

Vårt arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

2024

Innledning og redegjørelsens omfang

Edda Group er en ledende leverandør av bemannings- og rekrutteringstjenester i Norden. Med hovedkontor i København og virksomhet i Danmark, Sverige og Norge, har vi over 350 ansatte fordelt på 34 byer.

Gjennom våre syv merkevarer – Moment, Chabber, Eterni, Safejob Energy, PVS, PVB og Kavaleriet – formidlet vi i 2024 mer enn 25 000 medarbeidere og konsulenter til oppdrag i både privat og offentlig sektor.

I Norge er virksomheten organisert gjennom fem forretningsområder: pedagogisk, bygg og anlegg, service, kontoradministrasjon og logistikk og produksjon. Den norske delen av konsernet er samlet under Edda Group Norway AS, som omfatter selskapene Eterni Norge AS, Pedagogisk Vikarsentral AS og Safejob Energy AS. Vi har hovedkontor på Helsfyr i Oslo og seks kontorer nasjonalt.

Denne redegjørelsen gir et overordnet innblikk i hvordan Edda Group Norge arbeider for å

ivareta grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt hvordan vi håndterer potensielle negative konsekvenser på disse områdene.

Redegjørelsen gjelder for perioden 01.01.2024–31.12.2024, og omfatter alle selskaper tilhørende Edda Group Norge: Edda Group Norway AS, Eterni Norge AS, Safejob Energy AS og Pedagogisk Vikarsentral AS.

Redegjørelsen er strukturert i tre hoveddeler:

Del 1: Vår tilnærming

En oversikt over retningslinjer, prosedyrer, styringssystemer og selskapsledelse knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Del 2: Aktsomhetsvurderinger i 2024

En gjennomgang av tiltak og vurderinger gjennomført i løpet av året for å identifisere og håndtere risiko for negative konsekvenser.

Del 3: Vårt videre arbeid

En oversikt over våre ambisjoner og prioriteringer for det fremtidige arbeidet med menneskerettigheter.



01 Vår tilnærming

Denne delen forklarer hvordan Edda Group Norge arbeider systematisk med å ivareta menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vi beskriver våre retningslinjer, styringssystemer og prinsipper for ansvarlig virksomhet.

Vår tilnærming til ansvarlig virksomhet og menneskerettigheter

Vår forpliktelse til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Edda Group er et nordisk selskap som er forpliktet til å bidra til en bærekraftig utvikling og respektere grunnleggende menneskerettigheter. Dette ansvaret er forankret i våre etiske retningslinjer (Code of Conduct) og i våre retningslinjer for leverandører (Supplier Code of Conduct). Disse dokumentene sammen med vår Human Rights Policy utgjør et sentralt rammeverk i vårt arbeid med å fremme respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i hele vår virksomhet og verdikjede. Vi forventer at våre leverandører støtter opp under Edda Group Norges overordnede mål om å bidra positivt til mennesker, miljø og samfunn.

Vår bærekraftstrategi legger rammene for hvordan Edda Group Norge arbeider med miljø- og samfunnsansvar, og bygger på anerkjente internasjonale prinsipper, inkludert de ti prinsippene i FNs Global Compact. Strategien støtter opp under vårt arbeid med å sikre etterlevelse av grunnleggende menneskerettigheter, slik de blant annet er definert i FNs verdenserklæring om menneskerettigheter, FNs konvensjoner om sivile og politiske rettigheter og om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter, samt ILOs åtte kjernekonvensjoner.

