

CSR-nyhedsbrev nr. 4 - december 2013



Samfundsansvar og social bæredygtighed

Tryg tager samfundsansvar i forhold til at skabe social bæredygtighed. Det gør vi ved ikke at diskriminere kunder og medarbejdere, fremme ligebehandling og lige muligheder for alle. Vi har også fokus på, hvordan vi som virksomhed kan fremme mangfoldighed og inklusion. Vores sociale indsats vedrører mennesker, der bor i de områder, hvor vi udbyder forsikringer. Her gør vi en særlig indsats for mennesker, der er udsatte eller marginaliserede i forhold til arbejdsmarkedet eller hverdagslivet i Danmark og Norge.

Mangfoldigheden i Tryg favner både forskellighed i køn, alder, etnisk baggrund, handicap, seksuel orientering, tro og religion, men også forskelle i erfaringer, uddannelse, personlig historie og livsstil. Det bidrager alt sammen til, at vi har bedre indsigt i

kundernes forsikringsbehov og derfor kan give dem en god kundeoplevelse. Men det er også med til at skabe en god atmosfære i dagligdagen, fordi vi kan møde vores kolleger og vores omgivelser som dem vi er, og føle at vi er inkluderet og bidrager til udviklingen af produkter, service og oplevelser med de særlige kompetencer, som vores baggrund giver os.

I dette nyhedsbrev viser vi eksempler på, hvordan mangfoldigheden bringes i spil i Tryg til gavn for både kunder, medarbejdere og udsatte grupper i samfundene omkring os.

i [Læs mere om Tryg's CSR indsats om inklusion](#)
[tryg.com/dk > csr > temaområder > inklusion](#)

Tryg guider flygtninge i lokalsamfundet

I sommeren 2012 etablerede Tryg sammen med vores største partnerkunde Utdanningsforbundet (UDF) et samarbejde med Norsk Røde Kors om projektet Flygtningeguiden. Tiltaget handler om at koble ny-ankomne flygtninge ude i kommunerne med en frivillig guide. Disse mødes regelmæssigt gennem et helt år for at tale norsk og få større kendskab til lokalsamfundet. Guiden bidrager som vigtig sparringspartner og døråbner for, at flygtninge skal få bedre indblik i norsk samfunds- og arbejdsliv. Samtidig bidrager guideperioden til øget forståelse for norske "koder" og lokal kultur.

"Det er lige så vigtigt, at indsigten også flyder den anden vej, så guiden får kundskab om andre kulturer om flygtninges møde med den norske virkelighed", siger CSR rådgiver Tom Anders Stenbro. "Det er med denne gensidighed, vi ser at Flygtningeguiden virker som et effektivt inklusionstiltag i lokalsamfundet og samtidig bygger varige venskaber op". Tiltaget blev evalueret af Norges Teknisk-Naturvidenskabelige Universitet i Trondheim i 2012 og viste at Flygtningeguiden både er et virkningsfuldt og omkostningseffektivt inklusionstiltag.

Både Tryg og UDF rekrutterer guider blandt egne ansatte. Indtil nu har 12 Tryg-ansatte meldt sig som guider. Analyse-

specialist Oddbjørn Hauge i Bergen er en af dem. Ham kan vi nu se i en helt ny film som Røde Kors skal bruge i forskellige mediekkanaler, og kampagner for at hverve flere flygtningeguiden. "Det er utrolig givende at være flygtningeguide", siger Oddbjørn entusiastisk.

"Vi møder mennesker som ønsker at blive integreret i samfundet, og det er dejligt at kunne hjælpe. Jeg viser lidt hvordan vi nordmænd er, og lærer selv meget om andre kulturer", fortæller Oddbjørn.

16. september samlede Tryg sammen med Bergen Røde Kors frivillige guider og flygtninge, og gjorde status på forløbet. "Samarbejdet med Røde Kors viser sig at fungere rigtig godt og vore egne medarbejdere oplever Flygtningeguiden som en meningsfuld og lærerig aktivitet", siger Tom Anders Stenbro.

