



Redegjørelse etter åpenhetsloven 2025 for Jobzone-konsernet

Innhold

1. Innledning	2
2. Rapporteringsplikt	2
3. Ansvar	3
4. Risikoakseptanse og ambisjonsnivå	3
5. Konsernets organisering og driftsområde	3
6. Aktsomhetsvurdering	4
7. Funn og resultater	6
8. Tiltak	7
9. Kontaktinformasjon	7

Redegjørelse etter åpenhetsloven 2025 (forts)



1. Innledning

Det norske Stortinget vedtok 18 juni 2021 *Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven)* for å styrke næringslivets samfunnsansvar og respekten for menneskerettigheter. Åpenhetsloven trådte i kraft 1 juli 2022 og bygger på internasjonale retningslinjer for ansvarlig næringsliv.

Åpenhetslovens formål er å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i tilknytning til produksjon av varer og levering av tjenester. Loven skal også bidra til å sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer faktiske og potensielle negative følger for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Åpenhetsloven gjelder for større virksomheter som er hjemmehørende i Norge, og som tilbyr varer og tjenester i eller utenfor Norge. Loven omfatter også større utenlandske virksomheter som tilbyr varer og tjenester i Norge, når de er skattepliktige til Norge etter norsk internrett. Med "større virksomheter" menes virksomheter som er foretak av allmenn interesse etter regnskapsloven § 1-6, eller som på balansedagen overskrider minst to av følgende tre terskelverdier:

- Salgsinntekt: > NOK 70 millioner
- Balansesum: > NOK 35 millioner
- Gjennomsnittlig antall ansatte i regnskapsåret: > 50 årsverk

2. Rapporteringsplikt

Jobzone-konsernet har hovedkontor i Oslo og er hjemmehørende i Norge. Konsernet består av Jobzone AS (morselskapet) og 12 konsernselskaper (se organisasjonskart i pkt 5). Enkelte konsernselskaper oppfyller terskelverdiene nevnt i pkt 1 ovenfor, og det medfører at også morselskapet Jobzone AS skal regnes som "større virksomhet" etter åpenhetsloven – selv om selskapet selv ikke oppfyller kriteriene.

Dette innebærer at Jobzone AS har plikt til å redegjøre for aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven samt å gjøre redegjørelsen tilgjengelig for allmennheten. Aktsomhetsvurderingene skal gjennomføres regelmessig og stå i forhold til virksomhetens størrelse og art, konteksten virksomheten opererer i og alvorlighetsgraden av og sannsynligheten for negative følger for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Jobzone AS skal også jevnlig, eller ved vesentlige endringer, vurdere konsernets leverandører med hensyn til risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Jobzone AS administrerer leverandørkjeden på vegne av konsernet og påser at konsernselskapene etterlever åpenhetsloven. Denne redegjørelsen omfatter derfor de aktsomhetsvurderinger konsernet har gjennomført og beskriver hvilke tiltak som er vurdert og iverksatt i konsernets leverandørkjede for å redusere risikoen for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Det vil bli gjennomført en ny aktsomhetsundersøkelse høsten 2026 for nye leverandører, basert på de samme kriteriene som er beskrevet under pkt 6 nedenfor.

Jobzone AS har utarbeidet denne redegjørelsen som en felles redegjørelse for hele konsernet.

Redegjørelse etter åpenhetsloven 2025 (forts)



3. Ansvar

Åpenhetsloven § 5 tredje ledd annet punktum fastsetter at redegjørelsen skal signeres i samsvar med regnskapsloven § 3-5. Dette innebærer at samtlige styremedlemmer og daglig leder skal signere. Ansvar for å oppfylle pliktene etter åpenhetsloven ligger hos styret i hver virksomhet som omfattes av loven. Det overordnede ansvar for Jobzone-konsernets redegjørelse ligger hos styret i Jobzone AS.

Konsernsjef i Jobzone har det administrative ansvar for at redegjørelsen utarbeides i henhold til lovens bestemmelser, men myndighet er delegert til økonomi- og HR-avdelingene som står for den praktiske gjennomføring og koordinering av arbeidet. Det gjelder bl.a. identifisering av risiko og avvik, vurdering av eventuelle tiltak og oppfølging av virkninger. Oppgaver er delegert videre til nærmeste fag- eller leverandøransvarlige, der dette er hensiktsmessig. HR-avdelingen er likevel ansvarlig for at oppdaterte rapporter mottas, arkiveres og følges opp. Denne arbeidsfordelingen med mandater og retningslinjer er forankret i styret i Jobzone AS.

