



ÅPENHETSLOVEN RAPPORTÅRET 2024

INNLEDNING

Forord ved daglig leder Rita Helene Franzen

Kjære kolleger, samarbeidspartnere og interessenter,

CityMaid jobber målrettet for en ansvarlig og bærekraftig forretningspraksis, både i egen drift og gjennom våre leverandører. Våre verdier – Trygt, Pålitelig, Fleksibelt – legger til grunn for hvordan vi møter både kunder, ansatte og leverandører.

Åpenhet handler ikke bare om å vise frem det vi gjør – det handler om hvem vi ønsker å være. I CityMaid ønsker vi å være en virksomhet som både tar ansvar og bygger tillit, internt og eksternt. Åpenhetsloven gir oss et viktig rammeverk for dette arbeidet, og vi ser på loven ikke bare som et krav, men som en mulighet til å bli bedre.

Denne rapporten er utarbeidet i henhold til åpenhetsloven § 5, og dekker CityMaid Hjemmeservice AS' aktsomhetsvurderinger for perioden 1. januar til 31. desember 2024. Rapporten er godkjent av styret og offentliggjøres innen fristen 30. juni 2025.

Strukturen i rapporten følger anbefalingene fra Forbrukertilsynet og omfatter:

- En beskrivelse av virksomheten og verdikjeden
- Retningslinjer og prosedyrer for ansvarlig forretningspraksis
- Aktsomhetsvurderinger og identifiserte risikoområder
- Iverksette tiltak og oppfølging
- Evaluering og mål for forbedring

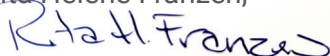
CityMaid ønsker med denne redegjørelsen å gi åpen og ærlig innsikt i hvordan vi jobber for å ivareta menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold – både i vår egen virksomhet og i leverandørkjeden.

Vår bransje er bygget på menneskelig innsats. Det stiller høye krav til arbeidsmiljø, trygghet og respekt for hver enkelt medarbeider. Samtidig vet vi at vår påvirkning strekker seg videre – gjennom produktene vi bruker, tjenestene vi leverer, og relasjonene vi bygger med våre leverandører.

I denne rapporten viser vi hvordan vi jobber med å sikre ansvarlighet i hele vår verdikjede, og hvordan vi følger opp eventuelle risikoer og forbedringspunkter. Vi har fortsatt forbedringspotensial – og det er nettopp derfor denne rapporten er viktig.

Jeg vil takke alle ansatte, samarbeidspartnere og leverandører som bidrar til at CityMaid er mer enn bare en rengjøringsbedrift. Sammen bygger vi en arbeidsplass og en leverandørkjede preget av respekt, åpenhet og bærekraft.

Vennlig hilsen,
Rita Helene Franzen,



CEO | Daglig leder

STYRETS SIGNATUR

CityMaid Hjemmeservice AS – Redegjørelse for rapporteringsåret 2024.

Styreleder, styremedlem og den øverste ledelsen i selskapet forplikter seg til å fremme en kultur av åpenhet og ansvarlighet på alle nivåer i vår virksomhet. Denne rapporten gir en grundig innsikt i vår virksomhet, samt hvordan vi arbeider med aktsomhetsvurderinger og bærekraftig forretningspraksis.

Elektronisk signert av:

