

REDEGJØRELSE ETTER ÅPENHETSLOVEN

- Formål: gi allmennheten innsikt i nøkkelfunn i bedriftens aktsomhetsvurderinger og iverksatte tiltak.
- Formkrav:
 - Redegjørelsen skal som hovedregel publiseres på norsk.
 - Utenlandske virksomheter som har fått innvilget dispensasjon til å presentere på et annet språk enn norsk jf. regnskapsloven §3-4 tredje ledd, kan publisere redegjørelse på det samme språket.
 - Redegjørelsen skal oppdateres og offentliggjøres innen 30. juni hvert år og ved vesentlige endringer i virksomhetens risikovurderinger.
 - Skal publiseres på bedriftens nettside uavhengig av om redegjørelsen tas inn i årsberetningen
- Underskrift: Redegjørelsen skal underskrives i tråd med regnskapsloven § 3-5, det vil si som hovedregel av samtlige styremedlemmer samt daglig leder.

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 On Off Bemanning AS.

Åpenhetsloven forplikter On Off Bemanning 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.

On Off Bemanning har siden lovens ikrafttredelse jobbet med å gjennomføre aktsomhetsvurderinger. I perioden 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. On Off Bemanning 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.

Redegjørelsen gjelder for perioden 1. juli 2023 til 30. juni 2024.

Vår virksomhet og driftsområde

On Off Bemannings kjernevirksomhet er bemannings og rekrutteringstjenester. Våre verdier gir 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.

Selskapet tilbyr tjenester over hele landet, og har et datter selskap i Kaunas, Litauen. Hovedkontoret ligger i Solheimsgaten 11, i Bergen. On Off Bemanning har totalt 68 ansatte. Vi rekrutterer ansatte direkte.

Våre kunder er hovedsakelig private virksomheter innen bygg og anlegg. Videre har vi lokal oppfølging av kunder og medarbeidere innen produksjon og industri.

Administrative tjenester som IT, regnskap lønn, mv. kjøpes av søsterselskapet Personalhuset Service Management AS (heretter «PSM»).

On Off Bemanning har en risiko-basert tilnærming til leverandørkjeden og forretningspartnere.

Vi har tatt i bruk en systemleverandør, Cemasys, for å kartlegge og følge opp leverandører og forretningspartnere. Ved hjelp av Cemasys 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

On Off Bemanning 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. 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 rapporter til styret minst årlig.

On Off Bemanning er 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. On Off Bemanning 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](https://www.nho.no/etiske-retningslinjer-for-bemanningsbransjen-sist-endret-19.-juni-2018.pdf) (nhosh.no)

On Off Bemanning har også andre retningslinjer som er retningsgivende for vårt arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår. Dette inkluderer Personalthåndbok, kvalitetshåndbok, miljøpolitikk og HMS-håndbok.

I 2023 har vi deltatt i et felles prosjekt med flere selskaper i gruppen (Otiga) 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:

- Rutiner for ansettelse
- Rutiner for lønnsfastsettelse
- Rutiner for oppfølging av ansatte
- Rutiner for avvikshåndtering
- Rutiner for internkontroll
- Varslingsrutiner – Vi etablerer varslingsrutiner i personalthåndboken vår. Varsling skal skje til nærmeste leder, alternativt neste nivå eller tillitsvalgt.

Risikovurdering:

On Off Bemanning 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 brukt en systemleverandør, Cemasys, for kartlegging av kritiske leverandører. I første omgang har vi undersøkt 1 leverandørene fra et risikoperspektiv. Denne har fått tilsendt et spørreskjema med spørsmål om hvordan de arbeider med menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. Svarprosenten var 100%. On Off Bemanning er fornøyd med svarprosenten. Svaret som ble mottatt er tilfredsstillende og avdekket ingen spesiell risiko knyttet til menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter.

I forbindelse med risikokartleggingen har On Off Bemanning 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 næringer, DFØS høyrisikoliste, OECD sektorspesifikke retningslinjer, the international Trade Union Confederation (ITUC) Global Rights Index og World Justice Project.

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

On Off Bemanning har ikke identifisert faktiske brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold.

På bakgrunn av risikovurderingen har vi valgt ut følgende områder for mulige 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

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

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

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

1. Anstendig lønn

On Off Bemanning 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 On Off Bemanning 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), det er tett dialog med kunde og informasjon innhentes fra kunde, selskapet har et

rapporteringsystem for uønskede hendelser og en varslingskanal. Arbeidstilsynet hadde også flere tilsyn med gode tilbakemeldinger i 2022. I tillegg til at A-krim hadde tilsyn med gode tilbakemeldinger samme år.

1. Godt arbeidsmiljø

Alle har rett til et godt arbeidsmiljø. On Off Bemanning har identifisert som en risiko at ikke arbeidsmiljøet for medarbeidere utleid til kunde er godt nok og at On Off Bemanning 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 On Off Bemanning fortsette 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 On Off Bemanning at risikoen vil reduseres. On Off Bemanning vil også vurdere å innføre en anonym varslingskanal. Ved å legge til rette for enklere rapportering og sette fokus på temaet vil risikoen kunne reduseres.

2. Beskyttelse av persondata

On Off Bemanning håndterer store mengder persondata og til dels sensitiv persondata. Når det gjelder risikoen for at persondata havner på avveie etterlever On Off Bemanning gjeldende personvernlovgivning. On Off Bemanning har etablerte rutiner for håndtering av persondata og eventuelle brudd på personvernlovgivningen. Dette inkluderer blant annet et system for oppdatering av rutiner og begrenning av hvilke persondata som innhentes og oppbevares, samt sletterutiner. On Off Bemanning 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.

3. Anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden

On Off Bemanning har identifisert manglende innsikt i leverandørkjeden som en signifikant risiko og et prioritert område. I 2023 har On Off Bemanning anskaffet et system for leverandørkartlegging og oppfølging. Basert på en risikovurdering ble 1 leverandør forespurt hvordan de arbeider med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Denne prosessen gir On Off Bemanning bedre innsikt i leverandørkjeden slik at høy-risiko leverandører kan følges opp med ytterligere tiltak.

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.

On Off Bemanning 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.

On Off Bemanning 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 2023 til 30. juni 2024.

Redegjørelsen er godkjent av styret i On Off Bemanning, ddd.

[Signeres av styret og daglig leder]

SIGNATURES**ALLEKIRJOITUKSET****UNDERSKRIFTER****SIGNATURER****UNDERSKRIFTER**

This documents contains 5 pages before this page

Dokumentet inneholder 5 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 5 sivua ennen tätä sivua

Dette dokument indeholder 5 sider før denne side

Detta dokument innehåller 5 sidor före denna sida

authority to sign

representative

custodial

asemavaltuus

nimenkirjoitusoikeus

huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt

firmateckningsrätt

förvaltare

autoritet til å signere

representant

foresatte/verge

myndighed til at underskrive

repræsentant

frihedsberøvende