



BÆREKRAFT I VEF ENTREPRENØR AS

I VEF Entreprenør AS (VEF) har vi en ambisjon om å drive en virksomhet preget av ansvar for medarbeidere, samfunn og miljø, slik at vi møter fremtidens muligheter og utfordringer på best mulig måte.

Vi er vårt ansvar bevisst og kommuniserer åpent og ærlig om miljømessige, sosiale og forretningsetiske forhold.

Vi er en aktiv og inkluderende arbeidsplass, og vi følger strenge etiske retningslinjer for innkjøp. Med dette utgangspunktet skal vi fortsette å utvikle VEF på en miljøvennlig og bærekraftig måte, og kontinuerlig forbedre oss.

VEF er medlem i Fair Play Agder, som skal bidra til å forebygge og bekjempe arbeidslivskriminalitet og sikre et seriøst arbeidsmarked og like konkurransevilkår på Agder. Vi er også medlem av EBA – Entreprenørforeningen Bygg- og anlegg, og er en registrert leverandør i StartBank og Achilles. Den 17. mars 2014 ble vi miljøfyrtårnsertifisert.

En overordnet beskrivelse av vårt styringssystem/kvalitetssystem er beskrevet i vår håndbok for kvalitet, HMS og Ytre miljø.

FN's bærekraftsmål er verdens felles arbeidsplan for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stoppe de negative klimaendringene innen 2030. Gjennom vårt eget bærekraftarbeid bidrar også vi i VEF Entreprenør til at verdenssamfunnet skal nå disse målene.

Vi har gjennomført en vesentlighetsanalyse gjennom Vesentlig.no i 2024. Resultatet er lagt inn, og vil bli fulgt opp i Miljøfyrtårnet. Analysen bygger på internasjonal anerkjente prinsipper for å gjennomføre en dobbel vesentlighetsanalyse, og identifiserer hvilke påvirkninger bedriften har på mennesker, miljø og samfunn, og hvordan bedriftens langsiktige verdiskaping blir påvirket av eksterne forhold. Analysen er sentral i bedriftens arbeid må å definere konkrete mål og tiltak knyttet til bærekraft.

I arbeidet tilknyttet vesentlighetsanalysen har vi gjort følgende:

- **Kartlagt og vurdert påvirkninger** etter alvorlighetsgrad og omfang
- **Prioritert etter påvirkningsmuligheten** vi har på kort og lang sikt

Med dette som bakgrunn har vi kommet fram til følgende påvirkninger:

- Kompetanseheving bærekraft
- Utslippsreduksjon (CO2)

Vi har valgt ut følgende mål som er identifisert gjennom vår vesentlighetsanalyse:

Mål	Referansepunkt for målet	Resultat	Delmål				
			2025	2026	2027	2028	2029
100% av de ansatte skal innen 2029 ha gjennomført kurs i emnet bærekraft	Pr. 31.12.25 har 2% av de ansatte kunnskap om bærekraft	2%	40%	60%	80%	100%	
65% Utslippsfrie firmabiler innen år 2030	Norges klimagassmål er 55% reduksjon innen 2030 sammenlignet med 1990-nivået	20%	25%	30%	35%	50%	65%

Vårt firma er miljøfyrtårn-sertifisert, og vi må derfor dokumentere at vi oppfyller relevante krav innen miljø og bærekraft. Kriteriene dekker blant annet områder som arbeidsmiljø, avfall, energi, innkjøp og transport. Se våre siste [nøkkeltall for 2025](#).

Våre mål påvirker flere av FN's bærekraftsmål:

Nr. 3 God Helse og livskvalitet

Nr. 4 God utdanning

Nr. 7 Ren energi til alle

Nr. 8 Anstendig arbeid og økonomisk vekst

Nr. 10 Mindre ulikhet

I tillegg er mål 17. *Samarbeid for å nå målene* en forutsetning for å lykkes med våre målsetninger.