Elisabeth Sagvik, styreleder

Arild Engh, styremedlem

Rita Helene Franzen, daglig leder

2. BEDRIFTSINFORMASJON

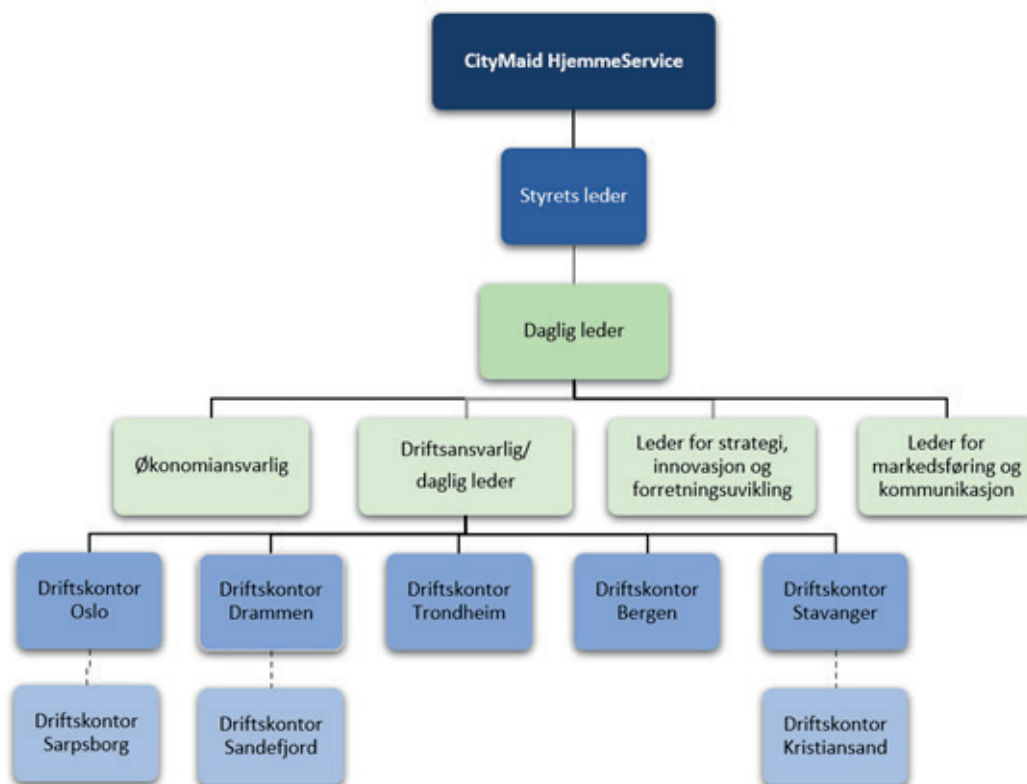
- Organisasjonsnavn: CityMaid Hjemmeservice AS
- Organisasjonsnummer: 948 283 697
- Antall ansatte: 260
- Omsetning 2024: MNOK 123,2
- Bransje: Renholdstjenester
- Hovedkontor: Oslo
- Avdelingskontorer: Oslo, Sarpsborg, Drammen, Sandefjord, Kristiansand, Stavanger, Bergen og Trondheim
- Konsernstruktur: Inkluderer Flyt fra 2024
- Antall leverandører med en sentral plass i selskapets verdikjede: 9

CityMaid er Norges største og ledende leverandør av rengjøringstjenester til private hjem og tilbyr blant annet følgende tjenester:

- Fast vaskehjelp
- Flyttevask
- Vindusvask
- Hovedrengjøring

En del av vår portefølje er bedriftsrenhold hvor vi tilbyr vanlig renhold til små og mellomstore bedrifter.

CityMaid er en godkjent renholdsbedrift, vi er miljøfyrtårnsertifisert og våre ansatte har selvsagt arbeids- og lønnsvilkår i henhold allmenngjort tariffavtale.



2.1 VERDIKJEDE

CityMaid's verdikjede består i hovedsak av råvarer knyttet til utførelse av tjenesten, samt maskiner og utstyr knyttet til transport eller gjennomføring av tjenesten. Primært består dette av bekledding/uniform, produkter til bruk ved utførelse av tjenesten, bil, sertifiseringer og digitale arbeidsverktøy. Vi har også støttetjenester som dekker salg, markedsføring, regnskap og HR, og som bidrar til effektiv og profesjonell drift.

Det viktigste og største elementet i tjenestene selskapet leverer er menneskekraft. Våre menneskelige ressurser er ansatt i selskapet hvor opplæring, trening og sertifisering gjennomføres internt. Tilsvarende er den viktigste verdiskaperen i støttefunksjonene bestående av menneskekraft. Datasystemer og utarbeidet logikk er sekundære ressurser, hvorav tilpasset logikk er eiet av selskapet og derfor i stor grad uavhengig av leverandøren i verdikjeden.

På bakgrunn av dette vil CityMaid ha god kontroll på sine viktigste elementer i verdikjeden, samt gode muligheter til å justere elementer i kjeden der dette finnes fordelaktig.



3. BÆREKRAFTIG INNKJØPSPRAKSIS

CityMaid har etablert en policy for bærekraftig innkjøp som stiller klare krav til våre leverandører og interne rutiner. Vi samarbeider kun med selskaper i Europa og prioriterer leverandører som har gjennomført egne aktsomhetsvurderinger. Vi forventer at samarbeidspartnere følger etiske retningslinjer, gjennomfører risikovurderinger, og bidrar til bærekraftig utvikling gjennom ansvarlig produktutvikling og leverandørkontroll.

