



2019

Årsrapport bærekraft

Rapport utviklet i oktober 2020 for 2019

LINDBAK

WE MAKE IT
WORK. AT WORK

01

BÆREKRAFT

Lindbak og vår bærekraftsrapportering	6
Det vesentlige	8
Vesentlighetsanalyse	9
Vår forpliktelse til FNs bærekraftsmål	12
Våre prioriterte bærekraftsmål	13
Sentrale nøkkeltall: Bærekraft i Lindbak 2019	14

02

VÅRT ENGASJEMENT

Et godt sted å arbeide	18
Lokalt, smart og bærekraftig	22
Himmelske akustikk-løsninger for bedre trivsel	26
Enkel og sirkulær flytteprosess hos Arntzen de Besche	30

03

VÅRT ARBEID

Samfunnsøkonomisk påvirkning	36
Direkte økonomisk verdi	36
Økonomiske virkninger, risikoer og muligheter ved klimaendringer	37
Pensjons- og forsikringsordninger	38
Kjøp fra lokale leverandører	38
Klima- og miljøpåvirkning	39
Avfall	39
Klimaregnskap	40
Målrettet arbeid med våre produkter	41
En attraktiv og utviklende arbeidsplass	42
Nyansettelser og turnover	46
Klimaundersøkelse	48
Utvikling og kompetanse hos medarbeidere i Lindbak	49
Helse, arbeidsmiljø og sikkerhet på alvor	51
Klimaundersøkelse	51
Likestilling mellom kjønnene	53
Menneskerettigheter og arbeidsforhold i leverandørkjeden	54
Informasjonssikkerhet	58
Lindbaks kvalitetssystem	61

04

GRI

GRI-indeks	64
------------	----

Morgendagens næringsliv er et bærekraftig næringsliv

I Lindbak er vi helt sikre på at morgendagens næringsliv må være et bærekraftig næringsliv. Vår målsetning er å være Norges ledende aktør på bærekraftig utvikling innenfor våre bransjer.

2019 var det året bærekraft og klimautfordringene kom øverst på agendaen, ikke bare innen det politiske Norge og i forskermiljøene, men også for en stor del av næringslivet. For å bidra til å utvikle morgendagens bærekraftige næringsliv i henhold til FN's bærekraftsmål nr. 17, har Lindbak utviklet et tett samarbeid med våre leverandører og med krevende og miljøbevisste kunder som stiller krav til oss.

Når vi nå nærmer oss slutten på 2020 kan vi se tilbake på det kanskje mest krevende året for samfunnet vårt siden 2. verdenskrig. Covid 19-pandemien har satt næringslivet på prøve, og mange bransjer og selskaper går usikre tider i møte. Det er derfor ekstra viktig i disse utfordrende tider at Lindbak evner å bygge et bærekraftig selskap.

Lindbak har fokus på bærekraftig drift i alle ledd. Et eksempel er FN's bærekraftsmål nr. 5, «Likestilling mellom kjønnene». Her har vi jobbet målrettet for å øke kvinneandelen i selskapet, og vi har kommet langt i arbeidet med å sørge for å ha likelønn i alle ledd i organisasjonen.

Et annet eksempel er bærekraftsmål nr. 12, «Ansvarlig forbruk og produksjon». Her jobber vi hver dag for å redusere den negative påvirkningen vår virksomhet har på miljø og samfunn.

Lindbak har lenge hatt som overordnet visjon å skape økt trivsel og effektivitet på norske arbeidsplasser. Det ligger mye god bærekraft i den visjonen. Likevel, vår tilleggs-visjon om å skape en bærekraftig fremtid på norske arbeidsplasser gjennom målrettet innsats er vel så viktig, både for oss og for at vi sammen skal nå FNs bærekraftsmål.

Lindbak er en stor norsk aktør i våre bransjer. Våre medarbeidere ønsker å jobbe i en bedrift som tar miljøansvar på alvor og vi er stolte over det engasjementet de viser. Vårt arbeid med bærekraft er godt i gang og vi gleder oss til å vise hva vi får til.



Jan Petter Lindbak

CEO og leder for bærekraftsarbeidet i Lindbak

Vår målsetning er å være Norges ledende aktør på bærekraftig utvikling innenfor våre bransjer





01

Bærekraft

Innhold

Om Lindbak	6
Det vesentlige	8
FNs bærekraftsmål	12
Sentrale nøkkeltall	14

Lindbak og vår bærekraftsrapportering

Visjon

Vi skal skape økt trivsel og effektivitet på norske arbeidsplasser.

Forretningsidé

Lindbak tilbyr IT, interiør- og teknologiløsninger til arbeidsplassen. Våre løsninger skal være bærekraftige, de skal inspirere og forenkle våre kunders hverdag og bidra til økt produktivitet.

Verdier

- Kundefokusert
- Engasjert
- Nyskapende

Standarder og normer for atferd

Selskapet har regler for ikke å diskriminere på bakgrunn av kjønn, alder, nedsatt funksjonsevne, seksuell legning, nasjonal opprinnelse, hudfarge, religion eller livssyn.

Selskapets størrelse og omfang

Omsetning i 2019 for Lindbak AS var på 463 003 TNOK. Egenkapitalen 80 821 TNOK og totalkapitalen 204 793 TNOK per 31.12.2019.

Samlet omsetning i 2019 for hele konsernet, Lindbak Gruppen AS, var på 902 953 TNOK. Egenkapitalen 129 893 TNOK og totalkapitalen 303 522 TNOK per 31.12.2019.

Lindbak AS er morselskap for en landsdekkende kjedevirksomhet som tilbyr møbler, kontormaskiner, kaffe, print, kontorrekvisita, service, IT-tjenester og AV-løsninger for å skape økt trivsel og effektivitet på norske arbeidsplasser.

Selskapet jobber opp mot både privat og offentlig sektor, innenfor flere ulike bransjer og segmenter. Lindbak har i overkant av 10 000 kunder, og omsetningen er fordelt på cirka 60 % offentlige kunder og 40 % private kunder, i hovedsak norske virksomheter.

Lindbak sin verdikjede inkluderer ca. 700 leverandører fra hele verden. Hovedvekten av varekjøpet kommer fra norske leverandører som har fokus på lokal tilhørighet og bærekraftig produksjon.

Selskapet har 27 kontorer over hele Norge, med hovedkontor i Trondheim. De fleste avdelingskontorene er sertifisert som Miljøfyrtårn, og konsernet er med i returordningen for kasserte produkter og medlem av Grønt Punkt Norge AS.

Lindbak tilbyr:



Interiør



Lyd og bilde



Utskriftstjenester



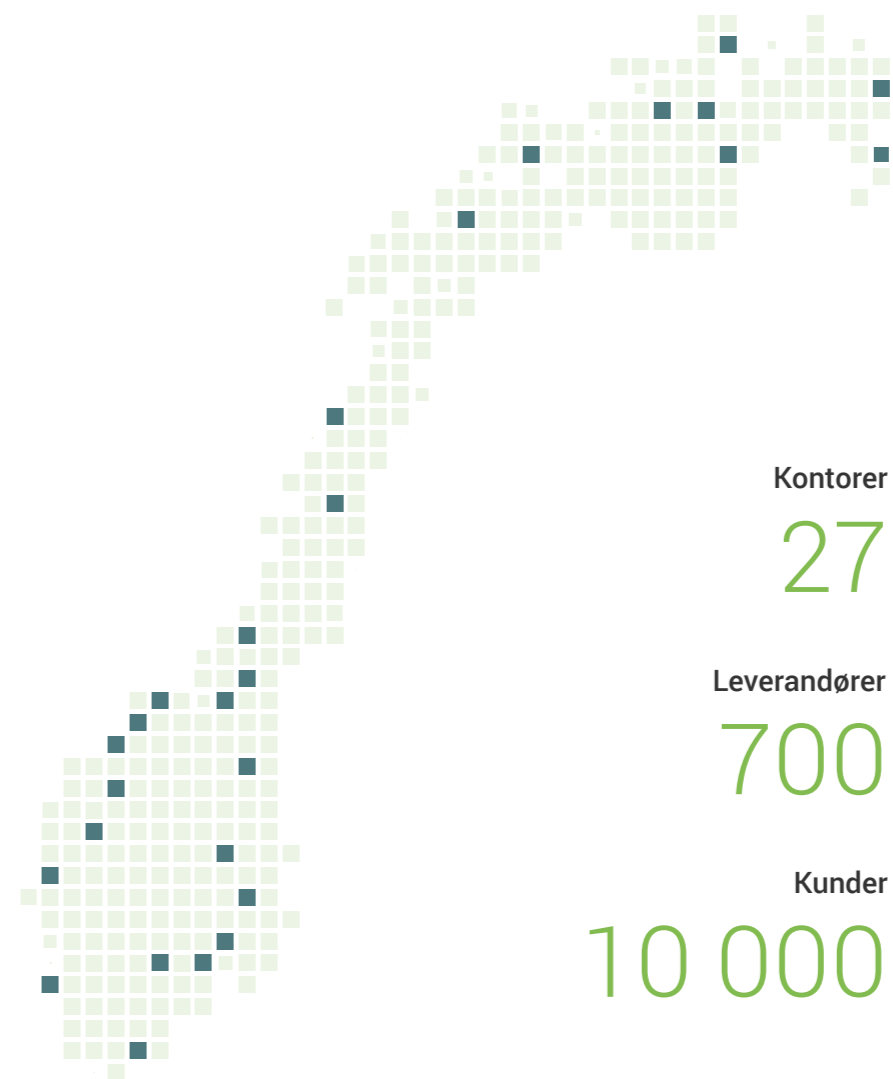
IT-løsninger



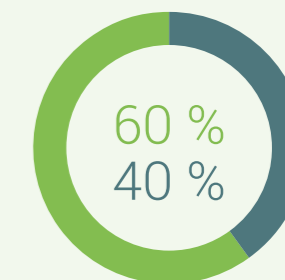
Leasing



Kaffe/vann



Omsetning per virksomhetsområde



- Offentlig sektor
- Privat sektor

Selskapsform og eierstruktur

Aksjonærer i Lindbak AS er Tore Lindbak og Morten Lindbak, gjennom eierskap av morselskapet Lindbak Gruppen AS ved selskapene Lindbank AS og Shelter AS.

Øverste beslutnings-taker for Lindbaks bærekraftsarbeid

Jan Petter Lindbak, CEO

Prosjektgruppe bærekraft

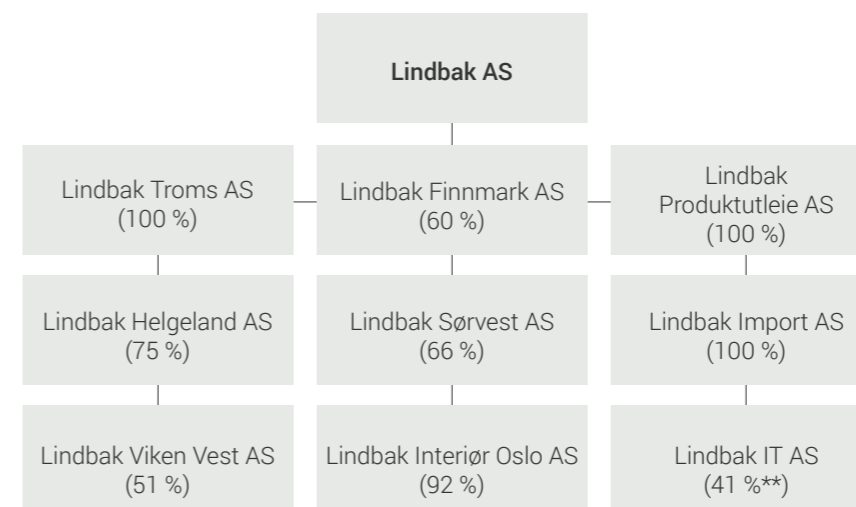
Jan Petter Lindbak (CEO), Simon Morseth (Salgsdirektør interiør), Ingunn Laugen (Markeds- og komm. sjef), Sara Liholt (Selger og lokal bærekraftsansvarlig), Bjørn Reidar Lehn (Logistiksjeff Trondheim)

Prosjektgruppen er ansvarlig for den operative oppfølgingen av Lindbaks bærekraftsarbeid.

Kontaktpunkt for spørsmål angående rapporten

Jan Petter Lindbak, CEO

Selskaper og enheter som er inkludert i rapporten:



Det vesentlige

WE MAKE IT WORK. AT WORK. Det er vårt slagord. Det signaliserer at det ikke er produktene i seg selv som er det viktigste, men effekten av produktene vi leverer. Det er en god dag i Lindbak når vi skaper verdier for våre kunder.

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, en print-tjeneste, IT-rådgiving, en kaffeløsning eller en annen tjeneste for å øke trivsel og effektiviteten på arbeidsplassen.

I Lindbak er vi opptatt av bærekraften i vår verdiskaping. De aktørene som utvikler og produserer produkter og tjenester på en måte som forener globalt samfunns- og miljømessig ansvar med egen lønnsomhet tror vi vil være framtidens vinnere.

Første halvår 2020 gjennomførte Lindbak en prosess for vesentlighetsanalyse i henhold til rapporteringsstandard Global Reporting Initiative (GRI). Rådgivnings- og revisjonsselskapet BDO bistod Lindbak i dette arbeidet. Vesentlighetsanalysen har sett nærmere på hvordan Lindbaks omgivelser tilnærmer seg bærekraftig utvikling, hvilken

bærekrafts-tematikk Lindbak kan øve størst innflytelse på innen dimensjonene sosiale-, økonomiske-, klima- og miljømessige forhold, samt hvilke forventninger Lindbaks interne og eksterne interessenter har til arbeidet.

Funnene i denne vesentlighetsanalysen, inkludert hvilken tematikk som er mest vesentlig, er styrende for fokuset i Lindbaks bærekraftsrapportering. Funnene danner også grunnlaget for hvilke temaspesifikke GRI-standarder Lindbak rapporterer på.

