

Rapport Åpenhetsloven 2025/2026

KLINGER Westad AS

30.06.2026

Innholdsfortegnelse

1.	SELSKAPETS RAPPORT ETTER ÅPENHETSLOVEN FOR 2025/2026	2
1.1	Innledning.....	2
1.2	Kontaktinformasjon.....	3
1.3	Rapporteringsplikt.....	3
2	OM KLINGER WESTAD SIN VIRKSOMHET	3

2.1	ORGANISASJON.....	4
2.2	INTERNE RETNINGSLINJER.....	4
2.3	MÅLSETNING OG FREMDRIFT.....	5
3.	AKSOMHETSVURDERINGEN.....	5
3.1	Overordnet om selskapets fokus for aktsomhetsvurderingen – metodikk.....	5
3.2	SELSKAPETS LEVERANDØRER OG FORRETNINGSFORBINDELSER	9
3.3	AKTIVITETS OG REDGJØRINGSPLIKTEN (ARP) 2025 FOR KLINGER WESTAD AS.....	9
3.1.1	Kjønnslikestilling.....	9
	Kjønnsbalansen totalt i virksomheten.....	9
3.1.2	Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering.....	11
	Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering.....	11
	Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis.....	11
4.	TILTAK FOR Å STANSE, FOREBYGGE ELLER BEGRENSE NEGATIVE KONSEKVENSER.....	12

1. SELSKAPETS RAPPORT ETTER ÅPENHETSLOVEN FOR 2025/2026

1.1 Innledning

KLINGER Westad AS skal hvert år utføre aktsomhetsvurderinger i henhold til åpenhetsloven og offentliggjøre en redegjørelse for vurderingene.

Åpenhetsloven har til formål å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Denne rapporten omfatter selskapets plikt til å redegjøre for aktsomhetsvurderingene selskapet har gjennomført i 2025/2026. I rapporten redegjør selskapet også for hvilke tiltak som er vurdert og iverksatt for å redusere risikoen for negative konsekvenser gjennom selskapets aktivitet

1.2 Kontaktinformasjon

Henvendelser om denne rapporten kan rettes til:

KLINGER Westad AS

HR/HSE – Manager Ivar Borgen

ibo@klinger-westad.com

1.3 Rapporteringsplikt

KLINGER Westad AS har hovedkontor og produksjon i Heggenveien 530, 3360 Geithus.

Selskapet er et aksjeselskap som eies av KLINGER HOLDING GmbH

2 OM KLINGER WESTAD SIN VIRKSOMHET

Selskapet er et aksjeselskap som eies av KLINGER HOLDING GmbH

Selskapet leverer ventiler og servicetjenester til det marine markedet og er en markant aktør innenfor sine segmenter.

De viktigste segmentene er innenfor:

- LNG & LPG
 - o LNG skip
 - o Bunkerskip
 - o LPG/LEG skip
 - o LNG Fuel
- Marine
 - o Kjemikalie tankere
 - o Drivstoffsystemer
- Olje & Gass
 - o Produksjonsplattformer
 - o FPSO
 - o Terminaler

Selskapet har eierskap til hele sin verdikjede. Fra design, innkjøp, maskinering, montasje, overflatebehandling, testing og service på ventilene selskapet leverer.

2.1 ORGANISASJON

Styret i Selskapet består av:

Styrets leder	Christoph Klinger-Lohr
Styremedlem	Sigurd Woie
Styremedlem	Daniel Schibli
Varamedlem	Carina Bjørnson Berntsen

Ledergruppen består av:

Daglig leder	Jørn-Inge Throndsen
Sjef for Teknologi & Kontinuerlig forbedring	Øystein A. Bakkene
Økonomisjef	Øyvind Berget
HR/HSE – Manager	Ivar Borgen
Produksjonssjef	Simen Frøyseth
Innkjøpssjef	Thomas Grøterud
Teknisk sjef	Ole Petter Christensen
Salgssjef	Per Gunnar Rønningen
Salgs- og markedsjef	Kim-Arild Tandberg

Selskapet har rundt 153 ansatte, hvor omtrent 66,7% er tilknyttet produksjon, mens omtrent 33,3% er tilknyttet administrative funksjoner. Samlet så leverer de ansatte sine bidrag til Selskapet verdikjede. KLINGER Westad er i vekst og forventer en økning i antall ansatte gjennom 2026.

