

REDEGJØRELSE · ÅPENHETSLOVEN

Redegjørelse etter åpenhetsloven

DSD Explore AS · Rapporteringsåret 2025

Vedtatt av styret i DSD Explore AS

Avgis i henhold til åpenhetsloven § 5 innen 30. juni

B A K G R U N N

Om åpenhetsloven

Åpenhetsloven skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon og leveranse av produkter og tjenester, samt sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

H V E M V I E R

Om oss, våre produkter og tjenester og markedet vårt

DSD Explore AS er en verdidrevet aktør innen opplevelses- og reiselivsbransjen, og en del av det tradisjonsrike DSD-konsernet med røtter tilbake til 1855. Med hovedkontor i Oslo driver selskapet aktivt eierskap i en portefølje av selskaper som leverer opplevelser til både privat- og bedriftsmarkedet. Gjennom tydelig forankring i verdiene pålitelig, nyskapende og engasjert bidrar DSD Explore til å utvikle selskaper som skaper varige opplevelser, robuste arbeidsplasser og levende lokalsamfunn.

Porteføljen består av:

Z Event AS

Strategisk og fullservice eventbyrå med avdelinger i Oslo, Trondheim og Bergen.

Y Story

Kommunikasjonsbyrå med fokus på internkommunikasjon, strategi og merkevarebygging.

XXLofoten

Spesialist på aktiviteter og opplevelser i Lofoten.

Fjord Travel Norway

Gjennomfører dagsturer med buss til nasjonale landemerker på Vestlandet.

Disse selskapene er lokalisert i flere norske byer og destinasjoner, inkludert Oslo, Trondheim, Bergen og Svolvær. De kombinerer lokalt fotfeste og autonomi med profesjonalisering og støtte fra DSD Explore, som legger til rette for utvikling, vekst og bærekraft.

Med rundt 100 ansatte satser DSD Explore og datterselskapene på å utvikle nye reisemål, fremme autentiske opplevelser og skape arbeidsplasser preget av trivsel, stolthet og engasjement. Selskapet kombinerer forretningsdrift med samfunnsansvar og bærekraft, og har en tydelig ambisjon om å være en ansvarlig, langsiktig og verdidrevet aktør som setter varige spor i norsk reiselivs- og eventbransje.

V Å R T I L N Æ R M I N G

Hvordan vi arbeider med åpenhetsloven

Vi i DSD Explore AS er underlagt åpenhetsloven, som følge av vårt eierskap i Z Event AS. Som en del av morselskapet DSD AS, med visjon om å skape morgendagens samfunn, forplikter det oss til å utvikle et samfunn vi trygt kan overlate til kommende generasjoner. Det gjør DSD og vi i DSD Explore gjennom å forvalte verdier på en ansvarlig måte der miljø, samfunnsansvar og eierstyring er grunnleggende faktorer som gjør at vi lykkes med vår langsiktige verdiskapning.

Aktsomhetsvurderinger er integrert som en naturlig del av vår tilnærming til ansvarlig forretningsdrift og bærekraftig virksomhetsstyring. Vi gjennomfører vurderingene i tråd med OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv, og de omfatter både vår egen virksomhet, våre datterselskaper og vår leverandørkjede.

I samsvar med åpenhetslovens § 4 har vi identifisert og vurdert leverandører og forretningsforbindelser som står for gjentatte eller vesentlige leveranser til oss, definert som innkjøp over kr 100 000 det siste året. Vi har i tillegg gjort særskilte vurderinger av leverandører i bransjer og regioner med kjent risiko for uverdige arbeidsforhold, mangelfull kontraktsoppfølging, sviktende HMS-praksis eller brudd på menneskerettigheter.

Vi vurderer leverandører ut fra flere faktorer, som geografisk beliggenhet, regulatoriske forhold og bransjespesifikke risikoelementer. For oss innebærer dette særlig oppfølging av leverandører innen reiseliv, event, kultur- og aktivitetsnæringen, der sesongarbeid, midlertidige kontrakter og bruk av underleverandører kan utgjøre en iboende risiko. Vi legger også stor vekt på leverandørens systemer for etikk, sosial bærekraft og oppfølging av egne underleverandører, inkludert dokumenterte rutiner, sertifiseringer og mulighet for etterprøvbarehet.

