



Ansvarlig næringsliv handler om hvilket ansvar næringslivsaktører forventes å påta seg for mennesker, samfunn og miljø som påvirkes av deres virksomhet. Dette gjelder både private og statlig eide selskaper, og uavhengig av om de har sin virksomhet i Norge eller i andre land.

Regjeringen forventer at norske selskaper opptrer ansvarlig, kjenner til og etterlever FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP) og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper.

Med Åpenhetsloven blir bedriftene pålagt å gjøre aktsomhetsvurderinger for å kartlegge risiko for negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø forårsaket av egen virksomhet, i leverandørkjeden eller av forretningspartnere. Norge er en aktiv bidragsyter i det internasjonale arbeidet for å fastsette globale retningslinjer og internasjonale standarder.

Kilde: regjeringen.no

Disse interne retningslinjene er utviklet med bakgrunn i:



INNHold

Ansvar internt.....	side 1
Etiske retningslinjer (Code of Conduct).....	side 1-3
Åpenhetsloven.....	side 4-7
FNs 17 bærekraftsmål.....	side 8
Vår Miljøpolicy.....	side 9
ISO/Miljøfyrtårn.....	side 9
Vår HMS-policy.....	side 10

ANSVAR INTERNT

Som en del av VDL Group er vår virksomhet, herunder også våre ansatte, underlagt VDL Groups «Code of Conduct». Disse etiske retningslinjene forplikter oss til å overholde menneskerettighetene og en bærekraftig virksomhet.

FNs bærekraftsmål er en guide for vårt arbeid med økt bærekraft og vi har valgt oss ut 4 mål det er naturlig for vår virksomhet å jobbe mot. Et av målene vi har valgt er nr. 8. som går ut på å **fremme varig, inkluderende og bærekraftig økonomisk vekst, full sysselsetting og anstendig arbeid for alle**. Dette tenker vi er en del av kjernen i Åpenhetsloven.

Ansaret for dette arbeidet ligger hos virksomhetens øverste leder, i samarbeid med selskapets styre, Supply Chain Manager, hovedverneombud og kommunikasjonsansvarlig. Alle ansatte er underlagt virksomhetens etiske retningslinjer og skal ved bruk av sin **Medvirkningsplikt (§2-3)** bidra til et godt arbeidsmiljø.

ETISKE RETNINGSLINJER (CODE OF CONDUCT)

1. Hvem er retningslinjene ment for?

Hver ansatt og midlertidig ansatt i VDL Groep (heretter referert til som "VDL") er forpliktet til å overholde disse retningslinjene. Herunder også VDLs datterselskap VDI TTI.

1.1 Hva kan du gjøre?

Utførelsen av arbeidet ditt kan innebære visse atferdsmessige risikoer. Det er viktig at du gjenkjenner disse risikoene, forstår dem og vet hvordan du kan kontrollere dem. Når du gjør det, må du søke veiledning fra verdiene og prinsippene i disse retningslinjene.

Hvis du er i tvil om tolkningen eller anvendelsen av retningslinjene, vennligst diskuter dette med din leder. Hvis du merker (eller mistenker) at visse verdier eller prinsipper ikke blir overholdt av kolleger eller forretningspartnere, må du varsle din leder.

1.2 Hva gjør jeg hvis retningslinjene ikke overholdes?

Korrekt overholdelse av retningslinjene er i VDLs interesse, så vel som i deg selv og dine kollegers interesse. Det er tross alt slik vi beskytter hverandre og sikrer et hyggelig arbeidsmiljø. Manglende overholdelse av retningslinjene kan resultere i sanksjoner og i verste fall oppsigelse.

Videre vil VDL ikke nøle med å informere myndighetene om visse overtredelser, som kan illegge bøter og i ekstreme tilfeller til og med straffeforfølgelse.

2. Rettferdig samarbeid med kunder, leverandører og andre forretningspartnere

I tillegg til produksjon og levering av produkter og tjenester av høy kvalitet, forventer våre kunder, leverandører og andre forretningspartnere en høy standard av profesjonalitet og integritet fra VDL. Vi følger reglene og forskriftene og forventer at våre forretningspartnere gjør det samme. Samspillet vårt med dem dreier seg alltid om ærlighet og åpenhet. Når vi gjør dette, bruker vi følgende verdier og prinsipper.

2.1 Konkurranserett

Like konkurransevilkår er avgjørende for å kunne drive forretning. Urettferdig konkurranse er i strid med det konseptet.