2.2 INTERNE RETNINGSLINJER

Styret i Selskapet behandler risiko- og aktsomhetsvurderinger som ledelsen har gjennomført 2 ganger i året, og utover det ved behov

Klinger Westad AS har interne rutiner på hvordan vi forankrer arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette er beskrevet i Westad Way of Working som er visualisert under. Det er også beskrevet i Selskapets Etiske Retningslinjer som er publisert på: <https://klinger-westad.com/sustainability/>

Styret i KLINGER Westad AS vedtok 21.3.2023 at Selskapet skulle etterleve bestemmelsene i Åpenhetsloven. Rutinene er kommunisert til Selskapet ansatte og er til enhver tid tilgjengelige på våre intranettsider. Åpenhetsloven og Selskapets rutiner gjennomgås årlig i forbindelse med HMS uken som arrangeres i august hvert år. Nye medarbeidere går gjennom introduksjonsprogram som blant annet innebærer gjennomgang av elementene i Westad Way of Working. Selskapet Etiske retningslinjer beskriver hvordan de ansatte skal forholde seg for å sikre grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Westad Way of Working inneholder også selskapet varslingssystem og system for kontinuerlige tilbakemeldinger fra de ansatte gjennom et eksternt system (Winningtemp). Videre er det også gjennom Westad Way of Working beskrevet hvordan de ansatte skal følges opp systematisk gjennom medarbeider-/oppfølgingssamtaler. Alle ledere og administrative stillinger skal ha 4 samtaler med nærmeste leder per år, mens produksjonsmedarbeiderne skal ha 2.

2.3 MÅLSETNING OG FREMDRIFT

Klinger Westad anser etisk og forsvarlig opptreden som viktige leveregler i vår virksomhet. Formålet med krav til leverandører, er å sikre at alle som leverer varer og tjenester til KLINGER Westad følger de til enhver tid gjeldende lover og regler og har et bevisst forhold til dette. Alle leverandørene våre må forplikte seg til å følge gjeldende lover og regler. Dette er formalisert gjennom selskapets Etske retningslinjer som alle våre leverandører må forplikte seg til å etterleve. Selskapets Etske Retningslinjer som er publisert på:

<https://klinger-westad.com/sustainability/>

Mål for kommende år

Målsetning	Status
Øke forståelsen og innsikten i Selskapets rutiner i forbindelse med Åpenhetsloven ovenfor egne ansatte og leverandører	Påbegynt
I samarbeid med våre eiere har vi for første gang rapportert i henhold til ny ESG standard. Dette i henhold til EU og Norges lovverk.	Ferdig
Vi skal gjennomføre nye aktsomhetsvurderinger av våre leverandører	Påbegynt
Gjennomføre HMS-uken i uke 35 hvor Apenhetsloven og selskapet arbeid med område blir et av temaene	Påbegynt
Etablert vårt nye Learning Managment System (LMS) i samarbeid med Didac og We are Learning. Dette vil være et verktøy for kompetanseheving innenfor blant annet ESG plattformen	Ferdig

3. AKSOMHETSVURDERINGEN

3.1 Overordnet om selskapets fokus for aktsomhetsvurderingen – metodikk

KLINGER Westad AS foretar løpende vurderinger av risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold knyttet til selskapets aktiviteter og forretningsforhold.

KLINGER Westad AS sine aktsomhetsvurderinger utføres i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale

