

Redegjørelse etter åpenhetsloven for Jobzone-konsernet

Innhold

1. Innledning	2
2. Rapporteringsplikt	2
3. Ansvar	3
4. Risikoakseptanse og ambisjonsnivå	3
5. Selskapets organisering og driftsområde	3
6. Aktsomhetsvurdering	4
7. Funn og resultater	6
8. Tiltak	7
9. Kontaktinformasjon	7

1. Innledning

Det er i de senere år, både i Norge og internasjonalt, blitt en stadig økende oppmerksomhet knyttet til næringslivets samfunnsansvar og derunder respekten for menneskerettigheter. Som et ledd i denne utviklingen, vedtok det norske Stortinget den 18 juni 2021 en egen lov for å ivareta disse hensynene:

"Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven)"

Åpenhetsloven trådte i kraft 1 juli 2022 og er en lovregulering av internasjonale retningslinjer om næringslivets ansvar for menneskerettigheter. Lovens formål er å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i tilknytning til produksjon av varer og levering av tjenester. Loven skal samtidig bidra til å sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Åpenhetsloven gjelder for større virksomheter som er hjemmehørende i Norge, og som tilbyr varer og tjenester i eller utenfor Norge. Loven omfatter også større utenlandske virksomheter som tilbyr varer og tjenester i Norge når de er skattepliktige til Norge etter norsk internrett. Med "større virksomheter" menes virksomheter som er foretak av allmenn interesse etter regnskapsloven § 1-6, eller som på balansedagen overskrider minst to av følgende tre terskler:

- | | |
|---|--------------------|
| ☐ Salgsinntekt | > NOK 70 millioner |
| ☐ Balansesum | > NOK 35 millioner |
| ☐ Gjennomsnittlig antall ansatte i regnskapsåret | > 50 årsverk |

2. Rapporteringsplikt

Jobzone-konsernet, som har hovedkontor i Oslo og er hjemmehørende i Norge, består av konsernspissen Jobzone AS og 13 konsernselskaper (se organisasjonskart i pkt 5 nedenfor). Enkelte av disse konsernselskapene oppfyller lovens terskelverdier i pkt 2 ovenfor, noe som medfører at også morselskapet Jobzone AS skal regnes som en større virksomhet etter åpenhetsloven – selv om selskapet isolert sett ikke oppfyller de ovennevnte kriterier.

Dette innebærer at Jobzone AS har plikt til å redegjøre for aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven samt å gjøre redegjørelsen tilgjengelig for allmennheten. Disse aktsomhetsvurderingene skal utføres regelmessig og stå i forhold til virksomheten(e)s størrelse og art, konteksten virksomheten(e) finner sted innenfor samt alvorlighetsgraden av og sannsynligheten for eventuelle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Jobzone AS skal også regelmessig, eller ved vesentlig endringer, vurdere konsernets leverandører opp mot brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Det er i hovedsak Jobzone AS som på vegne av konsernet administrerer leverandørkjeden og påser at konsernselskapene etterlever åpenhetsloven. Denne redegjørelsen omfatter derfor de aktsomhetsvurderinger som konsernet har gjennomført og beskriver de tiltak som er vurdert og iverksatt i hele konsernets leverandørkjede for å redusere risikoen for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Det vil bli gjennomført en ny aktsomhetsundersøkelse høsten 2025 for alle nye leverandører med samme kriterier som er beskrevet under pkt 6.

Jobzone AS har utarbeidet denne redegjørelsen som en felles redegjørelse for hele Jobzone-konsernet.

3. Ansvar

Denne redegjørelsen for aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven skal signeres i samsvar med regnskapsloven § 3-5, noe som tilsier at samtlige styremedlemmer skal signere. Ansvaret for å oppfylle de plikter som følger av åpenhetsloven ligger hos styret i de virksomheter som omfattes av loven, men det overordnede ansvar for Jobzone-konsernets redegjørelse ligger hos styret i Jobzone AS.