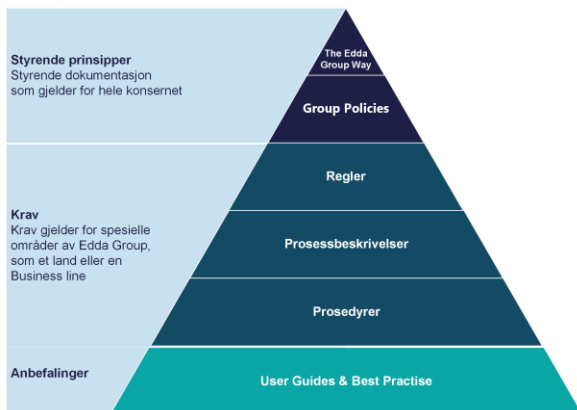
Retningslinjer og styringssystemer

Edda Groups arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er forankret i et helhetlig styringssystem som sikrer struktur, etterlevelse og kontinuerlig forbedring på tvers av konsernet. Vårt integrerte styringssystem Core gjelder for hele organisasjonen og er tilpasset konsern-, land- og selskapsnivå. Det legger til rette for at felles retningslinjer etterleves, samtidig som lokale prosedyrer og rutiner er kvalitetssikret og tilpasset nasjonale forhold.

Vi hjelper mennesker med å forme deres yrkesliv, og utfordrer måten man finner og forstår talent på.



Det integrerte styringssystemet (Integrated Management System – IMS) gir en felles ramme for hvordan vi styrer virksomheten. Det beskriver hvordan vi håndterer informasjon, følger opp kundekrav, etterlever lover og forskrifter, og sikrer kvalitet i våre prosesser. Systemet er bygget opp i flere nivåer, fra overordnede prinsipper, der Code of Conduct inngår, og konsernpolicyer som Human Rights Policy, til detaljerte prosessbeskrivelser og prosedyrer. Etterlevelse av systemet er obligatorisk for alle ansatte i Edda Group.



Denne strukturen gjør det mulig for oss å arbeide systematisk og konsistent på tvers av land og selskaper, og er sentral i vårt arbeid med å sikre etterlevelse av grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, også i våre verdikjeder og leverandørnettverk.

Vår tilnærming til risikovurdering og håndtering

Edda Group vurderer og håndterer risiko for negative konsekvenser knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold gjennom etablerte prosesser og ansvarlinjer. Arbeidet er forankret i våre styringssystemer og bygger på internasjonale prinsipper som OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter.

Ansvar for vurdering og oppfølging av risiko er fordelt på tvers av fagområder og forretningsenheter. Sustainability Steering

Group, ledet av Corporate Development og støttet av Legal, HR og Business Support, har et overordnet ansvar for å koordinere og følge opp risikovurderinger. Gruppen sikrer at tiltak for å redusere risiko er integrert i virksomhetens styringssystemer og operasjonelle prosesser.

Risikovurderinger gjennomføres med utgangspunkt i følgende kriterier:

- Alvorlighetsgrad
- Sannsynlighet
- Mulighet for påvirkning

Særlig vekt legges på risikoer som kan ha alvorlige konsekvenser for enkeltpersoners rettigheter og verdighet.

Oppfølging, involvering og varsling

Edda Group Norge arbeider systematisk med å sikre etterlevelse av våre retningslinjer for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette skjer gjennom aktiv involvering av interessenter, kontinuerlig forbedringsarbeid og etablerte mekanismer for varsling og gjenoppretting.

Vi involverer ansatte, kunder og leverandører gjennom ulike kanaler, inkludert medarbeiderundersøkelser, leverandøroppfølging og samarbeidsfora. Tiltak og retningslinjer følges opp gjennom interne revisjoner, ledelsesgjennomganger og regelmessig rapportering.

Edda Group har etablert sikre og tilgjengelige varslingskanaler for ansatte og eksterne parter. Bekymringer knyttet til brudd på etiske retningslinjer, menneskerettigheter eller arbeidsforhold kan rapporteres anonymt gjennom vår konsernfelles varslingskanal, som administreres av det uavhengige advokatfirmaet Lund Elmer Sandager (LES). Alle varsler behandles konfidensielt og i tråd med våre prosedyrer. Ved bekreftede brudd iverksettes nødvendige tiltak for å rette opp forholdene og forhindre gjentakelse.

