

Redegjørelse etter åpenhetsloven for 2023 for Netlife Design AS

Introduksjon

Netlife Design AS ønsker å bidra til Åpenhetslovens formål, både gjennom egen virksomhet og vårt samarbeid med leverandører.

Redegjørelsen er delt inn i to hoveddeler, en om leverandørkjeden og en om egne ansatte. De største utfordringene finner vi i leverandørkjedene.

Om selskapet

Netlife Design AS er et konsultentselskap med kontor i Oslo som lager brukervennlige digitale tjenester og produkter. Vi er en del av Posten Bring konsernet.

Vi er 60 ansatte, derav 8 ansatte som jobber med ledelse, salg og administrasjon. Øvrige ansatte er konsulenter innen prosjektledelse, teknologi og design. Netlife har kunder i både privat og offentlig norsk sektor.

Anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter i leverandørkjeden

a) Forankring, retningslinjer, roller og ansvar

Ansvar for oppfølging av arbeid med Åpenhetsloven ligger hos leder for organisasjonsutvikling i Netlife. Denne rollen sitter i ledergruppen og jobber tett sammen med daglig leder og styret.

b) Kartlegging og vurdering av risiko for negative konsekvenser i leverandørkjeden

Vi er en bedrift som primært jobber med digitale verktøy og løsninger. Våre største innkjøp er lisenser til slike verktøy, og vi må derfor ha et bevisst forhold til hvor dette utvikles og av hvem, siden dette i stor grad er software som utvikles utenfor Norge. Vi har gjort egne skrivebordskartlegginger av nye og eksisterende leverandører uten å avdekke risiko.

Våre viktigste arbeidsverktøy er datamaskiner og telefoner, som produseres og selges primært av Apple. Vi forholder oss til Apples egen [aktsomhetserklæring](#).

Vi kartlegger årlig eventuelle negative påvirkning fra våre leverandører, men har ikke så langt avdekket vesentlig risiko. Vi kartlegger ved hjelp av leverandørenes egne hjemmesider. De vi har kartlagt har oppgitt informasjon om Åpenhetsloven på egne hjemmesider, men om vi ikke hadde funnet informasjon ville vi tatt kontakt direkte.

Planer og mål for året som kommer

I 2024 planlegger vi for en grundigere kartlegging av våre eksisterende leverandører. Vi vil følge opp leverandører hvor vi har innkjøp av en gitt størrelse og som har innkjøp fra land som vi har definert har geografisk risiko. Vi vil be om en grundig redegjørelse av hvordan de arbeider med kartlegging av deres underleverandører.

Mål for året for alle nye leverandører er at de forplikter seg til å etterleve "Etske retningslinjer for leverandører" som er gitt fra Posten Bring konsernet.

Gjenoppretting og erstatninger

Selskapet har ikke vært involvert i saker der det har vært behov for tiltak for å gjenopprette skade eller betale erstatninger i forbindelse med skade.

Anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter blant egne ansatte

I Netlife har vi kun faste ansatte på heltid, og vi jobber alle fra moderne kontorer enten i Netlifes lokaler eller fra kundens lokaler i avgrensede perioder. I Netlife har vi 45 % andel kvinnelige ansatte og 55% andel mannlige ansatte. 57% / 43% fordeling av menn og kvinner i ledergruppen. Vi har 1,5 % forskjell i lønn i kvinners favør.

Vi ønsker et bredt mangfold i blant de ansatte i Netlife, og har i rekrutteringen vår fokus på områder for diskriminering som kjønn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, religion og livssyn, og etnisitet.

Risiko for negative konsekvenser i egen virksomhet

- Risiko for at ansatte med utenlandske navn ikke får ansettelse i Netlife
- Risiko for lav kvinneandel i ledende stillinger
- Risiko for at ansatte med høy alder ikke får lederposisjoner
- Risiko for stresslidelser
- Brudd på likelønnsprinsippet

Tiltak som er iverksatt

- Rekruttering: Vi anonymiserer (kjønn, alder, navn) alle søknader for å mest mulig rettferdig vurdering av kandidater. Vi har våren 2023 og våren 2024 et samarbeid med Universitetet i Oslo for å se hvordan vi kan få en mer mangfoldig søkermasse til ledige stillinger.
- Lønnskartlegging: Vi kryssjekker alle ansatte på kjønn, ansiennitet og fagdisiplin ved lønnsjusteringer for å sikre rettferdig fordeling.
- Rapportering: Vi redegjør for likestilling i årsrapporten
- Stresslidelser og HMS: vi gjennomfører månedlige medarbeiderundersøkelser og vernerunder.

