

Signing Information

Page 1/1



Rapport åpenhetsloven 2024-2025.pdf

Name:	Method:	Time:
Foss, Sebastian	BANKID	2025-06-27 15:18:58
Eriksen, Christian	BANKID	2025-06-26 13:13:27
Martinsen, Jan-Erik	BANKID	2025-06-26 12:02:00
Rollheim, Bjørn	BANKID	2025-06-26 12:00:39
Kulsvehagen, Jan Erik	BANKID	2025-06-26 12:31:47
Haugen, Line Karin	BANKID	2025-06-26 15:27:45
Thorstensen, Anne	BANKID	2025-06-27 07:53:26



This document is electronically sealed and contains electronic signatures

Document ID:2c111ea6-6b4e-4b82-b4f6-bf40136bb89e

REDEGJØRELSE FOR AKTSOMHETSVURDERINGER I TRIFID NORGE AS OG TRIFID HOLDING AS

2024 - 2025

TRIFID

Document ID:

2c111ea6-6b4e-4b82-b4f6-bf40136bb89e

1.	INNLEDNING	3
2.	OM TRIFID OG TRIFID HOLDING	4
2.1	VÅR ORGANISERING	4
2.2	VÅRT DRIFTSOMRÅDE	4
2.3	KORT OM VÅRE LEVERANDØRER OG FORRETNINGSPARTNERE.....	5
3.	RETNINGSLINJER OG RUTINER.....	5
3.1	INNLEDNING	5
3.2	VÅRE VERDIER	5
3.3	ARBEIDSMILJØ, TRIVSEL OG KULTUR	5
3.4	HMS.....	6
3.5	LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR	6
3.6	REKRUTTERING	6
3.7	UTVIKLING OG KOMPETANSEHEVING.....	6
3.8	RUTINE FOR AKTSOMHETSVURDERINGER OG KONTINUERING OPPFØLGING	6
3.9	VALG AV NYE LEVERANDØRER OG FORRETNINGSPARTNERE.....	7
3.10	INTERN FORANKRING	7
4.	AKTSOMHETSVURDERING: KARTLEGGING, FUNN OG TILTAK.....	8
4.1	INNLEDNING	8
4.2	AKTSOMHETSVURDERING AV VÅRE LEVERANDØRER OG SAMARBEIDSPARTNERE	8
4.2.1	Kartlegging av leverandører og samarbeidspartene.....	8
4.2.2	Overordnet risikovurdering.....	9
4.2.3	Funn.....	9
4.2.4	Tiltak.....	10
4.2.5	Forventet resultat	13
4.3	RISIKO I EGEN VIRKSOMHET	13
4.3.1	Overordnet vurdering.....	13
4.3.2	Funn i egen virksomhet	14
4.3.3	Tiltak i egen virksomhet	14
4.3.4	Forventet resultat	14
5.	AVSLUTNING	14

1. INNLEDNING

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022. Formålet med loven er å fremme virksomheters respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt sikre allmenheten tilgang på informasjon.

I 2023 publiserte Trifid Norge AS (heretter Trifid Norge) og Trifid Holding AS (samlet benevnt Trifid) den første rapporten om våre aktsomhetsvurderinger.

Aktsomhetsvurderingene innebærer blant annet kartlegging av vår påvirkning på mennesker og samfunn for å avdekke eventuelle risikoer for brudd eller aktuelle brudd på grunnleggende menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter, samt å iverksette tiltak for å redusere risiko og bringe kritikkverdige forhold til opphør. Denne rapporten, som den forutgående, skal sikre overholdelse av åpenhetslovens plikt til å offentliggjøre vår redegjørelse for aktsomhetsvurderingene. Metodikken som er lagt til grunn i rapporteringsåret 24/25 er videreutviklet med oppfølging og tiltak rettet særlig risikoutsatte områder for negativ påvirkning i fokus.

I årene som kommer vil det publiseres en redegjørelse innen 30. juni hvert år. Redegjørelsene vil være basert på løpende aktsomhetsvurderinger av eventuelt nye leverandører og en årlig aktsomhetsvurdering. Dersom det avdekkes forhold som krever tiltak, skal egnede tiltak iverksettes.

Styrene i Trifid Norge og Trifid Holding AS har vedtatt en policy for åpenhetsloven, og har gitt daglige ledere ansvar for etterlevelse av loven. Redegjørelsen er signert av selskapenes daglige ledere og av styrene i sin helhet. Spørsmål vedrørende Trifids etterlevelse av åpenhetsloven kan rettes til post@trifid.no.

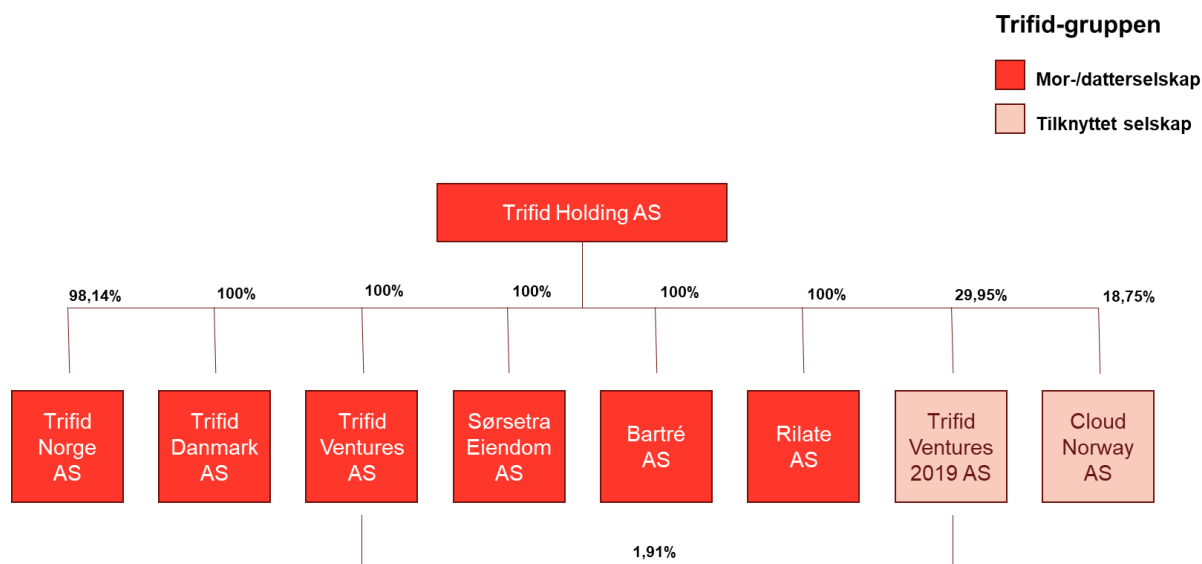
Denne redegjørelsen er publisert på Trifid Norges nettsider, www.trifid.no.

