

REDEGJØRELSE ETTER ÅPENHETSLOVEN

Personalhuset Staffing Group AS

Rapporteringsperiode: 1. januar 2025 til 31. desember 2025

Innledning

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

Åpenhetsloven forplikter Personalhuset til å utføre aktsomhetsvurderinger i samsvar med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper, redegjøre for dette arbeidet, og svare på informasjonsforespørslers fra allmennheten.

I rapporteringsperioden har fokus primært vært knyttet til steg 1 og 2 i aktsomhetsvurderingen: forankring og identifisering av risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt steg 3 for redusering av risiko i leverandørleddet.

Denne redegjørelsen utgis av Personalhuset Staffing Group AS (heretter «Personalhuset») og gjelder for perioden 1. januar 2025 til 31. desember 2025.

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, konsulenttjenester 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. Personalhuset tilbyr tjenester innen lederutvelgelse, rekruttering og utleie av arbeidskraft samt omstilling og rådgivning.

Selskapets kunder er hovedsakelig offentlige og private virksomheter i Norge. Personalhuset har avdelinger over hele landet: Oslo, Akershus, Østfold, Buskerud, Telemark, Agder, Rogaland, Vestland, Møre og Romsdal, Trøndelag og Nordland. Hovedkontoret ligger i Oslo. Personalhuset hadde i 2025 totalt 3.467 ansatte utleid til ulike kunder og oppdrag.

Blant selskapets viktigste leverandører er eiendomsselskaper, IT-leverandører og leverandører av arbeidsklær og verneutstyr. Videre er leverandører av kontorrekvisita, frakt og transport samt renholdsbyrå viktige forretningspartnere.

Retningslinjer og rutiner for aktsomhetsvurderinger

Personalhuset har forpliktet seg til å opptre ansvarlig og sikre respekt for grunnleggende menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. Denne forpliktelsen er inntatt i Policy for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, vedtatt av styret. Daglig leder har ansvar for oppfølging og rapporterer til styret minst årlig.

Personalhuset er godkjent som Revidert Arbeidsgiver, og er medlem i NHO Service Bemanningsbransjen. Selskapet har også følgende retningslinjer som understøtter arbeidet med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår: Personalhåndbok, Etiske retningslinjer, Policy for likestilling og mangfold, HMS-policy, Innkjøpspolicy og Policy for personvern.

Vi har følgende rutiner for å håndtere vår menneskerettighetsrisiko:

- Rutiner for ansettelse
- Rutiner for lønnsfastsettelse
- Rutiner for oppfølging av ansatte
- Rutiner for avvikshåndtering
- Rutiner for internkontroll
- Revidert arbeidsgiver (ekstern revisjon)
- Interne revisjoner
- Varslingsrutine med mulighet for anonym varsling (i samarbeid med Codex advokatfirma)
- Skaderapportering
- Etiske retningslinjer

I rapporteringsperioden har Personalhuset videreført arbeidet med kompetansebygging og koordinering av felles arbeid relevant for åpenhetsloven, i samarbeid med øvrige selskaper i Otiga-gruppen. Som ledd i forberedelsene til CSRD-rapportering har arbeidet med aktsomhetsvurderinger blitt ytterligere styrket og systematisert.

Risikovurdering

Personalhuset har arbeidet etter et rammeverk basert på OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv. Vi har gjennomført en bred risikokartlegging for å identifisere områder innenfor vår virksomhet, blant våre forretningspartnere og i vår leverandørkjede hvor det er mest sannsynlig at det foreligger signifikant risiko for faktiske eller mulige brudd på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter.

Risikokartleggingen har vurdert typisk bransjerisiko, geografisk risiko, selskapsspesifikk risiko og produkt- og tjenesterisiko, basert på relevante kilder som EBRD Environmental and Social Risk Categorisation List, DFØs høyrisikoliste, OECDs sektorspesifikke retningslinjer, ITUC Global Rights Index og World Justice Project.

Basert på risikokartleggingen ble følgende vesentlige risikoområder identifisert:

1. Retten til rettferdig lønn for utleide ansatte
2. Retten til et godt arbeidsmiljø for utleid personell
3. Retten til arbeid for immigrant arbeidere og langtidsledige
4. Diskriminering og trakassering av sårbare grupper
5. Arbeidstakerforhold i tekstilbransjen (produksjon av arbeidstøy)
6. Retten til beskyttelse av persondata

Personalhuset har ikke identifisert faktiske brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i rapporteringsperioden.

For prioritering av vesentlige risikoer legger vi til grunn følgende kriterier: alvorlighetsgrad av mulige negative konsekvenser, sannsynligheten for at negative konsekvenser oppstår, og Personalhusets tilknytning til risikoen. Prioriterte risikoområder i 2025:

- Anstendig lønn
- Godt arbeidsmiljø

- Beskyttelse av persondata
- Anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden
- Sårbare grupper

Tiltak og forventede resultater

For å redusere identifiserte risikoer ble følgende tiltak iverksatt og videreført i 2025:

1. Anstendig lønn

Personalhuset har videreført forebyggende og kontrollerende tiltak for å sikre at ansatte mottar riktig lønn i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-12 a. Rutiner for lønnsfastsetting er nedskrevet og oppdatert. Selskapet revideres av ekstern revisor som Revidert Arbeidsgiver, og det gjennomføres årlige interne revisjoner inkludert stikkprøvekontroller av lønn.

