

Samfunnsansvar i Europrofil

CSR-rapport 2011/2012



EUROPROFIL[®]

CSR-RAPPORT 2011

- I - Om samfunnsansvar i Europrofil
- II - Om Europrofil, strategi og etiske normer
- III - Arbeidsmiljø
- IV - Leverandører - kunder
- V - Omverdenen

I - Om samfunnsansvar i Europrofil

Denne rapporten beskriver hvordan vi i Europrofil skal etterleve våre kjerneverdier og våre etiske retningslinjer, slik at vi sikrer en høy grad av ansvarlighet i all vår forretningsdrift

- som produsent og leverandør, hvor vi er en viktig verdiskaper for kundene våre
- som arbeidsplass, der vi har et spesielt ansvar for at våre medarbeidere har en trygg og god arbeidsplass, hvor alle trives og kan utvikle seg
- som en del av samfunnet, hvor vi tilstreber redusert miljøbelastning, samt bidrar til å utvikle lokalsamfunnet.

Gjennom vårt strategiarbeid, og den strategiplan som er utarbeidet, har vi formidlet bedriftens holdninger og målsettinger innen samfunnsansvar til våre medarbeidere.

Ansvarlig forretningsdrift har bestandig hatt høy prioritet i Europrofil, og har blitt en naturlig del av vårt daglige virke, både for ledere og medarbeidere.

Vårt overordnede mål innen samfunnsansvar er «Kontinuerlig forbedring».

September 2012

Reidar Mjelde
Adm. dir.

II – Om Europrofil, strategi og etiske normer

Europrofil er et heleid datterselskap av det privateide selskapet IAI Holding AS, med forretningsadresse Langeskov, Danmark.

Selskapet er organisert med et styre, bestående av majoritetseier, samt nøkkelpersoner fra morselskapet, og ansatterepresentanter. Den videre organiseringen er funksjonsbasert, og selskapet har en ledergruppe bestående av adm. dir, samt ledere for salg/marked, økonomi, produksjon og teknisk avdeling. Personalansvaret er delt mellom adm. dir og fabrikk sjef, hvor adm. dir har ansvaret for funksjonærene, mens fabrikk sjef har delegert ansvar for øvrige ansatte.

STRATEGI

Gjeldende strategiplan er utarbeidet av en strategigruppe bestående av representanter for de fleste av bedriftens interessenter, herunder ledere, funksjonærer, maskinoperatører og eiere.

Grunnlaget for de strategiske valg som er gjort, er i stor grad basert på spørreundersøkelser blant bedriftens interessenter. Svarene vi fikk gav et godt grunnlag for å utarbeide en verdibasert strategi for selskapet, hvor verdier som respekt, arbeidsmiljø og etikk er fremtredende.

Idégrunnlag, visjon og verdier

Gjennom en kontinuerlig prosess jobber vi for å videreutvikle bedriften, til beste for eiere, ansatte og øvrige interessenter.

Vårt **IDÉGRUNNLAG** definerer *hva* vi skal gjøre:

- *Europrofil produserer og leverer egenutviklede stålprofiler og tilhørende komponenter til byggemarkedet. Europrofil er underleverandør av stålkomponenter til norsk og utenlandsk industri.*

VISJONen er vår oppnåelige drøm, og forteller oss *hvor* vi skal:

- *Europrofil skal være bransjens viktigste verdiskaper.*

Våre **VERDIER** er grunnleggende i all vår adferd, og skal hjelpe oss til å oppnå trygghet og forutsigbarhet i våre relasjoner:

Verdigrunnlag:

Våre verdier skal være grunnleggende i all vår framferd, og gi våre kunder trygghet og forutsigbarhet. Vi skal være hjelpsomme og imøtekommende, løsningsorienterte, serviceinnstilte og ha fokus på kundetilfredshet. Vi bygger vårt samarbeid på respekt, og behandler alle – kolleger og samarbeidspartnere – som vi selv ønsker å bli behandlet.