2. OM TRIFID OG TRIFID HOLDING

2.1 VÅR ORGANISERING

Trifid-gruppen består av Trifid Holding AS og datterselskapene Trifid Norge AS, Trifid Danmark AS, Trifid Ventures AS, Sørsetra Eiendom AS, Bartré AS, Rilate AS, samt de tilknyttede selskapene Trifid Ventures 2019 AS og CloudNorway AS.

Det er kun Trifid Holding AS og Trifid Norge som er underlagt åpenhetsloven og omtalt i denne rapporten.



Figur 1: Fremstilling av selskapsstrukturen i Trifid Holding AS og Trifid Norge AS.

2.2 VÅRT DRIFTSOMRÅDE

Trifid Holding AS er et holdingselskap for Trifid Norge, og flere andre mindre selskaper. Den klare hoveddelen av Trifid-gruppens drift utføres i Trifid Norge.

Trifid Danmark AS ble opprettet i 2019 som første steg i Trifids internasjonale ekspansjon.

Trifid Ventures AS er Trifid-gruppens investeringsmiljø som investerer i teknologidrevne tidligfase-selskaper.

I 2021 kjøpte Trifid Holding AS Sørsetra markastue, et serveringssted i Nordmarka, sammen med bestyrer Anne Kate Thrana. Selskapet overtok deretter hele eierskapet i 2023. Sørsetra blir brukt som et møtested utenfor byen til aktiviteter og kursing utenom kafeens åpningstider. Bartré AS står for drift av Sørsetra.

Rilate AS er et broker-selskap som gjennom underleverandører leverer prosjektressurser til store kunder. Cloud Norway AS er et tilknyttet selskap med spisskompetanse innen skytjenester, prosjektledelse, IT-arkitektur og sikkerhet.

Trifid Norge ble opprettet i 2018 og Trifid Holding AS er største aksjonær. Trifid Norge har rundt 60 ansatte og leverer strategisk og operativ rådgivning innen digitalisering og virksomhetsutvikling til både offentlige og private kunder. Trifid Norge har «ende-til-ende»-kompetanse innenfor digitalisering, herunder innenfor strategi, innkjøp, prosjektledelse, organisasjonsutvikling og endring samt arkitektur og sikkerhet. På tvers av disse finner vi helhetlige løsninger som skaper varig verdi for kundene og samfunnet.

2.3 KORT OM VÅRE LEVERANDØRER OG FORRETNINGSPARTNERE

Trifids forretningspartnere er i hovedsak konsulentfirmaer som leverer rådgivningstjenester til kunder i samarbeid med Trifid Norge.

Trifid Norge leier kontorlokaler i Oslo sentrum. I Trifid Norge benytter vi i tillegg leverandører til den daglige driften av vårt kontor. Dette innebærer blant annet renholdstjenester, IKT-utstyr, kontorrekvisita og blomsterleveranser når vi vil gjøre stas på våre ansatte. I tillegg benytter vi leverandører av mat til kontorets kjøkken, til arrangementer, samt når våre ansatte jobber overtid.

Trifid Norge og Trifid Holding har totalt 101 ulike leverandører og samarbeidspartnere.

3. RETNINGSLINJER OG RUTINER

3.1 INNLEDNING

Det følger av åpenhetsloven at virksomheter omfattet av loven skal forankre ansvarlighet i sine retningslinjer. I dette kapitlet vil vi derfor redegjøre for våre retningslinjer og rutiner for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet, hos våre leverandører og samarbeidspartnere.

3.2 VÅRE VERDIER

Vi mener at tillit mellom mennesker er den viktigste driveren for sunn forretningsdrift, både mellom kollegaer, kunder og samarbeidspartnere. Trifid er et verdidrevet og åpent selskap med rom for nyskaping og stor grad av transparens. Vi setter ærlighet, mot og helstøpt oppførsel som en kompassnål for den atferden vi forventer av hverandre, og den kulturen vi alle bidrar til å bygge.

3.3 ARBEIDSMILJØ, TRIVSEL OG KULTUR

For å sikre et godt arbeidsmiljø og en god kultur, har vi i Trifid Norge en egen HR-ansvarlig, et verneombud og en tillitsvalgt. Disse rollene er sentrale for å sikre et trygt og produktivt arbeidsmiljø, samtidig som de bidrar til å opprettholde en god balanse mellom arbeidstakers rettigheter og arbeidsgivers plikter, og til å fremme trivsel i organisasjonen.

Arbeidsmiljøet kartlegges løpende gjennom en anonym medarbeiderundersøkelse fire ganger i året. Svarene fra undersøkelsen blir sammenstilt og presentert på nærmeste allmøte, hvor HR-ansvarlig og daglig leder også redegjør for tiltak som vil settes i gang dersom nødvendig.

Vi skal gi like muligheter til alle ansatte og ønsker velkommen alle kvalifiserte mennesker, uavhengig av nasjonal-, sosial- eller etnisk opprinnelse, kjønn, alder, fysisk eller mental uforhet, religion, seksuell orientering, kjønnsidentitet, sivilstatus eller politisk tilhørighet, til de rettigheter, privilegier, programmer og aktiviteter som tilfaller ansatte. Vi tolererer ingen form for trakassering.

