

ESG

# Visions- og handlingsplan

Sammen mod en mere ansvarlig fremtid



HVOR EKSTRA ER STANDARD



# Derfor er ESG vigtigt

**Vi lever i en tid med stigende bekymringer i samfundet for klimaforandringer, ressourceknaphed og social ulighed. Derfor er virksomheder forpligtede til at tage et endnu større ansvar og revurdere deres rolle i samfundet – og konferencehoteller er ingen undtagelse. Med vores visions- og handlingsplan for Trinitys ESG-indsats ønsker vi at arbejde målrettet for at gøre en vigtig forskel.**

Konferencehotellers rolle i samfundet er mere end blot at være rammen om møder og overnatninger. Ethvert konferencehotel har potentialet til at yde sit bidrag til ændringer i erhvervslivet og samfundet som helhed. At tage bæredygtighed og samfundsansvar alvorligt inden for vores branche er både en forpligtelse, men også en oplagt mulighed for at påvirke samfundet gennem positive forandringer.

Bæredygtig drift, social inklusion og ansvarlig ledelse er med til at

sikre, at vores handlinger i dag ikke går på kompromis med fremtidige generationers muligheder. I vores optik har konferencehoteller en særlig position, da de samler mennesker fra forskellige erhverv og baggrunde under samme tag. Et konferencehotel kan på den måde fungere som katalysator for bæredygtig praksis og sociale forandringer ved at demonstrere, hvordan møder, begivenheder og daglig drift kan udføres på en måde, der fremmer social ansvarlighed og bæredygtighed.

## Hvem gør vi en forskel for?

Vores visions- og handlingsplan for ESG er en opfordring til handling, ikke kun for Trinity, men for hele vores branche. Vi ønsker at opfordre til at tænke ud over kortsigtede resultater, så der generelt kommer et endnu større fokus på de langsigtede resultater af de beslutninger, vi træffer. For bæredygtige initiativer og samfundsansvar er afgørende for at tage aktivt del i en bedre fremtid for os alle.

**1. Gæster:** Trinitys beslutninger vedrørende bæredygtighed og samfundsansvar påvirker direkte de gæster, der overnatter eller deltager i arrangementer hos os. Vores initiativer kan forhåbentlig være med til at inspirere om vigtigheden af bæredygtighed i deres egne organisationer.

**2. Lokalsamfundet:** Et conferencehotel er ofte en betydningsfuld aktør i lokalsamfundet. Hos Trinity skaber vi arbejdspladser, tiltrækker turisme og støtter lokale initiativer, hvilket gavner lokalsamfundet som helhed.

**3. Leverandører:** Ved at vælge leverandører med fokus på bæredygtighed kan vi hos Trinity påvirke hele forsyningskæden og være med til at sætte fart på mere miljøvenlige løsninger.

**4. Fremtidige generationer:** De valg, vi træffer i dag, vil have en langsigtet indvirkning på planeten og de generationer, der kommer efter os. Ved at arbejde for at reducere vores miljøpåvirkning, er vi med til at beskytte den jord, vi alle deler.

## Introduktion

# Vores handlingsplan mod en grønnere fremtid



## Environmental

### **Nedbring CO<sub>2</sub>-aftrykket gennemsnitlig 5%**

I vores bestræbelse på at drive Trinity som en ansvarlig og bæredygtig virksomhed har vi identificeret et mål om at nedbringe vores CO<sub>2</sub>-aftryk pr. solgt værelse med 5% årligt som en central søjle i vores ESG-strategi.

### **50% mindre kød, 100% mere grønt**

I vores bestræbelser på at fremme en bæredygtig og ansvarlig tilgang til vores menusammensætning har vi vedtaget en ambitiøs vision om 50% mindre kød og 100% mere grønt.

Side **8**

Side **11**



## Social

### Væredygtighed

Væredygtighed er forankret i, hvad det vil sige at være menneske og en del af et fællesskab på en arbejdsplads.

Side **12**

### Livslang læring

Livslang læring er en forpligtelse til, at vi som mennesker konstant skal udfordres, lære nyt og blive klogere på både os selv og omverdenen.

Side **15**

### Diversitet og inklusion

Diversitet og inklusion handler om at værdsætte forskellighed i en organisation, så vi får skabt en arbejdsplads, hvor alle medarbejdere føler sig velkomne og inkluderet uanset køn, etnicitet, alder eller individuelle forudsætninger.