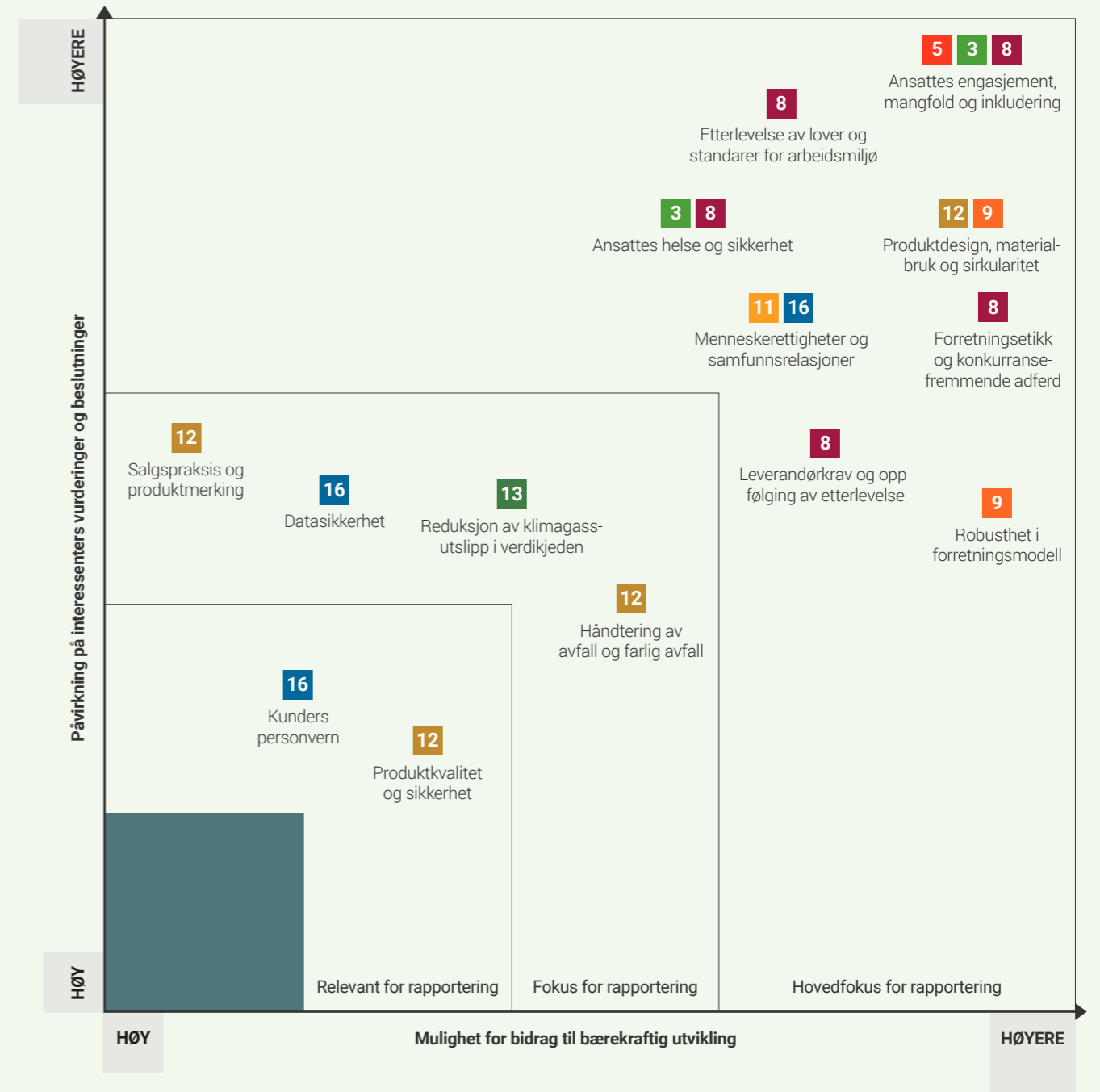
Lindbaks vesentlighetsanalyse tar utgangspunkt i Sustainability Accounting Standard Boards (SASBs) rammeverk for vesentlige temaer for næringsdrivende virksomheter. Analysen bygger på både kvantitative og kvalitative undersøkelser blant følgende interessentgrupper definert gjennom en innledende interessentkartlegging:



Lindbak har i arbeidet med vesentlighetsanalysen tilrettelagt for en bred involvering av interessenter gjennom digitale undersøkelser, hvor blant annet alle ansatte og eiere har blitt involvert og aktivt bedt om å bidra. For leverandører, kunder og beskrivende

ledd har et tilfeldig representativt utvalg ligget til grunn for undersøkelsene. Videre har den brede involveringen gjennom digitale undersøkelser blitt supplert med kvalitative undersøkelser blant utvalgte nøkkelinteressenter i nevnte grupper.

Vesentlighetsanalyse



Mest relevante bærekraftsmål:

Se farger og nummerering for vesentlige temaer over



26 temaer vurdert

Gjennom vesentlighetsanalysen er følgende 26 temaer vurdert, hvorav de vesentlige er presentert i den visuelle fremstillingen av vesentlige temaer.

Reduksjon av klimagassutslipp i verdikjeden

Luftkvalitet

Energiforbruk og energiledelse

Inkluderer styring av energieffektivitet og energimiks

Vann og avløpshåndtering

Håndtering av avfall og farlig avfall

Økosystemer og mangfold av levende organismer

Menneskerettigheter og samfunnsrelasjoner

Med samfunnsrelasjoner menes samfunnsøkonomiske påvirkninger på samfunnet, samfunnsengasjement, miljømessig rettferdighet, sysselsetting av lokale arbeidstakere og innvirkning på lokale bedrifter.

Kunders personvern

Datasikkerhet

Tilgang og rimelighet på kritiske tjenester

Universelle behov, for eksempel tilgjengelighet og rimelighet for helsehjelp, finansielle tjenester, hjelpemidler, utdanning og telekommunikasjon

Produktkvalitet og sikkerhet

Evne til å tilby produkter og tjenester som oppfyller kundens forventninger med hensyn til deres helse- og sikkerhetsegenskaper.

Helse hos kunder

Evne til å gi forbrukere produkter og tjenester som er i samsvar med forventninger knyttet til helse og ernæring.

Salgspraksis og produktmerking

Sannferdig og nøyaktig markedsføringspraksis av tjenester og produkter. Ansvarlig markedsføringspraksis og etikk i salgs- og utlånspraksis.

Etterlevelse av lover og standarder for arbeidsmiljø

Ansattes helse og sikkerhet

Ansattes engasjement, mangfold og inkludering

Produktdesign og sirkularitet

Livssykluspåvirkningene til produkter og tjenester.

Robusthet i forretningsmodell

Kapasitet til å håndtere risiko og muligheter knyttet til overgangen til en lav-karbon- og klimabegrenset økonomi, samt vekst og etablering av nye markeder.

Leverandørkrav og oppfølging av etterlevelse

Omfatter miljøansvar, menneskerettigheter, arbeidspraksis, etikk og forebygging av korrupsjon.

Materialbruk og utnyttelsesgrad

Begrense materialbruk og øke utnyttelsesgrad gjennom bedre produktdesign, produksjon og gjenbruk, f.eks. ved bruk av resirkulerte og fornybare materialer.

Fysiske virkninger av klimaendringer

Evne til å håndtere faktiske eller potensielle fysiske effekter av klimaendringer, f.eks. økt hyppighet og alvorlighetsgrad av ekstremvær.

Forretningsetikk

Konkurranserefremmende adferd

Bidrag til en sunn konkurransesituasjon som forhindrer høye priser, dårlig kvalitet på produkter, tjenester og ineffektivitet.

Tilnærming til påvirkning på lovgivning og reguleringer

Selskapets tilnærming til å samarbeide med tilsynsmyndigheter og drive påvirkningsarbeid mot lovgivende og regulerende myndigheter.

Kritisk risikostyring for hendelser

Adresserer selskapets bruk av ledelses- og risikostyringssystemer for å minimere hendelser som kan ha et stort sosialt og/eller miljømessig skadeomfang. Også knyttet til sikkerhetskulturen i selskapet.

Systemisk risikostyring

Risikostyring knyttet til svekkelse eller kollaps av systemer som økonomien og samfunnet er avhengige av. Dette inkluderer finansielle systemer, naturressurssystemer og teknologiske systemer.



Vår forpliktelse til FNs bærekraftsmål

I sin innledning til The Sustainable Development Goals Report 2020 slår FNs generalsekretær António Guterres fast at Covid19 pandemien har gitt arbeidet for å nå FNs bærekraftsmål store utfordringer på flere områder, og at det derfor er viktigere enn noen gang å høyne ambisjon, mobilisering, ledelse og kollektiv handling, ikke bare for å slå COVID-19, men for å bli bedre sammen - vinne kappløpet mot klimaendringer, takle fattigdom og ulikhet, styrke kvinner og jenter og skape et mer inkluderende og rettferdig samfunn.

I Lindbak er vi derfor bevisste på at vi har et betydelig ansvar for å bidra til å levere bærekraftig verdi til samfunnet vi er en del av, og at dette nå er viktigere enn noen gang.

Bærekraft er også konkurransekraft, og i Lindbak ønsker vi at FNs bærekraftsmål skal være styrende i alt vi gjør. Fra høsten 2020 har Lindbak styrket arbeidet med bærekraftsmålene gjennom å integrere bærekraftsarbeidet i vår strategi- og forretningsutvikling i tråd med FNs metodiske verktøy «SDG Compass»¹⁾ for å sikre systematisk og faglig forankring av arbeidet og muligheten til å måle resultatene.

For at Lindbak skal være et selskap for fremtiden har vi i to år jobbet med bærekraftsmålene og hvordan vi kan skape og levere bærekraftige produkter og tjenester iht. disse. Høy kompetanse innen bærekrafts område mener vi er nøkkelen til å gjennomføre de nødvendige tiltakene, og gjennom Lindbak Akademiet er vi godt i gang med å utdanne alle våre ansatte på hvordan vi kan etterleve disse målene.

Et sentralt første mål med prosessen er en bred involvering, forankring og mobilisering av organisasjonen, for å sikre at vår forpliktelse til bærekraftig utvikling blir en del av den naturlige tankegangen for alle ansatte - i alt vi gjør. Gjennom intervjuer og digitale undersøkelser knyttet

til arbeidet med Lindbaks vesentlighetsanalyse har hele Lindbak-organisasjonen i tillegg til Lindbaks eksterne interessentgrupper blitt forespurt om å gi innspill til hvilken tematikk knyttet til de 17 bærekraftsmålene de mener er mest relevant for Lindbak. Basert på disse undersøkelsene, og vårt tidligere arbeid med bærekraftsmålene, har Lindbak valgt foreløpig å peke på fire bærekraftsmål som vi mener er mest relevant for Lindbak å fokusere på. Gjennom den videre prosessen i tråd med «SDG Compass» vil vi gjøre vårt endelige valg av hvilke bærekraftsmål vi skal forplikte oss spesielt til.

FNs bærekraftsmål skal være styrende for vårt bærekraftsarbeid og en integrert del av våre forretningsstrategier

Våre prioriterte bærekraftsmål



Prioriterte bærekraftsmål Hvordan vi påvirker og kan utgjøre en forskjell

	<p>Lindbak jobber aktivt med å øke kvinneandelen i selskapet og særskilt i ledende posisjoner. Lindbak har pr. i dag undervekt av kvinner i organisasjonen, men med målrettet arbeid har vi økt kvinneandelen betydelig. Vi har også kommet langt med arbeidet om likelønn i alle ledd i organisasjonen, hvor brutto årslønn i 2019 ekskl. provisjoner og bonuser for kvinner i prosent av menns var på 101,9 %.</p>
	<p>Lindbak jobber med oppfølging av leverandørkjeden ned til tredje nivå fra egen organisasjon gjennom:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Å følge Initiativ for Etsk Handel sin veiledning • Oppfølging av at arbeidstageres rettigheter er ivaretatt i henhold til ILO- konvensjoner • Å få leverandørkjedekart fra produsentene, og foreta risikovurdering ut ifra leverandørkjedekartene (ITUC)
	<p>Lindbak arbeider med utvikling av tjenester og løsninger i tilknytning til produkter som fokuserer på bærekraftige og langsiktige løsninger, med tilhørende merking. Vi skal tenke bærekraft i alt vi gjør og hjelpe våre kunder og samarbeidspartnere med å ta de riktige valgene Lindbak tilbyr og skal tilby produkter fra produsenter som innfrir våre kunders krav, og utfordrer våre leverandører på sertifikater, merking mv. LINDBAK:RE favner vår satsing på utvikling av tjenester med et bærekraftig og sirkulært avtrykk.</p>
	<p>Lindbak vil bidra, både direkte og gjennom påvirkning av våre interessenter, til å redusere utslipp i tråd med Parisavtalens mål. Dette følges iblant annet opp gjennom:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Måling av CO2-utslipp • Oppfølging av EPD-merking • Mer effektiv transport og grønnere transportflåte • Miljøledelse internt gjennom Miljøfyrtårn

¹⁾ SDG Compass er et metodisk verktøy utviklet for å støtte selskaper i å tilpasse strategiene til SDG-ene (the Sustainable Development Goals/FNs bærekraftsmål), samt for å måle og administrere deres bidrag.

Sentrale nøkkeltall Bærekraft i Lindbak 2019

Den økonomiske dimensjonen

Omsetning²



Driftsresultat³



Skattekostnad på ordinært resultat⁴

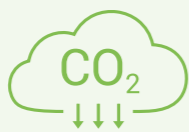


2, 3, 4) Tall for Lindbak Gruppen AS, som også inkluderer Lindbak Stormarkeder AS.

Klima- og miljødimensjoner



81,7 %
Gjenvinningsgrad avfall



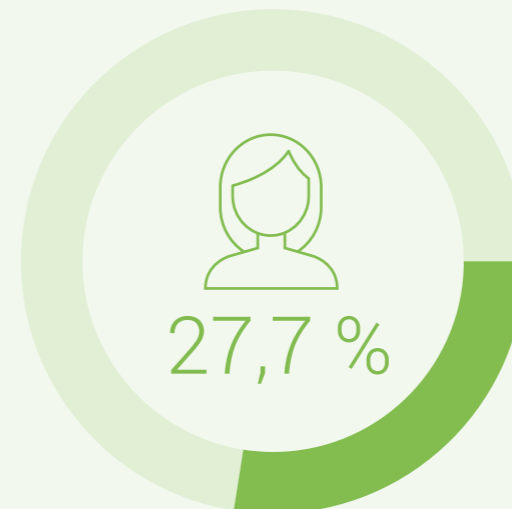
1 345,15
Tonn utslipp CO₂e



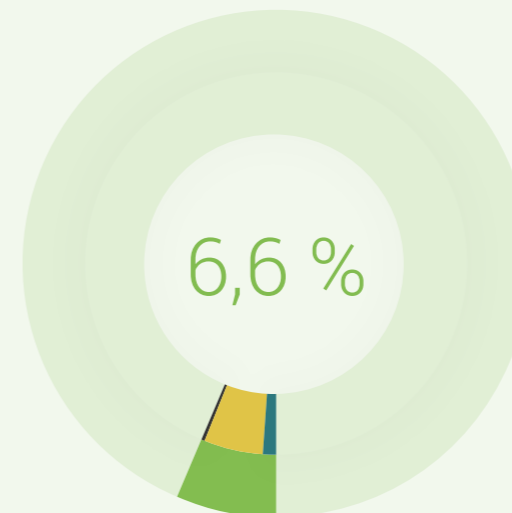
5,4 %
Andel elektriske kjøretøy

Den sosiale dimensjonen

Kvinner i ledende stillinger i % av totale lederstillinger



Sykefravær



■ Totalt sykefravær
■ Korttidsfravær (1,2 %) ■ Fravær syke barn (0,4 %)
■ Langtidsfravær (5 %)

Skader

3 Antall rapporterte skader – H1

0 Antall rapporterte skader – H2

Timer kursing

3 716

Gjennomført årlig utviklingssamtaler i % av antall ansatte

77,5 %

Gjennomsnittslønn (brutto årslønn eksklusiv bonuser og provisjoner)/ Indeks - kvinners lønn i % av menns lønn

101,88 %

Nyansatte i 2019

41

Årsverk total

225

Kvinner 66 Menn 159

Medarbeidere omfattet av konsernets personalforsikring

100 %

02

Engasjement

Innhold

Et godt sted å arbeide	18
Lokalt, smart og bærekraftig	22
Himmelske akustikk-løsninger	26
Enkel og sirkulær flytteprosess	30



Et godt sted å arbeide

I Lindbak har vi en klar filosofi om at det er summen av den enkelte medarbeiders gode prestasjoner som bringer oss fremover. Med våre verdier **kundefokusert, engasjert og nyskapende** ønsker vi å signalisere at det skal være like muligheter for ansettelse, utvikling og avansement, uansett bakgrunn. Lindbak ønsker derfor alltid kompetente personer med de rette holdningene velkommen. Jan Erik Prestvik (33) er en av dem vi ønsket velkommen i 2015. Eller formelt i april 2016, som han selv sier. Det var da han fikk fast jobb hos oss.