Efter god omtale i november 2013 både internt på et kundearrangement og i medierne meldte 12 nye medarbejdere sig som guide. Vi fordoblede dermed antallet af Tryg flygtningeguiden til 24.

i [Se rekrutteringsfilmen til Flygtningeguide](#)
[vimeo.com/74761120](#)

En genvej til selvværd



Handicap er ingen hindring. FN's konvention for mennesker med handicap bestemmer, at handicappede mennesker har ret til at blive inkluderet på arbejdsmarkedet på samme vilkår som alle andre eller via nødvendige støtteordninger. Som virksomhed skal vi sørge for, at vores arbejdsplads er fysisk tilgængelig og parat til at ansætte medarbejdere med handicap. Tryg blev vurderet som tilgængelig på syv ud af syv handicapområder i 2012.

i Læs mere her tryg.com/dk > csr > temaområder > inklusion > handicap > aktiviteter

I Tryg mener vi, at alle mennesker har brug for at mærke, at man udretter noget med sit liv. En af de grupper, der ofte oplever udfordringer er mennesker med handicap.

Vi tror vi på, at mennesker med handicap udgør en ressource på det danske arbejdsmarked. Derfor samarbejder vi med både interesseorganisationer og myndigheder om at synliggøre det potentiale.

Det er også grundtanken i et nyt samarbejdsprojekt mellem Tryg og Ballerup Kommune. Projektet "Fra beskyttet til støttet" er et socialpædagogisk tilbud til folk, der har en svag funktionsnedsættelse. De arbejdsopgaver, som gruppen skal løse ligger indenfor naturpleje af grønne områder.

"I min afdeling er vi ikke bange for at give alle mennesker en chance. Hvad ville Tryg være uden Mai Al-Hawi, der er kørestolsbruger og arbejder som servicemedarbejder i vores reception? Vores samarbejde er en hjælp til selvhjælp. Men det er skønt at se, hvor stor en betydning det har for de enkelte og deres selvværd, når de kommer på arbejde. De er stolte over at kunne bidrage med det, de kan. Den positive energi, som de udstråler, smitter jo også af på os andre", fortæller en begejstret Kim Erik Styltsvig, Facility Manager i Ballerup.

Samarbejdet med Tryg indebærer, at fra 1. maj til midt oktober, kommer et hold bestående af 4-6 personer, der ledsages af en tovholder,

som de kender godt og er trygge ved. Tovholderen får at vide af en kontaktperson i Facilities, hvilke opgaver der skal løses. Derefter er det tovholderens ansvar at lede og fordele opgaverne i gruppen. Hovedopgaven er at vedligeholde de grønne områder omkring Trygs hovedkvarter i Ballerup. Typiske opgaver kan være at slå græs, klippe hæk, beskære træer og sørge for at fjerne nedfaldne blade.

"At være på en arbejdsplads, hvor der er brug for ens indsats er jo en kæmpe motivationsfaktor. Hidtil har de arbejdet på beskyttede værksteder sammen med folk, der ligner dem selv. Med dette projekt får vi brudt den isolation. I Tryg kommer de ud på en rigtig arbejdsplads, og mærker, at der er brug for deres bidrag og indsats. Den følelse giver dem et ansvar for at komme op og møde på job hver dag. Derfor er vi utrolige glade for at Trygs sociale ansvar kommer os og denne gruppe af borgere til gode", fortæller Robert Lorentzen, områdeleder for DVU – Dagtilbud for Voksne Udviklingshæmmede i Ballerup kommune.

i Se filmen "Tryghed via inklusion og mangfoldighed" csr-d.dk > cases > tryg

Tryg har 58 medarbejdere ansat på særlige vilkår, herunder i flexjob. Flere af dem er medarbejdere, der er fastholdt i deres job efter en sygdomsperiode.

Sprog som ekstra-kompetence

Trygs medarbejdere har erfaret, at kunderne sætter pris på muligheden for at kunne kommunikere på eget sprog, når de henvender sig til vores salgs- og skademedarbejdere. De har derfor udviklet en praktisk ordning, hvor telefoner stilles om til en medarbejder med de samme sprogkompetencer som kunden, hvis det er nødvendigt.

