

TRIFID

REDEGJØRELSE FOR
AKTSOMHETSVURDERINGER I
TRIFID NORGE AS OG TRIFID HOLDING AS

2025 - 2026

INNHALDSFORTEGNELSE

1.	INNLEDNING	3
2.	OM TRIFID OG TRIFID HOLDING	3
2.1	VÅR ORGANISERING	3
2.2	VÅRT DRIFTSOMRÅDE	4
2.3	KORT OM VÅRE LEVERANDØRER OG FORRETNINGSPARTNERE.....	4
3.	RETNINGSLINJER OG RUTINER.....	4
3.1	INNLEDNING	4
3.2	VÅRE VERDIER	4
3.3	ARBEIDSMILJØ, TRIVSEL OG KULTUR	4
3.4	HMS.....	5
3.5	LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR	6
3.6	RUTINE FOR AKTSOMHETSVURDERINGER OG KONTINUERLIG OPPFØLGING.....	6
3.7	VALG AV NYE LEVERANDØRER OG FORRETNINGSPARTNERE.....	6
3.8	INTERN FORANKRING	7
4.	AKTSOMHETSVURDERING: KARTLEGGING, FUNN OG TILTAK.....	7
4.1	INNLEDNING	7
4.2	AKTSOMHETSVURDERING AV VÅRE LEVERANDØRER OG SAMARBEIDSPARTNERE .	7
4.2.1	Kartlegging av leverandører og samarbeidspartnere	7
4.2.2	Overordnet risikovurdering.....	8
4.2.3	Funn.....	8
4.2.4	Tiltak.....	9
4.2.5	Forventet resultat	11
4.3	AKTSOMHETSVURDERING AV EGEN VIRKSOMHET	11
4.3.1	Overordnet vurdering.....	11
4.3.2	Funn i egen virksomhet	12
4.3.3	Tiltak i egen virksomhet	12
4.3.4	Forventet resultat	13
5.	AVSLUTNING	13

1. INNLEDNING

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022. Formålet med loven er å fremme virksomheters respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt sikre allmennheten 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. Redegjørelsen for 2025-2026 beskriver arbeidet med kartlegging av vår påvirkning på mennesker og samfunn i perioden for å avdekke risiko for eller faktiske brudd på grunnleggende menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter, samt tiltak for å redusere risiko og bringe kritikkverdige forhold til opphør.

Spørsmål vedrørende Trifids etterlevelse av åpenhetsloven kan rettes til post@trifid.no.

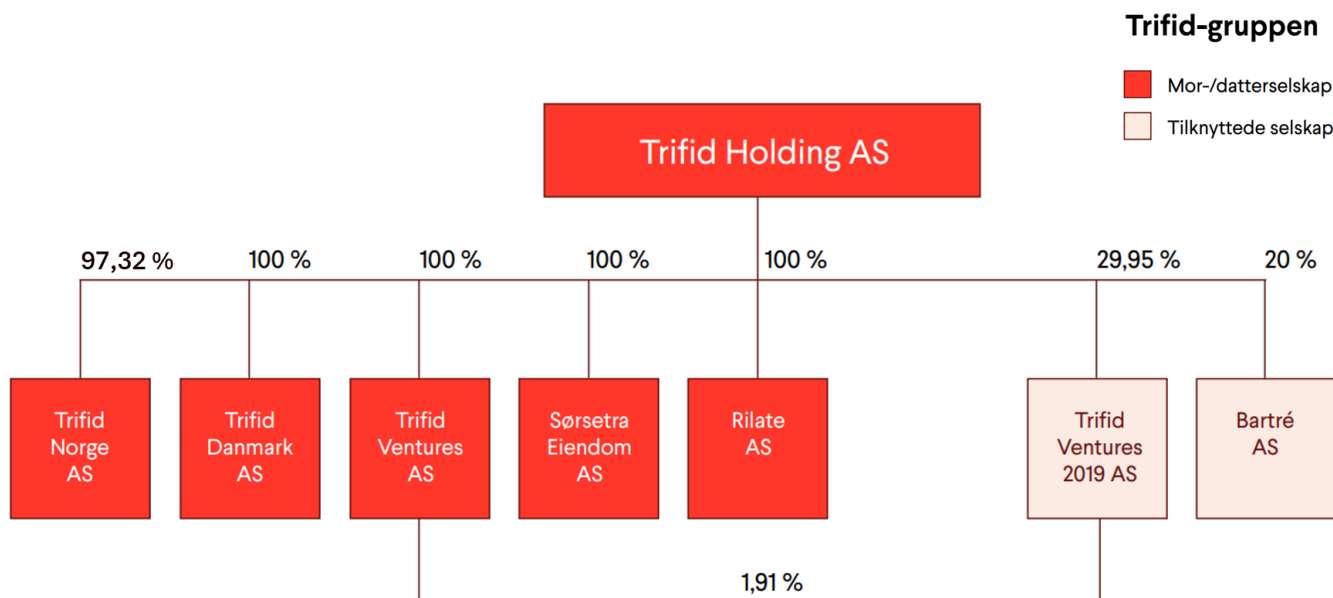
Denne redegjørelsen er publisert på Trifid Norges nettsider, www.trifid.no.

