



ESSENCE

LINDBAK

BÆREKRAFTSRAPPORT

LINDBAK



I 2023 lanserte vi vår egen kaffe i samarbeid med Cemo. For oss er det viktig at kaffebøndene har det bra og får riktig betalt. Nordlys kaffe er fra gården Finca La Bella i Guatemala. Teodoro Engelhardt IV er fjerde generasjons kaffebonde i Sierra las Minas. Kaffen går direkte fra denne plantasjonen til Cemos brenneri i Kristiansand, og derfra rett til våre kunder. Slik sikrer vi en rettferdig kaffeproduksjon. Skann QR-koden og les mer om prosjektet.



OM RAPPORTEN

Lindbak AS (Lindbak) er organisert som et aksjeselskap, og er morselskap for en landsdekkende kjedevirksomhet. Denne rapporten omfatter alle selskapene og enhetene i kjeden.

Bærekraftsrapporten 2023 er Lindbaks femte bærekraftsrapport. Vi har tidligere rapportert både i 2019, 2020, 2021 og 2022. Rapporten omfatter bærekraftsarbeidet i Lindbak AS i hele Norge for finansåret 2023, som følger kalenderåret.

Vi rapporterer i henhold til GRI-rammeverket (GRI Standards 2021) for bærekraftsrapportering. Selskapet er i tillegg medlem i Etisk Handel Norge og rapporterer også på deres standarder for rapportering.

Ved spørsmål til bærekraftsrapporten, kontakt Jan Petter Lindbak, CEO og leder for bærekraftsarbeidet i Lindbak.

Lindbaks bærekraftsrapport for 2023 er publisert den 28.06.2024.

SLIK FINNER DU FREM I BÆREKRAFTSRAPPORTEN VÅR

Bærekraftsrapporter som følger GRI-rammeverket, har krav om å inkludere en GRI-indeks som viser hvilke GRI-standarder vi har rapportert på. Vår GRI-indeks finner du bakerst på side 60. GRI-indikatorene det henvises til underveis finner du også nederst på venstre side.

I kapittel 3-5 (s. 26-59) kan du lese om vårt bærekraftsarbeid knyttet til våre vesentlige temaer. I starten av hvert kapittel og tema finner du målsetningene relatert til våre prioriterte bærekraftsmål.

Du finner også en del QR-koder underveis som viser til filmer og artikler med historier som bygger opp under vårt bærekraftige utviklingsarbeid. Du kan navigere deg til innholdsfortegnelsen ved å trykke på huset nederst til høyre.

God lesing!

TIDLIGERE BÆREKRAFTSRAPPORTER

SKANN QR-KODENE



Om rapporten	3
01 // NØKKELTALL	
Sentrale nøkkeltall	8
02 // OM LINDBAK	
Om Lindbak	12
Våre produkter og tjenester	16
Virksomhetsstyring og styrets rolle	18
Vår vesentlighetsanalyse	20
Vår bærekraftsstrategi og våre målsetninger	24
03 // GRØNNE VALG	
Sirkularitet, klima og miljø	
Produktdesign, materialbruk og sirkularitet	28
Salgspraksis og produktmerking	30
Reduksjon av avfall og klimagassutslipp	32
04 // LINDBAK+MEG	
Oss i Lindbak	
Ansattes engasjement, mangfold og utvikling	38
Etterlevelse av lover og standarder for arbeidsmiljø og ansattes helse og sikkerhet	48
05 // VI BRYR OSS	
Forretningsetikk, sikkerhet og engasjement	
Forretningsetikk, leverandørkrav og menneskerettigheter	52
Datasikkerhet og personvern	56
06 // GRI-INDEKS	
GRI-Indeks	60

FRA ADMINISTRERENDE DIREKTØR - Miljø og etisk handel i praksis

Lindbak utarbeidet sin bærekraftsvisjon om å skape en bærekraftig fremtid på norske arbeidsplasser tilbake i 2018. De siste seks årene har vi i Lindbak hatt denne visjonen som en ledestjerne i vårt arbeid, og den skal være førende for våre beslutninger. Lindbak skal være Norges ledende aktør på bærekraftig utvikling innen våre bransjer og forretningsområder.

Vår visjon forplikter oss til å gjøre mer, og dette krever langsiktighet, investeringsvilje og ikke minst en kultur og kjerneverdier som understøtter målsetningen. Fokus på miljø, etisk handel og menneskerettigheter i leverandørkjeden er viktig for oss i Lindbak og er en hovedpilar i den langsiktige strategien til selskapet.

Vi i Lindbak tror på grundighet og langsiktighet i våre valg og tankesett. Hvordan vi som selskap tar ansvarlige valg er avgjørende, på kort og lang sikt. Derfor fortsetter vi vårt interne arbeid med skoloring av alle ansatte i grunnleggende prinsipper innen bærekraft og vi fortsetter å videreutdanne våre bærekraftsambassadører. Læringskulturen er avgjørende.

Våre kunder blir stadig mer bevisst til å ta gode miljøvennlige og etisk forsvarlige valg. Gjennom vårt arbeid med Lindbak:RE og brukte produkter, våre Smidig Kontor tjenester og medlemskap i Etisk Handel, skal våre kunder være sikre på at de får den hjelpen de trenger.

Hvert eneste år jobbet vi aktivt for å heve ambisjonsnivået i vårt bærekraftsarbeid. Eierne av Lindbak har vedtatt at selskapet skal forsøke å ha netto nullutslipp innen 2040, noe som betyr tydeligere krav til hva vi investerer og hvordan vi jobber. Lindbak øker samtidig målsetningene sine knyttet til den sosiale dimensjonen av bærekraft. Eksempelvis har representanter for selskapet besøkt de plantasjeene i Afrika vi kjøper kaffe fra for å sikre at arbeidsforholdene er anstendige.

Jeg vil gjerne takke alle ansatte og samarbeidspartnere for den innsatsen som gjøres i dette viktige arbeidet.

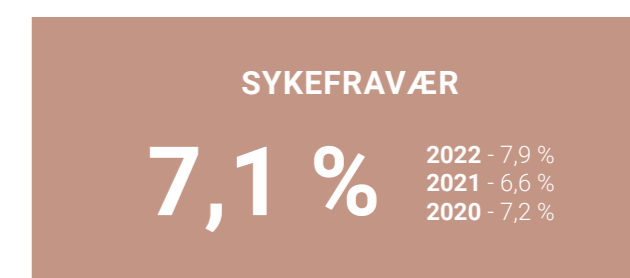
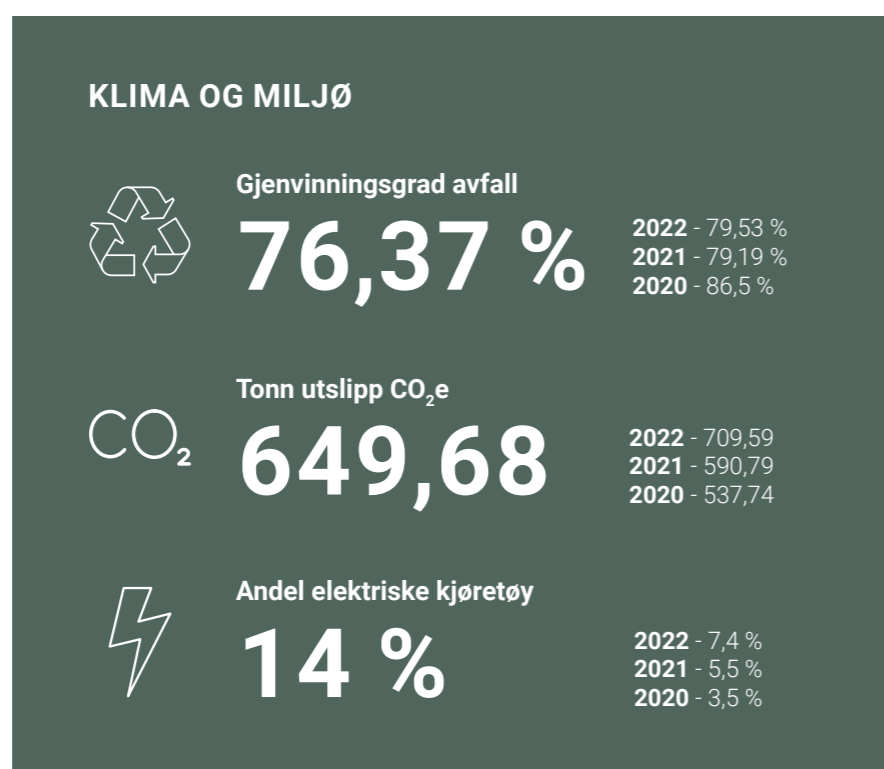
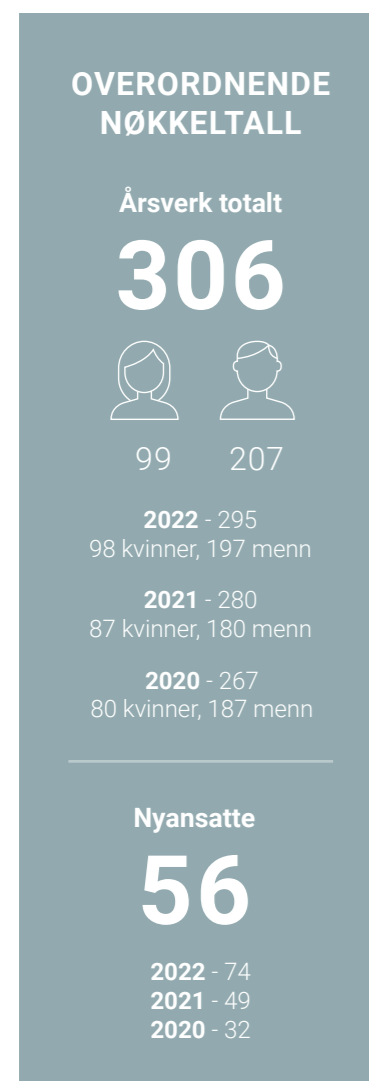
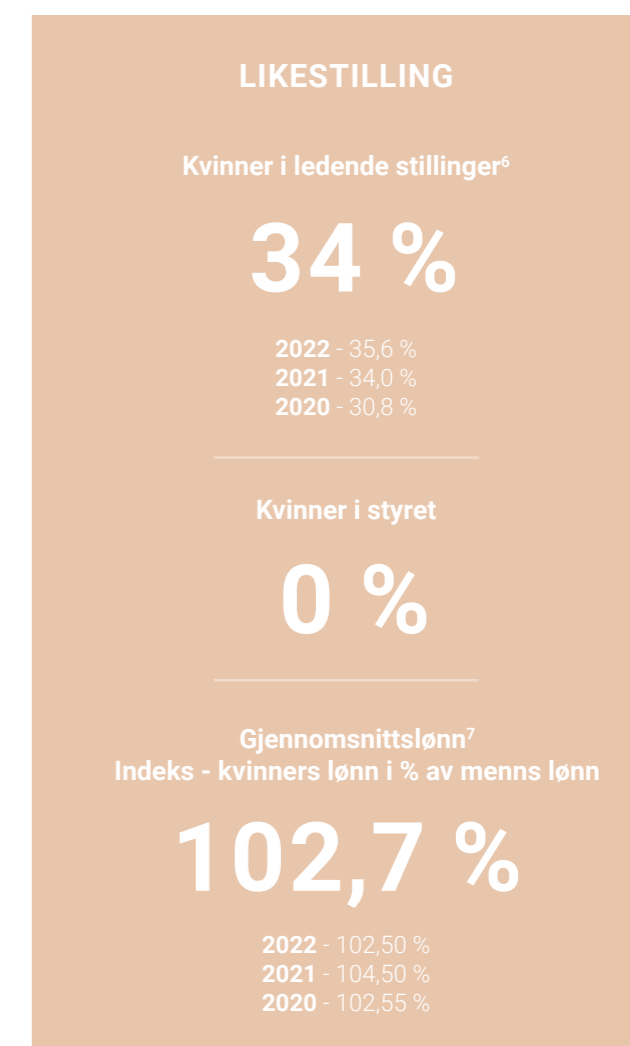


Jan Petter Lindbak
Adm. dir. og leder for bærekraftsarbeidet i Lindbak

01



SENTRALE NØKKELTALL



4) Månedlige kundetilfredshetsundersøkelser (KTI-målinger) der vi måler kundens relasjon til Lindbak. Skala på KTI-målingen er fra 1-10.

5) Kvartalvis & frankly pulsmålinger for å måle medarbeiderengasjementet i Lindbak. Skala på pulsmålingen er fra 1-100.

6) Ledende stillinger er avdelingsledere, fagledere og andre ledere med personalansvar.

7) Netto årslønn eksklusiv bonuser og provisjoner.

02

WE MAKE IT WORK. AT WORK
Skann QR-koden og se vår profilfilm



Om Lindbak	12
Våre produkter og tjenester	16
Virksomhetsstyring og styrets rolle	18
Vår vesentlighetsanalyse	20
Vår bærekraftsstrategi og våre målsetninger	24

VISJON

Vi skal skape økt trivsel og effektivitet på norske arbeidsplasser.

FORRETNINGSIDÉ

Lindbak skal skape verdier for våre kunder gjennom å tilby rådgivning, tjenester og produkter til arbeidsplassen som bidrar til økt effektivitet og trivsel.

Det vi gjør skal være bærekraftig, det skal inspirere til nyskapning og det skal forenkle hverdagen for våre kunder.

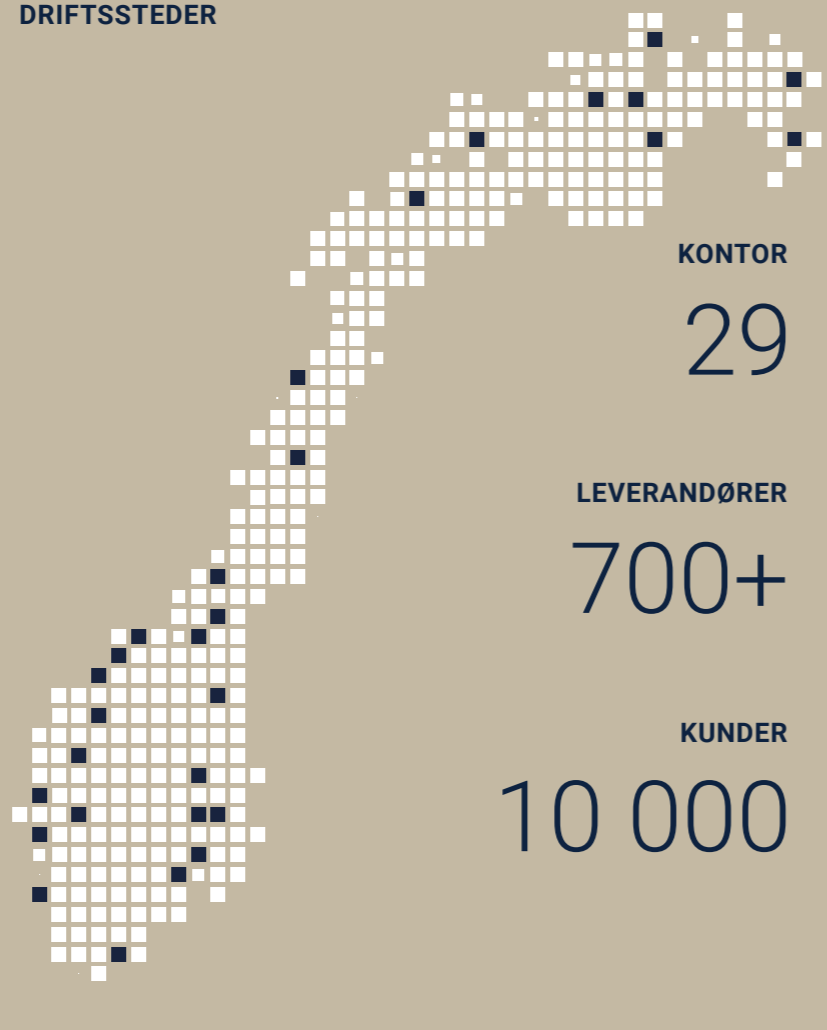
VERDIER

- Kundefokusert
- Engasjert
- Nyskapende

KUNDELØFTER

- Kvalitet i alle ledd
- Bærekraftig
- Enkelhet
- Smidig service

DRIFTSSTEDER



OM LINDBAK

Lindbak AS er et aksjeselskap og morselskap for en landsdekkende kjedevirksomhet som jobber i det norske markedet for kontormøbler, kontormaskiner, kaffe, print, kontorrekvisita, service og AV-løsninger. Lindbak tilbyr også effektivitetsøkende løsninger innen IT-drift, support, IT-sikkerhet, rådgivning og webutvikling.

Selskapet jobber med både privat og offentlig sektor, og med kunder i flere ulike bransjer. Lindbak har i overkant av 10 000 kunder, og omsetningen er fordelt på cirka 45 % offentlige kunder og 55 % private virksomheter.

Lindbak sin verdikjede inkluderer 700 leverandører fra hele verden, men hovedvekten av varekjøpet kommer fra norske leverandører, der majoriteten har fokus på lokal tilhørighet og bærekraftig produksjon. Det er Norge som er det primære markedet vårt.

Kjeden driver virksomheten fra 29 lokasjoner over hele Norge, og hovedkontoret er lokalisert i Trondheim.