HMS-arbeidet i Netlife Design har som målsetting å sikre god ivaretagelse av helse, miljø og sikkerhet for alle ansatte og våre omgivelser i tråd med vår strategi, forretningsvirksomhet, våre verdier og de målsettinger og lovpålagte krav som stilles i «Internkontrollforskriften».

Arbeidsmiljøet i Netlife Design skal være helsefremmende slik at arbeidsrelatert sykdom og ulykker ikke skjer, maktmisbruk, mobbing og trakassering ikke tolereres og at alle skal medvirke til et bærekraftig og positivt arbeidsmiljø.

Vi vil skape et arbeidsmiljø der trivsel, trygghet og tilrettelegging står i sentrum.

Trivsel: Skal bidra til personlig utvikling og gode vilkår både for medarbeidere og virksomheten. Vi ønsker en arbeidsplass som gir faglig utvikling og sosial tilhørighet for den enkelte. Vi jobber for at den enkelte skal føle seg sett og hørt, både i spørsmål som gjelder den enkelte samt arbeidsplassen som helhet. Derfor gjør vi anonymiserte

medarbeiderundersøkelser regelmessig, og har månedlige medarbeidersamtaler og halvårlige utviklingssamtaler. I tillegg ser vi at de sosiale arenaene våre er viktige, og investerer i disse.

Trygghet: De ansatte skal føle trygghet ved ankomst til og i arbeidslokalene (brann og tyveri). Lokalene våre på Youngstorget 3 har høy standard for sikkerhet og vedlikehold, og det er Thon Eiendom som er overordnet ansvarlig for bygget. Vi har en betjent resepsjon og renhold via 4Service.

Tilrettelegging: Netlife Design skal tilby gode arbeidsplasser der ergonomi, ryddighet, renslighet og klima er tatt hensyn til. Vi har moderne kontormøbler med pulter og stoler som tilpasses den enkelte, og gjennomfører jevnlig vernerunder. Vi har skap for oppbevaring av utstyr og personlige eiendeler for å sikre at lokalene holdes ryddige, og ventilasjonsanlegg skreddersydd for bygget.

Trivsel skal ivareta de psykososiale hensyn, mens trygghet og tilrettelegging tar hensyn til de fysiske.

Vi har en egen varslingsordning som er beskrevet i personalhåndboken.

[Henvendelser om åpenhetsloven](#)

Ved henvendelser om åpenhetsloven – ta kontakt med oss på hei@netlife.com

Selskapets postadresse er:

Netlife Design AS

Youngstorget 3

0181 Oslo

[Styrets erklæring](#)

Styret i Netlife Design har redegjørelsen etter åpenhetsloven for regnskapsåret 2023. Redegjørelsen gir allmenheten innsikt i Netlife Design sine aktsomhetsvurderinger og hvilke tiltak som er iverksatt, i samsvar med § 5 i åpenhetsloven

Dato

Signaturer

Netlife Design 2024 rappo...etter åpenhetsloven 27

Name
Aalen, Ida

Date
2024-06-03

Identification

 Aalen, Ida

Name
Kirkebø, Einar

Date
2024-06-03

Identification

 Kirkebø, Einar

Name
Magnussen, Jostein

Date
2024-06-03

Identification

 Magnussen, Jostein

Name
Hasan, Daniel Jacobsen

Date
2024-06-03

Identification

 Hasan, Daniel Jacobsen

Name
Rognan, Andrea Othilie

Date
2024-06-03

Identification

 Rognan, Andrea Othilie



This document contains electronic signatures using EU-compliant PAdES - PDF
Advanced Electronic Signatures (Regulation (EU) No 910/2014 (eIDAS))