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, Rilate AS, samt de tilknyttede selskapene Trifid Ventures 2019 AS og Bartré 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 nordiske ekspansjon.

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

Rilate AS er et broker-selskap som gjennom underleverandører leverer prosjektressurser.

Trifid Norge ble opprettet i 2018 og Trifid Holding AS er største aksjonær. Trifid Norge har i underkant av 60 ansatte og leverer kompetanse 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 Trifid Norge 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 kontorvirksomheten. Dette innebærer blant annet kjøp av renholdstjenester, IKT-utstyr, kontorrekvisita, kantinetjenester og matvarer.

Trifid Norge og Trifid Holding har rundt 50 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 kapittelet 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 verdiskaping. Våre verdier er ærlig, modig og hel ved.

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, verneombud, tillitsvalgt og kulturkomité. 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 med utgangspunkt i de ansattes tilbakemeldinger.

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 uferhet, religion, seksuell orientering, kjønnsidentitet, sivilstatus eller politisk tilhørighet, til de rettigheter, privilegier, programmer og aktiviteter som tilfaller ansatte. Vi tolererer ingen form for trakassering. Dette er forankret i Trifids etiske retningslinjer.

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 ledere med personalansvar forpliktet til å følge opp sine konsulenter jevnlig gjennom løpende utviklingssamtaler. I tillegg gjennomføres det kvartalsvis en mer formell oppfølging gjennom Prosess 33 – vår strukturerte prosess for kontinuerlig utvikling av konsulenter, tjenesteområder og Trifid som helhet. Trivsel er et fast punkt på agendaen i disse samtalene, hvor leder kartlegger hvordan konsulenten har det både på jobb og privat, og undersøker om eksterne faktorer som kunder, marked eller prosjektkrav påvirker arbeidssituasjonen.

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 tilfredsstillere kravene i gjeldende lover og forskrifter, og at prosedyrene etterleves i praksis. Internkontrollen skal gjennomgås 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. Dette skjer gjennom en overordnet risiko- og sårbarhetsanalyse (ROS) som dekker hele virksomheten, hvor HMS er ett av temaene som systematisk vurderes og analyseres. ROS-analysen gjennomføres minimum én gang årlig og ledes av HMS-/sikkerhetsleder, i samarbeid med verneombud, tillitsvalgte, og med bredere 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 RUTINE FOR AKTSOMHETSVURDERINGER OG KONTINUERLIG OPPFØLGING

