

Redegjørelse åpenhetsloven

M I F O

Innhold

Innledning.....	3
Organisasjon	3
Ansvarsområder	3
Forankring av ansvarlighet	3
Aktsomhetsvurderinger.....	4
Risikoområder i vår egen virksomhet.....	5
Tiltak	5
Varsling.....	6

Innledning

Gjennom den nye åpenhetsloven av 1. juli 2022 vil vi sikre allmenn tilgang til informasjon om hvordan grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold følges av oss og i våre leverandørkjeder.

Organisasjon

MIFO er et tradisjonsrikt selskap med røtter tilbake til 1950-tallet. MIFO AS er i dag i overkant av 80 ansatte og er majoritetseier i fire datterselskap.

MIFO er totalleverandør innen elektro, automasjon, lås og sikkerhet.

Ansvarsområder

MIFO skal ivareta menneskerettigheter og å utføre risikobaserte aktsomhetsvurderinger i vår verdikjede. Som arbeidsgiver skal MIFO respektere grunnleggende menneske- og arbeidstakerrettigheter, og ivareta anstendige arbeidsforhold. Forpliktelsene er forankret i MIFOs etiske retningslinjer for Forretningspartnere, MIFO og EL-PROFFENS Code of Conduct, i tillegg til andre instruksjoner og retningslinjer, prosesser og rutiner. Etiske retningslinjer for innkjøp er basert på anerkjente FN- og ILO-konvensjoner og ligger tilgjengelig på våre hjemmesider.

Forankring av ansvarlighet

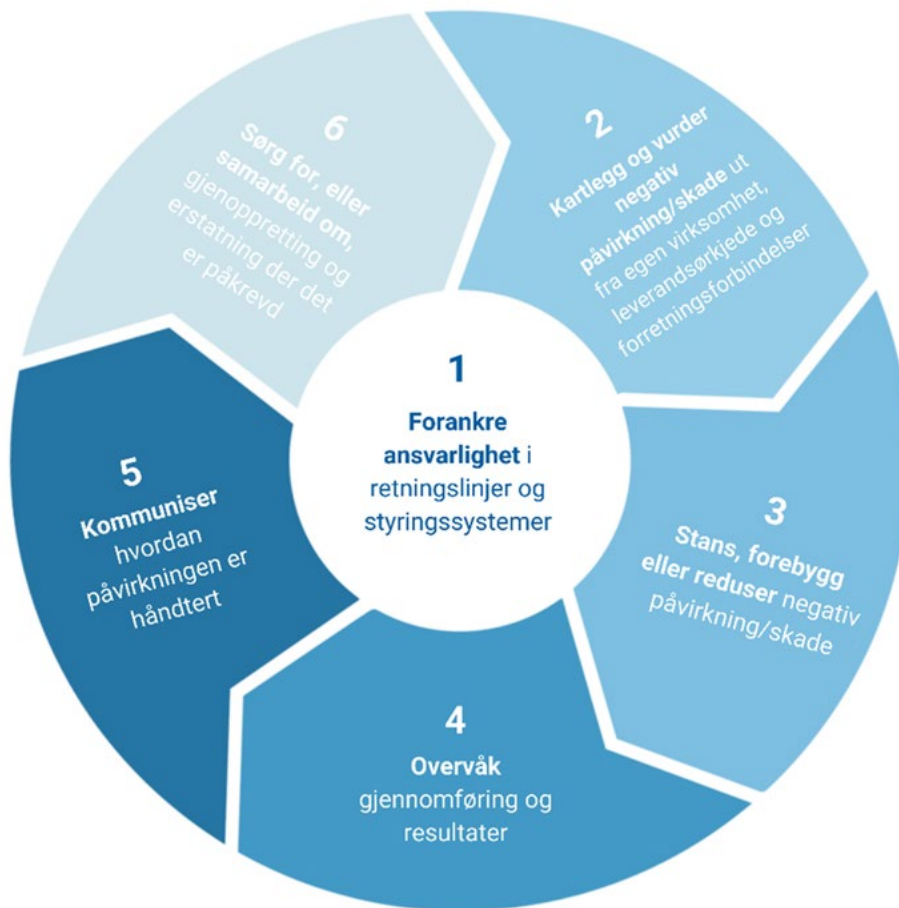
MIFO har i styremøte 20.06.23 ble det besluttet videre arbeid for etterlevelse av pliktene i åpenhetsloven. Arbeidet for dette området er godt forankret i styret for MIFO AS, og også diskutert, besluttet og kommentert i forbindelse med årsberetning for 2022.