Alle avdelingskontorene er sertifisert som Miljøfyrtårn, og konsernet er med i returordningen for kasserte produkter og medlem av Grønt Punkt Norge AS.

SELSKAPETS STØRRELSE OG OMFANG

Omsetning i 2023 for Lindbak AS var på 659 778 tNOK. Egenkapitalen var 126 404 tNOK og totalkapitalen 275 307 tNOK per 31.12.2023. Samlet omsetning i 2023 for hele konsernet, Lindbak Gruppen AS, var på 1 100 300 tNOK. Egenkapital og totalkapital var per 31.12.2023 på henholdsvis 132 278 tNOK og 430 357 tNOK.⁹

KONSERNLEDELSEN

Anstein Rognstad, 43 år
CFO / Økonomi- og driftsleder

Børge Brattli, 54 år
Operativ leder kombiavdelinger

Dag Kleven, 62 år
Viseadministrerende direktør

Ingunn S. Laugen, 47 år
Markeds- og kommunikasjonssjef

Jan Petter Lindbak, 40 år
Administrerende direktør

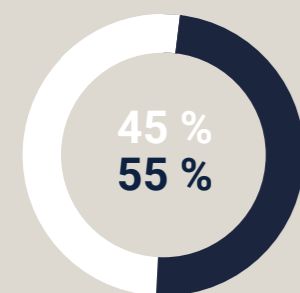
Keir Olsen, 42 år
Direktør Teknologi og IT

Mats Thorvaldsen, 40 år
Daglig leder Lindbak IT

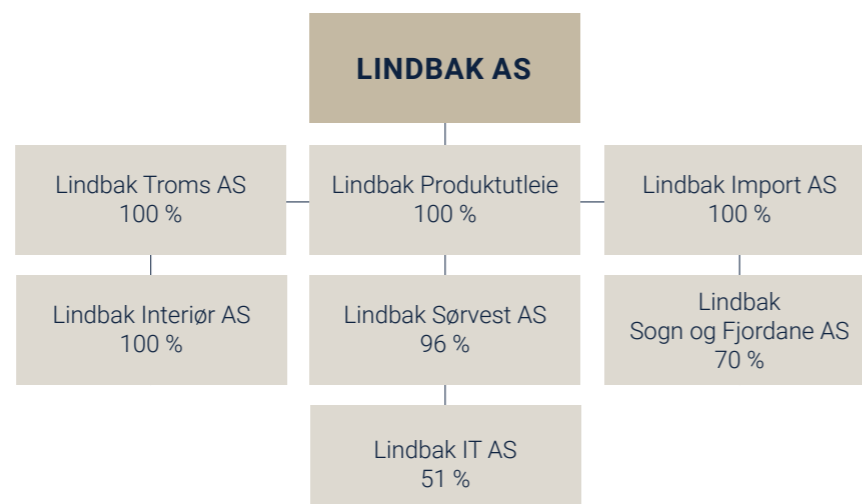
Silje V. Færestrand, 42 år
Leder HR og organisasjonsutvikling

OMSETNING PER VIRKSOMHETS-OMRÅDE:

- Privat sektor
- Offentlig sektor



SELSKAPER OG ENHETER SOM ER INKLUDERT I RAPPORTEN



STILLINGSTYPER 2023 fordelt på kvinner og menn per 31.12.23

ANTALL ANSATTE	2021			2022			2023		
	TOTALT	MENN	KVINNER	TOTALT	MENN	KVINNER	TOTALT	MENN	KVINNER
Antall ansatte totalt	267	180	87	295	197	98	306	207	99
Antall heltid	253	173	80	281	191	90	296	204	92
Antall deltid	14	7	7	14	8	6	10	3	7
Antall via arbeidstiltak	2	1	1	3	0	3	3	2	1
Trainee og internship	2	0	2	2	1	1	3	3	0

9) Omsetningen til Lindbak Gruppen AS inkluderer omsetning på 27,4 millioner i et datterselskap; Lindbak Stormarkeder AS. Dette selskapet er ikke en del av bærekraftsrapporteringen.

WE MAKE IT WORK. AT WORK

Det er vårt slagord. Det signaliserer at det er ikke produktene i seg selv som er viktige, det er effekten av det vi leverer som betyr noe. Eller sagt på en annen måte: Det er en god dag i Lindbak når vi skaper verdier for våre kunder.

I Lindbak er vi opptatt av at vår verdiskapning skal være bærekraftig. Vi mener at framtidens vinnere vil være de aktørene som utvikler og produserer produkter og tjenester på en måte som forener globalt samfunns- og miljømessig ansvar med egen lønnsomhet. Her ønsker vi i Lindbak å være ledende.

Våre rådgivere og selgere skal sørge for at de produktene og tjenestene vi leverer faktisk fungerer og gjør nytten slik det var tenkt, uansett om det er en møbelleveranse, et møterom, en IT-løsning, en kaffeløsning eller en annen tjeneste for å øke trivsel og effektiviteten på arbeidsplassen.

Lindbak skal skape smidige arbeidsplasser gjennom å være tett på kundene og bidra til en mer bærekraftig hverdag på norske arbeidsplasser.

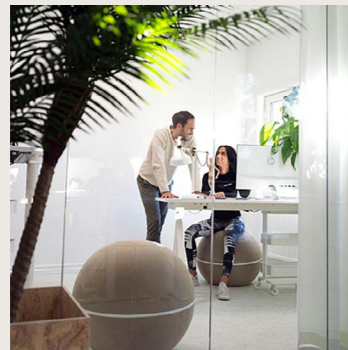
Skann QR-koden for å høre Jan Petter Lindbak fortelle om selskapets visjon og om våre produkter og tjenester.



FIRMANAVN	Eierandel	Omsetning	Års- resultat	Lønns- kostnader	Utbytte	Skatte- kostnad på ordinært resultat	Egen- kapital
Lindbak AS ^a	Morselskap	659,8	13,5	138,5	0	2,5	126,4
Lindbak Import AS	100 %	54,4	-0,7	3,6	0	-0,2	0,1
Lindbak Sørvest AS	96 %	36,5	-0,7	4,9	0	-0,2	1,1
Lindbak Troms AS	100 %	103	4,9	18,6	4,9	1,4	10,0
Lindbak Sogn og Fjordane AS	70 %	19,6	0,2	4,5	0,7	0,0	2,2
Lindbak Interiør Oslo AS	100 %	223,1	6,0	19,1	0	1,7	14,2
Lindbak Produktutleie AS	100 %	33,2	2,7	0	0	0,8	20,5
Lindbak IT AS	51 %	58,2	-1,1	21,2	0	-0,6	4,5

ØKONOMISK STØTTE MOTTATT I 2023
Skattefunn: 2 673 702 kr til Lindbak IT

VÅRE PRODUKTER OG FAGOMRÅDER



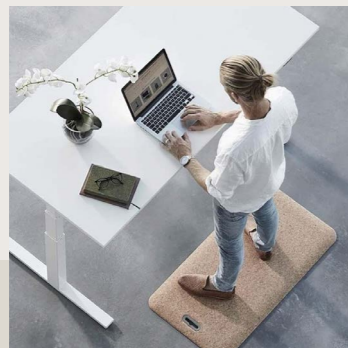
INTERIØR



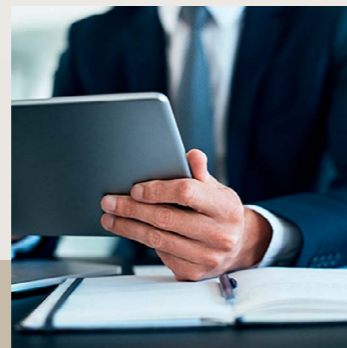
LYD OG BILDE



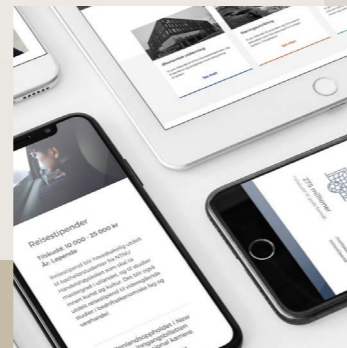
UTSKRIFTSTJENESTER



NETTHANDEL



IT-LØSNINGER



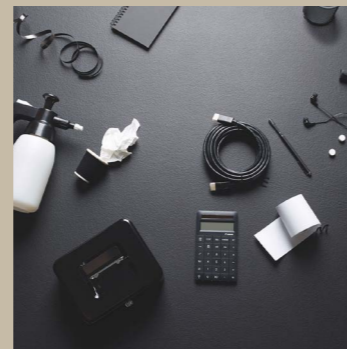
WEBUTVIKLING



KAFFE/VANN



RÅDGIVNING



REKVISITA

VÅR SIRKULÆRE TJENESTEPARAPLY



dokumentflyt



sirkulær rådgivning



nytt og brukt



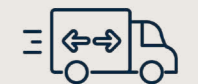
skytjenester



gjenbruk på nett



digital arbeidsplass



kontorflytting



SMIDIG KONTOR



IT total



smarte kontor



IT-rådgivning



fleksibel leie



vedlikehold



VIRKSOMHETSSTYRING OG STYRETS ROLLE

Styrets arbeid, sammensetning og nominering

Det øverste organet i Lindbak AS (med datterselskaper) er styret i Lindbak AS. For å sikre langsiktighet og stabilitet er det viktig med god eierstyring og involvering fra styret knyttet til forretningsmodell, verdikjeder og strategier. Føringer knyttet til selskapsstrategi, bærekraft og etisk handel settes av eierne og styret i selskapet. Ledergruppen, samt bærekraftsgruppen er ansvarlig for oppfølging av strategiene og tiltakene knyttet til dette.

Bærekraftsgruppen består av utvalgte nøkkelpersonell fra konsernledelsen og mellomledernivå og har samlet sett har ansvaret for hva Lindbak skal satse på og sette søkelys på innen bærekraftig utvikling.

Styret består av en ansattrepresentant og fire representanter fra eiersiden. De forskjellige medlemmene har ikke andre verv som påvirker deres verv som styremedlemmer i Lindbak, og det foreligger ikke interessekonflikter knyttet til de eksterne representantene.

I dag består styret kun av menn. Konsernledergruppen har en kvinneandel på 25 %. Det er en pågående endring i konsernstrukturen som vil få følger for styrearbeidet og styresammensetningen i Lindbak sine selskaper. I andre halvår 2024 vil det velges nye styrever.

Ansattrepresentanter velges av de ansatte etter gitte kriterier anbefalt av norske myndigheter.

Rollen til det øverste styringsorganet

Hvert tredje år legger konsernledelsen, sammen med styret og deler av den øvrige ledelsen, treårsplaner for virksomheten. Styret setter i samråd med daglig leder retningen, men det er konsernledelsen som utarbeider den faktiske strategiplanen. I disse prosessene ser vi på verdiene og forretningsideen for å sikre at kart og terreng stemmer overens. Målene knyttet til bærekraftig utvikling, herunder miljø, økonomi og sosiale forhold, utarbeides også i fellesskap med styret i selskapet. Rollen til styret er å overse at ledelsen ivaretar dette på best mulig måte. Den gjeldende treårsplanen gjelder ut 2024.

Delegering av ansvar og kollektiv kunnskap for å håndtere påvirkninger

I de strategiske vedtakene gjort av styret i selskapet er bærekraftig satt som et av de strategiske ankerene som selskapet skal styre etter. Ansvaret for å gjennomføre vedtakene er delegert til ledelsen i selskapet.

Styremøter avholdes fire ganger per år i selskapet. Klima og miljø, sosiale forhold og forretningsetiske forhold er tematikk på minst to av styremøtene ila året. Selskapets ledelse har opprettet flere forskjellige grupper i organisasjonen og identifisert flere sentrale nøkkelpersoner som deltar i og jobber for å gjennomføre de beslutninger som er tatt. Styret i selskapet er ikke ansvarlig for å gjennomgå og godkjenne rapportering som gjøres innen bærekraft. Det er ledelsen i selskapet som har dette ansvaret.

Kollektiv kunnskap i øverste styringsorgan

Styret består av medlemmer med relevant erfaring, og det forventes at medlemmene i lys av sitt verv tilegner seg kompetanse innenfor bærekraftig utvikling på eget initiativ. I tillegg tilegnes kompetanse gjennom

bærekraftsarbeidet som styret er involvert i. Styret oppfordres også til å gjennomføre de interne kursene som er utviklet av Lindbak innenfor bærekraftig utvikling, samt kurs som tilbys via partnere som f.eks. Etisk Handel Norge. Det er ikke gjort øvrige grep i regi av selskapet for å øke den kollektive kunnskapen til styret i selskapet på bærekraftig utvikling.

Retningslinjer for godtgjørelse av styret, eiere og ledelse

Eiernes representanter i styret honoreres ikke økonomisk. Ansattrepresentanten får et honorar.

Administrerende direktør har markedsbasert fast lønn og en bonusordning basert på oppnådde økonomiske resultater for hvert kalenderår, samt fremdrift og innsats i selskapets bærekraftsarbeid. Det gjelder også andre medlemmer av konsernledelsen. Det har ikke vært gitt sign-on-bonus. Ledelsens medlemmer har seks måneders gjensidig oppsigelsestid.

Konsernledelsen har samme pensjonsordning som gjelder for alle ansatte. Konsernledelsen har enten en bonusordning som går på et år isolert sett eller en incentivavtale som går over tre år dersom selskapet når sine mål i strategiperioden. Alle incentivavtaler for lederne i selskapet har et element av økonomiske mål som må innfris. I tillegg til de økonomiske målsetningene er det mål på kunder og medarbeidertilfredshet.

Utviklingen av de forskjellige kompensasjonsordningene som selskapet har, blir utviklet og endret løpende av konsernledelsen og lokale ledere. Selskapet søker kontinuerlig etter å ha en så balansert kompensasjonsordning som mulig.

STYRET

REPRESENTANTER FRA EIERSIDEN

Tore Lindbak , 69 år	40 år i Lindbak i div. roller
Morten Lindbak , 63 år	43 år i Lindbak i div. roller
Kristian Lindbak , 37 år	3 år i styret
Kristofer Lindbak , 38 år	3 år i styret

INTERN REPRESENTANT

Keir Olsen , 42 år	7 år i styret
---------------------------	---------------

BÆREKRAFTSGRUPPEN

Andreas Lotterud	IT-rådgiver
Bjørn Reidar Lehn	Logistikksjef Trondheim
Ingunn Laugen	Markeds- og komm. sjef
Jan Petter Lindbak	Administrerende direktør
Keir Olsen	Direktør Teknologi og IT
Simon Kahn	Fagleder kaffe
Silje Færestrand	Leder HR og org. utvikling
Simon Morseth	Salgsdirektør Interiør
Stine Geving	Digital markedsfører og bærekraftskoordinator

DET VESENTLIGE

Lindbak utarbeidet en vesentlighetsanalyse i henhold til rapporteringsstandarden Global Reporting Initiative (GRI) i 2020. Rådgivnings- og revisjonsselskapet BDO bisto Lindbak i dette arbeidet. Vesentlighetsanalysen så nærmere på hvordan Lindbaks omgivelser tilnærmer seg bærekraftig utvikling og hvor Lindbak har størst mulighet til påvirkning innen dimensjonene sosiale-, økonomiske- og klima- og miljømessige forhold. Vi analyserte også hvilke forventninger Lindbaks interne og eksterne interessenter har til arbeidet. Du kan lese mer om prosessen for utarbeidelsen av analysen i bærekraftsrapporten for 2020.

VÅRE INTERESSETER

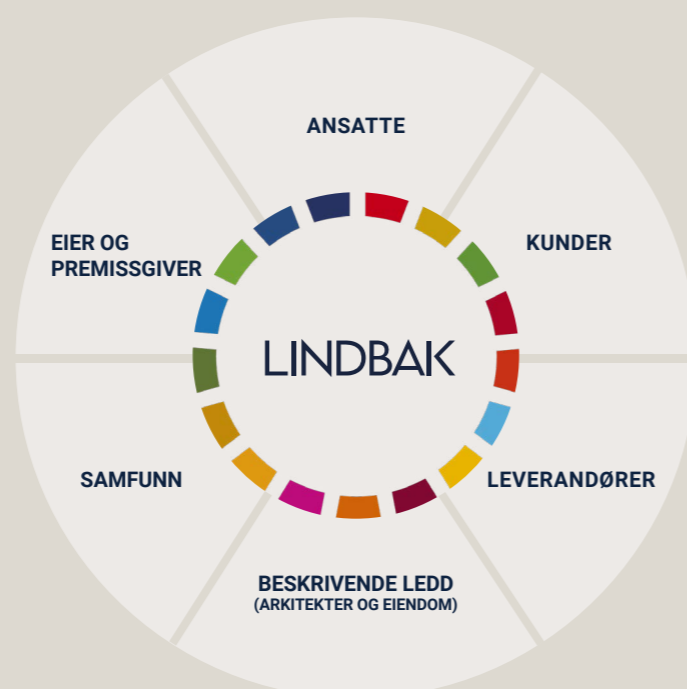
I 2023 evaluerte vi vår tilnærming til vesentlighetsanalysen. I denne prosessen involverte vi våre bærekraftsambassadører, som er sentrale personer i selskapet innen logistikk, drift, salg, HR, innkjøp, økonomi, service og marked.