02

Aktsomhets- vurderinger

Denne delen gir innsikt i hvilke vurderinger og tiltak Edda Group Norge har gjennomført i 2024 for å identifisere, forebygge og håndtere risiko for negative konsekvenser knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Aktsomhetsvurderinger i 2024

Metodikk og gjennomføring

I 2024 gjennomførte Edda Group Norge en dobbel vesentlighetsanalyse som en del av forberedelsene til EUs bærekraftsdirektiv (CSRD). Analysen ga oss verdifull innsikt i hvordan vår virksomhet og våre verdikjeder påvirker mennesker og miljø, både positivt og negativt, på kort og lang sikt.

Analysen ga oss ytterligere innsikt i risikoer og muligheter, og har vært styrende for vårt videre arbeid med aktsomhetsvurderinger og risikoreduserende tiltak. I tillegg til dobbel vesentlighetsanalysen benyttet vi flere etablerte verktøy og prosesser for å identifisere risiko knyttet til menneskerettigheter og anstendige

arbeidsforhold, både i egen virksomhet og i leverandørkjeden. Disse inkluderer:

HMS-risikovurderinger for å identifisere og følge opp arbeidsmiljørisikoer i egen virksomhet.

Årlig likestillingsredegjørelse (ARP) med særskilt fokus på risiko for diskriminering og hindringer for likestilling.

Varslings- og avvikssystemer som gir ansatte og eksterne mulighet til å rapportere bekymringer anonymt.

Leverandøroppfølging gjennom Supplier Code of Conduct og kontraktsfestede krav til arbeidsstandarder og etisk forretningspraksis.

Basert på disse metodene har vi identifisert og vurdert risikoer i både egen virksomhet og leverandørkjeden, som beskrevet i de følgende avsnittene.





Risiko i egen virksomhet

Som et bemannings- og rekrutteringsselskap er våre medarbeidere selve fundamentet i vår virksomhet. Det er gjennom deres innsats, kompetanse og engasjement at vi kan levere tjenester av høy kvalitet til våre kunder, hver eneste dag.

Vi har derfor et tydelig mål om å være en attraktiv arbeidsgiver, hvor våre ansatte får mulighet til å utvikle seg, trives og oppleve trygghet i arbeidsforholdet. Det er grunnleggende for oss at alle ansatte behandles med respekt og likeverd, uavhengig av rolle, bakgrunn eller tilknytning til selskapet. Dette innebærer også at vi som organisasjon har et bevisst forhold til risikoer knyttet til vår egen virksomhet. Vi erkjenner at det finnes iboende risikoer i bemanningsbransjen, blant annet knyttet til HMS, forutsigbarhet og inkludering, og vi arbeider systematisk for å identifisere og håndtere disse. Som arbeidsgiver for over 1500 ansatte i Norge, erkjenner vi at det finnes iboende risikoer knyttet til arbeidsforhold, selv om den faktiske risikoen vurderes som lav. Dette gjelder særlig i lys av vår rolle som bemanningsselskap, hvor mange av våre medarbeidere jobber ute hos kunder og i ulike bransjer. Vi har identifisert følgende sentrale risikoområder i egen virksomhet:

● Manglende HMS-opplæring

Delt ansvar mellom Edda Group Norge og innleier kan føre til at HMS-opplæring ikke gjennomføres systematisk, noe som øker risikoen for ulykker og manglende risikoforståelse.

● Uforutsigbare arbeidstider og lav forutsigbarhet i inntekt

Midlertidige ansatte eller ansatte i lave stillingsprosenter kan oppleve høyere grad av jobb- og inntektsusikkerhet, noe som kan påvirke både økonomisk trygghet og psykososialt arbeidsmiljø.

● Risiko for diskriminering eller utilstrekkelig inkludering

Innleide arbeidstakere kan oppleve lavere grad av inkludering på arbeidsplassen, særlig i virksomheter med høy turnover og lite integreringstiltak.

Risiko i vår leverandørkjede

Som innkjøper av varer og tjenester har Edda Group Norge et ansvar for å sikre at våre leverandørkjeder ikke bidrar til brudd på menneskerettigheter eller uverdige arbeidsforhold. Vi erkjenner at det finnes iboende risikoer i enkelte deler av leverandørkjeden, og vi arbeider systematisk for å identifisere og følge opp disse.

