

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 Otiga Group AS (heretter «Otiga») og dekker følgende konsernselskaper:

- Personalhuset Staffing Group AS
- Personalhuset Service Management AS
- OnOff Bemanning AS
- Vinde Tilkomstteknikk AS

Åpenhetsloven forplikter Otiga Group AS 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.

Otiga 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. Otiga 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 2022 til 24.mai 2023 («Perioden»).

Vår virksomhet og driftsområde

Otigas kjernevirksomhet er å investere i aksjer og annen tilsvarende virksomhet, eierskap i andre selskaper, samt alt som står i forbindelse med dette. Videre leverer Otiga enkelte hovedkontortjenester til tilknyttede datterselskaper. Otiga har per 2023 investeringer i selskaper som kombinerer utleie av arbeidskraft med kompetanse/rådgivning og teknologi. Otiga Group sin visjon om å skape muligheter for og sammen med kunder og våre ansatte, danner et godt grunnlag for å skulle 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 er gjennom døtre til stede på 86 lokasjoner rundt om i Norden. Hovedkontoret ligger i Oslo. I Otiga Group AS er det fire ansatte, og i konsernet 667 fulltidsansatte. Vi rekrutterer ansatte direkte ved annonsering og gjennom å benytte rekrutteringsbyrå.

Våre kunder er hovedsakelig offentlige og private virksomheter i Norden.

Blant våre viktigste leverandører er eiendomsselskaper, IT-leverandører og leverandører av arbeidsklær og verneutstyr.

Videre er viktige forretningspartnere er leverandører av kontorrekvisita, frakt- og transporttjenester og renholdsbyråer.

Otiga har i økende grad en risiko-basert tilnærming til leverandørkjeden og forretningspartnere.

Vi har tatt i bruk en systemleverandør, Cemasy, for å kartlegge og følge opp leverandører og forretningspartnere. Ved hjelp av Cemasy sender vi ut forespørslers til utvalgte leverandører og forretningspartnere om hvordan de arbeider med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Otiga Group viser til våre overnevnte datterselskap, og deres redegjørelser for arbeidet etter Åpenhetsloven for ytterligere utdypning av deres kjernevirksomhet og virksomhetsområde.

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

Otiga 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. Business controller har ansvar for oppfølging av disse forpliktelsene og rapporterer til styret minst årlig.

Otiga har også andre retningslinjer som er retningsgivende for vårt arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår. Dette inkluderer Etsiske retningslinjer og Policy for likestilling og mangfold.

I Perioden 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:

- Rutiner for ansettelse
- Rutiner for lønnsfastsettelse
- Rutiner for oppfølging av ansatte
- Rutiner for avvikshåndtering
- Rutiner for internkontroll
- Revidert arbeidsgiver
- Nedskrevne rutiner
- Digital opplæring
- Interne revisjoner
- Tett dialog om kunde / innhenter informasjon fra kunde
- Skaderapportering
- Varslingskanal

Risikovurdering:

Otiga 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 i første omgang 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 ingen spesiell risiko knyttet til menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter.

I forbindelse med risikokartleggingen har Otiga 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 retningslinjer³, the International Trade Union Confederation (ITUC) Global Rights Index⁴ og World Justice Project⁵.

Basert på risikokartleggingen ble følgende vesentlige risikoområder identifisert:

- Investeringer kan bidra til brudd på menneskerettigheter
- Aktivitet i tilknyttet selskap kan bidra til manglende arbeidsmiljø for ansatte
- Anskaffelser kan bidra til brudd på menneskerettigheter
- Anskaffelser kan bidra til brudd på retten til godt arbeidsmiljø

Otiga 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. Investeringer kan bidra til brudd på menneskerettigheter
2. Aktivitet i tilknyttet selskap kan bidra til manglende arbeidsmiljø for ansatte
3. Manglende innsikt i, og kontroll med leverandørkjede hos tilknyttede selskaper kan bidra til at en indirekte støtter opp om virksomhet som bidrar til brudd på menneskerettigheter
4. Manglende innsikt i, og kontroll med leverandørkjede hos tilknyttede selskaper kan bidra til at en indirekte støtter opp om virksomhet som bidrar til brudd på retten til et godt arbeidsmiljø

For å prioritere våre viktigste risikoområder har vi benyttet følgende kriterier: alvorlighetsgrad av mulige negative konsekvenser, sannsynligheten for at negative konsekvenser oppstår og Otigas 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:

1. Oppdatere rutiner for vurdering av risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold for investeringer
2. Utvidet due diligence ved mulige investeringer i høyrisiko bransjer / selskaper
3. Forbedre digital opplæring relevant for arbeidsmiljøspørsmål
4. Vurdere anonym varslingskanal på tvers av tilknyttede selskaper
5. Gjennomføre årlige medarbeiderundersøkelse
6. Utarbeide rutiner for å: i) Kartlegge leverandører etter implementert rammeverk ii) Inkludere nye leverandører i CEMAsys for å kartlegge risiko løpende iii) nye anskaffelser skal være i tråd med gjeldende policy for selskapet