Side **16**



## Governance

### Code of Conduct

Vores Code of Conduct, eller adfærdskodeks, er en essentiel del af vores forpligtelse til at opretholde de højeste standarder for integritet og etisk adfærd i vores organisation.

Side **20**

### Respektfuld kultur

Respekt, ligestilling og et trygt arbejdsmiljø er nøgleelementer, som er afgørende for at indtage en klar holdning til et målrettet arbejde for at forebygge krænkelser, chikane, diskrimination og anden uønsket adfærd.

Side **23**

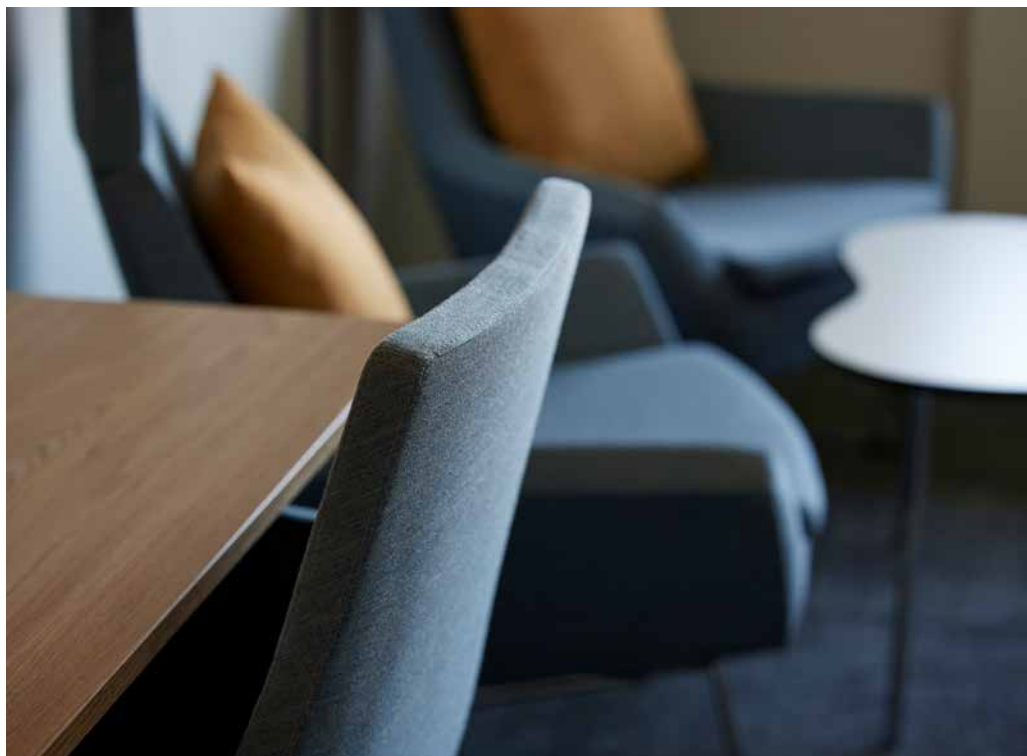
### Frivilligt arbejde

Samfundsansvar og meningsfuld deltagelse i lokalsamfundet er en central del af vores værdigrundlag, og vi engagerer os derfor lokalt i frivilligt arbejde.

Side **24**









## Environmental

# Nedbring CO<sub>2</sub>-aftrykket med gns. 5% årligt

I vores bestræbelse på at drive Trinity som en ansvarlig og bæredygtig virksomhed har vi identificeret et mål om at nedbringe vores CO<sub>2</sub>-aftryk pr. solgt værelse med gennemsnitligt 5% årligt som en central søjle i vores ESG-strategi. Målet er en hjørnesten i vores engagement i at mindske vores miljøpåvirkning og fremme bæredygtig forretningspraksis.

## Vision

Nedbringelse af vores CO<sub>2</sub>-aftryk er et afgørende skridt i vores indsats mod bæredygtighed og ansvarlig drift. Vi forpligter os til at forfølge vores mål om at reducere vores CO<sub>2</sub>-aftryk pr. solgt værelse med gennemsnitligt 5% årligt i perioden 2022-2028.

