

# 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 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. 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 1. januar 2024 til 31. desember 2024 («rapporteringsperioden»).

## 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 2024 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 81 lokasjoner rundt om i Norden. Hovedkontoret ligger i Oslo. I Otiga Group AS er det fire ansatte, og i konsernet 611 fulltidsansatte. Selskapene rekrutterer ansatte direkte ved annonsering og gjennom å benytte rekrutteringsbyrå.

Selskapets kunder er hovedsakelig offentlige og private virksomheter i Norden.

Blant gruppens 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 implementert 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.

Otiga Group viser til våre overnevnte datterselskaper, 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 rapporteringsperioden har vi deltatt i et felles prosjekt med flere selskaper i tilknyttet konsern for 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
- Nedskevne 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 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 næringer<sup>1</sup>, DFØS høyrisikoliste<sup>2</sup>, OECDs sektorspesifikke retningslinjer<sup>3</sup>, the International Trade Union Confederation (ITUC) Global Rights Index<sup>4</sup> og World Justice Project<sup>5</sup>.

Basert på risikokartleggingen ble følgende vesentlige risikoområder identifisert:

1. Investeringer kan bidra til brudd på menneskerettigheter
2. Aktivitet i tilknyttet selskap kan bidra til manglende arbeidsmiljø for ansatte
3. Anskaffelser kan bidra til brudd på menneskerettigheter
4. 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 har vært prioritert og vil fortsette å være det 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 ble det i 2024 iverksatt følgende generelle tiltak:

1. Evaluere rutiner for vurdering av risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold for investeringer
  - o Dette er etablert gjennom policy i styret i konsern og tilknyttede selskap, og rutiner følges opp av kvalitetsansvarlig i selskapene og rapporteres videre til konsern løpende og ved forhold som anses som tett på brudd på gjeldende policy.
2. Utvidet due diligence ved mulige investeringer i høyrisiko bransjer / selskaper
  - o Dette har ikke vært aktuelt i rapporteringsperioden da det ikke har vært gjort investeringer i nye selskap for rapporteringsperioden.
3. Forbedre digital opplæring relevant for arbeidsmiljøspørsmål
  - o Digital opplæring har blitt nedprioritert i arbeidet med andre tiltak, og gjenstår fortsatt for den kommende rapporteringsperioden.
4. Etablert anonym varslingskanal på tvers av tilknyttede selskaper

<sup>1</sup> [ebrd-risk-english.pdf](#)

<sup>2</sup> [Høyrisikolisten | Anskaffelser.no](#)

<sup>3</sup> [OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct - OECD](#)

<sup>4</sup> [ITUC GRI - Countries \(globalrightsindex.org\)](#)

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

- Anonym varslingskanal eksisterer allerede i flere av våre døtre, men det er etablert en ny varslingskanal gjennom tilknyttet konsern som bidrar til en enhetlig og rettferdig behandling av eventuelle varsel
- 5. Gjennomføre årlige medarbeiderundersøkelse
  - Dette gjennomføres årlig for faste ansatte i Otiga og er gjennomført etter plan for rapporteringsperioden, og resultatene jobbes det aktivt med for de enkelte selskap.
- 6. Videreføre 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 forbindelse med nye anskaffelser og nye leverandørforhold er bærekraft et vurderingstema, og nye leverandører loggføres løpende i CEMAsys.

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. Arbeidet med tiltakene videreføres for den kommende rapporteringsperioden.

## 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 Adolfsen. Dette vil bygge på arbeidet som er gjort i tilknytning til åpenhetsloven.

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 Johannes Jansen Heggebo, [johannes.heggebo@otigagroup.com](mailto:johannes.heggebo@otigagroup.com) eller Claes Emde Poulsen, [claes.poulsen@otigagroup.com](mailto:claes.poulsen@otigagroup.com).

Denne redegjørelsen er utarbeidet i henhold til åpenhetsloven § 5.

Redegjørelsen er godkjent av styret i Otiga 27. August 2025.

Oslo, 27.08.2025

**Styret i Otiga Group AS**

Kristoffer Lorck  
Chair

Kristian A. Adolfsen  
Board member

Claes Poulsen  
Group CEO

Roger Adolfsen  
Board member

Ane Nordahl Carlsen  
Board member

Karl Høie  
Board member