Trifid Norge har også en egen rutine for varsling, med mulighet for bruk av ekstern varslingskanal levert av BDO AS.

Som en del av Trifids samfunnsoppdrag har vi etablert konseptet "Venner av Trifid", der personer mellom jobber får midlertidig kontorplass hos oss. Initiativet gir tilgang til et faglig og sosialt fellesskap, samtidig som det bidrar til å berike vårt eget arbeidsmiljø gjennom nye perspektiver og verdifulle erfaringsutvekslinger.

For å kartlegge de ansattes trivsel og arbeidsforhold, både psykososialt og fysisk, er det i 2024 etablert en ny prosess hvor ledere med personalansvar er forpliktet til å følge opp de ansatte enda tettere gjennom hyppigere utviklingssamtaler.

3.4 HMS

Trifid Norges HMS-arbeid er en integrert del av den daglige driften, som planlegges og prioriteres. Aktivt HMS-arbeid skal bidra til økt arbeidsglede og trivsel, forebygge arbeidsulykker og redusere sykefravær slik at Trifids mål om å være en god og trygg arbeidsplass nås.

Det er derfor utarbeidet en rutine for systematisk HMS-arbeid/internkontroll. Denne rutinen beskriver hvordan vi foretar systematisk overvåkning og gjennomgang av internkontrollen for å sikre at den fungerer som forutsatt, og finnes tilgjengelig for alle ansatte på intranettet. Formålet med rutinen er å sikre at internkontrollen er oppdatert, at det finnes nødvendige prosedyrer som tilfredsstiller kravene i gjeldende lover og forskrifter, og at prosedyrene etterleves i praksis. Internkontrollen skal gjennomgå minimum én gang hvert år og foretas i fellesskap av daglig leder, kulturansvarlig og verneombudet, med bredere involvering ved behov.

Trifid gjennomfører systematisk risikovurdering for å sikre selskapets verdier og ivareta HMS-krav. En risikogjennomgang gjøres minimum én gang årlig og ledes av HMS-/sikkerhetsleder, i samarbeid med verneombud, tillitsvalgte, og involvering av øvrige ansatte ved behov. Risikovurderingen inkluderer en systematisk kartlegging av både eksterne trusler og interne forhold som kan påvirke ansattes helse og sikkerhet. Dette innebærer identifisering av alle arbeidsforhold som kan føre til personskader, helseplager eller sykdom, i tråd med kravene fra Arbeidstilsynet, samt identifisering av forhold som kan true selskapets øvrige verdier, slik som fysisk utstyr, informasjonsverdier eller omdømme.

3.5 LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR

I Trifid har de ansatte lønns- og arbeidsvilkår som ikke er dårligere enn det som følger av gjeldende landsomfattende tariffavtale, eller det som ellers er normalt for den ansattes sted og yrke, jf. forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter av 08.02.2008, nr. 112.

3.6 REKRUTTERING

Vår bemanningsstrategi vektlegger verdien av diversitet og heterogenitet. Vi søker å rekruttere profesjonelle, helstøpte og særdeles dyktige rådgivere fra kompletterende miljøer og utdanningsinstitusjoner, med en god balanse av begge kjønn. Vi ønsker å bygge et miljø med en god miks av mennesketyper og egenskaper.

3.7 UTVIKLING OG KOMPETANSEHEVING

Menneskene er Trifids viktigste ressurs, og alle er viktige bidragsyttere til kulturen og selskapet vi bygger sammen. Derfor tilrettelegger vi for at alle i selskapet kontinuerlig utvikler seg både personlig og faglig ved hjelp av individuelle utviklingsplaner. Lederne følger løpende opp sine medarbeidere og vurderer arbeidsoppgaver, kurs/sertifiseringer/videreutdanning, arbeidsmengde opp mot livsfase, mestring og trivsel.

I 2024 er det lagt ned et arbeid for å videreutvikle og forbedre oppfølgingen av de ansattes utvikling av kompetanse og karrieremål. Dette har resultert i Prosess 33 som systematiserer denne oppfølgingen.

3.8 RUTINE FOR AKTSOMHETSVURDERINGER OG KONTINUERING OPPFØLGING

I Trifid har vi en metodisk tilnærming til aktsomhetsvurderingen som bygger på OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv. For å sikre effektivitet og grundighet i arbeidet med

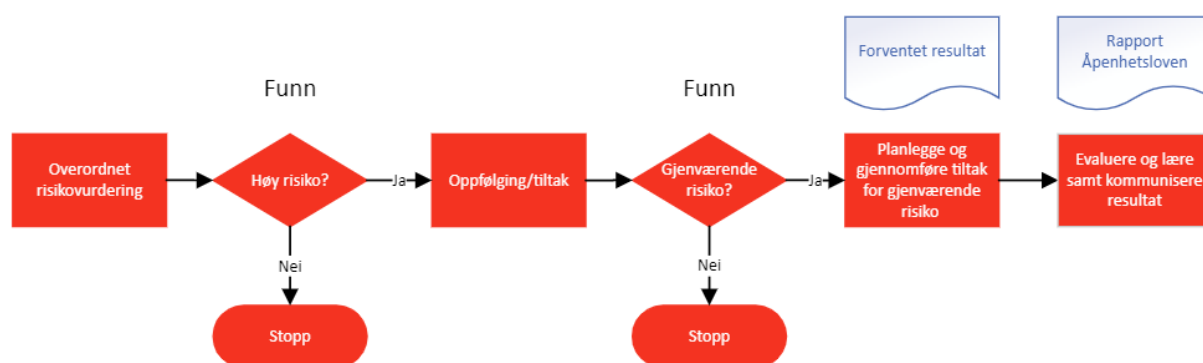
aktsomhetsvurderingene er det etablert en arbeidsgruppe som samarbeider tett med daglig leder i Trifid Norge.

