

Redegjørelse etter Åpenhetsloven

Innledning

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022. Hovedformålet med loven er å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Loven skal også sikre at allmennheten har tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer sin menneskerettighetsrisiko.

Denne redegjørelsen utgis av Vinde Tilkommsteknikk AS (heretter Vinde)

Åpenhetsloven forplikter bedriften til å:

- utføre aktsomhetsvurderinger i samsvar med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper (fig.1).
- redegjøre for vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.
- svare på informasjonsforespørsler fra allmennheten.

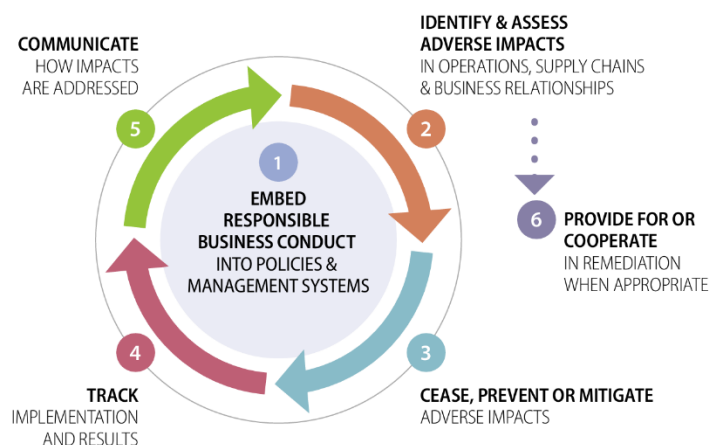


fig.1

Denne redegjørelsen beskriver våre retningslinjer og rutiner for å håndtere risiko knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, hvilke vesentlige risikoer vi har identifisert og tiltak vi har iverksatt som følge av våre identifiserte risikoområder.

Redegjørelsen gjelder for perioden 1. januar til 31. desember 2025 («Perioden»).

Vår virksomhet og driftsområde

Vinde er 100% eid av Otiga Group AS – Et norskeid konsern som er blant Nordens ledende aktører innen rekrutterings- og bemanningstjenester, outplacement, konsulenttjenester og lederutvikling. Vinde sin kjernevirksomhet er, fagkompetanse kombinert med tilkommsteknikk til våre kunder. Våre operatører har fagbrev og solid erfaring innen rigging, mekaniske fag og elektro/telekom. Bedriften leverer også konsulent- og ingeniørtjenester.

Våre verdier er et godt grunnlag for å jobbe aktivt med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Gjennom vårt arbeid skal vi være en positiv bidragsyter til å fremme respekt for disse rettighetene.

Våre verdier: ***Ansvarlig, Åpenhet, Innovativ og Dynamisk***

Vinde tilbyr tjenester over hele landet, og har avdelinger i Stavanger, Bergen og Oppdal. Hovedkontoret ligger i Trondheim. Bedriften har totalt 260 ansatte. Vi rekrutterer ansatte direkte ved annonsering via våre hjemmesider og sosiale media

Våre kunder er hovedsakelig offentlige og private virksomheter i Norge og EU. Bedriften leverer hovedsakelig tjenester til olje & gass, verfts og verkstedtjenester direkte knyttet til olje & gass virksomhet, Telekom, Bygg og anlegg, samferdsel og eiendom.

Blant våre viktigste leverandører er systemleverandører, regnskap, revisor, bank og forsikring, kurs og kompetanse, utstyr relatert til tjenester innenfor NS 9600 og NS 9610, arbeidsklær og industriverktøy. Bedriften bruker også leiebilselskaper til leveranse av biler til produksjon i Telekom.

Retningslinjer og rutiner for arbeidet med aktsomhetsvurderinger / Slik jobber vi med aktsomhetsvurderinger

Vinde har forpliktet seg til å opptre ansvarlig og sikre respekt for grunnleggende menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. Denne forpliktelsen er inntatt i Policy om menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som er vedtatt av styret. I våre policies og retningslinjer forplikter vi oss til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger i henhold til OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper.

Vår policy og retningslinjer er offentlig tilgjengelig på www.vinde-tt.no.

Vinde har også andre retningslinjer som er retningsgivende for vårt arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår.

Vi har følgende rutiner for å håndtere vår menneskerettighetsrisiko:

- Prosess for ansettelse
- Rutiner for lønnsfastsettelse
- Prosess for involvering av ansatte i.h.t ISO 45001:2018
- Prosedyre for avvikshåndtering
- Prosess for risikohåndtering
- Rutiner og plan for internkontroll og ledelsens gjennomgang
- Varslingsrutiner – Vinde har et egne rutiner og et system (Landax) for varsling. Varsling kan gå direkte til nærmeste leder, tillitsvalgt

Vinde har etablert en varslingskanal som kan brukes både av interne og eksterne varslere. Det kan varsles anonymt. Informasjon om varslingskanalen finnes her [System for avviksbehandling - Landax](#)

Risikovurdering:

Når det gjelder oppfølging av leverandørkjeden har vi brukt en systemleverandør, Cemasis, for kartlegging av kritiske leverandører. Med utgangspunkt i denne perioden er det to leverandører vi ønsker å undersøke. Leverandørene har fått tilsendt et spørreskjema med spørsmål om hvordan de arbeider med menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. Svarprosenten var 0%. Vinde er ikke fornøyd med svarprosenten og vil etterspørre informasjon/ svar fra våre leverandører.