For at måle vores CO<sub>2</sub>-aftryk bruger vi KlimaKompasset, som er en anerkendt og pålidelig platform, der hjælper os med at kvantificere vores klimapåvirkning. Vi omregner målingerne til individuelle CO<sub>2</sub>-aftryk pr. solgt værelse. Gennemsigtighed og pålidelige data er nøglen

til at træffe velinformerede beslutninger og opfylde vores ESG-forpligtelser. Det giver vores interessenter klare og pålidelige oplysninger om vores præstation og fremskridt mod målet om at nedbringe CO<sub>2</sub>-aftrykket.

Gennem vores handlingsplan og målinger via KlimaKompasset stræber vi efter at skabe en positiv indvirkning på vores miljø og samfundet som helhed. Vi vil løbende opdatere vores interessenter om vores fremskridt på vores vej mod flere bæredygtige initiativer og styrket samfundsansvar.





## Handlingsplan

Vores handlingsplan for perioden 2022-2028 er struktureret omkring flere vigtige initiativer.

### → Skift til LED-belysning

For at reducere vores energiforbrug har vi konverteret alle vores energikilder til LED-belysning. Det har reduceret vores energiforbrug, og dermed vores CO<sub>2</sub>-udledning, hvilket bidrager til at nå vores mål.

### → Opførelse af solcelleanlæg

En nøglestrategi for at øge vores selvforsyning med grøn energi er opførelsen af solcelleanlæg. Vores mål er at være mindst 60% selvforsynende med energi. Det vil reducere vores afhængighed af ikke-vedvarende energikilder og mindske vores CO<sub>2</sub>-aftryk.

### → El- og energiforbrug

For at sikre gennemsigtighed offentliggør vi detaljerede oplysninger om vores samlede energiforbrug, hvor vi opgør hvor stor en andel, der udgøres af grøn strøm og strøm fra vores eget solcelleanlæg.

### → Vandforbrug

Vi fortsætter med at investere i vandbesparende teknologier og løsninger for at minimere vores vandforbrug, og vi vil oplyse om initiativer og fremskridt på dette område.

### → Varmeforbrug

Vores strategi for at minimere fjernvarmeforbruget ved hjælp af CTS-styring er under implementering og forventes fuldt implementeret i 2028. På nuværende tidspunkt har vi nået 50% implementering. Det vil reducere vores energiforbrug og CO<sub>2</sub>-udledning betydeligt.

### → Green Key-certificering

Vi har opnået Green Key-certificeringen, der anerkender vores engagement i bæredygtig drift. Certificeringen er løbende et skridt i retning af at opfylde vores ESG-mål og fremhæver vores forpligtelse til at gøre en positiv indsats.



## Handlingsplan

Vores handlingsplan for perioden 2022-2028 er struktureret omkring flere vigtige initiativer.

### → Måling af kødforbrug og forbrugsreduktion

Vi vil foretage måling af forbrug af kød i kg, som vi måler op mod solgte måltider/forplejninger og aktivt arbejde på løbende at nedbringe forbruget.

### → Udvikling af miljøvenlige produkter

Udvikling af specialfremstillede og mere miljøvenlige produkter, der udfordrer vores gastronomiske kompetencer og tilbyder gæsterne unikke oplevelser.

### → Samarbejde med lokale producenter

Vi vil i endnu højere grad samarbejde med lokale producenter for at øge andelen af grønne, sæsonbestemte råvarer i vores menuer. Vi stræber efter at bevare vores certificering med Bronzemærket i økologi.

## Environmental

# 50% mindre kød, 100% mere grønt

I vores bestræbelser på at fremme en bæredygtig og ansvarlig tilgang til vores menusammensætning har vi vedtaget en ambitiøs vision om 50% mindre kød og 100% mere grønt. Vores vision tjener som vores mål om at reducere vores afhængighed af kød i vores menuer for at fremme en grønnere og mere bæredygtig kulinarisk oplevelse for vores gæster. Vi tror på, at det er muligt at opnå målet uden at udelukke dem, der værdsætter kød i deres måltider, ved at lade det grønne køkken inspirere.

## Vision



\*Tal for 2022

Vi ønsker at ændre vores menu-sammensætning, så kød ikke længere er hovedelementet, men derimod det sekundære element. Vores mål er at skabe menusammensætninger, hvor det grønne køkken står i centrum. Det vil vi opnå ved at sammensætte råvarer primært ud fra sæsonen i Norden og Europa, både fra konventionelle og økologiske kilder.