Våre kjerneverdier:

Pålitelig

Kompetent

Langsiktig

En avgjørende faktor for å nå våre mål, er å vise ansvar overfor alle som har en eller annen interesse av at Europrofil eksisterer. Vi definerer dette som våre interessenter, som er:

- Eier(e)
- Ansatte og deres familier
- Kunder
- Leverandører
- Myndigheter
- Interesseorganisasjoner
- Fagorganisasjoner
- Samfunnet for øvrig

Generelt om Europrofils etiske normer

I Europrofil er vi opptatt av å holde en høy etisk standard.

Med utgangspunkt i våre kjerneverdier, er vårt mål å være en ansvarsbevisst virksomhet i måten vi driver forretning på. Og vi stiller tilsvarende krav til våre samarbeidspartnere.

Vi utviser høy grad av ansvarlighet overfor våre medarbeidere, og er bevist vårt ansvar overfor leverandører og de mennesker og samfunn vi driver forretning i.

Både i forhold til vår norske virksomhet, og i forhold til våre internasjonale forbindelser, gjør vi vårt ytterste for å etterleve FNs prinsipper for arbeidsrettigheter, menneskerettigheter, antikorrupsjon og barnearbeid.

III – Arbeidsmiljø

I strategiplanen har vi definert våre mål for arbeidsmiljøet. Det sentrale delmålet er:

«Kontinuerlig forbedring av arbeidsmiljøet».

Dette skal oppnås gjennom jevnlig målinger av arbeidsmiljøet, samt etablere handlingsplaner for de tiltak som er påkrevd for å nå målet.

Som industribedrift i et utsatt marked, har vi tro på at stabile og lojale medarbeidere er en viktig faktor for å kunne være konkurransedyktig, nå og i fremtiden.

Vi jobber kontinuerlig for å bedre arbeidsmiljøet, og legger stor vekt på sosiale evner ved ansettelse av nye medarbeidere.

MEDARBEIDERE

Vi ønsker at våre medarbeidere skal føle sterk tilhørighet til bedriften de jobber i. Vi ønsker at hver enkelt skal være stolte over å jobbe i Europrofil, og føle seg velkommen og godt ivaretatt av bedriftens eiere, ledere og arbeidskamerater.

For å oppnå våre mål i strategiplanen, gjennomfører vi flere tiltak for å sikre et godt arbeidsmiljø:

- **HMS**

Bedriften har stort fokus på HMS, og har egen HMS ansvarlig og værneombud. Samtlige ledere som er involvert i HMS arbeid har gjennomført godkjent HMS-kurs.

Det er satt i gang arbeid for å bedre sikkerhet og forhold som kan påvirke medarbeiders helse. Av de tiltak som er gjennomført i 2011/2012 er:

- Lysgitter rundt utsatte maskiner
- Innbygging av sag
- To-hånds styring av kantpresse

De siste fem år har vi rapportert kun én hendelse om skade på arbeidsplassen.

Bedriften er tilknyttet Sykkylven Bedriftshelsetjeneste. Her kjører vi jevnlig helseundersøkelser av våre ansatte. Vi benytter også bedriftshelsetjenesten aktivt dersom medarbeidere har helseproblemer, alkoholproblemer, eller andre problemer som bedriften finner det naturlig å hjelpe med. Vi ønsker å holde en høy sosial profil, og ta vare på våre medarbeidere i alle livets faser.

Vi har nulltoleranse for mobbing.

Oppfølging av sykemeldte:

I 2011 anskaffet vi et oppfølgingsprogram for sykemeldte. Systemer kommuniserer direkte med vårt tidsregistreringssystem, og sikrer korrekt og planmessig oppfølging av sykemeldte, også i henhold til lovbestemte krav.

- **Arbeidsmiljøundersøkelse**

Undersøkelser foretas av Sykkylven bedriftshelsetjeneste, som har et egnet system for dette. Undersøkelsene gir oss mange generelle svar, men også spesifikke svar basert på den enkeltes arbeidssituasjon, nære medarbeidere, overordnede etc. Undersøkelsen gir også sammenligning mot lignende bedrifter lokalt og nasjonalt. Undersøkelsens struktur og oppbygning gir oss godt grunnlag for definering og gjennomføring av tiltak og handlingsplaner.

I 2011 gjennomførte vi én arbeidsmiljøundersøkelse. Resultatene fra denne viser et skille mellom funksjonærer og timelønnte. Funksjonærer gav i gjennomsnitt høyere score enn timelønnte.