Arbeidsgruppen og daglig leder i Trifid Norge er ansvarlig for den årlige aktsomhetsvurderingen og vedvarende informasjonsdeling i tråd med åpenhetsloven. De sørger også for at alle ansatte er informert om spesielle hensyn de må ta ved avtaleinngåelser og -oppfølging.

I tillegg til den årlige rapporteringen, har arbeidsgruppen ansvar for at det foretas nye undersøkelser dersom vi blir kjent med forhold som indikerer at risikobildet for en eller flere av våre leverandører eller samarbeidspartene kan ha endret seg. Dette kan for eksempel være forårsaket av medieoppslag om den enkelte virksomhet eller bransjen de opererer innenfor.

Dersom vi oppdager brudd eller risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold, eller vi oppdager at en leverandør eller forretningspartner opptrer på en måte som påvirker miljø mer enn nødvendig, vil vi først kreve avklaring av forholdet, og eventuelt at forholdet opphører. Vi følger opp om forholdene avklares og utbedres gjennom fortsatt kontakt. Dersom forholdet ikke opphører eller avklares etter henvendelse fra oss, og aktøren har alternative leverandørkjeder og kan lastes for valg av leverandørkjede, vil vi finne alternative aktører som kan dekke vårt behov.

Vår prosess for aktsomhetsvurderinger kan fremstilles på følgende måte:



Figur 2: Fremstilling av stegene i vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger.

3.9 VALG AV NYE LEVERANDØRER OG FORRETNINGSPARTNERE

Trifid ønsker å samarbeide med etiske leverandører som tar vare på mennesker og miljø. Vi vil ikke inngå nye samarbeid med leverandører og forretningspartnere som driver sin forretning på bekostning av miljø og mennesker. For å skape bevissthet internt i Trifid om vårt krav til at våre forsyningskjeder og forretningspartnere har en ansvarlig forretningspraksis, har Trifid utarbeidet retningslinjer for avtaleinngåelse og avtaleoppfølging med leverandører og forretningspartnere. Retningslinjene er publisert på Trifid Norge sitt intranett. Dette innebærer blant annet at nye leverandører og forretningspartnere skal vurderes, og ved behov får de tilsendt et spørreskjema for kartlegging av om disse har en drift som ivaretar grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

3.10 INTERN FORANKRING

For å sikre at alle ansatte har kjennskap til de interne retningslinjer og rutiner, deles informasjon jevnlig på våre allmøter. Våre rutiner gjennomgås som del av onboarding-prosessen for alle ansatte. Alle

medarbeidere gjøres i tillegg kjent med kravene til oss selv, våre leverandører og forretningspartnere gjennom oppdatert informasjon på vårt intranett.

4. AKTSOMHETSVURDERING: KARTLEGGING, FUNN OG TILTAK

4.1 INNLEDNING

En aktsomhetsvurdering er en arbeidsmetode for å kartlegge, forebygge, gjøre rede for og følge opp hvordan faktiske og potensielle negative konsekvenser av virksomheten skal håndteres. Når man gjennomfører aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven, skal det settes søkelys på virksomheters påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, både i og utenfor virksomheten.

Aktsomhetsvurderingene i denne rapporten er derfor delt i to; det er foretatt en vurdering for vår egen virksomhet i Trifid Norge og Trifid Holding, og en for virksomhetenes samarbeidspartnere og leverandører.

Vi har startet med en overordnet risikovurdering, der forhold med høy risiko har blitt fulgt opp med relevante tiltak eller videre oppfølging. Dette har eksempelvis vært oppfølging av leverandører som leverer en type varer eller tjenester vi mener det foreligger høy risiko for brudd på menneskerettigheter eller retten til anstendige arbeidsforhold. Dersom vi etter å ha foretatt oppfølging eller gjennomført tiltak har identifisert en gjenværende høy risiko, har vi iverksatt videre tiltak for å forebygge eller begrense negative konsekvenser. Disse tiltakene følges opp og vurderes løpende. Resultatet har så blitt kommunisert gjennom denne rapporten.

I neste delkapittel redegjør vi for aktsomhetsvurderingen av våre leverandører og samarbeidspartnere. Deretter følger aktsomhetsvurderingene knyttet til egen virksomhet.

4.2 AKTSOMHETSVURDERING AV VÅRE LEVERANDØRER OG SAMARBEIDSPARTNERE

4.2.1 KARTLEGGING AV LEVERANDØRER OG SAMARBEIDSPARTNERE

For å kartlegge og etablere oversikt over forhold i leverandørkjeder og hos forretningsforbindelser, har Trifid identifisert alle leverandører og forretningspartnere som er involvert i selskapenes verdikjede. Identifiseringen har foregått gjennom Trifids internkontrollsystem, der selskapenes leverandører og forretningspartnere er registrert.

Trifids forretningspartnere og leverandører er i hovedsak konsulentfirmaer som leverer rådgivningstjenester til kunder i samarbeid med Trifid Norge. I noen leveranser til våre kunder er Trifid underleverandør til en av våre samarbeidspartnere, i andre leveranser har vi med oss samarbeidspartnere som våre underleverandører.

Dette er primært norske konsulentfirmaer hvor ansatte opplever respekt for grunnleggende menneskerettigheter og har anstendige arbeidsvilkår. Enkelte av konsulentfirmaene Trifid Norge samarbeider med, eller har som underleverandører, har avdelinger i flere land. Disse globale og transnasjonale forretningspartene er hovedsakelig store og velrennomerte konsulentfirmaer i Europa.

Enkelte av leverandørene vi benytter oss av til den daglige driften av vårt kontor er blant de største og mest kjente leverandørene i det norske markedet. På den ene siden medfører dette at samfunnets øyne er rettet mot disse aktørene. På den andre siden innebærer dette at Trifid alene har mindre kontroll- og påvirkningsmulighet.

