#

# Amesto Toptemps redegjørelse etter åpenhetsloven

### Bakgrunn

Åpenhetsloven trådte i kraft 01.07.2022 og ble vedtatt for å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.
Den skal sikre at allmennheten har tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer reelle og potensielle grunnleggende negative konsekvenser av sin virksomhet. Loven er en menneskerettighetslov for næringslivet i Norge, og loven krever at norske selskaper må skaffe seg kunnskap om hvor de har eller kan ha en negativ påvirkning på andre menneskers rettigheter, og jobbe for å stanse en slik eventuell påvirkning.

OECDs retningslinjer er utgangspunkt for regelverket og selskapene må utføre evalueringer av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold på tvers av egen virksomhet samt alle sine leverandørkjeder. Dette for å sikre at standarder for etisk sysselsetting oppfylles i alle ledd.

### Om Amesto Toptemp

Amesto Toptemp sin virksomhet er innen rådgivning, salg og leveranse rekruttering- og bemanningstjenester. Virksomheten foregår fra selskapenes kontor i Oslo, men med tilstedeværelse i Lillestrøm, Tønsberg, Stavanger, Bergen og Kristiansand.

Selskapet har som mål å være en arbeidsplass der det råder full likestilling mellom kvinner og menn, og at det ikke skal forekomme forskjellsbehandling i arbeidsforholdene grunnet kjønn.
For selskapet forelå følgende fordeling pr. 28.06.2024:

 Antall kvinner Antall menn

Selskapets ledelse 9 6

Årsverk medarbeidere og utleide ansatte\* Totalt 336 årsverk

\*Overslag: Selskapet har ikke krav om at utleide ansatte skal oppgi kjønn når de registrerer seg i vår vikardatabase. Vi har følgelig ikke mulighet til å ta ut presis informasjon basert på kjønn.

Selskapet har i sitt virke innarbeidet policy, systemer og rutiner som tar sikte på at det ikke forekommer forskjellsbehandling grunnet kjønn i saker som for eksempel lønn, avansement og rekruttering.

I selskapets toppledelse er 9 av 15 ansatte kvinner. Av de totale administrativt ansatte er det 75% kvinner og 25% menn. Det var per 28.06.2024 ingen deltidsansatte i administrasjonen.

Lønnsfastsettelse for administrasjonen i selskapet skjer med utgangspunkt i selskapets karrieremodell der lønnstrinn er definert opp mot rolle, ansvar og myndighet, og der avansement innenfor karrieremodellen er knyttet til objektive kriterier. Kvinnelige ansatte er representert i høytlønnede stillinger på alle nivåer.

I løpet av våren 2024 ble det etablert en ny komité for videreutvikling av karrieremodellen. Formålet med revidering av modellen, var for å gi flere muligheter til å gjøre karriere i Amesto Toptemp, uavhengig av personalansvar. Ved å tilby flere karrieremuligheter, hvor man spesialiserer seg innen sitt felt, gir Amesto Toptemp alle muligheten til å utvikle seg. Det profesjonelle mangfoldet og kompetansen får da en organisk utvikling, som følge av en ny karrieremodell.

Vikarbyrådirektivet med tilhørende likebehandlingsprinsipp vedrørende lønn er styrende for lønnsfastsettelse for våre utleide ansatte. Det betyr at våre kunder har ansvar for å sikre likestilling av den utleide ansatte hos den enkelte kunde. Andelen midlertidige ansatte er på 5%. Vurdering av om en kandidat skal ansettes midlertidig eller ikke er utelukkende basert på forhold knyttet til oppdragets art, og hvorvidt dette kan anses å være en del av selskapets normale virksomhet eller ikke.
En stor andel av våre utleide ansatte er deltidsansatte. Vurdering av hvorvidt en kandidat skal ansettes på deltid eller full-tid gjøres ut ifra objektive kriterier og der forhold knyttet til selskapets forventede oppdragsmengde innenfor det aktuelle fagområdet kandidaten representerer og kandidatens egne ønsker er styrende. Den samme vurderingen gjøres ved fastsettelse av ulike stillingsbrøker.