Punkter som har vært diskutert er våre viktigste kanaler for interessentdialog, krav og forventninger til Lindbaks bærekraftige utviklingsarbeid, og risikoer og muligheter innen bærekraftig utvikling som vi kan bli påvirket av. Gjennom månedlige kundeundersøkelser har vi fått tilbakemelding på kundenes oppfatning av vårt bærekraftsarbeid, og innsikt i hva de mener er vesentlige punkter der Lindbak kan gjøre en forskjell. Omkring 10 % av disse kundene har i 2023 benyttet seg av smidige kontortjenester fra Lindbak.

Vi har videre evaluert våre interessenters synspunkter og bekymringer gjennom regelmessig dialog og møter, kvartalsvise interne pulsmålinger, leverandørmøter og -screeninger, samt andre relevante arenaer som DFØ⁹, fagarenaer og dialogkonferanser.

Det ble i 2023 gjort en evaluering av selskapets vesentlighetsanalyse. I tillegg har bærekraftsgruppen i løpet av året 2023 deltatt på forskjellige arrangementer (webinarer og seminarer) for å få faglige oppdateringer og kunnskapsutvikling om teamer som CSRD¹⁰, ESRS¹¹ og EU taksonomirapportering.

I forbindelse med at vi blir rapporteringspliktige for regnskapsåret 2025, er det vedtatt at selskapet skal gjennomføre en dobbel vesentlighetsanalyse i 2024.



INTERESSENTDIALOG 2023

	HVORFOR VI ENGASJERER	HVORDAN VI ENGASJERER	HVA HAR DE VÆRT OPPTATT AV I 2023	HVORDAN VI HAR RESPONDERT I 2023
ANSATTE	Engasjerte og kompetente ansatte innebærer en direkte og positiv effekt på vår bunnlinje.	<ul style="list-style-type: none"> Pulsmålinger Utviklingssamtaler Kompetanseutvikling Intranett Sosiale medier Foredrag og seminarer Interne kampanjer Workshops E-læring 	<ul style="list-style-type: none"> Utvikling og kompetanseløft Hvordan hjelpe våre kunder til bærekraftig omstilling gjennom våre bærekraftstjenester Helse og sikkerhet Etske retningslinjer 	<ul style="list-style-type: none"> Strukturert oppfølging av resultater og forbedringsområder fra pulsmålinger Et bredt tilbud om kurs og øvrig kompetanseutvikling Vi bryr oss - Mental helse Sikkerhetsmåned
EIERE / PREMISSGIVERE	Eier og premissgivere sine råd og beslutninger er avgjørende for vår virksomhet.	<ul style="list-style-type: none"> Styremøter 	<ul style="list-style-type: none"> Etterlevelse av retningslinjer, standarder og beslutninger 	<ul style="list-style-type: none"> Avholdelse av styremøter
KUNDER	<p>Kundene skal oppleve at vi skaper verdi gjennom å tilby rådgivning, tjenester og produkter som bidrar til økt effektivitet og trivsel.</p> <p>De skal oppleve at vi bistår de med å lykkes innenfor sirkulære omstillinger</p>	<ul style="list-style-type: none"> Løpende dialog med kundekontakter Dialogkonferanser Månedlige KTI - kundeundersøkelser Tilbudsprosesser Kundeleveranser Nettsider Sosiale medier Nyhetsbrev Webinarer og seminarer Kundeportaler 	<ul style="list-style-type: none"> Etske retningslinjer Økt fokus på CO2 beregninger og klimaregnskap Gjenbruk og ombruk Personvern og datasikkerhet 	<ul style="list-style-type: none"> Tilgjengeliggjøre informasjon om tjenester, grønne valg og datasikkerhet i materiell og nettsiden Større fokus på å dele kunnskap via fagdager og fagarenaer, sosiale medier og nyhetsbrev Økt grad av rådgivning og rapportering
SAMFUNN	Samarbeid og involvering med sentrale samfunnsaktører er viktig for å være tett på samfunns- og næringsliv. Vi skal drive en sunn forretning der vi er lokalisert, og bidra aktivt inn i det lokale samfunnet vi er en del av.	<ul style="list-style-type: none"> Deltakelse i ulike næringsforum 	<ul style="list-style-type: none"> At vi erkjenner vår påvirkning som en stor næringslivsaktør og at vi opprettholder en høy etisk standard i vårt arbeid 	<ul style="list-style-type: none"> Vi bidrar økonomisk lokalt til idrettslag og nasjonalt til Barnekreftforeningen og nyhetsbrev
BESKRIVENDE LEDD (ARKITEKTER / EIENDOM)	Samarbeid og involvering med beskrivende ledd skaper gode løsninger for våre kunder	<ul style="list-style-type: none"> Møter og løpende dialog Samarbeidsavtaler Frokostmøter og workshops Leverandørturer 	<ul style="list-style-type: none"> Samarbeid og støtte til lokalt og nasjonalt samarbeid Sirkulære prosesser og tjenester Gjenbruk og ombruk 	<ul style="list-style-type: none"> Vi har gjennomført flere frokostmøter med kunnskapsløft på grønt valg og gjenbruk Vi har i samarbeid med produsenter arrangert studieturer med fokus på bærekraftig produksjon

9) Direktoratet for forvaltning og økonomistyring

10) Corporate Sustainability Reporting Directive

11) European Sustainability Reporting Standards

BÆREKRAFTSVISJON

VI SKAL BIDRA TIL EN BÆREKRAFTIG FRAMTID Å NORSKE ARBEIDSPLASSE



EVALUERING AV VESENTLIGHETSANALYSE

Lindbak har en forretningsplan som innebærer salg av varer som kan påvirke negativt, kanskje særskilt på miljøaspektet. Det er også en risiko knyttet til leverandørkjedene med tanke på arbeidsforhold, rett til organisering, m.m. Vi spiller en viktig rolle på våre 29 lokasjoner for våre ansatte, kunder, leverandører og samarbeidspartnere. De viktigste temaene i interessedialogen i 2023 har vært temaer som EU-taksonomi, European Green Deal og klimapåvirkning, gjenbruk, energikrisen, styringsrenta, konsekvenser av sikkerhetsrisiko knyttet til den russiske invasjonen av Ukraina og urolighetene i Gaza.

Kundene bekrefter at de i større grad ønsker å kjøpe produkter som beviselig er mer miljøvennlige, og etterspørsel etter brukte produkter øker. I 2023 er klimapåvirkning, sirkularitet og gjenbruk, rettferdig

handel, sporbarhet og datasikkerhet temaer som mange av våre interessentgrupper har fattet økende interesse for. Vi opplever også at våre fagressurser og bærekraftsambassadører oftere inviteres inn i forum for å dele kunnskap om sirkulære tematikker og datasikkerhet. Eksempler på forum er DFØ¹², EPD Norge, Etisk handel Norge, Nasjonal Sikkerhetsmyndighet og lokale næringsforeninger.

Konklusjonen til bærekraftsgruppen er at vi i 2023 viderefører vesentlighetsanalysen fra 2020 med prioritet 1 og 2 fra 2022 ut fra hva vi har evaluert som det vesentligste for våre interessenter, og der vi mener vi har størst mulighet til å påvirke. Tematikk med prioritet 1 er vektlagt i rapporteringen av vårt bærekraftsarbeid, og er delt inn i kapitlene **GRØNNE VALG**, **LINDBAK+MEG** og **VI BRYR OSS**.

VESENTLIGHETSANALYSE

	PRIORITET 1	PRIORITET 2
LINDBAK+MEG	Ansattes engasjement, mangfold og inkludering 3 5 8	
	Etterlevelse av lover og standarder for arbeidsmiljø 8	
	Ansattes helse og sikkerhet 3 8	
GRØNNE VALG	Produktdesign, materialforbruk og sirkularitet 9 12	Reduksjon av klimagassutslipp i verdikjeden 13
	Robusthet i forretningsmodellen 9	Håndtering av avfall og farlig avfall 13
	Salgspraksis og produktmerking 12	Produktkvalitet og sikkerhet 12
VI BRYR OSS	Menneskerettigheter og samfunnsrelasjoner 11 16	Datasikkerhet 16
	Forretningsetikk og konkurransefremmende atferd 8	Kundens personvern 16
	Leverandørkrav og oppfølging av etterlevelse 8	

MÅLSETNING BERØRT I VÅR VESENTLIGHETSANALYSE





VÅR BÆREKRAFTSTRATEGI

I Lindbak er bærekraftig utvikling en sentral og integrert del av selskapets strategi. Vi som selskap er derfor nødt til å gjøre grep som bidrar til en bærekraftig utvikling, og justere forretningsmodellen på en måte som tar hensyn til og minimerer den negative påvirkningen. Eksempelvis bistår vi kundene våre med å gjenbruke produkter og tilbyr tjenester som muliggjør dette.

Vi har forpliktet oss til å bidra til å nå FNs bærekraftsmål gjennom arbeid med følgende prioriterte bærekraftsmål:



ROBUSTHET I FORRETNINGSMODELLEN

Robusthet knyttet til endringer i kjøpemønstre i forretningsmodellen er avgjørende i selskapets evighetsperspektiv. Vårt mål og visjon er å skape bærekraftige arbeidsplasser for våre kunder.

Denne visjonen forplikter oss til å løpende endre forretningsmodellen, og gjennom 2023 har vi økt fokuset betraktelig på vårt tjenestespekter knyttet til bærekraftige arbeidsplasser. Vi har i 2023 sertifisert enda flere sirkulære rådgivere, og jobbet videre med kompetanseløft og gjennomført samlinger både for våre bærekraftsambassadører, og for resten av organisasjonen. Vår bærekraftsvisjon skal være en del av selskapets DNA, og tematikken og tiltakene er øverst på dagsorden i alle sammenhenger.

Strategien til selskapet er å gå fra en ren varesalgsbedrift til å levere varer og tjenester. Sentralt i denne strategien ligger vårt tjenestekonsept LINDBAK **smidig kontor**, som er tuftet på målsetningen om å skape mer effektive, trivselsøkende og bærekraftige arbeidsplasser.

For å gi kundene våre de beste rådene til å optimalisere sine kontorløsninger, er vi avhengige av innsikt i hva som er viktig for kunden og hva kunden ønsker å få ut av sitt kontor. Med våre Smarte kontor-tjenester kan vi gi kunden datadreven innsikt som danner beslutningsgrunnlag for å optimalisere bruksmønstret på kontoret. Dersom kunden ønsker et fokus på miljø og gjenbruk, kan vi gjennom flyttetjenester, gjenbruksordninger, vedlikeholdsavtaler og tegnetjenester sørge for et miljøvennlig arbeidsmiljø. Tjenestene gir kundene innsikt knyttet til CO2-forbruk som kan brukes i beslutninger på innkjøp og i forbindelse med sine egne bærekraftsrapporter.

Som en leverandør av det helhetlige kontor kan vi bistå med IT-løsninger som bidrar med digitale samhandlingsløsninger, smidige møteromsløsninger, IT-sikkerhet og dokumentflyt. Vår jobb er å se helheten i kontoret.

HVA BETYR SMIDIG KONTOR FOR OSS?

I vårt tjenestekonsept LINDBAK **smidig kontor**, er det et sterkt bærekraftsfokus som ligger til grunn. I praksis betyr dette at vi hele tiden skal søke etter å minske både eget og kundenes miljøavtrykk.

Våre tjenester og vår metodikk gir kundene full frihet til å tilpasse antall kontorplasser og annet utstyr, på en enkel måte. Målet er legge til rette for at det skal være enkelt å gjøre gode miljøvalg i alle anskaffelser.

Skann QR-koden for å lese mer om våre **smidig kontor**-tjenester.



VÅRE MÅLSETNINGER OG STATUS 2023

5 LIKESTILLING MELLOM KJØNNENE

- Vi har en målsetning om 50 % kvinneandel i lederstillinger og 50 % i salgsroller
- Vi jobber også aktivt for kvinners rettigheter i leverandørleddet

STATUS

Kvinneandel salg: 45 % (55,5 % i 2022)
Kvinneandel lederstillinger: 34 % (36,6 % i 2022)
Kvinneandel konsernledelse: 25 % (22,2 % i 2022)

Risikokartlegging av 20 leverandører, inkludert vurdering av risiko knyttet til kvinners rettigheter. Sosiale møter med bl.a. kvinner hos kaffeleverandør i Kenya og sømleverandør i Romania.

8 ANSTENDIG ARBEID OG ØKONOMISK VEKST

- Lindbak jobber med oppfølging av leverandørkjeden ned til tredje nivå fra egen organisasjon gjennom:
- Å følge Etisk Handel Norge sin veiledning for egen innsats for etisk handel
 - Oppfølging av at arbeidstageres rettigheter er ivaretatt i henhold til ILO-konvensjoner
 - Få leverandørkjedekart fra produsentene, og foreta risikovurdering ut ifra leverandørkjedekartene (ITUC)

STATUS

Etisk handel rapportering på tredje år. Har i 2023 fulgt egen Code of Conduct og Etisk handel sine retningslinjer for oppfølging, samt gjennomført sosial dialog på interiør og kaffe (Romania og Kenya).

Aktsomhetsvurdering av 20 leverandører i 2023 mot 17 i 2022. Seks mulige brudd funnet, hvorav fire saker er rettet og lukket i 2023.

Mottatt leverandørkjedekart fra 20 leverandører i 2023.

12 ANSVARLIG FORBRUK OG PRODUKSJON

- Vi skal tilby produkter fra produsenter som innfrir våre kunders krav, og utfordre våre leverandører på sertifikater, merking mv. for å dreie innkjøpsmønstret. Målet er å øke salg av type 1 sertifiserte produkter med 10 % innen 2 år (måleperiode 2021-2023)
- Målet å redusere CO2-avtrykket på solgte produkter med 10 % innen 2023 (Fra 2021-2023)
- Målet er videre å bistå kundene i å redusere utslipp gjennom ombruk og gjenbruk.

STATUS

29,5 % av produktene på netthandel har miljømerking av type 1 (50 % økning fra 2022). Vi har i 2023 startet arbeidet med et sertifikatregister som er synlig pr. produktmodell som har type 1-sertifisering.

11,4 % av produktene på nett viser gyldig EPD-dokument inkl. info om CO2 ekv. og andre verdier. CO2-reduksjon på totalt salg har ikke vært mulig å måle i perioden 2021-2023.

Vi har i 2023 bistått 230 kunder på interiør med å redusere utslipp gjennom ombruk, vedlikehold og gjenbruk. Dette tilsvarer 9,1% av alle våre interiørkunder.

13 STOPPE KLIMAENDRINGENE

- Vi skal være i grønne bygg¹² innen 2030 (29 totalt)
- Obligatorisk skolering på bærekraft via e-læringsplattformen Motimate
- Skolering av sirkulære rådgivere og bærekraftsambassadører på alle våre lokasjoner
- Miljøledelse internt gjennom Miljøfyrtårn
- Innen 2030 skal bilparken være klimavennlig (elektrisk, biodrivstoff e.l.)
- Vi skal redusere drivstofforbruket med 10 % årlig
- Vi skal redusere våre reiseutslipp med 20 % ila. 5 år (måleperiode 2019 - 2024)

STATUS

4 bygg er grønne (Gjøvik, Bodø, Tr.heim, Bergen)

84 % gjennomføringsgrad (5 % økning fra 2022)

14 sirkulære rådgivere: Månedlig skolering via teams. 27 bærekraftsambassadører: Månedlige møter, 2 dagers fysisk samling og e-læringsmoduler på bærekraft og sirkulære tjenester

100 % rapportering

14,3 % av bilparken er elektrisk (dobling fra 2022)

Positiv utvikling med 23,5 % nedgang fra 2022 til 2023

Økning på 5 % mot nullpunkt i 2019. Avvik skyldes mer reising til messer i Skandinavia for alle interiørselgere og fagsamlinger for kaffeselgere etter Covid.

03

SIRKULARITET, KLIMA OG MILJØ

Produktdesign, materialbruk og sirkularitet	28
Salgspraksis og produktmerking	30
Reduksjon av avfall og klimagassutslipp	32



VÅRE MÅLSETNINGER



Vi skal tilby produkter fra produsenter som innfrir våre kunders krav, og utfordre våre leverandører på sertifikater og merking mv. for å dreie innkjøpsmønsteret. Målet er videre å øke antall solgte produkter med miljømerking type 1 med 10 % i perioden 2021-2023.

Målet å redusere CO2-avtrykket på solgte produkter med 10 % innen 2023 (Fra 2021-2023)

Målet er videre å bistå kundene i å redusere utslipp gjennom ombruk og gjenbruk.



Lindbak vil bidra, både direkte og gjennom påvirkning av våre interessenter, til å redusere utslipp for at temperaturøkningene begrenses i tråd med Parisavtalens mål. Dette følger iblant annet opp gjennom:

- Obligatorisk e-læringsmoduler på bærekraft i Motimate
- Skolering av sirkulære rådgivere og bærekraftsambassadører på alle våre lokasjoner

PRODUKTDESIGN, MATERIALBRUK OG SIRKULARITET

Bærekraftsmål 12 «Ansvarlig produksjon og forbruk» er et av Lindbaks prioriterte bærekraftsmål. Vi skal bidra til at kundene tar grønnere og smartere valg.

HVORFOR ER TEMAET VESENTLIG?