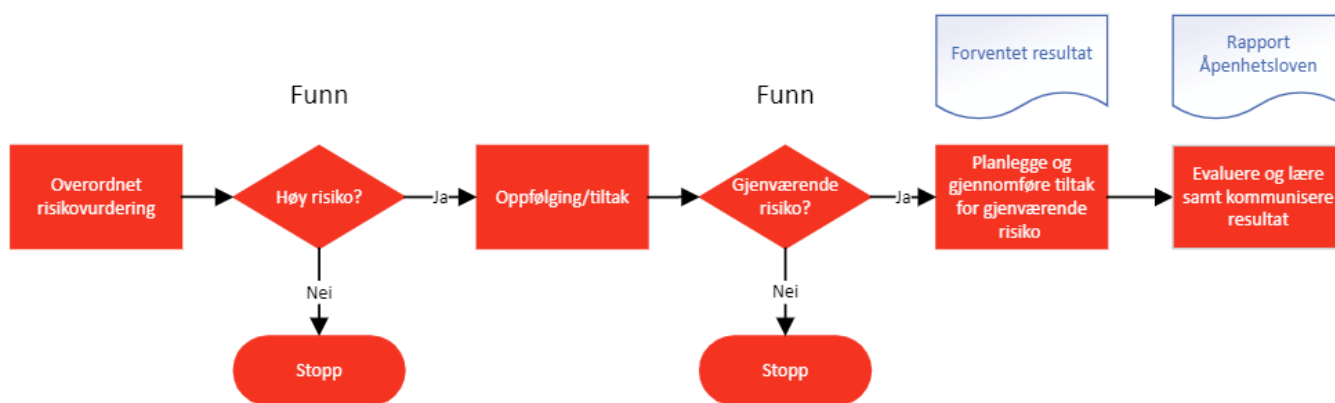
I Trifid har vi en metodisk tilnærming til aktsomhetsvurderingen som bygger på OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv. For å sikre effektivitet og grundighet i arbeidet med aktsomhetsvurderingene er det etablert en arbeidsgruppe som samarbeider med daglig leder og juridisk i Trifid Norge.

Arbeidsgruppen, juridisk direktør og daglig leder i Trifid Norge er ansvarlig for den årlige aktsomhetsvurderingen og vedvarende informasjonsdeling i tråd med åpenhetsloven.

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 samarbeidspartnere kan ha endret seg. Dette kan for eksempel være forårsaket av medieoppslag om den enkelte virksomhet eller bransjen de opererer innenfor.

Arbeidsgruppen gjennomfører i forbindelse med aktsomhetsvurderinger innledningsvis en overordnet risikovurdering, der forhold med høy risiko skal følges opp med relevante tiltak. Dette innebærer eksempelvis oppfølging av leverandører som leverer en type varer eller tjenester der vi mener det foreligger høy risiko for brudd på menneskerettigheter eller retten til anstendige arbeidsforhold. Dersom det er identifisert en gjenværende høy risiko etter oppfølging, blir videre tiltak for å forebygge eller begrense negative konsekvenser iverksatt. Disse tiltakene følges opp og vurderes løpende. Resultatet blir så kommunisert gjennom den årlige rapporteringen.

Trifids prosess for aktsomhetsvurderinger kan fremstilles på følgende måte:



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

3.7 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.

3.8 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 vi gjennomfører aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven, settes det søkelys på virksomheters påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter, bærekraft og anstendige arbeidsforhold, både i og utenfor virksomheten.

I neste delkapittel redegjør vi for aktsomhetsvurderingen av våre leverandører og samarbeidspartnere. Deretter beskrives 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 underleverandører 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. Disse 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 forretningspartnerne er hovedsakelig store og velrenommerte konsulentfirmaer i Europa.

Noen av leverandørene og produsentene Trifid benytter seg av til den daglige kontordriften er blant de største og mest kjente leverandørene i markedet, som eksempelvis IT-leverandører som Microsoft, Apple og Lenovo. 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. En annen hovedkategori av leverandører, er norske selskaper som jobber med tjenesteleveranser. Dette gjelder eksempelvis leverandører av kantine, renhold og bygg- og eiendomsforvaltning.