Vi har også etablert interne bestillingsrutiner som sikrer sporbarhet, reduserer unødvendig transport og bygger på inngåtte avtaler.

I 2024 fusjonerte vi med Flyt. Som en del av dette arbeidet vurderer vi hvordan fusjonen påvirker vår samlede leverandørkjede. Det pågår fortsatt kartlegging og innhenting av dokumentasjon knyttet til Flyts innkjøp og leverandørforpliktelser.

Hele policyen finnes som vedlegg til denne rapporten.

4. CITYMAIDS CODE OF CONDUCT

CityMaid har utarbeidet et omfattende sett prinsipper for bærekraftig forretningspraksis (Code of Conduct), som er forankret i internasjonale konvensjoner og menneskerettigheter. Dette dokumentet danner grunnlaget for våre forventninger til leverandører og samarbeidspartnere.

Code of Conduct dekker blant annet:

- Forbud mot tvangsarbeid og barnearbeid
- Rett til fagorganisering og kollektive forhandlinger
- Krav til helse, miljø og sikkerhet
- Forbud mot diskriminering og trakassering
- Regler for lønn, arbeidstid og regulære ansettelse
- Miljøkrav og bærekraftig ressursbruk
- Forbud mot korrupsjon

Den fullstendige versjonen av Code of Conduct ligger som vedlegg til denne rapporten.

5. RETNINGSLINJER FOR ANSVARLIG FORRETNINGS- PRAKSIS

CityMaid har følgende retningslinjer og rutiner som støtter vårt arbeid med å ivareta grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold:

Etiske retningslinjer for leverandører:

- Retningslinjer for mangfold og inkludering
- Intern opplæring i arbeidslivsstandarder
- Varslingsrutiner

6. AKTSOMHETSVURDERINGER

6.1 Metodikk

Vi følger OECDs modell for aktsomhetsvurderinger, og vurderer risiko både i egen virksomhet og i leverandørkjeden.

6.2 Kompleksitet og kartlegging av risiko

CityMaid benytter et bredt spekter av utstyr og produkter i tjenesteleveransen. Mange av disse består av komponenter fra det åpne markedet, med et stort antall tilbydere - spesielt innen segmenter som kjemikalier og tekstiler. Vi har erfart at det kan være krevende å oppnå full sporbarhet i verdikjedene til produsenter, særlig når det gjelder råvareopprinnelse og underleverandørledd.

Vi har derfor valgt å prioritere leverandører med:

- Produksjon nært vårt eget marked (Norge/Europa)
- Eierskap i egen verdikjede
- Dokumentert arbeid med åpenhet og kontinuerlig forbedring

Et konkret eksempel er vårt samarbeid med Lilleborg, som er vår hovedleverandør av kjemikalier. Valget reflekterer både krav til bærekraft og vår policy for innkjøp.

Vi erkjenner at bærekraftvurderinger ofte innebærer avveininger. Eksempelvis må bruk av sterke, men mindre miljøvennlige kjemikalier i enkelte tilfeller veies opp mot behovet for effektivitet og lavere total ressursbruk (vann, tid og arbeidskraft). Vi søker å finne løsninger som samlet gir lavest mulig miljø- og menneskelig belastning.

6.3 Dialog og påvirkningskraft

CityMaid har ikke en dominerende markedsposisjon overfor våre leverandører, men vi har etablert langsiktige og tillitsbaserte relasjoner. Gjennom dialog, gjensidig forståelse og felles verdier opplever vi at vi utøver påvirkning som er større enn innkjøpenes økonomiske verdi skulle tilsi.

Vi kommuniserer tydelig våre forventninger gjennom Code of Conduct og i samarbeidets første fase. Langvarige relasjoner og tillit gir godt grunnlag for å fange opp og håndtere eventuelle avvik.

6.4 Vesentlige funn og risikoområder

- Høy andel ansatte med utenlandsk bakgrunn gjør språklig og kulturell inkludering til et nøkkelområde
- Variabel kapasitet i leverandørkjeden gir risiko for uoversiktlige forhold, spesielt etter fusjonen med Flyt
- Vi vurderer risiko for brudd på arbeidsmiljøstandarder i underleverandørledd

Disse risikoene har vært utgangspunkt for tiltakene vi beskriver i neste kapittel. Flere av tiltakene er påbegynt, mens andre er under videre utvikling.