Ettersom dette er første året vi rapporterer, bygger våre aktsomhetsvurderinger primært på dokumentinnhenting, dialog med leverandører og offentlig tilgjengelig informasjon. Vi har etablert rutiner for bruk av spørreundersøkelser som vil bli brukt som oppfølging mot utvalgte leverandører. Arbeidet er godt forankret i ledelsen og utgjør en viktig del av vårt kontinuerlige arbeid for å sikre ansvarlige innkjøp, trygge arbeidsforhold og etterlevelse av gjeldende lovverk — i tråd med våre verdier og prinsipper for etisk, verdibasert og bærekraftig drift.

Arbeidet er organisert i fire arbeidsfaser

1 Tilrettelegging	<ul style="list-style-type: none">• Etablere omfang for arbeidet med åpenhetsloven og aktsomhetsvurderingene• Involvere deltakere i arbeidet med åpenhetsloven og aktsomhetsvurderinger• Identifisere og analysere interessenter til arbeidet med åpenhetsloven
2 Aktsomhetsvurderinger	<ul style="list-style-type: none">• Forankre arbeidet med åpenhetsloven• Forankre retningslinjer for ansvarlig næringsliv• Kartlegge faktiske og mulige negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold• Iverksette tiltak for faktiske forhold og vesentlig risiko• Kontrollere og dokumentere effekt av tiltak• Kommunisere med interessenter• Gjenopprette og erstatte ved faktisk skade på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold
3 Redegjørelse	<ul style="list-style-type: none">• Årlig redegjørelse av resultater fra aktsomhetsvurderingene (innen 30. juni hvert år)
4 Svare på spørsmål	<ul style="list-style-type: none">• Sikre at alle kan komme i kontakt med oss og stille spørsmål til oss om hvordan vi arbeider med åpenhetsloven og resultater fra våre aktsomhetsvurderinger

Proseduren er basert på metodikk og digitale arbeidsflater fra Tavler AS (www.tavler.no).

Våre retningslinjer for ansvarlig næringsliv

DSD Explore AS sine retningslinjer er forankret i styret og er implementert i bedriften.

Retningslinje	Bruk av retningslinje
Policy for ansvarlig næringsliv	<p>Policy for ansvarlig næringsliv skal brukes internt i vår egen bedrift og også overfor våre leverandører og forbindelser, slik at vi alle jobber systematisk og i samme retning når det gjelder ivaretagelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.</p> <p>Policy for ansvarlig næringsliv i bedriften er et integrert policy-dokument, som ivaretar alle tre fokusområder (menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold og ytre miljø) for ansvarlig næringsliv.</p>
Etiske retningslinjer	Etiske retningslinjer brukes internt i vår egen bedrift og også overfor våre leverandører og forbindelser, slik at vi alle er omfattet av de samme retningslinjene for etisk forretningsvirksomhet.
Krav til leverandører og forbindelser	Dette styrende dokumentet brukes som vedlegg til standardkontrakter med leverandører/forbindelser, slik at vi avtalefester hensyn til ansvarlig næringsliv i alle kontraktsinngåelser.

RESULTATER 2025

Resultat fra vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger

Vi vurderer risiko for negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold ut fra sannsynlighet og konsekvens.

	Sannsynlighet	Konsekvenser
Lav	Sannsynligheten vurderes som lav. Arbeidsområdet eller leverandøren har etablerte rutiner, dokumenterte systemer og høy grad av etterlevelse. Det er lite sannsynlig at negative forhold oppstår.	Eventuelle hendelser forventes å ha begrenset omfang og kan håndteres raskt uten alvorlige følger for arbeidstakere, miljø eller virksomhet.
Middels	Sannsynligheten vurderes som moderat. Det foreligger enkelte risikofaktorer eller manglende dokumentasjon. Risikoen er håndterbar, men krever oppfølging og dialog for å forebygge uønskede forhold.	Konsekvenser kan ha merkbar betydning for arbeidstakere eller miljø, og krever tiltak for å redusere risiko og hindre gjentakelse.
Høy	Sannsynligheten vurderes som høy. Det mangler dokumenterte rutiner, eller bransjen/regionen har kjent høy risikoprofil.	Hendelser kan få alvorlige følger for helse, sikkerhet, miljø eller menneskerettigheter, og krever umiddelbare tiltak og tett oppfølging.