Statistikker/rapporter

Det sendes ut rapport til alle ansatte hver måned (HMS-rapport). Her kommer det aktuell HMS-info, personalinfo, og annen relevant informasjon. Her blir også status på våre HMS- og kvalitetsmål vist.

Nærmere beskrivelse av våre mål og tiltak, samt mål-resultater er beskrevet nedenfor.

Nr. 3 GOD HELSE OG LIVSKVALITET



Bedriftshelsetjenesten

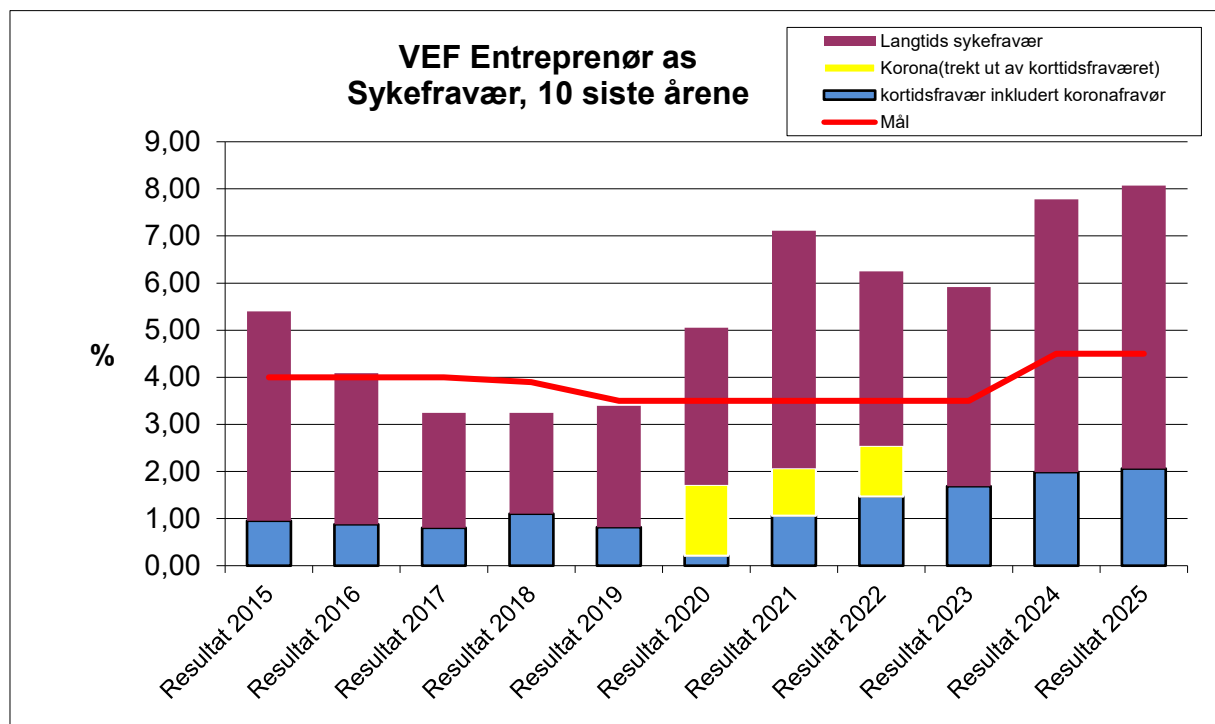
VEF har avtale om bedriftshelsetjeneste med +MDCO (offentlig godkjent BHT). Personalsjefen formidler kontakten mellom den ansatte og aktuell behandler i BHT.

BHT blir hyppig brukt til å forebygge helseplager blant våre ansatte, gjennom helseundersøkelser, ergonomi og diverse prosjekter, som f.eks. kartlegginger av støv og vibrasjonsbelastninger. Dette er med på å forebygge senskader blant våre ansatte.

På individnivå brukes fysioterapeuter, psykologer, på et så tidlig tidspunkt som mulig for å unngå sykefravær.