Timelønnte: 54

Funksjonærer: 69

Gjennomsnitt for alle bransjer, og sammenlignbare bedrifter er 50.

Scoren til funksjonærene kan betraktes som meget tilfredsstillende, mens scoren til timelønne er bra, dvs. noe over gjennomsnittet for sammenlignbare bedrifter. Basert på resultatene i undersøkelsen har vi definert følgende mål:

- Timelønne skal over en toårs periode opp på samme score som funksjonærende.
- Funksjonærene skal minst opprettholde dagens score

Vi har definert flere tiltak som skal hjelpe oss til å nå målene:

- Opprettelse av et arbeidsmiljøutvalg
- Maler og retningslinjer for å øke kvaliteten på medarbeidersamtaler
- Organisasjonsendring knyttet til personalfunksjonen

I 2011/2012 er det etablert et arbeidsmiljøutvalg, som hovedsakelig jobber med sosiale tiltak, men også generell trivsel på arbeidsplassen. Det er også foretatt endringer i organisasjonen knyttet til personalfunksjonen. Dette har medført færre konflikter og missnøye, og bedre dialog mellom ulike avdelinger i bedriften.

- **Pensjons- og forsikringsordninger**

Bedriften legger stor vekt på å skape trygge og gode arbeidsplasser. Vi ønsker derfor å gi noe tilbake til ansatte, utover ordinære tariff- og lovbestemte ytelser.

Vår pensjonsordning er en innskuddsordning, hvor innskuddets størrelse er regulert gjennom lov om Obligatorisk Tjenestepensjon (OTP). Loven regulerer minimum og maksimumnivå for innskudd, basert på Folketrygdens grunnbeløp (G) og den enkeltes lønn. Europrofil har valgt å legge seg på lovens maksimumgrense for innskudd. Ordningen er låst til en profil som gir den enkelte medarbeider lav risiko, og ingen mulighet til å øke risikoen selv. På denne måten sikrer vi den ansattes mot å tape verdier i sitt pensjonsfond. I vår OTP ordning har vi også valgt å tegne en forsikring, på vegne av den ansatte, mot uførhet. Ved uførhet vil dermed forsikringsselskapet sikre videre innbetaling av pensjon.

Våre forsikringsordninger dekker alle de lovpålagte forsikringer.

I 2011 kjøpte vi en gruppelivsforsikring for samtlige ansatte. Denne forsikringen sikrer de ansattes etterlatte dersom den ansatte skulle forulykke, uavhengig av årsak.

- **Medarbeidersamtaler - kommunikasjon**

Vi har som mål å gjennomføre formelle medarbeidersamtaler for samtlige ansatte én gang i året. I tillegg er vi opptatt av å ha en kontinuerlig dialog med medarbeidere imellom. Bedriftens ledere er opptatt av å skape en følelse av at vi er én enhet, og viske ut tradisjonelle skiller mellom produksjonsmedarbeidere og funksjonærer.

Vi er opptatt av involvering, og forsøker, så langt det er praktisk mulig, å involvere medarbeidere fra alle avdelinger og stillingsnivå ved etablering av arbeids- eller prosjektgrupper.

Aktiviteter under arbeid:

- Utarbeidelse av retningslinjer for medarbeidersamtaler. Dette for å oppnå god kvalitet på samtalene, og sikre at enhver medarbeider får et godt utbytte av samtalen.
- Kommunikasjonsplan som forteller hvordan vi skal informere våre ansatte, samt hvem som er ansvarlig for ulike typer informasjon
- Omorganisere personalfunksjonen for å sikre høy kompetanse innen personalledelse og kommunikasjon på de personalansvarlige

- **Styrerepresentasjon**

Utover de lovmessige rettighetene, oppfordrer bedriften de ansatte til å velge representanter til styret. Vi tror bedriften er tjent med ansatterepresentanter i styret, og mener det bidrar til åpenhet, engasjement og involvering.

Tiltak:

- Bedriften tilrettelegger for interne valg av ansatterepresentanter

- **Regler for frynsegoder og gaver til medarbeidere**

Vi fører en restriktiv politikk ang frynsegoder og gaver til ansatte. Vi tror disse områdene er med på å skape en følelse av urettferdighet og kanskje også misunnelse blant de medarbeidere som ikke mottar denne type "ytelser".