Vi forpligter os til at måle vores årlige forbrug af kød for at nedbringe tallet med 50% i perioden fra 2022 til 2028. For at nå dette mål vil vi månedligt overvåge forbruget i antal kg

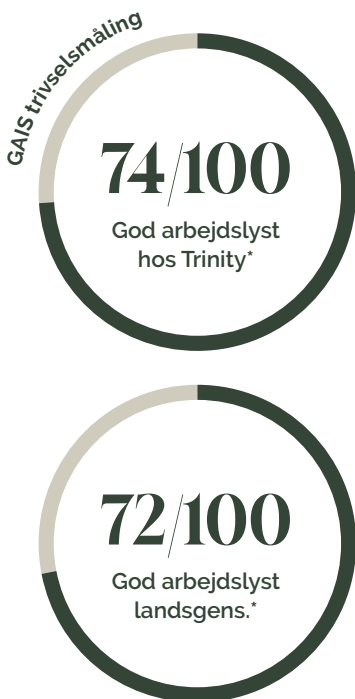
og aktivt arbejde på at mindske forbruget.

Vi ønsker at udfordre vores kompetencer ved at udvikle egne miljøvenlige produkter, der går ud over traditionelle menuvalg, og som giver vores gæster spændende oplevelser med specialfremstillede produkter. Derudover stræber vi efter 100% mere grønt i samarbejde med lokale producenter, hvor vi fokuserer på råvarer i sæson. Selvom økologiske produkter er en del af vores tilbud, er vores primære fokus at sikre bæredygtighed i vores menuer

## Social

# Væredygtighed

Væredygtighed er forankret i, hvad det vil sige at være menneske og en del af et fællesskab på en arbejdsplads. Det handler om kombinationen mellem filosofi, dannelse, etik, selvindsigt og trivsel. Væredygtighed er centralt for, hvordan vi passer på hinanden som kollegaer og skaber trivsel og arbejdsglæde i en organisation i konstant omstilling.



\*GAIS tal for 2022

## Vision

Visionen bag at arbejde aktivt med væredygtighed i vores organisation handler om at integrere dybere værdier og etiske overvejelser i hele virksomhedens kultur. Arbejdet med væredygtighed begynder med en bevidsthed om, hvem vi er som enkeltpersoner og som organisation. Det er en opfordring til at stoppe op og reflektere over vores værdier, intentioner og den rolle, vi hver især spiller i organisationen.

Arbejdet med væredygtighed fremmer etiske beslutninger på alle niveauer i organisationen. Det indebærer at træffe valg, der er baseret på en bevidsthed om, hvordan vores handlinger påvirker andre, miljøet og samfundet som helhed. Visionen er at skabe en organisationskultur, der aktivt bidrager til samfundet

og tager ansvar for sin indvirkning – fra hverdagsbeslutninger til strategiske initiativer.

Væredygtighed handler om trivsel og selvindsigt, som opmuntrer til personlig udvikling. Visionen er at skabe en arbejdskultur, der støtter medarbejdernes trivsel og fremmer en sund balance mellem arbejde og fritid. Endelig handler visionen om at forbinde den indre omstilling med den ydre omstilling, som skal føre til mere meningsfulde bæredygtige handlinger. I sin essens handler det om at skabe en virksomhed, der ikke kun er bæredygtig i forhold til miljøet, men også bæredygtig i forhold til medarbejdernes velbefindende, så der bliver skabt en stærkere og mere meningsfuld organisationskultur.





## Handlingsplan

Vores handlingsplan for perioden 2022-2028 er struktureret omkring flere vigtige initiativer.

### → Trivselsmålinger med årlig GAIS-evaluering

For at sikre trivslen og arbejdsglæden i vores organisation gennemfører vi årlige GAIS-målinger (God Arbejdslyst Indeks Score). Det åbner op for dialog, som er afgørende for at skabe en kultur, hvor medarbejdernes stemme høres og deres bekymringer adresseres. Vores målsætning er at opretholde et indeks for god arbejdslyst over landsgennemsnittet.