Konsernsjefen i Jobzone har det administrative ansvar for å sørge for at redegjørelsen utføres i henhold til lovens bestemmelser og har delegert myndighet til hhv økonomi- og HR-avdelingene som sørger for den praktiske gjennomføring og koordinering av arbeidet. Dette omfatter bl.a. identifisering av risiko og avvik samt mulige tiltak – og effekt av oppfølging. Der det anses hensiktsmessig, er disse oppgavene delegert til nærmeste fag- og/eller leverandøransvarlige. HR-avdelingen er imidlertid ansvarlig for at oppdaterte rapporter mottas, arkiveres og følges opp. Denne arbeidsfordelingen med tilhørende mandater og retningslinjer er forankret hos styret i Jobzone AS.

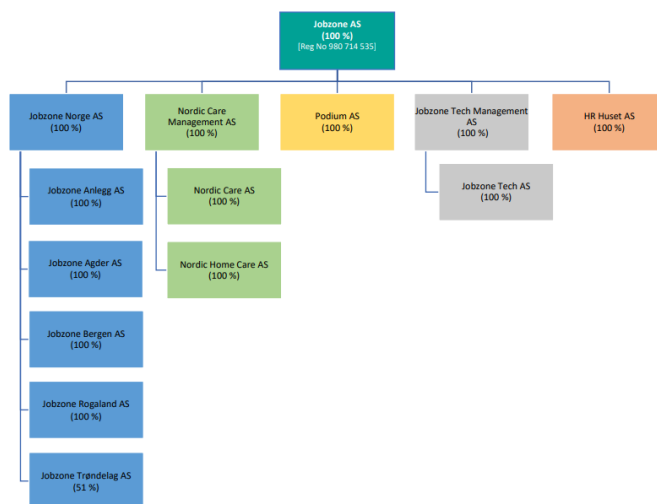
4. Risikoakseptanse og ambisjonsnivå

Jobzone-konsernet har null-toleranse for brudd på grunnleggende menneskerettigheter, både internt i organisasjonen og eksternt i leverandørkjeden og hos samarbeidspartnere. Det forventes at samtlige leverandører og samarbeidspartner som et minimum respekterer grunnleggende menneskerettigheter og tilbyr anstendige arbeidsforhold som er i tråd med nasjonale lover og internasjonale konvensjoner.

I tilfeller hvor det avdekkes avvik, skal Jobzone-konsernet aktivt arbeide for en rask utbedring av dette. Eventuelle tiltak skal iverksettes og deretter følges opp gjennom dialog med konsernets leverandører og samarbeidspartnere. Oppsigelse av avtaler skal kun skje i situasjoner hvor tiltak ikke har tilstrekkelig effekt. Alvorlige avvik skal rapporteres til Forbrukertilsynet.

5. Selskapets organisering og driftsområde

Jobzone-konsernet er en del av Job&Talent Group som har hovedkontor i Madrid og virksomhet i totalt 10 land i Europa, USA og Sør-Amerika. Job&Talent er i Norge representert ved Jobzone-konsernet som består av konsernspissen Jobzone AS og konsernselskapene Jobzone Norge AS, Jobzone Tech AS, HR Huset AS, Podium AS og Nordic Care AS. De enkelte konsernselskaper er spesialiserte innenfor hvert sitt fagområde, noe som medfører at konsernet samlet sett har bred kompetanse på alle aspekter innen personal, rekruttering og omstilling.