Oppfølging av sykemeldte

Personalsjef gjennomfører oppfølgingsmøter og dialogmøter med NAV. I tillegg kaller personalsjefen inn til møte med de av våre ansatte som har 5 dagers egenmelding i løpet av de 12 siste månedene.



AKAN

AKAN er en ordning som skal hjelpe de som er avhengig av rus, pengespill o.l. Bedriften har 2 kontaktpersoner. VEF er medlem i Alor-nettverk, som avholder regelmessig kurs og møter.

Kjemikaliehåndtering

VEF har etablert en egen prosedyre for kjemikaliehåndtering. Dette for å sikre at vi ikke utsetter våre ansatte for uønsket risiko for helseskader, få en redusert belastning av ytre miljø, og for å ha ryddige arbeidsplasser.

Har vi produkter med innhold av kjemisk stoff som kan være helse- eller miljøskadelig, blir det foretatt en vurdering om det finnes alternativ som medfører mindre risiko for slik virkning (substitusjonsplikten). Etter en vurdering kan også stoffer havne på oversikten «Eliminerte produkter». Resultatet legges ut i VEF HMS-håndbok, som er en egen app, og som alle ansatte har på sin mobil.

Bedriftsidrettslag

VEF Bedriftsidrettslag arrangerer diverse aktiviteter 1. gang pr. måned.

Treningsrefusjon

Trening dekkes med opptil kr. 100,- pr. mnd. Det kan være kontingent treningssenter, terrengkarusellen eller annen trening som går over tid.

Varsling

Det er etablert en varslingsprosedyre. Varslingsprosedyren er distribuert ut til alle ansatte. Den blir i tillegg gjennomgått ved nyansettelser, samt gjennomgått med 3. part som er inne på oppdrag for VEF.

Forsikringer

Forsikringsordning ihht avtale med Landkreditt. Følgende gjelder for alle ansatte:

- Yrkesskadeforsikring ihht lov om yrkesskadeforsikring av 16.06.89.
- Frivilling yrkesinvaliditet som er utvidet, slik at også den omfatter invaliditet fra 0-15%.
- Fritidsulykke (NB: unntatt her er enkelte utsatte sportsaktiviteter)

Faste ansatte etter prøvetid:

- Gruppelivsforsikring er maks sum 20 G
- Uførepensjon etter 12 mnd./sykdom
- OTP som innskuddspensjon

Nr. 4 GOD UTDANNING

Alle lovpålagte kurs blir gjennomført. Kompetansen på alle ansatte blir registrert i kompetanseregisteret.

Personalsjef har oversikten over hva vi har av kompetanse, og hvor vi ønsker å være (GAP-analyse).

Kompetanseregister

Registeret inneholder all relevant kompetanse for den enkelte medarbeider.

Nødvendige kurs

Herunder lovpålagte kurs, HMS-kurs, fagrelaterte kurs, o.l.

Videreutdanning

Vi har pr. i dag ansatte som tar teknisk fagskole, lederutvikling, bruk av nye elektroniske hjelpemidler innenfor byggebransjen. Alle ansatte får dekket undervisningskostnadene og tapt arbeidsfortjeneste av bedriften.

NAV (utdanning for sårbare grupper)

Vi har et godt samarbeid med NAV lokalt og hatt inne personer til arbeidstrening, og flere av de er blitt fast ansatt.

Voksenlærling/lærlinger

Lærlinger er vårt viktigste rekrutteringsområde for ansettelse av fagarbeidere. Vi bruker vårt opplæringskontor (Byggopp) til å rekruttere fra Videregående skoler. I tillegg tar vi inn lærlinger direkte fra ungdomsskolen, personer med hull i C'ven, personer som ønsker å ta et fagbrev i voksen alder.