Lindbaks arbeid og mål med å sikre ansvarlig forbruk og produksjon er noe av de viktigste direkte bidragene vi kan gjøre. Både interne og eksterne interessenter har i interessentdialog av 2023, gitt tilbakemelding om at dette arbeidet øker i viktighet fremover. Vi ser i 2023 et økt behov for å kunne tallfeste klimaavtrykk på innkjøp av varer og tjenester, og den nye veilederen til DFØ⁹ om klimavennlige og sirkulære innkjøp underbygger viktigheten av å legge til rette for dette. Vi ser at klimaavtrykk knyttet til bruk av digitale tjenester og utstyr også har blitt mer etterspurt det siste året.

Lindbak ønsker å ta en aktiv rolle i å bidra til en større grad av gjenbruk og sirkularitet av produktene til kontoret. Dette gjelder alle produkter til kontoret som ikke er en forbruksvare, som for eksempel kaffebønner og toner til kopimaskiner. Dersom Lindbak som en toneangivende aktør innen kontoret ikke klarer å legge til rette for økt grad av sirkularitet, vil ikke Lindbak gjøre sitt for å bidra til en mer bærekraftig utvikling. Manglende evne til å levere på dette området kan også resultere i at vi ikke velges som partner og rådgiver hos våre kunder. Dette kan i verste fall medføre finansielle konsekvenser for Lindbak.

Riktige valg knyttet til design, materialer og bruk av tjenester og løsninger knyttet til gjenbruk er avgjørende for å gå fra en lineær forretningsmodell til en sirkulær modell. Dette er en definert målsetning i bærekraftstrategien vår.

VÅRT ANSVAR OG VÅRE RETNINGSLINJER

Visjonen til Lindbak er å skape arbeidsplasser som bidrar til effektivitet og trivsel hos kundene våre. Denne trivselen og effektiviteten skal igjen bidra til mer fornøyde kollegaer og økt produktivitet. Videre sier vår bærekraftsvisjon at vi skal bidra til å skape en bærekraftig framtid på norske arbeidsplasser.

Dette er en visjon som forplikter og som er rotfestet i konsernets strategiske retningslinjer og tiltak. For Lindbak vil det si at det blant annet

er lagt retningslinjer knyttet til kompetanseheving, salg av sirkulære tjenester og valg av iboende mer miljøvennlige produkter.

Lindbak har som ambisjon om å tilby tjenester som understøtter bærekraftsvisjonen og strategien. I 2023 har vi jobbet aktivt med mange av våre kunder med tjenester som bidrar til at deres innkjøp er mer sirkulære og grønne. Lindbaks Sirkulære rådgivere har videre hatt månedlig forum der de har diskutert konkrete kundecaser og kundebehov knyttet til sirkularitet, gjenbruk og grønne innkjøp.

Vi har i i 2023 gjennomført flere møbelregistreringsprosjekter med formål om å bistå med en oversikt over hva kundene allerede har av møbler. I forbindelse med dette startet vi også prosjektering og utvikling av en digital møbelregistreringsapp, som utvikles videre i 2024.

Vi har i 2023 utviklet IT-tjenester og praksis for kjøp og salg av brukt IT-utstyr og fleksible leiemodeller av PCer. Vi har startet innhenting av data på egen og kunders CO2-avtrykk på digitale plattformer og ser videre på hvordan vi skal rapportere på dette i 2024. Vi har også levert klimarapporter på digitale avtrykk til flere av våre kunder.

MÅLING OG EVALUERING AV ARBEIDET VÅRT

Lindbak måler i dag ikke effekten av vårt arbeid knyttet til vareproduksjon, materialbruk eller bruk av tjenester og systemer annet enn at vi jobber for å øke andel tjenester knyttet til Smidig kontor.

Vi har i 2023 bistått 230 kunder på interiør med å redusere utslipp gjennom ombruk, vedlikehold og gjenbruk. Dette tilsvarer 9,1% av alle våre interiørkunder.

Parallelt med at produsentene våre klarer å gi oss bedre dokumentasjon på materialbruk og CO2-avtrykk, jobber vi aktivt med å digitalisere data som gjør at vi kan styre etter enda flere måleparametre. Vi har rapportert på type 1 og CO2-avtrykk for utvalgte kunder i 2023, men vi har fortsatt en vei å gå før vi har god nok datakvalitet til å rapportere på alt salg. Dette arbeidet fortsetter videre i 2024.

KOMMUNIKASJON RUNDT TEMAET

Basert på arbeidet med Smidig kontor-tjenester og den generelle kompetanseplanen til medarbeiderne i selskapet, har Lindbak utviklet egne kurs som medarbeidere skal gjennomgå så vel som interne fagforum for utveksling av erfaring og kunnskap.

I tillegg gjennomføres det temaspesifikke kompetanseløft på de forskjellige tjenestene med jevne mellomrom for å løfte det interne kompetansenivået.

Våre kunder og samarbeidspartnere blir løpende informert om våre tjenester og vårt fokus på materialbruk og sirkularitet gjennom kundemøter, kundeseminar og fagdager, sosiale medier og utsendelse av våre bærekraftsrapporter.

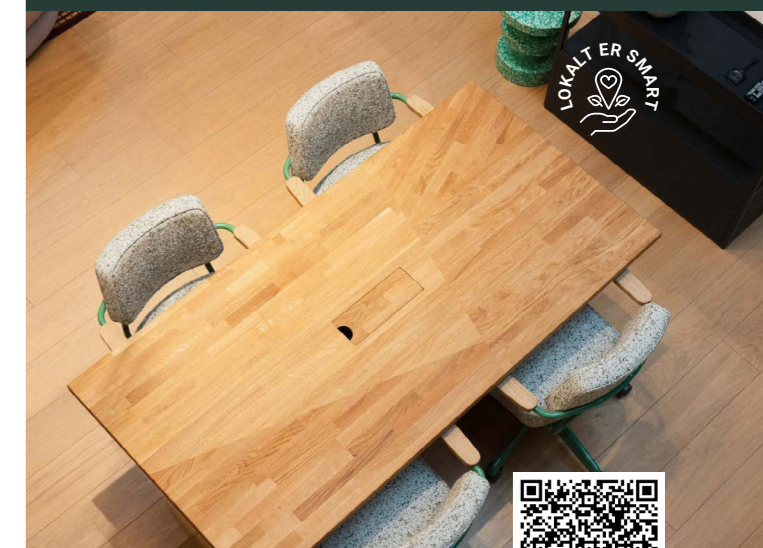


NORTURA OSLO



Da Nortura skulle flytte inn i nye lokaler i Schweigaards gate 15, var de opptatt av å velge samarbeidspartnere som kunne spille deres verdier knyttet til norsk kvalitet, nyskaping og bærekraft, og å sikre gjenbruk og ombruk av kvalitetsmøbler fra deres gamle lokaler.

Derfor valgte de å gjenbruke mesteparten av de gamle kontormøblene ved å gi dem et betydelig ansiktsløft. I tillegg har de valgt kortreiste, naturlige materialer av heltre og brukt sine ull- og skinnprodukter der det har vært mulig. Skann QR-koden for å lese mer om prosjektet.



Vi i Lindbak mener at lokalt er smart. Vi samarbeider derfor bl.a. med norske lokale produsenter innenfor treindustrien/spesialinnredning som tilbyr kundetilpassende kvalitetsmøbler der fokuset er kortreist produksjon og gode materialer. Den norske produsenten **Rewo** gir nytt liv til restmateriale i form av avkapp fra tradisjonell treindustri. Produktene er designet og laget i Norge, og produsert fra materialer som ellers skulle blitt brent. Skann QR-koden for å lese mer om vårt samarbeid.

9) Direktoratet for forvaltning og økonomistyring



GRØNT VALG

TYPE 1 CERTIFISERTE PRODUKTER

Vår ambisjon er å gjøre det enkelt å handle bærekraftig. Lindbak har klassifisert produkter med miljøsertisering av type 1 som et GRØNT VALG.

Merker med type 1-dokumentasjon er Svanemerket, EU Ecolabel, Blå Engel eller Möbelfakta. Mer informasjon om GRØNT VALG og type 1 dokumentasjon finner du på [Lindbak.no](https://lindbak.no).

SALGS PRAKSIS OG PRODUKT MERKING

HVORFOR ER TEMAET VESENTLIG?

Bærekraft for oss i Lindbak handler om å legge til rette for miljøvennlige valg, gjennom å arbeide for at produkter og tjenester vi tilbyr skal føre til stadig mindre fotavtrykk fra virksomheten vår.

Troverdig miljødokumentasjon og tilhørende standarder skal gjøre innkjøpere og forbrukere i stand til å ta miljøvennlige valg tryggere, raskere og smartere. De skal også gi produsentene og leverandørene kompass å navigere etter for best mulig å innrette sine virksomheter i bærekraftig retning.

Historisk har det vært utfordrende og tidkrevende å få nok oversikt og kunnskap om hva som er de mest miljøvennlige valgene. Her ønsker Lindbak å være en veiviser som gjennom kunnskapsdeling og tilgjengelig og brukervennlig produktmerking løfter både kunder, leverandører og våre samarbeidspartnere mot mer bærekraftige innkjøp.

VÅRT ANSVAR OG VÅRE RETNINGSLINJER

For å sikre at de nye produktene vi selger er så miljøvennlige som mulig jobbet vi i 2023 videre med å klassifisere, sortere alle produktene og produkttypene etter EPD-verdier. EPD (Environmental Product Declaration) er en måte å standardisere og systematisere tall for ulike miljø- og klimaparametere på en objektiv måte, slik som CO2-ekvivalenter, energiforbruk, resirkulerte og resirkulerbare materialer. Tallene brukes til å gi en forståelse av hvilken miljøbelastning et produkt gir. Deklarasjonen er iht. ISO 14025 standard.

Vi jobber videre aktivt med prosesser sammen med våre største leverandører og EPD Norge for å sørge for at enda flere produkter får EPD-er. Oversikten med snittverdier for hver interiørkategori som vi utarbeidet i 2022 for Sirkulære rådgivere benyttes aktivt for utregning på de produktene ennå ikke har EPD-verdier. Dette for å kunne gi kundene våre et bedre beslutning- og rapporteringsgrunnlag.

I tillegg til fokus på EPD-deklarte produkter jobber vi parallelt med å øke andelen solgte produkter med miljømerker som kvalifiseres som type 1. Disse merkene er Svanemerket, EU Ecolabel, Svensk möbelfakta og Blå Engel. Felles for disse merkene er at de utvikles iht. Standarden ISO 14024. Vi har laget samlebeviset GRØNT VALG for type 1-merker for å gjøre det enda enklere å navigere for alle som er involvert i innkjøpsprosesser.

Som rapportert på tidligere mangler det en samlet bransjeoversikt over alle EPD-deklarte og type 1-merkede produkter. Vi ser at våre bransjer generelt kan bli bedre på å tilgjengeliggjøre og oppdatere denne dataen på en måte som automatiserer og forenkler prosessen med å rapportere tallverdier.

Det er derfor en meget tidkrevende prosess å digitalisere produkt databasen, og å sikre kvalifisert og troverdig rapportering. En intern arbeidsgruppe har i hele 2023 jobbet videre med å innhente og digitalisere miljødokumentasjon fra leverandører til vår produktinformasjonsbase.

Vi jobber mot at forbrukerne enkelt skal finne produkter med EPD-deklarasjoner og type 1-miljødokumentasjon via vår nettside. I løpet av 2023 har vi jobbet med å tilgjengeliggjøre EPD-verdier, og gyldig dokumentasjon på EPD-deklarte- og type 1-sertifiserte produkter.

Gjennom Smidig kontor-tjenestene Nytt og brukt og Gjenbruk på nett, har kundene våre mulighet til å handle brukte møbler via [Lindbak.no](https://lindbak.no). Våre gjenbruksprodukter har varemærket Lindbak:RE og ble tilgjengeliggjort på våre nettsider i 2021. I 2022 inngikk vi videre et eksklusivt samarbeid med MøbelMeglerne, og i 2023 har vi også utvidet Lindbak:RE til å inkludere kjøp og salg av brukte PCer, Ipader og mobiler. Sammen gjør vi det enda enklere å handle brukt. Vi har videre gjennomført et prosjekt for å definere en grønn standard på kjøp av IT-utstyr og bruk av IT.

Vi har også krav om at alle kaffeingredienser skal være klimanøytrale så vel som etisk forsvarlig produsert, og vi selger kun kaffeutstyr med energilabel AA. Dette opplyser vi om både på tilbudsbrev, produktkataloger og på nettside.

MÅLING OG EVALUERING AV ARBEIDET VÅRT

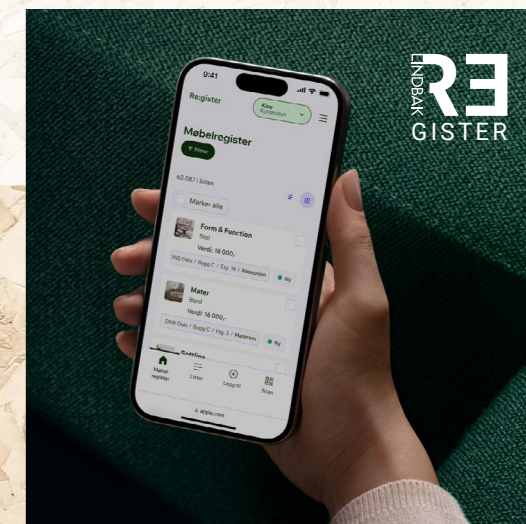
I 2021 satte vi oss et mål om å redusere CO2-avtrykket på solgte produkter med 10 % innen 2023, og samtidig også øke andelen solgte produkter kategorisert som GRØNT VALG med 10 % årlig. Vi har pr. 2023 kun rapportert på GRØNT VALG og CO2-avtrykk på produktsalg til utvalgte kunder. Pga. for dårlig datakvalitet har vi derimot måttet avvente årlig rapportering på andel salg av GRØNT VALG.

Ved utgangen av 2023 hadde andelen GRØNT VALG-produkter i vår nettbutikk økt til 29,4 % sammenlignet med 20 % i 2022, og andelen produkter med EPD var på 11,4 %.

KOMMUNIKASJON RUNDT TEMAET

Det ble i 2023 gjennomført interne allmøter med tematikk som EPD-deklarasjoner, grønne valg og Lindbak:RE (inkl. samarbeid med MøbelMeglerne), og bærekraftig IT. Vi markerte nok et år med "GRØNN MAI" med mål om å løfte kunnskapen om både miljøsystem, EPD deklarasjon, tekniske standarder og type 1 miljømerking. Vi oppdaterte også her vår grønne produktguide som vi distribuerte til våre kunder, og grønne valg er naturlige agendapunkt i kundemøter. I juni arrangerte vi et webinar om hvordan kundene kan gå frem når de ønsker å kjøpe eller selge brukte møbler. Vi gjennomførte også en intern digital vårrengjøring i regi av IT våren 2023.

Vi har også delt kunnskap om grønne produktvalg i ulike lokale forum og for andre bransjeaktører som bl.a. EPD Norge. Vi markerte videre Green Friday 27. november som et alternativ til Black Friday der vi oppfordret kundene våre til å handle brukt og å videre støtte Barnekreftforeningens arbeid.



Lindbak startet prosjektering og utvikling av en møbelregistreringsapp i 2023, for å bistå våre kunder med kartlegging av brukte møbler på en enda enklere måte. Målet er å lansere denne appen i 2024.

Ambisjonen er å bidra til at gjenbruk og ombruk blir en naturlig del av innkjøpsprosessene til våre kunder og samarbeidspartnere.



Lindbak veiledet BDO i Trondheim gjennom gjenbruksprosessen og integrasjonen av eksisterende inventar. Over 200 møbler fra det gamle lokalet er gjenbrukt i det nye lokalet. Brukte arbeidsbord, skjermvegger og skap m.m som både har økonomiske og miljømessige fordeler. Vi har i tillegg vært en partner for å bistå BDO med møbler de ikke ønsket å ta med seg videre. Resepsjonen på bildet er laget av en lokal leverandør.



Skann QR-kode for å lese mer om prosjektet.



Skann QR-koden for å se guiden.

Høsten 2023 har vi jobbet med å utvikle ny nettside og nettbutikk. Som en del av prosessen har vi økt andelen type 1 produkter (GRØNT VALG) fra 20 % til 29,5 %, og jobbet med å tilgjengeliggjøre gyldige miljøsertifikatene så vel som EPD-deklarasjoner på de produktene som har dette. Videre har vi digitalisert data knyttet til EPD-deklarasjonen (CO2-ekv., andel resirkulert materiale og andel resirkulerbart materiale).



VÅRE MÅLSETNINGER

Lindbak vil vi bidra, både direkte og gjennom påvirkning av våre interessenter, til å redusere utslipp for at temperaturøkningene begrenses i tråd med Parisavtalens mål.

Dette følger vi blant annet opp gjennom:

- Miljøledelse internt gjennom Miljøfyrtårn
- Innen 2030 skal vi være i grønne bygg¹³
- Innen 2030 skal bilparken være klimavennlig (elektrisk, biodrivstoff e.l.)
- Vi skal redusere drivstoffbruket med 10 % årlig
- Vi skal redusere våre reiseutslipp med 20 % ila. 5 år (fra 2019-2024)

REDUKSJON AV AVFALL OG KLIMAGASSUTSLIPP

HVORFOR ER TEMAET VESENTLIG?