Utover dette gjøres det løpende vurdering av ulikheter mellom kjønnene når det gjelder lønn, avansement og deltakelse ved interne tilbud for videreutdanning. Selskapet har satt rammer for utvikling innenfor disse parameterne og hvilke objektive kriterier som skal legges til grunn i disse vurderingene.

 Diskrimineringslovens formål er å fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter og å hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, seksuell orientering, språk, religion og livssyn. Dette er et formal som konsernet aktivt støtter oppunder blant annet i ekstern kommunikasjon og markedsføring. Videre arbeider konsernet aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor vår virksomhet. Aktivitetene omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering. Konsernet har som mål å være en arbeidsplass hvor det ikke forekommer diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Konsernet arbeider aktivt og målrettet for å utforme og tilrettelegge de fysiske forholdene slik at virksomhetens ulike funksjoner kan benyttes av flest mulig. For arbeidstakere eller arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne foretas det individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver.

### Retningslinjer og rutiner knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Amesto Toptemp er en del av et konsern hvor som jobber etter såkalt 3P, hvor selskapet rapporterer på People, Planet og Profit. Dette danner grunnmuren for selskapets holdning, struktur og kultur når det gjelder selskapets del av det store samfunnet rundt oss. Dette kombinert med selskapets kvalitetssystem og interne rutineverk gjør at vi føler oss godt rustet i vårt arbeid for å sikre menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.
Selskapet støtter med stolthet opp under alle FNs bærekraftsmål og har spesielt omfavnet mål 5 (Likestilling mellom kjønnene) og 8 (Anstendig arbeid og økonomisk vekst). Selskapets sertifiseringer innen både kvalitet (ISO 9001:2015) og miljø (ISO 14001:2015) både understreker vårt engasjement innen dette og bidrar til at selskapet kan følge opp de rutiner og retningslinjer som omhandler blant annet bærekraft og mangfold.

### Vesentlige risikoområder i vår leverandørkjede

Amesto Toptemp er et selskap som kun leverer tjenester, og ikke et fysisk produkt. Dette gjør også at vår leverandørkjede hovedsakelig inneholder selskaper som leverer tjenester til oss. De leverandører selskapet har som er knyttet til leveranse av et fysisk produkt er selskap som leverer lokaler, kontorutstyr, IT-utstyr samt verktøy og klær til våre utleide ansatte. Videre har selskapet en løpende vurdering av sine kritiske leverandører. Det vil si leverandører hvor:

* Amesto Toptemp har årlige innkjøpskostnader over et visst beløp
* Leverandøren er knyttet til kritisk infrastruktur i forhold til operative prosesser
* Leverandører med et gjensidig kundeforhold over et visst beløp
* Amesto Toptemp har innflytelse på leverandøren

I korte trekk vil det si de leverandører som er strategisk viktige for at Amesto Toptemp skal kunne levere sine tjenester.

Amesto Toptemp har valgt å vurdere vesentlige risikoområder knyttet til disse strategiske leverandørene da det er disse vi selv kan være med å påvirke, og som vil ha en påvirkning på hvorvidt selskapet kan opprettholde sin egen drift og leveranse. Disse vurderingene er gjort med bakgrunn i omfanget og typen av leveranse våre strategiske leverandører utfører og er basert på faktisk rapportering fra disse. Risikoområdene vi vurderer er:

* Geografisk plassering (hvor leverandøren opererer fra)
* Åpenhet i leverandørkjeden inkl. underleverandører
* Klima- og miljøavtrykk for den gitte leverandøren
* Likestillingsprinsipper og interne rutiner
* Dokumentasjon for oppdrag og leveranse

Ut ifra disse risikoområdene kan vi kategorisere en leverandør med å ha lav, middels eller høy risiko.