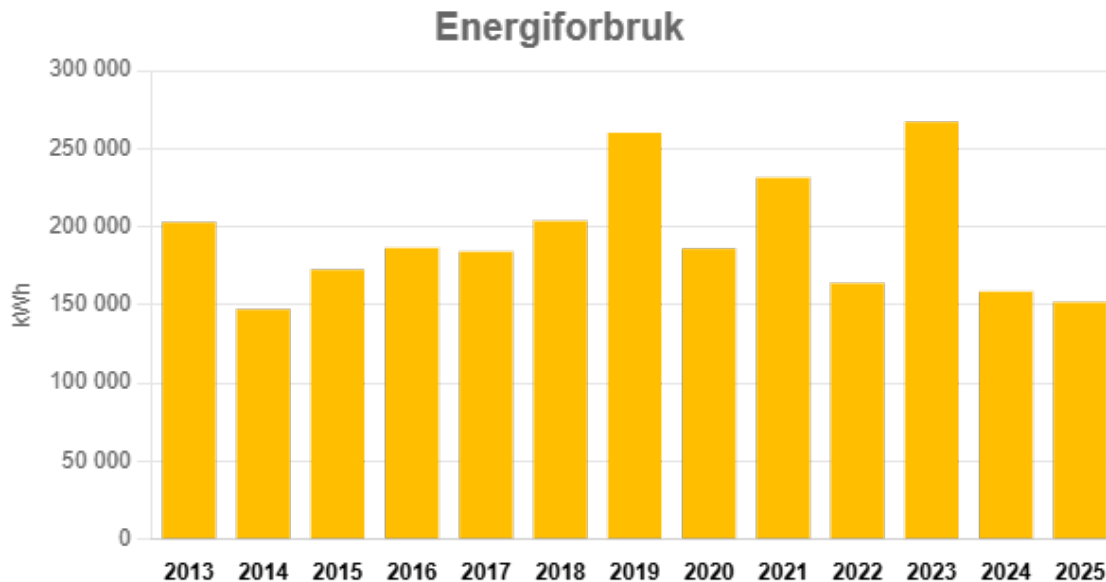
VEF lønner en voksenlærling høyere enn tariffen, slik at de som er etablert og er familieforsørgere skal ha mulighet for å ta et fagbrev.

Nr. 7 REN ENERGI TIL ALLE

Det ble kjøpt inn 2 el-biler i 2025 og 0 dieslbiler.

Fortløpende utbytning til leddbelysning/sparepærer på kontor og på prosjekter. På lageret har vi nå byttet ut alt av belysningen til ledd.

Vi har de siste årene foretatt flere energisparende tiltak i administrasjonsbygg og vårt lagerbygg. Blant annet etterisolering, bytte av vinduer og oppgraderinger av varmekilder. Dette har ført til redusert energiforbruk.



Lyskilder blir fortløpende byttet ut til leddbelysning.

Nr. 8 ANSTENDIG ARBEID OG ØKONOMISK VEKST



Det er VEF's målsetning å utvikle og opprettholde økonomisk bærekraftig og vellykket virksomhet. Vi vil videreføre våre tradisjoner for godt håndverk og god forretningskikk. Samtidig vil vi bevisstgjøre våre holdninger, og forplikte oss til å utføre våre aktiviteter med høy moralsk og etisk standard i forhold til våre ansatte, kunder og leverandører, samt samfunnet for øvrig.

Alle som arbeider for eller representerer VEF skal gjøre jobben som avtalt og opptre etisk korrekt og i henhold til våre etiske retningslinjer.

Vi ønsker et godt forhold til alle ansatte som er basert på gjensidig respekt og stolthet. Vi benytter ikke tvungen arbeidskraft, ansetter ingen under 16 år, har like vilkår uansett rase, hudfarge, kjønn, nasjonalitet og religion. Vi aksepterer ikke mobbing eller diskriminering. Vi satser på et sunt og trygt arbeidsmiljø med kontinuerlig forbedring på alle områder hvor HMS-regler og prosedyrer praktiseres på våre byggeplasser. Vi aksepterer ansattes rett til å være medlem i fagforeninger.