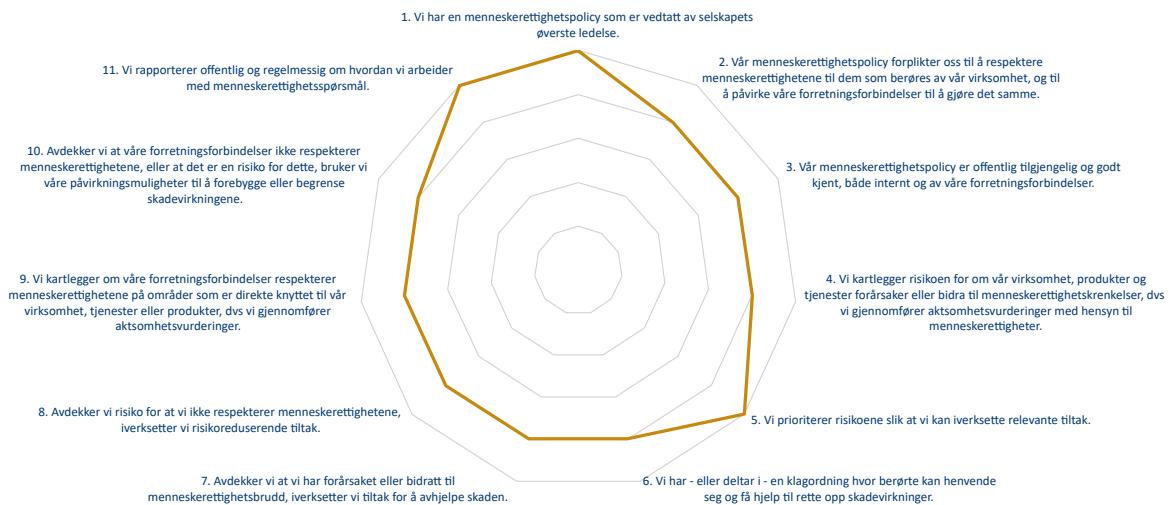


Vi har kartlagt følgende områder i henhold til kravene i Åpenhetsloven og redegjort for våre rutiner, nivå og videre hvor rutinene er beskrevet:

