasjonssteder i et stort antall land, er Villeroy & Boch fullt ut forpliktet til menneskerettighetene, slik det fremgår av FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, OECDs retningslinjer for multinasjonale selskaper, og kjernekonvensjonene i den internasjonale arbeidstakerorganisasjonen ILOs erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet.

Derfor ser vi det som bedriftens samfunnsansvar å sørge for arbeidsforhold som er i tråd med arbeidslivslovgivningen i hvert enkelt land, og internasjonale standarder for arbeidsliv.

Dette innebærer også 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.

Vår bedrifts aktsomhetsplikt er nedfelt i våre etiske retningslinjer (Code of conduct), som er implementert i hele konsernet, og sist oppdatert primo 2023 etter nasjonale krav. 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, straffe og innføre tiltak, i nært samarbeid med den lokale personalavdeling og avdelingsleder. For informasjon eller klager har alle ansatte og leverandører tilgang til et varslersystem (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.

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 aksjonær- og ansatterepresentanter, i tråd med den tyske medbestemmelsesloven.

Anstendige arbeidsforhold betyr dessuten en enkel og forståelig lønnspolitikk. Lønnsystemet i konsernet sørger for en prestasjonsbasert, kjønnsuavhengig lønn. I mange land, særlig i Europa, er lønnsnivå for enkelte medarbeidergrupper tariffregulert, og der følges bransjerelevante tariffavtaler. For personal som avlønnes uten tariffavtale, vurderes lønnen ut fra det såkalte „Global Grading System“, som plasserer verdien av en stilling i organisasjonen på en rettferdig, transparent og kjønnsnøytral måte. Grunnlaget for plasseringen er stillingsbeskrivelsen, med hensyn på oppdraget i organisasjonen, oppgaver, ansvarsnivå og påvirknings- og kravprofil.

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

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 vi mener at de selskapsinterne standarder for helse og sikkerhet bør ligge høyere.

Selskapet helse- og sikkerhetsavdeling (H & S), som opererer uavhengig ved hovedkontoret, samt en fulltidsansatt bedriftslege er sentrale bidrag til å bygge vår konsernomfattende sikkerhetskultur.

Våre sikkerhetsstandarder og -prosesser går mange steder ut over lovens krav og blir kontinuerlig overvåket og videreutviklet, både gjennom internrevisjon og lovbestemte inspeksjoner.

Tekniske tiltak for å høyne sikkerhet og helsevern på våre produksjonssteder har vært og blir drevet framover med langsiktige investeringer. Eksempler på dette er implementering av ekstra hjelpemidler for løft, optimering av inneklimate ved forbedret luftkontroll, nye filtersystemer og så videre.

En høy grad av sikkerhetsbevissthet og personlig ansvar hos våre ansatte er en grunnleggende forutsetning for å erkjenne og fjerne ulykkesrisiko, mulig helserisiko og potensielle farer i vårt arbeidsmiljø. Derfor skolerer og sertifiserer vi vår arbeidsstyrke regelmessig gjennom relevante informasjonsarrangement, workshops og videreutdanning.

I tillegg til dette får tredjeparter som jobber på våre produksjonssteder også omfattende sikkerhetsinstruksjoner, slik at de er tilstrekkelig oppmerksomme på relevante risikoer og farer.

For å kunne vurdere kvaliteten på helse- og sikkerhetsarbeidet i vår organisasjon bedre og mer åpent, har vi på sikkerhetsområdet et omfattende, og nå stort sett digitalisert, rapporteringssystem, der relevante data oppdateres regelmessig for alle ansatte, på tvers av produksjonssteder.

Ut over sikkerhet på arbeidsplassen ønsker vi å tilby våre ansatte på alle produksjonssteder helhetlig helsehjelp, omsorg og helsefremmende arbeid. 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 samfunnsansvar

3.4 Mangfold og like muligheter

Villeroy & Bochs innovasjonskraft og styrke er avhengig av et mangfold blant medarbeiderne, med 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 78 nasjoner er kulturelt mangfold en del av bedriftshverdagen i Villeroy & Boch-konsernet. Bare på våre tyske produksjonssteder er 52 forskjellige nasjonaliteter representert for tiden. 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 deltids- 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».