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 kategorisere identifiserte leverandører og forretningspartnere basert på hvilke varer og tjenester de leverer.

Den overordnede risikovurderingen av disse ulike kategoriene er basert på Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) sin høyrisikoliste¹. Høyrisikolisten identifiserer produktkategorier med høy risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter i leverandørkjeden. Videre er bransjer regulert gjennom allmenngjøringsforskrifter, som eksempelvis bygg- og renholdsbransjen, blitt vurdert å innebære høy risiko for negativ påvirkning. Vi har videre foretatt åpne søk etter negative medieoppslag, og trukket på interne ressursers kompetanse fra arbeid med etisk handel og lønns- og arbeidsvilkår.

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

4.2.3 FUNN

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

Våre funn fra den overordnede 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.

Leverandører som kun benyttes til sporadiske kjøp er også vurdert. Noen av disse leverandørene opererer i bransjer der risikoen generelt er høy. Trifid 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 møbler og kontorrekvisita. Her har det kun vært foretatt noen få mindre kjøp fra ulike leverandører. Det er her også lagt vekt på at valg av nye leverandører skal gjøres i henhold til fastsatt rutine (se punkt 3.7, «Valg av nye leverandører og samarbeidspartnerne»).

Tabell 1: Trifids overordnede 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
Kommunikasjonstjenester	Lav risiko	Videre oppfølging ikke nødvendig
Budtjenester	Høy risiko	Videre oppfølging
IKT-produkter	Høy risiko	Videre oppfølging

¹ <https://www.anskaffelser.no/samfunnshensyn-i-offentlige-anskaffelser/menneskerettigheter/hoyrisikolisten>

Kontorrekvisita	Høy risiko	Kun få innkjøp med lav verdi
Mat og drikke, kantinedrift	Høy risiko	Videre oppfølging
Møbler	Høy risiko	Kun få innkjøp med lav verdi
Bygg- og anlegg: Drift, forvaltning og vedlikehold	Høy risiko	Videre oppfølging
Tjenestepensjon	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.

Generell overordnet risiko knyttet til drift, forvaltning og vedlikehold, herunder også renhold, tilhørende våre kontorlokaler er vurdert til å innebære høy risiko for brudd på arbeidsmiljøloven og retten til anstendige arbeidsforhold. Tilsvarende gjelder bruk av budtjenester som benyttes til matlevering. Kjøp av tjenestepensjon innebærer en risiko for uansvarlige investeringer i strid med internasjonale konvensjoner og standarder for miljø, menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og antikorrupsjon.

Det har de siste årene vært økt fokus på norske virksomheters aktivitet som innebærer kjøp av varer eller tjenester fra områder som er okkupert i strid med folkeretten. Trifid anser i utgangspunktet risikoen for at vår virksomhet bidrar til ulovlig okkupasjon å være lav. Vi benytter 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.

Det er også vurdert om Trifid har tilstrekkelig mulighet til innsyn i opplysninger om ivaretagelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos Trifids underleverandører. Dette er samarbeidspartnere som leverer konsulenttenester via Trifid til selskapenes 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

4.2.4.1 Videre oppfølging av identifiserte leverandører/samarbeidspartnere med høy risiko

Funnene viser at det finnes risiko for negativ påvirkning i flere av Trifids leverandørkjeder, se Tabell 1. Trifid har behandlet risikoen for negativ påvirkning ved å følge opp de identifiserte leverandørene og samarbeidspartnerne basert på funn fra denne overordnede risikovurderingen.