Menneskerettigheter, herunder faglige rettigheter*

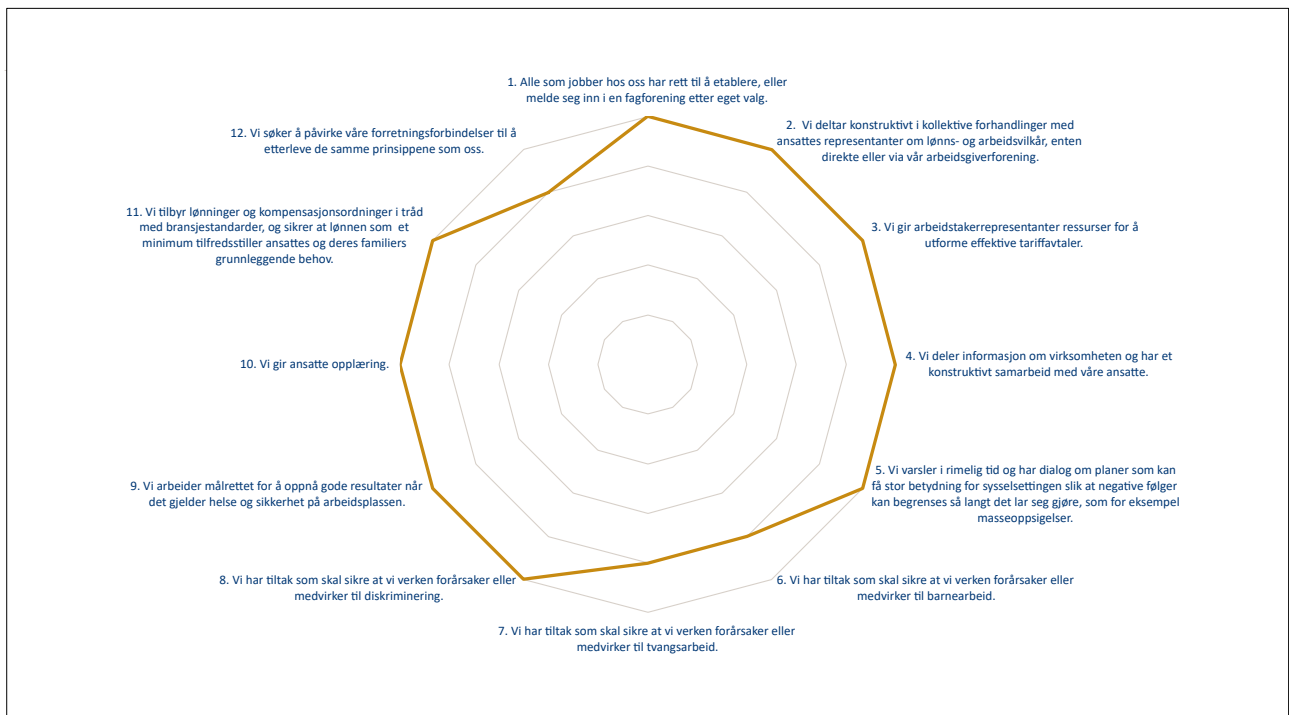
Spørsmål med kommentarer	Vårt svar	Redegjørelse	Våre dokumenter
1. Vi har en menneskerettighetspolicy som er vedtatt av selskapets øverste ledelse.	Stemmer helt (5)	Vi har en definert policy for menneskerettigheter som er forankret gjennom vedtak i KLINGER Westad sitt styre.	Code of Conduct, Tariffavtaler, dokumentasjon ISO 9001/14001, Leverandørkontrakter, kundecontrakter,
2. Vår menneskerettighetspolicy forplikter oss til å respektere menneskerettighetene til dem som berøres av vår virksomhet, og til å påvirke våre forretningsforbindelser til å gjøre det samme.	Stemmer ganske bra (4)	1. Vi har policyer som ivaretar deler av de krav som settes til menneskerettigheter, for eksempel Code of Conduct. 2. ISO 9001 og 14001 sertifisert. 3. Medlem av NHO, har fri rett til fagforeningstilknnytning i egen bedrift. Sjekk % andel som er	Code of Conduct, Tariffavtaler, dokumentasjon ISO 9001/14001, Leverandørkontrakter, kundecontrakter, kontrakter forretningspartnere, kontrakter agenter, Policy GDPR,
3. Vår menneskerettighetspolicy er offentlig tilgjengelig og godt kjent, både internt og av våre forretningsforbindelser.	Stemmer ganske bra (4)	1. publisert på våre nettsider 2. Kommunisert til våre kunder, forretningspartnere og leverandører. 3. Kommunisert intern	Code of Conduct, Tariffavtaler, dokumentasjon ISO 9001/14001, Leverandørkontrakter, kundecontrakter,
4. Vi kartlegger risikoen for om vår virksomhet, produkter og tjenester forårsaker eller bidra til menneskerettighetsbrudd, iverksetter vi tiltak for å avhjelpe skaden.	Stemmer ganske bra (4)	Bedriften jobber systematisk med kartlegging av risiko og risikoreduserende tiltak. Både internt og i leverandørkjeden	Antenor er vårt HMS og kvalitetsstyringssystem hvor dette dokumenteres og følges opp
5. Vi prioriterer risikoene slik at vi kan iverksette relevante tiltak.	Stemmer helt (5)	Der vi gjør risikovurdering så prioriteres disse og jobbes systematisk med	Antenor er vårt HMS og kvalitetsstyringssystem hvor dette dokumenteres og følges opp
6. Vi har - eller deltar i - en klagordning hvor berørte kan henvende seg og få hjelp til rette opp skadevirkninger.	Stemmer ganske bra (4)	Vi har interne rutiner for varsling og avvik. Mangler muligheter for eksterne aktører. Vi informerer på våre	Winningtemp og Antenor. Informasjon om hvordan en skal varsle på våre nettsider www.klinger-westad.com