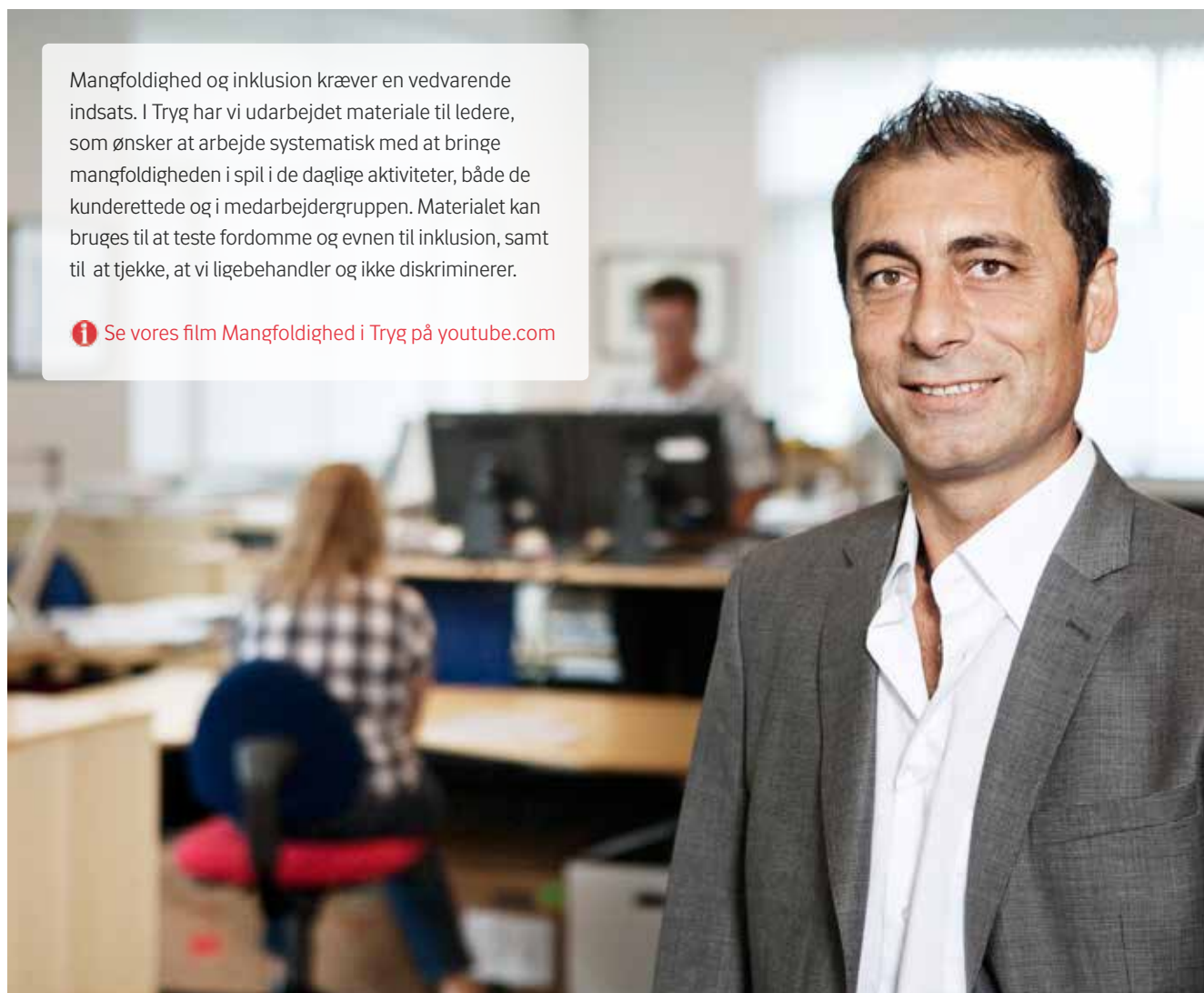
Vores medarbejdere kommer fra 49 forskellige lande og vi har derfor en bred repræsentation af kulturer, traditioner og perspektiver fra hele verden. I kundecenteret i Ballerup kan vi betjene kunderne på 15 forskellige sprog. Udover de nordiske og flere EU sprog, har vi medarbejdere med tyrkisk, kurdisk, arabisk, urdu, punjabi og albansk modersmål eller sprogkundskab.

De rigtige sprogkundskaber giver bedre forståelse for forsikringsproduktet og for kundens situation. Da sprog er tæt forbundet med kultur, kan det have stor betydning for kundens oplevelse af tryghed, at rådgiveren, de taler med, har samme baggrund som dem selv. At bringe mangfoldigheden i spil på den måde kan derfor betale sig på flere måder: det giver kunderne en god oplevelse og skaber loyalitet, men det skaber også god trivsel for medarbejderne, at deres sprogkundskaber bliver værdsat og brugt som en kompetence i dagligdagen.

i Læs artiklen [Mangfoldighed i Tryg – når vi møder kunderne](#) [tryg.com/dk > csr > temaområder > inklusion > etnicitet > aktiviteter](#).