7. TILTAK OG OPPFØLGING – BASERT PÅ KARTLAGTE RISIKOER

- Vi gjennomfører årlige lønns gjennomganger for å sikre rettferdig lønn uavhengig av bakgrunn, erfaring eller språk
- Vår ledergruppe rekrutteres i stor grad internt. Vi tilbyr derfor målrettet lederutvikling for kvinner med minoritetsbakgrunn, basert på erfaring fra drift og operativt arbeid
- Vi har et tydelig prinsipp om at utviklingsmuligheter skal være tilgjengelig for alle – og inkludering i praksis er en del av vårt daglige arbeid
- Vi har styrket vår dialog og oppfølging av underleverandører, med særlig oppmerksomhet på risiko for manglende arbeidsmiljøstandarder i utsatte ledd
- Plan for kartlegging og integrering av Flyts leverandører i våre standarder

8. AKTIVITETS- OG REDEGJØRELSES-PLIKTEN (ARP)

8.1 Rekruttering og inkludering

- Rekrutteringsarbeidet har særlig fokus på inkludering av etniske minoriteter og personer med ulik språklig og kulturell bakgrunn
- Vi jobber kontinuerlig med bevisstgjøring rundt ubevisst diskriminering i ansettelsesprosesser, med vekt på språk, alder og kulturelle forskjeller
- Selv om organisasjonen består av en høy andel kvinner, opprettholder vi et prinsipp om like muligheter for alle, også menn, i våre rekrutteringsprosesser

8.2 Karriereutvikling

- Flere av våre ledere har bakgrunn fra operativt renhold og har avansert internt – noe som understreker vår praksis for å fremme intern karriereutvikling
- Vår ledergruppe preges av etnisk og kulturelt mangfold, med kvinner fra ulike land i sentrale roller
- Vi anerkjenner at kjønnsbalanse er utfordrende i bransjen, og vurderer tiltak som kan bidra til å tiltrekke flere mannlige søkere i fremtiden

8.3 Arbeidsmiljø og trivsel

- Medarbeiderundersøkelser viser høy grad av trivsel, trygghet og tillit til ledelsen
- Vi har særlig fokus på god og forståelig kommunikasjon, og tilbyr språklig støtte og tilrettelegging der det er behov
- Vi fremmer en arbeidsplasskultur som bygger på respekt, likeverd og fellesskap uavhengig av nasjonalitet eller bakgrunn