For Jan Erik er utdannet kokk, og jobber i dag på Logistikkavdelingen hos oss i Trondheim. Her monterer han møbler og jobber med service. Vi kaller han «sosialministeren», for det er han som inviterer kollegaene hjem på middag i helgene.

Det er den samme Jan Erik som i 2015 var sykmeldt, og som etter 10 år som kokk, hadde møtt veggen og trengte en pause. Så fikk han muligheten til å komme i gang igjen, gjennom et pilotprosjekt hos NAV. Prosjektet hadde som mål å få folk gradvis tilbake i arbeid.

Etter samtaler og tester hos NAV fant han ut hva han var god på. Det viste seg at Jan Erik var en praktiker, og han kunne da velge mellom praksis hos Toyota eller hos oss i Lindbak. Han valgte Lindbak, og angret ikke i dag. I november 2015 begynte Jan Erik å jobbe to dager i uken som montør hos oss gjennom pilotprosjektet. Dette fungerte så bra at han gikk opp til fire dager på veldig kort tid, og fem måneder senere ble han fast ansatt.



Nå er det dem på Lindbak som kommer hjem på middag til meg



Jan Erik sammen med sine nærmeste kollegaer i logistikkavdelingen i Trondheim.



Det beste med å jobbe hos Lindbak er menneskene først og fremst, men jeg liker jo det jeg holder på med også, i tillegg. En god jobb for meg er når jeg føler at jeg ikke har vært på jobb, bare hatt en fin dag. Tror kanskje jeg har det ofte, for jeg tenker jo ikke over at jeg er ferdig på jobb

Følte seg sett

«Det var møtet med Lindbak som gjorde at jeg valgte dem. Jeg visste ikke noe om Lindbak fra før, men i møtet med dem ble jeg sett, og de hadde troen på meg», forteller Jan Erik. Han fortsetter; «Lindbak var tydelige og sa – Vi har en plan om å ansette deg hvis du gjør det bra- da har du jobb her. Og det var nok motivasjon i seg selv. I tillegg var det miljøet. Jeg følte at jeg ble tatt imot på en god måte og det ga meg en piff til å komme meg ut igjen. For meg er det en fast og trygg arbeidsplass, som jeg håper kan vare i mange år».

Menneskene i Lindbak

– Det beste med å jobbe hos Lindbak er menneskene først og fremst, men jeg liker jo det jeg holder på med også, i tillegg. En god jobb for meg er når jeg føler at jeg ikke har vært på jobb, bare hatt en fin dag. Tror kanskje jeg har det ofte, for jeg tenker jo ikke over at jeg er ferdig på jobb, forteller Jan Erik. Han fortsetter – Vi jobber så godt sammen selv om vi er veldig forskjellige. Han mener at i Lindbak tenkes det annerledes når vi rekrutterer. – Flere av oppgavene som skal gjøres krever jo ingen utdanning, så du må se an folket på en annen måte, sier han. - De personlige egenskapene blir viktige, for da sklir man lettere inn i det miljøet vi har. Vi møtes også på fritiden, og de nye som begynner sier at arbeidsmiljøet her er helt unikt!

Får bruke styrkene sine

I Lindbak opplever Jan Erik å få bruke styrkene sine, både det å være praktiker og løsningsorientert. Han sier selv at han alltid ser etter løsninger, og mener det er den viktigste egenskapen å ha i jobben sin. Jan Erik er veldig glad for at NAV tok kontakt, hjalp han i gang i 2015, og skisserte en løsning gjennom pilotprosjektet. Det har gitt han fast jobb, nye venner, en god arbeidsgiver og en bedre helse, både fysisk og psykisk. Til andre som har vært i fase i livet hvor det har vært mørkt, og en pause har vært nødvendig sier han – Vi må ikke være så redde for å prøve noe nytt, det gir mer å være i jobb enn å sitte hjemme og synes synd på seg selv. Nå er det dem på Lindbak som kommer hjem på middag til meg, avslutter han stolt.

Verdifullt samarbeid med NAV

For oss i Lindbak gir samarbeidet med NAV oss en mulighet til å få testet ut kandidater som ikke naturlig ville søkt på stillinger via finn.no.

Vi får samtidig i en periode testet om kandidaten og vi er en god match og at kandidaten leverer på våre verdier. Målsetning for Lindbak er å bidra til et inkluderende og mangfoldig arbeidsmiljø og gi arbeidstrening til personer som av ulike årsaker har behov for hjelp til å komme tilbake i full jobb, og å kunne tilby mer langsiktige arbeidsavtaler med fast ansettelse. Vårt arbeidsmiljø har fokus på å utvikle mennesker.

I hovedsak er samarbeid med NAV et lokalt anliggende da alle avdelinger i Lindbak har ulikt kompetansebehov, men vi ser at logistikk og montasje/teknikerroller er roller der vi klarer å finne en god match.

Klimaundersøkelse i Lindbak viser at

80,4 %

sier at de trives meget eller veldig bra i Lindbak

80 %

føler de får brukt sine evner i Lindbak

93,5 %

vil anbefale Lindbak til andre



Kontorlandskap hos Opplandske betong.
Foto: Lindbak (Niklas Hart). Arkitekt: KUBIK.



Lokalt, smart og bærekraftig

Hos Lindbak er vi stolte av å være den eneste nasjonale kontormøbelleverandøren som er norskeid. Kunnskapen vi har opparbeidet oss gjennom årtier bruker vi til være en god lokal samarbeidspartner for våre kunder, både på valg av produkter og innovative kontorløsninger. Kontinuerlig innovasjon av kontorløsninger er avgjørende, spesielt innen teknologi og bærekraft.

Forsvarlig og lokalt innkjøp

Hos Lindbak ønsker vi å benytte vår fagkunnskap til å gi kunden et forsvarlig møbelinnkjøp. Forsvarlig møbelinnkjøp i denne sammenheng betyr at Lindbak tilbyr sine kunder norske produsenter som har et bevisst forhold til miljøarbeid på både bedrifts- og produktnivå, og etterlever etisk handel i leverandørkjedene. Det er også viktig at våre kunder stoler på at Lindbak tilbyr produsenter som er dyktige i forhold til logistikk, levering og produksjonskapasitet. I tillegg spiller andre faktorer inn som prisnivå konstruksjon og visuelt uttrykk, tilgang på reservedeler, teknisk levetid m.m.

Våre 27 salgs- og servicekontorer, fra Kristiansand i sør til Honningsvåg i nord sørger for at vi jobber tett

med kunder lokalt. Dette har bidratt til at vi har levert smarte løsninger til norske arbeidsplasser i over seksti år.

Ved å benytte en stor andel norske produsenter som Flokk, Aarsland, Fora Form, Liium, Glamox Luxo, Helland, VAD, Hjelle og Grande vil dette også være god samfunnsøkonomi for Norge.

«Vi jobber tett med møbelprodusentene for å finne bærekraftige og gode løsninger. Vi gjør det vi kan for å være en god, lokal samarbeidspartner og finne gode løsninger som kan bidra til at alle har en bærekraftig fremtid», sier vår administrerende direktør Jan Petter Lindbak stolt.



Vi jobber tett med møbelprodusentene for å finne bærekraftige og gode løsninger





Låsbare skap fra norske Aarsland sørger for sikre oppbevaringsløsninger for de ansatte i Bane NOR. Foto: Kjetil Gudem.

Norske møbelprodusenter går i spissen for bærekraftig produksjon

Møbelfabrikken HÅG ligger i utkanten av Røros. HÅG har produsert møbler helt siden 1957, og vært blant pionerene innen både design og bærekraftig møbelproduksjon i Norge.

«Måten vi produserer på, med kortreiste leverandører og industrialisert produksjon, gjør at vi har fleksibel kapasitet og levering og at vi er godt rustet for fremtiden», sier Christian Lodgaard hos Flokk.



HÅG Capisco - produsert på Røros.



Bærekraftig trend blant våre kunder

Som et ledd i å kunne skape bærekraftige, fleksible og fremtidsrettede arbeidsplasser for sine ansatte, valgte Bane NOR Lindbak og Aarsland som sin samarbeidspartner da de innredet sitt hovedkontor i Oslo. Her ble det valgt en god miks av norske og internasjonale produsenter, med fokus på miljøvennlige løsninger med lang levetid.

Jan Petter Lindbak er svært glad for at miljø har blitt stadig viktigere for mange av våre kunder.

«Kundene våre ønsker først og fremst gode, effektive og tilpassede løsninger. I tillegg til kontinuerlig å endre måten vi tenker og jobber på, jobber vi beinhardt for å hjelpe våre kunder med å ta de riktige bærekraftige og miljøvennlige valgene. Lindbak samarbeider med de viktigste produsentene i og utenfor Norge, og vi jobber aktivt med å stille krav om blant annet gjenbrukbare materialer», forklarer Lindbak. «På den måten sikrer vi en bærekraftig og forpliktende verdikjede. Derfor er det fantastisk at de norske produsentene ligger så langt fremme som de gjør, også på dette området», tilføyer han.

Som norskeid bedrift har vi i Lindbak lenge satt søkelys på mulighetene som finnes lokalt, og vi opplever at stadig flere kunder får øynene opp for kortreiste og trygge leveranser.

Lindbak samarbeider med de viktigste produsentene i og utenfor Norge, og vi jobber aktivt med å stille krav om blant annet gjenbrukbare materialer



Svanemerkede arbeidsbord fra Aarsland. Foto: Kjetil Gudem.



Aarsland produserer svanemerkede produkter på Jæren i Rogaland.

Stolt norsk familiebedrift

Den tradisjonsrike familiebedriften Aarsland Møbelfabrikk har holdt til på Jæren i snart hundre år. Til vanlig produserer de hovedsakelig møbler for skoler og kontorer, med et tydelig fokus på miljø og bærekraft.

«Som en stolt norsk produsent har vi stor tro på det norske. Aarslands produkter skal være produsert på en ansvarlig måte, og de fleste av våre modeller er derfor svanemerket. Vi håper og tror at både vi, samarbeidspartnere og kunder ønsker å ta samfunnsansvar både for arbeidsplasser og bærekraftig produksjon», sier Erik Jonas Aarsland.

Himmelske akustikkløsninger for bedre trivsel blant matglade barn i Kristiansand

Lindbak ønsker å bidra med trivsel og bedre helse for barn og unge i hele landet. Da Geitmyra matkultursenter skulle åpne dørene i Kristiansand høsten 2019 og spurte om vi kunne bidra, var det enkelt for oss å si ja.

Et gammelt betongbygg med dårlig akustikk skulle pusses opp, og de var usikre på hvordan støy og lyd kunne løses på en god måte. Det å redusere støy har en vesentlig helsedimensjon, og for barn er dette spesielt viktig. Ved å sørge for gode akustikkløsninger, skapes det bedre møter mellom mennesker. Det igjen gir et bedre grunnlag for å skape en god læringsarena for å bygge matglede. Dette tar vi på alvor i Lindbak, og derfor ville vi bidra.

Sunn matglede i sunne og inspirerende omgivelser

På Odderøya utenfor Kristiansand holder Geitmyra matkultursenter til i et gammelt administrasjonsbygg som forsvaret brukte i sin tid. Geitmyra matkultursenter er en liten ikke-kommersiell organisasjon med store ambisjoner. De ønsker å revolusjonere matkulturen for barn og jobber for at barn skal bli glade i mat som gjør dem godt, med et spesielt fokus på sjømat. På senteret har de skoleundervisning, kurs og matarrangement for barnefamilier.

Det er gjort mange tilpasninger av betongbygget, og alle kontorene er revet ut slik at det kun var et betongskall igjen da Geitmyra tok over. Bygget er dekorert for å se ut som det er under vann, og det fortsetter inn i underetasjen der man går fra under vann og til fjæra, for så å bevege seg til skogen (Den grønne etasjen). I toppetasjen møter man tretopper, måker og skyer. Og til slutt himmelen hvor det også befinner seg et historisk kurslokale. Geitmyra var utrolig fornøyde med hvordan lokalet hadde blitt - med unntak av akustikken som ikke var spesielt bra.

Helene Isaksen, daglig leder ved Geitmyra Matkultursenter.



Geitmyra matkultursenter – fra grå betongbygning til fargerik oase som bidrar til matglede og kunnskap til barn.

Om Geitmyra-matkultursenter

Matkultursenteret i Kristiansand skal være et fyrårn og kompetansesenter for hele Sørlandet. Det skal være et senter som styrker og tar regionens identitet, tradisjoner, historie og fremtid på alvor.

Hos Geitmyra i Kristiansand får alle smake på Sørlandet – De skal bygge identitet, spre matglede og matkultur! Dette synes vi i Lindbak er å ta samfunns- og klimaansvar på alvor og vi heier på initiativet



Og det viktigste av alt – Rommet fungerer nå med mye lyd! Når det skal stå 10 barnehagebarn rundt her, så er vi helt avhengige av at ikke lyden er for høy. Med disse store skyene rett over bordene fungerer dette nå veldig fint



Akustikkutfordringer

– Et av kursrommene i øverste etasje, Himmeletasjen, hadde store utfordringer med akustikken ved besøk av grupper av barnehagebarn og skoleklasser. Til tider ble lydnivået her så høyt at både den som underviste og de besøkende opplevde det som krevende å være der, og man ble ør i hodet, forteller daglig leder ved Geitmyra, Helene Isaksen. «Da spurte vi oss selv. Hvordan kunne dette løses på en bærekraftig og spennende måte, hvor lyden og akustikken i rommet blir bedre for på den måten skape bedre trivsel og matglede?»

Isaksen fortsetter: – «Organisasjonen hadde trange budsjetter, og liten mulig til å gjøre nødvendig investeringer. For oss ble løsningen å kontakte Lindbak for å få hjelp».

Akustikkskyer i Himmelrommet

Betongvegger og betongtak fordelt på 120 kvadratmeter gjorde at akustikken i bygget var meget dårlig. I og med at rommet hadde en spesiell funksjon, Himmelrommet, var vi nødt til å tenke både en løsning som var spennende for øyet, men også godt for øret. Løsningen ble lydabsorberende elementer fra vår akustikkleverandør, Zilenzio, med akustikkskyer montert i deres himmelrom og paneler for å forbedre lydbildet ellers i rommet. Nå er lyden betraktelig dempet, og det er ikke lenger like mye klang i veggene når det er støy i lokalene.