Mangfoldighed og inklusion kræver en vedvarende indsats. I Tryg har vi udarbejdet materiale til ledere, som ønsker at arbejde systematisk med at bringe mangfoldigheden i spil i de daglige aktiviteter, både de kunderrettede og i medarbejdergruppen. Materialet kan bruges til at teste fordomme og evnen til inklusion, samt til at tjekke, at vi ligebehandler og ikke diskriminerer.

i Se vores film [Mangfoldighed i Tryg på youtube.com](#)



Seksuel orientering på arbejdspladsen

Vi møder typisk vores kolleger og kunder med den grundforventning, at de er heteroseksuelle, har børn og har en livsstil som de fleste. Hvordan håndterer man det, hvis man er bøsse eller lesbisk? Skal man åbent fortælle, at man har en partner af samme køn eller lever i en regnbuefamilie, hvor ens kæreste er med-far til ens barn, som en lesbisk kvinde er mor til? Og kan man kræve barselsorlov på samme vilkår som heteroseksuelle par? Det er spørgsmål, som bøsser, lesbiske, biseksuelle og transpersoner (LGBT) må forholde sig til dagligt på arbejdspladsen, når snakken går om fritid og familieliv ved frokostbordet eller i samtale med deres leder om arbejdsvilkår.

Den danske non-profit organisation Q-Factor gennemførte i 2012 en undersøgelse, der viste at kun halvdelen af de 1.280 adspurgte LGBT-personer var helt åbne om deres seksuelle orientering eller kønsidentitet på arbejdspladsen. Hver anden skjuler altså deres seksualitet på jobbet af frygt for kollegernes reaktion. Det giver både dårlig trivsel og lav performance, når man føler at man er nødt til at hemmeligholde sin seksuelle orientering. Oveni kommer oplevelsen af diskrimination, som 11% har oplevet på arbejdspladsen inden for det seneste år. Netop derfor sætter mange virksomheder fokus på rummelighed i forhold til LGBT, og vil gerne vise, at de er gode til at tiltrække de bedste medarbejdere, uanset seksuel orientering.

I Tryg vil vi i efteråret 2013 udarbejde en handlingsplan for, hvordan vi undgår diskrimination og bedst imødekommer de behov, LGBT-personer har i Tryg. Det er kun et ganske lille antal, der i dag er åbne om deres homoseksualitet, så vi har en opgave med at forebygge, at vores medarbejdere oplever, at det er opslidende og psykisk hårdt at gå på arbejde, fordi de føler, at de må skjule deres identitet.



Trygs LGBT-handlingsplan bliver til gennem dialog og workshops internt i Tryg med LGBT-personer blandt både medarbejdere og ledere.

LGBT-gruppen udgør ca. 10% af den danske befolkning. Det betyder, at der i Tryg nok er omkring 400 medarbejdere med en anden seksuel orientering end heteroseksuel.

Tro og religion

Trygs inklusionsindsats giver plads til tro og religion. Vi støtter udgivelsen af Foreningen Nydanskers Højtidskalender

i [Download som app foreningen-nydarker.dk](#)
> [projekter-og-samarbejder](#) > [projekter-og-cases](#)
> [højtidskalenderen](#)

Vi har indrettet 3 refleksionsrum, der giver mulighed for bøn eller meditation i arbejdstiden

i [Se mere i CSR nyhedsbrev nr. 2 2012 på tryg.com/dk](#) > [csr](#) > [nyhedsbrev](#)

Mentorprogram i Oslo



Det kan gøre en alverdens forskel med en hjælpende hånd på det rette tidspunkt. I efteråret 2011 blev tre studerende med udenlandsk baggrund håndplukket til Trygs mentorprogram. Et år senere havde de alle fået job. Alle tre giver Tryg æren for at det kunne lade sig gøre.