Vi følger derfor konkurranseregler og regler. Vi unngår alltid å inngå uautoriserte prisavtaler, dele markedet eller misbruke ubalanserte maktforhold.

2.2 Gaver og representasjon

VDL arbeider ut fra kvaliteten på produktene og tjenestene de leverer.

Det er derfor vi ikke gjør (noen tilleggs-) avtaler som, direkte eller indirekte, gir gevinster for enkelt-personer. Vi tillater ikke våre private interesser å blande seg inn i forretningsforbindelser. Vi tar bare imot gaver hvis de ikke påvirker vår uavhengighet. Gaver som uttrykk for takknemlighet for et verdsatt forhold er bare akseptable dersom deres pengeverdi ikke er uforholdsmessig. Interessen til VDL har alltid forrang.

2.3 Antibestikkelser og korrupsjon

Handelstransaksjoner utføres rettferdig og på grunnlag av tillit.

Vi misbruker ikke vår posisjon for personlig eller kommersiell vinning, for eksempel ved underslag, utpressing eller bestikkelser. En slik handling er ikke akseptert. Hver ansatt som foretar kommersielle handlinger er klar over og overholder alle gjeldende lover mot bestikkelser og korrupsjon.

2.4 Overholdelse av handelslovgivning

Handelslover begrenser og/eller forbyr import, eksport og/eller handel med varer, teknologi, programvare og tjenester (også kjent som eksportkontroll). Dette inkluderer for eksempel sanksjonsavtaler.

Hver ansatt involvert i import, eksport og/eller handel med varer og tjenester overholder disse handelslovene og/eller avtalene om nevnte aktiviteter. Du er kjent med lovverket som gjelder når du utfører ditt arbeid og du kjenner den parten du handler med, sluttbrukeren og bruken av varene.

Unnlatelse av å overholde nasjonale og internasjonale handelslover kan forårsake skade på VDL. Varer eller produkter kan beslaglegges og import- og eksportrestriksjoner, bøter og til og med fengselsstraff kan ilegges.

2.5 Tiltak mot hvitvasking

VDL driver forretninger rettferdig, etisk og transparent og er på ingen måte involvert i aktiviteter som involverer utbytte av ulovlig (og kriminell) opprinnelse. Legitime aktiviteter kan brukes til å hvitvaske penger eller finansiere andre ulovlige aktiviteter, inkludert terrorisme.

VDL-ansatte sikrer at de kjenner sine forretningspartnere og er oppmerksomme på mistenkelig oppførsel, for eksempel forespørsler om å foreta kontantbetalinger, unngå skatt eller betale til tredjeparts bankkontoer.

2.6 Forretningshemmeligheter og åndsverk

Det er viktig at VDL beskytter sine forretningshemmeligheter og åndsverk. Videre respekterer vi forretningshemmelighetene og immaterielle rettigheter til tredjeparter. Unnlatelse av å gjøre det kan skade vår virksomhet og omdømme. Du må derfor holde all bedriftsinformasjon (i ordets videste forstand) hemmelig, uavhengig av hvordan du har fått tak i den. Dette gjelder opplysninger som er pålagt taushetsplikt eller som du med rimelighet kan mistenke at taushetsplikt er pålagt eller nødvendig.

2.7 Arbeidsforhold

VDL respekterer alle gjeldende lover og regler med hensyn til jobb og arbeidsforhold (inkludert helse, miljø og sikkerhet). Vi tolererer ikke barnearbeid eller tvangsarbeid.

3. Trivelig og trygt arbeidsmiljø

VDL mener et hyggelig og trygt arbeidsmiljø er viktig og ønsker at alle ansatte skal føle seg trygge på arbeidsplassen. Vi synes det er viktig at våre ansatte på slutten av en arbeidsdag går hjem med tilfredshet og kan starte en ny dag med energi og positivitet. Ikke bare øker dette arbeidstilfredsheten, det gagnar også de ansattes produktivitet og VDLs funksjon som organisasjon. Derfor er vi åpne i vår gjensidige kommunikasjon og hjelper hverandre. Vi formidler verdiene og prinsippene i disse retningslinjene og rapporterer feil.

3.1 Mangfold, like muligheter for alle

VDLs suksess avhenger av samarbeidet og talentene til våre ansatte. VDL ønsker at alle skal føle seg komfortable i organisasjonen, i en arbeidsatmosfære der alle kan utvikle seg og hvor talentene kommer til

sin rett. VDL streber etter like muligheter for alle og verdsetter alle som bidrar til VDLs mål ved å bruke hans eller hennes talenter.