«Taket her skal jo være himmelen og da passer skyene perfekt!»

Neste generasjons arbeidere

Ettersom vi i Lindbak også jobber med innredning av offentlige rom for barn og unge, er det svært viktig for oss å ivareta trivselen og helsen i form av bruk av riktige produkter. «Vi verdsetter ergonomiske produkter under læring for helsens skyld, og moderne, nytenkende produkter for trivsel og utviklingens del. Barna er vår neste generasjon arbeidere, og vi ønsker stadig utvikling», forteller Isabella Natali, prosjektleder/innredningskonsulent i Lindbak Sørvest.



Tre ting vi i Lindbak synes er viktig å tenke på når vi jobber med akustikk og lyd



Lyd
Lydbølger som vil komme fra flere ulike hold og treffe ulike materialer i rommet. Disse må vi derfor absorbere fra ulike vinkler og med ulike, polstrede produkter



Tak- og gulvmateriale
Med rommets takhøyde, gulvmateriale og rommets areal kan vi beregne hva slags produkter og hvilket omfang man trenger for å redusere 30, 40, 50 % osv.



Tekstiler
Tekstiler i alle rommets retninger.

Målet til Geitmyra matkultursenter er at barn skal bli glade i mat som gjør dem godt, med et spesielt fokus på sjømat.



Enkel og sirkulær flytteprosess hos Arntzen de Besche

Hos Lindbak ønsker vi å bidra med bærekraftige løsninger som sikrer trivsel og effektivitet til våre kunder. Da Arntzen de Besche skulle flytte til nye lokaler i Beddingen 16 på Solsiden i Trondheim, var ønske om kvalitet, gjenbruk og en enkel flytteprosess viktige faktorer for dem. Vi ble valgt som partner på møbelleveranse, kaffe og flyttetjenester, og resultatet ble kvalitetsløsninger med gode kombinasjoner av gammelt og nytt, og en ryddig prosess knyttet til flytting, gjenbruk og resirkulering – enkelt og sirkulært.

Arntzen de Besche er et ledende norsk advokatfirma med kontor i Oslo, Stavanger og Trondheim, og med nærmere 170 medarbeidere. Selskapet har en kultur for lagspill, integritet, kvalitet og engasjement, og verdiene var også sentrale da Trondheimsavdelingen skulle flytte til nye lokaler på Solsiden i Trondheim. Avdelingen hadde et sterkt ønske om å gjenbruke kvalitetsmøbler som var i god stand i sine nye lokaler, og sørge for at resten av møblene ble håndtert på en enkel, ryddig og bærekraftig måte.

Nytt og gammelt – Kvalitet og integritet

Sammen med arkitektfirmaet Pir2 utarbeidet Arntzen de Besche plantegninger for sine nye lokaler som var todelt:

- Fløy A med arbeidsplasser og møterom for ansatte. Her var ambisjonen å gjenbruke så mye som mulig av arbeidsbord, oppbevaring og kontorstoler og supplere med nytt der det var nødvendig.
- Fløy B, som var besøksområde med møterom og fellesområder. Her var det i hovedsak tegnet inn nye møbler.

Vi i Lindbak sørget for møbelleveransen og i tillegg en komplett tjenesteleveranse for å forenkle flytteprosessen med gjenbruk og ombruk i fokus. Resultatet ble gode kvalitetsløsninger i begge fløyer iht. målsettingen om bærekraftige løsninger.

Flytting og gjenbruk gjort enkelt

Tone Maaø Johansen, som er økonomi- og administrasjonssjef hos Arntzen de Besche var ansvarlig for flytteprosessen. «Vi fikk solgt unna via jungeltelegrafen, og flere møterom fikk blant annet nytt liv på denne måten», forteller Maaø Johansen. På grunn av omfang og mangel på tid ønsket kunden en effektiv og enkel prosess, og de valgte derfor å benytte seg av Lindbak sine tjenester.



Visste du at

Lindbak tilbyr svanemerkede kaffemaskiner og klimakompensert kaffe?

Om Eco Materials Collect AS (EMC)

EMC leverer en rekke tjenester knyttet til relokalisering av virksomheter, møbelmontasje og avhending av inventar og byggavfall. Selskapet har sterkt fokus på miljø og arbeider aktivt for å optimalisere avfallsbehandling, gjenbruksgrad og resirkuleringsgrad på inventar og materialer via våre tjenester.

Hele prosessen ble en behagelig opplevelse for kunden.

«Flytting og videresalg tar mye tid, og tid er en knapphetsfaktor. Brukte kontormøbler er det mye av, og uten Lindbaks bistand kunne vi lett ha kommet i en situasjon der vi hadde måttet vurdere å kaste mange av møblene våre», sier Tone Maaø Johansen.

Hun fortsetter «Takket være Lindbaks initiativ og deres tjenester, ble vi sittende igjen med langt mindre møbler enn om vi hadde tatt prosessen selv. Og med mye bedre samvittighet!»

Fiks ferdige arbeidsplasser og gjenbruk

Lindbak stod for flytteprosessen fra a til å. Kontormøbler og IT-utstyr ble pakket ned og flyttet til definerte arbeidsplasser i nytt lokale. Våre egne montører bisto i tillegg til montering med ferdig kabling av arbeidsplassene, slik at de ansatte kunne koble seg rett på PC-en på sin ferdigstilte arbeidsplass. Kunden ønsket også å ta med seg sine gamle arkivreoler, og sammen optimaliserte vi løsningene basert på å gjenbruke eksisterende reoler som videre ble demontert, flyttet og remontert i nytt lokale av våre montører i Trondheim. De møblene som vi anså som ombrukbare plasserte vi på en av våre lager for videresalg til andre kunder. Til frakt, avhending og demontering av produkter som ikke er videresalgbare, samarbeidet vi med ECO Materials Collect. Det synes vi både er smart og bærekraftig!

Med ambisjon om å gjøre det enkelt og lønnsomt å gjenbruke smart

Vårt mål er at alle våre kundeprosjekter, interiørløsninger, teknologiske løsninger og tjenester, skal være en del av den sirkulære strømmen som forlenger levetiden til produkter og materialer. Gjenbruk er tid- og arbeidskrevende, og vi må derfor finne modeller der besparelsene ikke blir spist opp av økte arbeidskostnader. Vi skal gjennom samarbeid med alle ledd i verdikjeden utvikle kostnadseffektive løsninger, sikre økt grad av resirkulering av materialer, finne innovative måter å ombruke møbler på, og direkte og indirekte gjøre tiltak for å minimere våre fotavtrykk. Dette målet er knyttet til FNs bærekraftsmål nr. 12 «Ansvarlig forbruk og produksjon».



Sosial sone i fløy B der det er investert i nye møbler. Foto: Ronny Manuel Danielsen.



Fløy A: Ferdigstilte arbeidsplasser har arbeidsbord, oppbevaring og kontorstoler gjenbrukt fra gamle lokaler. Her er også kabling og personlige PCer på plass klar til bruk. Foto: Ronny Manuel Danielsen.

Takket være Lindbaks initiativ og deres tjenester, ble vi sittende igjen med langt mindre møbler enn om vi hadde tatt prosessen selv. Og med mye bedre samvittighet



Foto: Inviso.

03

Vårt arbeid

Innhold

Samfunnsøkonomisk påvirkning	36
Klima- og miljøpåvirkning	39
En attraktiv arbeidsplass	42
HMS på alvor	51
Likestilling mellom kjønnene	53
Informasjonssikkerhet	58
Lindbaks kvalitetssystem	61

Samfunnsøkonomisk påvirkning

Bærekraftsmål 8 «Anstendig arbeid og økonomisk vekst», som er tett knyttet til flere av de mest vesentlige emnene i vesentlighetsanalysen, er et av Lindbaks prioriterte bærekraftsmål. Rapporteringen på økonomiske resultater og samfunnsøkonomisk påvirkning viser hvordan Lindbak skaper og leverer økonomisk verdi, ikke bare til eier, men til andre interessenter og til samfunnet.

Vår distribuerte geografiske modell gir verdi ved å skape sysselsetting og økonomiske ringvirkninger i store deler av landet. Disse viktige konsekvensene er

noe Lindbak aktivt bidrar til også gjennom en bevisst satsing på norske produsenter.

Et av Lindbaks sine ordtak og retningslinjer er at «business er lokalt». Dette betyr at vi skal drive en sunn forretning der vi er lokalisert, og bidra aktivt inn i det lokale samfunnet vi er del av. Det er lokal leder sitt ansvar å følge opp det lokale arbeidet, men det er daglig leder i kjeden sitt ansvar å påse at Lindbak etterlever målsetningene knyttet til bærekraftsmål 8 «Anstendig arbeid og økonomisk vekst».

Direkte økonomisk verdi

Firmanavn	Eierandel	Omsetning	Årsresultat	Lønnskostnader	Utbytte	Skattekostnad på ordinært resultat	Egenkapital
Lindbak AS	Morselskap	463 004	14 325	91 593	-	3 334	80 821
Lindbak Import AS	100 %	29 942	-65	2 094	-	- 18	135
Lindbak Sørvest AS	66 %	42 661	-1 106	5 100	-	-311	-1 688
Lindbak Troms AS	100 %	78 698	2 687	15 580	2 000	759	7 277
Lindbak Viken Vest AS	51 %	27 130	391	3 495	66	112	2 903
Lindbak Finnmark AS	60 %	59 326	3 403	11 716	-	960	10 409
Lindbak Helgeland AS	75 %	14 329	783	2 831	783	221	2 159
Lindbak Interiør Oslo AS	92 %	106 000	2 018	11 588	-	572	4 969
Lindbak Produktutleie AS	100 %	6 221	533	-	-	150	10 697
Lindbak IT AS	41 %	12 857	692	3 948	-	217	3 000

Lindbak AS er morselskap i et underkonsern og det er ikke utarbeidet konsernregnskap, i samsvar med regnskapslovens § 3-7. Investeringene i datterselskap, tilknyttet selskap og felleskontrollert virksomhet regnskapsføres etter kostmetoden. Oversikten viser regnskapstall for morselskap

og tilhørende datterselskap. Alle vesentlige transaksjoner og mellomværende mellom selskapene i konsernet er eliminert i konsernregnskapet for Lindbak Gruppen AS. Mottatt utbytte og konsernbidrag fra datterselskapene er inntektsført som inntekt på investeringer i datterselskap.

Økonomiske virkninger, risikoer og muligheter ved klimaendringer

Lindbak vil være med å bidra til å løse den største utfordringen verden samlet står overfor i dag. FNs 17 mål for bærekraftig utvikling er forankret i problemer som trenger løsninger. Vi ønsker å være en del av løsningen. Det vil sette krav til hvordan vi skal drive forretning fremover.

Vi ser tydelig at handelsmønstrene til våre kunder endres som resultat av miljøfokus. I økende grad opplever vi at kundene ønsker å utsette kjøp som ikke er helt nødvendige, og å kjøpe produkter som er mer miljøvennlige, med sertifiseringer som viser at produktene gjennom hele sitt livsløp ikke skader miljøet eller bidrar negativt til klimaendringer. Vi ser også en sterk økning i etterspørsel etter brukte eller resirkulerte produkter. Med mindre selskapet evner å posisjonere seg for endret handelsmønster kan de finansielle implikasjonene være potensielt katastrofale.

Offentlige rammebetingelser er under endring og de offentlige etatene blir underlagt et strengere regime når det gjelder innkjøp basert på miljøkrav. For offentlige anskaffelser kan det komme krav til at vi som underleverandør må dokumentere våre produkters miljøpåvirkning og hvilke tiltak vi har innført eller planlegger å benytte ved utførelsen av leveransen.

Risikoen for økt råvarekostnad og dermed høyere innkjøpskostnader pga klimaendringer er stor. Effekten av klimaendringer og det enkelte lands tilpasningsevne til utfordringene vil reflekteres i de globale handelsstrømmene, der varer som produseres eller tilvirkes i risikoutsatte land vil kunne bli dyrere. Dette gjelder i hovedsak råvarer som plast, stål og trevirke som inngår i produktenes verdikjede, samt kaffe.



GRI-indikatorer

201-1 Direkte økonomisk verdi generert og distribuert

201-2 Økonomiske virkninger, risikoer og muligheter ved klimaendringer

201-3 Pensjons- og forsikringsordninger

201-4 Økonomisk støtte fra myndigheter

204-1 Andel av innkjøp fra lokale leverandører

Tiltaksplan for å håndtere risikobildet

For å håndtere risikobildet knyttet til klimaendringer holder Lindbak på å utarbeide en tiltaksplan som blant annet inneholder:

- Kartlegging av hvilke land som vil ha størst negativ effekt av klimaendringer
- Plan for utarbeidelse av en fullstendig oversikt over karbonavtrykket på alle våre produkter
- Plan for å få alle våre ansatte til å besitte grunnleggende miljøkompetanse
- Vurdering av bilparken

Pensjons- og forsikringsordninger

Selskapets pensjonsordninger tilfredsstiller kravene i lov om obligatorisk tjenestepensjon. Pensjoner er finansiert gjennom innbetalinger til forsikringsselskap.

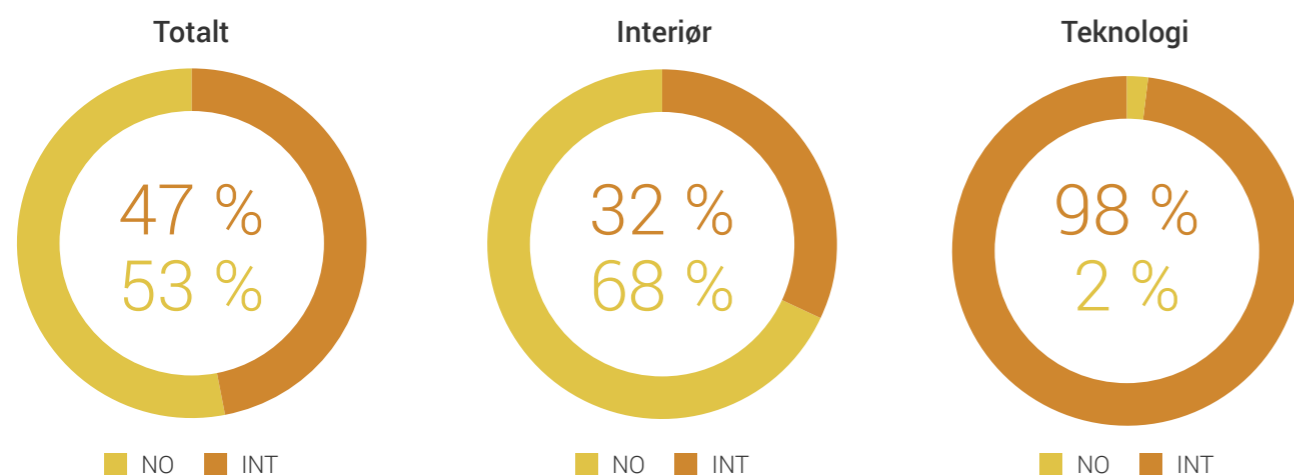
Alle ansatte i Lindbak Gruppen er forsikret gjennom ulike personalforsikringer. Lindbak har yrkesskedeforsikring (dekker ulykkeskader og sykdommer som påføres i yrke/arbeid), fritidsskedeforsikring (dekker ulykkeskader som ikke er yrkesskade), uførekapital (dekker sykdommer som ikke er yrkessykdommer), bedriftsgruppeliv (dekker engangserstatning ved dødsfall/uførhet).