Mentorprogrammet blev etableret på kontoret i Oslo som en del af Trygs forpligtelse til mangfoldighed og inklusion

Trygs mentorprogram

Trygs mentorprogram kom i stand som en del af Trygs samfundsansvar med det mål at gøre det nemmere for de grupper i vores samfund, som kæmper for at få fodfæste på arbejdsmarkedet.

Mentorprogrammet består af individuelle mentorsamtaler og fælles temasamlinger. Programmets mentees deltog også i kundearrangementer og i projektet "mangfoldighed i kundetjenesten".

på arbejdsmarkedet. Formålet var at udveksle erfaringer og ekspertise med de udenlandske studerende, men også give dem redskaber og praktisk erfaring med at begå sig på en norsk arbejdsplads.

Støtten var afgørende

Til trods for at have læst på Handelshøjskolen BI, hvor Irina Gorokhov tog en Master i ledelse- og organisationspsykologi, havde hun ikke store forhåbninger om at finde vej ind på arbejdsmarkedet.

"Det er ikke nemt at komme helt alene til Norge som russisk kvinde. Jeg er utrolig taknemlig for at Tryg valgte mig. Det at få en mentor som bekymrer sig om en, som skubber på og støtter en, betyder rigtig meget, når du er ny i en fremmed kultur. Ved at være en del af mentor-programmet fik jeg muligheden for at vise, hvad jeg rent faktisk kunne. De mange positive tilbagemeldinger var med til at styrke min selvtillid, så jeg nu tør meget mere.", fortæller Irina Gorokhov, som i dag arbejder som Sourcing Manager i Dfind Engineering i Oslo.

De to andre studerende, Akbar Sheheryar og Adnan Mohammad, som begge har pakistanske aner, er enige med Irina Gorokhov.

”Tiden i Tryg har betydet enormt meget for min personlige udvikling. Jeg fik stor hjælp til at bygge mit CV op og samtidig fik jeg lov til at opleve, hvordan arbejdslivet i Norge fungerer”, fortæller Adnan Mohammad begejstret. Han har en Master i økonomi- og ledelse fra Handelshøjskolen BI, og arbejder som regnskabsfører i Nespresso i dag.

”Uden referencerne fra Tryg tror jeg, at det havde været meget svært at få et job, fortæller Akbar Sherharyar, som har fået job i Telio som salgskonsulent og stortrives blandt sine norske kolleger.

En god læringsproces

Businesspartner Kari Gittmark, direktør for Salg Privat, Roger Slinning og tidligere controllerchef i Industri, Berit Nilsen var mentorer for de tre, der blev udvalgt til mentorprogrammet.

Alle tre er samstemmende enige om, at det har været en gensidig læringsproces, som også har gavnnet og udviklet alle de involverede som mennesker.

”Jeg er mindst ligeså taknemlig som Irina for alt det, som hun har lært mig. Jeg har udviklet mig som menneske og fået en øget forståelse og respekt for vores nye landsmænd.”, siger Roger Slinning, som stadig har jævnligt kontakt til sin mentee.

Roger og Kari fremhæver desuden betydningen af at have en arbejdsgiver, som ikke bare tænker i penge og lønsomhed. ”Det giver mening at engagere sig i samfundets udfordringer. Men det giver også enormt meget for den enkelte at kunne give lidt af sig selv. Samtidig med, at det er vigtigt for Tryg at afspejle samfundet, må vi også være ydmyge og lære af andre perspektiver end vores egne, mener Roger Slinning.

”Vi har mange erfarne ledere i Tryg, som ønsker at bidrage med deres kompetencer og erfaringer ved at være mentorer for udvalgte studerende med minoritetsbaggrund. Det er vigtigt for os som virksomhed at få øget kendskab til fremtidige arbejdstagere. Men det betyder også meget for de flersproglige unge at få en erfaring med det norske arbejdsliv. Det kendskab vil nemlig være med til at gøre det nemmere for dem at søge job,” siger Tom Anders Stenbro, CSR-rådgiver for Tryg i Norge.

Innovækst

Siden efteråret 2012 har Tryg deltaget i projektet INNOVÆKST, som er målrettet 30 københavnske virksomheder, der ønsker at arbejde strategisk med mangfoldighed. Efter en kortlægning af, hvor hver virksomhed står, følger en vejledning i, hvordan de kan omsætte deres mangfoldighed til produktivitet og innovation til gavn for den økonomiske bundlinje. Virksomhederne lærer hvordan de kan skabe forretningsudvikling ved at udnytte potentialet i mangfoldighed.

