

REDEGJØRELSE ETTER ÅPENHETSLOVEN

Innledning

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022. Hovedformålet med loven er å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Loven skal også sikre at allmennheten har tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer sin menneskerettighetsrisiko.

Denne redegjørelsen utgis av Personalhuset Staffing Group AS (heretter «Personalhuset»).

Personalhuset har videre mindre eierandeler i Staffing Invest AS og Kraft Nord AS. Eierskapet i disse selskap er i aktsomhetsvurderingen vurdert som en del av Personalhusets aktivitet.

Åpenhetsloven forplikter Personalhuset til å:

- utføre aktsomhetsvurderinger i samsvar med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper,
- redegjøre for vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og
- svare på informasjonsforespørslers fra allmennheten.

Personalhuset har siden lovens ikrafttredelse jobbet med å gjennomføre aktsomhetsvurderinger. Fokus har primært vært knyttet til steg 1 og 2 i aktsomhetsvurderingen: forankring og identifisering av risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Personalhuset har også hatt søkelys på å bygge kompetanse om åpenhetsloven, dens formål og selskapets forpliktelser.

Denne redegjørelsen beskriver våre retningslinjer og rutiner for å håndtere risiko knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, hvilke vesentlige risikoer vi har identifisert og tiltak vi har iverksatt som følge av våre identifiserte risikoområder.

Vår virksomhet og driftsområde

Personalhuset er 100% eiet av Otiga Group AS - et norskeid konsern som er blant Nordens ledende aktører innen rekrutterings- og bemanningstjenester, outplacement, konsulent tjenester og lederutvikling. Personalhusets kjernevirksomhet er mennesker og arbeidsliv. Våre verdier – *vi bryr oss, vi inspirerer og vi utfordrer* – er et godt grunnlag for å jobbe aktivt med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Gjennom vårt arbeid kan vi være en positiv bidragsyter til å fremme respekt for disse rettighetene. Vi har i vår vesentlighetsanalyse identifisert mangfold, likestilling og ferdig rekuttering som det området der vi har størst påvirkning.

Personalhuset tilbyr tjenester innen lederutvelgelse, rekruttering og utleie av arbeidskraft, omstilling til nytt arbeid og ulike typer rådgivning. For oss handler det om hvordan vi kan være en rådgiver for mennesker i ulike situasjoner – enten man leter etter den perfekte jobben, den riktige kandidaten eller man ønsker en faglig støttespiller i arbeidshverdagen. Vårt viktigste formål er å bidra til å få mennesker inn i arbeidslivet og siden 2001 har tusenvis fått jobb gjennom oss.

Markedet er offentlige og private virksomheter i Norge. Selskapet tilbyr tjenester over hele landet, og har avdelinger i Oslo, Viken, Vestfold og Telemark, Agder, Rogaland, Vestland, Møre og Romsdal, Trøndelag og Nordland. Hovedkontoret ligger i Grensen 17 i Oslo. Personalhuset har totalt 4717 ansatte som er utleid til ulike kunder. Administrative tjenester som HR, IT, regnskap mv. kjøpes av søsterselskapet Personalhuset Service Management AS (heretter «PSM»). Når det gjelder aktsomhetsvurderingen for PSM' tjenester vises til deres redegjørelse i årsberetningen.

Retningslinjer og rutiner for arbeidet med aktsomhetsvurderinger / Slik jobber vi med aktsomhetsvurderinger

Personalhuset har forpliktet seg til å opptre ansvarlig og sikre respekt for grunnleggende menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. Denne forpliktelsen er inntatt i Policy om menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som er vedtatt av styret, samt våre etiske retningslinjer. I våre policies og retningslinjer forplikter vi oss til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger i henhold til OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Daglig leder har ansvar for oppfølging av disse forpliktelsene og rapporterer til styret minst årlig.

Personalhuset også godkjent Revidert Arbeidsgiver som bekrefter vårt fokus på arbeidsgiveransvaret for utleide medarbeidere. Som Revidert Arbeidsgiver blir vi revidert på lovligheten av sentrale rutiner og arbeidsgiverpraksis, du kan lese mer her www.revidertarbeidsgiver.no. Personalhuset er også medlem i NHO Service Bemanningsbransjen hvor vi forplikter oss til å overholde bransjens etiske retningslinjer. Initiativet har som formål å skape trygghet for den enkelte ansatte og oppdragsgiver og sikre seriøse forhold i bransjen. Du kan lese mer her [etiske-retningslinjer-for-bemanningsbransjen-sist-endret-19.-juni-2018.pdf \(nhosh.no\)](#)

Personalhuset har også andre retningslinjer som er retningsgivende for vårt arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår. Dette inkluderer Personalhåndbok, Etiske retningslinjer, Policy for likestilling og mangfold, Policy for kvalitet, Policy for bærekraft, HMS-policy, innkjøpspolicy og policy for personvern.