Kjøp fra lokale leverandører

Lindbak opererer lokalt i hele Norge, men har leverandører fra hele verden. For å dekke behovet til våre kunder er vi avhengig av å ha gode samarbeidspartnere både lokalt og internasjonalt. I 2019 var det totale kjøpet fra norske produsenter 53%* av det totale varekjøpet til Lindbak. Interiørdelen fra norske leverandørene var på 68%* mens produsentene av teknologidelen fra norske leverandører var på bare 2%. Imidlertid selges mange av disse produktene gjennom norske importører og agenter.

* I beregningene er det kun brukt data fra leverandører med kjøp over 1 million NOK i regnskapsåret 2019.

Fordeling av kjøp fra norske og internasjonale leverandører



Klima- og miljøpåvirkning

Bærekraftsmål 13 «Stoppe klimaendringene» er et av Lindbaks prioriterte bærekraftsmål. Vi vil bidra både direkte og indirekte ved å tenke bærekraft i alt vi gjør. Vi skal stille høye krav til våre samarbeidspartnere, og bærekraft skal være en viktig parameter også ved valg av leverandører.

Vesentlighetsanalysen viser tydelig at Lindbaks arbeid med å redusere klimaavtrykket er et av de viktigste miljømessige bidragene vi gjør. Både interne og eksterne interessenter mener at dette arbeidet blir viktigere fremover, og våre kunder setter stadig høyere krav til hvordan vi jobber med å redusere klimaavtrykket. En av våre største kunder, NTNU, har innført betydelige krav knyttet til klimapåvirkning i sine anbudsprosesser.

Styret og ledelsen i selskapet har satt tydelige retningslinjer på at det interne klimaavtrykket reduseres. 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. Daglig leder i kjeden som er ansvarlig for etterlevelse av retningslinjene.

GRI-indikatorer

305-1: Direkte utslipp av klimagasser (scope 1)

305-2: Energi - indirekte utslipp av klimagasser (scope 2)

305-3: Andre indirekte utslipp av klimagasser (scope 3)

305-4: Utslippsintensitet av klimagasser

Avfall



17,9 %

Restavfall
87,4 tonn



81,7 %

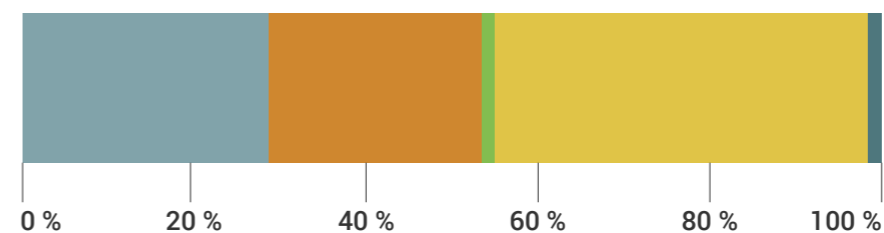
Gjenvunnet avfall
399,5 tonn



0,4 %

Farlig avfall
2,0 tonn

Gjenvunnet avfall:



■ Summer av EE-avfall ■ Summer av Trevirke ■ Summer av Glass & metall
■ Summer av Papp & papir ■ Summer av Emballasjeplast og annen mykplast

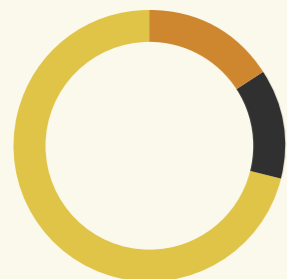
**Forholdstall:
Utslipp/omsetning**

2,82 tonn
Co₂e/million NOK

Scope

2019 er første år Lindbak utarbeider et klimaregnskap i tråd med GRI-standarden.

For Scope 3: Andre indirekte utslipp, har Lindbak lagt til grunn et prinsipp om å inkludere utslipp som ligger innenfor Lindbaks operasjonelle kontroll.



- Scope 1 - Direkte utslipp
- Scope 2 - Indirekte utslipp
- Scope 3 - Andre indirekte utslipp

Klimaregnskap

SCOPE	Tonn Co ₂ e 2019
Scope 1: Direkte utslipp	180,96
Drivstoff beregnet per kjøretøy ⁵	180,96
Scope 2: Indirekte utslipp	999,45
Elektrisitet ⁶	889,76
Fjernvarme ⁷	1,54
Scope 3: Andre indirekte utslipp	272,89
Km-godtgjørelse fossile kjøretøy ⁸	118,17
Flyreiser ⁹	88,35
Restavfall til forbrenning ¹⁰	48,05
Utgående frakt, underleverandører ¹¹	18,32
Sum	1 345,15

- 5) Aggregert fra beregning med utslippskoeffisienter i gram CO₂/km oppgitt for hvert enkelt kjøretøy, samt kilometerstand per 31.12.2018 og 31.12.2019.
- 6) Forbruk per lokasjon er hentet fra Lindbaks Miljøfyrtårn-rapportering. Utslippsfaktor: NVE
- 7) Forbruk per lokasjon er hentet fra Lindbaks Miljøfyrtårn-rapportering. Utslippsfaktor: Norsk Energi
- 8) Inkluderer en mindre andel fast bilgodtgjørelse, hvor antall kilometer er estimert med et snittbeløp per kilometer på kr 4,02 basert på øvrig kilometergodtgjørelse. Utslippsfaktor: Miljødirektoratet, med en forutsetning om 50 % bensin og 50 % diesel og et gjennomsnittlig forbruk på 0,6 liter per kilometer.
- 9) Aggregert fra kilo CO₂ per flyreise fra TRAVELNET Reisevarehuset.
- 10) Avfall per lokasjon er hentet fra Lindbaks Miljøfyrtårn-rapportering. Utslippsfaktor: SSB
- 11) 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, som i 2019 utgjorde totalt 9,16 tonn CO₂e for alle forsendelser gjennom Bring. Lindbak har for 2019 ikke tilsvarende tall fra andre kontraktører, og har ved beregningen lagt til grunn at Brings andel for 2019 utgjorde 50 %.

Målrettet arbeid med våre produkter

Våre oppdragsgivere i det private og offentlige næringsliv har økte krav til miljøsertifisering. Ved at Lindbak tilbyr produkter fra produsenter som innfrir våre kunders krav, dreies innkjøpsmønsteret seg mer og mer mot miljøriktige valg.

Våre to største leverandører

Aarsland Møbelfabrikk (platemøbler) og Flokk (sittemøbler) er ledende aktører innenfor miljøsertifisering av møbler i Europa. Lindbak er disse to produsentenes største kunde, og det gir oss en stor mulighet til å være en viktig pådriver for bærekraftig produksjon.

Miljømerking som av våre kunder anses som de mest vesentlige pr 2019:

- Miljødeklarasjon – EPD – måler medgått CO₂ for å produsere et produkt
- Miljøsertifikat - Svanen, EU Ecolabel og Blå Engel – angir miljø minstestandarder.

Gjennom målrettet arbeid har Lindbak i 2019 vært en viktig pådriver for at Aarsland Møbelfabrikk har gått fra 8 EPD sertifiserte produkter til over 60 EPD sertifiserte produkter på bare ett år.

Flokk: 54 % av volumet av produktene som selges av Lindbak har EPD- deklarasjoner, og dette er en høy andel sertifiserte produkter sammenlignet med alle andre produsenter i markedet.

Tabell over Flokks produkter og deres CO₂ verdier ved produksjon:

Flokk modeller forbruk i fremstilling klargjort for forsendelse fra fabrikk	Medgått mengde Co ₂ ekv. (kg)	Vekt (kg)	Resirk. grad (%) med emballasje	Resirk. grad (%) uten emballasje	Energi (MJ)
Capisco Puls	39,4	12,9	39	34	672
Capisco	45,0	14,8	53	50	535
Futu	53,7	17,2	36	32	913
Futu mesh 1100	54,5	18,0	40	36	975
H03	57,0	16,9	37	29	696
H04	66,0	17,7	40	37	802
H05	73,0	21,9	43	38	921
Mereo	76,0	25,1	45	41	1667
Logic	82,8	25,8	50	47	1356
SoFi med resirkulert PP	83,0	26,2	58	48	1239
H09 Inspiration	86,0	23,5	39	38	1083
SoFi	92,0	26,4	45	41	1967
SoFi Mesh	93,0	26,2	41	36	1351
Logic med lener og nakkestøtte	100,8	29,0	44	41	1595
H09 Tribute 9031 med armlener og nakkestøtte	126,0	29,4	44	43	1784

Lindbak kan veilede kundene i å velge modeller med lavt CO₂ forbruk ved fremstilling og destruksjon.

GRI-indikatorer

401-1 Nyansettelser og utskifting av personale

401-2 Fordeler gitt til fulltidsansatte som ikke deltidsansatte tar del i

401-3 Foreldre/fødselspermisjon

404-1 Gjennomsnittlig timer trening per år per ansatt

404-2 Programmer for ansattes kompetanseheving og omstilling

404-3 Andel ansatte som får regelmessige evalueringer av prestasjons- og karriereutvikling

102-8 Informasjon om ansatte og andre arbeidstakere

En attraktiv og utviklende arbeidsplass

Evnen til å skape en attraktiv arbeidsplass og bevare en god arbeidskultur er avgjørende for Lindbaks videre suksess. Dette innebærer også en arbeidsplass som gir rom for og understøtter den enkeltes utvikling. Vesentlighetsanalysen viser at temaet er svært viktig for våre ansatte, men også for eksterne interessenter, og underliggende undersøkelser viser at både interne interessenter og eksterne interessenter, som kunder og leverandører, er svært samstemte i dette.

Lindbak har historisk vist at selskapet verdsetter kontinuitet blant sine medarbeidere gjennom løpende å gi nye jobbmuligheter og understøtte den enkeltes utvikling. Forfremmelser på tvers av fagområder, innad i avdelinger og i ledelseshierarkiet er en del av grunnpilaren i selskapet. Det å bevare en attraktiv og utviklende arbeidsplass er et ansvar alle ledere i selskapet har.

Avdelingsleder er ansvarlig for at sine ansatte får den utviklingen og opplæringen som er nødvendig, og selskapets ansvar å legge til rette for dette gjennom ansattundersøkelser, systematiske medarbeidersamtaler og utviklingsprogrammer.

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

Lindbak mener et firmas styrke ligger i de menneskene som jobber der. Evnen til å skape en attraktiv arbeidsplass og bevare en god arbeidskultur står høyt på dagsorden hos Lindbak sine ledere. En sterk kultur og fornøyde medarbeidere som presterer godt arbeid over tid er den beste forsikringen vi har for å lykkes. Denne kulturen stikker dypt i selskapet, og anses som å være sentral i selskapets utvikling gjennom 62 år. Det er vårt mål at alle skal få bruke sine skapende evner til det beste for bedriften og for egen utvikling. For oss er det viktig at vi har de beste menneskene på rett sted, og vi har i dag en god balanse mellom menn og kvinner i både lederstillinger og i salg.

I Lindbak har vi en klar filosofi om at det er summen av den enkelte medarbeiders gode prestasjoner som bringer oss fremover. Vi forsøker derfor å legge til rette for at så mange beslutninger som mulig blir tatt av alle dem som har den daglige kundekontakten. 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. Det tror vi er best for våre kunder og at det samtidig er mest utviklende for våre medarbeidere. Arbeidsrelevant kompetanseheving og individuell videreutvikling skal stimuleres og vi legger vekt på intern rekruttering og karriereutvikling. Lindbak er opptatt av å påvirke og legge til rette for medarbeideres utvikling, goder, lønn og andre forhold som gjør Lindbak til et attraktivt sted å arbeide.



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 og samarbeidspartner



Friske medarbeidere

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



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



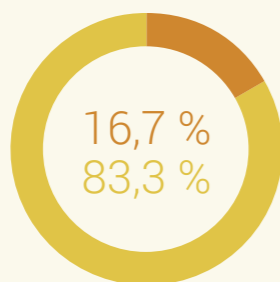
Nyansettelser og turnover

Stillingstyper 2019 fordelt på kvinner og menn

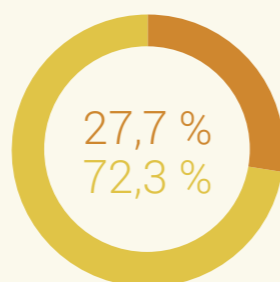
■ Kvinner ■ Menn



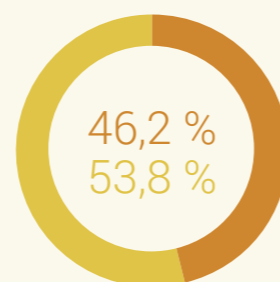
Styret - Lindbak AS



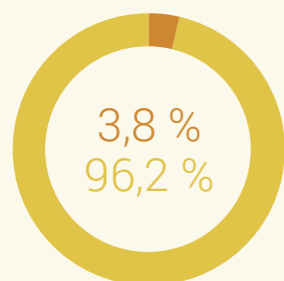
Toppledelse/konsernledelse



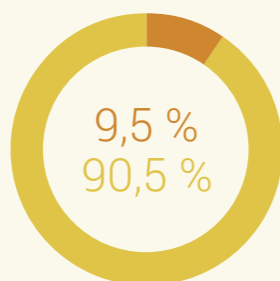
Ledere



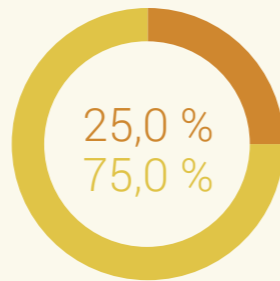
Selgere



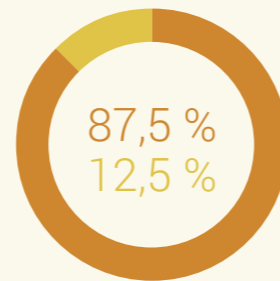
Teknikere/service



Logistikk/innkjøp



Øvrige

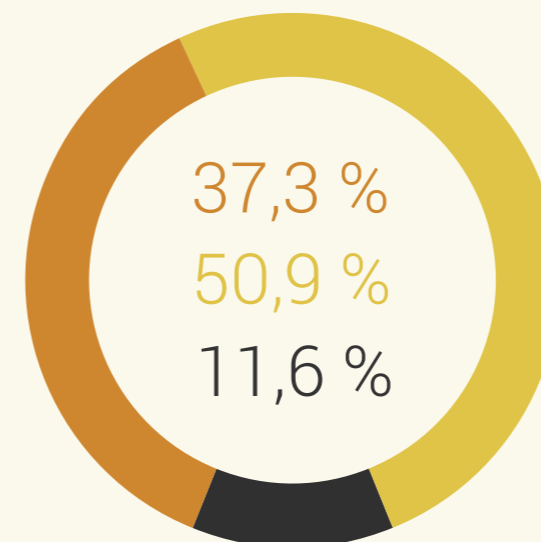


Administrasjon/kundeservice

Antall ansatte

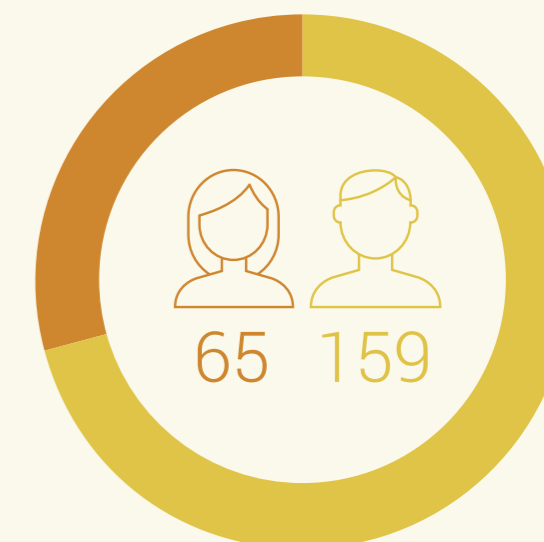
	Totalt	Kvinner	Menn
Antall ansatte totalt	257	75	182
Antall heltid	247	69	178
Antall deltid	10	6	4
Antall via arbeidstiltak	5	0	5
Trainee og internship	3	1	2
Antall årsverk totalt (eksklusiv midlertidige på timelønn)	225	66	159
Antall midlertidige på timelønn	94		