### → Transparens og ansvarlighed

Vi fremlægger trivselsmålingens hovedresultater for at skabe gennemsigtighed i vores organisation og for at understrege vores vilje til at tage ansvar for arbejdsmiljøet og trivslen blandt vores medarbejdere. Det forpligter os til løbende at forbedre vores arbejdsforhold og skabe rammerne om en sund organisation.

### → Årlige medarbejderudviklingssamtaler

Hvert år gennemfører vi medarbejderudviklingssamtaler med vores medarbejdere. Samtalerne er en afgørende del af vores engagement i medarbejderudvikling og trivsel. Under medarbejderudviklingssamtalerne har medarbejderne mulighed for at drøfte deres præstationer, karriereambitioner og personlige udviklingsmål med deres ledere. Det skaber et rum for feedback, som er afgørende for at forstå og opfylde medarbejdernes behov.

### → Fremme personlig udvikling

Vi hjælper vores medarbejdere med at identificere deres personlige ambitioner. Gennem en struktureret tilgang til personlig udvikling kan medarbejdere forfine deres færdigheder, som ikke kun støtter deres egen vækst og trivsel, men også styrker vores organisations kompetenceniveau og konkurrenceevne.

## Handlingsplan

Vores handlingsplan for perioden 2024-2029 er struktureret omkring flere vigtige initiativer.

### → **Ambitiøst niveau**

For at sikre livslang læring for vores medarbejdere afsætter vi gennemsnitligt minimum 37 timer undervisning pr. medarbejder om året, hvor en uddannelsesdag svarer til 7,4 timer. Alle uddannelsesaktiviteter registreres, og timerne opgøres over en 3-årig periode, som starter i 2023.

### → **Individualiseret læring**

Vi tilbyder vores medarbejdere muligheden for at udvikle personlige uddannelsesplaner, der tager højde for deres unikke behov og karriereambitioner. Planerne hjælper medarbejderne med at definere deres læringsmål og vælge relevante uddannelsesaktiviteter, der understøtter deres udvikling og vækst.

### → **Kontinuerlig evaluering og tilpasning**

Vi evaluerer og tilpasser vores tilgang til livslang læring løbende. Det indebærer at lytte til medarbejdernes feedback, justere uddannelsesmål og -tilbud, så vi sikrer, at vores initiativer er i tråd med de seneste udviklinger og behov.

## Social

# Livslang læring

**Livslang læring er en mulighed for, at vi som mennesker konstant skal udfordres, lære nyt og blive klogere på både os selv og omverdenen. Det er en erkendelse af, at læring ikke stopper ved uddannelsens afslutning, men fortsætter gennem hele vores liv og karriere. Visionen er at integrere livslang læring som en central værdi i organisationens kultur og filosofi.**

## Vision

Hver enkelt medarbejder har et unikt udgangspunkt, når det kommer til at søge læring og deltage i læringsforløb. Vi anerkender, at behovene og ønskerne for læring kan variere markant fra person til person. Derfor er vores tilgang til livslang læring skræddersyet for at imødekomme individuelle forskelle.

Vi ønsker, at Trinity skal være attraktiv som arbejdsplads, hvor vi tilbyder læring, der er tilpasset medarbejdernes individuelle udgangspunkt og periode i

deres karriere. Det inkluderer blandt andet muligheder som danskundervisning for medarbejdere med forskellige sproglige færdigheder samt støtte til ordblinde medarbejdere for at styrke deres færdigheder på dansk.

Vores handlingsplan er en afgørende del af vores forpligtelse til at fremme livslang læring som en integreret del af vores organisation, der kan bidrage til vores medarbejders personlige og faglige vækst.



## Social

# Diversitet og inklusion

Diversitet og inklusion handler om at værdsætte forskellighed i en organisation, så vi får skabt en arbejdsplads, hvor alle medarbejdere føler sig velkomne og inkluderet uanset køn, etnicitet, alder eller individuelle forudsætninger. Diversitet og inklusion er centralt for at fremme lighed og mangfoldighed, som kan berige vores arbejdskultur og styrke vores faglige færdigheder.

## Vision

### Fastansatte fuldtidsstillinger\*



### Bestyrelse\*



### Ledelse\*



### Etnicitet\*



\*Tal for 2022

Visionen bag at arbejde med diversitet og inklusion i vores organisation er dybt forankret i vores overbevisning om, at mangfoldighed er en værdifuld ressource. Vi tror på, at en varieret og inkluderende arbejdsstyrke er en kilde til styrke og innovation. Det handler ikke kun om at opfylde kvoter eller overholde retningslinjer; det handler om at skabe et miljø, hvor alle medarbejdere føler sig værdsat og respekteret uanset deres baggrund.