Antall ledere i VEF som har gjennomført Etikk-kurs hos EBA er 8 stk. Der ble følgende temaer gjennomgått:

- Korrupsjon
- Etiske retningslinjer herunder EBA's etikkplakat, samt VEF's egne etiske retningslinjer
- Dilemmaer – konkrete hendelser og VEF's varslingsrutiner

Ansettelse blir utført i henhold til gjeldende lover og forskrifter, ref. AML kap. 14, og i henhold til vår interne ansettelsesprosedyre. Det blir utstedt en arbeidsavtale, inkl. firmaets arbeidsreglement, som blir signert av begge parter. Gjennom sitt NHO-medlemskap har VEF tariffavtale med Fellesforbundet. Alle våre ansatte inngår da i AFP-ordningen.

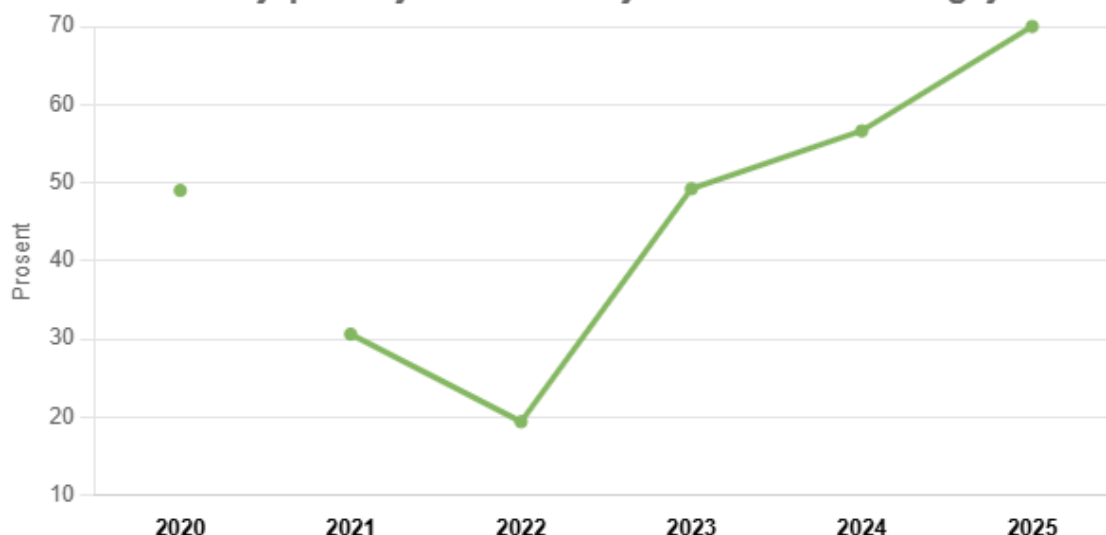
Innkjøp

Vår innkjøpsprosedyre skal sikre en kvalitetsstyrt og behovsprøvd innkjøpsprosess, samt sikre at innkjøpte produkter og tjenester tilfredsstille våre HMS-, miljø og kvalitetskrav.

Vi har strenge krav til underleverandører og innleie. Det er etablert standard kontraktsmaler som ivaretar krav knyttet til blant annet seriøsitet og HMS.

Vi tar en evaluering av våre underentreprenører-/leverandører på prosjektledermøtet 1 gang pr. kvartal. Resultatet av evalueringen kan føre til at det blir gjennomført en revisjon eller satt i gang arbeid med å finne ny leverandør. Resultatet vil være ett av flere kriterier som danne grunnlaget for utarbeidelse av neste års revisjonsplan. Som et første steg, kan skjema *Kvalitetssikring av underentreprenører-/leverandører* sendes ut på bakgrunn av evalueringen. Skjemaet brukes i de tilfeller der vår underentreprenør-/leverandør er av en viss størrelsesorden.

