

Redegjørelse etter åpenhetsloven

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 oss til å:

- utføre aktsomhetsvurderinger i samsvar med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper,
- redegjøre for vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold
- svare på informasjonsforespørsler

Vi har siden lovens ikrafttredelse primært hatt fokus knyttet til forankring og identifisering av risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold både hos oss og i vår leverandørkjede.

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.

Om oss

Level Personal Management m. datterselskapene Level Personal AS, Level Prosjekt AS og Level Offshore AS sin kjernevirksomhet er bemanning og rekruttering. Vi ønsker å være positivt annerledes og målsetningen er å utrette noe verdifullt for selskap, ledere og ansatte.

Gjennom våre tjenester i flere arbeidssektorer etterstreber vi daglig å være gode bidragsyttere til anstendige arbeidsforhold. Vi har igjennom bærekraftsarbeid og analyser identifisert at våre positive eksternaliteter er at vi skaper arbeidsplasser, gir sjanser til personer som står utenfor samfunnet, fremmer mangfold, likestilling og trygge arbeidsplasser.

Markedet er offentlige og private virksomheter i Norge og UK. Vi tilbyr tjenester over hele landet, og har avdelinger i Haugesund og Kristiansand.

Hovedkontoret ligger i Industrigata 25, 5537 Haugesund og i tillegg til våre utleide kandidater har vi omtrent 25 faste funksjonærer på kontoret.

Slik jobber vi med åpenhetsloven

Vi har forpliktet oss til å opptre ansvarlig og sikre respekt for grunnleggende menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. Denne forpliktelsen er inntatt i Policy om menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. I våre policies og retningslinjer

forplikter vi oss til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger. Daglig leder har ansvar for oppfølging av disse forpliktelsene og rapporterer til styret minst årlig.

Level Personal AS 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. Level Personal AS 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 \(nhosh.no\)](https://www.nhosh.no/etiske-retningslinjer-for-bemanningsbransjen-sist-endret-19-juni-2018.pdf)

Vi har også andre retningslinjer som understreker våre syn på menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår. Dette inkluderer Personelhåndbok, Etiske retningslinjer, Policy for likestilling og mangfold, Policy for likestilling, Bærekraftstrategi, diverse HMS-policy, innkjøpspolicy og policy for personvern.

Vi har følgende rutiner for å håndtere vår menneskerettighetsrisiko:

- Etiske Retningslinjer
- Rutiner for ansettelse
- Rutiner for lønnsfastsettelse
- Rutiner for oppfølging av ansatte
- Rutiner for avvikshåndtering
- Rutiner for internkontroll
- Varslingsrutiner

Risikovurdering

Vi har først gjennomført en 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.

Våre viktigste leverandører har fått tilsendt et spørreskjema med spørsmål om hvordan de arbeider med menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter.

Svarene som ble mottatt var tilfredsstillende og avdekket ingen spesiell risiko knyttet til menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter.

I forbindelse med risikokartleggingen har vi vurdert typisk bransjerisiko, geografisk risiko, selskapsspesifikk risiko og produkt-/tjenesterisiko.

Basert på risikokartleggingen ble følgende vesentlige risikoområder identifisert:

- Retten til en rettferdig lønn
- Retten til et godt arbeidsmiljø
- Retten til beskyttelse av persondata

Vi 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

1. Anstendig lønn

Lønn i henhold til tariff anses som anstendig lønn. Det kan være en risiko at utleide medarbeidere får lavere lønn enn det som er lovpålagt (ref. likebehandlingsprinsippet). Derfor har vi iverksatt en rekke forebyggende og kontrollerende tiltak. Vi bli revidert av ekstern revisor som Revidert Arbeidsgiver. Gjennom dette foreligger det skriftlige rutiner for lønnsfastsetting. Vi har også månedlige interne stikkprøver der det blir sjekket at likelønn er fastsatt i samarbeid med kunden. Vi er av den oppfatning at disse tiltak reduserer risikoen for at kunde ikke betaler anstendig lønn, samt øker oppdagelsesrisikoen.

2. Godt arbeidsmiljø

Alle har rett til et godt arbeidsmiljø. Det kan være en risiko at utleide medarbeidere har et miljø som ikke er godt nok, uten at vi har kunnskap om dette. Vi sender ut medarbeiderundersøkelse på forms til våre medarbeidere, slik at vi gir våre utleide medarbeidere en sjans å kunne si i fra, også anonymt. Vi er av den oppfatning at disse tiltak reduserer risikoen for at vi ikke skulle oppdage det.

3. Beskyttelse av persondata

Det kan være en risiko at persondata fra våre utleide medarbeidere kommer på avveie. Vi håndterer store mengder persondata og til dels sensitiv persondata. Vi har etablerte rutiner for håndtering av persondata og eventuelle brudd på personvernlovgivningen. Dette inkluderer blant annet at vi kun bruker et GDPR sikret system for oppbevaring av persondata og har egen intern prosedyre som detaljert beskriver hvordan vi skal oppbevare og behandle persondata. Vi er av den oppfatning at disse tiltak reduserer risikoen for at persondata kan komme på avveie.

4. Anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden

Basert på en risikovurdering ble våre viktigste leverandører forespurt hvordan de arbeider med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Denne prosessen gav oss bedre innsikt. Vi vil prioritere å følge opp de leverandørene som foreløpig ikke har

besvart henvendelsen, samt utvide kartleggingen til flere leverandører. Vi evaluerer våre leverandører iht. ISO9001 og vil jobbe for å utvide evalueringen til å i større grad inkludere spørsmål om menneskerettigheter og anstendig arbeidsliv.

Oppsummering og veien videre

Vi vil følge opp gjennomføring og tiltak som er igangsatt som følge av aktsomhetsprosessen beskrevet ovenfor. Vi har satt ned en gruppe internt som vil følge opp dette arbeidet kontinuerlig.

Aktsomhetsvurderingene vil gjennomføres minst årlig, samt ved endringer i risikobildet.

Informasjonshenvendelser bes rettet til:

Stefanie Apeland
Administrasjonsleder
Tlf. 980 76 296

Denne redegjørelsen er utarbeidet i henhold til åpenhetsloven § 5. Redegjørelsen gjelder for perioden 01.10.2023 til og med 01.10.2024.