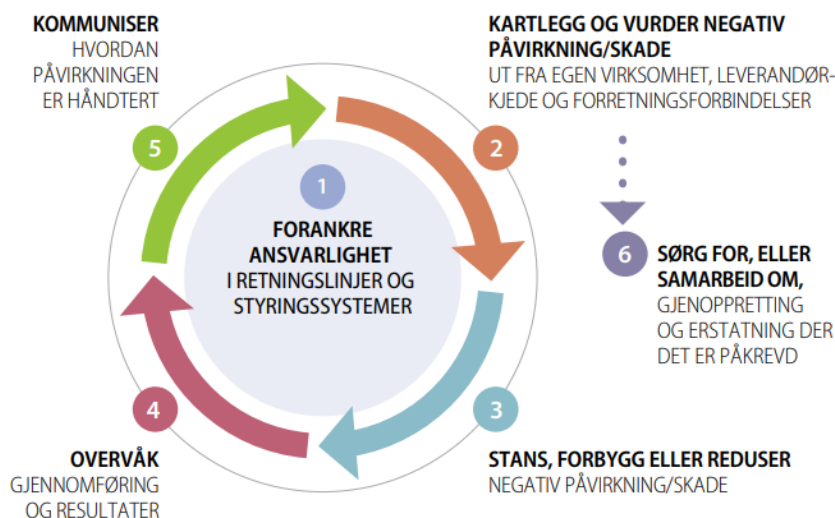
Selskapene i Jobzone-konsernet bruker flere av de samme leverandører og samtlige konsernselskaper kjøper tjenester fra Jobzone AS. Dette medfører at det er små forskjeller i hvilke varer og tjenester som kjøpes inn og hvilke leverandører som benyttes av konsernselskapene. De fleste av leverandørene er fra Norge, men det er også noen fra utlandet.

6. Aktsomhetsvurdering

Gjennomføringen av aktsomhetsvurderinger skal baseres på OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv. Et grunnprinsipp er at den skal tilpasses virksomhetens kontekst og risiko. I den følgende delen av redegjørelsen vil de ulike trinn i aktsomhetsvurderingsprosessen gjennomgås:

- Steg 1:** Forankre ansvarlighet i retningslinjer og styringssystemer;
- Steg 2:** Kartlegg og vurder negativ påvirkning / skade ut fra egen virksomhet, leverandørkjede og forretningsforbindelser
- Steg 3:** Stans, forebygg eller reduser negativ påvirkning / skade
- Steg 4:** Overvåk gjennomføring og resultater
- Steg 5:** Kommuniser hvordan påvirkningen er håndtert
- Steg 6:** Sørg for, eller samarbeid om, gjenoppretting og erstatning der det er påkrevd

Disse tiltakene representerer ikke en uttømmende liste for de aktsomhetsvurderinger som er foretatt. Det er imidlertid ikke alle tiltak som vil være hensiktsmessige i enhver sammenheng, og det kan i noen tilfeller også være mer hensiktsmessig – og riktig – å gjennomføre tiltak som ikke er beskrevet ovenfor.



Jobzone-konsernet skal sørge for at virksomhetene har oversikt over og vurderer risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold knyttet til selskapenes aktiviteter og forretningsforhold. For å oppfylle kravene i åpenhetsloven er det etablert en prosjektgruppe som består av representanter fra økonomi- og HR-avdelingene. Prosjektgruppen har i 2025 avholdt interne møter. Som verktøy i risikokartleggingen og administrasjonsarbeidet, er bl.a. programmet "Complete Control" (by House of Control) blitt benyttet.

Omfang: Jobzone-konsernet praktiserer en risikobasert tilnærming i samsvar med forholdsmessighetsprinsippet i åpenhetsloven. Prosessene og rutineene i arbeidet er videre knyttet til virksomhetenes forretningsvirksomhet, leverandørkjeder og forretningspartnere.

Avgrensning: Jobzone-konsernet har foretatt en avgrensning av omfanget i de risiko- og aktsomhetsvurderinger som er gjennomført. Dette er i hovedsak gjort av praktiske og økonomiske årsaker, men også som følge av mangel på tilgjengelige ressurser (personell). I lys av dette, er vurderingene derfor ikke effektuert i forhold til leverandører som i løpet av de siste 12 måneder;

- ☐ har representert innkjøp over NOK 25.000, og/eller
- ☐ har representert færre enn 5 enkeltstående innkjøp.

Gruppen har jobbet ut ifra de seks steg i aktsomhetsvurderingen som er beskrevet ovenfor (ref figur), og det gis i det følgende en beskrivelse av aktuelle aktiviteter og funn for hvert steg i vurderingen:

Steg 1 – Forankre ansvarlighet

- ☐ Det er gjort en beskrivelse av de stillinger og rollefunksjoner som er ansvarlige for arbeidet.
- ☐ Det er foretatt en gjennomgang av de instruksjoner og retningslinjer konsernet - og Job&Talent - har i relasjon til temaer som menneskerettigheter, miljøvern, antikorrupsjon, etiske regler mv.
- ☐ De relevante rutiner (leverandørreklæringer, etiske retningslinjer, antikorrupsjonsprogram, varslingsrutiner ol.) er sammenholdt med gjeldende rammebetingelser og aktuelle endringer i disse, for å sikre samsvar mellom de interne og eksterne styringsdokumenter av betydning.
- ☐ Eksisterende rutiner og retningslinjer er blitt oppdatert og tilgjengeliggjort for organisasjonen.

