

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.

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 informasjonsforespørsler fra allmennheten.

Personalhuset har siden lovens ikrafttredelse jobbet med å gjennomføre aktsomhetsvurderinger og videreutvikle organisasjonens løpende forutsetninger for gode risikovurderinger. 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 punkt 3 for redusering av risiko i leverandørleddet. 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.

Denne redegjørelsen utgis av Personalhuset Staffing Group AS (heretter «Personalhuset»).
Redegjørelsen gjelder for 1. januar 2024 til 31. desember 2024 («rapporteringsperioden»).

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 vår virksomhet kan vi være en positiv bidragsyter for å fremme respekt for disse rettighetene. Vi har i vår vesentlighetsanalyse identifisert følgende områder hvor vi har sterkest påvirkning:

- mangfold, likestilling og ferdighetsfrie rekruttering
- Tiltrekke, og utvikle kandidater og ansatte
- Flere folk i arbeid og ressurser på rett plass

Personalhuset tilbyr tjenester innen lederutvelgelse, rekruttering og utleie av arbeidskraft samt omstilling til nytt arbeid og ulike typer rådgivning. For Personalhuset handler det om å være en god 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 av mennesker fått jobb gjennom oss.

Selskapets kunder er hovedsakelig offentlige og private virksomheter i Norge. Personalhuset tilbyr tjenester over hele landet, og har avdelinger i Oslo, Akershus, Østfold, Buskerud, Telemark, Agder, Rogaland, Vestland, Møre og Romsdal, Trøndelag og Nordland. Hovedkontoret ligger i Oslo.

Personalhuset har totalt 4079 ansatte som er utleid til ulike kunder og oppdrag. Blant selskapets viktigste leverandører er eiendomsselskaper, IT-leverandører og leverandører av arbeidsklær og verneutstyr. Videre er viktige forretningspartnere leverandører av kontorrekvisita, frakt- og transporttjenester og renholds byråer.

Personalhuset har i økende grad gjennomført en risiko-basert tilnærming til leverandørkjeden og forretningspartnere. Selskapet kategoriserer og kartlegger leverandører for opplæring og identifisering gjennom en systemleverandør for å bedre organisasjonens evne til å ta informerte beslutninger som tilnærmer seg risiko på en tilfredsstillende måte og i tråd med øvrige policies. Ved hjelp av dette verktøyet sender vi ut forespørsler til utvalgte leverandører og forretningspartnere om hvordan de arbeider med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

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 for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som er vedtatt av styret. 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 er godkjent som Revidert Arbeidsgiver. Denne sertifiseringen bekrefter vårt ansvar og fokus på arbeidsgiveransvaret for utleide medarbeidere. 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.

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, HMS-policy, Innkjøpspolicy og Policy for personvern.

I rapporteringsperioden har vi deltatt i et felles prosjekt med flere selskaper i konsernet å bedre rapportering og koordinere felles arbeid relevant for åpenhetsloven. Prosjektet har inkludert kompetansebygging innen åpenhetsloven ved ekstern rådgiver, bistand med aktsomhetsvurderinger, presentasjon til styret og informasjon til de ansatte. Videre har det vært utført arbeidsmøter for å se innslagspunkter som treffer de ulike selskapene i Otiga, og hvordan dette direkte kan knyttes opp til øvrig strategisk og praktisk arbeid som gjøres i gruppen.

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
- Interne revisjoner
- Varslingsrutine. Varsling kan gjøres anonymt her: [Varsling](#)
- Skaderapportering
- Etiske retningslinjer

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 mulige brudd på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter forekommer.

Når det gjelder leverandørkjeden har vi valgt ikke å undersøke leverandørkjeden gjennom spørreundersøkelser og intervju, men heller med kontinuerlig dialog med de viktigste leverandørene sett fra et risikoperspektiv. Dette da antall leverandører er begrenset og risikoen initial har blitt vurdert som lav, og at det i de påfølgende samtalene ikke har blitt avdekket 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 EBRD Environmental and Social Risk Categorisation List som vurderer sosial risiko for ulike næringer¹, DFØS høyrisikoliste², OECDs sektorspesifikke retningslinjer, the International Trade Union Confederation (ITUC) Global Rights Index og World Justice Project³.

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.

På bakgrunn av risikovurderingen har vi valgt ut følgende områder for potensielle brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som har vært prioritert og vil fortsette å være det 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 mulige negative konsekvenser, sannsynligheten for at negative konsekvenser oppstår og Personalhusets tilknytning til risikoen.

¹ [ebrd-risk-english.pdf](#)

² [Høyrisikolisten | Anskaffelser.no](#)

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

For å redusere identifiserte risiko ble det i 2024 iverksatt og videreført følgende generelle tiltak:

1. Anstendig lønn:

Vi har oppdatert rutiner for innhenting av informasjon fra kunder om riktig lønn til ansatte ved utleie.