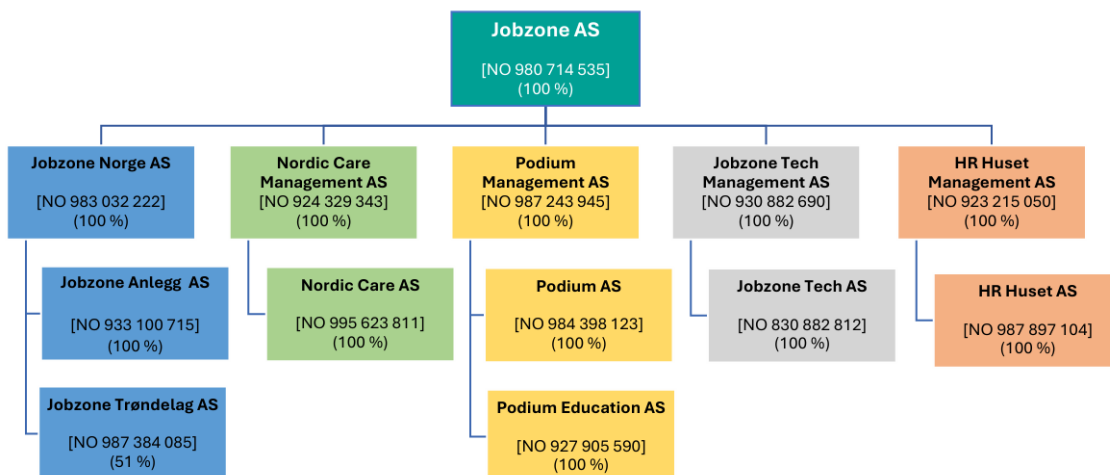
4. Risikoakseptanse og ambisjonsnivå

Jobzone-konsernet har null-toleranse for brudd på grunnleggende menneskerettigheter, både internt i organisasjonen og eksternt i leverandørkjeden og hos samarbeidspartnere. Det forventes at samtlige leverandører og samarbeidspartnere som et minimum respekterer grunnleggende menneskerettigheter og tilbyr anstendige arbeidsforhold som er i tråd med nasjonale lover og internasjonale konvensjoner.

Om det avdekkes avvik, skal Jobzone-konsernet arbeide aktivt for rask utbedring. Tiltak skal iverksettes og følges opp i dialog med konsernets leverandører og samarbeidspartnere. Oppsigelse av avtaler skal kun skje dersom tiltak ikke har tilstrekkelig effekt. Alvorlige avvik skal rapporteres til Forbrukertilsynet.

5. Konsernets organisering og driftsområde

Jobzone-konsernet er en del av Job&Talent Group som har hovedkontor i Madrid og virksomhet i 10 land i Europa, USA og Sør-Amerika. Job&Talent Group er representert i Norge av Jobzone-konsernet som består av Jobzone AS (morselskapet) og de operative konsernselskaper Jobzone Norge AS, Jobzone Tech AS, HR Huset AS, Nordic Care AS og Podium AS.



Redegjørelse etter åpenhetsloven 2025 (forts)



De enkelte konsernselskaper er spesialiserte innenfor hvert sitt fagområde, og dette innebærer at konsernet har bred kompetanse på alle aspekter innen personalbehandling, rekruttering og omstilling.

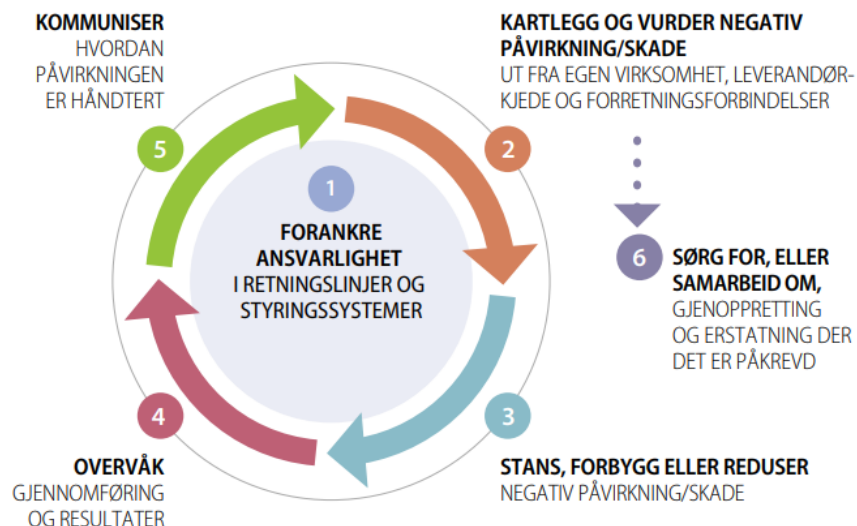
Selskapene i Jobzone-konsernet bruker flere av de samme leverandører og samtlige konsernselskaper kjøper tjenester fra Jobzone AS. Det betyr at det er små forskjeller i hvilke varer og tjenester som kjøpes og hvilke leverandører som benyttes av konsernselskapene. De fleste av leverandørene er fra Norge, men det er også enkelte fra utlandet.