7. Avdekker vi at vi har forårsaket eller bidratt til menneskerettighetsbrudd, iverksetter vi tiltak for å avhjelpe skaden.	Stemmer ganske bra (4)	Intern har vi etablerte rutiner for tiltak for å avhjelpe/begrense skaden. Vi har etablert en matrix som klustrer kunder, leverandører og forretningspartnere utfra	Antenor er vårt HMS og kvalitetsstyringssystem hvor dette dokumenteres og følges opp. Code of Conduct, Tariffavtaler, dokumentasjon ISO 9001/14001, Leverandørkontrakter,
8. Avdekker vi risiko for at vi ikke respekterer menneskerettighetene, iverksetter vi risikoreduserende tiltak.	Stemmer ganske bra (4)	Intern har vi etablerte rutiner for tiltak for å avhjelpe/begrense skaden. Vi har etablert en matrix som klustrer kunder, leverandører og forretningspartnere utfra	Antenor er vårt HMS og kvalitetsstyringssystem hvor dette dokumenteres og følges opp. Code of Conduct, Tariffavtaler, dokumentasjon ISO 9001/14001, Leverandørkontrakter,
9. Vi kartlegger om våre forretningsforbindelser respekterer menneskerettighetene på områder som er direkte knyttet til vår virksomhet, tjenester eller produkter, dvs vi gjennomfører aktsomhetsvurderinger.	Stemmer ganske bra (4)	Vi har etablert en matrix som klustrer kunder, leverandører og forretningspartnere utfra sannsynlighet for etterlevelse av grunnleggende menneskerettigheter, videre gjennomfører vi egnede tiltak.	Antenor er vårt HMS og kvalitetsstyringssystem hvor dette dokumenteres og følges opp. Code of Conduct, Tariffavtaler, dokumentasjon ISO 9001/14001, Leverandørkontrakter, kundecontrakter, kontrakter forretningspartnere, kontrakter
10. Avdekker vi at våre forretningsforbindelser ikke respekterer menneskerettighetene, eller at det er en risiko for dette, bruker vi våre påvirkningsmuligheter til å forebygge eller begrense skadevirkningene.	Stemmer ganske bra (4)	Vi har etablert en matrix som klustrer kunder, leverandører og forretningspartnere utfra sannsynlighet for etterlevelse av grunnleggende menneskerettigheter, videre gjennomfører vi egnede tiltak.	Antenor er vårt HMS og kvalitetsstyringssystem hvor dette dokumenteres og følges opp. Code of Conduct, Tariffavtaler, dokumentasjon ISO 9001/14001, Leverandørkontrakter, kundecontrakter, kontrakter forretningspartnere, kontrakter
11. Vi rapporterer offentlig og regelmessig om hvordan vi arbeider med menneskerettighetsspørsmål.	Stemmer helt (5)	Vi rapporterer til norske myndigheter i henhold til de lovkrav som til enhver tid er gjeldende	Antenor er vårt HMS og kvalitetsstyringssystem hvor dette dokumenteres og følges opp. Code of Conduct, Tariffavtaler,