Selve kartleggingen har innebåret å samle inn informasjon om våre leverandørers og samarbeidspartneres virksomhet, inkludert deres geografiske plassering og bransje. Dette har foregått gjennom åpne nettverkssøk og informasjon fra tredjeparter. Målet har vært å få en grunnleggende oversikt over verdikjeden og identifisere eventuelle risikoer knyttet til blant annet menneskerettigheter, arbeidsforhold, miljøpåvirkning og korrupsjon.

4.2.2 OVERORDNET RISIKOVURDERING

Den overordnede risikovurderingen av negativ påvirkning i vår leverandørkjede ble gjennomført ved å i første omgang kategorisere identifiserte leverandører og forretningspartnere basert på hvilke varer og tjenester de leverer. Det ble gjort en vurdering av hvor risikoen for negativ påvirkning er størst basert på DFØs høyrisikoliste og bransjespesifikke risikoer. Vi har videre foretatt åpne søk etter negative medieoppslag, og trukket på interne ressursers kompetanse innenfor arbeid med etisk handel og lønns- og arbeidsvilkår.

Det er i tillegg gjort en vurdering av hvor Trifid har størst påvirkningskraft, der vi har sett hen til omfanget av vår avtale eller våre med den aktuelle leverandøren/samarbeidspartneren.

4.2.3 FUNN

I vår overordnende vurdering har vi ikke påvist at påvirkning fra noen av våre leverandører/samarbeidspartnere har hatt faktiske negative konsekvenser for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vi har derimot identifisert leverandører og samarbeidspartnere der det kan foreligge potensielle negative konsekvenser fra virksomhetene.

Våre funn fra den overordnende risikovurderingen er vist i Tabell 1. Tabellen viser kategoriene som omfatter de leverandørene og samarbeidspartnerne hvor det ble identifisert «høy risiko for negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold», samt de hvor det ble oppdaget negative medieoppslag/mangel på arbeid med etisk handel og lønns- og arbeidsvilkår.

I tillegg har vi vurdert leverandører vi ikke har faste avtaler med, men som vi gjør sporadiske kjøp fra. Noen av disse leverandørene opererer i bransjer der risikoen generelt er høy. Vi har imidlertid konkludert med at omfanget av disse kjøpene er så lavt at oppfølging ikke ansees å være forholdsmessig. I rapporteringsperioden gjelder dette blant annet kjøp fra leverandører som leverer blomster, møbler og kontorrekvisita. Her har det kun vært foretatt noen få mindre kjøp fra ulike leverandører. Vi har her også lagt vekt på at valg av nye leverandører skal gjøres i henhold til fastsatt rutine (se punkt 3.9, «Valg av nye leverandører og samarbeidspartnere»).

Tabell 1: Trifids initielle risikovurdering av negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår leverandørkjede, kategorisert etter bransje. Grønt signaliserer lav risiko, rødt signaliserer høy risiko.

Kategori	Steg 1: Vurdering av bransjerisiko	Steg 2: Vurdering av Trifids påvirkningskraft basert på risikoens alvorlighetsgrad og avtalenes omfang
Konsulenttjenester	Lav risiko	Videre oppfølging ikke nødvendig
Budtjenester	Høy risiko	Videre oppfølging
IKT-produkter	Høy risiko	Videre oppfølging
Kontorrekvisita	Høy risiko	Kun få innkjøp med lav verdi
Mat og drikke	Høy risiko	Videre oppfølging

Møbler	Høy risiko	Kun få innkjøp med lav verdi
Blomster	Høy risiko	Kun få innkjøp med lav verdi
Bygg: Drift, forvaltning og vedlikehold	Høy risiko	Videre oppfølging
Forsikring	Høy risiko	Videre oppfølging
Informasjons- og kommunikasjonstjenester	Høy risiko	Videre oppfølging

Både mat og drikke samt IKT-utstyr er varer der produksjonen er vurdert til å ha potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vi vet at underleverandørkjedene gjerne kan være svært lange og krysse flere land og verdensdeler. Konkurransen fra andre land, som kan tilby både rimelige råvarer og billig arbeidskraft, medfører at det finnes få eller ingen alternative underleverandørkjeder hvor risiko lettere kan følges opp. I tillegg er det tidvis svært utfordrende å innhente informasjon fra underleverandørkjeder. Dette gjør også muligheten til å føre kontroll med leverandørkjeder utfordrende.

Når det gjelder drift, forvaltning og vedlikehold, herunder også renhold, tilhørende våre kontorlokaler samt kjøp av varer som innebærer bruk av budtjenester, er vurdert til å innebære risiko for brudd på arbeidsmiljøloven og retten til anstendige arbeidsforhold.

I forbindelse med krigen i Gaza, har det vært økt fokus på norske virksomheters aktivitet som innebærer kjøp av varer eller tjenester fra områder som er okkupert i strid med folkeretten. Vi anser i utgangspunktet risikoen for at vår virksomhet bidrar til ulovlig okkupasjon i de palestinske områdene å være lav. Vi har kun et mindre antall leverandører, og har ingen aktiviteter i konfliktområder. Kartlegging av risiko relatert til kjøp av varer eller tjenester som produseres i områder som er okkupert i strid med folkeretten inngår likevel i våre aktsomhetsvurderinger. Beskrivelse av tiltak følger av neste kapittel.

Vi har også vurdert om vi har tilstrekkelig mulighet til innsyn i opplysninger om ivaretagelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos våre underleverandører. Dette er samarbeidspartnere som leverer konsulenttjenester via Trifid til våre kunder. Vår konklusjon har vært at det foreligger en viss risiko for manglende muligheter for innsyn i opplysninger som er nødvendige for at vi skal ivareta våre forpliktelser etter åpenhetsloven.

4.2.4 TILTAK

Tiltakene som er iverksatt, er beskrevet i punktene under.

4.2.4.1 Videre oppfølging av identifiserte leverandører/samarbeidspartene med høy risiko

Trifid har behandlet risikoen for negativ påvirkning ved å følge opp de identifiserte leverandørene og samarbeidspartnerne basert på funn fra den overordnende, initielle risikovurderingen.