Tradisjonelt er det funksjonærer som mottar frynsegoder, og også gaver fra forretningforbindelser.

Vår policy er at frynsegoder skal tilfalle alle ansatte, eller ingen. Unntaket er spesifikt jobbrelaterte "goder", som mobiltelefon, PC, firmabil, messebekledning etc. Det gis aldri gaver eller goder til enkeltmedarbeidere, eller grupper av medarbeidere.

Det er ikke tillatt for noen medarbeider å ta i mot personlige gaver fra eksterne forretningforbindelser. Slike gaver går til bedriften, og vi har regler for hvordan gavene skal behandles internt.

Tiltak:

- Det er utarbeidet eget regelverk for gaver etc som alle ansatte er kjent med.

INNLEID ARBEIDSKRAFT

Fra tid til annen kommer vi i en situasjon der vi må leie inn arbeidskraft. Det typiske er produksjonsarbeidere, vikarer i administrasjonen, eller personer til rengjøring og kantinedrift.

I slike tilfeller påser vi at arbeidstakeren har en gyldig arbeidskontrakt med utleiefirmaet, at denne kontrakten er i henhold til norske lover, og at lønns- og ansettelsesbetingelser for øvrig er i henhold til norsk lov, norske tariffes og aksepterte etiske og moralske normer.

IV – Leverandører - kunder

Europrofil leverer produkter til byggebransjen i Norge. Denne bransjen har i perioder vert beheftet med et dårlig rykte, noe som har fått media til å benytte ord, uttrykk og beskrivelser som “cowboyvirksomhet”, “svart arbeid”, “useriøse aktører”, “korrupsjon” etc.

I Europrofil er vi svært bevisst på vår rolle, og er oppmerksom på at vi er i en posisjon der vi kan bli utsatt for noen av de forhold byggebransjen er blitt kritisert for.

Våre etiske normer er godt forankret hos alle ansatte, også hos selgere og innkjøpere. Vi antar det er disse to gruppene som vil kunne oppleve press om uetisk forretningsdrift.

Vi har nulltoleranse for:

- “Svart” salg, dvs salg uten moms, eller å gi bort varer for å holde på “gode kunder”
 - o Dette kan være etter press fra “gode kunder”, venner og bekjente, fra useriøse aktører, eller andre som driver uærlig.
- Korrupsjon i enhver form
 - o Dette kan være i form av personlig gevinst ved å kjøpe fra en spesifikk leverandør, eller ditto for å gi en spesiell rabatt til en kunde. Gaver fra leverandører er til bedriften, ikke til en enkelt medarbeider.

Ved tjenestekjøp, eller innleie av arbeidskraft, sikrer vi at det innleide personell har en gyldig, og lovlig (etter norsk lov) arbeidskontrakt med utleiefirmaet.

Ved kjøp av varer fra leverandører i Østen, eller land som tradisjonelt forbindes med korrupsjon, barnearbeid eller uetisk forretningsdrift, er vi spesielt oppmerksom. I slike tilfeller er det spesielt viktig å følge våre retningslinjer, som innbefatter:

- Personlig befarings hos den aktuelle fabrikken/leverandøren
- Kontrakt hvor leverandøren forplikter seg mot å ikke benytte barnearbeid
- Kontrakt hvor leverandøren forplikter seg i forhold til lønns- og arbeidsvilkår for alle ansatte
- Garanti for at leverandøren forplikter seg i forhold til internasjonale konvensjoner for etisk forretningsdrift

Ved kjøp fra eksterne leverandører i Norge eller Vest-Europa for øvrig, er vi mest opptatt av bedriftens generelle renommé, da vi antar at disse bedriftene følger de samme lovpålagte, etiske og moralske forretningsprinsipper som vi følger i Norge. Ved den minste mistanke om det motsatte, brytes forbindelsen.

Vi har ingen kontraktsforpliktelser som hindrer oss i å bryte forbindelsen med en leverandør som ikke følger våre krav til lovmessig, etisk og moralsk forretningsdrift.