Personalhuset legger til grunn at lønn i henhold til tariff er å anse som anstendig lønn. Personalhuset også videreført forebyggende og kontrollerende tiltak for å sørge for våre ansatte får riktig lønn i henhold til i Aml. §14-12 a.

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

Dette inkluderer blant annet at selskapet revideres av ekstern revisor som Revidert Arbeidsgiver. Vi har etablert skriftlige rutiner for lønnsfastsetting og gjennomført digital opplæring av ansatte. Det gjennomføres årlige interne revisjoner. Selskapet har et rapporteringssystem for uønskede hendelser og en varslingskanal som gir mulighet for anonym varslings.

Arbeidstilsynet gjennomfører tilsyn med gode tilbakemeldinger så langt. Personalhuset mener at disse tiltakene reduserer risikoen for at ansatte ikke mottar anstendig lønn.

I 2023 implementerte Personalhuset varslingskanal hvor hvert varsel blir saklig og objektiv vurdert av jurist, og som også gir mulighet for å varsle anonymt. Etter evaluering i 2024 er den vedtatt videreført.

2. Godt arbeidsmiljø:

Alle har rett til et godt arbeidsmiljø. Personalhuset har identifisert som risiko at arbeidsmiljøet for medarbeidere utleid til kunde ikke er godt nok, og at Personalhuset ikke har kunnskap om dette.

Per i dag foreligger forebyggende og kontrollerende tiltak som angitt under 1. Anstendig lønn. For å redusere risikoen ytterligere har Personalhuset forbedret den digitale opplæringen av ansatte slik at de har oppdatert kunnskap om hvilke krav som gjelder og hvordan håndtere spørsmål og eventuelle avvik knyttet til arbeidsmiljøet. Digitale kurs oppdateres og skal gjennomføres, og det gjennomføres årlige webinar med ansatte.

Med økt kompetanse forventer Personalhuset at risikoen vil reduseres.

Det skal være enkelt for den ansatte å varsle om forhold som ikke er tilfredsstillende. Tilgang på kontaktinformasjon er lett tilgjengelig, og i tillegg er Varslingskanalen tilgjengelig for alle ansatte og for samarbeidspartnere.

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 i noen grad sensitiv persondata. Personalhuset følger gjeldende personvernlovgivning, og har etablerte rutiner for håndtering av persondata og eventuelle brudd på personvernlovgivningen. Vi har retningslinjer for hvilke persondata som innhentes og hvordan de skal oppbevares, samt rutiner for sletting av persondata. Personalhuset har gjennomført ROS-analyse og omfattende arbeid knyttet til IT-sikkerhet. Dette arbeidet ble videreført gjennom 2024. 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 risiko og et prioritert område.

Personalhuset anskaffet et system for leverandørkartlegging og oppfølging. Basert på en risikovurdering blir det gjennomført kartlegging av utvalgte leverandører om 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 gå i dialog med enkelte leverandører for å skape ytterligere trygghet, samt utvide eller utdype kartleggingen. Ettersom produksjon av arbeidstøy er identifisert som en risiko har Personalhuset gjennomført kvalifisering og redusert antall leverandører. Dette gir oss mulighet til å følge opp leverandørene bedre. Personalhuset antar at risikoen for brudd på slike rettigheter vil reduseres ved å videreføre disse tiltakene.

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, eksempelvis flyktninger, som ikke kjenner norsk arbeidsliv,. 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 AI-teknologi for å forbedre fordomsfri rekruttering. Vi benytter også aktivt NAV og tiltaksarrangører som rekrutteringskanal, i samarbeid med integreringsbedrifter.

For å avdekke eventuelle uønskede forhold hos kunde vises til punkt 2. ovenfor.

Formålet med de tiltakene vi har iverksatt og videreført 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 for å kunne rapportere etter CSRD rammeverk på linje med andre konsernselskap i Otiga gruppen. Dette vil bygge på arbeidet som er gjort i tilknytning til åpenhetsloven.

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 nødvendig.

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

Personalhuset vil utstede redegjørelser og besvare informasjonshenvendelser som nærmere angitt i åpenhetsloven. Informasjonshenvendelser bes rettet til Ingunn Fjeld, CFO, ingunn.fjeld@personalhuset.no eller Trine Ferstad, HR-ansvarlig, trine.ferstad@personalhuset.no

Denne redegjørelsen er utarbeidet i henhold til åpenhetsloven § 5.

Redegjørelsen er godkjent av styret i Personalhuset

Styret i Personalhuset



Claes Poulsen
Styrets leder



Roger Normann Wiik
Daglig leder