I 2022 og 2023 har vi deltatt i et felles prosjekt med flere selskaper i gruppen for å implementere åpenhetsloven. Prosjektet har inkludert kompetansebygging innen åpenhetsloven ved ekstern rådgiver, bistand med aktsomhetsvurderinger, presentasjon til styret og informasjon til de ansatte.

Vi har følgende rutiner for å håndtere vår menneskerettighetsrisiko:

- Etiske Retningslinjer
- Rutiner for ansettelse
- Rutiner for lønnsfastsettelse
- Rutiner for oppfølging av ansatte
- Rutiner for avvikshåndtering
- Rutiner for internkontroll
- Varslingsrutiner – Personalhåndboken beskriver våre varslingsrutiner. Varsling skal skje til nærmeste leder, alternativt neste nivå eller HR-avdelingen. Varsling kan gjøres anonymt.

Risikovurdering:

Personalhuset har i arbeidet med implementering av åpenhetsloven jobbet etter et rammeverk basert på OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv. Vi har først gjennomført en bred risikokartlegging for å identifisere de områdene innenfor vår virksomhet, blant våre forretningspartnere og i vår leverandørkjede hvor det er mest sannsynlig at signifikant risiko for faktiske eller potensielle brudd på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter forekommer.

Når det gjelder leverandørkjeden har vi brukt en systemleverandør, Cemasy, for kartlegging av kritiske leverandører. I første omgang har vi undersøkt de 20 viktigste leverandørene fra et risikoperspektiv. Disse har fått tilsendt et spørreskjema med spørsmål om hvordan de arbeider med menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. Svarprosenten var 10%. Personalhuset er ikke fornøyd med svarprosenten og vil fortsette arbeidet med å innhente informasjon fra leverandørkjeden. Svarene som ble mottatt var tilfredsstillende og avdekket ingen spesiell risiko knyttet til menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter.

I forbindelse med risikokartleggingen har Personalhuset vurdert typisk bransjerisiko, geografisk risiko, selskapsspesifikk risiko og produkt-/tjenesterisiko. Vi har undersøkt relevante kilder som Employment and Recruitment Agencies Human

Rights Sector Guide Report fra Insititute for Human Rights and Business¹, EBRD Environmental and Social Risk Categorisation List som vurderer sosial risiko for ulike næringer², DFØS høyrisikoliste³, OECDs sektorspesifikke retningslinjer⁴, the International Trade Union Confederation (ITUC) Global Rights Index⁵ og World Justice Project⁶.

Basert på risikokartleggingen ble følgende vesentlige risikoområder identifisert:

- Retten til en rettferdig lønn (lønn til å leve av)
- Arbeidstakerforhold i tekstilbransjen (produksjon av arbeidsklær)
- Retten til et godt arbeidsmiljø for utleid personell
- Retten til arbeid for immigrant arbeidere og langtidsledige
- Diskriminering og trakassering av sårbare grupper
- Retten til beskyttelse av persondata

Personalhuset har ikke identifisert faktiske brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold. På bakgrunn av risikovurderingen har vi valgt ut følgende områder for potensielle brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som skal prioriteres i vårt arbeid:

1. Anstendig lønn
2. Godt arbeidsmiljø
3. Beskyttelse av persondata
4. Anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden
5. Sårbare grupper

For å prioritere våre viktigste risikoområder har vi benyttet følgende kriterier: alvorlighetsgrad av potensielle negative konsekvenser, sannsynligheten for at negative konsekvenser oppstår og Personalhusets tilknytning til risikoen.

Tiltak og forventede resultat / Slik jobber vi for å forebygge og redusere og stanse negative konsekvenser

For å redusere identifiserte risiko har vi iverksatt følgende generelle tiltak: vurdering av anonym varslingskanal for å tilrettelegge for rapportering av risiko og/eller kritikkverdige forhold. Denne vurderingen vil bli foretatt i 2023.