Vi avstår fra vilkårlighet og skiller ikke mellom hudfarge, rase, opprinnelse, religion, alder, sivilstatus, funksjonshemming, seksuell legning, nasjonalitet, politiske preferanser, kjønn og andre egenskaper beskyttet under gjeldende lov. Vi behandler alle rettferdig, respektfullt og med verdighet.

3.2 Uønsket oppførsel

VDL tolererer ikke uønsket oppførsel, som mobbing, diskriminering, vold, seksuell trakassering eller andre former for trusler. Ansatte må rapportere uønsket oppførsel eller andre feilbehandlinger til sin leder eller verneombud. Uønsket atferd kan i siste instans føre til oppsigelse av arbeidsforholdet.

3.3 Sikkerhet

VDL mener sikkerhet er av største betydning og respekterer alle gjeldende lover og forskrifter med hensyn til arbeidsforhold (inkludert helse, miljø og sikkerhet). Våre ansatte skal alltid være sikkerhetsbevisste og umiddelbart rapportere farlige situasjoner til sin leder/verneombud.

3.4 Personvern

VDL mener det er ekstremt viktig å håndtere personopplysninger med tilbørlig forsiktighet og aktsomhet og i samsvar med loven. Ikke bare gjelder dette personopplysninger til ansatte, men også personopplysninger som VDL mottar fra kunder, leverandører og/eller andre forretningspartnere.

Vi behandler kun personopplysninger for klart beskrevne og legitime formål, og vi beskytter dataene på riktig måte for å forhindre feilaktig bruk.

Unnlattelse av å gjøre dette utgjør en risiko for at ansatte, kunder og/eller leverandører blir skadelidende. I tillegg kan VDL lide (omdømme) skade og Datatilsynet kan ilegge VDL en bot.

3.5 Røyking

Røyking i og rundt VDL-bygninger er ikke tillatt, unntatt på anviste områder.

4. Positivt samspill med bomiljø og samfunn

Med utvikling, produksjon og globalt salg av innovative, konkurransedyktige produkter og tjenester, har VDL som mål å skape merverdi til verden rundt oss og bringe mennesker og organisasjoner sammen for å utvikle produkter, tjenester og løsninger som øker velvære og velstand for oss alle. Alle i VDL er forpliktet til å gjøre en forskjell og strebe etter de beste resultatene. Mennesker er vår viktigste ressurs. Sammen utmerker vi oss i våre handlinger og tanker. Med vårt team og våre partnere.

4.1 Samfunnsansvar

Corporate Social Responsibility (CSR) utgjør en integrert del av VDLs totale bedriftspolicy. Dette betyr at vi inkluderer CSR-aspekter i beslutningsprosessen av organisatoriske, prosessorienterte og tekniske saker. Vi benytter oss av verktøy som CSR Risk Check for å risikovurdere leverandører og forretningspartnere.

4.2 Bærekraftig bomiljø

På grunn av VDLs forsyningsaktiviteter forblir bidraget fra VDL til ulike produkter ofte skjult. VDL etterstreber likevel å gi et vesentlig bidrag til et bedre bomiljø, mer effektiv og bærekraftig bruk av materialer og energi og mindre skade på bomiljøet (pga avfall, avløpsvann, luftforurensning og støy).

--

I tillegg til å være underlagt VDLs Code of Conduct viser vi også til retningslinjene i personalhåndboken som ligger tilgjengelig for alle ansatte i PlusOffice, samt norsk lov.

ÅPENHETSLOVEN

Åpenhetsloven er en ny lov, vedtatt av Stortinget, som trådte i kraft 1. juli 2022.

Loven skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og sikre allmenheten tilgang til informasjon.

--

Selv om virksomheten ikke er et stort foretak etter regnskapsloven § 1-5, kan den være omfattet av åpenhetsloven. Åpenhetsloven gjelder også andre virksomheter som ikke er små foretak etter regnskapsloven § 1-6.

Virksomheter som overstiger grensene for små foretak etter regnskapsloven § 1-6, vil være de samme som overstiger grensene for å være omfattet av åpenhetsloven etter § 3 bokstav a nr. 1-3.

Dette gjelder virksomheter som på balansedagen oppfyller to av følgende tre vilkår:

- Salgsinntekt på 70 millioner
- Balansesum på 35 millioner
- Har i gjennomsnittet ansatt 50 årsverk i regnskapsåret.

VDL TTI oppfyller disse vilkårene, og er derfor omfattet av Åpenhetsloven.