I forbindelse med risikokartleggingen har Vinde vurdert typisk bransjerisiko, geografisk risiko, selskapsspesifikk risiko og produkt-/tjenesterisiko. Vi har undersøkt relevante kilder som [EBRDs kategorisering av miljø- og sosial risiko iht NACE-koder](#). Liste som vurderer sosial risiko for ulike næringer¹, DFØS høyrisikoliste², OECDs sektorspesifikke retningslinjer³, the International Trade Union Confederation (ITUC) Global Rights Index⁴ og World Justice Project⁵.

Basert på risikokartleggingen ble følgende risikoområder identifisert:

- Diskriminering og trakassering, interne forhold
- Behov for å jobbe målrettet med bygging av bedriftskultur
- Behov for å styrke IT sikkerhet og bedre interne IT-policyer
- Har innleid personell fra bemanningsselskap (norske og utenlandske selskap)
- Har bemanningsselskap fra andre land
- Arbeidstakerforhold i tekstilbransjen (produksjon av arbeidsklær)

Vinde har i ikke mottatt nye varslingsaker i perioden.

På bakgrunn av risikovurderingen har vi valgt ut følgende områder for mulige brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som skal prioriteres i vårt arbeid:

1. Internt arbeidsmiljø
2. Styrke IT-sikkerhet i henhold til tilganger og brukerrettigheter
3. Ivareta likelønnsprinsippet og menneskerettigheter ved innleid arbeidskraft og bruk av bemanningsselskap
4. Anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden

Tiltak og forventede resultat / Slik jobber vi for å forebygge og redusere og stanse negative konsekvenser

Følgende tiltak er iverksatt for de prioriterte områdene som angitt ovenfor:

1. Godt arbeidsmiljø

I løpet av 2024 iverksatte bedriften en rekke tiltak for å forbedre arbeidsmiljø, ledelse og kommunikasjon. Prosjektet ble videreført i 2025, med særlig fokus på ledelse og tettere oppfølging av ansatte.

Bedriften innførte blant annet Ressursleder for å styrke oppfølgingen av ansatte, særlig knyttet til kompetanse, tilrettelegging, fravær og forhold som påvirker arbeidsmiljøet

Også i 2025 ble det gjennomført en arbeidsmiljøundersøkelse hvor det kommer tydelig frem at mye av arbeidet som ble påbegynt i 2024 har gitt positive effekter.

¹ [ebrd-risk-english.pdf](#)

² [Høyrisikolisten | Anskaffelser.no](#)

³ [OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct - OECD](#)

⁴ [ITUC GRI - Countries \(globalrightsindex.org\)](#)

⁵ [WJP Rule of Law Index](#)

Undersøkelsen fremhever et generelt positivt arbeidsmiljø hos Vinde Tilkommsteknikk, med rom for forbedring i spesifikke områder som ledelsesengasjement, arbeidsmengdehåndtering og håndtering av uønsket atferd.

2. Styrke IT-sikkerhet i henhold til tilganger og brukerrettigheter

Vinde har en driftsmodell som krever ulike IT-systemer og leverandører. I 2024 startet et prosjekt for å få bedre kontroll på brukertilgang og systeminnsyn. Målet er å posisjonere prosesser og rutiner for å oppnå ISO 27001-sertifisering i informasjonssikkerhet. I 2025 ble det etablert en egen IT-managerrolle for å sikre en systematisk og kontinuerlig forbedring av IT-området.

I perioden som har vært er det gjennomført systematisk kartlegging på ulike risikoelementer ved datasikkerhet. Vinde har som er resultat av dette oppnådd en høyere grad av datasikkerhet og beskyttelse av blant annet persondata (opprettelse av GDPR rutiner og prosedyrer).

3. Likelønnsprinsippet og menneskerettigheter

Vinde har i perioden blant annet vært involvert i et stort prosjekt som har medført et utstrakt behov for bruk av innleid personell. Vi har også hatt personell som er levert via utenlandske arbeidsgivere, og benyttet oss av arbeidskraft via enkeltpersonsforetak.

Behovet for bruk av innleid personell er drøftet med tillitsvalgte i henhold til AML § 14 Ansettelser mv. Det har vært gjennomført månedlige drøftelsesmøter (AML 14-14a) hvor partene har drøftet relevante spørsmål og problemstillinger tilknyttet ansettelse og bruk av innleie og midlertidig ansettelser. Likelønnsprinsippet er fulgt opp med oppfølging av leverandører av personell og dokumentasjon på lønn.

4. Anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden

Vinde har identifisert utilfredsstillende innsikt i leverandørkjeden som en signifikant risiko og et prioritert område.

Vi ser ut fra geografisk fordeling (fig.2) av de fleste leverandører Vinde har er norske, og vi vet ut fra kartlegging at norsk arbeidsliv scorer høyt på WJP Rule of Law Index (fig.3). For å håndtere risikoen for menneskerettighetsbrudd i bemanningsbransjen, er det viktig med nøye oppfølging av leverandører.

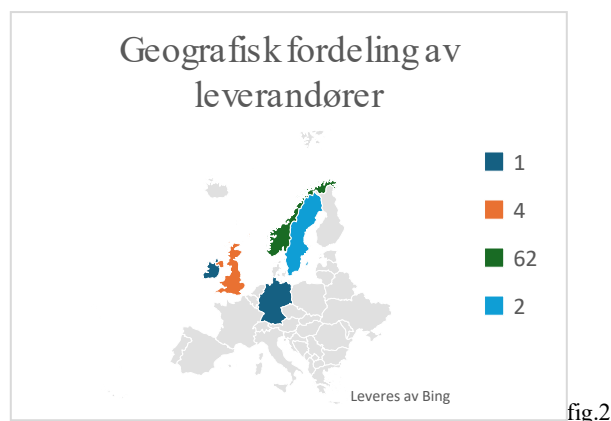
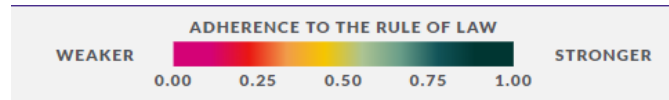




fig 3

“The rule of law is a durable system of laws, institutions, norms, and community commitment that delivers four universal principles: accountability, just law, open government, and impartial justice”.



Oppsummering og veien videre

Vinde vil følge opp gjennomføring og tiltak som er igangsatt som følge av aktsomhetsprosessen beskrevet ovenfor. Oppfølgingen inkluderer kommunikasjon med interessenter og rettighetshavere om hvordan eventuelle negative konsekvenser er håndtert, samt å sørge for eller samarbeide om gjenoppretting og erstatning der dette er nødvendig.

Aktsomhetsvurderingene vil gjennomføres minst årlig, samt ved materielle endringer i risikobildet eller ved vesentlige endringer i selskapets risikovurderinger.

Vinde vil utstede redegjørelser og besvare informasjonshenvendelser som nærmere angitt i åpenhetsloven. Informasjonshenvendelser bes rettet til,

Eli Anita Åstrøm
E-post: eli.anita.astroem@vinde-tt.no
+47 410 46 503

Denne redegjørelsen er utarbeidet i henhold til åpenhetsloven § 5.

Redegjørelsen er godkjent av styret i Vinde TT AS 24. juni 2026.

Signeres av styret og daglig leder.

Claes Poulsen Styreleder

Claes Poulsen

Claes Poulsen (Aug 24, 2026 14:28:24 GMT+2)

Per Ole Fredagsvik Daglig leder

Per Ole Fredagsvik

Redegjørelse etter åpenhetsloven_Vinde TT AS_2025

Final Audit Report

2026-08-24

Created:	2026-08-10
By:	Eli Anita Åstrøm (eli.anita.aastrom@vinde-tt.no)
Status:	Signed
Transaction ID:	CBJCHBCAABAA_y71e35MiCeF6lQyDM9EIDYg_X6MWVSa

"Redegjørelse etter åpenhetsloven_Vinde TT AS_2025" History

-  Document created by Eli Anita Åstrøm (eli.anita.aastrom@vinde-tt.no)
2026-08-10 - 11:00:19 AM GMT
-  Document emailed to Per Ole Fredagsvik (per.ole.fredagsvik@vinde-tt.no) for signature
2026-08-10 - 11:00:24 AM GMT
-  Document emailed to Claes Poulsen (claes.poulsen@otigagroup.com) for signature
2026-08-10 - 11:00:24 AM GMT
-  Email viewed by Per Ole Fredagsvik (per.ole.fredagsvik@vinde-tt.no)
2026-08-10 - 11:00:44 AM GMT
-  Document e-signed by Per Ole Fredagsvik (per.ole.fredagsvik@vinde-tt.no)
Signature Date: 2026-08-10 - 11:00:55 AM GMT - Time Source: server - Signature Appearance Selected: IMAGE
-  Email viewed by Claes Poulsen (claes.poulsen@otigagroup.com)
2026-08-24 - 12:27:58 PM GMT
-  Document e-signed by Claes Poulsen (claes.poulsen@otigagroup.com)
Signature Date: 2026-08-24 - 12:28:24 PM GMT - Time Source: server - Signature Appearance Selected: TYPE
-  Agreement completed.
2026-08-24 - 12:28:24 PM GMT