Alder ansatte



■ Ansatte under 30 år (%)
 ■ Ansatte mellom 30-50 år (%)
 ■ Ansatte over 50 år (%)

Fordeling kvinner og menn



■ Kvinner
 ■ Menn

Nyansatte i % 2019

	Totalt	Antall menn	Menn i %	Antall kvinner	Kvinner i %
Under 30 år (%)	12	10	83,0 %	2	17,0 %
30 - 50 år (%)	24	19	79,0 %	5	21,0 %
Over 50 år (%)	5	3	60,0 %	2	40,0 %

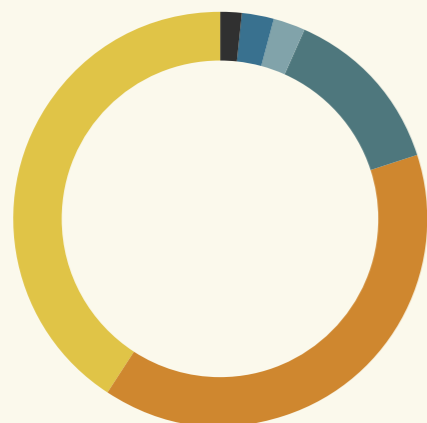
Endringer i arbeidsstokken

	Totalt	Kvinner	Menn
Nyansatte	41	9	32
Nyansatt i % (ansatte som har startet av totalt antall ansatte og antall kvinner/menn som har startet av totalt antall kvinner/menn)	16,0 %	12,0 %	17,6 %
Turnover (ansatte som har sluttet)	18	5	8
Turnover i % (ansatte som har sluttet av totalt antall ansatte og antall kvinner/menn som har sluttet av totalt antall kvinner/menn)	7,0 %	6,7 %	7,1 %

Klimaundersøkelse

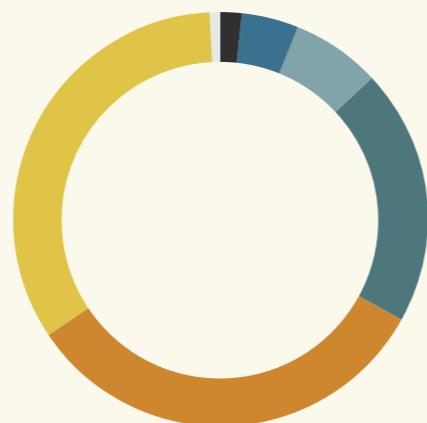
6 - Veldig bra 5 4 3 2 1 - Veldig dårlig Ikke aktuelt

– Jeg har mulighet til å utnytte mine evner og ferdigheter



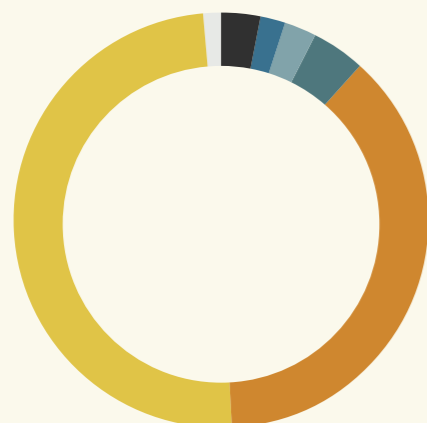
40,6 % 39,4 % 13,1 % 2,5 %
2,5 % 1,9 % 0 %

– Jeg har mulighet til å utvikle min faglige kompetanse



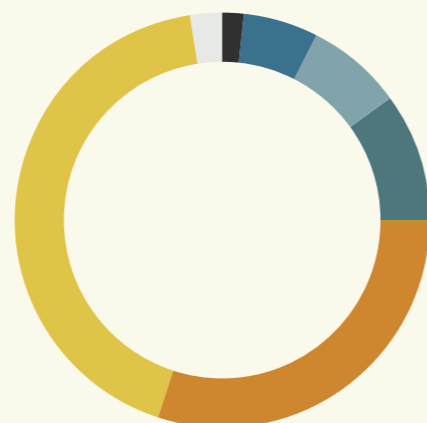
33,8 % 32,5 % 20 % 6,9 %
4,4 % 1,9 % 0,6 %

– Min nærmeste leder har tillit til meg og til at jeg gjør oppgavene mine



49,4 % 37,5 % 4,4 % 2,5 %
1,9 % 3,1 % 1,2 %

– Jeg har en klar oppfatning av hvor Lindbak skal og hvordan vi skal nå målene



42,5 % 30 % 10 % 7,5 %
5,6 % 1,9 % 2,5 %

Utvikling og kompetanse hos medarbeidere i Lindbak

Lindbak har etablert et opplæringsprogram som vi kaller Lindbak Akademiet, som omfatter opplæring og skoloring i ulike tema. Opplæring og videreutvikling av kompetanse utføres i form av samlinger og «klasseromsundervisning», og mer og mer via vår elektronisk kunnskapsportal Xtramile og via SharePoint og Teams med opplæringsvideoer, brukerveiledninger og annet relevant innhold.

Nye medarbeidere skal den første tiden gjennom «Ny i Lindbak» der de inviteres til moduler tilpasset rolle på Lindbaks elektroniske læringsplattform slik at alle får en god oppstart. Dette innebærer innføring i Lindbaks historie og forretningsgrunnlag, hvordan vi jobber i Lindbak inkludert opplæring i digitale system og verktøy, og videre rollebasert og fagrelatert kunnskap. Dette suppleres med fadderordning og fysiske læringspunkt innen første halvår. Forskjellige ledere i Lindbak bidrar på sitt område i forhold til Lindbak-metodikk og standarder knyttet til ulike prosesser og rutiner i salg, innkjøp, ERP system. I tillegg er det viktig at alle kjenner til selskapets mål og retning og utdannes i vår kultur på god kundebehandling.

Lindbak praktiserer også elektroniske møtepunkter og delingsarenaer som SharePoint og Teams for å sørge for god kunnskapsdeling, informasjon og erfaringsutveksling. Lokale avdelinger har i tillegg avdelingsmøter. På interiør er også Stockholmsmessen og andre relevante messer en viktig faglig kompetansearena. Utover kompetanse på produkter og løsninger forutsettes det, for å kunne imøtekomme markedets krav og behov, at våre medarbeidere innehar og utvikler sin kunnskap og kompetanse på en rekke andre områder. Eksempler på dette kan være generell forretningsforståelse som også innebærer forståelse av viktigheten av at vi oppleves som en leverandør som er lojal overfor avtaleforpliktelser, bruk av nye IT-verktøy, rutiner og prosedyrer, bærekraft, universell utforming osv. For å sikre at våre medarbeideres faglige kvalifikasjoner ivaretas og utvikles lager vi årlige opplæringsplaner for medarbeiderne. Våre viktigste leverandører trekkes også inn og bidrar med sin kompetanse i denne sammenheng gjennom årshjul, og det arrangeres årlige fagdager på print, kaffe osv.

Lindbak praktiserer årlige klimaundersøkelser og utviklingssamtaler for den enkelte medarbeider. Det gjennomføres også ROS-samtaler (Resultat og utviklingssamtaler) med de lokale lederne. Målsetningen med dette er å sikre at våre

medarbeidere har den nødvendige kompetansen til å bistå våre kunder i utarbeidelse av løsninger som ivaretar våre kunders overordnede behov og sikrer at vi til enhver tid er oppdatert på nye trender, nye løsningskonsepter, produktutvikling og spesielle behov (eksempelvis universell utforming og ergonomi).

Sammensatte team og faggrupper bidrar til utvikling av selskapet

Lindbak konsernet består av 250 mennesker med forskjellig erfaring og fagkompetanse. Alle disse kompetente menneskene har betydning for hvordan vårt selskap utvikles. For å forbedre viktige områder i vår verdikjede jobber vi derfor mye i team, satt sammen av personer med ulik kompetanse og roller.

I 2020 har vi satt sammen følgende faggrupper og team:

- Prosjekt netthandel
- Produkt og fagråd som jobber med valg av produkter og leverandører
- Logistikkgruppa
- Prosjektgruppe bærekraft

Prosjekt netthandel har ansvar for digitale handelsplattformer som gjør at våre kunder kan handle sine avtaleprodukter og annet tilgjengelig sortiment på en enkel måte.

Produkt- og fagråd har som oppgave å følge med i produktutvikling og å påvirke produsentene til å gjøre gode og smarte valg. De skal også sikre at Lindbak er en pådriver for salg av bærekraftige produkter (Materialbruk, konstruksjon, visuell levetid, leveringsdyktighet, teknisk levetid, garantiordninger, miljøsertifikater og deklarasjoner, transportavstander etc).

Logistikkgruppa skal fremme gode sømløse, miljøvennlige og presise leveranser til avtalt tid med minimal skade. Benytte og anskaffe bærekraftige kjøretøy. Dele erfaringer med gode løsninger for montasjeplanlegging og gjennomføring. Ha egne ansatte for planlegging og gjennomføring av montasje.

Prosjektgruppe bærekraft er ansvarlig for den operative oppfølgingen av Lindbaks bærekraftsarbeid, inkludert prosess i tråd med «SDG Compass» og kompetanseheving knyttet til bærekraft gjennom Lindbak Akademiet.

Medarbeiderutvikling i Lindbak:



Kompetanseutvikling 2019:

Type og omfang	Ansattgrupper (medarbeider, leder eller alle)	Sum timer eller antall
E-læring	Medarbeidere	150
Kremmerskole for nyansatte	Medarbeidere	208
Praksisplass (Fra Treider Fagskole)	Medarbeidere	75
Interne kurs i digital omstilling	Alle	460
Fagsamlinger	Alle	906
Fagmesser	Alle	693
Fagdager	Alle	354
Mellomlederprogram	Ledere	870
Antall på omskolering	Medarbeidere	1 stk
Praksisplass (Fra Treider Fagskole)	Medarbeidere	2 stk

Helse, arbeidsmiljø og sikkerhet på alvor

Det er en selvfølge at alle ansatte skal ha en trygg og sikker arbeidsplass hos Lindbak.

Lindbak har gode innarbeidede HMS-rutiner, verneombud og arbeidsmiljøutvalg. Vi følger norsk arbeidsmiljølov og alle medarbeidere deltar i omfattende personalforsikringsordninger med kollektiv pensjon, gruppelev, yrkesskade og reiseforsikring. Det fastsettes og rapporteres på mål om sykefravær, uføre, personskader eller nestenulykker.

Ergonomisk riktige arbeidsplasser, trivselsskapende omgivelser, og velferdsordninger som kantine for Lindbak er viktige faktorer for å skape en ramme for trivsel, sikkerhet og effektivitet.

GRI-indikatorer

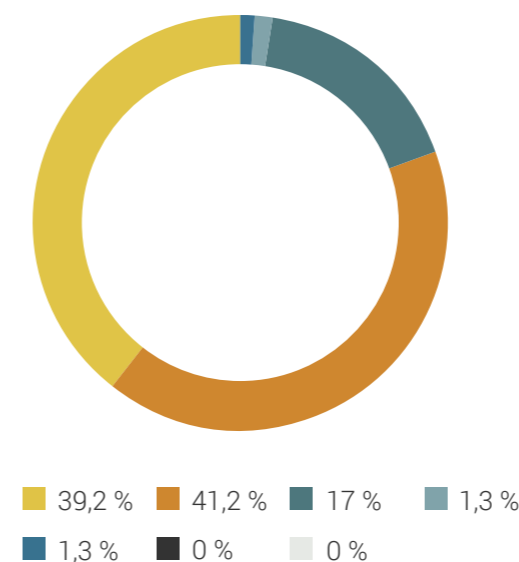
403-9 Arbeidsrelaterede skader

403-10 Arbeidsrelatert dårlig helse

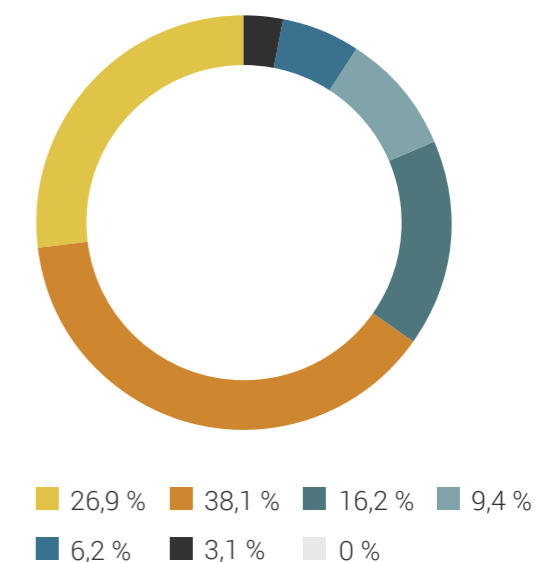
Klimaundersøkelse

6 - Veldig bra 5 4 3 2 1 - Veldig dårlig Ikke aktuelt

Hvor godt trives du i Lindbak?