4 MILJØ

4.1 Grunnleggende om vår miljø- og energiledelse

Vi driver 13 produksjons- og montasjesteder i Europa og Asia. Åtte av dem fremstiller keramikkprodukter. Vi vet at vi dermed har et ansvar for å ta vare på klima og miljø. Gjennom kontinuerlig forbedring av produksjonsprosesser arbeider vi for å redusere produksjonsrelatert energi-, råvare- og vannforbruk, CO₂-utslipp og ikke-resirkulerbart avfall. Slik reduserer vi kostnader og bedrer vår miljø- og energibalanse.

Ansvarlig bruk av økosystemet og ressursene er en del av vår bedriftskultur. Den er basert på en strukturert miljø- og energiledelse, som er koordinert for hele konsernet i den sentrale miljø- og energiavdelingen. På produksjonsstedene ansetter vi eksperter, som jobber sammen med den stedlige anleggsledelse for å utvikle og implementere tiltak, og som følger opp måloppnåelse.

Vi bruker internasjonalt anerkjente ledelsessystemer for å kunne sette standarder og sammenlikne på tvers av produksjonsstedene. For tiden er alle produksjonssteder sertifisert i henhold til miljøledelsesstandard ISO 14001, og 12 produksjonssteder er sertifisert i henhold til energiledelsesstandard ISO 50001. I tillegg oppfyller fire produksjonssteder de mer omfattende kravene i EMAS III, et frivillig EU-verktøy for løpende forbedring av bedriftens miljøinnsats.

I tillegg til eksterne revisjoner, som blir gjennomført jevnlig for å bekrefte ISO-sertifiseringer og EMAS-valideringene, har vi de siste årene bygd opp en intern pool av revisorer for å undersøke lokale produksjonssteder med hensyn på deres miljø- og energiledelsessystem.

Revisjonstilnærmingen sørger for en årlig revisjon av alle produksjonssteder som er sertifisert etter ISO 14001 og ISO 50001 eller validert etter EMAS III. Revisjonsprogrammet og aspektene som skal kontrolleres blir definert av den sentrale miljø- og energiledelsen.

4.2 Vann og avløp

Vann er en sentral ressurs ved produksjon av keramikk. Vi forsøker i utgangspunktet å redusere vårt ferskvannsforbruk ved å bruke resirkulert vann og - i Mettlach - grunnvann fra egen brønn.

Men noen ganger er de teknologiske kravene til prosesser der vi bruker vann så høye at vi er avhengige av å bruke ferskvann. For å spare ferskvann, begynte vi for eksempel i 2017 å installere et vanngjenvinningssystem ved vårt produksjonsanlegg for Dining & Lifestyle-produkter i Torgau. Dette blir gradvis utbygd. I 2020 tok vi i bruk et anlegg for behandling av avløpsvann fra produksjonen, som gjør det gjenbrukbart til renseprosesser. Årlig kan vi dermed spare opptil 5000 m³ ferskvann.

Med vårt vannforbruk er det også nødvendig å behandle avløpsvann på en ansvarlig måte. Derfor har vi installert renseanlegg for avløpsvann på alle våre produksjonssteder for keramikk, som filtrerer keramikk- og glasurrester fra avløpsvannet og resirkulerer eller deponerer dem separat.

Avløpsvannet ledes deretter ut i det kommunale avløpsnett eller ut i offentlig vann, i henhold til lokale forskrifter. Avløpsvann blir løpende kontrollert med apparater som overfører måleverdier direkte, og blir bekreftet en gang i kvartalet av et eksternt institutt.

I 2021 ble det installert en vanntank ved vår møbelfabrikk i Østerrike, som vi fyller med regnvann, grunnvann eller ellevann. Dermed kan vi spare om lag 40 % av drikkevannet.

4.3 Forbud mot forurensning av jord og luft

I alle land der Villeroy & Boch har produksjonssteder finnes lovbestemmelser for å unngå og begrense forurensning av jord og luft. Disse bestemmelsene blir løpende overvåket og sjekket for endringer ved hjelp av juridiske informasjonstjenester. Relevante tiltak og arbeidsprosesser blir igangsatt ved endringer.

Utslipp skal måles regelmessig og sammenliknes med grenseverdiene. Gjennomgangen skjer annethvert år.

4.4 Avfall

Det beste avfallet er det som aldri oppstår. Bedre utnyttelse av råstoff og lavere utslipp er de viktigste nøklene til å redusere avfallsmengden. I en produksjonsbedrift er det likevel ikke mulig å fjerne avfall helt. Derfor søker vi systematisk etter måter å resirkulere og gjenbruke avfall på. Vi reduserer avfallsmengden ved å gjenbruke biter av ubrente og brente biter i tilberedningen av fersk masse for keramikkproduksjon.