Daglig leder i MIFO har det overordnede ansvaret for å følge opp etterlevelse av Åpenhetsloven.

Aktsomhetsvurderinger

Vi gjennomfører aktsomhetsvurderinger av egen virksomhet og våre samarbeidspartnere og leverandørkjeder.

Aktsomhetsvurderingene utføres i tråd med OECDs retningslinjer:



Vi skal være føre var og forebygge brudd på de rettigheter som åpenhetsloven skal ivareta. Dersom MIFO er direkte involvert i brudd på menneskerettigheter, skal vi bidra til å rette opp forholdet og sørge for kompenserende tiltak, i tillegg til å kommunisere med berørte rettighetshavere om hvordan vi har håndtert situasjonen.

Den største andelen av materiellkjøp gjøres fra våre hovedgrossister (leverandører) registrert i Norge. Disse avtalene reguleres gjennom innkjøpsfelleskapet i EL-PROFFEN kjeden. Vi har god dialog og flere samarbeidsmøter i året for å sikre at vi har kontroll på vår leverandørkjede, helt tilbake til første produksjonsledd.

Risikoområder i vår egen virksomhet

Den mest fremtredende risikoen for negative påvirkninger på individers liv, sikkerhet, helse, trivsel og verdighet i vår virksomhet, er mulige skader som kan ramme ansatte i forbindelse med utførelse av arbeid. Vi jobber systematisk i samarbeid med ansatte, BHT og ekstern ekspertise for å hindre at slike skader skal oppstå, gjennom våre rutiner for HMS. Disse er nærmere beskrevet i vår HMS-håndbok. Alle avvik følges opp. Vi har årlig revisjon av at internkontrollsystem følger myndighetenes krav, og vi rapporterer årlig om HMS-status.

MIFO har som mål å være en arbeidsplass der alle behandles med respekt, og hvor det anses som positivt å si ifra om forhold som ikke er akseptable. Våre ledere skal bidra til å forebygge trakassering på arbeidsplassen blant annet ved å definere hva som menes med uønsket atferd. DNB arbeider også forebyggende for å sikre anstendig arbeidsforhold i egen drift gjennom opplæring som er relatert til f.eks. mangfold og inkludering, personvern, HMS og arbeidsmiljø. Konkret ansvar og plikter er også nedfelt i MIFOs arbeidsreglement.

Tiltak

Alle leverandører, uavhengig av risiko, forventes å akseptere MIFOs «Ethiske retningslinjer for forretningspartnere.» Om selskapet ikke aksepterer dette, vurderer vi i hvilken grad unntak er akseptabelt, og hvordan temaet best mulig kan dekkes i kontrakten, for eksempel ved å inkludere leverandørens egne etiske retningslinjer. Brudd som ikke adresseres innen rimelig tid, kan føre til at kontrakt suspenderes eller termineres.

Varsling

Både ansatte og andre ressurser som arbeider i MIFO oppfordres til å si ifra om forhold som ikke er akseptable, som for eksempel brudd på rutiner og retningslinjer. Sakene kan tas opp med egen leder, leders leder, tillitsvalgte eller verneombud. Det kan også varsles anonymt eller tas kontakt med en betrodd person i forkant av en varsling.

Vi har også opprettet en egen epostadresse for spørsmål eller varsling:
apenhetsloven@mifo.no.