AKTSOMHETSVURDERINGER

Åpenhetsloven krever at større virksomheter gjennomfører aktsomhetsvurderinger, i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper, mht. menneskerettigheter og anstendig arbeid. Det gjelder for egen virksomhet, leverandørkjeder og forretningspartnere.

En aktsomhetsvurdering er en prosess eller en arbeidsmetode for å kartlegge, forebygge, gjøre rede for og følge opp hvordan en virksomhet håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser av sin virksomhet

DE 6 TRINNENE I EN AKTSOMHETSVURDERING



Dette trinnet handler om å ha relevante retningslinjer og planer for aktsomhetsvurderinger vedtatt hos ledelsen. Retningslinjer og planer bør omfatte hele virksomheten, leverandørkjeden og forretningsforbindelser. Det er viktig at ansvar for å gjennomføre aktsomhetsvurderinger er tydelig plassert og at alle involverte vet hva de skal gjøre. Dette trinnet handler også om å bidra til ansvarlig forretningsdrift hos leverandører og forretningsforbindelser, gjennom avtaler og kontrakter.



Dette trinnet handler om å identifisere virksomhetens mulige og faktiske negative effekt, inkludert i leverandørkjeden, for å kunne prioritere den mest alvorlige risikoen for mennesker, samfunn og miljø. Det handler om å først danne seg et overordnet risikobilde, for så å prioritere risikoområder for grundigere kartlegging og tiltak. Videre handler det om å vurdere hvordan bedriften er involvert i eventuell negativ effekt, for å fastslå riktig respons. Involvering av interessenter er sentralt.



Dette trinnet handler om å håndtere funn fra kartleggingen, ved både å stanse egen negativ påvirkning, og å utvikle og iverksette planer og rutiner for å forebygge framtidig negativ påvirkning.



Dette trinnet handler om å sikre at bedriften har nok informasjon til å vurdere om det som gjøres faktisk fungerer. Gode systemer for å registrere og håndtere informasjon danner også grunnlaget for at virksomheten kan kommunisere eksternt.



Dette trinnet handler om å kommunisere eksternt om hvordan virksomheten håndterer risiko, og om hvordan skade i egen virksomhet og i leverandørkjeden eller hos andre forretningsforbindelser er håndtert. Kommunikasjon med berørte rettighetshavere er viktig.



Dette trinnet handler om å rette opp skade bedriften har forårsaket eller bidratt til. Det handler også om å sørge for, eller samarbeide om, at de som er skadelidende eller potensielt skadelidende har tilgang til en klageordning for å få sin sak hørt.

HVORDAN VDL TTI JOBBER MED KARTLEGGING INTERNT OG I VERDIKJEDEN



■ Trinn (1-6) fra OECDs veileder for aktsomhetsvurdering for ansvarlig næringsliv.

I VDL TTI jobbes det kontinuerlig for etterlevelse av menneskerettigheter, og vi arbeider for at alle ansatte, både hos oss og i leverandørkjeden, skal oppleve en verdig arbeidssituasjon. Vi forventer og krever den samme standarden fra våre leverandører.

For å kartlegge risiko hos våre leverandører og forretningspartnere jobber vi oss først gjennom en overordnet risikovurdering, og ved behov benytter vi oss deretter av House of Controls verktøy for Åpenhetsloven. Via dette verktøyet sendes det ut grundige undersøkelser med spørsmål om menneskerettigheter, sysselsetting, miljø og klima samt antikorrupsjon.

Aktivitet	HR/HMS	Supply Chain (Leverandører og forretningspartnere)
Kartlegging/overvåking	Arbeidsmiljøet overvåkes og kartlegges gjennom ulike aktiviteter og inngår i selskapets internkontrollarbeid: • Vernerunder • AMU-møter • Medarbeidersamtaler • Medarbeiderundersøkelser • HMS-møter med alle verneombud, hovedverneombud og daglig leder • OECDs ansvarlighetskompass for ansvarlig næringsliv • HMS-system (PlusOffice) hvor ansatte kan varsle om avvik og legge inn anonyme forbedringsforslag • Årlige risikovurderinger • Personelhåndbok, HMS-håndbok, rutiner for kjemikaliehåndtering og varsel av kritikkverdige forhold ligger lett tilgjengelig i vårt HMS-system (PlusOffice)	Som et ledd i Åpenhetsloven foretar vi risikovurdering av våre leverandører og forretningspartnere. Først en overordnet vurdering basert på: • Etisk risiko ut ifra land og bransje/type produkt (kilde: CSR Risk Check) • Kommersiell vurdering, herunder innkjøpssum, innkjøpshyppighet og leverandøravhengighet. Ut ifra dette vurderer vi behovet for en detaljert vurdering. Detaljert vurdering: • Undersøkelser sendt ved bruk av verktøyet til House of Control. • Detaljerte spørsmål knyttet til menneskerettigheter, sysselsetting, korrupsjon og miljø. Samt mulighet for å laste opp dokumentasjon.