Bærekraftsmål 13 «Stoppe klimaendringene» er et av Lindbaks prioriterte bærekraftsmål. Både interne og eksterne interessenter mener at Lindbaks arbeid med å redusere klimaavtrykkene er et av de viktigste miljømessige bidragene vi gjør. Vi erkjenner at de produktene vi selger, transporten og avfallet som dette kreerer, og vår egen kontordrift og reisevirksomhet medfører økte klimagassutslipp og avfallsmengder. Våre kunder setter stadig høyere krav til hvordan vi jobber med å redusere klimaavtrykket. Vi ser en trend til at innkjøpere i større grad ønsker å rapportere på CO₂-avtrykkene til produkter, tjenester, transport, bruk og avfall, såvel som CO₂-besparelser via gjenbruk.

Vi vil bidra både direkte og indirekte ved å tenke bærekraft i alt vi gjør, og vi har en klar målsetning om å redusere de påvirkningene vi har i hele verdikjeden. Vi skal stille høye krav til våre samarbeidspartnere ift. til deres strategier og retningslinjer knyttet til hvordan de jobber med klimagassutslipp og avfallshåndtering. Dette er viktige parametere ved valg av leverandører.

VÅRT ANSVAR OG VÅRE RETNINGSLINJER

Styret og ledelsen i selskapet har satt tydelige retningslinjer på at det interne klimaavtrykket skal reduseres. Vi har definert konkrete målsetninger knyttet til forbruksreduksjon av drivstoff i Scope 1, energisparende tiltak i Scope 2, og reduksjon i reisevirksomhet og forbedring i gjenvinningsgrad på avfall i Scope 3. I tillegg er det lagt tydelige retningslinjer ut mot salgsledere og organisasjonen at vi skal velge å selge de produktene som gir minst negativ miljøpåvirkning.

Med 29 lokasjoner i hele Norge har vi et ansvar for å minimere klimaavtrykkene i byggene vi leier eller eier. Vi fikk i 2023 åtte nye elektriske varebiler som gjør at vi har fått en fin drivstoffreduksjon selv om vi har hatt stor vekst. Vi ser en derfor et synkende drivstofforbruk i Scope-1 med over 100 tonn CO₂ på diesel alene, og en reduksjon på 25,1 % sammenliknet med året før.

I 2023 flyttet Lindbak Bergen inn i nye lokaler i Wergeland torg i Fageråsveien 2. I lokalet er det nytt ventilasjonsanlegg og det er justering av varme på natten, samt lys med bevegelsessensor. Etter flyttingen hadde Bergen en reduksjon i energiforbruk pr. kvadratmeter fra 130,65 kWh/m² til 98,88 kWh/m². Lokasjonen til Lindbak Bergen ligger like ved bybanestoppet på Wergeland, og avdelingen har kjøpt inn bybane/ busskort til alle i avdelingen. De ansatte benytter bybanen hyppig til å besøke kunder og oppfordrer også besøkende til å benytte seg av bybanen om de skal komme på besøk.

MÅLING OG EVALUERING AV ARBEIDET VÅRT

Lindbak har brukt definisjonene for Scope 1 til 3 fra Greenhouse Gas Corporate Standard (GHG-protokollen) ved utarbeidelsen av klimaregnskapet for 2023.

Vi ser at klimautslipp fra vår bilpark utgjør en stor del av vår direkte utslippspåvirkning og et viktig mål er å derfor å redusere andelen fossildrevne kjøretøy i vår bilpark. I 2023 fikk vi levert flere forskjellige typer elektriske varebiler og ser en positiv trend med drivstoffreduksjon hos de aller fleste avdelingene. Mest merkbart er det hos avdelingene som har fått levert elektriske varebiler med påbyggsskap og lift. Dette har ført til at andelen nullutslippskjøretøy i selskapet nesten er doblet fra 7,4 % i 2022 til 14,3 % i 2023. I store byer¹³ har tallet gått fra 14,7 % til 34,2 %.

Samtidig ser vi at vi har hatt en betraktelig økning i Scope-3 under Kilometergodtgjørelse registrert i 2023 sammenliknet med tidligere år. Dette er til dels på grunn av ufullstendig innrapportering av tall tidligere år til Miljøfyrtårn, men som vi nå har fått en bedret oppfølging av med ny ansvarsstruktur i vårt bærekraftsarbeid.

Vi har satt oss som mål at alle avdelinger skal være i grønne bygg innen 2030. Grønne bygg definerer vi til BREEAM-sertifiserte bygg eller bygg som tilfredsstillt moderne bygningskrav. Vi har en økning i forbruket av elektrisitet i 2023 som dels skyldes lading av elektriske varebiler ved våre avdelinger, men som også har andre naturlige årsaker som vekst og tilkomst av flere avdelinger samt at vi har hatt en kald vintersesong.

Vi har satt oss som mål at vi innen 2024 skal ha en gjenvinningsgrad på 85 %. Hovedandelen avfall kommer fra papir, papp, kartong, EE-avfall og treavfall. Det ble derfor i 2023 utarbeidet en revidert handlingsplan knytte til vårt klima- og miljøarbeid som vi ser har hatt god effekt på reduksjon av avfallsfraksjonen «Restavfall til ettersortering». Selv om tonnassen samlet for «Restavfall til ettersortering» og «Vanlig restavfall» har en liten økning i forhold til 2022, så har vi også en god økning i omsetningen som gjør at dette er en naturlig økning.

KOMMUNIKASJON RUNDT TEMAET

Effektene av våre tiltak og vårt arbeid fremkommer årlig i vår bærekraftsrapport. Dette er også tema til diskusjon på våre bærekraftsambassadørmøter og i avdelingsvisse gjennomganger rundt miljøinnsats relatert til Miljøfyrtårn-ordningen.



LINDBAK BERGEN

ENERGIFORBRUK FOR BERGEN PR. M2:

2023 - **98,88 KWH/M2**

2022 - **130,65 KWH/M2**

2021 - **153,95 KWH/M2**



RAPPORTERINGSANDEL:

2023 - 100 %

2022 - 100 %

2021 - 100 %



1662,7 m2 plantet skog
133 t. forventet Co₂ fangst

Klimakompensert for 133 t (33 t mer enn 2022)

KLIMAUTSLIPP

CO₂e/MILLION NOK

2023
0,68 tonn

2022
0,73 tonn

2021
0,63 tonn

2020
0,55 tonn

2019
0,54 tonn



- 1 DIREKTE UTSLIPP
- 2 INDIREKTE UTSLIPP
- 3 ANDRE INDIREKTE UTSLIPP

FORHOLDSTALL

Utslipp (Scope 1, 2 og 3)/ omsetning. Lindbak har brukt definisjonene for Scope 1 til 3 fra Greenhouse Gas Corporate Standard ved utarbeidelsen av klimaregnskapet for 2023.

Kriteriene er offentlig tilgjengelig på ghgprotocol.org.

KLIMAREGNSKAP

Beregnet i tonn CO₂e

	2019	2020	2021	2022	2023
SCOPE 1	180,96	263,40	330,62	440,72	337,08
Direkte utslipp					
Drivstoff beregnet per kjøretøy ¹⁴	180,96				
Bensin beregnet fra kjøpte liter (årlig) ¹⁴		38,64	30,60	30,14	29,54
Diesel beregnet fra kjøpte liter (årlig) ¹⁴		224,76	300,02	410,58	307,54
SCOPE 2	98,42	92,59	151,53	103,93	111,63
Indirekte utslipp (lokasjonsbasert)					
Elektrisitet ¹⁵	889,76	55,83	57,78	58,93	68,90
Fjernvarme ¹⁵	26,23	36,76	93,54	58,93	42,10
Fjernkjøling ¹⁵			0,17	0,19	0,00
Elektrisitet (Personbil/Varebil) ¹⁶			0,04	0,04	0,63
SCOPE 3	272,89	181,75	110,64	164,94	247,71
Andre utslipp					
Km-godtgjørelse fossile kjøretøy ¹⁷	118,17	99,60	48,48	31,37	104,53
Flyreiser ¹⁸	88,35	41,18	20,65	83,33	92,84
Utgående frakt, underleverandører ¹⁹	18,32	6,42	6,04	3,32	3,60
Restavfall til forbrenning ²⁰	48,05	34,55	17,35	10,37	21,05
Restavfall til ettersortering ²⁰			1,66	15,60	5,00
Organisk avfall (matavfall mm) ²⁰			0,03	0,03	0,03
Treavfall ²⁰			1,48	2,70	2,15
Papir, papp og kartong ²⁰			9,71	11,36	11,72
Metall (ikke emballasje) ²⁰			0,17	0,43	0,60
Glass (ikke emballasje) ²⁰					0,00
Glass- og metallemballasje ²⁰			0,00	0,01	0,01
Plast ²⁰			0,50	0,49	0,34
Møbler og inventar ²⁰			0,02	0,00	0,00
EE-avfall ²⁰			4,64	5,90	5,81
Masser og uorganisk materiale ²⁰			0,00	0,00	0,01
Batterier ²⁰					0,00
Farlig avfall ²⁰			0,00	0,02	0,02
SUM SCOPE 1,2 OG 3			590,79	709,59	696,42

AVFALL

541,74

TONN TOTALT

2022 - 546,03 tonn
2021 - 404,28 tonn
2020 - 476,25 tonn
2019 - 488,90 tonn



23,50 %

RESTAVFALL

13,50 TONN

2022 - 20,34 %
2021 - 20,68 %
2020 - 13,20 %
2019 - 17,88 %



76,37 %

GJENVUNNET AVFALL

413,74 TONN

2022 - 79,53 %
2021 - 79,19 %
2020 - 86,80 %
2019 - 81,71 %



0,13 %

FARLIG AVFALL

0,692 TONN

2022 - 0,13 %
2021 - 0,12 %
2020 - 0,00 %
2019 - 0,41 %

AMBISJON:

**GRØNN
TRANSPORT
INNEN
2030**

Andel elektriske kjøretøy totalt

14,3 %

193 % ØKNING FRA 2022

Andel elektriske kjøretøy i storbyer¹³

34,2 %

233 % ØKNING FRA 2022

25,1 %

REDUKSJON

I DIREKTE UTSLIPP
FRA 2022 TIL 2023
TOTALT I LINDBAK



14. Drivstoff beregnet etter faktisk kjøpte liter med omregningsfaktor fra Miljøfyrtårn.
15. Forbruk per lokasjon med omregningsfaktor fra Miljøfyrtårn. Lokasjonsbasert beregning.
16. Forbruk av elektrisitet til person- og varebiler ved eksterne ladestasjoner. Omregningsfaktor fra Miljøfyrtårn
17. Kilometergodtgjørelse basert på innrapporterte tall til Miljøfyrtårn. Omregningsfaktor fra Miljøfyrtårn
18. Aggregert fra kilo CO₂ per flyreise fra TRAVELNET Reisevarehuset.
19. Lindbak står selv for mye av utgående frakt, men benytter også underleverandører. Bring står for om lag halvparten av den utgående frakten hvor underleverandører benyttes. Lindbak mottar presise tall på CO₂-utslipp per forsendelse fra Bring. Lindbak har ikke tilsvarende tall fra andre kontraktører, og har ved beregningen lagt til grunn at Brings andel utgjør 50 %.
20. Avfall per lokasjon er hentet fra Lindbaks Miljøfyrtårn-rapportering. Utslippsfaktor: Miljøfyrtårn.



04

OSS I LINDBAK

Ansattes engasjement,
mangfold og utvikling **38**

Etterlevelse av lover og
standarder for arbeidsmiljø
og ansattes helse og sikkerhet **48**

VÅRE MÅLSETNINGER



Lindbak har fortsatt en undervekt av kvinner i organisasjonen. Vi jobber derfor aktivt med å øke kvinneandelen i selskapet og særskilt i ledende posisjoner.

Vi har en målsetning om 50 % kvinneandel i lederstillinger og 50 % i salgroller.

«Det er summen av den enkelte medarbeiders gode prestasjoner som bringer oss fremover»



Grete Mannes-Grønn er selger og sirkulær rådgiver hos Lindbak Drammen. Skann QR-koden for å høre hennes tilnærming og arbeidsmetodikk for å sikre at vi både internt og mot våre kunder tenker mer sirkulært.

ANSATTES ENGASJEMENT, MANGFOLD OG INKLUDERING

HVORFOR ER TEMAET VESENTLIG?

Engasjerte ansatte innebærer en direkte og positiv effekt på vår bunnlinje. Ansatte trenger å føle seg sett og hørt, føle at jobben er meningsfull og at deres bidrag blir anerkjent. En av de viktigste faktorene for ansattes trivsel er relasjonen de har til nærmeste leder. Så gjennom å styrke lederkompetansen styrker vi også ansattes engasjement.

For at Lindbak skal utvikle seg trenger vi et mangfold av ansatte. En av våre kjerneverdier er NYTENKENDE, og skal vi ha tilgang til å finne nye løsninger på våre utfordringer kan ikke alle tenke likt. Ved å ansette personer med ulik bakgrunn; kulturelt, aldersmessig, kjønnsmessig med mer, får vi en større bredde som tjener selskapet vårt positivt. Vi skal evne å ivareta mangfoldet gjennom at kulturen i selskapet utvikler seg sammen med de ansatte.

Kompetanseheving og utvikling er viktig for at de ansatte forblir engasjert og inspirert, og er et viktig fundament for at selskapet utvikler seg videre og forsterker vår markedsposisjon og vårt arbeid med å nå våre bærekraftsmål.

Likestilling er ikke bare en grunnleggende menneskerettighet, men et nødvendig grunnlag for en fredelig, velstående og bærekraftig verden iht. FNs bærekraftsmål nr. 5. Vi har tro på at størst mulig likestilling mellom kjønnene også vil ha stor betydning for arbeidsmiljøet og bidra til større lønnsomhet i selskapet.

Samtidig er noen av våre stillingstyper i hovedsak dominert av menn. Dette gjelder spesielt innenfor teknisk service, IT og logistikk. Dette er en utfordring for Norge generelt, og vi alene kan ikke påvirke hvem som søker seg til tekniske utdannelse. Vårt mål til kjønnsbalanse er derfor i hovedsak knyttet til salg og ledelse.

VÅRT ANSVAR OG VÅRE RETNINGSLINJER

Vi mener at bedriftens styrke ligger i de menneskene som jobber her. Det er vårt mål at alle skal få bruke sine skapende evner til det beste for bedriften og for egen utvikling. Vi tror at utfoldelse, trivsel, fellesskap og meningsfylte oppgaver er viktige drivkrefter hos den enkelte. Vi legger derfor opp til delegering av ansvar og myndighet slik at alle får størst mulig selvstendighet i arbeidet. Vi vil at alle skal føle tilfredsstillelse over å være ansatt i Lindbak og føle at de har oppnådd noe ved dagens slutt. Arbeidsrelevant kompetanseheving og individuell videreutvikling skal stimuleres, og vi legger vekt på intern rekruttering og karriereutvikling.

Det skal være like muligheter for ansettelse, utvikling og avansement, uansett bakgrunn. Betingelsene skal være konkurransedyktige og det skal være gode og trygge arbeidsforhold. Vi skal ha gode forsikringsordninger for alle, og alle medarbeidere skal kunne foreslå forbedringer og fremme konstruktiv kritikk. Vi skal ha kompetente ledere, som opptrer i tråd med våre verdier og lederprinsipper.

Tilbakemeldingskultur står sentralt i vår strategi. Å kunne gi og få tilbakemeldinger, skaper trivsel og utvikling når vi er trygge på hverandre. Vi har også fokus på regelmessige 1:1-samtaler mellom leder og ansatt. 1:1-samtalene er uformelle samtaler som skal fremme ansattes engasjement og styrke relasjonen og tilbakemeldingskulturen mellom leder og den ansatte.



Skann QR-koden for å høre hvordan Mathias Paulsen opplevde fadderordningen til logistikkavdelingen som et positivt bidrag i onboarding som nyansatt i Lindbak.

LINDBAK *MeG*



Motiverte og engasjerte medarbeidere

- Kultur og langsiktige verdier
- Trygghet og soliditet
- Kommunikasjon og inkludering
- Personlig utvikling



Kunnskapsrike medarbeidere

- Service og kundefokus
- Forretningsforståelse
- Riktig faglig kompetanse knyttet til rolle
- Ha kjennskap til prosesser hos produsenter / samarbeidspartner



Friske medarbeidere

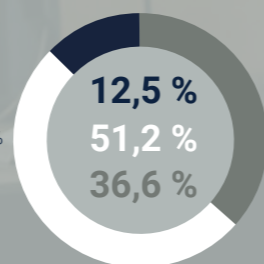
- Balanse mellom arbeid og fritid
- Inkluderende og mangfoldig arbeidsmiljø, godt tilrettelagt for å løse arbeidsoppgavene
- Klimaundersøkelse og medarbeidertilfredshet



Skann QR-koden for å høre hva Christian Sørensen i Bergen tenker i forhold til mangfold og inkludering når han rekrutterer ansatte.

