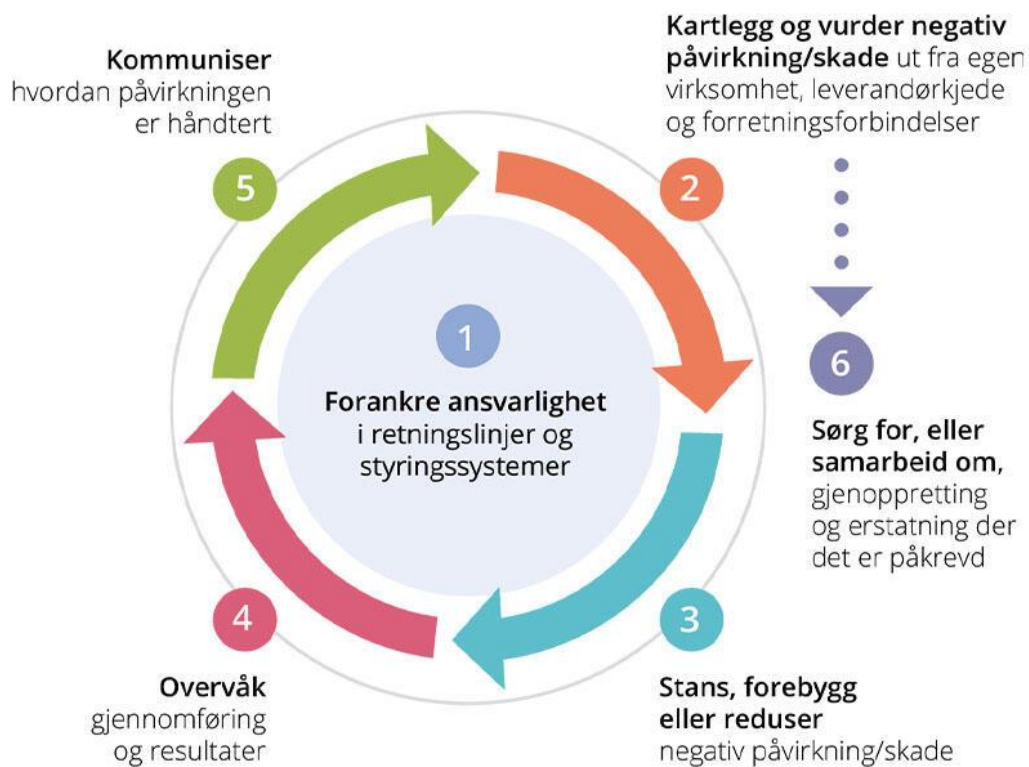


Verktøy for aktsomhetsvurderinger

Innledning

Modellen under er basert på OECDs veileder for aktsomhet i næringslivet. Den gir en kort innføring i metoden aktsomhetsvurderinger og tydeliggjør hvilket ansvar virksomheter har for å opptre ansvarlig. Tromsø parkering AS – konsern vil benytte modellen for egne aktsomhetsvurderinger.



Modell: OECD

1. Ansvarlighet

Ansvarlighet er forankret hos ledelsen i konsernet og kommunisert ut til de øvrige ansatte. Retningslinjer finnes i konsernets etiske regelverk, rutiner, risikovurderinger og øvrig lovverk knyttet til håndtering av ansatte, samt lovverk knyttet til konsernets forretningsområde.

Ledelsen i selskapet består av regnskapssjef, drifts-teknisk sjef, nestleder og direktør.

2. Kartlegging og vurdering av negativ påvirkning og skade

Konsernet påvirker ikke det ytre miljø. For det interne miljø så gjelder alle rutiner og internt regelverk som ligger i vår HMS-system.

Konsernet har ingen indikasjoner på at våre leverandører påfører hverken det ytre eller det indre miljø negative påvirkninger eller skade. Våre avtalepartnere oppfyller regelverk knyttet til ansatte med lønn og arbeidsmiljø etter gjelden krav i Norge.

Konsernet samarbeider med leverandører som har lønns – og arbeidsvilkår som er i samsvar med norske overenskomster, eks. tariffavtaler og har ryddige arbeidsavtaler med sine ansatte.

3. Stans, forbygg eller reduser negativ påvirkning/skade

I den grad det skulle oppstå negativ påvirkning eller skade som følge av konsernets eller våre leverandørers virksomhet så vil dette snarest mulig bli meldt som avvik og behandlet deretter.

4. Overvåk, gjennomføring og resultat

Det skal ikke forekomme avvik fra gjeldende lovverk og hovedtariffavtale i forhold til ansattes rettigheter. I tilfelle noe oppstår så kan ansatte benytte varslingsinstituttet eller melde til vårt Samarbeidsforum. Samarbeidsforum består av verneombud, tillitsvalgt, nestleder og direktør. Samarbeidsforum vil behandle saker og gi et best mulig resultat for involverte parter.

5. Kommuniser hvordan saker håndteres

Det er gjennomgående god kommunikasjon i konsernet og er noe det arbeides kontinuerlig med for å følge opp.

6. Samarbeid

Det samarbeides godt i konsernet på alle nivå. Hver tirsdag gjennomføres det felles møte hvor alle ansatte kan komme med sine ting/saker, enten de er store eller små. Ting blir løst i fellesskap.