9. EVALUERING OG RESULTATER

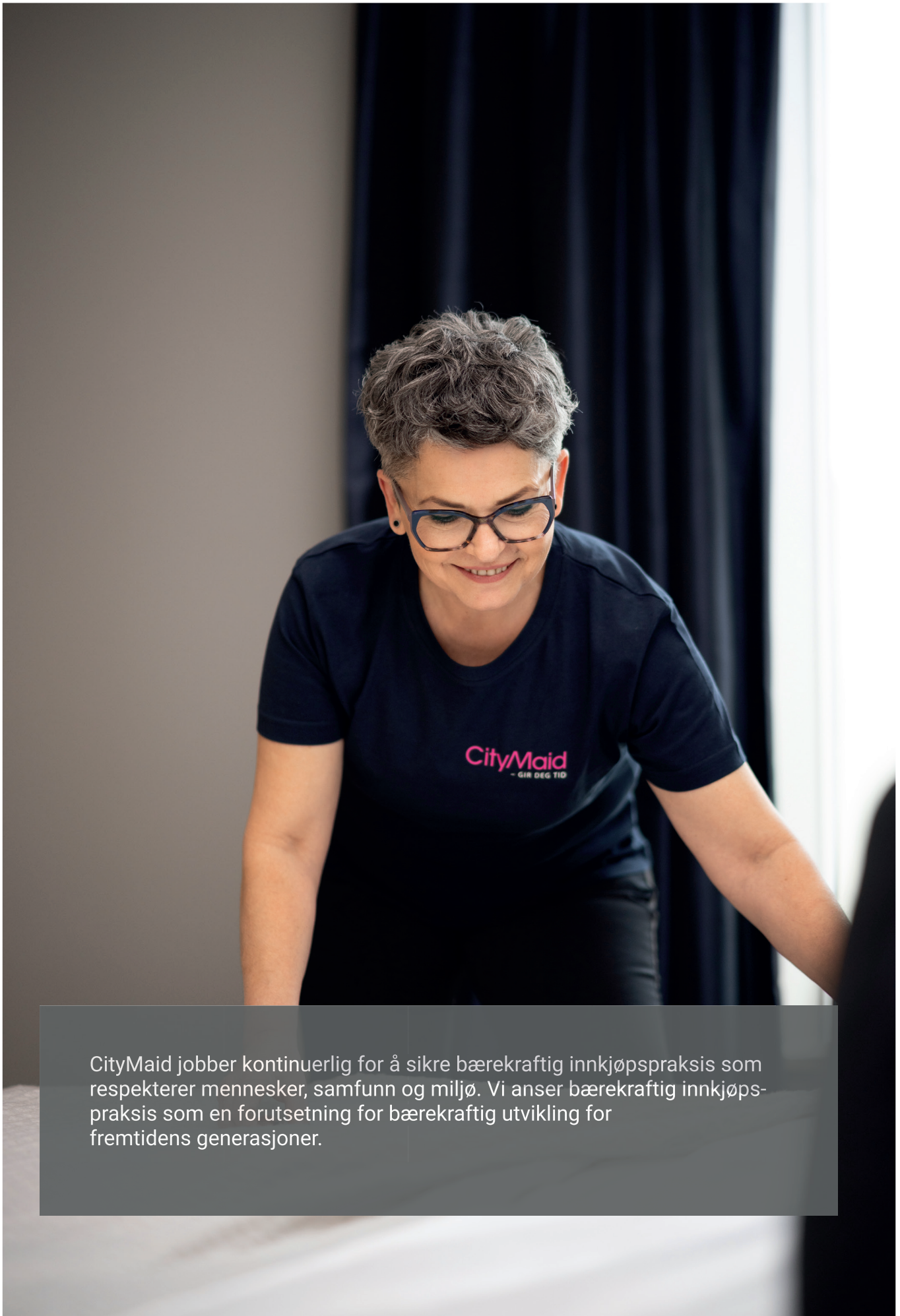
- Mangfold: Ledelsen består utelukkende av kvinner med bred nasjonal bakgrunn. Dette gjenspeiler vår inkluderende rekrutteringspraksis og satsing på intern utvikling.
- Trivsel: 90 % opplever CityMaid som en trygg og rettferdig arbeidsplass
- Utfordringer: Vansker med å rekruttere menn til renhold, samt behov for tettere oppfølging av Flyts leverandørkjede

Basert på vår forankring i norsk og europeisk leverandørbase, og vår policy for systematiske vurderinger og leverandør oppfølging, vurderer vi risikoen for menneskerettighetsbrudd som lav. Samtidig ser vi forbedringspotensial – særlig knyttet til dokumentasjon og miljøbelastning – og arbeider kontinuerlig med forbedring.

Vi vurderer at våre rutiner og relasjoner gir god evne til å avdekke og håndtere eventuelle avvik, og vi opplever et konstruktivt samarbeidsklima som støtter opp under våre mål om ansvarlighet og bærekraft.

10. VEIEN VIDERE – MÅL FOR 2025

- Ferdigstille integrasjon og vurdering av Flyts leverandører
- Øke intern kommunikasjon og opplæring om menneskerettigheter
- Fortsette lederutviklingsprogram for kvinner
- Vurdere rekrutteringsstrategier for å øke kjønnsbalansen



CityMaid jobber kontinuerlig for å sikre bærekraftig innkjøpspraksis som respekterer mennesker, samfunn og miljø. Vi anser bærekraftig innkjøpspraksis som en forutsetning for bærekraftig utvikling for fremtidens generasjoner.

11. KONTAKTPUNKT

For spørsmål om rapporten eller forespørsler om innsyn etter Åpenhetsloven:

Kontaktperson: Rita Helene Franzen, Daglig leder, CityMaid Hjemmeservice AS

E-post: rita@citymaid.no

Telefon: 98 28 62 50

Vedlegg 1: Policy for bærekraftig innkjøpspraksis

Vedlegg 2: Code of Conduct

Vedlegg 3: Varslingsplakat

Vedlegg 4: Egenerklæringsskjema fra leverandører til CityMaid

Vedlegg 5: Svarskjema for forenklede kvalifikasjonskrav til aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv

Vedlegg 6: Oversikt over våre viktigste leverandører

Policy for bærekraftig innkjøpspraksis

CityMaid jobber kontinuerlig for å sikre bærekraftig innkjøpspraksis som respekterer mennesker, samfunn og miljø. Vi anser bærekraftig innkjøpspraksis som en forutsetning for bærekraftig utvikling for fremtidens generasjoner.