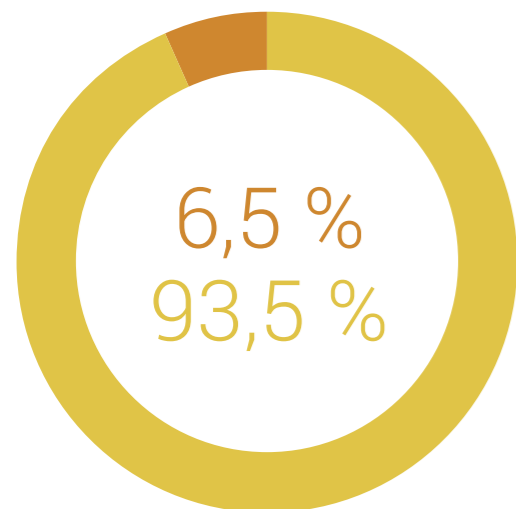


– Jeg har anledning til å finne en god balanse mellom arbeid og fritid

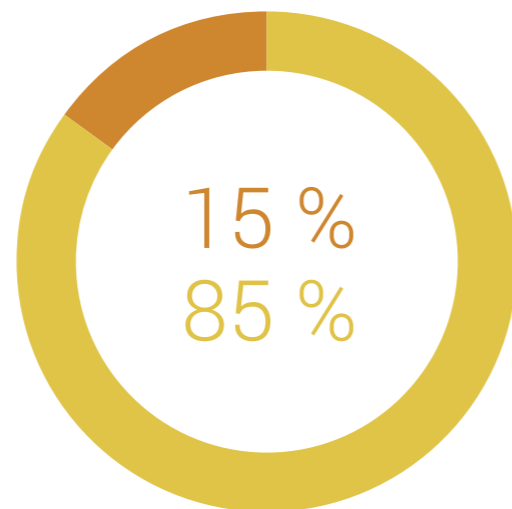


■ Ja ■ Nei

Vil du anbefale Lindbak som arbeidsplass til bekjente?



Jeg vet hvordan jeg kan/skal varsle om sikkerhetsavvik, HMS-avvik og kritikkverdige forhold?



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.

Helse og sikkerhet 2019

Korttidsfravær	1,21 %
Langtidsfravær	5,02 %
Fravær på grunn av syke barn	0,36 %
Summert sykefravær i % av disponible timer	6,59 %
Antall rapporterte skader - H1	3
Antall rapporterte skader - H2	0
Antall rapporterte nestenulykker hos ansatte	0
Registrerte arbeidsrelaterte dødsfall	0

H1 = Antall personskader med fravær
H2 = Antall personskader med fravær, behov for medisinsk behandling eller arbeidsbegrensning

Likestilling mellom kjønnene

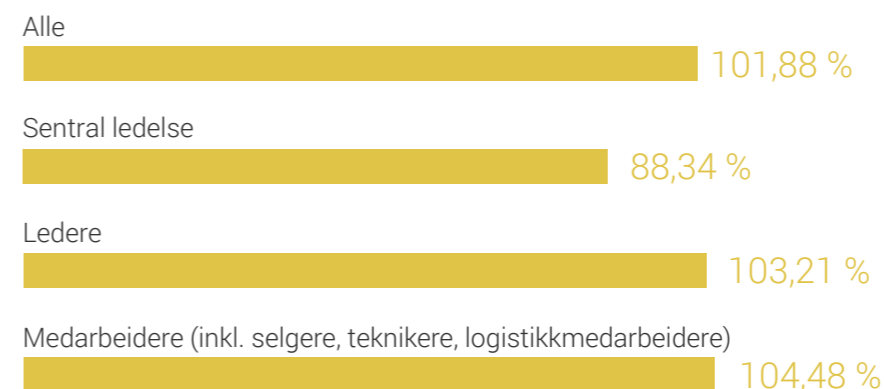
Likestilling er ikke bare en grunnleggende menneskerettighet, men et nødvendig grunnlag for en fredelig, velstående og bærekraftig verden iht. FN's bærekraftsmål nr. 5. Vi har tro på at størst mulig likestilling mellom kjønnene også vil ha stor betydning for miljøet og bidra til større lønnsomhet i selskapet. Derfor er også vår ambisjon å ha stort mangfold og likestilling blant både ansatte og i ledelsen, og det øverste ansvaret for dette ligger hos daglig leder i selskapet.

Lindbak har per i dag en andel på 28 % kvinner 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.

Kvinneandel 2019

Kvinner i % av antall ansatte	29,2 %
Kvinner i ledende stillinger av % totale lederstillinger	27,7 %
Kvinner i Lindbaks konsernledelse	1

Brutto årslønn* for kvinner i % av menn



*Brutto årslønn ekskl. provisjoner og bonuser.

Foreldrepermisjon (antall mnd)	Totalt	Kvinner	Menn
Medarbeider	38,9	28,5	10,4
Ledere			
Sentral ledelse	12,1		12,1
Totalt	51	28,5	22,5

GRI-indikatorer

405-1 Mangfold i styringsorganer og blant ansatte

405-2 Forholdet mellom grunnlønn og godtgjørelse av kvinner i forhold til menn etter ansattkategori

GRI-indikatorer

408-1 Enheter og leverandører med risiko for barnearbeid

409-1 Enheter og leverandører med risiko for tvangsarbeid

Menneskerettigheter og arbeidsforhold i leverandørkjeden

Fra våre kunder opplever vi økte forventninger og krav til at vi setter høye etiske standarder både for oss selv og til våre leverandører. For å sikre at vår leverandørkjede følger etiske retningslinjer krever vi bekreftelser og kontroller fra dem på at disse blir fulgt.

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 og være godt kjent i organisasjonen. FN- og ILO konvensjoner danner grunnlaget for våre etiske retningslinjer, som er nedtegnet i vår personalthåndbok. Det er viktig for Lindbak at også våre samarbeidspartnere er kjent med de etiske retningslinjer som gjelder for oss. Hver produsent må årlig, eller når våre kunder krever det, bekrefte at de etiske retningslinjene er fulgt.

Lindbak foretar undersøkelser i leverandørkjedene til produsentene for å avdekke om det foreligger brudd på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter hos produsenten eller hos produsentens underleverandører for produksjonsstedets 1. ledd underleverandører.

Code of conduct for etisk handel

Lindbak følger Etisk Handel Norges Code of Conduct for bærekraftig forretningspraksis. Denne angir prinsipper på følgende 13 områder:

1. Tvangsarbeid/slavearbeid (ILO konvensjon nr. 29 og 105)
2. Fagorganisering og kollektive forhandlinger (ILO konvensjon nr. 87, 98, 135 og 154)
3. Barnearbeid (FNs konvensjon om barnets rettigheter, ILO konvensjon nr. 138, 182 og 79, ILO anbefaling nr. 146)
4. Diskriminering (ILO konvensjon nr. 100 og 111 og FNs Kvinnediskriminerings- konvensjon)
5. Brutal behandling (Menneskerettighets- erklæringen/UDHR)
6. Helse, miljø og sikkerhet (ILO konvensjon nr. 155 og anbefaling nr. 164)
7. Lønn (ILO konvensjon nr. 131)
8. Arbeidstid (ILO konvensjon nr. 1 og 14)
9. Regulære ansettelse
10. Marginaliserte befolkningsgrupper
11. Miljø
12. Korrupsjon
13. Dyrevelferd

Risikoanalyser

Lindbak foretar risikoanalyser i leverandørkjedene for å undersøke hvilke vilkår for arbeidstakerrettigheter og/eller fare for barnearbeid og tvangsarbeid som foreligger in utviklingene av produktene.

Risikoanalysen bygger på ulike undersøkelser og indekser som måler ulike lands innsats i forhold til etisk arbeid. En av undersøkelsene Lindbak aktivt bruker er International Trade Union Confederations (ITCU) globale undersøkelse, som blant annet gir indikasjoner på hvor gode ulike lands myndigheter er på å respekter ILOs åtte kjernekonvensjoner

med hovedvekt på to av disse: retten til å danne fagforeninger og til å forhandle kollektivt.

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. Ved første henvendelse vil forespørselen gjelde redegjørelse.

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 rettes vil produktet eller i verste fall produsenten til slutt tas ut av vår portefølje.

Funn 2019

Ingen av våre produsenter ble funnet kritikkverdige i 2019.

Undersøkelsene er foretatt på stikkprøvebasis og omfatter våre største produsenter. Våre offentlige kunder velger hvilke produkter og produsenter som skal omfattes av analysen.





Sosial sone hos BaneNOR i Oslo.
Foto: Kjetil Gudem.



Grønt fokus hos Opplandske betong.
Foto: Niklas Hart.

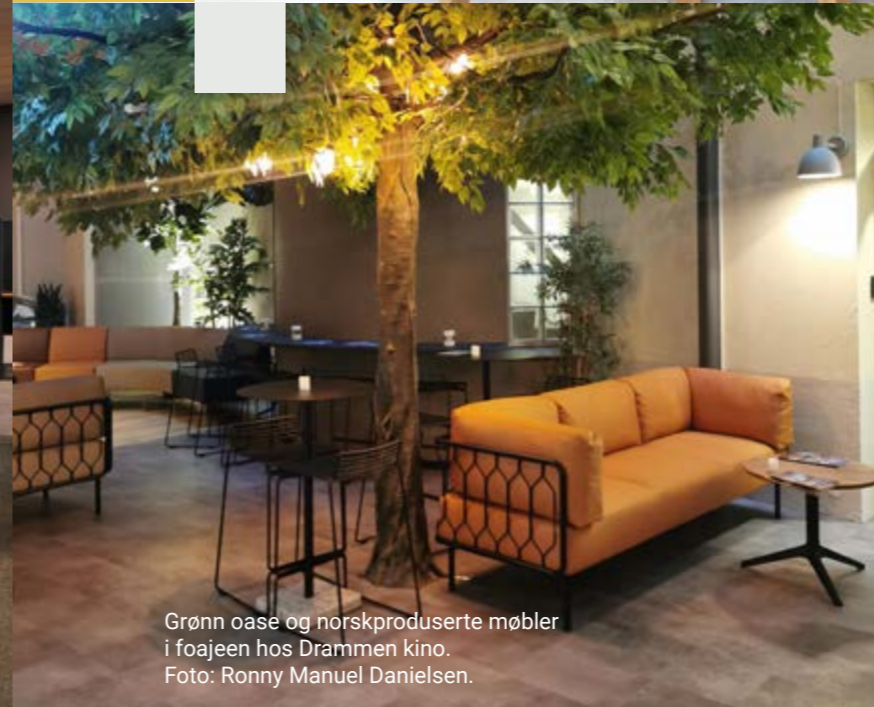


Kantine hos BIG Bodø.



Se film fra prosessen

Kontorsone med sosial kaffesone hos Sticos Trondheim.
Foto: Ronny Manuel Danielsen.



Grønn oase og norskproduserte møbler i foajeen hos Drammen kino.
Foto: Ronny Manuel Danielsen.



Stille og grønn sone hos Profitbase i Stavanger.
Foto: Helliesen.

GRI-indikatorer

418-1 Bekreftede klager vedrørende brudd på kundens personvern og tap av kundedata

Informasjonssikkerhet

Lindbaks vesentlighetsanalyse viser at både «kunders personvern» og «datasikkerhet» er vesentlige temaer for våre interessenter. Informasjonssikkerhet er viktig for å sikre vår evne til å levere, at vi etterlever personvernregelverket og at våre kunder kan ha tillit til at Lindbak forvalter den informasjonen vi mottar og oppbevarer på en forsvarlig måte. Nye digitale løsninger, og økt bruk av digitale verktøyer for samhandling gjennom 2020, understreker viktigheten av et systematisk arbeid med informasjonssikkerhet i konsernet.

Konsernet har implementert et ledelsesforankret styringssystem for informasjonssikkerhet (ISMS) som er basert på Information Security Forum (ISF) Standard of Good Practice.

Styringssystemet består av konsernpolicy, konsernhandlingsregel og et sett med veiledninger for å støtte implementeringen.

IT-sikkerhet er et ansvar på alle nivå i organisasjonen. Den enkelte medarbeider har ansvar for at policy og handlingsregler etterleves.



Personvern

Lindbak legger stor vekt på å beskytte menneskers personvern, og vi har klare retningslinjer og krav som våre ansatte, kunder, leverandører, samarbeidspartnere og deres ansatte må forholde seg til. Disse retningslinjene for personvern forklarer og klargjør hvordan vi behandler ansattes og kunders personopplysninger i henhold til personvernforordningen, (EU) 2016/679 (på engelsk forkortet GDPR). Vi informerer også om hvilke rettigheter kunder, leverandører eller samarbeidspartnere har i tilknytning til dette.

Behandling av personopplysninger relatert til kunde- eller samarbeidsforhold

Lindbak behandler i utgangspunktet ingen sensitive personopplysninger om våre kunder, og samler kun inn personopplysninger når vi har et juridisk grunnlag for det. Tilfeller der dette er gjeldende er blant annet ved leieavtaler der det kreves legitimasjonskontroll i form av kopi av førerkort eller bankkort til personen som signerer avtalen. Som ledd i å forbedre dette jobber vi med løsninger for elektronisk signatur som standard slik at dette kravet kan bortfalle.

Vi behandler også sensitive personopplysninger når vi håndterer brukte pc'er og brukte multifunksjonsskrivere. Her har vi utarbeidet rutiner som sørger for sikker sletting av data i henhold til anbefalinger av Nasjonal

Sikkerhetsmyndighet og benytter løsninger godkjent av Nasjonal Sikkerhetsmyndighet.

Kilden til opplysningene vi har om våre kunder vil normalt være kunden selv, ved at kunden selv gir opplysninger ved registrering på nettet eller ved personlig kontakt, enten når kundeforholdet etableres eller senere. Opplysninger kan også være generert gjennom kundens aktivitet i forbindelse med kundeforholdet, herunder f.eks. når kunden kjøper noe eller kommuniserer med oss. I visse tilfeller kan vi supplere disse opplysningene med informasjon fra eksterne kilder, f.eks. i forbindelse med kredittsjekker, innhenting av supplerende informasjon fra internett, e.l.

Vi jobber ellers ut fra prinsipper om dataminimering der vi kun samler inn data som er nødvendig for å oppfylle formålet. Vi oppbevarer personopplysningene kun så lenge dette er nødvendig for at vi skal kunne oppfylle våre kontraktmessige forpliktelser, samt hvis en lovbestemt oppbevaringstid er fastsatt. Når brukere gir sitt samtykke i forbindelse med registrering til arrangement og webinar, for å motta nyhetsbrev eller handle via vår netthandel, lagrer vi bare opplysningene hvis det er nødvendig for formålet og/eller pålagt ved lov. Brukeren kan selv aktivt gjøre grep som ikke tillater informasjonsskapsler for markedsføring som legges til gjennom nettstedet vårt av våre markedsføringspartnere og sosiale medietjenester. Hen vil da oppleve mindre målrettet annonsering og vil ikke kunne bruke eller se disse delingsverktøyene.



En trygg og sikker IT-hverdag med Lindbak Total

I dag er store deler av bedriftens verdier digitale. Sikkerhet er derfor en utfordring og hjørnesteinen i den tekniske infrastrukturen i en digitalisert verden. Et digitalt samfunn er et mer transparent samfunn, men det øker samtidig risikoen innen personvern og misbruk på nettet. Ved å være i frontlinjen for kundene våre i deres digitale prosesser hver dag er dette et ansvar vi er bevisst. Lindbak IT og tekniske samarbeidspartnere overvåker kontinuerlig både Lindbaks egen infrastruktur og internettaktivitet for mulige brudd.