Andelen av innkjøpte miljømerkede/miljøsertifiserte varer og tjenester



Åpenhetsloven

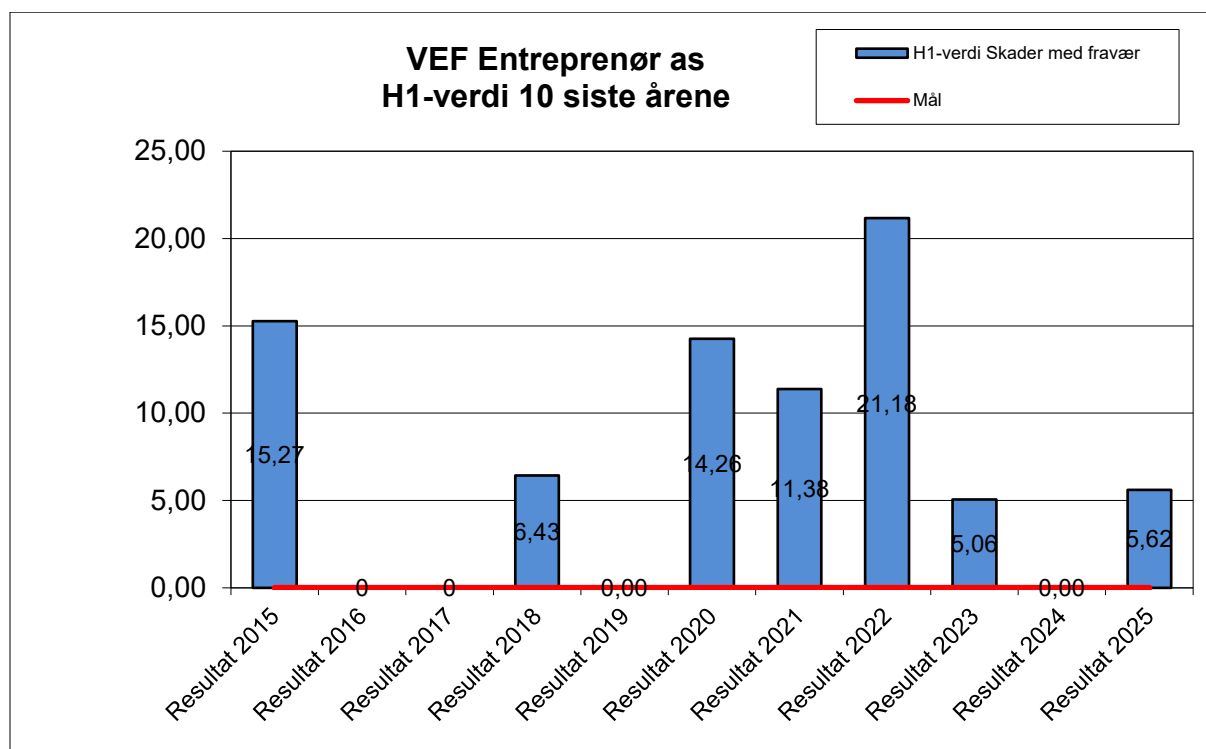
Menneskerettigheter og arbeidsforhold er noe VEF Entreprenør har jobbet med i lang tid. Vi har forpliktet oss gjennom vårt medlemskap i Achilles/StartBANK, Miljøfyrtårn, EBA, Fairplay Agder om å se til at vi benytter varer og tjenester som er ihht et forsvarlig arbeidsmiljø. Dette er noe som VEF