Ved at omfavne forskellighed som en styrke ønsker vi at skabe en arbejdsplads, hvor medarbejdere kan trives og udvikle sig i et åbent og inkluderende miljø. Vi mener, at det at have en medarbejderstab, som afspejler mangfoldigheden i samfundet, gør os bedre rustet

til at forstå og imødekomme de forskellige behov og forventninger fra vores kunder og andre interessenter. Vi ønsker at være en organisation, der ikke kun er åben for forskellighed, men aktivt søger den for at berige vores arbejde og bidrage til vores kunders succes.

Vores vision for diversitet og inklusion omfatter ikke kun køn og etnicitet, men strækker sig til alle aspekter af mangfoldighed, herunder kulturel baggrund, alder, religiøs overbevisning og meget mere. Vi forpligter os til at skabe en kultur, hvor alle medarbejdere føler sig velkomne og respekterede. Visionen handler om en kontinuerlig indsats og forpligtelse til at skabe en arbejdsplads, hvor diversitet og inklusion er en naturlig del af vores DNA.



A woman with dark hair pulled back, wearing a blue uniform with a tan jacket, is looking out a window. The background is a bright, slightly blurred view of a building exterior.

## Handlingsplan

Vores handlingsplan for perioden 2024-2028 er struktureret omkring flere vigtige initiativer.

### → Balance i køn og etnicitet

Vores målsætning er at opnå en 50/50-kønsfordeling og sikre, at kvinder og mænd er lige repræsenterede i alle niveauer af vores organisation. Desuden måler vi og stræber efter at afspejle sammensætningen af det danske samfund i forhold til etnicitet.

### → Repræsentativ aldersfordeling

Vi anerkender vigtigheden af at have en medarbejderstab, der afspejler mangfoldigheden i samfundet, herunder aldersgrupper, fordi medarbejdere i forskellige aldersgrupper bringer forskellige erfaringer og perspektiver til arbejdspladsen. Derfor måler vi gennemsnitsalderen af alle ansatte og stræber efter at afspejle den aktuelle alderssammensætning på det danske arbejdsmarked.

### → Øget fokus på inklusion

Vi arbejder aktivt på at integrere medarbejdere på fleksjob og lignende ordninger, som vi måler i forhold til antallet af fastansatte medarbejdere. Målsætningen er at afspejle sammensætningen på det danske arbejdsmarked for at sikre, at vores arbejdsplads er inkluderende for alle uanset deres individuelle forudsætninger.



Vores forpligtelse til bæredygtig drift, social inklusion og ansvarlig ledelse går hånd i hånd med vores forretning. Derfor har vi implementeret en omfattende ESG-strategi, der guider vores daglige beslutninger og handlinger. Det styrker vores konkurrenceevne, mens det også er det helt rigtige og nødvendige at gøre for vores miljø og det samfund, vi er en del af. Vi stræber konstant efter at minimere vores miljøpåvirkning, fremme diversitet og støtte lokalsamfundet. Det er en afgørende del af vores identitet og vores fremtidige succes.”

Camilla Tallerup

*Direktør for Trinity Hotel & Konference*

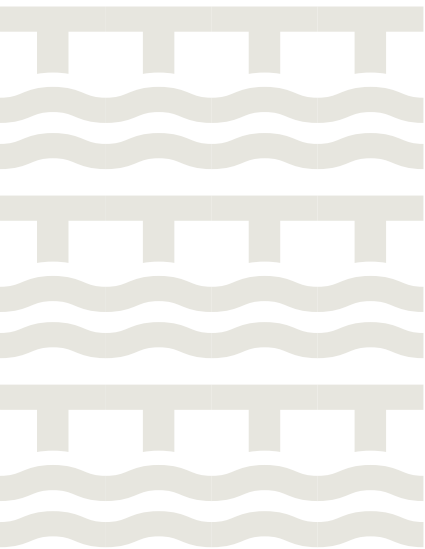




## Governance

# Code of Conduct

**Vores Code of Conduct, eller adfærdskodeks, er en essentiel del af vores forpligtelse til at opretholde de højeste standarder for integritet og etisk adfærd i vores organisation. Dokumentet tjener som en vejledning for alle medarbejdere og interessenter for at sikre, at vores handlinger og beslutninger er i overensstemmelse med vores kerneværdier og etiske principper.**



## Vision

Vi tror på, at et stærkt Code of Conduct er essentielt for vores organisation, fordi vi forpligter os selv til at overholde det i enhver sammenhæng for at handle med integritet, ærlighed og respekt. Det understøtter vores stræben efter at opbygge og opretholde et omdømme, der er baseret på troværdighed og ansvarlighed.