Hovedresultat: Vi har ikke avdekket faktiske brudd på grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i foregående periode. Arbeidet har likevel identifisert enkelte områder med mulig risiko for brudd i vår leverandørkjede.

Servering- og reiselivstjenester

Sannsynlighet: **Middels**

Konsekvens: **Middels**

Hva er vi usikre på?

For DSD Explore AS og våre datterselskaper benytter vi leverandører innen overnatting, servering, reisebyrå- og reisearrangørvirksomhet samt sports- og fritidsaktiviteter. Dette skjer særlig i forbindelse med at vi gjennomfører møter, konferanser og ulike typer arrangementer. Vi samarbeider med etablerte leverandører som vi har tillit til, og vi forventer at de følger gjeldende lover, regler og standarder. Så langt har vi ikke mottatt informasjon eller avdekket forhold som tyder på alvorlige brudd på menneskerettigheter, arbeidsforhold eller etiske standarder hos disse leverandørene.

Vi erkjenner likevel at det finnes iboende risiko i denne bransjen. Mange virksomheter er preget av sesongarbeid, høy andel utenlandsk arbeidskraft og midlertidige eller deltidsstillinger. Dette kan gi økt sårbarhet for sosial dumping, mangelfulle kontrakter, uforutsigbar arbeidstid og svak oppfølging av HMS. I internasjonale reisekjeder og destinasjoner kan det også være høyere risiko for brudd på menneskerettigheter i underleverandørleddet, inkludert lave lønninger og dårlige arbeidsforhold. Vi har i tillegg virksomhet mot enkelte land med kjente utfordringer knyttet til arbeidsforhold, herunder De forente emirater, og dette gjør at vi er spesielt oppmerksomme på risikobildet i disse markedene.

For oss i DSD Explore AS og våre selskaper er det viktig å samarbeide med leverandører som har tydelige og systematiske rutiner for å ivareta arbeidstakernes rettigheter. Vi ønsker å bidra til at leveranser skjer på en måte som fremmer trygge, rettferdige og helsefremmende arbeidsforhold. Selv om vi vurderer risikoen som håndterbar, vil vi fortsette å følge opp og vurdere arbeidsforholdene i denne bransjen, med mål om å sikre ansvarlige, bærekraftige og trygge leveranser.

Hvorfor har risikoen fått denne vurderingen?

Sannsynlighet: Middels. Vi samarbeider med etablerte leverandører vi kjenner, og vi har per i dag ikke mottatt informasjon om alvorlige avvik. Vi erkjenner likevel at det hos enkelte leverandører kan forekomme formaliafeil, særlig knyttet til kontrakter og arbeidstidsordninger. Våre egne observasjoner tilsier imidlertid at de faktiske arbeidsforholdene i hovedsak er gode.

Konsekvens: Middels. Dersom det hos leverandører skulle oppstå avvik — som sosial dumping, uforsvarlige arbeidsforhold eller manglende kontraktsvern — kan dette få negative konsekvenser for de ansatte. Slike forhold vil være i strid med vårt mål om å sikre ansvarlige, trygge og anstendige arbeidsforhold gjennom hele leverandørkjeden.

Tjenester innen kultur, media og kreative næringer

Sannsynlighet: **Middels**

Konsekvens: **Middels**

Hva er vi usikre på?