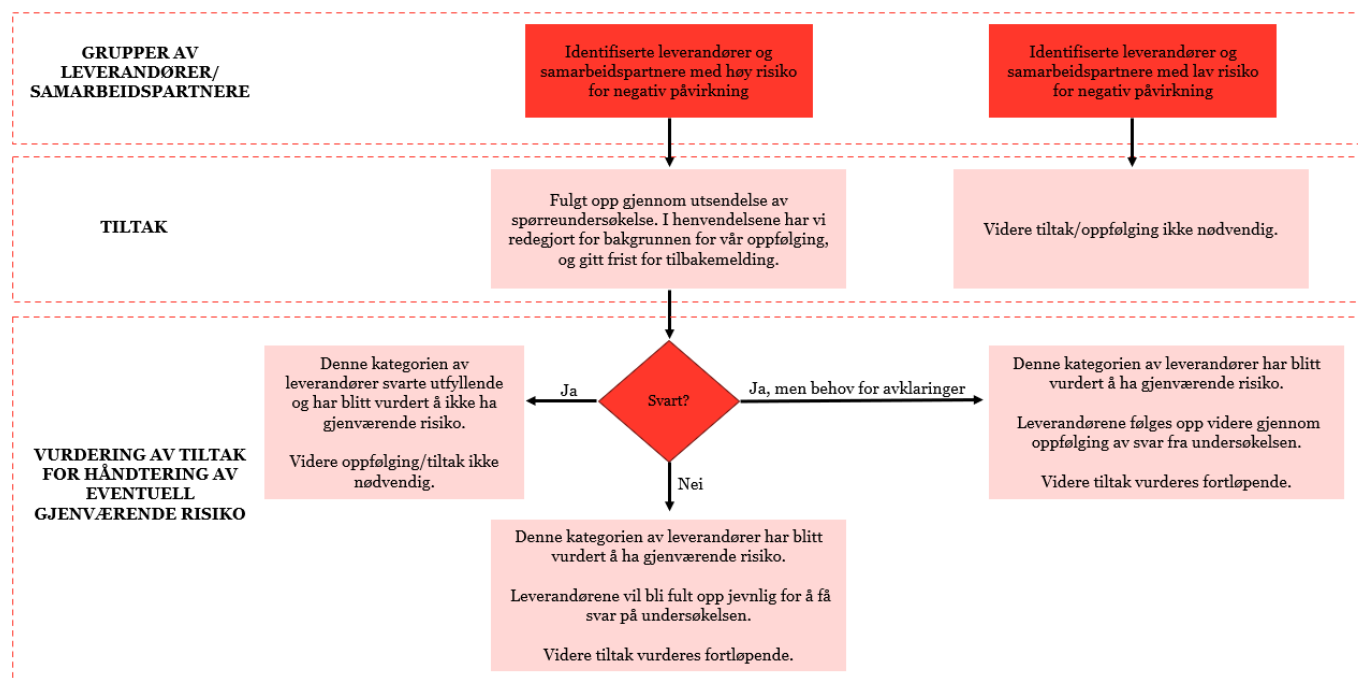
Alle Trifids leverandører som leverer varer eller tjenester som innebærer leveranser av et visst omfang og som har blitt kategorisert å innebære høy risiko, er blitt fulgt opp i løpet av 2025/2026. Samtlige leverandører har svart på våre henvendelser.

Som et første steg har vi gjennomført egne undersøkelser av leverandørene ved å gjennomgå offentlig tilgjengelig informasjon, herunder hvorvidt de selv rapporterer i henhold til åpenhetsloven eller på annen måte offentliggjør informasjon om sitt arbeid med etikk, miljø og bærekraft.