1. Anstendig lønn

Personalhuset legger til grunn at lønn i henhold til tariff er å anse som anstendig lønn. Når det gjelder risikoen for at utleide medarbeidere får lavere lønn enn det som er lovpålagt (ref. likebehandlingsprinsippet) har Personalhuset iverksatt en rekke forebyggende og kontrollerende tiltak. Dette inkluderer blant annet at selskapet revideres av ekstern revisor som Revidert Arbeidsgiver (se nærmere beskrivelse ovenfor), det foreligger skriftlige rutiner for lønnsfastsetting (oppdatert for gjeldende tariff), digital opplæring av ansatte, det gjennomføres interne revisjoner, det er tett dialog med kunde og informasjon innhentes fra kunde, selskapet har et rapporteringssystem for uønskede hendelser og en varslingskanal. Arbeidstilsynet hadde også tre tilsyn med gode tilbakemeldinger i 2022. Personalhuset er av den oppfatning at disse tiltak reduserer risikoen for at kunde ikke betaler anstendig lønn, samt øker oppdagelsesrisikoen. Vi

¹ www.ihrb.org

² [ebrd-risk-english.pdf](https://www.ebrd.org/sites/default/files/2019/07/2019-07-26_ebrd-risk-english.pdf)

³ [Høyrisikolisten | Anskaffelser.no](https://www.hoyrisikolisten.no/)

⁴ [OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct - OECD](https://www.oecd.org/dai/~/media/2018/06/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf)

⁵ [ITUC GRI - Countries \(globalrightsindex.org\)](https://www.ituc-csi.org/global-rights-index/)

⁶ <https://worldjusticeproject.org/rule-of-law-index/country/2022/>

vil i løpet av 2023 vurdere å implementere en anonym varslingskanal for å senke terskelen for rapportering av eventuelle lønnsforhold som ikke anstendige.

2. Godt arbeidsmiljø

Alle har rett til et godt arbeidsmiljø. Personalhuset har identifisert som en risiko at ikke arbeidsmiljøet for medarbeidere utleid til kunde er godt nok og at Personalhuset ikke har kunnskap om dette. Per i dag foreligger forebyggende og kontrollerende tiltak som angitt under 1. Rettferdig lønn. For å redusere risikoen ytterligere vil Personalhuset forbedre den digitale opplæringen av ansatte slik at de har kunnskap om hvilke krav som gjelder og hvordan håndtere spørsmål og eventuelle avvik knyttet til arbeidsmiljøet. Med økt kompetanse forventer Personalhuset at risikoen vil reduseres. Personalhuset vil også vurdere å innføre en anonym varslingskanal, samt etablere minimumskrav i kundekontraktene til hvordan arbeidsforhold skal være. Ved å legge til rette for enklere rapportering og sette fokus på temaet overfor kundene vil risikoen kunne reduseres.

3. Beskyttelse av persondata

Personalhuset håndterer store mengder persondata og til dels sensitiv persondata. Når det gjelder risikoen for at persondata havner på avveie etterlever Personalhuset gjeldende personvernlovgivning. Personalhuset har etablerte rutiner for håndtering av persondata og eventuelle brudd på personvernlovgivningen. Dette inkluderer blant annet et system for oppdatering av rutiner og begrensnig av hvilke persondata som innhentes og oppbevares, samt sletterutiner. Personalhuset vil som et forebyggende tiltak gjennomføre en ROS-analyse i 2023 og har iverksatt et prosjekt for IT-sikkerhet som inkluderer vurdering av ytterligere tiltak for beskyttelse av persondata. Personalhuset forventer at disse tiltakene vil redusere risikoen for at persondata havner på avveie både ved at forsterket fokus reduserer sannsynligheten for brudd og fordi konsekvensene reduseres ved at man raskere stanser brudd.

4. Anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden

Personalhuset har identifisert manglende innsikt i leverandørkjeden som en signifikant risiko og et prioritert område. I 2022 har Personalhuset anskaffet et system for leverandørkartlegging og oppfølging. Basert på en risikovurdering ble 20 leverandører forespurt hvordan de arbeider med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Denne prosessen gir Personalhuset bedre innsikt i leverandørkjeden slik at høy-risiko leverandører kan følges opp med ytterligere tiltak. Personalhuset vil prioritere å følge opp de leverandørene som foreløpig ikke har besvart henvendelsen, samt utvide kartleggingen til flere leverandører. Ettersom produksjon av arbeidstøy er identifisert som en risiko vil Personalhuset søke å redusere antall leverandører da dette vil gi mulighet for bedre oppfølging av leverandørene. Videre til Personalhuset vurdere å innføre kvalifisering av leverandører av arbeidstøy og renholdstjenester for å sikre at disse har tilfredsstillende fokus på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Personalhuset antar at risikoen for brudd på slike rettigheter vil reduseres ved å innføre disse tiltak.