For DSD Explore AS og våre datterselskaper benytter vi leverandører innen kunstnerisk virksomhet, underholdning, annonse- og reklamevirksomhet samt film- og TV-produksjon. Dette gjelder særlig i forbindelse med arrangementer og aktiviteter der vi har behov for innhold, formidling eller teknisk produksjon. Vi ser disse leverandørgruppene i sammenheng, ettersom de ofte har like arbeidsformer og rammebetingelser. Vi samarbeider med etablerte aktører som vi har tillit til, og vi forutsetter at de følger gjeldende lover og forskrifter. Så langt har vi ikke mottatt informasjon eller avdekket forhold som tyder på alvorlige brudd på menneskerettigheter, arbeidsforhold eller etiske standarder hos disse leverandørene.

Vi er likevel bevisste på at det finnes iboende risiko i denne bransjen. Mange oppdrag organiseres som prosjektbaserte kontrakter, korte engasjementer eller frilansoppdrag. Dette kan gjøre arbeidstakere mer sårbare for uforutsigbar inntekt, manglende sosiale rettigheter og svak oppfølging av HMS. Samtidig observerer vi at de faktiske arbeidsforholdene fremstår som gode hos de leverandørene vi samarbeider med, selv om det kan forekomme enkelte formaliafeil, særlig knyttet til kontrakter og arbeidstidsregistrering.

For oss i DSD Explore AS og våre selskaper er det derfor viktig å samarbeide med leverandører som har gode og systematiske rutiner for å ivareta rettferdige og trygge arbeidsvilkår — også der frilansere og prosjektansatte er involvert. Selv om vi vurderer risikoen som håndterbar, vil vi fortsette å følge opp arbeidsforholdene i denne kategorien for å sikre ansvarlige, trygge og profesjonelle leveranser.

Hvorfor har risikoen fått denne vurderingen?

Sannsynlighet: Middels. Vi samarbeider med etablerte leverandører vi kjenner, og vi har per i dag ikke mottatt informasjon om alvorlige avvik. Vi erkjenner likevel at det hos enkelte leverandører kan forekomme formaliafeil, særlig knyttet til kontrakter og arbeidstidsordninger. Våre egne observasjoner tilsier at de faktiske arbeidsforholdene i hovedsak er gode.

Konsekvens: Middels. Dersom det hos leverandører skulle oppstå avvik — som uforutsigbare arbeidsbetingelser, manglende kontraktsvern eller sviktende HMS-oppfølging — kan dette få negative konsekvenser for de ansatte. Slike forhold vil være i strid med vårt mål om å sikre ansvarlige, trygge og anstendige arbeidsforhold gjennom hele leverandørkjeden.

R I S I K O O M R Å D E · L E V E R A N D Ø R K J E D E

Innkjøp av programmeringstjenester

Sannsynlighet: Lav

Konsekvens: Middels

Hva er vi usikre på?

For DSD Explore AS og våre datterselskaper benytter vi leverandører innen dataprogrammering, konsulentvirksomhet og IT-tjenester til ulike formål, blant annet utvikling og vedlikehold av digitale løsninger, drift av interne systemer og leveranse av kundetilpassede applikasjoner. Vi samarbeider med etablerte leverandører vi kjenner godt, og vi har tillit til at de følger gjeldende lover og regler. Vi har per i dag ikke mottatt informasjon eller avdekket forhold som tyder på brudd på menneskerettigheter, arbeidsforhold eller etiske standarder hos disse leverandørene.

Vi er likevel bevisste på at det kan være en iboende risiko i denne kategorien, særlig dersom leverandører benytter seg av innleide frilansere eller underleverandører i regioner med lavere grad av beskyttelse for arbeidstakere. Slike aktører kan ha varierende ressurser og ulik grad av systematikk i oppfølgingen av arbeidsvilkår, og kan derfor være mer utsatt for formaliafeil knyttet til kontrakter og arbeidstidsordninger. Våre egne observasjoner tilsier imidlertid at de faktiske arbeidsforholdene i hovedsak er gode. For å styrke vår innsikt vil vi arbeide for å få større klarhet i hvilken grad underleverandører benyttes, og hvordan arbeidsforholdene er hos disse aktørene.

For oss i DSD Explore AS og våre datterselskaper er det viktig at leverandører innen denne kategorien har gode og systematiske rutiner som sikrer anstendige arbeidsforhold, og at de driver på en måte som fremmer trygge og bærekraftige arbeidsmiljø. Vi ønsker å opprettholde tett dialog og oppfølging for å sikre ansvarlige og kvalitetsmessig gode leveranser i alle prosjekter.