Steg 2 – Kartlegg og vurder negativ påvirkning / skade

- ☐ I 2024 tilkom det 273 nye leverandører i konsernselskapene – mot 115 nye leverandører i 2023. Hoveddelen av leverandørene er mindre virksomheter med få eller enkeltstående leveranser.
- ☐ Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) har utarbeidet en høyrisikoproduktliste som anbefales som en del av risikovurderingen. Listen omfatter produktkategorier med høy risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter, men det må også sees til risikonivå i hele leverandørkjeden.

At produktene er listet som høyrisikoprodukter, skyldes at det finnes omfattende dokumentasjon som viser at det i disse kategoriene forekommer systematiske brudd på FNs verdenserklæring om menneskerettigheter, ILOs kjernekonvensjoner (forbud mot barnearbeid, tvangsarbeid, diskriminering, rett til faglig organisering og kollektive forhandlinger) og nasjonalt lovverk innen arbeidsrett og HMS i produktenes leverandørkjeder. Bruddene kan skje ved råvareuttak, komponenttilvirkning og endelig produktsammensetning.

- ☐ Jobzone-konsernet har fulgt anbefalingen fra DFØ og benytter høyrisikoproduktlisten som en del av risikovurderingen og har benyttet følgende prinsipper for å kartlegge og vurdere et representativt utvalg av leverandører med såkalt "høy risiko":
 - Produkt: Hvorvidt de aktuelle leverandørprodukter er angitt i "høyrisikoproduktlisten"
 - Geografi: Norske leverandører i henhold til kriteriene samt alle ikke-norske leverandører
 - Forbruk: Størrelsen på de fakturerte innkjøpsverdier
- ☐ Basert på de ovenstående kriterier, er det sendt ut en egendefinert leverandørreklæring for å innhente informasjon fra leverandørene. Erklæringen er sendt til 82 leverandører – mot 21

leverandører i 2023. Disse vil bli fortløpende fulgt opp, og det vil bli jobbet systematisk for å innhente svar. Som nevnt i pkt 2, vil det bli jobbet videre med leverandørene utover høsten.

Steg 3 – Stans, forebygg eller reduser negativ påvirkning / skade

- ☐ Prosjektgruppen har så langt (pr mai 2025) ikke avdekket forhold som gir grunnlag for å fastslå at det foreligger – eller eksisterer mistanke om – eventuelle brudd på menneskerettigheter eller anstendig arbeidsforhold, verken i konsernet generelt eller i de enkelte konsernselskaper.
- ☐ Det vises ellers til pkt 8 nedenfor i forhold til aktuelle tiltak er og/eller vil bli igangsatt.

Steg 4 – Overvåk gjennomføring av resultater

Jobzone-konsernet har fastsatt følgende plan:

- ☐ Videreutvikle konsernets innkjøpssystem i forhold til kategorisering av leverandører for at det skal bli enda enklere å identifisere leverandørene og kartlegge risiko.
- ☐ Følge opp leverandørene og arbeide for at flere leverandører skal signere leverandørerklæring.
- ☐ Søke på leverandørenes nettsider for å innhente informasjon direkte fra deres egne publiserte redegjørelser om åpenhetsloven.

Steg 5 – Kommuniser hvordan påvirkningen er håndtert

Jobzone-konsernet benytter kartleggingen for å etterleve og styrke arbeidet relatert til åpenhetsloven. Redegjørelsen ligger lett tilgjengelig på konsernets nettsider, og det henvises til vurderingene relatert til åpenhetsloven i styrets årsberetning for de aktuelle konsernselskaper som omfattes av loven.