Våre leverandører og samarbeidspartnere er norske selskaper som har foretatt egne aktsomhetsvurderinger. Rengjøringsutstyr kjøpes av ledende aktør i Norge, og vi har pr i dag ingen innkjøp av varer eller tjenester fra selskaper utenfor Europa.

Videre anser vi gode ledelsessystemer som sentralt for implementering av etiske retningslinjer, og vi forventer av våre leverandører at retningslinjene er tydeliggjort i egen organisasjon gjennom å:

- Utpeke en sentral person i organisasjonen som ansvarlig for implementering av etisk retningslinjer i egen virksomhet
- At retningslinjene er tydeliggjort i alle deler av egen virksomhet

CityMaid forventer at våre leverandører og samarbeidspartnere jobber målrettet og systematisk for å sikre en bærekraftig innkjøpspraksis. Varer som leveres til CityMaid skal være fremstilt under forhold som er forenlig med kravene i «Code of Conduct». Produktutvikling skal gjøres med hensyn til mennesker, dyr, miljø og samfunn.

CityMaid har etablert følgende retningslinjer og krav til våre leverandører:

- Våre leverandører må foreta egne risikovurderinger med tanke på negativ påvirkning på mennesker, miljø og samfunn, samt iverksette tiltak dersom det avdekkes kritikkverdige forhold
- Våre leverandører må kunne redegjør for hvor varen som bestilles av CityMaid blir produsert
- Våre leverandører må gjennomføre revisjoner av leverandører og fabrikker (visuell eller muntlig)
- Ved bruk av underleverandører må leverandør innhente samtykke fra CityMaid

CityMaid har etabler følgende interne bestillingsrutiner:

- Sentrale innkjøpsavtaler inngås
- Det skal være sporbarhet i leverandørkjeden
- Administrasjonen skal til enhver tid forholde seg til gjeldende innkjøpsavtaler
- Innkjøper søker å bestille varer i stort kvantum for på den måten unngå unødig transport, og legge til rette for effektiv logistikk

CityMaids Code of Conduct

Dette dokumentet beskriver prinsippene for bærekraftig forretningspraksis som CityMaid forventer at våre leverandører og samarbeidspartnere etterlever. Retningslinjene er forankret i internasjonale konvensjoner og skal bidra til respekt for menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, miljø og etisk forretningsførsel i hele verdikjeden.

1. Tvangsarbeid/slavearbeid

- 1.1 Det skal ikke forekomme noen form for tvangsarbeid, slavearbeid eller ufrivillig arbeid.
- 1.2 Arbeidere skal ikke måtte levere depositum eller identitetspapirer til arbeidsgiver, og skal fritt kunne avslutte arbeidsforholdet med rimelig oppsigelsestid.

2. Fagorganisering og kollektive forhandlinger

- 2.1 Arbeidere skal ha rett til å organisere seg og forhandle kollektivt.
- 2.2 Representanter skal ikke diskrimineres.
- 2.3 Ved lovmessige begrensninger skal arbeidsgiver støtte alternative mekanismer for fri organisering.

3. Barnearbeid

- 3.1 Minstealder for arbeid skal være 15 år, eller høyere dersom det følger nasjonal lov.
- 3.2 Ingen nyrekruttering av barn under minstealder.
- 3.3 Barn under 18 år skal ikke utføre arbeid som er helseskadelig, farlig eller moralsk uegnet.
- 3.4 Det skal finnes en plan for utfasing av barnearbeid i strid med regelverket.

4. Diskriminering

- 4.1 Det skal ikke forekomme diskriminering ved ansettelse, opplæring, avlønning eller avslutning av arbeidsforhold.
- 4.2 Det skal være vern mot seksuell trakassering og usaklig oppsigelse.

5. Brutal behandling

- 5.1 Det skal ikke forekomme fysisk avstraffelse, trusler, seksuelt misbruk eller ydmykelser.