Edda Group Norge samarbeider med et bredt spekter av leverandører, både nasjonalt og internasjonalt. I vår overordnede risikovurdering har vi identifisert medium til høy iboende risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i enkelte deler av leverandørkjeden – særlig knyttet til produkter og tjenester med komplekse eller lite transparente verdikjeder. Vi har særlig identifisert følgende risikoområder:

IT-utstyr og teknologiske komponenter

Risikoen ligger ofte langt bak i leverandørkjeden, i produksjonsleddene hvor råvarer og komponenter utvinnes og settes sammen. Her er det høy iboende risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter, inkludert barnearbeid, tvangsarbeid og dårlige arbeidsforhold.

Innkjøp av markedsmateriell og kontorrekvisita

Selv om disse produktene ofte kjøpes fra leverandører i lavrisikoområder, kan produksjonen være globalt distribuert og involvere underleverandører i land med svakere arbeidslivsstandarder og manglende sporbarhet.

Transport og reisetjenester (f.eks. taxi)

Bransjen er kjent for utfordringer knyttet til arbeidstid, lønn og HMS, særlig blant underleverandører og selvstendig næringsdrivende. Dette gjelder spesielt i urbane områder med høy konkurranse og lav margin.

Selv om vår direkte påvirkningskraft i enkelte av disse leddene er begrenset, anser vi det som viktig å følge opp disse områdene gjennom ansvarlige innkjøpsrutiner, kontraktsfestede krav og samarbeid med leverandører som deler våre verdier.

Våre tiltak

I 2024 har vi ikke avdekket konkrete tilfeller av brudd på menneskerettigheter eller retningslinjer for anstendige arbeidsforhold i vår virksomhet eller leverandørkjede. Likevel erkjenner vi at det finnes iboende risikoer, og vi har gjennomført, påbegynt og planlagt flere målrettede tiltak for å forebygge og håndtere disse.

Våre tiltak er basert på identifiserte risikoområder og bygger på prinsipper om ansvarlighet, forbedring og transparens.



● Styrket HMS-oppfølging

Vi har tydeliggjort ansvarsfordelingen mellom Edda Group og innleiebedrifter, og forbedret rutiner for HMS-avklaringer ved oppstart av oppdrag.

● Økt forutsigbarhet for ansatte

Vi har revidert og videreutviklet våre interne retningslinjer for ansettelse, med mål om å skape mer stabile og forutsigbare arbeidsforhold for våre medarbeidere. I tillegg har vi planlagt opplæring for ledere og konsulenter i hvordan vi bedre kan planlegge oppdrag og bemanning for å øke stillingsprosenten der det er mulig. Vi samarbeider også tettere med kundene våre for å sikre bedre forutsigbarhet for ansatte i midlertidige stillinger, både når det gjelder arbeidstid og oppdragslengde.

● Opplæring og bevisstgjøring knyttet til mangfold og inkludering

Vi har startet planleggingen av opplæring i *unbiased recruitment* for våre rekrutterere, med mål om å redusere ubeviste skjevheter i ansettelsesprosesser og sikre like muligheter for alle kandidater. Samtidig samarbeider vi med våre kunder for å styrke integreringen av medarbeidere som jobber ute hos kunde, og sikre at de opplever tilhørighet, respekt og likeverd i sitt daglige arbeid.

● Styrking og standardisering av innkjøpsrutiner

For å sikre ansvarlige og bærekraftige innkjøp har vi igangsatt revisjon av vår Procurement Policy, med særlig fokus på retningslinjer for bærekraftig innkjøp. Parallelt har vi startet arbeidet med å sentralisere og profesjonalisere innkjøpsprosessen. Målet er å integrere hensyn til menneskerettigheter, arbeidsforhold og etisk forretningspraksis systematisk i alle faser av innkjøp, fra behovsavklaring til kontraktskrav og leverandøroppfølging.

03

Vårt videre arbeid

Denne delen beskriver våre ambisjoner og prioriteringer for det videre arbeidet med menneskerettigheter, inkludert hvordan vi jobber med rettferdig omstilling, helse, miljø og sikkerhet, samt mangfold og inkludering.