5. Sårbare grupper

Personalhuset bistår enkelte såkalte «sårbare grupper» med omstilling i arbeidslivet og utleie til kunde. Med sårbare grupper refereres her til langtidsledige og immigrant arbeidere som er bosatt i Norge, men som ikke kjenner norsk arbeidsliv eksempelvis flyktninger. Personalhuset anser det som en særlig risiko at sårbare grupper faller utenfor arbeidslivet og/eller ikke blir behandlet rettferdig på jobb hos kunde. For å redusere denne risikoen har Personalhuset etablert tydelige rutiner for rekruttering og oppfølging som adresserer risikoen for diskriminering. Personalhuset bruker også teknologi for å forbedre en fordomsfri rekrutteringsprosess og benytter aktivt NAV og tiltaksarrangører som rekrutteringskanal i samarbeid med integreringsbedrifter. For å fange eventuelle uønskede forhold hos kunde vises til punkt 2. ovenfor. Personalhuset vil i løpet av 2023 vurdere å implementere en anonym varslingskanal for å senke terskelen for rapportering.

Formålet med de tiltakene vi har iverksatt og planlagt er å bidra til å fremme menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår i egen virksomhet, bidra til forbedring hos våre leverandører og redusere vesentlig risiko for negative konsekvenser som kan knyttes til vår virksomhet.

Oppsummering og veien videre

I tillegg til ovennevnte prioriterte områder vil vi det neste året jobbe med å forbedre gjennomføringen av aktsomhetsvurderingen og bygge kompetanse på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Personalhuset vil følge opp gjennomføring og tiltak som er igangsatt som følge av aktsomhetsprosessen beskrevet ovenfor. Dette gjøres gjennom et risikoregister hvor de relevante vurderinger og tiltak fremkommer. Oppfølgingen inkluderer kommunikasjon med interessenter og rettighetshavere om hvordan eventuelle negative konsekvenser er håndtert, samt å sørge for eller samarbeide om gjenoppretting og erstatning der dette er påkrevd.

Aktsomhetsvurderingene vil gjennomføres minst årlig, samt ved materielle endringer i risikobildet eller ved vesentlige endringer i virksomhetens risikovurderinger.

Personalhuset vil utstede redegjørelser og besvare informasjonshenvendelser som nærmere angitt i åpenhetsloven. Informasjonshenvendelser bes rettet til [legg inn kontaktdetaljer].

Denne redegjørelsen er utarbeidet i henhold til åpenhetsloven § 5.

Redegjørelsen gjelder for perioden 1. juli 2022 til 24. mai 2023.

Redegjørelsen er godkjent av styret i Personalhuset Staffing Group AS 22. juni 2023.

Signeres elektronisk av styret og daglig leder

PENNEO

Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokument signert med "Penneo™ - sikker digital signatur".
De signerende parter sin identitet er registrert, og er listet nedenfor.

"Med min signatur bekrefter jeg alle datoer og innholdet i dette dokument."

Claes Emde Poulsen

Styreleder

Serienummer: 9578-5998-4-1766085

IP: 51.175.xxx.xxx

2023-06-26 19:51:49 UTC



CARINE HENRIKSEN

Styremedlem

Serienummer: 9578-5999-4-1310017

IP: 51.175.xxx.xxx

2023-06-27 06:14:41 UTC



Roger Normann Wiik

Daglig leder

Serienummer: UN:NO-9578-5993-4-3947256

IP: 141.0.xxx.xxx

2023-06-27 13:56:16 UTC



Dokumentet er signert digitalt, med **Penneo.com**. Alle digitale signatur-data i dokumentet er sikret og validert av den datamaskin-utregnede hash-verdien av det opprinnelige dokument. Dokumentet er låst og tids-stemplet med et sertifikat fra en betrodd tredjepart. All kryptografisk bevis er integrert i denne PDF, for fremtidig validering (hvis nødvendig).

Hvordan bekrefter at dette dokumentet er originalen?

Dokumentet er beskyttet av ett Adobe CDS sertifikat. Når du åpner dokumentet i

Adobe Reader, skal du kunne se at dokumentet er sertifisert av **Penneo e-signature service** <penneo@penneo.com>. Dette garanterer at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret.

Det er lett å kontrollere de kryptografiske beviser som er lokalisert inne i dokumentet, med Penneo validator - <https://penneo.com/validator>