Funnene viser at det finnes risiko for negativ påvirkning i flere av våre leverandørkjeder. Som det følger av Tabell 1 gjelder dette i følgende bransjer:

- Bygg: Drift, forvaltning og vedlikehold
- Forsikring
- Informasjons- og kommunikasjonstjenester

- Budtjenester
- IKT-produkter
- Mat og drikke

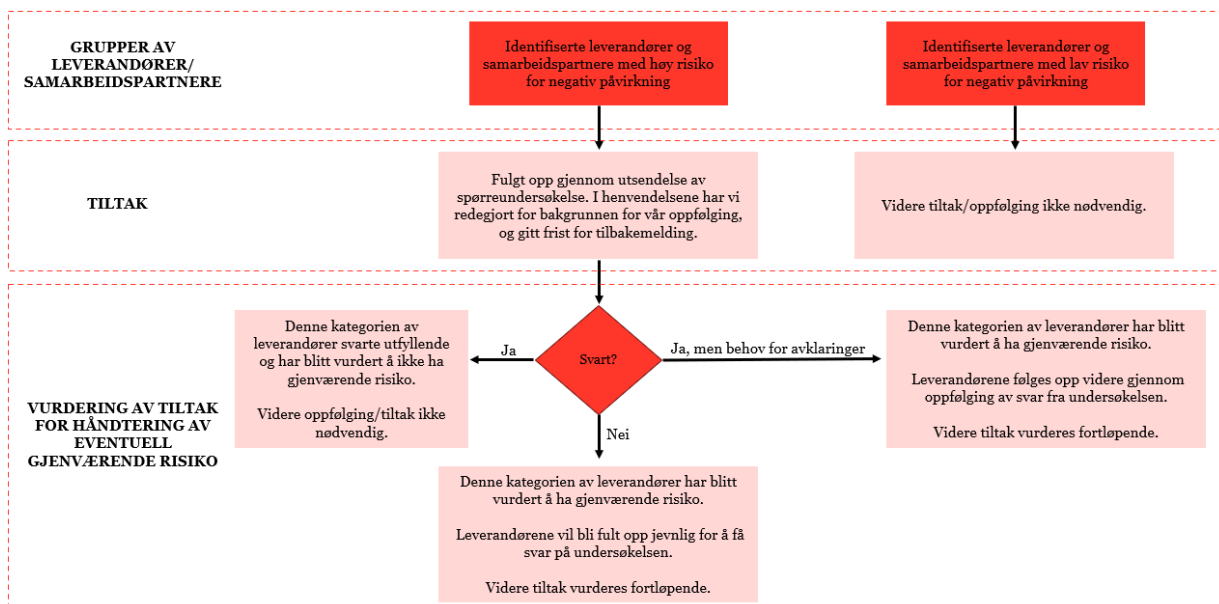
I de nevnte bransjene er det risiko for dårlige lønns- og arbeidsvilkår samt brudd på menneskerettigheter i leverandørkjedene som er mest fremtredende. I tillegg er omfanget av bruk av disse leverandørene av ikke uvesentlig.

Samtlige av Trifids leverandører innenfor disse kategoriene har blitt fulgt opp gjennom spørreundersøkelser der vi har stilt totalt 26 spørsmål med fokus på blant annet menneskerettigheter, sysselsetting, mangfold- og likebehandling, og etisk tjenesteutførelse. I tillegg inneholdt undersøkelsen spørsmål knyttet til korrupsjon samt miljø og klima. Som det følger av Figur 3 under, har leverandørene som har svart tilfredsstillende på undersøkelsen, ikke blitt fulgt opp videre. Til leverandører som har gitt tilbakemeldinger som etter vår vurdering ikke har vært tilfredsstillende, har vi stilt oppfølgingsspørsmål med fokus på gjenværende risiko tilpasset bransjen den aktuelle leverandøren opererer innenfor.

Leverandører med gjenværende risiko etter spørreundersøkelse og oppfølging, vurderes fortløpende.

En av våre faste leverandører av app-baserte matleveringstjenester har over tid fått omfattende kritikk, spesielt knyttet til arbeidsvilkår for budene. Leverandøren er også trukket inn i saker der det mistenkes av virksomheten bidrar til sosial dumping og alvorlig arbeidslivskriminalitet. Det aktuelle selskapet har heller ikke besvart vår spørreundersøkelse, noe som gjør oss ute av stand til å vurdere om selskapet har iverksatt nødvendige forbedringstiltak. Sett hen til risikoen for potensielle negative konsekvenser av denne virksomheten, har Trifid igangsatt en prosess for å vurdere å avslutte avtaleforholdet.

Når det gjelder tiltak for å følge opp leverandører der vi mener det kan foreligge en risiko for at ytelser som leveres til oss kan ha opprinnelse i områder som er okkupert i strid med folkeretten, har disse fått særskilt oppfølging for å kartlegge evt. koblinger til ulovlig okkupasjon. For Trifid sin del, gjelder dette blant annet dagligvarekjeden vi benytter for innkjøp av mat og drikke til våre kontorlokaler. Disse utvalgte leverandørene har eksempelvis måtte svare ut spørsmål om okkuperte områder, herunder om de benytter underleverandører som er oppført på FNs høykommissær for menneskerettigheters (OHCHR) database over selskaper som driver handel og næringsvirksomhet som bidrar til å opprettholde de folkerettsstridige israelske bosetningene på okkuperte områder.



Figur 3: Oversikt over grupper av leverandører/samarbeidspartnere, tiltak og vurdering av tiltak for håndtering av eventuell gjenværende risiko.