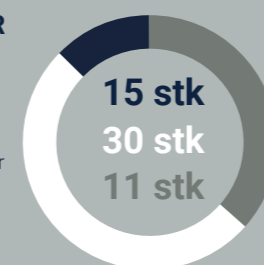
ALLE ANSATTE

- Ansatte under 30 år - %
- Ansatte mellom 30-50 år - %
- Ansatte over 50 år - %



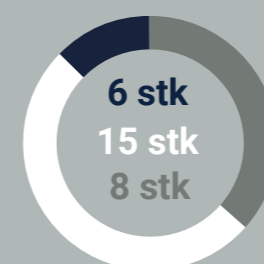
NYANSATTE - ALDER

- Nyansatte under 30 år
- Nyansatte mellom 30-50 år
- Nyansatte over 50 år



TURNOVER - ALDER

- Turnover under 30 år
- Turnover mellom 30-50 år
- Turnover over 50 år



Skann QR-koden for å høre mer om hvordan Bjørnhild Haraldsvik (t.v.) opplever det å være ny i Lindbak Bergen (Andre nyansatte på bildet: Leonel Muñoz, Martine Sandtorv og Jørgen Hauge Carlsen). På filmen snakker også Silje Jonassen Tjessem, Tommy Gundersen og Elisabeth Sandvær i Stavanger.

TABELLER LIKESTILLING OG MANGFOLD I LINDBAK

LEDENDE STILLINGER - Fordeling alder og kjønn

	2021				2022				2023			
	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall	%
Under 30 år	0	0	0	0	0	100 %	0	0	2	100 %	0	0
30-50 år	19	59 %	13	41 %	19	58 %	14	42 %	19	73 %	7	27 %
Over 50 år	17	81 %	4	19 %	17	80 %	4	20 %	12	60 %	12	40 %

NYANSATTE - FORDELING KJØNN

	2021		2022		2023	
	Antall	%	Antall	%	Antall	%
Under 30 år	3	33 %	6	67 %	12	75 %
30-50 år	18	64 %	10	36 %	26	58 %
Over 50 år	10	83 %	2	17 %	9	69 %

TURNOVER - FORDELING KJØNN

	2021		2022		2023	
	Antall	%	Antall	%	Antall	%
Under 30 år	2	100 %	0	0	2	64 %
30-50 år	18	75 %	6	25 %	21	64 %
Over 50 år	4	100 %	0	19 %	7	64 %

«I Lindbak definerer vi mangfold som sammensetninger av synlige og usynlige ulikheter»

LIKESTILLING

Kvinner i ledende stillinger

34,0 %

2022 - 35,6 %
2021 - 34,0 %
2020 - 30,8 %
2019 - 27,7 %

Indeks - kvinners lønn i % av menns lønn⁷

102,7 %

2022 - 102,3 %
2021 - 104,5 %
2020 - 102,6 %
2019 - 101,9 %

7) Gjennomsnittlig brutto årslønn eksklusiv bonuser og provisjoner.

Vår ambisjon er å ha stort mangfold og likestilling blant både ansatte og i ledelsen, og det øverste ansvaret for dette ligger hos adm. dir. i selskapet. De siste årene har vi jobbet målrettet med å øke kvinneandelen og vi har kommet langt i arbeidet med å sørge for likelønn i alle ledd i organisasjonen. Vi har også mulighet til å påvirke våre underleverandører og samarbeidspartnere gjennom å etterspørre hvordan de jobber med mangfold og inkludering.

Lindbaks definisjon av mangfold:

I Lindbak definerer vi mangfold som sammensetninger av synlige og usynlige ulikheter.

Budskapet kommuniseres gjennom e-læringsmoduler som "Verdien av Mangfold" og "Mangfoldsledelse". Vi sørger også for objektive rekrutteringsprosesser med bruk av testverktøy og caseoppgaver for å muliggjøre likestilling, mangfold og en rettferdig prosess.

Gjennom bærekraftsarbeidet vårt jobber vi i Lindbak kontinuerlig for å være en inkluderende arbeidsplass fri for alle typer diskriminering. Vi tror på at Lindbak blir et bedre sted å jobbe når vi investerer i mangfold og fokuserer på at ansatte opplever å bli inkludert og føler at de hører til. Vi som et nasjonalt selskap er nødt til å være vårt ansvar bevisst og vise ydmykhet og respekt til alle uavhengig av bakgrunn. Det er kun gjennom dette vi kan utøve reell mangfoldsledelse.

MÅLING OG EVALUERING AV ARBEIDET VÅRT

Den årlige medarbeidersamtalen i HRM-verktøyet Simpleyer, og et økt fokus på viktigheten av tilbakemeldinger har sikret en markant økning i gjennomføringsprosent på medarbeidersamtaler de siste par årene. I 2023 var svarprosenten på 87,7 %.

Lindbak måler og rapporterer på likestilling og ser på kjønnsbalansen når vi rekrutterer. Rekruttering av kvinner har likevel vært utfordrende i en tid der vi har opplevd stor vekst på fagområdet Kaffe, som foreløpig er en bransje som domineres av menn. I salg har derfor kvinneandelen gått ned fra 55,5 % i 2022 til 45,5 % i 2023. Et av tiltakene å fokusere mer målrette på de enkelte fagområdene, og ikke bare overordnet på konsernnivå.

Antall kvinner i ledende stilling har økt i antall med en. Likevel har kvinneandelen gått ned fra 35,6 % i 2022 til 34 % i 2023. Dette skyldes at opprettelse av nye lederstillinger, og antall menn med lederstilling har økt med fire. Det er en utfordring å finne kvinnelige ledere i en mannsdominert bransje, så her trenger vi å evaluere hva andre aktører med større kvinneandel har gjort. Det er også viktig å prioritere videre arbeid med intern karriereutvikling, og at vi gjennom kompetansekartlegging og medarbeidersamtaler avdekker hvilke kvinner som er interesserte i lederansvar fremover.

TABELLER
LIKESTILLING OG MANGFOLD I LINDBAK

KVINNEANDEL

	2021	2022	2023
Kvinner i % av antall ansatte	32,6 %	33,2 %	32,5 %
Kvinner i ledende stillinger av % totale lederstillinger ⁴	34,0 %	35,6 %	34,0 %
Kvinner i konsernledelsen	25,0 %	22,2 %	25,0 %

6) Ledende stillinger er avdelingsledere, fagledere og andre ledere med personalansvar.

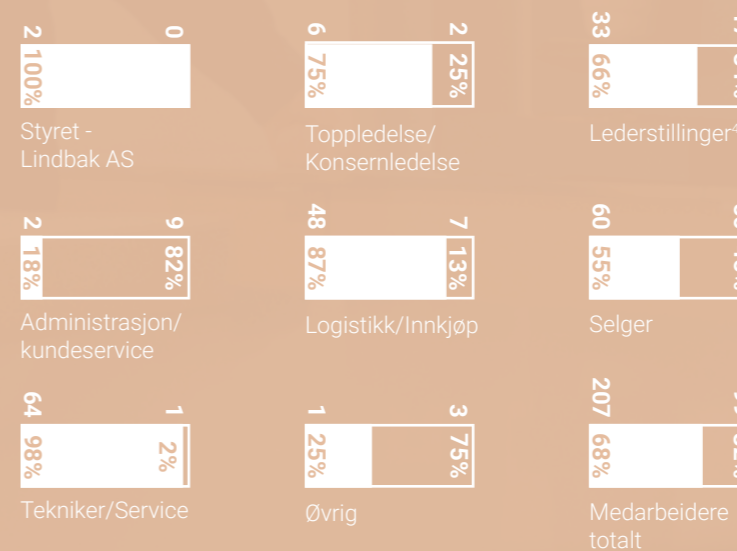
BRUTTO ÅRSLØNN FOR KVINNER I % AV MENN I %

	2021	2022	2023
Medarbeidere ¹²	106,8 %	104,0 %	103,8%
Ledere	99,6 %	114,4 %	106,2%
Toppledere	91,0 %	93,3 %	93,4%
Alle	104,5 %	102,3 %	102,7%

12) Inkl. selgere, teknikere og logistikkmedarbeidere.

STILLINGSTYPER 2023 - Fordelt på menn og kvinner

■ Menn □ Kvinner



Tabell rundet av til nærmeste hele tall.

KJØNNSFORDELING
ALLE ANSATTE



99 207
32,5 % 66,5 %

KJØNNSFORDELING
SALG



60 50
55,5 % 44,5 %

KJØNNSFORDELING
BÆREKRAFTSAMBASSADØRER



15 12
56 % 44 %

PULSMÅLING

I 2022 innførte vi **&frankly pulsmåling** for å måle medarbeiderengasjement i Lindbak. Skala på pulsmålingen er fra 1-100.

Med fire målinger i året kan vi raskere fange opp endringer i organisasjonen og iverksette tiltak.

Gjennomsnittlig
PULS-score

80

2022 - 79

Vil anbefale min
leder til andre

83

2022 - 83

Jeg føler meg
verdsatt på jobb

74

2022 - 74

Det er sterk lagånd på
arbeidsplassen vår nå

76

2022 - 77

Mange av tiltakene vi gjør for å sørge for engasjement, mangfold og inkludering er ikke nødvendigvis lett å tallfeste eller måle. Et av de målbare tiltakene er kvartalsvise pulsmålinger for å måle ansattengasjement. Gjennom 2023 hadde vi fire kvartalsvise pulsmålinger med 15 faste spørsmål for å måle ansattengasjement. Her måler vi engasjement i sanntid gjennom syv drivere: Retning, utvikling, stolthet, bekreftelse, samarbeid og tilfredshet. Vårt mål er 85, og det krever at vi jobber strukturert og planmessig med dette over tid. Pulsmålingen hadde i 2022 en positiv utvikling i hvor fornøyd de ansatte er med lederen sin. Dette tallet har holdt seg stabilt gjennom 2023 (83).

I snitt ser vi at kvinner har litt høyere score enn menn på pulsmålingene. Det er ikke et mål i seg selv, men indikerer samtidig at kvinner er svært engasjerte på vår arbeidsplass.

KOMMUNIKASJON RUNDT TEMAET

Alle avdelingsledere gjennomgår resultatene fra pulsmålingen på avdelingsmøtene sine for å diskutere tiltak med de ansatte. Både hva de skal fortsette med for å beholde gode scorere, men også hva man skal endre på for å bli bedre. Gjennom verktøyet for pulsmåling er det også mulig å sende inn anonyme kommentarer dersom noen ikke ønsker å dele sine tilbakemeldinger i plenum.

Ansattes engasjement, inkludering og mangfold er faste innholdselementer på allmøter, i bærekraftsarbeidet og i strategien vår. Ansatte kan videre lese om våre mål og vårt arbeid på intranett og i personal- og kulturhåndbok.

Dette er også et fokusområde i onboarding av nyansatte. Vi har to kurs i Motimate om mangfold, og gjennom **Lindbak+meg** ønsker vi videre å kommunisere eksternt og i egne kanaler om hvordan det er å jobbe i Lindbak. Vi deler resultat fra våre pulsmålinger hvert kvartal via interne allmøter og lokale avdelingsmøter.

Utviklingssamtaler fordelt i prosent på stilling og kjønn

	2021	2022	2023
Toppledelse/konsernledelse	100 %	100 %	86 %
Lederstilling	51 %	74 %	98 %
Administrasjon & kundeservice	100 %	100 %	100 %
Øvrig	60 %	75 %	0 %
Logistikk/Innkjøp	79 %	78 %	76 %
Selger	86 %	88 %	89 %
Tekniker/Service/IT	89 %	89 %	84 %
Kvinner	84 %	92 %	91 %
Menn	78 %	82 %	88 %

Gjennomført årlig
utviklingssamtaler i %
av antall ansatte

87,7 %

2022 - 82,5 %
2021 - 82,5 %
2020 - 56,6 %
2019 - 77,5 %

Stine Geving har i løpet av sin studieperiode hatt to internship i Lindbak, og har videre hatt deltidsjobb i Lindbak ved siden av Masterstudier. Høsten 2023 startet hun i 100 % stilling som Digital markedsfører og bærekraftskordinator.

Nye ledere får innføring i verktøyet Everything Disc



UTVIKLING OG KOMPETANSE HOS MEDARBEIDERE I LINDBAK

LEDERUTVIKLING

I 2022 kjørte vi et lederutviklingskurs med ekstern partner knyttet til relasjonsledelse og adferd. Lederutviklingen gjorde deltakerne mer bevisst på at alle mennesker er forskjellige og at ulike medarbeidere har ulike behov. I 2023 har vi fasilitert lederutviklingsprogram for nye ledere internt. Videre har alle ledere i Lindbak hver 2.-3. måned en halvdags digital workshop med utvalgte tema. I 2023 har temaene vært *Relasjonsledelse, Ledelse i praksis, Prestasjonskultur og Samtaler med ansatte.*

FAGSPESIFIKK KOMPETANSEHEVING

Våre ansatte deltar på relevante fagseminarer og messer med våre leverandører og samarbeidspartnere. I 2022 og 2023 har vi hatt et internt program for å sertifisere sirkulære rådgivere - som kan kartlegge våre kunders eksisterende møbler, og gi rådgivning knyttet til å beholde og forlenge levetiden på eksisterende møbler kontra å kjøpe nytt. Dette var et kurs bestående av digitale workshops, eksterne foredragsholdere, e-læring og caseoppgave. 14 ansatte bestod kurset og er sirkulære rådgivere. Våren 2023 satte vi opp en digital møteserie kalt SKI Task Force som hadde særlig fokus på dybdekunnskap på tjenester og hvordan gjøre tjenestene mer kjent for våre kunder. Vi hadde møte annenhver uke og opplevde en økt bevissthet og økt tjenestesalg som et resultat av denne aktiviteten.

DIGITALT ONBOARDINGSPROGRAM FOR NYANSATTE

Alle nyansatte i Lindbak deltar på nasjonal digital onboarding. Dette innebærer syv digitale sesjoner på Teams med de ulike lederne av våre fagområder og stabfunksjoner. Her har vi en blanding av faglig innhold og gruppediskusjoner. I tillegg til å bli kjent med våre verdier, kultur, organisasjon, produkter og tjenester, blir de nyansatte kjent med hverandre på tvers av geografisk tilhørighet og fagområder.

BÆREKRAFTSKOMPETANSE FOR ALLE ANSATTE

Bærekraft er viktig i Lindbak, og vi har flere tiltak for kompetanseheving på dette. En gang i måneden har vi et faglig tema relatert til bærekraft på våre digitale allmøter. I tillegg har vi flere e-læringskurs i Motimate som omhandler bærekraft. Kursene lages av flere ulike ressurspersoner i selskapet som deler av sin spisskompetanse med resten av organisasjonen. I digital onboarding er en av sesjonene dedikert til Bærekraft og Smidig Kontor i sin helhet.

Vi har lokale bærekraftsambassadører som deltar på workshops sammen, og som har ansvaret for å spre kunnskap videre til sine kollegaer lokalt. Gjennom å lære bort lærer man selv enda mer. I 2023 hadde vi en fysisk todagers samling med gjennomgang av sirkulære tjenester, besøk hos vår samarbeidspartner MøbelMeglerne i Asker på brukte møbler, samt kurs i presentasjonsteknikk rettet mot å formidle bærekraftskompetanse eksternt og internt.

Bærekraftsambassadørene skal gjennomføre alle kurs i Motimate knyttet til bærekraft og sirkulære tjenester, og bidrar i evalueringsarbeidet med å forbedre kursene. De har også tatt i bruk modulen kompetansekartlegging i Simployer, slik at vi kan se hvilke kompetanseområder som kollektivt bør løftes.

KOMPETANSEHEVING FOR SALGSKONSULENTER

I Lindbak har vi en egen «Kremmerskole» hvor alle selgere som har vært gjennom digital onboarding blir invitert til å delta på en todagers samling ved vårt hovedkontor i Trondheim. Everything DISC-verktøyet, som ble gjennomført av alle ledere i 2022, er nå innført som en del av Kremmerskolen. Fra 2023 har alle nye ledere og selgere fått sin egen Everything DISC profil som bevisstgjør egne styrker og utviklingsmuligheter som selger, samt innsikt i hva som virker inn på gode team internt.

//

Tusen takk for to fine dager hos Lindbak i Trondheim. Jeg synes dette var verdifullt og veldig gjennomtenkt og bra program.

Jeg som da kommer fra et konkurrerende firma må si at jeg er imponert over hva Lindbak får til.

Dagene i Trondheim var engasjerende og veldig nyttig, samtidig som vi også fikk en verdifull sosial opplevelse med flotte mennesker.

Jeg er ydmyk og takknemlig for at jeg har fått muligheten til å jobbe hos Lindbak, og blir engasjert og inspirert av å være en del av dette fellesskapet. Dette var mange superlativer - men det kommer fra hjertet.

- Deltaker Kremmerskolen



Som ny leder for Lindbak Alta har Geir Vidar Aslaksen deltatt på lederutviklingsprogram og onboarding sammen med andre nye ledere i Lindbak.