Etisk risiko						
Leverandør	Land	Produkt/bransje	Kommentar	Kommersiell vurdering	Kommentar	Behov for detaljert vurdering
Leverandør A			Vurdering A		Vurdering A	NEI
Leverandør B			Vurdering B		Vurdering B	NEI
Leverandør C			Vurdering C		Vurdering C	JA

■ = lav risiko	■ = middels risiko	■ = høy risiko	■ = ubetydelig	■ = normal	■ = kritisk
---	--	---	---	--	--

Rapport fra vår kartlegging vil publiseres internt og på vår nettside innen 30. juni, og oppdateres årlig.

Ved avdekking av høy risiko/brudd på etiske retningslinjer i vår virksomhet/verdikjede

Hvis detaljert risikovurdering viser høy risiko og/eller brudd på våre etiske retningslinjer skal vi være vårt ansvar bevisst. Vi må se på om vi har forårsaket konsekvensene, bidratt til dem eller er direkte knyttet til dem gjennom leverandørkjeder eller forretningspartnere.

Ved brudd på våre etiske retningslinjer skal det planlegges og utføres tiltak basert på alvorlighetsgrad, herunder forebygge, begrense og stanse. Det skal settes opp en tiltaksplan, og som en større aktør kan vi bruke vår innflytelse på underleverandører. Det er viktig med godt samarbeid, god dialog og i noen tilfeller vil en kompetanseheving internt/eksternt bidra til å minimere risikoen. Ved komplekse/alvorlige konsekvenser skal lokale myndigheter involveres.

Aktivitet	Eksempler på tiltak vi utfører internt og/eller eksternt ved behov:
Tiltak	• Lære opp egne ansatte og underleverandører om ansvarlig næringsliv • Forhåndskvalifisere leverandører, herunder risikovurdering • Supplier Code of Conduct • Benytte oss av så få leverandører som mulig (konsolidere leverandørene) • Knytte oss til eksisterende effektive tiltak • Samarbeide innad i VDL Groep, på tvers av bransjer • Oppgradere våre kontrakter og samarbeidsavtaler

FNs 17 BÆREKRAFTSMÅL

FNs bærekraftsmål er verdens felles arbeidsplan for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stoppe klimaendringene innen 2030.

FNs bærekraftsmål består av 17 mål og 169 delmål. Målene skal fungere som en felles global retning for land, næringsliv og sivilsamfunn.

Av de 17 bærekraftsmålene har vi valgt oss ut 4 mål det er naturlig for vårt selskap å jobbe mot:



7. Ren energi til alle

Sikre tilgang til pålitelig, bærekraftig og moderne energi til en overkommelig pris for alle.

Hva gjør vi i VDL TTI? Vårt hovedkontor har lader for el-buss og el-lastebil, samt solcellepanel montert på taket. Ladere for ansatte med el-bil.

8. Anstendig arbeid og økonomisk vekst

Fremme varig, inkluderende og bærekraftig økonomisk vekst, full sysselsetting og anstendig arbeid for alle.

Hva gjør vi i VDL TTI? Følger norske regler, lover og normer. Har policy for ansvarlig næringsliv, herunder etiske retningslinjer. HMS står i fokus og vi jobber for å bli ISO-sertifiserte. Supplier Code of Conduct for å sikre gode vilkår lengre ut i verdikjeden, samt utfører aktsomhetsvurderinger av egen virksomhet, leverandører og forretningspartnere. Samarbeid med OPT og NAV for sysselsetting av arbeidstakere med tiltak/behov for arbeidstrening.

12. Ansvarlig forbruk og produksjon

Sikre bærekraftig forbruks- og produksjonsmønstre

Hva gjør vi i VDL TTI? Avfallssortering og gjenbruk av esker/paller, samt foldbare paller i plast for lengre levetid. Produkter i porteføljen med en positiv miljøprofil.

13. Stoppe klimaendringene

Handle umiddelbart for å bekjempe klimaendringene og konsekvensene av dem

Hva gjør vi i VDL TTI? All reisevirksomhet er betydelig redusert og vi jobber for å bli Miljøfyrtårn-sertifisert. Alle firmabiler/varebiler skal innen 2027 være elektriske.