Hvorfor har risikoen fått denne vurderingen?

Sannsynlighet: Lav. Vi samarbeider med etablerte leverandører vi kjenner godt, og vi har per i dag ikke mottatt informasjon om avvik. Vi erkjenner likevel at det hos enkelte leverandører kan forekomme formaliafeil, særlig knyttet til kontrakter, arbeidstidsordninger og bruk av underleverandører. Våre observasjoner tilsier at de faktiske arbeidsforholdene fremstår som gode, men vi vil arbeide for å få større klarhet i hvordan forholdene er hos eventuelle underleverandører.

Konsekvens: Middels. Dersom det hos leverandører eller deres underleverandører skulle oppstå avvik — som uforutsigbare arbeidsbetingelser, manglende kontraktsvern eller sviktende oppfølging av HMS — kan dette få negative konsekvenser for de ansatte. Slike forhold vil være i strid med vårt mål om å sikre anstendige arbeidsforhold og ansvarlige, trygge leveranser i alle prosjekter.

T I L T A K

Tiltak for å håndtere risiko — leverandører og forbindelser

Utsendelse av leverandørkrav

Det utarbeides og distribueres egne leverandørkrav som oversendes alle vesentlige leverandører hvor det er identifisert relevant risiko. Kravene beskriver tydelig våre forventninger knyttet til respekt for menneskerettigheter, ivaretagelse av anstendige arbeidsforhold og systematisk HMS-arbeid både i egen virksomhet og i eventuelle underleverandørledd.

Gjennom skriftlig utsendelse av disse kravene etableres et felles rammeverk som danner grunnlag for videre samarbeid. Samtidig tydeliggjøres det at disse forholdene er en integrert del av kontraktsforholdet og vurderes løpende i oppfølgingen av leverandørforholdet. Kravene skal også bidra til at leverandørene gjennomgår egne rutiner, systemer og praksis for å sikre etterlevelse av kravene som stilles.

Utsendelse av spørreundersøkelse

For leverandører hvor det foreligger begrenset eller mangelfull dokumentasjon gjennom åpne kilder, leverandørens egne rapporteringer eller tidligere innhentet informasjon, gjennomføres det særskilte spørreundersøkelser. Formålet er å hente inn tilleggsinformasjon om hvordan leverandøren faktisk arbeider med anstendige arbeidsforhold, grunnleggende menneskerettigheter og HMS i praksis. Undersøkelsen dekker temaområder som arbeidstid, lønns- og kontraktsforhold, fagorganisering, likebehandling, opplæring, HMS-organisering og bruk av eventuelle underleverandører.

Informasjonen som mottas gjennom undersøkelsen gir et mer helhetlig beslutningsgrunnlag i situasjoner hvor øvrig dokumentasjon er begrenset. Resultatene benyttes aktivt i videre risikovurderinger, prioriteringer og oppfølgingsaktiviteter overfor den enkelte leverandør.

Gjennomføring av stikkprøver hos utvalgte leverandører

For enkelte leverandører med særskilt risiko eller der informasjonsgrunnlaget vurderes som utilstrekkelig, gjennomføres det stikkprøvebasert kontroll. Formålet er å verifisere og kvalitetssikre mottatt informasjon, samt avdekke eventuelle avvik eller svakheter i etterlevelsen av kravene. Stikkprøvene kan omfatte gjennomgang av tilleggsdokumentasjon, kontroll av hvordan rutiner faktisk følges opp i praksis, eller dialog med leverandøren om konkrete forhold.

Denne kontrollaktiviteten bidrar til å styrke kvaliteten i den samlede risikovurderingen, og gir grunnlag for å identifisere behov for korrigerende tiltak eller forbedringer i leverandørens arbeid med menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold og HMS.