Steg 6 – Sørg for, eller samarbeid om, gjenoppretting og erstatning der det er påkrevd

Det sjette og siste steg i aktsomhetsvurderingen er ikke relevant i dette årets redegjørelse da det ikke er avdekket vesentlige funn som krever ytterligere handling.

Jobzone-konsernet utfører ellers ikke slike aktsomhetsvurderinger for (eventuelle) deleide selskaper som ikke inngår i konsernet i henhold til legaldefinisjonen i aksjeloven § 1-3.

7. Funn og resultater

Jobzone-konsernet har ikke avdekket brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i rapporteringsåret. Det er heller ikke avdekket vesentlig risiko for brudd eller negative konsekvenser. Konsernet opplever at dialogen med leverandørene er viktig, og at de i hovedsak følger lover og regler – til tross for at enkelte kan ha noe mangelfulle retningslinjer for innhenting av dokumentasjon. Det anses derfor sentralt at dette blir bemerket – og etterspurt, slik at de tilhørende rutiner kan forbedres.

Ut ifra manglende erklæringer fra 57 leverandører (mot 71 leverandører i 2023) ble det gjennomført et manuelt ettersyn av disse leverandørenes hjemmesider. Det viste seg at 29 (mot 54 i 2023) faktisk hadde redegjort for sine respektive aktsomhetsvurderinger i samsvar med åpenhetslovens regler.

Det ble samtidig avdekket at de resterende 28 (mot 17 i 2023) av de leverandører som ikke hadde redegjørelser på hjemmesidene heller ikke oppfylte kriteriene i åpenhetsloven knyttet til salgsinntekt,

balansesum og antall ansatte, ref pkt 1 ovenfor, og dermed ikke omfattes av lovens bestemmelser. Vurderingen er uansett at disse 28 leverandørene leverer tjenester og produkter som ikke er forbundet med høy risiko i henhold til DFØs høyrisikoproduktliste.

8. Tiltak

Jobzone-konsernet jobber kontinuerlig med risikovurdering av virksomhetenes aktiviteter og bruk av leverandører. Det er i denne forbindelse identifisert flere konkrete tiltak for konsernets videre arbeid:

- ☐ Jobzone skal videreutvikle aktsomhetsvurderingene på bakgrunn av de erfaringer som gjøres.
- ☐ Jobzone skal opprettholde og bearbeide den interne kompetanse på ansvarlig innkjøpspraksis.
- ☐ Jobzone skal løpende vedlikeholde og oppdater konsernets rutiner og styringsdokumenter.
- ☐ Jobzone skal basert på steg 2 i aktsomhetsvurderingen revidere konsernets leverandører ved utfylling/signering av en spørreundersøkelse som omfatter bestemmelsene i åpenhetsloven.
- ☐ Jobzone skal foreta en kontroll av leverandørenes nettsider for å innhente konkret informasjon direkte fra leverandørenes egne publiserte redegjørelser etter åpenhetsloven.
- ☐ Jobzone skal kontakte leverandører i tilfeller hvor konsernet selv oppdager avvik eller mottar observasjoner eller rapporter om avvik eller brudd, slik at nærmere innsyn kan gjennomføres.

9. Kontaktinformasjon

Ved behov for ytterligere informasjon, se www.jobzone.no eller ta kontakt ved å sende henvendelse til post@jobzone.no.

Denne redegjørelsen etter åpenhetsloven skal til enhver tid ligge tilgjengelig på Jobzone-konsernets nettsider, og det vil samtidig bli inkludert linker til denne fra de enkelte konsernselskapers websider.

Innholdet i denne redegjørelser er behandlet og godkjent av Jobzone AS' styre i møte den 25 juni 2025.

JOBZONE AS

Sandakerveien 114 B
N-0484 OSLO

Telefon (+47) 21 52 64 00
Epost post@jobzone.no
Webside www.jobzone.no

For styret i Jobzone AS

Anastasios Tassos Karamouzis
Styremedlem

Felipe Navio Garcia
Styreleder

Thor Ørbeck-Nilssen
Styremedlem

Espen Hem Jakobsen
Konsernsjef / CEO