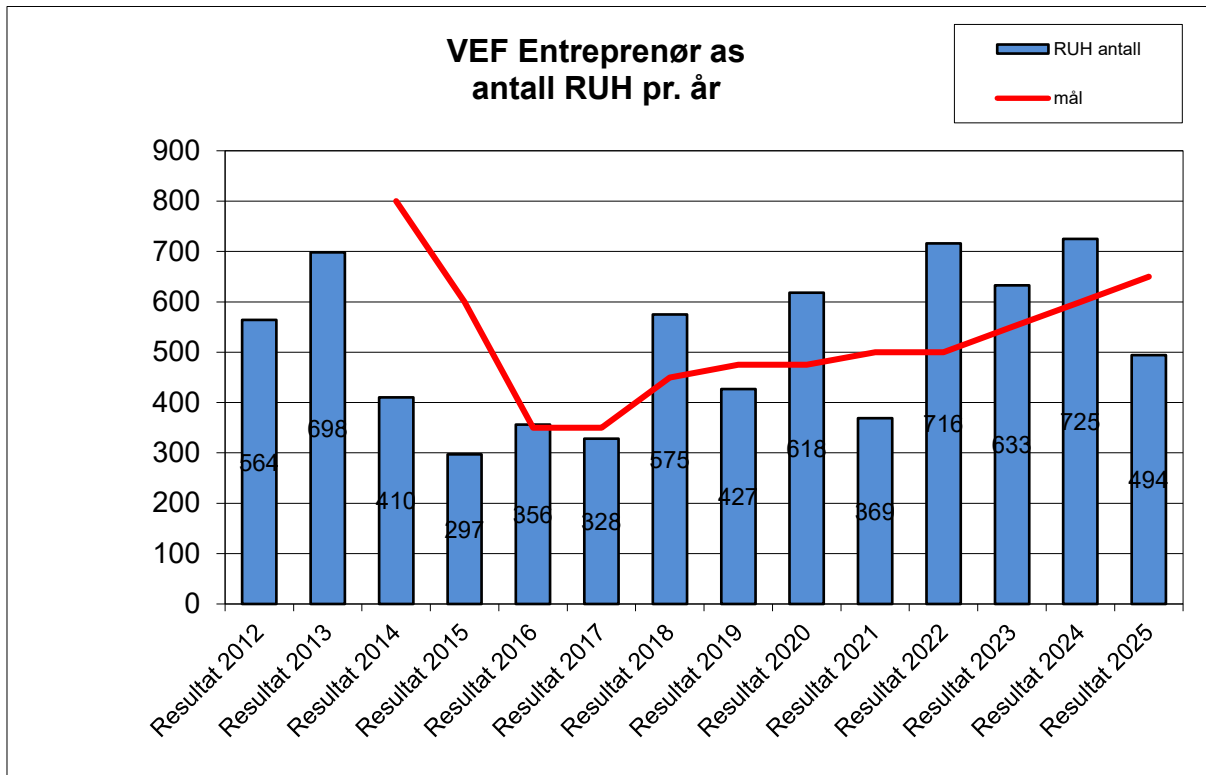
Entreprenør har forankret i ledelsen, og implementert i vårt kvalitetssystem. Blant annet i våre etiske retningslinjer, avtalevilkår, og nå egen rutine for å ivareta pliktene i forhold til Åpenhetsloven.

Vi gjennomfører jevnlig revisjoner av våre forretningspartnere, hvor et av områdene tar for seg arbeidsforhold.

I henhold til loven offentliggjør VEF innen 30. juni hvert år på sin hjemmeside, en oppdatert redegjørelse for aktsomhetsvurderinger.