Videre tar vi utgangspunkt i OECDS veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv, kan vi sette opp trinn for når tiltak skal utføres.. Det er totalt 6 tiltak, hvor trinn 6 svært sjeldent er aktuelt å gjennomføre.

1. Forankre ansvarlighet i bedriftens retningslinjer og styringssystemer

Det er viktig å utforme, godkjenne og kommunisere retningslinjer for ansvarlighet og aktsomhetsvurderinger i samsvar med OECDs retningslinjer. Disse retningslinjene skal gjelde for våre operasjoner, leverandørkjeden og forretningsforbindelser. Ansvarlighetsretningslinjene skal integreres i vår ledelse og styringssystemer, samtidig som vi tar hensyn til juridiske krav om bedriftens uavhengighet og struktur. Videre skal retningslinjer for ansvarlighet inkluderes i alle avtaler med leverandører og forretningsforbindelser.

2. Kartlegg og vurder faktisk og potensiell negativ påvirkning

En overordnet analyse skal gjennomføres for å identifisere risikoområder i våre operasjoner og forretningsforbindelser, inkludert leverandørkjeden. Dette hjelper oss å prioritere de viktigste risikoområdene for videre kartlegging. Deretter skal detaljerte vurderinger av prioriterte operasjoner, leverandører og forretningsforbindelser utføres for å identifisere og vurdere faktisk og potensiell negativ påvirkning. Det er avgjørende å vurdere hvordan vi er involvert i den identifiserte påvirkningen, enten vi forårsaker, bidrar til, eller er direkte forbundet med den. Prioritering av de mest alvorlige risikoene og negative konsekvensene skal følges opp.

3. Stans, forebygg eller reduser negativ påvirkning

Aktiviteter som forårsaker eller bidrar til negativ påvirkning skal stanses, og planer for å forebygge og redusere fremtidig negativ påvirkning skal utarbeides og implementeres. Det er nødvendig å utarbeide planer for å forebygge eller redusere negativ påvirkning forbundet med vår virksomhet, produkter eller tjenester. Vi må vurdere tiltak som å opprettholde, midlertidig bryte, eller avslutte forretningsforbindelser basert på risiko.

4. Overvåk gjennomføring og resultater

Gjennomføringen og resultatene av våre aktsomhetsvurderinger og tiltak skal overvåkes nøye. Dette innebærer å følge opp tiltakene som er iverksatt for å kartlegge, vurdere, forebygge, redusere, og om nødvendig støtte gjenoppretting av skade, inkludert de som involverer forretningsforbindelser. Overvåkingen skal brukes til å identifisere områder for forbedring og sikre at våre prosesser stadig utvikles og forbedres. Årlige evalueringer og rapportering om fremdrift og resultater bør inkluderes som en del av overvåkingsprosessen.

5. Kommuniser hvordan påvirkningen er håndtert

Ekstern kommunikasjon om våre aktsomhetsvurderinger og tiltak er essensiell. Vi skal informere om hvilke tiltak som er gjennomført for å kartlegge og håndtere faktisk eller potensiell negativ påvirkning, inkludert funn og resultatet av disse aktivitetene. Transparens og åpenhet med våre interessenter styrker tilliten til vår bedrift og gir innsikt i vår forpliktelse til ansvarlig næringsliv. Det er viktig å bruke ulike kommunikasjonskanaler for å nå ut til relevante interessenter, inkludert årsrapporter, bærekraftsrapporter, og vår nettside.

6. Sørg for, eller samarbeid om, gjenoppretting og klageordninger der det er påkrevd

Når vi har identifisert at vi har forårsaket eller bidratt til faktisk skade, skal skaden håndteres ved å sørge for, eller samarbeide om, gjenoppretting og erstatning. Der det er hensiktsmessig, skal vi sørge for eller samarbeide med legitime klageordninger som berørte interessenter kan bruke for å håndtere klager. Dette er spesielt viktig ved uenighet om vårt ansvar eller omfanget av gjenoppretting. Ved å henvise til legitime klageordninger sikrer vi at alle parter får en rettferdig behandling og at eventuelle tvister løses på en konstruktiv måte.