Overvåking av tiltak hos våre største leverandører

For alle vesentlige leverandører gjennomføres det innledningsvis informasjonsinnhenting fra åpne og offentlig tilgjengelige kilder, inkludert selskapenes egne rapporter, bærekraftsrapporter, etiske retningslinjer, offentlige registre, tredjeparts vurderinger og annen relevant ekstern dokumentasjon. Denne innhenting gir et første grunnlag for å vurdere hvordan leverandørene arbeider med ansvarlig forretningspraksis, menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Videre foretas det regelmessige og systematiske gjennomganger av mottatt dokumentasjon fra de mest sentrale leverandørene. Dette omfatter blant annet leverandørens egne aktsomhetsvurderinger, interne retningslinjer, HMS-systemer og øvrig policy- og styringsdokumentasjon. Gjennom dette arbeidet skapes det inngående innsikt i hvordan leverandørene identifiserer, forebygger og håndterer risiko for brudd på menneskerettigheter, arbeidsvilkår og helse, miljø og sikkerhet i egen virksomhet og videre i verdikjeden.

Denne kontinuerlige overvåkingen gir et bedre bilde av hvordan tiltak faktisk er implementert og etterlevs i praksis, og gjør det mulig å identifisere eventuelle svakheter, avvik eller forbedringsbehov i leverandørens arbeid med ansvarlig forretningsdrift.

R I S I K O O M R Å D E · E G E N V I R K S O M H E T

HMS i DSD Explore AS og datterselskaper

Sannsynlighet: **Lav til middels**

Konsekvens: **Lav**

Hva er vi usikre på?

Vi i DSD Explore AS og våre datterselskaper har et verdibasert utgangspunkt hvor vi ønsker å skape trygge arbeidsplasser og gode opplevelser for både ansatte og gjester. Våre egne arbeidsoperasjoner spenner fra kontor- og administrasjonsarbeid til drift av arrangementer, aktiviteter, opplevelser og kulturarrangementer. Dette innebærer at vi håndterer ulike typer HMS-risiko, både fysisk og psykososialt.

Kontor og administrasjon. Arbeid i kontorbaserte roller innebærer lav fysisk risiko, men kan medføre utfordringer som langvarig stillesitting, ensidige arbeidsbelastninger, høy skjermbruk og tidvis høyt arbeidspress. Over tid kan dette føre til muskel- og skjelettplager eller psykososiale belastninger som stress. Vi har etablert rutiner for ergonomisk tilrettelegging, opplæring i gode arbeidsstillinger, pauser og oppfølging av arbeidsmiljøet for å motvirke dette.

Event- og aktivitetsbasert arbeid. Mange av våre selskaper leverer opplevelser, arrangementer og aktiviteter. Her kan ansatte stå overfor risikoer knyttet til fysisk arbeid (tunge løft, rigging, montering), arbeid i varierende vær- og miljøforhold, samt høyt tidspress i gjennomføringsfasen. Risiko for ulykker eller skader kan oppstå dersom HMS-rutinene ikke følges tett. Vi forebygger dette gjennom planlegging, risikovurderinger, opplæring i bruk av utstyr, bruk av verneutstyr og bemanningstilpasning.

Kundekontakt og publikumsrettet arbeid. Våre selskaper jobber tett på kunder og publikum, noe som kan medføre psykososial risiko som stress, uforutsigbar arbeidstid eller krevende kundeinteraksjoner. Dette håndteres gjennom tydelige rutiner for arbeidstid, opplæring i konflikthåndtering, jevnlig medarbeidersamtaler og tiltak som fremmer trivsel og mestring.

Samlet vurdering. Vi har ikke registrert alvorlige brudd på arbeidsmiljøregelverket i vår virksomhet. Våre observasjoner tilsier at de faktiske arbeidsforholdene er gode, men vi erkjenner at det kan forekomme enkelte formaliafeil knyttet til oppfølging av kontrakter, arbeidstidsregistrering og rapportering.

Hvorfor har risikoen fått denne vurderingen?

Sannsynlighet: Lav til middels. Vi har etablerte HMS-systemer og rutiner som følges opp gjennom risikovurderinger, opplæring og internkontroll. Likevel erkjenner vi at det i enkelte situasjoner — særlig

under tidspress eller ved større arrangementer — kan forekomme formaliafeil eller mangler i oppfølgingen.