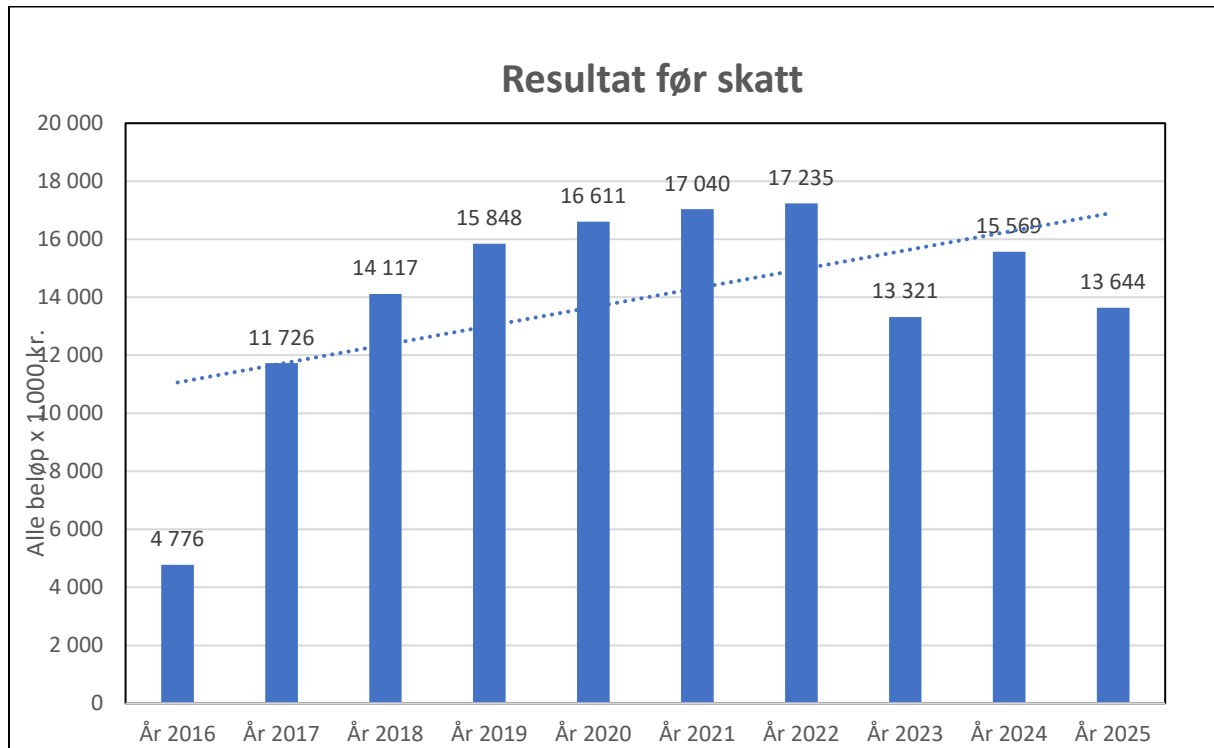
NØKKELTALL 2025	
Ansatte totalt	89
Andelen administrasjonspersonell	19%
Andelen fagarbeidere	57%
Andelen lærlinger blant fagarbeidere	21%





Resultat og egenkapital de siste 10 år

Alle beløp x 1.000 kr	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Driftsinntekter	139 597	141 958	195 463	173 951	253 647	248 517	334 499	315 941	344 399	242 455
Driftsresultat	4 982	11 417	13 962	15 458	16 095	16 801	17 024	12 975	15 358	13 321
% av driftsinntekter	3,6 %	8,0 %	7,1 %	8,9 %	6,3 %	6,8 %	5,1 %	4,1 %	4,5 %	5,5 %
Resultat før skatt	4 776	11 726	14 117	15 848	16 611	17 040	17 235	13 321	15 569	13 644
Totalkapital	49 840	59 406	83 636	74 396	98 061	104 690	122 346	112 127	105 466	199 912
Egenkapital	13 110	19 390	23 653	30 367	37 624	45 218	52 960	21 869	29 004	33 669
Egenkapital-%	26,3 %	32,6 %	28,3 %	40,8 %	38,4 %	43,2 %	43,3 %	19,5 %	27,5 %	28,1 %



Nr. 10 MINDRE ULIKHETER



VEF jobber aktivt for å skape mangfold på arbeidsplassen. Vi er overbevist på at mangfold bidrar til å styrke kulturen i bedriften vår. Hos oss skal alle, uavhengig av nasjonalitet, religion, kulturell bakgrunn eller politisk ståsted, bli verdsatt, respektert og inkludert. Hver dag jobber vi for å skape en arbeidsplass hvor alle skal trives og få muligheten til å utvikle seg.

Vi jobber også aktivt med tilrettelegging for eldre arbeidstakere, slik at de som ønsker det, kan stå i jobben lengst mulig.

Pr. i dag har VEF ansatte fra 5 forskjellige nasjonaliteter.

Vennesla, 10.06.2026