6. Helse, miljø og sikkerhet

- 6.1 Arbeidsmiljøet skal være trygt og helsefremmende.
- 6.2 Arbeidere skal få opplæring i HMS.
- 6.3 Det skal være tilgang til rene sanitærfasiliteter, drikkevann og matoppbevaring der relevant.
- 6.4 Tilbydd losji skal være rent og trygt.

7. Lønn

7.1 Lønn skal minst være i samsvar med nasjonale minstelønnskrav eller bransjestandard.

7.2 Lønnsforhold skal være dokumentert skriftlig.

7.3 Lønn skal ikke trekkes som disiplinærstraff.

8. Arbeidstid

8.1 Maks 48 timer vanlig arbeidstid per uke.

8.2 Minst én fridag per 7 dager.

8.3 Overtid skal være frivillig og begrenset til maks 12 timer per uke.

8.4 Overtid skal kompenseres i henhold til lov.

9. Regulære ansettelser

9.1 Korttidsengasjementer skal ikke misbrukes for å omgå rettigheter.

9.2 Alle arbeidere skal ha arbeidskontrakt på et språk de forstår.

9.3 Læringsprogram skal være klart definert.

10. Marginaliserte grupper

10.1 Produksjon skal ikke ødelegge ressursgrunnlaget til urfolk eller marginaliserte befolkningsgrupper.

11. Miljø

11.1 Negativ miljøpåvirkning skal reduseres.

11.2 Gjeldende miljølovgivning skal følges.

12. Korrupsjon

12.1 Alle former for bestikkelser og utilbørlige fordeler er forbudt.

13. Dyrevelferd

13.1 Dyrevelferd skal respekteres.

13.2 Gjeldene lover, og regler for dyrevelferd skal etterleves.

Varslingsplakat – vedtatt av styret 26.06.2023

Hva er varsling?

Varsling er å gå videre med kritikkverdige forhold til noen som kan gjøre noe med det. Varsling kan gjøres anonymt, men normalt vil åpenhet sikre et bedre resultat.

Hva er kritikkverdige forhold?

Kritikkverdige forhold er brudd på lovregler, interne regler eller brudd på etiske normer.

Hvem varsler du til?

Alle saker kan varsles til nærmeste leder, dersom det er nærmeste leder varselet omhandler kan det varsles til daglig leder eller styreleder.

Personalsaker kan varsles til tillitsvalgt eller verneombud.

Miljøsaker kan varsles til AMU.

Brudd på skatteregler/korrupsjon kan varsles til økonomisjef eller daglig leder.

CityMaid har lagt til rette for at det skal være enkelt å varsle om kritikkverdige forhold, men den enkelte har alltid rett til å gå til offentlig tilsyn med relevante saker.

Plikt til å varsle?

De ansatte har plikt til å varsle dersom det foregår kriminelle forhold, og om forhold der liv og helse er i fare.

Varsling er positivt!

Kritikkverdige forhold er skadelig for bedriften og bør rettes opp i.

Varslere er en viktig ressurs for CityMaid, og hvem varsleren er, er fortrolig informasjon.

Oppfølging av varsling

Den som varsler skal ikke straffes.

Egenerklæringskjema for leverandører

Navn på leverandør: Cirka årlig verdi på leveranser:	
Aktsomhetsvurderinger	
Har bedriften gjennomført aktsomhetsvurderinger, det vil si vurdert bedriftens påvirkning på arbeidstagers og menneskerettigheter i leverandørkjeden?	
Hvilke risiko for brudd på arbeidstagers og menneskerettigheter har bedriften avdekket de siste fem år?	
Hvilke tiltak har bedriften iverksatt de siste fem år for å forbedre arbeidstagers og menneskerettigheter i leverandørkjeden?	
Hvilke tiltak har bedriften gjort for å overvåke og avdekke brudd arbeidstagers og menneskerettigheter de siste fem år?	
Hvilke prioriteringer for å følge opp arbeidstagers og menneskerettigheter har bedriften gjort for de neste fem år?	
Kontraktsvilkår	
Hvilke standard kontraktsvilkår har bedriften angående arbeidstagers- og menneskerettigheter i sine kontrakter med leverandører?	
Har bedriften kontrakter uten slike standard kontraktsvilkår? Hvilke kontrakter gjelder dette, og hvorfor har ikke virksomheten slike standard kontraktsvilkår i disse tilfellene?	
Underleverandører	
Fyll inn <u>kjent</u> informasjon om bedriftens underleverandører (UL)	

Svarskjema for forenklede kvalifikasjonskrav til aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv (kravsett B)

Dette skjema inneholder veiledning for alminnelige kvalifikasjonskrav til aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv. Leverandører kan levere annen dokumentasjon for kravene, men oppdragsgiver oppfordrer sterkt til å benytte skjemaet for å minimere risikoen for avvik fra kravene i konkurransen.