Vårt videre arbeid

Arbeidet med å sikre menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er en kontinuerlig prosess. I tiden fremover vil vi videreutvikle vårt arbeid gjennom følgende prioriterte områder:

Integrert styringssystem: Vi fortsetter implementeringen av vårt integrerte styringssystem og arbeidet med å kvalitetssikre og standardisere prosesser og arbeidspraksis i hele Edda Group Norge. Opplæring og forankring i organisasjonen er en sentral del av dette arbeidet, og følges opp av vår Sustainability Steering Group.

Digitalisering og systemforbedringer: Vi viderefører IT-prosjekter som skal forbedre kommunikasjonen mellom ansatte, kunder og interne funksjoner. Dette skal bidra til bedre oppfølging og mer sømløse prosesser gjennom hele arbeidsforholdet.

Forbedret avviksrapportering: Vi har lansert et nytt avvikssystem som allerede har ført til økt antall innmeldte saker og bedre oversikt. Vi vil fortsette implementeringen for å sikre at enda flere avvik fanges opp og følges opp systematisk, og bruke innsikten til å forbedre praksis og forebygge risiko.

Mangfold og verdiforankring: Vi jobber med å implementere nye visjoner og verdier som skal styrke bevisstheten om vårt samfunnsansvar. Dette inkluderer etablering av nordiske mangfolds- og likestillingsutvalg.

VÅRE VERDIER

- **Samarbeidsglede**
Arbeid er noe vi gjør sammen, på tvers av team, avdelinger og grenser.
Vi deler informasjon og støtter hverandre. Vi ber om hjelp og sier vi i stedet for jeg.
- **Nysgjerrighet**
Vi tror det er bedre å spørre fremfor å fortelle.
Med et åpent sinn søker vi å forstå våre kolleger, kunder og kandidater bedre.
Vi spør for å få innsikt, jobbe smartere og for å utfordre status quo.
- **Tillit**
Vi har kundenes og kandidatenes tillit – fordi vi har tillit til hverandre.
Vi tror på mennesker og gir hverandre muligheter, verktøy og tillit til å lykkes.
Vi må gjerne feile. Vi feirer og deler – både når det går bra, og når det går mindre bra.
Vi har tillit til at erfaring, feil og læring gjør oss bedre.
- **Engasjement**
Vi verdsetter – og brenner for å hjelpe – våre kunder, kandidater og kolleger.
Vi evner å se verden gjennom andres øyne – og er alltid villige til å gå den ekstra milen.
Vi ser muligheter der andre ser begrensninger.

Oppsummering

I løpet av 2024 har vi arbeidet systematisk med å identifisere og håndtere risikoer knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold – både i vår egen virksomhet og i leverandørkjeden. Selv om årets aktsomhetsvurderinger ikke har avdekket konkrete brudd, erkjenner vi at risikoene er reelle og i stadig utvikling.

Vi vil derfor fortsette å videreutvikle vår metodikk, styrke interne prosesser og samarbeide tett med kunder og leverandører for å sikre ansvarlig praksis i hele verdikjeden. Som bemannings- og rekrutteringsselskap har vi et særlig ansvar for å fremme et inkluderende og rettferdig arbeidsliv, og vi ønsker å være en pådriver for forbedring – både i bransjen og i samfunnet for øvrig.

Gjennom åpenhet, dialog og kontinuerlig forbedring skal vi gjøre vårt ytterste for å sikre at mennesker behandles med respekt, verdighet og likeverd – uansett hvor i verdikjeden de befinner seg.

Vi vil fortsette å gjennomføre regelmessige aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer, og oppdatere våre tiltak basert på ny innsikt, tilbakemeldinger og dialog med våre interessenter.


Thomas Gleerup, Daglig leder, Edda Group Norway AS


Ketil Olsen, Daglig leder Safejob Energy AS


Espen Bjørndal, Styremedlem Pedagogisk Vikarsentral AS

Eventuelle henvendelser knyttet til denne redegjørelsen, eller om vårt arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, kan rettes til Elin Nerhus Trengereid Direktør for Corporate Development
elin.trengereid@eddagroup.com