Dessuten utnytter vi, for eksempel på vårt produksjonssted for bademøbler i Mondsee, Østerrike, rester av tre til varmeproduksjon. I fyringssesongen står et flisfyringssystem for mesteparten av anleggets varmebehov. Et liknende konsept bruker vi i bademøbelfabrikken i Treuchlingen i Tyskland. Alt avfall som ikke kan gjenbrukes på stedet blir kastet i henhold til europeiske og landspesifikke avfallsbestemmelser. Dessuten er det innført tekniske, organisatoriske og personlige tiltak, for eksempel spesiallagring med fangstbasseng for farlige stoffer.

På steder der vi tidligere har hatt deponi, har vi ettervernsplikt.

Det blir ikke ført farlig avfall ut av noe land, verken gjennom Villeroy & Boch eller noen som jobber på oppdrag fra oss.

5 FORSYNINGSKJEDEN

5.1 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 åtte produksjonssteder. De viktigste råvarene for å fremstille keramikk er kaolin, kvarts, feltspat og leire. I tillegg til dette har vi produksjonskompetanse for baderommøbler, plastbaserte velværeprodukter som for eksempel badekar og armatur, 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 Bad & 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 jevnlige 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.

5.2 Ansvar i forsyningskjeden

Det er viktig for oss å holde en høy standard innen menneske- og arbeidsrettigheter, helse, arbeidssikkerhet 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 20 språk, og er bindende grunnlag og minimumskrav for samarbeid med forretningspartnere. Målet er at alle leverandører 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.

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.

I Villeroy & Bochs portefølje er det om lag 10 000 leverandører, som utgjør datagrunnlaget for risikoanalysen. 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.

5.2.1 Risikoanalyse

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

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 CSR³ -risikosjekkverktøyet. Dette verktøyet, som kommer fra *Agentur für Wirtschaft und Entwicklung*⁴, 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 (1-4). 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 Villeroy & Boch at menneskerettigheter har høyere verdi enn rettferdig forretningspraksis. Denne inndelingen omtaler vi som V & B Commodity Risk.

³ Corporate Social Responsibility

⁴ Agentur für Wirtschaft und Entwicklung (AWE), Byrå for økonomi og utvikling, er et prosjekt finansiert av Det føderale departementet for økonomisk samarbeid og utvikling (BMZ).

5.2.2 Prioritering

Gjennom prioritering blir leverandørene klassifisert⁵ 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

5.2.3 Forebyggende tiltak

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

For alle direkteleverandører gjelder følgende tiltak:

1. Etske retningslinjer – 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 kunne 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 vises, og rapporten lagres i en database.
2. Vi påpeker overfor leverandør at Villeroy & Boch leverer et varslersystem, der brudd på retningslinjene kan meldes.
3. Leverandøren får også tilbud om opplæring i menneskerettighetsledelse.

Dersom henvendelsene 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.

5.2.4 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. Tiltaksplanen bygger på en tidsplan for når hvilke tiltak skal være gjennomført.
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 Etter § 3 2. ledd punktum 2-4 i den tyske loven om aktsomhet i forsyningskjeden (LkSG)

6 VARSLERSYSTEM

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.

Sentral compliance-avdeling har ansvar for behandling av informasjonen, og for varslingsystemet. Også leverandører og deres ansatte kan bruke varslersystemet, som er tilgjengelig via nettsiden til Villeroy & Boch.

7 OPPLÆRING

For at bærekraftprinsippene skal praktiseres effektivt må de komme fra en overbevisning og bli til en selvpålagt forpliktelse. Kontinuerlig og målgrupperettet kompetansebygging spiller her en vesentlig rolle.

Alle administrativt ansatte får en generell opplæring i menneskerettighetsledelse. Opplæringen omfatter juridiske rammebetingelser, implementeringsprosesser i Villeroy & Boch og håndtering av kundeforhold.

Alle ansatte i innkjøpsavdelingene får i tillegg en områdespesifikk opplæring i leverandørledelse.

8 INFORMASJON / SVAR PÅ HENVENDELSER

Alle kan få skriftlig informasjon om våre produkter, eller spørre hvordan Villeroy & Boch 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 egenerklæringer.

9 REGELMESSIG VURDERING AV RISIKOANALYSE

De omtalte prosedyrene for å implementere menneskerettslige 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.