### Gjennomføring av aktsomhetsanalyse og risikovurderinger

Leverandører vi anslår å ha lav risiko, vil kun gjennomgå tiltak 1 og 2. Dersom vi ser under våre analyser at leverandøren ikke har noe høy risiko og ikke krever videre oppfølging, ser vi ikke behov for å gå videre i tiltakshierarkiet.

For leverandører med middels risiko, utfører vi også tiltak 1 og 2, men her kan det være behov for videre oppfølging. Det kan komme av mangler som oppdages under analyse av leverandøren, eller andre omstendigheter som gjør at leverandøren krever tettere oppfølging. Dersom det er noe som må gjøres under tiltak 3, vi man automatisk gå videre til tiltak 4 og 5 ved gjennomførelse.

I likhet med leverandører med middels risiko, vil leverandører vi anser å ha høy risiko gjennomgå tiltak 1-5. Her må man også være forberedt på at tiltak 6 kan være aktuelt, og man forbereder seg på behandling og håndtering av skaden med tilhørende klager.

Amesto Toptemp jobber aktivt for å minimere risiko knyttet til leverandører, og ønsker derfor ikke å engasjere leverandører som vi anser å ha middels- eller høy risiko. For leverandører med pågående avtaler, vil man fortsatt gjennomføre en årlig risikoanalyse, for å bedre kunne vurdere om dette er en leverandør man ønsker å samarbeide med.

Per 28.06.2024 har Amesto Toptemp vurdert at samtlige strategiske leverandører ikke utgjør en høy risiko, og derfor kategoriseres som lavrisiko leverandører. På bakgrunn av det, har det ikke blitt gjennomført noen ekstraordinære tiltak knyttet være leverandører. Men, det er notert at vi har mindre leverandører av arbeidsverktøy og klær som kan ha en risiko knyttet til sine produksjonsprosesser, spesielt med tanke på anstendig arbeid. Videre er det vurdert at vårt kundeforhold til disse leverandørene er av et slikt omfang at vi ikke har hverken påvirkningskraft eller mulighet til å gå i dybden på deres eventuelle negative effekt på samfunnet.

### Tiltak for å begrense eventuell risiko i vår leverandørkjede

Uavhengig av åpenhetsloven har selskapet lenge hatt etablerte rutiner for både å velge og administrere våre leverandører. Selskapet har over lengre tid satt krav, både økonomiske, kvalitetsmessige og miljømessige, knyttet til sine leverandører. Dette er nå, i forbindelse med åpenhetsloven, utvidet til å omfatte krav om at våre leverandører skal arbeide i henhold til gjeldende lovverk, og at de ikke bidrar til brudd på menneskerettigheter eller ha negativ effekt på krav om anstendig arbeid.

Da våre vurderinger viser at vi ikke har avdekket særlig risiko knyttet til vår leverandørkjede er det ei heller iverksatt tiltak mot denne.

Det er derimot iverksatt tiltak for å forsikre at vi hele tiden har oversikt over våre leverandører og at vi enklere og raskere vil kunne fange opp endringer i risikoforholdet hos våre leverandører.

### Implementering

Interne rutiner og prosedyrer er pr. 30.06.2024 oppdatert til å omfatte åpenhetsloven, aktsomhetsvurderinger og tiltak.

Konkrete rutiner som er påvirket av dette er:

* R1.1.1.1 – Myndigheter – Lover og regler
* R3.6 – Salg (Valg og kontroll av kunder)
* R4.2 – Innkjøp av produkter og tjenester (Valg og kontroll av leverandører)
* R5.4 – Rekruttering (Mangfold og inkludering)
* R6.2.2.1 – Mottak av henvendelser
* R13 – Aktsomhetsvurderinger