TABELL
ANTALL TIMER TRENING

TYPE OG OMFANG	ANSATTGRUPPER (medarbeider, leder eller alle)	2021 Timer eller antall totalt	2022 Timer eller antall totalt	2023 Timer eller antall totalt
E-læring	Medarbeidere	786	798	720
Kremmerskole	Medarbeidere	168	405	720
Lærlinger	Medarbeidere	1 stk	2 stk	3 stk
Praksisplass og Internship		270	320	
Interne kurs i sirkulær omstilling	Alle	1273	535	1140
Fagsamlinger, -messer, -dager	Alle	3805	2826	5538
Nyansattprogram	Alle	300	1000	700
Mellomlederprogram	Ledere	752	1146	600
Eksterne kurs og sertifiseringer	Medarbeidere			

ETTERLEVELSE AV LOVER OG STANDARDER FOR ARBEIDSMILJØ OG ANSATTES HELSE OG SIKKERHET

HMS er et lederansvar på alle nivå i organisasjonen, HMS-relaterte problemer løses løpende på lavest mulig nivå. Den enkelte leder har ansvar for oppfølging og gjennomføring av HMS-tiltak.

HVORFOR ER TEMAET VESENTLIG?

Det er en selvfølge at alle ansatte skal ha en trygg og sikker arbeidsplass hos Lindbak. Etterlevelse av arbeidsmiljøloven og andre lover og standarder har alltid vært viktig for oss. Temaet er vesentlig for Lindbak fordi vi ønsker å være en god og attraktiv arbeidsgiver som ivaretar fysisk og mental helse for våre ansatte. I en prosjektbasert bransje som vår, blir det i perioder behov for å leie inn midlertidig ansatte og tilkallingsvikarer. Dette henger sammen med at en stor andel av prosjekter leveres like før jul. I tillegg trenger vi sommervikarer ved ferieavvikling for de ansatte på logistikk. Når bransjen er preget av sesongbaserte svingninger gjelder det å se på mulige positive påvirkninger denne utfordringen gir. Samarbeid med aktører innen arbeidsmarkedstiltak er en måte vi kan snu en negativ påvirkning til en positiv.

VÅRT ANSVAR OG VÅRE RETNINGSLINJER

Lindbak har gode innarbeidede HMS-rutiner, verneombud og arbeidsmiljøutvalg. Vi har personalhåndbok og følger norsk arbeidsmiljølov.

Ergonomisk riktige arbeidsplasser, trivsels-skapende omgivelser, og velferdsordninger som kantine, er for Lindbak viktige faktorer for å skape en ramme for trivsel, sikkerhet og effektivitet. Gjennom sensorteknologi har det blitt mulig å måle det fysiske arbeidsmiljøet og vi setter interne medarbeiderundersøkelser på trivsel høyt (pulsmålinger).

I Lindbak oppfordrer vi medarbeidere som får kunnskap om kritikkverdige forhold i bedriften til å varsle om det. Vi har et arbeidsmiljøutvalg, hovedverneombud og egne verneombud på alle større lokasjoner. Varsling kan skje til overordnet, til øverste ledelse, arbeidsmiljøutvalget eller til selskapets revisor.

HMS-avvik kan være:

- Personskader
- Materielle skader
- Skader på miljø
- Nestenulykker
- Brann
- Brudd på lover/forskrifter/retningslinjer

Skjema for HMS-avvik ligger på vårt intranett.

Vi opplever at det ikke meldes inn mange avvik og dette er et område vi har ønsket å få større forståelse for. Vi ønsker også å innføre en digitalisering av avvikshåndteringen slik at ansatte har direkte tilgang fra sin mobil når de er ute på prosjekter hos kunde.

Selskapets pensjonsordninger tilfredsstiller kravene i lov om obligatorisk tjenestepensjon. Pensjoner er finansiert gjennom innbetalinger til forsikringsselskap. Alle ansatte deltar også i omfattende personalforsikringsordninger. Lindbak har gruppelevesforsikring, yrkesskadeforsikring, fritidsskadeforsikring, reiseforsikring og bedriftsgruppeliv. Det fastsettes og rapporteres på mål om sykefravær, uføre, personskader eller nestenulykker.

MÅLING OG EVALUERING AV ARBEIDET VÅRT

Lindbak har i generasjoner hatt fokus på å være en redelig arbeidsgiver. Vi bruker pulsmålinger til å måle om folk trives og kan anbefale Lindbak som arbeidsgiver. Lindbak har opplevd en sterk vekst i antall ansatte over flere år, vi har fått kontorer på stadig flere lokasjoner, og dette har skapt et behov for å formalisere og systematisere oppfølgingen av de ansatte. Gjennom å digitalisere HR og innføre HRM-systemet Simployer har vi fått bedre innsikt i arbeidsstokken vår. Blant annet hvem som er fast ansatt, hvem jobber deltid og hvem er innleid. Dette gjør det enklere å skaffe et øyeblikksbilde av organisasjonen i sanntid.

Vi opplevde en økning i sykefraværet i 2022, mens det har gått litt ned igjen i 2023. Et av tiltakene som ble gjennomført var å utarbeide en guide for ledere for oppfølging av sykemeldte ansatte. Denne ble også gjennomgått i en workshop med ledere høsten 2023.

KOMMUNIKASJON RUNDT TEMAET

Bærekraftsrapporten er en naturlig kanal for kommunikasjon og rapportering, så vel som gjennom AMU internt. Internt er HR en støttespiller for både ledere og ansatte i å navigere i landskapet rundt arbeidsmiljølov og ansattes rettigheter og plikter. Informasjon til de ansatte kommuniseres på vårt intranett og gjennom vår Personalhåndbok og kulturhåndbok. Vi har også egne e-læringskurs om HMS i Lindbak.

Kamilla Kamås jobber som selger av teknologiske løsninger til kontoret. I tillegg er hun bærekraftsambassadør i Lindbak.

TABELL
HELSE OG SIKKERHET

	2021	2022	2023
Korttidsfravær	1,3 %	1,9 %	1,7 %
Langtidsfravær	4,7 %	5,8 %	5,1 %
Fravær på grunn av syke barn	0,2 %	0,2 %	0,3 %
Summert sykefravær i % av disponible timer	6,2 %	7,9 %	7,1 %

TABELL
FORELDREPERMISJON

Foreldrepermisjon - antall måneder	2021			2022			2023		
	TOTALT	MENN	KVINNER	TOTALT	MENN	KVINNER	TOTALT	MENN	KVINNER
Medarbeider	53,3	15,7	37,6	61,1	21,9	39,2	50,8	13,7	37,1
Ledere	3,5	3,5					13,2	7,5	5,7
Toppledere							3,2	3,2	
Totalt	56,8	19,2	37,6	61,1	21,9	39,2	67,2	24,4	42,9
Foreldrepermisjon - antall ansatte									
Antall personer	16	8	8	16	9	7	19	11	8
Hvem kom tilbake	15	7	8				18	10	8
Hvem er her fortsatt etter 12 md.	Alle			Alle			16		

05

**FORRETNINGSETIKK,
SIKKERHET OG
ENGASJEMENT**

Forretningsetikk, leverandørkontroll
og menneskerettigheter 52

Datasikkerhet og personvern 56

VÅRE MÅLSETNINGER

Lindbak jobber med oppfølging av leverandørkjeden ned til tredje nivå fra egen organisasjon gjennom:

- Å følge Etisk Handel Norge sin veiledning for egen innsats for etisk handel
- Oppfølging av at arbeidstagers rettigheter er ivarettatt i henhold til ILO-konvensjoner
- Få leverandørkjedekart fra produsentene, og foreta risikovurdering ut ifra leverandørkjedekartene (ITUC)

FORRETNINGSETIKK, LEVERANDØRKLING OG MENNESKERETTIGHETER

HVORFOR ER TEMAET VESENTLIG?

Gjennom et kontinuerlig søkelys på forretningsetikk og sammenfallende konkurransefremmende adferd, vil Lindbak ha en positiv påvirkning både direkte i markedet og i lokalsamfunnene Lindbak er representert i. Det gjelder også indirekte gjennom hvordan vi påvirker våre partnere og setter krav til leverandørkjeden. Som forhandler har vi indirekte påvirkning, og vi vurderer at manglende rapportering av leverandørkjedekart og svar på våre forespørsler er å anse som en vesentlig risiko.

Vår negative påvirkning kan være at noen av produktene vi selger kan ha komponenter produsert et sted hvor arbeidstagers rettigheter ikke er i tråd med våre retningslinjer. Vårt fokus på tematikken påvirker i riktig retning.

VÅRT ANSVAR OG VÅRE RETNINGSLINJER

Lindbak har som målsetting at vårt selskap skal kjennetegnes ved høy etisk standard og et godt omdømme. For å lykkes med dette har vi utarbeidet etiske retningslinjer som skal bidra til bevisstgjøring og etterlevelse av disse skal være godt kjent i organisasjonen. FN sitt særorgan ILO og konvensjonene disse utarbeider, danner grunnlaget for våre etiske retningslinjer, som er nedtegnet i vår personalhåndbok. Retningslinjene integreres fortløpende og er førende i alt strategiarbeid, styrearbeid og i operasjonelle møter. Alle ansatte får kursing i tematikken via kursportalen vår, og det er også et tema på onboardingprogrammet til nyansatte.

Det er viktig for Lindbak at også våre samarbeidspartnere og produsenter er kjent med de etiske retningslinjene som gjelder for oss. Hver produsent må årlig, eller når våre kunder krever det, bekrefte at de etiske retningslinjene er fulgt. Vi setter også søkelys på at våre underleverandører agerer i tråd med våre retningslinjer og våre leverandører må dermed årlig fylle ut egenerklæringskjema for at vi kan sikre dette. Lindbak foretar i tillegg årlige undersøkelser i leverandørkjeden til produsentene for å avdekke om det foreligger brudd på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter hos produsenten eller hos produsentens underleverandører.

Lindbak har utviklet en egen Code of Conduct²¹ for bærekraftig forretningspraksis. Denne angir prinsipper på 13 ulike områder som våre leverandører må følge. Disse prinsippene er nedfelt som en av våre etiske retningslinjer og ligger tilgjengelig på våre nettsider.

RISIKOANALYSER

Lindbak foretar risikoanalyser i leverandørkjeden for å undersøke hvilke vilkår for arbeidstakerrettigheter og/eller fare for barnarbeid og tvangsarbeid som foreligger. Risikoanalysen bygger på ulike undersøkelser og indekser som måler ulike lands innsats i forhold til etisk arbeid. Indekser som benyttes til å vurdere risiko er indekser for slavearbeid, barnarbeid, diskriminering og korrupsjon. Herunder International Trade Union Confederations (ITUC) globale undersøkelse, som blant annet gir indikasjoner på hvor gode ulike lands myndigheter er på å respektere ILOs åtte kjernekonvensjoner. I 2023 har vi økt antall risikovurderinger av produsenter og produkter fra 17 til 20.

21) Code of Conduct: Et sett med regler som skisserer normer, regler og ansvar eller riktig praksis.

Som en del av vårt engasjement for etisk handel har vi i 2023 vært på reise til Kenya og besøkt flere kaffefarmer, kooperativer og vaskestasjoner med tilknytning til produksjonen av kaffe fra vår kaffeleverandør Cemo. Reisen har gitt oss førstehåndsinnsikt i de lokale forholdene og utfordringene i kaffeproduksjonsprosessen. Gjennom denne direkte interaksjonen har vi hatt muligheten til å engasjere oss aktivt med lokale interessenter.



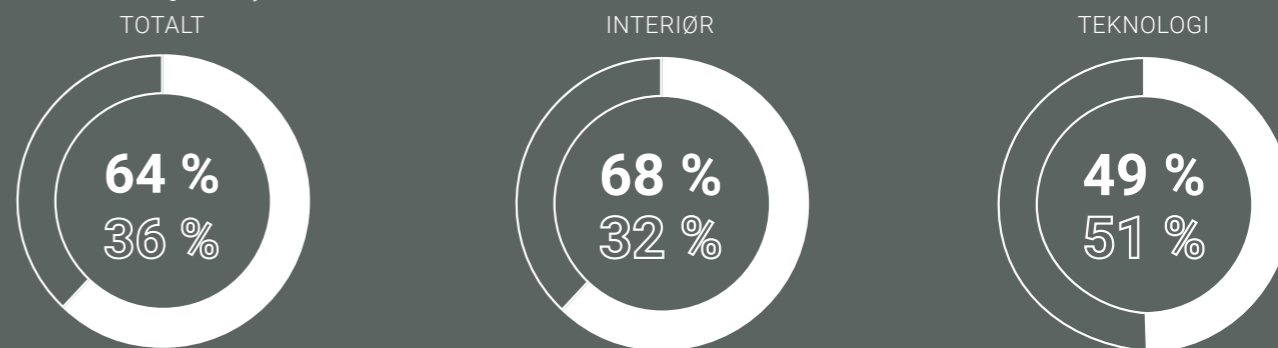
På bilde er Cemos kaffeekspert Steinar Svenning og fagleder på kaffe i Lindbak Simon Kahn sammen med mennesker involvert i kaffeproduksjonen til Cemo i Kenya. Skann QR-koden for å høre mer om turen til Kenya og hvordan vi jobber for å sikre rettferdig og bærekraftig kaffe.



FORDELING AV KJØP FRA NORSKE OG INTERNASJONALE LEVERANDØRER

■ NO □ INT

I beregningene for 2019-2023 er det kun brukt data fra leverandører med kjøp over 1 mill. NOK, fordelt i prosent mellom norske og internasjonale leverandører.



2022 - 59 % norske / 41 % internasjonale
2021 - 59 % norske / 41 % internasjonale
2020 - 51 % norske / 49 % internasjonale
2019 - 53 % norske / 47 % internasjonale

2022 - 68 % norske / 32 % internasjonale
2021 - 67 % norske / 33 % internasjonale
2020 - 62 % norske / 38 % internasjonale
2019 - 68 % norske / 32 % internasjonale

2022 - 24 % norske / 76 % internasjonale
2021 - 15 % norske / 85 % internasjonale
2020 - 7 % norske / 93 % internasjonale
2019 - 2 % norske / 98 % internasjonale



Identifiserte land innenfor relevante områder med høy produksjon og/eller høy risiko:

KAFFE

Kenya, Burundi, Brasil, Kongo, Colombia, Etiopia, Guatemala, Honduras, Indonesia, India, Malawi, Mexico, Nicaragua, Peru, Papua Ny-Guinea, Rwanda, El Salvador, Tanzania, Uganda, Vietnam

KAKAO

Ecuador, Ghana, Mexico, Nigeria, Elfenbenskysten

Ved å vurdere indeksene og sammenligne med leverandørkjedekartenes aktører, kan vi registrere de produsentene som ligger i land med fare for brudd på rettigheter. Produktene gis så en score ut ifra poengscore i indeksene. Hvis en produsent har produkter hvor det er en vesentlig fare for brudd på rettigheter vil denne produsenten få rettet en forespørsel om redegjørelse for forholdene. Hvis redegjørelsen ikke viser tilfredsstillende forhold, vil produsenten bli gitt en frist for å dokumentere at forholdene utbedres, eller rapporteres tilfredsstillende. Hvis tilfredsstillende dokumentasjon eller retting av forhold ikke utbedres, vil produktet eller i verste fall produsenten til slutt tas ut av vår portefølje. I forbindelse med rapporteringen til Etisk Handel Norge screener vi våre leverandører på sosiale kriterium.

INTERIØR

Interiør er det største forretningsområdet hos Lindbak. Vi har hos en av produsentene avdekket risiko knyttet til generell kontroll på egen leverandørkjede, og retten til kollektive forhandlinger i produksjonslandet av komponenten tekstil. Vi har rettet forespørsel til produsenten angående risiko i forhold til rett til å forhandle og organisere seg. Produsenten har rapportert tilfredsstillende, og bekreftet at forholdene er i orden. Vi har derfor avsluttet saken.

TEKSTIL

Tekstilbransjen er en bransje som anses som risikofyllt med tanke på leverandørkjedene. Ved tidligere rapportering satte vi et tekstil i karantene i påvente av nærmere tilbakemelding fra produsenten. Vi har fått tilbakemelding og tilstrekkelig informasjon fra produsenten og at produksjonsstedet er flyttet, noe som reduserer risikoen for brudd på rettigheter i den grad at vi velger å ta produktet ut av karantene. Dette er formidlet til våre ansatte og aktuelle samarbeidspartnere.

Lindbak har videre knyttet en søm- og tekstilleverandør i Romania enda tettere til oss. De har en jevn god tilgang på oppdrag og vi har gjennom sosial dialog ikke avdekket forhold som vi vurderer som brudd på rettigheter. Vi vil imidlertid i fremtiden be om bedre svar og datagrunnlag i forhold til CBA²² og FoA²³, diskriminering og korrupsjon i og med at dette er risikoområder i Romania. Ved økning av oppdragsmengden til leverandøren som tidligere rapportert, har sømleverandøren delt sine bekymringer til økende mengde reststoff og avskjær. I et tett samarbeid har vi sammen jobbet med tiltak for dette problemet. Løsningen ble utvikling av Lindbak RE:design, et konsept med produkter som inkluderer beskyttende trekk for stoler, skjermer for PC-er, og forkle for kaffeselgere, alt laget av restmaterialer og avskjær. Disse innovative produktene bestilles internt, og våre mange avdelinger gjør at man sikrer et betydelig volum, som gir reell innvirkning. I 2024 forplikter vi oss fortsatt til å ha fokus på dette bærekraftige konseptet.