VÅR MILJØPOLICY

Fokus på miljø, både for ansatte og omverden, har alltid vært en naturlig tanke for alle selskaper i VDL Groep. I VDL TTI arbeider vi for å bidra til et bærekraftig samfunn, selv som en leverandør til transportbransjen kan vi gjøre mange tiltak for å redusere vårt klimaavtrykk.

I VDL TTI tenker vi: **"Alle kan gjøre litt, og i sum kan det utgjøre en forskjell!"** - uavhengig av bransje.

Vår Miljøpolicy:

- Jobbe systematisk med HMS
- Sikre godt inneklima og luftkvalitet for å bidra til helse og trivsel
- Følge gjeldende miljølovgivning og ha kontroll på de miljømessige krav som stilles til virksomheten
- Ha produkter og tjenester i «porteføljen» som har en positiv miljøprofil
- Redusere våre klimagassutslipp knyttet til forretningsreiser
- Redusere vårt energiforbruk (bygg og biler)
- Kildesortere avfall og redusere den totale avfallsmengden
- Aktivt arbeide med reduksjon av papirutsendelser og trykksaker
- Påvirke og samarbeide med våre leverandører for å redusere klimagassutslipp og annen miljøpåvirkning gjennom hele verdikjeden

ISO/MILJØFYRTÅRN

Som et ledd i vårt arbeid mot å bli en mer bærekraftig bedrift, og sikre kvalitet i alle ledd, jobber vi for å bli ISO 9001-sertifisert og Miljøfyrtårnbedrift.

ISO 9001 - ISO-9001 standarden handler om løpende forbedring og kundetilfredshet, og gir en trygghet internt og til kundene våre. Når en virksomhet er sertifisert etter denne standarden er det lettere å identifisere feil før de oppstår og hindre at de gjentar seg.

Miljøfyrtårn - Miljøfyrtårn er et miljøledelsessystem for offentlige og private virksomheter som ønsker å dokumentere sin miljøinnsats. Ordningen har til hensikt å heve miljøprestasjon i små og mellomstore bedrifter og offentlige virksomheter.

Hvorfor sertifiseringer:

- jobbe for et mer bærekraftig samfunn, skape endringsvilje og forbedringskultur
- konkurransefortinn og trygghet for kundene
- effektiv drift og styring
- fokus på helse, miljø og sikkerhet gir mer fornøyde medarbeidere

VÅR HMS-POLICY

I VDL TTI er trivsel hos våre ansatte viktig, samt trygge og gode bygg, for å sikre fine arbeidsdager.

VDL TTI benytter seg av PlusOffice som system for å overholde kravene i Internkontrollforskriften. Vi tror at dette arbeidet, med hjelp fra PlusOffice, har mange driftsøkonomiske fordeler. Gjennom å redusere forbruk og sykefravær, samt øke trivselen og produktiviteten til de ansatte.

En forutsetning for å oppnå dette er at alle ledd i organisasjonen er involvert og bidrar etter beste evne. Utover at tilrettelegging for medvirkning er et krav ser vi at det er en nødvendighet for at vårt ledelsessystem utvikler seg sammen med driften. Å holde systemet oppdatert er leders ansvar, men jobben blir mye enklere dersom alle ansatte kommer med konstruktive tilbakemeldinger.

Vår visjon

- Mennesker skal trives på jobb!
- Ingen ansatte skal tvile på sikkerheten rundt sine arbeidsoppgaver
- Vi skal ikke ha skader/ulykker som kunne vært unngått.
- Vi skal til enhver tid ha et oppdatert risikobilde.
- Åpen-dør-politikk

Mål for internkontrollarbeidet

- Oppdatere risikobilde, og hvis nødvendig iverksette risikoreducerende tiltak
- Gjennomføre årlig medarbeidersamtale
- Gjennomføre vernerunde 2.ganger i året
- Unngår skader på personer, miljø og økonomiske verdier.
- Unngår pålegg fra myndigheter

Mål for arbeidsmiljøet

- Vi skal ha 0% arbeidsrelatert sykefravær
- Vi skal ha maksimalt 5% sykefravær
- Ansatte skal føle seg trygge på sine arbeidsoppgaver
- Ansatte skal føle at de får fullført sine arbeidsoppgaver
- Ansatte skal føle at de får tilstrekkelig tilbakemelding på den jobben de gjør.