Projektet strækker sig over en periode på to år. Første fase indeholdt en baseline-måling, hvor alle virksomheder fik foretaget et individuelt tjek af deres udgangspunkt i forhold til mangfoldighed og homogenitet på forskellige gruppeniveauer. I Tryg udførtes tjekket i tre teams i Kundecenter DK.

Gennem fire bootcamps blev deltagerne introduceret til forskellige personale- og ledelsesmæssige værktøjer, som de så kunne afprøve i deres teams. Værktøjerne vil være tilgængelige for alle i Tryg i efteråret 2013 og vil kunne bruges i indsatsen for at udforske og bruge vores mangfoldighed til forbedring af kundeservice og medarbejdertrivsel.

INNOVÆKST afsluttes med en konference i foråret 2014, hvor Tryg og de øvrige virksomheder har opnået en bedre indsigt i mangfoldighed og i mulighederne for at udnytte mangfoldighedens potentiale til gavn for både forretningen og samfundet.

INNOVÆKST er et samarbejde mellem Københavns Kommunes mangfoldighedskampagne ”Bland dig i Byen”, Innoversity og Foreningen Nydansker. Målet med INNOVÆKST er at trække på den nyeste forskning inden for feltet og bruge den til at gøre 30 københavnske virksomheder mere effektive og bevidste om deres innovationspotentiale.



Plads til unge i Tryg

Hvert år ansætter vi et hold nye elever med start først i september. Ansættelse af elever betyder, at vi får en tilgang af unge, som er med til at give nye impulser og udvikling.

Tryg ansætter to typer elever: finanselever (salgs- og forsikrings elever) og kontorelever. Uddannelsen er for alle elever 2-årig og veksler imellem teori og praktik. For finanselever øst for Storebælt foregår undervisningen på Lyngby Handelsskole. For finanselever vest for Storebælt foregår undervisningen på Århus Handelsskole. Den praktiske del af uddannelsen foregår i Tryg Privat salg, Erhverv salg og i en skadeafdeling. For kontorelever foregår undervisningen i hovedstadsområdet og i vores økonomiafdeling.

Vi har også en aftale med professionsskolen Metropol om at modtage studerende fra uddannelsen til finansbachelorer i praktikophold. Opholdet giver de studerende mulighed for at få indblik i dagligdagen i finanssektoren og indsamle materiale til en opgave.

Mange nyuddannede kandidater fra universiteter og andre længe-revarende uddannelser har i disse år vanskeligt ved at finde vej ind

på arbejdsmarkedet. I Tryg har de via jobcentre mulighed for at komme i 4-8 ugers virksomhedspraktik, hvor de får mulighed for at deltage i opgaveløsningen og selv tage ansvar for afgrænsede opgaver. I Trygs CSR-enhed har vi siden 2011 haft fire virksomhedspraktikanter, som har benyttet perioden til at supplere deres teoretiske CSR-viden eller interesse med praktiske erfaringer.

i Se mere om Trygs elevuddannelse her tryg.dk > [om-tryg](#) > [job-i-tryg](#) > [elev](#)

Leder for en dag

Tryg er vært for dialogmøder mellem gymnasieelever og ledere i projektet LEDER FOR EN DAG. Farum Volleyball klub står bag initiativet, der introducerer de unge til coaching og ledelse gennem foredrag, sport og samtale. De har rekrutteret over 400 af de mest ressourcerstærke gymnasieelever som frivillige til Danmarks største kidsvolley skolestævner og samtidig introduceret de unge frivillige til ledelse gennem et nøje planlagt forløb. Som frivillige er de unge blevet rollemodeller for et par tusind folkeskoleelever og har undervejs tilegnet sig sociale kompetencer og værdiopfattelser, der er vigtige for et lederskab.



Kommunikation af CSR

I perioden 1. januar - 31. december 2013 har vi holdt 36 eksterne oplæg om CSR i Tryg for 1435 deltagere.