Verdiskapning

Vår visjon er styrende for all vår kundeaktivitet. Vi har utviklet, og har under utvikling, produkter og systemer som underbygger vår visjon, og som gir kundene våre økt verdiskapning i sin virksomhet.

I 2011/2012 har vi, sammen med oppfinneren, (videre)utviklet Wall-Click montasjesystem for innervegg. Systemet består av en skinne og et dør-kit. Systemet effektiviserer byggeprosessen ved oppsetting av stål/gipsvegger med opptil 50%. Systemet er basert på at stendere «klikkes» på plass i skinnene, i stedet for å skruing, som er den tradisjonelle måten å montere på. Systemet gir våre kunder økt verdiskapning gjennom en betydelig mer effektiv montasje. I tillegg gir det brukerne en betydelig helsemessig gevinst, ved en mer korrekt og mindre belastende arbeidsstilling.

Videre har vi ferdigutviklet vårt nye himlingsystem, EPH. Systemet bidrar til kundens verdiskapning gjennom raskere montasjetid, og færre komponenter.

V – Omverdenen

Vi er bevisst på at vi driver vår virksomhet i et samfunn hvor mange har interesse av vår virksomhet.

Foruten ansatte, eiere, kunder og leverandører, har disse gruppene stor interesse av vår eksistens:

- Myndigheter, som gir oss noen lover og regler vi må forholde oss til.
- Miljøorganisasjoner, som er opptatt av hvordan vi belaster miljøet.
- Frivillige organisasjoner, som er avhengige midler fra næringslivet til sin virksomhet.
- Ansattes familier

Vi ønsker at vår virksomhet skal gi noe tilbake til disse gruppene. Vi ønsker å drive vår virksomhet på en måte som skaper verdier, ikke bare for våre eiere, kunder, leverandører og ansatte.

Myndigheter:

Vi skal utføre våre lovpålagte plikter på best mulig måte. Vår regnskapsførsel skal bære preg av høy moral, og vi skal aldri tillate at det skal kunne stilles spørsmål til våre økonomiske og regnskapsmessige disponeringer.

Miljø:

Vår virksomhet er lite miljøbelastende. Det er utarbeidet EPD (Environmental Product Declaration) for våre råvarer, og vi har etablert returordninger for alt vårt avfall. Vårt anlegg for syrebehandlig av rustfritt stål er underlagt de strengeste krav fra SFT, og det foretas årlige kontroller som viser at anlegget tilfredsstillende kravene med god margin.

Våre produkter og systemer utvikles kontinuerlig for å redusere materialbruk, produksjonstid, og monteringsstid, for derigjennom spare miljøet for råvareforbruk, elektrisitet og transportvolum.

Frivillige organisasjoner:

Vi har definert vår policy for støtte til frivillige organisasjoner:

- Vår støtte skal stå i forhold til bedriften omsetning, og totalbeløpet bestemmes årlig.
- Vi støtter primært lokale organisasjoner (Sykkylven)
- Vi prioriterer de organisasjoner hvor våre ansatte eller deres barn er med
- Vi støtter ikke politiske eller religiøse organisasjoner
- Vi støtter ikke organisasjoner som har verdier som ikke er generelt akseptert i samfunnet

I 2011/2012 har vi bidratt med midler til

- Sykkylven Fotball
- Sykkylven Røde Kors
- Stine Sofies Stiftelse

Ansattes familier:

Europrofil har en sosial profil i vår personalpolitikk. Våre ansatte er “hele mennesker”, med familie og en fritid som, sammen med sitt arbeid i Europrofil, skal gi en meningsfylt og positiv hverdag.

Vi ønsker å ta vare på de ansattes familier, så langt det er naturlig for en arbeidsgiver.

- Vi har en gruppelivsordning som ivaretar nærmeste familie økonomisk på en god måte dersom den ansatte skulle falle fra (innført i 2011).
- Ved sykdom, død eller andre kriser i nærmeste familie, har vi fleksible ordninger som gjør at den ansatte får anledning til å konsentrere seg om familien, uten å måtte bekymre seg for arbeidsforholdet til Europrofil
- Vi har årlig sosiale tilstelinger der den ansattes ektefelle/samboer får anledning til å ta del i fellesskapet i Europrofil.