I tillegg har vi iverksatt følgende tiltak for de prioriterte områdene som angitt ovenfor:

1. Investeringer kan bidra til brudd på menneskerettigheter

¹ [ebrd-risk-english.pdf](#)

² [Høyrisikolisten | Anskaffelser.no](#)

³ [OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct - OECD](#)

⁴ [ITUC GRI - Countries \(globalrightsindex.org\)](#)

⁵ <https://worldjusticeproject.org/rule-of-law-index/country/2022/>

For å redusere risiko for at investeringer kan bidra til brudd på menneskerettigheter har vi iverksatt følgende målrettede tiltak: (i) arbeid med å inkludere kartlegging av relevante dimensjoner for potensialet for menneskerettigheter som typisk bransjerisiko, geografisk risiko, selskapsspesifikk risiko og produkt-/tjenesterisiko i forbindelse med nye investeringer. Dersom initial kartlegging avdekker potensielle risiko gjennom overnevnte dimensjoner skal dette undersøkes ytterligere gjennom due diligence prosessen.

Vi forventer at tiltakene vil bidra til å redusere risiko for faktiske negative konsekvenser tilknyttet selskapets fremtidige investeringer.

2. Aktivitet i tilknyttet selskap kan bidra til manglende arbeidsmiljø for ansatte

For å redusere risiko for at aktivitet i døtre, og særlig utleie av ansatte til oppdag hos kunder kan bidra til manglende arbeidsmiljø for ansatte har vi iverksatt følgende nye tiltak som målrettet søker å redusere risiko for dette. Tiltak som i) forbedre digital opplæring, ii) anonym varslingskanal og iii) årlig medarbeidersundersøkelse vurderes å ruller ut i prioritert rekkefølge i samsvar med aktiviteter som allerede finnes i døtre.

Vi forventer at tiltakene vil kunne bidra til å ytterligere redusere risiko for at aktivitet i Otigas døtre kan bidra til manglende arbeidsmiljø for utleide ansatte.

3. Manglende innsikt i, og kontroll med leverandørkjede hos tilknyttede selskaper kan bidra til at en indirekte støtter opp om virksomhet som bidrar til brudd på menneskerettigheter og manglende arbeidsmiljø for ansatte

For å redusere risiko for det overnevnte har vi iverksatt følgende målrettede tiltak: Utarbeide rutiner for å i) Kartlegge leverandører etter implementert rammeverk ii) Inkludere nye leverandører i CEMAsys for å kartlegge risiko løpende iii) nye anskaffelser skal være i tråd med gjeldende policy for selskapet

Vi forventer at tiltakene vil bidra til å gi økt innsikt, bevissthet og kontroll med leverandørkjeden til Otiga, og tilknyttet risiko. Følgelig vil dette også bidra til at Otiga kan redusere risikoen ytterligere ved å kommunisere forventninger til bærekrafts arbeid hos leverandører og ta forretningsmessige beslutninger som tar bærekraft med som en del av beslutningsgrunnlaget.

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 forretningspartnere, samt 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.

Otiga 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 selskapets risikovurderinger.

Otiga 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 er godkjent av styret i Otiga 15. juni 2023.

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."

Roger Adolfsen

Styremedlem

Serienummer: 9578-5998-4-915688

IP: 194.237.xxx.xxx

2023-06-27 08:54:10 UTC



Fredrik R B Thafvelin

Styreleder

Serienummer: 9578-5993-4-3250408

IP: 46.15.xxx.xxx

2023-06-27 09:26:19 UTC



Ane Nordahl Carlsen

Styremedlem

Serienummer: 9578-5998-4-1516280

IP: 2.15.xxx.xxx

2023-06-27 11:54:30 UTC



Claes Emde Poulsen

Daglig leder

Serienummer: 9578-5998-4-1766085

IP: 195.159.xxx.xxx

2023-06-27 12:46:31 UTC



Karl Høie

Styremedlem

Serienummer: UN:NO-9578-5999-4-933411

IP: 51.175.xxx.xxx

2023-06-27 14:23:11 UTC



Kristoffer Lorck

Nestleder

Serienummer: UN:NO-9578-5999-4-1254348

IP: 195.159.xxx.xxx

2023-06-27 17:26:38 UTC



Penneo Dokumentnøkkel: DH15C-KV8QQ-L27LL-38EMK-EMQVP-GVPSM

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>

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."

Kristian Arne Adolfsen

Styremedlem

Serienummer: 9578-5998-4-840761

IP: 195.159.xxx.xxx

2023-06-30 12:03:20 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>