Oplæg	Dato	Antal deltagere
Women in Management Grontmij og Udenrigsministeriet	16. januar	35 (BKO)
Evner i Fokus: Case Tryg VFSA, København	18. januar	50 (BKO)
CSR i Tryg Ålborg Væksthus	21. januar	25 (BKO)
Databeskyttelsesdagen Christiansborg	28. januar	170 (BKO)
Digital Sikkerhed Dansk IT	29. januar	40 (BKO)
Menneskerettigheder og virksomhedsansvar CBS	1. februar	30 (BKO)
Mangfoldighed i Tryg NJAM	12. februar	40 (BKO)
Virksomheders sociale ansvar SFI og CABI	28. februar	40 (BKO)
Klimatilpassing og forsikring Fagsamling Bedrift & Industri, Oslo	5. mars	60 (TAS)
Forebygging og målstyring Politi høyskolen, Oslo	6. mars	30 (TAS)
Sustainability – importance for clients Krüger A/S	21. marts	50 (BKO)
Dagravning og lokal trygghet Sesam kulturhus, Bergen	4. april	15 (TAS)
Forsikringslære for fremmedspråklige Trondheim Røde Kors	9. april	25 (TAS)
Natteravnkonferansen Tryg, Bergen	20. og 21. april	180 (TAS)
Samfunnsansvar og kundesamarbeid Norges Røde Kors, Oslo	26. april	10 (TAS)
CSR i risikovurderinger Transportens Innovationsnettverk, Force A/S	14. maj	30 (BKO)
Mobility Management i Tryg Albertslund Erhvervsnettverk	21. maj	8 (BKO)
Tryg digitalisering Dansk IT	23. maj	30 (BKO)
Klimatilpassing og nye produkter Divisjonsmøte Pris og Produkt, Ballerup	31. mai	25 (TAS)
Nordic Climate – VisAdapt presentasjon Nordisk bransjeorganisasjonsmøte, Stockholm	10. juni	25 (TAS)
Redskabet VisAdapt Klimanettverket, Grontmij, København	11. juni	10 (BKO)
Mobility Management i Tryg Ballerup Kommune	18. juni	18 (BKO)
Mobility Management i Tryg Transportnettverk Amager	28. august	18 (BKO)
Mobility Management i Tryg Klimanettverket, Forlaget Andersen	28. august	15 (BKO)
Højtidskalenderen i Tryg Foreningen Nydansker	5. September	10 (BKO)
Mobility Management i Tryg Bo-Vest, Avedøre	18. September	210 (BKO)
Responsible Sourcing in Tryg Social Business Club	30. September	40 (BKO)
Flyktningguide samling Med Bergen Røde Kors	16. september	20 (TAS)
Embedded CSR BI Oslo	1. oktober	20 (BKO)
Diversity in Tryg EU Found, Wien	4. oktober	30 (BKO)
Tryg Case: Women in Management EU Equality Pays Off, København	10. oktober	15 (BKO)
Tryg Case: Women in Management Danida international Gender Mainstreaming delegation	28. oktober	26 (BKO)
Nordic Climate – VisAdapt Finans Norge	15. november	20 (TAS)
Forsikringslære for fremmedspråklige Trondheim Røde Kors	19. november	25 (BKO)
Whistleblowing Djøf	3. december	40 (BKO)

Kommunikation af CSR

Oplæg	Dato	Antal deltagere
forsat fra forrige side		
Medieomtale		
Pendlere fik styr på transport Ballerup Bladet	10. maj	
Møderne rykker ud i det fri Ballerup Bladet	20. juni	
Her er det slut med at booke mødelokale dr.dk	12. august	
Tryg guider flyktninge i norsk kultur	22. September	(TAS)
Tryg tager social ansvar alvorligt Fokuser på det du kan Flexicurity	oktober 2013	(BKO)
Udgivelser		
Mobility Management , i Erhvervshåndbogen Klimaledelse	Januar 2013	(BKO)
Værktøjet VisAdapt , i Erhvervshåndbogen Klimaledelse	April 2013	(BKO)
Interessentdialog er nødvendig Nordisk Forsikringstidsskrift 2/2013	Juni 2013	(TAS)
CSR i Tryg i Erhvervshåndbogen CSR	August 2013	(BKO)
Godt sikkerhedsarbeid i bedrifter – forebygning af arbeidsulykker , egen publikasjon	Oktober 2013	(TAS)

Kontaktinformation

Besøg også tryg.com/dk

CSR chef Birgitte Kofod Olsen (BKO)

CSR rådgiver Tom Anders Stenbro (TAS)

+45 29 31 72 05

+47 93 82 53 07