Videre har vi sendt aktuelle leverandører spørreundersøkelser med fokus på blant annet menneskerettigheter, sysselsetting, mangfold- og likebehandling, etisk tjenesteutførelse, korrupsjon samt miljø og klima. Leverandører som besvarte fjorårets undersøkelse tilfredsstillende, har i år blitt bedt om å bekrefte at svarene fortsatt er gyldige, eller redegjøre for eventuelle endringer, samt dokumentere konkrete tiltak gjennomført i løpet av det siste året – særlig knyttet til å sikre anstendige lønns- og arbeidsforhold og ivaretagelse av menneskerettigheter hos egne underleverandører. Det har blitt stilt krav om relevant dokumentasjon tilpasset risikoprofilen til leverandørens bransje. Dette innebærer eksempelvis at vår leverandør av IKT-utstyr har fått spørsmål om oppfølging av produsenter og deres leverandørkjeder, mens leverandørene av kantine- og renholdstjenester særskilt har måttet dokumentere oppfølging av HMS og lønns- og arbeidsvilkår for ansatte tilknyttet våre kontorlokaler. Alle renholdsvirksomheter som tilbyr tjenester i Norge må være godkjent av Arbeidstilsynet, så det er også kontrollert at slik godkjenning foreligger.

Leverandører med gjenværende risiko etter spørreundersøkelse og oppfølging, følges opp løpende med mål om at dette medfører positive endringer i deres forretningspraksis.

Når det gjelder tiltak for å følge opp leverandører der det kan foreligge en risiko for at ytelser som leveres til Trifid kan ha opprinnelse i områder som er okkupert i strid med folkeretten, vil disse få særskilt oppfølging for å kartlegge evt. koblinger til ulovlig okkupasjon. Disse leverandørene bes eksempelvis 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, forplikter Trifid Norge våre underleverandører som omfattes av åpenhetsloven til å 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.

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

Etter Åpenhetsloven trådte i kraft i 2022 har Trifid Norge jobbet systematisk med å forbedre interne rutiner for best mulig ivareta menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos våre leverandører og samarbeidspartnere. Det jobbes aktivt med å øke bevisstheten og kompetansen blant våre medarbeidere og med å formalisere egne prosesser ytterligere.

Interne retningslinjer for valg av nye leverandører er revidert og publisert på intranett slik at disse er tilgjengelig for alle ansatte.

4.2.5 FORVENTET RESULTAT

Vi har i 2025/2026 prioritert oppfølging av leverandører av renholdstjenester, budtjenester, kantine samt leverandøren som står for forvaltning, drift og vedlikehold av våre kontorlokaler. Det forventes at resultatet av oppfølgingen vil være at våre leverandører opprettholder arbeidet med sine aktsomhetsvurderinger og risikoreduserende tiltak, og utbedrer aktuelle negative konsekvenser i eget selskap og underleverandørkjeder.

Når det gjelder behovet for å sikre at vi får nødvendige opplysninger fra våre underleverandører for å overholde våre plikter etter åpenhetsloven, mener vi at opplysningsplikten som inngår som del av våre underleverandøravtaler ivaretar dette på en tilfredsstillende måte.

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 ettersom vi får stadig bredere erfaring med dette arbeidet.

4.3 AKTSOMHETSVALDERING AV EGEN VIRKSOMHET

4.3.1 OVERORDNET VALDERING

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, skal vi også for vår egen virksomhet kartlegge negative konsekvenser, iverksette tiltak, følge opp og gjenopprette.

Vi opererer i konsulentbransjen, der ansatte tidvis kan ha stor arbeidsbelastning og høye forventninger til tilgjengelighet og prestasjon. Trifid Norge leverer kompetanse og er en del av denne konsulentbransjen. Det foreligger derfor etter vår vurdering en viss risiko for negative konsekvenser knyttet til overholdelse av arbeidsmiljøloven, herunder ivaretagelse av lønns- og arbeidsvilkår og ansattes psykososiale arbeidsmiljø.

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.

4.3.2 FUNN I EGEN VIRKSOMHET

Det er ikke avdekket faktiske negative konsekvenser i egen virksomhet. Den overordnede risikovurderingen viser at det finnes en viss risiko for negativ påvirkning, eksempelvis knyttet til overholdelse av arbeidsmiljøloven.

Fordi Trifid 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 kontinuerlig overvåke og søke å opprettholde et godt arbeidsmiljø 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 som beskrevet nærmere i kapittel 3.