Digital opplæring av ansatte er gjennomgått og oppdatert. Varslingskanalen, etablert i samarbeid med Codex advokatfirma, er tilgjengelig for alle ansatte og samarbeidspartnere, og gir mulighet for anonym varsling. Det ble ikke mottatt varslingsaker knyttet til lønn i 2025.

2. Godt arbeidsmiljø

Kunden er ansvarlig for HMS når ansatte er utleid. Personalhuset har identifisert som risiko at arbeidsmiljøet for medarbeidere utleid til kunde ikke er godt nok, og at Personalhuset ikke har tilstrekkelig kunnskap om dette.

Digital opplæring er oppdatert slik at ansatte har kunnskap om gjeldende krav og håndtering av avvik knyttet til arbeidsmiljø. Sentraliserte leveranser av HMS-intro og opplæring er videreført for å sikre mer enhetlig metodikk. Arbeidet med å etablere minimumskrav til arbeidsforhold hos kunder er igangsatt og videreføres i 2026.

Varslingskanalens tilgjengelighet for ansatte og samarbeidspartnere bidrar til at uønskede forhold kan avdekkes. Det ble ikke mottatt varslingsaker i 2025.

3. Beskyttelse av persondata

Personalhuset håndterer store mengder persondata, herunder noe sensitiv persondata. Selskapet følger gjeldende personvernlovgivning og har etablerte rutiner for håndtering av persondata og eventuelle brudd. Det er utarbeidet retningslinjer for hvilke persondata som innhentes, hvordan de oppbevares og slettes.

ROS-analyse og arbeid knyttet til IT-sikkerhet er videreført gjennom 2025, med løpende forbedringer i systemet for IT-sikkerhet. Digitalt internt kurs er oppdatert og gjennomført, og informasjon er distribuert til organisasjonen. Personalhuset forventer at disse tiltakene reduserer risikoen for at persondata havner på avveie.

4. Anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden

Personalhuset har identifisert manglende innsikt i leverandørkjeden som en risiko og et prioritert område. Selskapet benytter Cemasis som system for leverandørkartlegging og oppfølging. Basert på risikovurdering gjennomføres kartlegging av utvalgte leverandører om hvordan de arbeider med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

For arbeidstøy ble det oppnådd 93% lojalitet til godkjente leverandører i 2024, og dette er videreført som et kvalitets- og miljømål i 2025. Antall leverandører er redusert og kvalifisert for å muliggjøre bedre oppfølging. Telia er godkjent via Cemasis som leverandør av telefoner og kommunikasjonsutstyr.

Som et ledd i å styrke innsikten i leverandørkjeden ytterligere planlegger Personalhuset å gjennomføre leverandørrevisjon i 2026, med rekrutteringspartnere og språkskoler som prioriterte kategorier.

5. Sårbare grupper

Personalhuset bistår langtidsledige og immigrantarbeidere bosatt i Norge, herunder flyktninger, med omstilling i arbeidslivet og utleie til kunde. Risikoen for at disse gruppene faller utenfor arbeidslivet eller ikke behandles rettfærdig hos kunde er identifisert som særskilt.

For å redusere denne risikoen er tydelige rutiner for rekruttering og oppfølging etablert, med særlig fokus på å motvirke diskriminering. Personalhuset bruker AI-teknologi for å forbedre fordomsfri rekruttering, og benytter aktivt NAV og tiltaksarrangører som rekrutteringskanal i samarbeid med integreringsbedrifter.

Oppsummering og veien videre

Personalhuset har i 2025 videreført og styrket arbeidet med aktsomhetsvurderinger innenfor de fem prioriterte risikoområdene. Det er ikke identifisert faktiske brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i rapporteringsperioden.

Viktigste tiltak og resultater i 2025:

- Varslingskanal evaluert og videreført, ingen mottatte varslingsaker i 2025
- Digital opplæring av ansatte oppdatert og gjennomført
- Sentralisering av HMS-intro og opplæring videreført for enhetlig metodikk
- 93% lojalitet til godkjente arbeidstøyleverandører, etablert som kvalitets- og miljømål
- Telia godkjent som leverandør via Cemasy
- Kontinuerlig arbeid med IT-sikkerhet videreført

Prioriterte tiltak i 2026:

- Gjennomføre leverandørrevisjon, med rekrutteringspartnere og språkskoler som prioriterte kategorier
- Etablere minimumskrav til arbeidsforhold hos kunder
- Evaluere effekt av oppdatert HMS-opplæring gjennom intern revisjon og stikkprøver
- Etablere tydeligere rapportering fra kvalifiserte leverandører i utvalgte kategorier
- Videreutvikle aktsomhetsvurderinger for å møte CSRD-rammeverket i tråd med øvrige konsernselskaper i Otiga-gruppen

Aktsomhetsvurderingene gjennomføres minst årlig, samt ved materielle endringer i risikobildet. Oppfølgingen ivaretas gjennom et risikoregister hvor relevante vurderinger og tiltak fremkommer.

Informasjonshenvendelser etter åpenhetsloven rettes til HR-ansvarlig, trine.ferstad@personalhuset.no eller Kvalitetsansvarlig, camilla.five@personalhuset.no

Denne redegjørelsen er utarbeidet i henhold til åpenhetsloven § 5 og er godkjent av styret i Personalhuset.

Styret i Personalhuset



Claes Poulsen
Styrets leder



Tore Jørgensen
Daglig leder