*Menneskerettigheter omfatter som et minimum de internasjonalt anerkjente menneskerettighetene bestående av Verdenserklæringen om menneskerettighetene, FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter og FNs konvensjon om økonomisk, sosiale og kulturelle rettigheter, samt de grunnleggende rettighetene i Den internasjonale arbeidsorganisasjonens (ILO)s erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet. I OECDs retningslinjer er faglige rettigheter både omfattet av kapittel IV om menneskerettigheter og V og kapittel om sysselsetting.



Syssettelseting og forholdet mellom partene i arbeidslivet

Spørsmål	Vårt svar	Redegjørelse	Våre dokumenter
1. Alle som jobber hos oss har rett til å etablere, eller melde seg inn i en fagforening etter eget valg.	Stemmer helt (5)	Vi har i dag over 75% som er organisert i en fagforening, ledelsen ser dette som en konkurransefordel og styrke for å	Vi har i dag to gjeldende tariffavtaler. Industriovertensomsten (Felleforbundet/NHO) og FLT/LO
2. Vi deltar konstruktivt i kollektive forhandlinger med ansattes representanter om lønns- og arbeidsvilkår, enten direkte eller via vår arbeidsgiverforening.	Stemmer helt (5)	Vi bidrar inn i sentrale forhandlinger gjennom vårt medlemskap i Norsk Industri (NHO). Videre har vi etablerte systemer for kollektive forhandlinger lokalt	Vi har i dag to gjeldende tariffavtaler. Industriovertensomsten (Felleforbundet/NHO) og FLT/LO
3. Vi gir arbeidstakerrepresentanter ressurser for å utforme effektive tariffavtaler.	Stemmer helt (5)	De tillitsvalgte/arbeidstakerrepresentantene gis nødvendig tid utfra sine behov.	I henhold til bestemmelsene i gjeldende tariffavtaler. Industriovertensomsten (Felleforbundet/NHO) og FLT/LO
4. Vi deler informasjon om virksomheten og har et konstruktivt samarbeid med våre ansatte.	Stemmer helt (5)	Formalisert gjennom møter. Allmøter, informasjon på Intranett, møtestruktur, oppfølging 1-1 m.m	ISO 9001 og ISO 14001. MCRS. Policy for medarbeider-/oppfølgingssamtaler.
5. Vi varsler i rimelig tid og har dialog om planer som kan få stor betydning for syssettelsetingen slik at negative følger kan begrenses så langt det lar seg gjøre, som for eksempel masseoppsigelser.	Stemmer helt (5)	Vi varsler så tidlig som mulig og de tillitsvalgte er viktig ressurser i prosesser for eksempel knyttet til nedbemanning	Faste møter med tillitsvalgte en gang per måned. Utover dette ved behov.
6. Vi har tiltak som skal sikre at vi verken forårsaker eller medvirker til barnearbeid.	Stemmer ganske bra (4)	Internt og lokalt stemmer dette helt. Vi har delt inn våre leverandører, kunder og forretningspartnere i forhold til	Code of Conduct
7. Vi har tiltak som skal sikre at vi verken forårsaker eller medvirker til tvangsarbeid.	Stemmer ganske bra (4)	Internt og lokalt stemmer dette helt. Vi har delt inn våre leverandører, kunder og forretningspartnere i forhold til	Code og Conduct
8. Vi har tiltak som skal sikre at vi verken forårsaker eller medvirker til diskriminering.	Stemmer helt (5)	Vi har Policy og varslingssystemer som ansatte lærer opp i og som er guide for ledere og ansatte i hverdagen	Code of Conduct, Winningtemp
9. Vi arbeider målrettet for å oppnå gode resultater når det gjelder helse og sikkerhet på arbeidsplassen.	Stemmer helt (5)	Vi jobber systematisk med HMS, videre er HMS en del av strategien for at vi skal nå våre mål	Antenor, strategidokumenter, personalhåndbok m.m
10. Vi gir ansatte opplæring.	Stemmer helt (5)	Vi har systemer for opplæring og dokumenterer kompetanse	Antenor
11. Vi tilbyr lønninger og kompensasjonsordninger i tråd med bransjestandarder, og sikrer at lønnen som et minimum tilfredsstiller ansattes og deres familiers grunnleggende behov.	Stemmer helt (5)	Vi har vilkår som er bedre en det som følger at gjeldene tariffavtaler.	ARP kartlegging, Norsk Industri/NHO lønnsstatistikk m.m
12. Vi søker å påvirke våre forretningsforbindelser til å etterleve de samme prinsippene som oss.	Stemmer ganske bra (4)	Vi søker å jobbe med lokale leverandører hvor vi kjenner bedriftene, og som jobber i henhold til Norske lover og	Code of Conduct



3.2 SELSKAPETS LEVERANDØRER OG FORRETNINGSFORBINDELSER

Selskapet har kartlagt alle leverandører og forretningspartnere og klustret disse utfra risiko. Videre gjennomført tiltak ovenfor leverandører og forretningspartnere for å sikre at de etterlever bestemmelsene i Åpenhetsloven.

3.3 AKTIVITETS OG REDGJØRINGSPLIKTEN (ARP) 2025 FOR KLINGER WESTAD AS

3.1.1 Kjønnslikestilling

Kjønnsbalansen totalt i virksomheten

153 ansatte: kvinner 20,9 % og menn er 79,1%

Kjønnsbalanse		
	Antall kvinner	Antall menn
	32	121
Prosent	21 %	79 %

Deltidsansatte:

Deltidsarbeid			
Faktisk deltidsarbeid		Ufrivillig deltidsarbeid	
Deltid kvinner	Deltid menn	Ufrivillig deltid kvinner	Ufrivillig deltid menn
2	3		
40 %	60 %		

KLINGER Westad er en bedrift med få deltidsansatte, de fleste jobber 100 %. Selskapet ønsker primært heltidsansatte. Dog så legges det til rette for medarbeidere som ønsker å jobbe redusert.

Totalt i bedriften er det:

- 3 person som jobber 60 %
- 2 personer som jobber 80%

Kartlagt ufrivillig deltid

Vi har ikke mange deltidsansatte, og ingen som er ufrivillig deltid. Kartlegging av ufrivillig deltid skjer gjennom tett dialog med de ansatte. Her jobber vi systematisk med medarbeidersamtaler og rullerende medarbeidertilfredshetsundersøkelse.