4.2.4.2 Underleverandøravtaler

I tillegg til å følge opp leverandører, har Trifid foretatt endringer i våre underleverandøravtaler. Endringene innebærer at alle underleverandører som omfattes av åpenhetsloven må forplikte seg til å overholde lovens krav. Videre pålegges alle underleverandører, uavhengig av om de er omfattet av åpenhetsloven, en rapporteringsplikt om etiske forhold; herunder menneskerettigheter, forsvarlige arbeidsforhold, klima og miljø og anti-korrupsjon.

Endringene er inntatt i alle avtaler med nye underleverandører. Formålet med tiltaket er å sikre oss nødvendig tilgang til opplysninger fra våre underleverandører om eventuelle risikoer for brudd eller aktuelle brudd på grunnleggende menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter.

4.2.4.3 Interne rutiner

I Trifid har vi svært lav toleranse for risiko for brudd eller faktiske brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og vi forventer at våre leverandører minimerer sin miljøpåvirkning. Vi tilstreber å ha leverandører og forretningspartnere som er forbundet med lav risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og som driver en etisk virksomhet med minst mulig påvirkning på miljø.

Etter Åpenhetsloven trådte i kraft i 2022 har Trifid jobbet med å utarbeide og forbedre vår egen interne rutine når det gjelder menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos våre leverandører og samarbeidspartnere. Vi jobber aktivt med å øke bevisstheten og kompetansen blant våre medarbeidere og med å formalisere egne prosesser ytterligere. Det er i år utviklet et årshjul som sikrer at arbeidet med aktsomhetsvurderingen og oppfølging av underleverandører og samarbeidspartnere skjer kontinuerlig, på rett måte, til rett tid.

Interne retningslinjer for valg av nye leverandører er også gjennomgått og revidert, og oppdaterte retningslinjer vil bli presentert for de ansatte. Revideringen har ført til at vi har spesifisert retningslinjene som gjelder blant annet kjøp av varer til sosiale arrangementer, som for eksempel leke- og gaveartikler,

slik at vi unngår kjøp fra lavpris-nettbutikker der det er høy risiko for barnearbeid og brudd på arbeidstakerrettigheter. Eksempelvis innebærer dette at ansatte unngår å kjøpe fra billige nettbutikker i Asia.

4.2.5 FORVENTET RESULTAT

Våre undersøkelser viser at våre leverandører opptrer i tråd med våre forventninger hva gjelder egne ansatte, men at enkelte leverandører mangler informasjon om ivaretagelse av menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter lenger bak i underleverandørkjedene. Dette er forhold som vi vil følge opp med leverandørene, og forholdet må avklares så langt som mulig og utbedres ved behov.

Det kan tenkes situasjoner hvor en (under)leverandør forsyner hele markedet, og det ikke finnes alternative (under)leverandører. Det kan også tenkes tilfeller hvor vår drift er så tett knyttet opp mot en leverandør at det kreves store omveltninger for å bytte leverandør. I disse tilfellene vil vi kreve at kritikkverdige forhold opphører, og følge opp forholdet med leverandøren. Dersom det finnes alternative (under)leverandører som vil dekke vårt behov vil vi vurdere å igangsette nødvendige endringer for å bytte (under)leverandør.

Vi forventer at våre tiltak bidrar til at leverandørene motiveres til å avklare, og eventuelt utbedre, aktuelle negative forhold i eget selskap eller blant underleverandører. De store effektene av å stille spørsmål og sette krav til våre leverandører forventer vi likevel først å se når flere i markedet stiller tilsvarende krav til sine leverandørkjeder. Dette gjelder også for de leverandører der vi evt. avslutter samarbeidet på bakgrunn av gjennomførte risikovurderinger.

Når det gjelder behovet for å sikre at vi får nødvendige opplysninger fra våre underleverandører for å overholde våre plikter etter åpenhetsloven, forventer vi at opplysningsplikten som nå inngår som del av våre underleverandøravtaler vil ivareta dette.

Arbeidet med interne rutiner som omhandler eksterne samarbeidspartnere og leverandører, forventer vi at skal bidra til å øke kvaliteten i arbeidet med aktsomhetsvurderinger. Rutinene vil oppdateres videre ettersom vi får stadig bredere erfaring med arbeidet.

4.3 RISIKO I EGEN VIRKSOMHET

4.3.1 OVERORDNET VURDERING

I tillegg til å vurdere påvirkning og eventuell risiko for brudd eller aktuelle brudd på grunnleggende menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter hos våre eksterne samarbeidspartnere og leverandører, må vi også for vår egen virksomhet kartlegge negative konsekvenser, iverksette tiltak, følge opp og gjenopprette.

Vi opererer i en bransje med tidvis høy arbeidsbelastning og høye forventninger til tilgjengelighet og prestasjon. Trifid Norge leverer konsulenttenester og er en del av denne bransjen. Det foreligger derfor etter vår vurdering en viss risiko for negative konsekvenser knyttet til mulige brudd på arbeidsmiljøloven, stor arbeidsbelastning, dårlig arbeidsmiljø og dårlige lønns- og arbeidsvilkår.

De ansatte er Trifids viktigste ressurs, og det er et sterkt fokus på at alle medarbeidere føler seg respektert og ivaretatt, og opplever Trifid som en seriøs arbeidsgiver. For å kartlegge og etablere oversikt over forhold i egen virksomhet, har vi tatt utgangspunkt i risiko basert på de ansattes roller, type kunder og typiske arbeidsoppgaver samt resultatene fra vår siste medarbeiderundersøkelse. Vurderingene ble foretatt av arbeidsgruppen i samarbeid med daglig leder.

4.3.2 FUNN I EGEN VIRKSOMHET

Det er ikke avdekket faktiske negative konsekvenser i egen virksomhet. Den initielle risikovurderingen viser at det finnes en viss risiko for negativ påvirkning, eksempelvis knyttet til brudd på arbeidsmiljøloven. Fordi vi allerede har implementert en rekke retningslinjer og rutiner som skal sikre overholdelse av arbeidsmiljøloven og sikre gode arbeidsforhold for alle ansatte, som beskrevet i kapittel 3, anser vi risikoen i Trifid for å være lav. Vi har imidlertid stor innflytelse på våre interne forhold, og vil derfor likevel ha søkelys på å opprettholde dette gode arbeidet i egen virksomhet.