I Trifid jobber vi aktivt med å kartlegge arbeidsmiljøet via medarbeiderundersøkelser og i personaldialogen. Dersom det identifiseres områder de ansatte opplever som utfordrende, følges slike forhold opp av HR og daglig leder. I tillegg har vi kontinuerlig søkelys på forbedringspotensialet ved våre interne rutiner og vil som del av arbeidet med aktsomhetsvurderinger, og i evalueringen av iverksatte tiltak, løpende videreutvikle disse rutinene. For å styrke våre interne rutiner samt vårt systematiske arbeid med kvalitet og ansvarlighet, er Trifid sertifisert og tilfredsstillende kravene i ISO 9001:2015 og ISO 14001:2015. Sertifiseringen ble nylig bekreftet gjennom resertifisering, og utgjør grunnlaget for et helhetlig virksomhetssystem som legger grunnlaget for systematisk planlegging, gjennomføring, evaluering og forbedring av Trifids tjenester og virksomhet som helhet.

Innenfor rammen av dette ledelsessystemet er Prosess 33 sentral. Prosessen sikrer informasjonsflyt og styring på tvers av hele organisasjonen ved å hente input fra alle nivåer – individ, tjenesteleder og konsern – og omdanne dette til datadrevet innsikt og beslutningsgrunnlag. Prosess 33 gjennomføres kvartalsvis og understøtter det løpende arbeidet med medarbeideroppfølging, herunder kartlegging av trivsel og arbeidsforhold.

Arbeidsmiljølovens krav til arbeidstid og dispensasjoner følges særskilt opp, og der det i intensive perioder oppstår behov som utfordrer ordinære rammer, håndteres dette i tett dialog med den enkelte ansatte, slik at eventuelle tilpasninger skjer på den ansattes premisser og i tråd med gjeldende regelverk.

Det jobbes kontinuerlig for å forebygge psykososiale utfordringer og for å øke psykologisk trygghet hos egne ansatte. Kompetanseheving sikres gjennom opplæring og foredrag for både ledere og ansatte. Trifid Norge markerer *Verdensdagen for psykisk helse* hvert år, med søkelys på ulike, relevante temaer og profesjonell ekstern foreleser. I tillegg har vi, som følge av de skjerpede kravene til psykososialt arbeidsmiljø i arbeidsmiljøloven som trådte i kraft 1. januar 2026, utarbeidet en egen analyse og rapport som dokumenterer vårt systematiske arbeid med dette i tråd med § 4-3.

Arbeidet med aktsomhetsvurderinger skal være godt forankret og en integrert del av driften av våre selskaper. Vi jobber videre med videreutvikling og forankring av våre rutiner hos ledelsen og de ansatte.

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 egen virksomhet.

5. AVSLUTNING

I arbeidet med aktsomhetsvurderinger har Trifid i denne rapporteringsperioden gjort en enda tydeligere prioritering av tiltak rettet mot våre leverandører og samarbeidspartnere der det er identifisert høyest risiko for at påvirkning 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 leverandør oppfølging for å sørge for at forholdene avklares så langt som mulig og at nødvendige tiltak iverksettes for å begrense risiko og forhindre skade.

Trifid har i perioden også fortsatt å ha søkelys på forhold i egen virksomhet. Selv om 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.

SIGNATURES**ALLEKIRJOITUKSET****UNDERSKRIFTER****SIGNATURER****UNDERSKRIFTER**

This document contains 13 pages before this page

Dokumentet inneholder 13 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 13 sivua ennen tätä sivua

Dette dokument indeholder 13 sider før denne side

Detta dokument innehåller 13 sidor före denna sida

authority to sign

representative

custodial

asemavaltuus

nimenkirjoitusoikeus

huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt

firmateckningsrätt

förvaltare

autoritet til å signere

representant

foresatte/verge

myndighed til at underskrive

repræsentant

frihedsberøvende