KAFFE

Distribusjon av kaffe har en særlig stor risiko knyttet til seg, og hovedvekten av ingrediensene produseres i Mellom-Amerika, Sør-Amerika, Kina og Afrika. Vi har fortsatt arbeidet med å vurdere fare på brudd med tanke på kaffeingredienser som vi startet på i 2021, og har utvidet vårt arbeid med risikovurderinger på leverandørkjedekart for dette segmentet ytterligere i 2023. Vi har i 2023 styrket våre interne retningslinjer, og tilbyr nå utelukkende tredjepartssertifisert kaffe hvor 100 % av innholdet er sertifisert, eller 100 % sporbar med godkjent risikoanalyse av leverandørkjeden.

I 2022 avdekket vi kritikkverdige forhold hos en av våre kaffeprodusenter som ikke hadde 100 % sertifisert innhold i sin kaffe. Som en oppfølging av dette funnet, innledet vi samtaler med produsenten for å kreve en utbedret praksis. Basert på deres tilbakemelding har vi i 2023 besluttet å avslutte samarbeidet med produsenten som ikke oppfyller våre krav til sertifisering og sporbarhet.

Samtidig som vi har arbeidet for å møte kaffebransjens utfordringer innen rapportering og sertifisering, har vi aktivt søkt etter produsenter som kan garantere 100 % sporbarhet og rettferdig handel. Vi har videreutviklet vårt samarbeid med Cemo i Kristiansand, og i 2022 startet vi utviklingen av vårt eget Lindbak-sortiment produsert hos dem. Disse produktene ble lansert på markedet i 2023, og mottakelsen har vært svært positiv. Dette samarbeidet sikrer høy kvalitet og bærekraft i vår kaffeproduksjon.

I 2023 besøkte vi leverandørkjeden til Cemo i Kenya og gjennomførte sosial dialog. På turen fikk vi en dypere forståelse for hvordan kaffe produseres og risikoelementene på veien til våre kunder. Erfaringen har vært uvurderlig for å styrke våre strategier og sikre at vi opprettholder høye standarder for etisk handel og bærekraft i hele vår leverandørkjede.

MÅLING OG EVALUERING AV ARBEIDET VÅRT

Eventuell mulig negativ påvirkning som oppdages gjennom evaluering av leverandørkjedene, formidles til produsentene det gjelder. Gjennom årlige rapporteringer til Etisk Handel Norge (EHN) blir vårt forbedringsarbeid synliggjort og offentliggjort på EHN sin hjemmeside. Hvis negative forhold ikke utbedres er det nødvendig å gjøre sanksjoner i form av utestengelse av produktet til feilen feil er rettet. Hvis det er stor risiko for negativ påvirkning, vil vi også sette produktet i karantene inntil avklaring foreligger. Effekten av vårt arbeid er at negativ påvirkning utbedres, reduseres eller elimineres. Det vil alltid være vår intensjon å utvikle og forbedre, og ikke utestenge. En permanent utestengelse er et tiltak som ikke er utviklende, og det bør være siste utvei. Alvorlighetsgraden vil uansett måtte vurderes.

Seks forhold hos våre produsenter ble funnet kritikkverdige i 2023 basert på risiko- og aktsomhetsvurderinger av 20 av våre største leverandører. Fire av disse er rettet og lukket, mens de to siste fortsatt er under utredning. Utvalgte leverandører utgjør 80 % av vår omsetning. Våre offentlige kunder velger hvilke produkter og produsenter som skal omfattes av analysen.

Vi opplever en økt grad av sikkerhet på at arbeidet vårt med å redusere negativ påvirkning fungerer. Bakgrunnen for dette er utarbeidelse av en konkret handlingsplan knyttet til etisk handel rapportering, og at vi har økt antall produsenter og produkter vi undersøker. Vi har sett at det å sette enkeltprodukter i karantene har ført til positive endringer i leverandørkjedene, noe som har redusert faren for negativ påvirkning. Ved å innføre sosial dialog som et virkemiddel, mener vi at vi i enda større grad kan sikre innsikt og sannsynliggjøre en reduksjon i negativ påvirkning i leverandørkjedene.

KOMMUNIKASJON RUNDT TEMAET

Rettferdig handel og etikk er tematikk som vi kvartalsvis setter søkelys mot på våre interne allmøter. Alle nyansatte gjennomfører også et Motimate-kurs som omhandler etiske retningslinjer. Det gjennomføres også temaspesifikke kompetanseløft med jevne mellomrom for å løfte det interne kompetansenivået rundt etisk handel. Her har representanter fra Etisk handel og utvalgte leverandører i 2023 bidratt med positiv kunnskapsdeling. Våre kunder og samarbeidspartnere blir løpende informert gjennom presentasjoner, sosiale medier og utsendelser av våre bærekraftsrapporter.

Våre bærekraftsrapporter er også lagt inn som link i våre etiske retningslinjer, etter anbefaling fra EHN. Disse formidles også gjennom våre nettsider. Våre etiske retningslinjer for leverandører ligger tilgjengelig på Lindbak.no og er førende for alle samarbeidspartnere.

22) CBA: Collective bargaining agreement (tariffavtale)

23) FoA: Freedom of Association (organisasjonsfrihet)



ROMANIA

Lindbak har hatt et mangeårig samarbeid med vår søm- og tekstilleverandør i Romania. Hvert år reiser Erik Spjøtvold, vår fagansvarlige på tekstil, på besøk for å sikre at arbeids- og miljøforhold er i tråd med våre krav.



I tråd med tiltak om faste ansettelses i fjor og økende oppdragsmengde fra oss i Lindbak, har mengden reststoff og avskjær fra produksjon økt. Sammen har vi kommet frem til en løsning for å utnytte reststoff og avskjær. Lindbak RE:design er produkter laget av ressurser som ellers ville blitt kastet.



Sertifiseringer som tillates på kaffe er Rainforest Alliance (RA), UTZ og Fairtrade (FT).

Alle forbyr de verste formene for barnearbeid i henhold til ILO.

UTZ krever også at deltakende selskaper sørger for tilgang til utdanning for barn (UTZ-sertifisert (2016)).

Fairtrade (FT) krever i tillegg betaling av Fairtrade-premie (sosial premie) av kaffekjøpere til produsent kooperativer eller plantasjearbeidere, for investering i lokal sosial utvikling, og de samarbeider med nasjonale myndigheter og partnere for å bygge skoler.

Les mer om kaffesertifiseringer på [Lindbak.no](https://lindbak.no).

VÅRE KUNDER SKAL HA EN SMIDIG OG BEKYMRINGSFRI IT-HVERDAG

DATASIKKERHET OG PERSONVERN

HVORFOR TEMAET ER VESENTLIG

Lindbak IT sitt mål er at alle våre kunder skal ha en smidig IT-hverdag. Dette inkluderer blant annet sikkerhet rundt IT-bruk. Informasjonssikkerhet er enda viktigere i dagens samfunn enn det noen gang har vært.

Med et rekordhøyt nivå av cyberangrep, er det avgjørende å ha en standardisert og effektiv måte å identifisere og kontrollere de risikoene og truslene som kan skje. Risikoer og trusler som kan oppstå er stadig i endring, og vi jobber kontinuerlig med forbedring og læring innen informasjonssikkerhet.

VÅRT ANSVAR OG VÅRE RETNINGSLINJER

I 2023 ble vi sertifisert etter ISO/IEC 27001- ledelsessystem for informasjonssikkerhet. Gjennom sertifiseringen har alle våre systemer for informasjonssikkerhet blitt revidert og godkjent av Scandinavian Certification. Sertifiseringen er en trygghet for oss som bedrift, men ikke minst en trygghet for alle våre kunder og samarbeidspartnere.

ISO 27001 er den ledende og mest anerkjente standarden for styringssystemer av informasjonssikkerhet. Standarden har en helhetlig tilnærming til IT-sikkerhet og beskriver beste praksis for å beskytte data og digitalt innhold.

I 2023 ble vi partner i «cyberklynga» til Norwegian Cybersecurity Cluster (NCC), har vi et samarbeidsmiljø med fokus på innovasjon og ekspertise innen cybersikkerhet. Erfaringer fra samarbeidet med NCC og andre selskaper i cyberklynga har resultert i en dypere faglig utvikling. Vi har blant annet utviklet tjenester sammen med NCC-partner Eidsiva for å sikre bedrifter mot dataangrep. Det innebærer blant annet at sikkerhetsløsningen overvåker ansattes brukernavn og passord, for å hindre misbruk av disse. Hvis angrepet allerede er et faktum, kan den angrepne datamaskinen frakobles bedriften for å minimere skadene.

MÅLING OG EVALUERING AV ARBEIDET VÅRT

Lindbak har ikke i 2023 avdekket vesentlige klager eller innsigelser på datasikkerhet og personvern blant kunder, leverandører eller lignende. Det er heller ikke, etter gjennomgang, avdekket lekkasjer, tyveri eller tapte kundedata fra konsernets systemer.

KOMMUNIKASJON RUNDT TEMAET

Alle ansatte har blitt informert og fått kunnskap om standarden både på allmøte og e-post, samt signert en egenerklæring. Informasjon er også kommunisert via lindbak.no og i våre sosiale medier kanaler.



FAGDAG OM SIKKERHET

Våren 2023 arrangerte vi en fagdag som vi kalte **SIKKERHETSNETT**. Tematikk for dagen var blant annet IT-sikkerhet og beredskapstjenester, personvern, Smarte kontor og bærekraftig IT.



SIKKERHETSOVERVÅKNING OG RESPONS

I 2023 lanserte vi en ny tjeneste i samarbeid med Eidsiva som vi definerer som «prikken over i'en» innenfor IT-sikkerhet. Tjenesten **Sikkerhetsovervåkning og respons** har som formål å avdekke angrep så tidlig som mulig, for å stoppe eller minimere skaden der de andre sikkerhetsmekanismene ikke er nok. Tjenesten er aktiv 24/7, og bruker AI for å avdekke kommende trusler.



Skann QR-kode for å lese mer.

GRI-INDEXES

06



GRI-INDEKS

	Side	Utelatelser	Kommentar
GRI 2: OVERORDNEDE OPPLYSNINGER 2021			
ORGANISASJONEN OG DENS RAPPORTERINGSPRAKSISER			
2-1 Organisasjonsdetaljer	12-13		
2-2 Enheter inkludert i organisasjonens bærekraftsrapportering	12-14		
2-3 Rapporteringsperiode, frekvens og kontaktpunkt	3		01.01.2023 - 31.12.2023. Årlig. Siste rapport juni 2023.
2-4 Endring av informasjon			Ingen endringer, men flere og samme tall er hentet fra Miljøfyrtårn-rapporteringen for å forenkle datainnsamlingen
2-5 Ekstern attestasjon			Ingen ekstern revisjon. Gjøres ifm. regnskapsåret 2025 når vi er pliktig.
AKTIVITETER OG ANSATTE			
2-6 Aktiviteter, verdikjede og andre forretningsforbindelser	12-15, 16-17		
2-7 Ansatte	13		
2-8 Arbeidere som ikke er ansatte	48		
VIRKSOMHETSSTYRING			
2-9 Styringsstruktur og sammensetning	18-19		
2-10 Nominering og utvelgelse av høyeste styringsorgan	18		
2-11 Leder for det øverste styringsorganet	18		
2-12 Rollen til det øverste styringsorganet i å føre tilsyn med håndteringen av påvirkninger	18		
2-13 Delegering av ansvar for å håndtere påvirkninger	18		
2-14 Rollen til det øverste styringsorganet i bærekraftsrapporteringen	3, 18		
2-15 Interessekonflikter	18		
2-16 Kommunikasjon av kritiske bekymringer	18		
2-17 Kollektiv kunnskap hos det høyeste styringsorgan	18-19		
2-18 Evaluering av ytelsen til høyeste styringsorgan		Utelatt å svare på siden Lindbak ikke har formell prosess om evaluering i dag.	
2-19 Godtgjørelsespolitikk	19		
2-20 Prosess for å fastsette godtgjørelse	19		i. Det er ingen kompensasjonskomité i selskapet. ii. Innspill fra forskjellige interessenter blir hensyntatt gjennom dialog med ansattrepresentant, lokale ledere og løpende ansattdialog. iii. Ingen godtgjørelseskonsulenter.
2-21 Årlig total kompensasjonsgrad	19		a. 958 934 kr var forskjellen mellom den høyest betalte og median lønn i selskapet regnet i årslønn. b. 5,1 %. Den høyest lønnede fikk 8,1 % økning, median var 3 %. c. En liste med alle ansatte og månedslønn er benyttet for å finne høyeste lønn og medianlønn.

	Side	Utelatelser	Kommentar
GRI 2: OVERORDNEDE OPPLYSNINGER 2016			
STRATEGI, RETNINGSLINJER OG PRAKSISER			
2-22 Erklæring om bærekraftig utvikling strategi fra øverste beslutningstaker	5		
2-23 Forpliktelser til retningslinjer	28-33, 38-39, 44, 48-49, 52-55		
2-24 Innbygging av forpliktelser til retningslinjer	28-33, 38-39, 44, 48-49, 52-55		
2-25 Prosesser for å utbedre negativ påvirkning	28-33, 38-39, 44, 48-49, 52-55		
2-26 Mekanismer for å søke råd og vekke bekymring	20-21, 48-49, 52-55		
2-27 Overholdelse av lover og forskrifter	54		Ingen hendelser.
2-28 Medlemsforeninger	13, 32, 52		Etisk Handel Norge, Trefadder.
INTERESSEENGASJEMENT			
2-29 Tilnærming til interessentengasjement	20-21		
2-30 Tariffavtaler			a. 27 personer. 8,8 % b. Lindbak beslutter hvilke betingelser som kollektivt gjelder de andre ansatte. Vi baserer oss ikke på avtaler fra andre organisasjoner.

OM LINDBAK

3-1 Prosessen for å bestemme vesentlige temaer	20-21		Mer informasjon finner du i bærekraftsrapporten fra 2020.
3-2 Liste over vesentlige temaer	23		Mer informasjon finner du i bærekraftsrapporten fra 2020.
3-3 Ledelsen av vesentlige temaer	24		
GRI 201 ØKONOMISK PRESTASJON 2016			
201-1 Direkte økonomisk verdi generert og distribuert	14		
201-2 Økonomiske virkninger, risikoer og muligheter ved klimaendringer	24		
201-4 Økonomisk støtte fra myndigheter	14		Skattefunn: 2 673 703 kr.

GRØNNE VALG: SIRKULARITET, MILJØ OG KLIMA

GRI 3 VESENTLIGE TEMAER 2021			
3-3 Ledelsen av vesentlige temaer	28-33		
GRI 305: UTSLIPP 2016			
305-1 Direkte (scope 1) klimagassutslipp	34-35		
305-2 Energi indirekte (scope 2) klimagassutslipp	34-35		
305-3 Andre indirekte utslipp av klimagasser	34-35		

	Side	Utelatelser	Kommentar
GRI 306: AVFALL 2020			
306-1 Avfallsgenerering og betydelige avfallsrelaterte påvirkninger	34-35		
306-3 Avfall generert	34-35		
GRI 417: SALGSPRAKSIS OG PRODUKTMERKING			
417-1 Krav til produkt- og tjenesteinformasjon og merking	30-31		
LINDBAK+MEG: OSS I LINDBAK			
GRI 3 VESENTLIGE TEMAER 2021			
3-3 Ledelsen av vesentlige temaer	38-39, 44, 46-47, 48-49		
GRI 401 ANSETTELSE 2016			
401-1 Nyansettelser og utskifting av personale	40-41		
401-2 Fordeler gitt til fulltidsansatte som ikke deltidsansatte tar del i	48		Ingen spesielle fordeler til fulltidsansatte. Alle ansatte mottar like fordeler.
401-3 Foreldre/Foreldrepremisjon	49		e. Har vist til antall ansatte, ikke regnet ut rate.
GRI 404: OPPLÆRING OG UTDANNING 2016			
404-1 Gjennomsnittlig opplæringstid per år per ansatt	47	Har kun rapportert et totalt antall timer for alle ansatte fordelt på ulike stillingskategorier.	
404-2 Programmer for ansattes kompetanseheving og omstilling	46-47		
404-3 Andel ansatte som får regelmessige prestasjons- og karriereutviklingsvurderinger	44-45		
GRI 405: MANGFOLD OG LIKE MULIGHETER 2016			
405-1 Mangfold i styringsorganer og blant ansatte	42-43		
405-2 Forholdet mellom grunnlønn og godtgjørelse av kvinner i forhold til menn	42-43		
VI BRYR OSS: FORETNINGSETIKK, MENNESKERETTIGHETER OG SIKKERHET OG ENGASJEMENT			
GRI 3 VESENTLIGE TEMAER 2021			
3-3 Ledelsen av vesentlige temaer	52, 54-55, 57		
GRI 204: INNKJØSPRAKSIS 2016			
204-1 Andel innkjøp fra lokale leverandører	53		
GRI 408: BARNEARBEID 2016			
408-1 Enheter og leverandører med risiko for barnearbeid	52		
GRI 414 SOSIALE VURDERINGER BLANT LEVERANDØRER 2016			
414-1 Nye leverandører som er vurdert med sosiale kriterer	54-55		
414-2 Negativ sosial påvirkning i leverandørkjeden og handling tatt	54-55		
GRI 418: PERSONVERN 2016			
418-1 Bekreftede klager vedrørende brudd på kundens personvern og tap av kundedata	56-57		



WISSOS



**Vi skal bidra til en
bærekraftig framtid på
norske arbeidsplasser**

WE MAKE IT WORK. AT WORK