I udarbejdelsen af vores Code of Conduct har vi sat os for at definere klare retningslinjer for forventet adfærd og etik i vores organisation. Dokumentet er designet til at sikre, at alle medarbejdere og samarbejdspartnere forstår de grundlæggende principper, vi opererer efter.

Vores Code of Conduct er et etisk kompas, der guider os i vores beslutninger og handlinger, og som definerer de standarder, vi skal opretholde i samarbejdet med eksterne interessenter.

Et af vores vigtigste principper er transparens. Vi tror på, at åbenhed og tydelighed er afgørende for at opnå troværdighed og fremme gennemsigtighed i vores forretningsaktiviteter. Transparens skaber tillid, både internt og eksternt, og vi ser det derfor som en hjørnesten i vores Code of Conduct. Hvis vi beslutter at ændre vores metoder, vil vi altid give en velbegrunnet argumentation for ændringerne.



## Handlingsplan

Vores handlingsplan for perioden 2024-2028 er struktureret omkring flere vigtige initiativer.

### → Code of Conduct

Vi udarbejder en Code of Conduct med et samlet kodeks over vores etiske retningslinjer, som alle vores medarbejdere er forpligtet til at følge, og som skal skabe transparens og sikre forventningsafstemning med vores samarbejdspartnere.

### → Whistleblowerordning

I vores Code of Conduct beskriver vi blandt andet også vores whistleblowerordning, som er en væsentlig mekanisme for at rapportere eventuelle uregelmæssigheder eller bekymringer vedrørende vores virksomhedspraksis. Det skaber en sikker og anonym kanal for medarbejdere og andre interessenter til at indberette eventuelle overtrædelser af vores etiske retningslinjer eller lovgivning.

### → Bestyrelsens årlige ESG audit

Den samlede bestyrelse driver ESG-strategien og vil i lighed med den finansielle rapportering foretage en årlig audit af rapporteringen.

## Handlingsplan

Vores handlingsplan for perioden 2023-2028 er struktureret omkring flere vigtige initiativer.

### → Forebyggelse af krænkelser

Vi arbejder målrettet på at forebygge krænkelser og uønsket adfærd gennem bevidstgørelse om respektfuld adfærd og ligestilling for alle medarbejdere og samarbejdspartnere.

### → Behandling af anmeldelser

Hvis en krænkelse anmeldes, vil vi sørge for, at parterne involveres, og deres versioner af hændelsen bliver hørt. Alle henvendelser vil blive taget alvorligt, og der vil altid blive udvist gensidig diskretion for at beskytte de involverede.

### → Offentliggørelse af antal anmeldelser

For øget gennemsigtighed vil vi årligt offentliggøre antallet af anmeldelser.

### → Oplysning om vores proces

Vi sikrer, at vores medarbejdere og samarbejdspartnere har adgang til oplysninger om, hvordan vi behandler anmeldelser og håndterer situationer, der involverer krænkelser eller uønsket adfærd.

## Governance

# Respektfuld kultur

**Respekt, ligestilling og et trygt arbejdsmiljø er nøgleelementer, som er afgørende for at indtage en klar holdning til et målrettet arbejde for at forebygge krænkelser, chikane, diskrimination og anden uønsket adfærd. Vores handlingsplan sigter mod at opfylde vores forpligtelse til et respektfuldt og trygt arbejdsmiljø for alle.**

## Vision

Vores vision for et respektfuldt arbejdsmiljø er tydelig og ubetinget. Vi ønsker at skabe en kultur, der er præget af respekt, ligestilling og tryghed. Det begynder med vores forpligtelse til at forebygge enhver form for krænkende adfærd.