Hvordan det er blitt satt sammen de ulike stillingsnivåene (likt arbeid av lik verdi)

Utformingen av stillingsnivåer er tatt utgangspunkt i allerede eksisterende stillingskategorier i virksomheten. Det er også her vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi når dette er blitt kartlagt.

Hvor vi og vektlegger ut ifra tre kriterier:

1. Kompetanse
2. Ansvar
3. Arbeidsforhold og anstrengelser

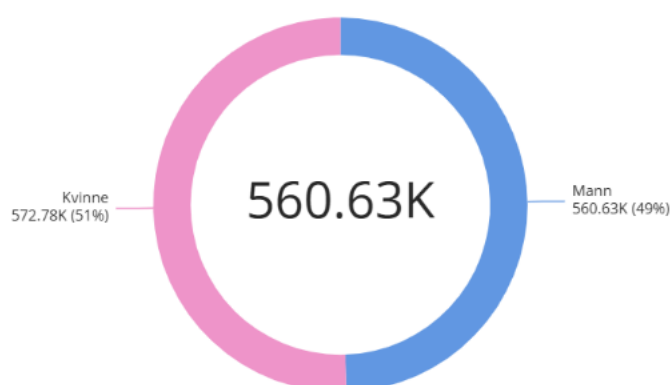
Vi har deretter delt de inn slik:

<i>Stillingskode/yrkeskode</i>	<i>Kompetanse</i>	<i>Ansvar</i>	<i>Arbeidsforhold og anstrengelser</i>	<i>Totalscore</i>	<i>Stillingsnivå/gruppe</i>
Ledergruppe	5	5	5	5,0	1
Avdelingsledere	3	4	5	4,0	2
Ingeniører	4	3	3	3,3	3
Regnskap og finans	4	3	3	3,3	3
Produksjonsmedarbeidere	3	2	4	3,0	4
Innkjøpere	4	3	4	3,7	3
Prosjektledere og dokumentasjon	4	4	5	4,3	2
Kantine	2	3	3	2,7	4
HR	4	4	4	4,0	2
Teknologi	4	3	3	6,3	3
				39,6	

Lønnsforskjeller

Siden KLINGER Westad har få kvinner fordelt på hver avdeling så vil ikke det være nok til å kunne publisere avdelingsvis tall innenfor lønn. Flere av avdelingene i Westad har gjerne en eller to kvinner og flere menn. Det vi kan publisere er gjennomsnittet for hele bedriften basert på kjønn.

Median årslønn per Kjønn



Redegjøring av kjønnsforskjeller i rekruttering

I løpet av juli 2025 til juni 2026 ble det tilsatt 21 menn og 4 kvinner.

Redegjøring av sykefravær

Menn har noe høyere sykefravær, 7,09% mens kvinner har 5,98%

Sykefraværet har de siste årene vært høyere enn det historiske nivået i selskapet. Det har blitt jobbet systematisk det siste året for å øke nærværet. Noe som har hatt en positiv effekt de siste 4 månedene med fallende sykefravær. Det er først og fremst langtidsfraværet (over 16dg.) som har vært den største utfordringen.

Permisjoner 2025-2026

2 menn har hatt foreldrepermisjon

3.1.2 Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Hvilke prosedyrer og standarder vi har:

- Likestilling og ikke diskriminering er inkludert i personalpolitikken
- Selskapets etiske retningslinjer er endret og oppdatert i 2023.
- Arbeidet er også forankret i bedriftens strategi

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

KLINGER-Westad AS » Heggenvæien 530 » 3360 Geithus » Norway
T +47 32 78 95 00
klinger-westad@klinger-westad.com

www.klinger-westad.com

For å sikre likestilling og ikke-diskriminering i bedriften legges det blant annet fokus på kultur og holdninger gjennom medarbeidersamtaler og medarbeidertilfredshetsundersøkelse. Alle ledere og administrative stillinger har 4 medarbeider-/oppfølgingssamtaler per år, men medarbeidere i produksjon har 2 samtaler. Vi benytter metodikk fra Ledelse på Norsk, som alle ledere gjennomfører gjennom vårt ledelsesutviklingsprogram.