Gjennom tjenestekonseptet Lindbak Total leverer

Lindbak IT en helhetlig tilnærming på drift, it-sikkerhet og kundesupport som ivaretar bedriftens verdier og beskytter personverket til menneskene som bruker produktene og løsningene våre. For å minimere sikkerhetsbrudd trigget av menneskelig atferd har vi stort fokus på brukeropplæring og gjennomfører derfor sikkerhetskurs for kundens ansatte som en del av TOTAL-pakken. Slik bidrar vi til en trygg IT-hverdag for våre kunder. I tillegg foreligger det egen sikkerhetsmodul via Lindbaks læringsportal for ansatte.

Lindbak har tatt et prinsipielt standpunkt for personvern og misbruk på nettet, og ønsker å bidra til meningsfulle handlinger for å bidra til nasjonal cybersikkerhet. Lindbak IT deltar derfor aktivt i flere forum for å øke kunnskapen om hvorfor sikkerhetstiltak bidrar med å beskytte mennesker og tips til hvordan brukeren skal jobbe sikkert.



Sikker samhandling og kunnskapsoverføring

Bruk av IT har ført til økt produktivitet og har blitt anerkjent som en nøkkelfaktor for økonomisk vekst, myndiggjøring av mennesker, og større tilgang til informasjon og opplæring. Parallelt reiser det spørsmål om den kommersielle verdien av personopplysninger og risiko for personvern. Vi ønsker å legge til rette for sikker kunnskapsoverføring på tvers av roller, avdelinger og andre interessenter i vår verdikjede som gjør at vi sammen kan sikre bærekraftige arbeidsplasser. Våre plattformer Teams og SharePoint ivaretar sikkerhetskravene knyttet til personvern, og benyttes aktivt i samhandling mellom ansatte, kunder og andre samarbeidspartnere kan skje på en effektiv og sikker måte.

Lindbak IT jobber systematisk og kontinuerlig med forbedring og utvikling av digitale løsninger. Vi deler kompetanse og funksjonalitet åpent med våre samarbeidspartnere for å legge til rette for videre innovasjon og tjenesteutvikling, og vi tror at på denne måten skaper de beste løsningene for fremtiden.

Sikker dokumentbehandling

Over 60 % av all kundeinformasjon er lagret i papirformat. Med en økning på 49 % av datainnbrudd relatert til dokumentprosesser, så



er en trygg behandling av disse avgjørende for sikring av personvernet¹². Når man behandler dokumenter internt i en bedrift er det ofte en multifunksjonsskriver som blir brukt til å skrive ut, kopiere eller skanne dokumenter. Det er derfor viktig at enhetene ivaretar kravene til sikkerhet. Multifunksjonsskriveren har den senere tid fått et langt høyere fokus når man snakker om sikkerhet, ettersom man har oppdaget at det kan være mulig å gjennomføre dataovervåking og datainnbrudd ved å utnytte usikrede multifunksjonsskrivere og nettverksskrivere.

Lindbak stiller krav til at de løsningene kundene kjøper av oss ivaretar sensitive personopplysninger. Alle dokumenter som inneholder en personopplysning, kan ikke lengre skrives direkte ut til felles utskriftsenheter hvor det er flere ansatte som har tilgang. Vi tilbyr derfor løsninger for sikker skanning og personlig pålogging på multifunksjonsmaskiner som brukes av mange. Våre utskriftsenheter støtter også kryptering av trafikk mellom PC/Server til

utskriftsenhet. Vi gjennomfører sikker sletting av harddisk etter hver jobb er gjennomført, og hos oss er det standard å slette harddisken på alle enheter som tas i retur for gjenvinning eller bruksalg. Vi benytter sertifisert løsning for denne slettingen hvor kunden får utlevert en rapport med et sertifikat på at dette er utført i samsvar med gjeldende retningslinjer.

Lindbak benytter kun programvare, løsning og metoder som er godkjente av Nasjonal Sikkerhetsmyndighet og oppdaterer sine løsninger iht. NSM sine krav fortløpende.

Klager og innsigelser knyttet til datasikkerhet og kunders personvern

Selskapet har etter gjennomgang på dette punktet ikke avdekt vesentlige klager / innsigelser fra kunder, leverandører eller fra regulatoriske instanser. Det er heller ikke, etter gjennomgang, avdekt lekkasjer, tyveri eller tapte kundedata.

Lindbaks kvalitetssystem

Lindbak har som mål å bli opplevd som en kvalitetsbedrift så vel internt som eksternt. Dette innebærer at det gjennomføres total kvalitetsledelse i bedriften. Lindbaks kvalitetshåndbok gir føringene for dette arbeidet, mens det her redegjøres for vårt kvalitetssystem på overordnet nivå.

Kvalitet betyr at det er overensstemmelse mellom kundens spesifikasjoner og de varer og tjenester som Lindbak AS tilbyr og leverer. Kvalitet innebærer også at Lindbak AS tar hensyn til kundens uspesifiserte/ ikke uttalte behov og forventninger.

Total kvalitetsledelse medfører at alle beslutninger om investeringer, personalbehov, organisasjonsendringer, miljøtiltak osv. fattes med det formål å bedre gjennomføringen av kvaliteten, og hvor bedriftens produkter og tjenester skal tilfredsstille kundens behov på en akseptabel måte og/eller levere over kundens forventninger. Dette skal gjøres innenfor sunne økonomiske rammer.

Lindbak AS' mål er å ha et enkelt, praktisk og jordnært system for kvalitetssikring, som skal lette selskapets arbeid med kontinuerlig vedlikehold og forbedring av eksisterende standarder, prosesser, produkter og tjenester, også i forhold til våre kunders viktigste krav. Selskapets mål er å ha et kvalitetssystem som er sammenlignbart og «compliant» med de til enhver tid gjeldende ISO krav.

Gjennom at selskapets kvalitetshåndbok implementeres i et rammeverk som publiseres på web (intranett), vil oppdatert versjon av kvalitetssystemet hele tiden være tilgjengelig for våre medarbeidere via intranettet.

Systemet oppdateres fortløpende, men skal revideres 1 gang pr. år. Hensikten med revisjonen er

- å finne ut om kvalitetssystemet tilfredsstiller de krav som stilles til oss.
- å kontrollere om det er samsvar mellom prosedyrer og praksis (dvs. om prosedyrene følges).

I forbindelse med internrevisjonen skal det i forkant foretas en kartlegging gjennom:

- kundeundersøkelser
- klimaundersøkelser ansatte
- intervjuer av et utvalg av ansatte og ledere
- intervju av verneombud

Kvalitetspolitikken gjelder for ledelse, medarbeidere, leverandører og bedriftens styre

Lederne av funksjonene salg, innkjøp, lager/montasje og teknisk service er ansvarlig for at kvalitetspolitikken blir forstått, etterlevd og opprettholdt i sine områder.

Gjennomføringen av kvalitetsarbeidet i Lindbak AS er basert på:

- Langsiktig kunde/brukerfokusering
- Kontinuerlig prosessstyrt forbedring
- Verdistrykt medvirkning og samhandling fra alle medarbeidere
- Kontinuerlig læring i og av fellesskapet
- Måling for kunde-fokusert forbedring og dyktiggjøring av medarbeidere

Kvalitetshjulet



¹²⁾ Kilde: <https://www.nuance.com/index.html>



04 GRI-Indeks

GRI-Indeks

	SIDE I RAPPORTEN	UTELATELSER	KOMMENTAR
GRI 102: OVERORDNEDE OPPLYSNINGER 2016			
102-1 Organisasjonsnavn	6		
102-2 Aktiviteter, merkevarer, produkter og tjenester	6		
102-3 Plassering av hovedkontor	6		
102-4 Plassering av driftsteder	6, 7		
102-5 Eierskap og juridisk informasjon	7		
102-6 Markeder med tilstedeværelse	6, 7		
102-7 Organisasjonens størrelse	6, 7		
102-8 Informasjon om ansatte og andre arbeidstakere	46, 47		
102-9 Leverandørkjede	6		
102-10 Vesentlige endringer i organisasjonen og dens leverandørkjede			Ingen signifikante endringer
102-11 Forsiktighetsprinsipp / -tilnærming	54, 61		
102-12 Eksterne tiltak	3, 8		
102-13 Medlemskap av foreninger			Cevita
102-14 Erklæring fra øverste beslutningstaker	3		
102-16 Verdier, prinsipper, standarder og normer for atferd	6		
102-18 Styringsstruktur	7		
102-40 Liste over interessentgrupper	8		
102-41 Tariffavtaler			Ansatte er ikke omfattet av tariffavtaler, men er som arbeidstakere i Norge direkte eller indirekte omfattet av kollektive lønnsforhandlinger.
102-42 Identifisering og valg av interessenter	8		
102-43 Tilnærming til interessentengasjement	8		
102-44 Nøkkelemner og bekymringer tatt opp	8		
102-45 Enheter som inngår i konsernregnskapet	7, 36		
102-46 Rapportinnhold og avgrensninger	2		
102-47 Liste over materielle temaer	9		
102-48 Gjentakelse av informasjon			Første rapportering i 2019
102-49 Endringer i rapportering			Første rapportering i 2019
102-50 Rapporteringsperiode			01.01.2019 – 31.12.2019
102-51 Dato for siste rapport			Første rapportering i 2019

	SIDE I RAPPORTEN	UTELATELSER	KOMMENTAR
102-52 Rapporteringssyklus			Årlig
102-53 Kontaktpunkt for spørsmål angående rapporten	7		
102-54 Rapportering i samsvar med GRI Standards			Denne rapporten er utarbeidet i samsvar med GRI-standarder. Rapporteringsnivå: Core
102-55 GRI Indeks	62		
102-56 Ekstern revisjon			Ingen ekstern revisjon

SAMFUNNSØKONOMISK PÅVIRKNING

GRI 103 KONSERNETS TILNÆRMING 2016

103-1 Forklaring av temaet og avgrensninger	36		
103-2 Hvordan konsernet jobber med temaet	36		
103-3 Evaluering av arbeidet	36		

GRI 201 ECONOMIC PERFORMANCE 2016

201-1 Direkte økonomisk verdi generert og distribuert	36		
201-2 Økonomiske virkninger, risikoer og muligheter ved klimaendringer	37		
201-3 Pensjons- og forsikringsordninger	38		
201-4 Økonomisk støtte fra myndigheter			Lindbak IT AS har gjennom SkatteFUNN-ordningen fått fradrag i skatt for forskning og utvikling med kr. 0,- for 2019

GRI 204: PROCUREMENT PRACTICES 2016

204-1 Andel av innkjøp fra lokale leverandører	38		
--	----	--	--

KLIMA- OG MILJØPÅVIRKNING

GRI 103 KONSERNETS TILNÆRMING 2016

103-1 Forklaring av temaet og avgrensninger	39		
103-2 Hvordan konsernet jobber med temaet	39		
103-3 Evaluering av arbeidet	39		

GRI 305 UTSLIPP 2016

305-1 Direkte utslipp av klimagasser (CO2e)	40		
305-2 Indirekte utslipp av klimagasser	40		
305-3 Andre indirekte utslipp av klimagasser	40		
305-4 Utslippetsintensitet av klimagasser	40		

	SIDE I RAPPORTEN	UTELATELSER	KOMMENTAR
EN ATTRAKTIV OG UTVIKLENDE ARBEIDSPASS			
GRI 103 KONSERNETS TILNÆRMING 2016			
103-1 Forklaring av temaet og avgrensninger	42		
103-2 Hvordan konsernet jobber med temaet	42		
103-3 Evaluering av arbeidet	42		
GRI 401: ANSETTELSE 2016			
401-1 Nyansettelser og utskifting av personale	46		
401-2 Fordeler gitt til fulltidsansatte som ikke deltidsansatte tar del i	38		
401-3 Foreldre/fødselspermisjon	53		
GRI 402: ARBEIDS- / LEDELSESFORHOLD 2016			
402-1 Varsling av ansatte ved operasjonelle endringer			Følger nasjonale regler og lover i de land vi opererer i
GRI 404 OPPLÆRING OG UTDANNING 2016			
404-1 Gjennomsnittlig antall timer med trening per år per ansatt	50		
404-2 Programmer for ansattes kompetanseheving og omstilling	42, 49, 50		
404-3 Andel ansatte som får regelmessige prestasjons- og karriereutviklingvurderinger	46		
HELSE, ARBEIDSMILJØ OG SIKKERHET PÅ ALVOR			
GRI 103 KONSERNETS TILNÆRMING 2016			
103-1 Forklaring av temaet og avgrensninger	51		
103-2 Hvordan konsernet jobber med temaet	51		
103-3 Evaluering av arbeidet	51		
GRI 403 ARBEIDSMILJØ OG SIKKERHET 2016			
403-9 Arbeidsrelaterte skader	52		
403-10 Arbeidsrelatert dårlig helse	52		
LIKESTILLING MELLOM KJØNNENE			
GRI 103 KONSERNETS TILNÆRMING 2016			
103-1 Forklaring av temaet og avgrensninger	53		
103-2 Hvordan konsernet jobber med temaet	53		
103-3 Evaluering av arbeidet	53		

	SIDE I RAPPORTEN	UTELATELSER	KOMMENTAR
GRI 405 MANGFOLD OG LIKE MULIGHETER 2016			
405-1 Mangfold i styringsorganer og blant ansatte	53	Data er utilgjengelig for ansattes etniske bakgrunn	
405-2 Forholdet mellom grunnlønn og godtgjørelse av kvinner i forhold til menn etter ansattkategori	53		
MENNESKERETTIGHETER OG ARBEIDSFORHOLD I LEVERANDØRKJEDEN			
GRI 103 KONSERNETS TILNÆRMING 2016			
103-1 Forklaring av temaet og avgrensninger	54		
103-2 Hvordan konsernet jobber med temaet	54		
103-3 Evaluering av arbeidet	54		
GRI 408: BARNEARBEID 2016			
408-1 Enheter og leverandører med risiko for barnearbeid	54, 55		
GRI 409: TVANGSARBEID 2016			
409-1 Enheter og leverandører med risiko for tvangsarbeid	54, 55		
INFORMASJONSSIKKERHET			
GRI 103 KONSERNETS TILNÆRMING 2016			
103-1 Forklaring av temaet og avgrensninger	58		
103-2 Hvordan konsernet jobber med temaet	58		
103-3 Evaluering av arbeidet	58		
GRI 418 PERSONVERN 2016			
418-1 Bekreftede klager vedrørende brudd på kundens personvern og tap av kundedata	60		

Det er Lindbaks bærekraftsrapport for perioden 1. januar 2019 til 31. desember 2019. Rapporten beskriver virkningen Lindbaks virksomhet har på den sosiale-, klima- & miljømessige- og økonomiske dimensjonen av bærekraftig utvikling, og presenterer utvalgte relevante initiativer. Rapporten skal gi en korrekt og balansert presentasjon av virksomhetens påvirkning.

Lindbak rapporterer i henhold til GRI-standardene, rapporteringsnivå «Core».

Takk til BDO for bistand med utarbeidelse av rapporten.



LINDBAK

WE MAKE IT
WORK. AT WORK