Konsekvens: Lav. Skulle det oppstå alvorlige avvik — for eksempel ulykker i forbindelse med rigging, belastningsskader, eller psykososiale utfordringer knyttet til høyt arbeidspress — kan dette få betydelige konsekvenser for helse, trivsel og arbeidsevne. Slike forhold vil være i strid med vår målsetting om å sikre et trygt, inkluderende og helsefremmende arbeidsmiljø i DSD Explore AS og våre selskaper.

Tiltak for å håndtere risiko — egne arbeidsoperasjoner

Videreføre selskapets arbeid med HMS

Vi har en verdibasert kultur der trivsel, trygghet og et godt arbeidsmiljø står sentralt. For oss er HMS mer enn bare rutiner — det handler om å skape en inkluderende arbeidsplass der alle ansatte opplever mestring, fellesskap og respekt. Vi legger vekt på å videreføre og styrke HMS-arbeidet i tråd med våre etablerte rutiner og praksis, med mål om kontinuerlig forbedring. Dette innebærer jevnlig risikovurderinger, målrettet opplæring, regelmessige gjennomganger og strukturert internkontroll.

Vi ønsker at HMS skal være en naturlig og integrert del av hverdagen, uavhengig av arbeidssted eller rolle, og at alle ansatte skal bidra til å fremme en trygg og helsefremmende arbeidskultur. Samtidig er vi bevisste på at vi har mindre direkte oversikt over arbeidsmiljøet når vi er ute hos kunder, på hjemmekontor eller jobber fra andre ukjente lokasjoner. Disse situasjonene følges derfor opp særskilt i henhold til våre HMS-rutiner, slik at vi også her sikrer trivsel, trygghet og ansvarlighet i arbeidshverdagen.

Ønsket effekt av HMS-arbeidet i selskapet er å redusere sannsynligheten for uønskede hendelser i den daglige driften. Et strukturert og forebyggende HMS-system skal bidra til høy tilstedeværelse, forebygge muskel- og skjelettplager, og legge til rette for trygge og helsefremmende arbeidsforhold for alle ansatte, uavhengig av arbeidssted eller rolle.

I tillegg er det et mål å styrke det psykososiale arbeidsmiljøet gjennom åpenhet, tydelig kommunikasjon, støtte og forutsigbare rammer. HMS-arbeidet skal ikke bare oppfylle lovpålagte krav, men være en integrert del av selskapets arbeid med kvalitet, profesjonell leveranse og kontinuerlig forbedring.

Fremover vil vi ha økt oppmerksomhet på ergonomi, psykososiale forhold og organisatoriske risikofaktorer, for å forebygge både fysiske og mentale belastninger. Målet er å opprettholde et trygt, helsefremmende og inkluderende arbeidsmiljø som støtter høy kvalitet i leveransene, lavt sykefravær og god trivsel blant våre ansatte — uavhengig av arbeidssted.

KONTAKT OG VARSLING

Spørsmål om vårt arbeid med åpenhetsloven?

Vi oppfordrer ansatte og andre til å varsle om faktiske eller mulige brudd på anstendige arbeidsforhold og grunnleggende menneskerettigheter. Kontakt oss dersom du har spørsmål om vårt arbeid med åpenhetsloven, eller ønsker å varsle oss om mulige brudd.

Varsling og henvendelser: post@dsexplore.no — her kan du også be om mer informasjon om vårt arbeid med åpenhetsloven, eller en signert redegjørelse i PDF-format.

Denne redegjørelsen er vedtatt av styret i DSD Explore AS

Dato	Signatur styret
18.06.2026	Elektronisk signatur

Styremedlemmer

Styrets leder	Bente Bratland Holm (f. 1967)
Styremedlem	Bjørn Ågotnes (f. 1967)
Styremedlem	Thomas Strandskogen (f. 1979)
Styremedlem	Anita Krohn (f. 1971)
Styremedlem	Kenneth Junker Asbjørnsen (f. 1979)
Daglig leder	Terje Hatlen-Stokke (f. 1972)