4.3.3 TILTAK I EGEN VIRKSOMHET

For å håndtere risikoen for negative konsekvenser i egen virksomhet vil vi fortsette å prioritere det forebyggende arbeidet som allerede er solid etablert gjennom våre retningslinjer og rutiner, og oppfølgingen av disse (se kap.3 «Retningslinjer og rutiner»).

I Trifid jobber vi aktivt med å kartlegge arbeidsmiljøet via medarbeiderundersøkelser. Dersom det identifiseres områder de ansatte opplever som utfordrende følges disse opp av HR og daglig leder. I tillegg har vi kontinuerlig fokus på forbedringspotensialet ved våre interne rutiner og vil som del av arbeidet med aktsomhetsvurderinger, og i evalueringen av iverksatte tiltak, løpende videreutvikle disse rutineene. For å styrke våre interne rutiner samt vårt systematiske arbeid med kvalitet og ansvarlighet, jobber Trifid med å bli ISO 9001-sertifisert og er godt på vei i denne prosessen.

Arbeidet med aktsomhetsvurderinger skal være godt forankret og en integrert del av driften av våre selskaper. Vi ser at det er behov for enda bredere intern forankring. Dette vil følges opp med tiltak som innebærer at både ledelsen og sentrale roller i administrasjonen knyttes tettere på arbeidet med aktsomhetsvurderinger i tiden fremover.

I 2024 markerte Trifid *Verdensdagen for psykisk helse* for andre år på rad, med temaet «vi trenger å snakke mer sammen» og profesjonell ekstern foreleser. Bl.a. igangsatte dette et internt initiativ for å sette fokus på og redusere baksnakking på arbeidsplassen. Dette, som tiltak for å øke psykologisk trygghet hos Trifid.

4.3.4 FORVENTET RESULTAT

Vi mener at risikoene for negativ påvirkning i egen virksomhet er godt håndtert gjennom våre rutiner og prosesser for å ivareta våre ansatte. Den planlagte, videre oppfølgingen av dette arbeidet vil gjøre kvaliteten gradvis bedre, gjennom et kontinuerlig fokus på ivaretagelse av anstendige arbeidsforhold for våre ansatte. Vi forventer at arbeidet med stadig bedre forankring av våre rutiner og prosesser bidrar til at både ledelsen og våre medarbeidere avklarer, og ved behov utbedrer, eventuelle negative forhold i egne selskaper.

5. AVSLUTNING

I arbeidet med våre aktsomhetsvurderinger har vi i denne rapporteringsperioden gjort en enda tydeligere prioritering av tiltak rettet mot våre leverandører og samarbeidspartene der det er høyest risiko for at påvirkning fra våre virksomheter kan medføre brudd på grunnleggende menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter.

Som følge av vår aktsomhetsvurdering har Trifid avdekket forhold i våre leverandørkjeder som krever oppfølging. Trifids arbeidsgruppe jobber systematisk med leverandøroppfølging for å sørge for at forholdene avklares så langt som mulig og at nødvendige tiltak iverksettes for å begrense risiko og forhindre skade.

Vi har i perioden også fortsatt å ha søkelys på forhold i egen virksomhet. Selv om vi mener risikoen for negativ påvirkning er lav, jobber vi kontinuerlig med forbedring av interne retningslinjer og rutiner, oppfølgingen av disse og god intern forankring.

Vi forplikter oss til å opprettholde høye standarder for aktsomhet og ansvarlighet i alle ledd av vår virksomhet. Vår målsetting er ikke bare å avdekke og adressere nåværende utfordringer, men også å bidra til å skape en bærekraftig fremtid hvor etiske retningslinjer og ansvarlig forretningspraksis er fundamentet. Dette gjøres ikke over natten, men med en samlet innsats fra aktører i Norge har vi tro på at mer informasjon vil bli tilgjengelig og at leverandørkjeder skjerper krav til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og miljøpåvirkning. Gjennom transparens, samarbeid og vedvarende innsats tror vi det er mulig å oppnå varige forbedringer. Sammen kan vi gjøre en forskjell og sikre at vår påvirkning er positiv for mennesker, samfunn og miljø over hele verden.

Rapport åpenhetsloven 2024-2025.pdf

Name
Kulsvehagen, Jan Erik
Date
2025-06-26
Document ID
2c111ea6-6b4e-4b82-b4f6-bf40136bb89e
Identification
 **bankID** Kulsvehagen, Jan Erik

Name
Rollheim, Bjørn
Date
2025-06-26
Document ID
2c111ea6-6b4e-4b82-b4f6-bf40136bb89e
Identification
 **bankID** Rollheim, Bjørn

Name
Martinsen, Jan-Erik
Date
2025-06-26
Document ID
2c111ea6-6b4e-4b82-b4f6-bf40136bb89e
Identification
 **bankID** Martinsen, Jan-Erik

Name
Eriksen, Christian
Date
2025-06-26
Document ID
2c111ea6-6b4e-4b82-b4f6-bf40136bb89e
Identification
 **bankID** Eriksen, Christian

Name
Foss, Sebastian
Date
2025-06-27
Document ID
2c111ea6-6b4e-4b82-b4f6-bf40136bb89e
Identification
 **bankID** Foss, Sebastian

Name
Thorstensen, Anne
Date
2025-06-27
Document ID
2c111ea6-6b4e-4b82-b4f6-bf40136bb89e
Identification
 **bankID** Thorstensen, Anne

Name
Haugen, Line Karin
Date
2025-06-26
Document ID
2c111ea6-6b4e-4b82-b4f6-bf40136bb89e
Identification
 **bankID** Haugen, Line Karin



This document contains electronic signatures using EU-compliant PAdES - PDF
Advanced Electronic Signatures (Regulation (EU) No 910/2014 (eIDAS))