Adfærd, der kan være grov, stødende, diskriminerende eller nedladende, skaber utryghed og utiladelige forhold for de involverede. Det inkluderer upassende bemærkninger om for eksempel køn, etnicitet, religion, alder, kønsidentitet og handicap.

Vi forstår, at krænkelsernes subjektive karakter er afgørende, og vi giver alle en platform til at udtrykke, hvad de oplever som krænkende. Det er ikke vores ret at definere, hvad der opfattes som krænkende; det er den krænkede persons oplevelse, der er i centrum af vores opmærksomhed. Vi forpligter os til at tage disse oplevelser alvorligt og skabe et miljø, hvor vores medarbejdere og samarbejdspartnere kan føle sig trygge og respekterede.

## Governance

# Frivilligt arbejde

**Samfundsansvar og meningsfuld deltagelse i lokalsamfundet er en central del af vores værdigrundlag, og vi engagerer os derfor lokalt i frivilligt arbejde. Vi ønsker aktivt at fremme frivilligt arbejde for vores medarbejdere, og vi præsenterer i den forbindelse en konkret handlingsplan, der guider vores indsats for at gøre en positiv forskel i det lokalsamfund, vi er en del af.**

## Vision

Vores vision om frivilligt arbejde for vores medarbejdere er klar. Vi ønsker, at hver enkelt medarbejder årligt bruger 15 arbejdstimer på frivilligt arbejde i vores lokalsamfund. Engagementet er forankret i vores overbevisning om, at det giver mening for den enkelte medarbejder at bidrage positivt til samfundet. Vi søger at gøre en forskel lokalt, ikke blot i form af penge eller sponsorer, men gennem nærvær og dybfølt engagement.

Frivilligt arbejde kan nemlig have en dyb meningsfuld indvirkning på både dem, der giver, og dem, der modtager. Vi værdsætter den styrke, der ligger i at arbejde sammen for at skabe et endnu stærkere lokalsamfund. Den gensidige styrkelse bidrager til at skabe et endnu mere robust og sammenhængende lokalsamfund, og vi tror på, at

dette er et skridt i retning af en bedre og mere meningsfuld verden for os alle.

For os handler frivilligt arbejde ikke kun om at udføre opgaver eller give af sin tid – det handler også om at bygge fællesskaber og styrke sammenholdet blandt vores medarbejdere. Når vi arbejder sammen på projekter til fordel for vores lokalsamfund, skaber vi bånd, der går ud over arbejdspladsen. Vi lærer hinanden bedre at kende og forstår de værdier og overbevisninger, der driver os som enkeltpersoner og som virksomhed. Det styrker vores samhørighed og skaber en arbejdspladskultur præget af empati, samarbejde og solidaritet. Vi tror på, at den styrkelse af båndene på arbejdspladsen også gavner vores samfund og i det brede perspektiv bidrager til en endnu bedre verden.



## Handlingsplan

Vores handlingsplan for perioden 2024-2028 er struktureret omkring flere vigtige initiativer.

### → Årlig planlægning

Hvert år udarbejder vi en omfattende plan for frivilligt arbejde for vores medarbejdere. Planen vil omfatte valgmuligheder for projekter og aktiviteter, hvor medarbejderne kan deltage og bidrage til lokalsamfundet.

### → Registrering af timer

Alle medarbejdere anvender 15 arbejdstimer årligt på frivilligt arbejde, som registreres. Det hjælper os med at spore vores kollektive indsats og opmuntre til øget deltagelse. For en arbejdsdag regnes 7,4 timer.

### → Partnerskaber i lokalsamfundet

Vi vil søge og opretholde partnerskaber med lokalsamfundet og organisationer, der har brug for vores hjælp. Det gør det muligt for os at målrette vores frivillige arbejde til områder og initiativer, hvor det har størst indvirkning.

### → Fejring og anerkendelse

Vi vil aktivt fejre og anerkende vores medarbejders bidrag til lokalsamfundet gennem offentliggørelse af resultater og historier om vores frivillige arbejde. Opmærksomheden vil styrke holdfølelsen gennem en kollektiv stolthed over den forskel, vi sammen gør lokalt.









# Sammen skaber vi positive forandringer



Trinity Hotel og Konference  
Gl. Færgevej 30  
DK-7000 Fredericia  
CVR: 12812930

Tlf. +45 82 27 17 17  
rec@trinity.dk  
www.trinity.com