Det er Leverandørens ansvar å påse at de har gjort seg kjent med innholdet i kravene og veiledningen som finnes i dette skjemaet. Dette gjelder uansett om Leverandøren velger å benytte seg av dette skjemaet eller dokumentere oppfyllelse av kravene på et annet vis.

Seksjon 1: Bedriftsinformasjon

1. Bedriftens navn:
2. Organisasjonsnummer:
3. Adresse:
4. Kontaktperson:
5. Telefonnummer:
6. E-post:

Seksjon 2: Menneskerettigheter

1. Har bedriften en policy for menneskerettigheter?
 - Ja / Nei
 - Hvis ja, beskriv kort innholdet.
2. Hvordan sikrer bedriften at menneskerettigheter respekteres i egen virksomhet?
 - Beskriv tiltak og prosedyrer.
3. Har bedriften identifisert noen risikoer for menneskerettighetsbrudd?
 - Ja / Nei
 - Hvis ja, beskriv hvilke og hvordan de håndteres.

Seksjon 3: Arbeidsforhold

1. Har bedriften en policy for arbeidsmiljø og sikkerhet?

- Ja / Nei
- Hvis ja, beskriv kort innholdet.

2. Hvordan sikrer bedriften at arbeidsmiljøet er sikkert og helsefremmende?

- Beskriv tiltak og prosedyrer.

3. Har bedriften en likestillingsplan?

- Ja / Nei
- Hvis ja, beskriv kort innholdet.

Seksjon 4: Miljø

1. Har bedriften en miljøpolicy?

- Ja / Nei
- Hvis ja, beskriv kort innholdet.

2. Hvordan arbeider bedriften med å redusere sin miljøpåvirkning?

- Beskriv tiltak og prosedyrer.

3. Har bedriften identifisert noen miljømessige risikoer?

- Ja / Nei
- Hvis ja, beskriv hvilke og hvordan de håndteres.

Seksjon 5: Antikorrupsjon

1. Har bedriften en policy mot korrupsjon og bestikkelser?

- Ja / Nei
- Hvis ja, beskriv kort innholdet.

2. Hvordan sikrer bedriften at ansatte overholder antikorrupsjonsregler?

- Beskriv tiltak og prosedyrer.

3. Har bedriften identifisert risikoer knyttet til korrupsjon?

- Ja / Nei
- Hvis ja, beskriv hvilke og hvordan de håndteres.

Seksjon 6: Overvåking og Rapportering

1. Hvordan overvåker bedriften at tiltakene for ansvarlig virksomhet er effektive?

- Beskriv systemer og prosedyrer.

2. Hvordan rapporterer bedriften om sitt arbeid med ansvarlig virksomhet?

- Beskriv rapporteringsrutiner og frekvens.

Seksjon 7: Egenerklæring

1. Er alle opplysningene i dette skjemaet riktige og fullstendige?

- Ja / Nei

2. Dato:

3. Signatur:

- Navn og stilling

Leverandørliste & samarbeidspartnere:

- Wittusen & Jensen – Hovedavtale renholdsprodukter -WJ - Åpenhetsloven
- Lasertrykk – Trykksaker -Lasertrykk - Miljøpolitikk
- CEFEM – Hansker
- Elis – Matteleie -Elis - Klimagassutslipp -Etiske retningslinjer og verdier
- Nilfisk Norge – Støvsugere -Nilfisk - Åpenhetsloven
- Sverre W. Monsen – Arbeidstøy -SWM - Åpenhetsloven
- Braathe – IT -Braathe - Åpenhetsloven
- Avant IT – Konsulentselskap IT
- Telia – Telefoni -Telia - Åpenhetsloven

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

This documents contains 21 pages before this page

Dokumentet inneholder 21 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 21 sivua ennen tätä sivua

Dette dokument indeholder 21 sider før denne side

Detta dokument innehåller 21 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