Vi benytter en rullerende medarbeiderundersøkelse (Winningtemp) for å måle og identifisere forbedringsområder innenfor likestilling og ikke-diskriminering. Dette følges opp avdelingsvis gjennom temperaturmøte hvor avdelingen utarbeider aksjoner for å tette gap.

I tillegg til dette har vi det som tema på alle infomøter.

Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Uten at dette har vært dokumentert på denne måten før har bedriften systematisk jobbet med det gjennom retningslinjer og strategiarbeid.

Vår måte å jobbe på:

- Sette seg ned å diskutere hvordan påvirker det oss, hvordan påvirker det bedriften og på hvilke måte og områder kan dette eventuelt oppstå.
- Deretter gikk diskusjonen videre til årsaken til at det kan skje og hvilke tiltak må være på plass. De ulike årsakene og tiltakene ble notert og behandlet gjennom en risikoanalyse i vårt HMS – system Antenor.
- Jobber oss igjennom de ulike tiltakene, følger opp eventuelt de det adresseres til. Dette er en del av arbeidet vårt og hele tiden evaluere det vi gjør.
- Winningtemp/medarbeidertilfredshetsundersøkelse, er en annen arena hvor vi måler på ulike temaer og områder. Her får de ansatte ulike spørsmål hver andre uke hvor de kan komme med tilbakemeldinger anonyme. Her kan det også meldes ifra hvis det oppstår mobbing og annen diskriminering i bedriften.
- Winningtemp blir og brukt til å holde det vi kaller temperaturmøter. Her tas det opp et spørsmål på avdelingsmøtene hvor den ansatte svarer, for å etterpå gå igjennom svarene, diskutere sammen og komme frem til tiltak som skal jobbes med.

De involverte er HR & HMS leder og HR Koordinator/verneombud

- Samles 2 ganger i halvåret med spesifikt fokus på blant annet ARP.
- Dette er og et tema på HR møtene 1 gang i uken.
 - HR og tillitsvalgte har gjennomgått alle virksomhetens retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene. Undersøkelsene blir gjennomført månedlig.
 - Gjennomgår de fysiske forhold i virksomheten månedlig gjennom blant annet vernerunder.
 - HR gjennomførte kartleggingen av kjønnslikestilling 3 kvartal 2026.

4. TILTAK FOR Å STANSE, FOREBYGGE ELLER BEGRENSE NEGATIVE KONSEKVENSER

KLINGER Westad AS vil bearbeide funnene som er gjort gjennom aktsomhetsvurderingene og gjennomføre tiltak for å sikre etterlevelse av bestemmelsene i Åpenhetsloven. De viktigste tiltakene fremover er som følger:

- Oppdatere og vedlikeholde arbeidet ovenfor leverandører og forretningspartnere med sikte på å øke kunnskap og etterlevelse av Åpenhetsloven.
- Fortsette å jobbe systematisk med medarbeider – og oppfølgingssamtaler.
- Øke fokuset enda mer på medarbeidertilfredshetsundersøkelsen, hvor en bruker resultater mer aktivt inn i avdelingsmøter og ledermøter.
- HMS- UKEN, arrangeres årlig. Skal være med å sette ekstra fokus på helse, miljø og sikkerhet hvor vi trekker frem ulike temaer og gir ulike oppgaver som skal jobbes med.
- Bruke intranett, allmøter og oppfølgingssamtaler til å fronte tematikken og skape bevissthet rundt og skape en positiv kultur.

Resultatet av arbeidet og forventninger til arbeidet fremover

I siste kvartal av 2025 og første kvartal av 2026 har vi vurdert resultatene av de tiltakene vi har iverksatt, gjennom spørreundersøkelser i Winningtemp og tilbakemeldingene gjennom medarbeidersamtaler.

Kartleggingen viser at vi særlig har lyktes når det kommer til tilrettelegging. På områder som arbeidsmiljø og holdningsendringer har vi fortsatt noe å jobbe med, som fokus på toleranse, kommunikasjon og inkludering. Vi jobber hele tiden systematisk med rutiner i forhold til de enkelte risikoområder og bruker kommunikasjonskanalene aktivt for å fremme tematikken og øke bevisstheten i bedriften.

Christoph Klinger-Lohr
Styrets leder

Daniel Schibli
Styremedlem

Sigurd Woie
Styremedlem