6. Aktsomhetsvurdering

Gjennomføringen av aktsomhetsvurderinger skal baseres på OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv. Et grunnprinsipp er at den skal tilpasses virksomhetens kontekst og risiko. De ulike trinn i prosessen med aktsomhetsvurderinger gjennomgås i den følgende del av redegjørelsen:

- Steg 1:** Forankre ansvarlighet i retningslinjer og styringssystemer
- Steg 2:** Kartlegg og vurder negativ påvirkning / skade ut fra egen virksomhet, leverandørkjede og forretningsforbindelser
- Steg 3:** Stans, forebygg eller reduser negativ påvirkning / skade
- Steg 4:** Overvåk gjennomføring og resultater
- Steg 5:** Kommuniser hvordan påvirkningen er håndtert
- Steg 6:** Sørg for, eller samarbeid om, gjenoppretting og erstatning der det er påkrevd

Disse tiltakene representerer ikke en uttømmende liste for de aktsomhetsvurderinger som er foretatt. Det er imidlertid ikke alle tiltak som vil være hensiktsmessige i enhver sammenheng, og det kan i noen tilfeller også være mer formålstjenlig – og riktig – å gjennomføre tiltak som ikke er beskrevet ovenfor.



Jobzone-konsernet skal sørge for at virksomhetene har oversikt over og vurderer risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold knyttet til selskapenes aktiviteter og forretningsforhold. For å oppfylle kravene i åpenhetsloven, er det etablert en prosjektgruppe som består av representanter fra økonomi- og HR-avdelingene. Prosjektgruppen har i 2025 avholdt interne møter og har som verktøy i risikokartleggingen og administrasjonsarbeidet bl.a. benyttet programmet "Complete Control" (by House of Control).

Redegjørelse etter åpenhetsloven 2025 (forts)



Omfang: Jobzone-konsernet bruker risikobasert tilnærming i tråd med forholdsmessighetsprinsippet i åpenhetsloven. Prosessene og rutinene i arbeidet er knyttet til virksomhetenes forretningsvirksomhet, leverandørkjeder og forretningspartnere.

Avgrensning: Jobzone-konsernet har avgrenset omfanget av risiko- og aktsomhetsvurderingene. Det er i hovedsak gjort av praktiske og økonomiske årsaker, men også grunnet begrensede tilgjengelige personalressurser. Leverandører er derfor ikke vurdert, med mindre de i løpet av 12 månedene har;

- representert innkjøp over NOK 25 000, eller
- foretatt flere enn 5 enkeltstående innkjøp.

Gruppen har jobbet ut ifra de 6 steg i aktsomhetsvurderingen som er beskrevet ovenfor (ref figur), og det gis i det følgende en beskrivelse av aktuelle aktiviteter og funn for hvert enkelt steg i vurderingen:

Steg 1 – Forankre ansvarlighet

- Det er foretatt en beskrivelse av de stillinger og rollefunksjoner som er ansvarlige for arbeidet.
- Det er gjort en gjennomgang av de instruksjoner og retningslinjer konsernet – og Job&Talent – har i forhold til temaer som menneskerettigheter, miljøvern, antikorrupsjon, etiske regler mv.
- De relevante rutiner (leverandørreklæringer, etiske retningslinjer, antikorrupsjonsprogram, varslingsrutiner ol.) er sammenholdt med gjeldende rammebetingelser og aktuelle endringer i disse, for å sikre samsvar mellom de interne og eksterne styringsdokumenter av betydning.
- Alle eksisterende rutiner og retningslinjer er oppdatert og tilgjengeliggjort for organisasjonen.

Steg 2 – Kartlegg og vurder negativ påvirkning / skade

- I 2025 tilkom det 276 nye leverandører i konsernselskapene – mot 273 nye leverandører i 2024. Hoveddelen av leverandørene er mindre virksomheter med få eller enkeltstående leveranser.
- Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) har utarbeidet en høyrisikoproduktliste som anbefales som del av risikovurderingen. Listen omfatter produktkategorier med høy risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter, men det må også sees på risikonivå i hele leverandørkjeden.

At produkter listes som høyrisikoprodukter, skyldes at det finnes omfattende dokumentasjon som viser at det i disse kategoriene forekommer systematiske brudd på FNs verdenserklæring om menneskerettigheter, ILOs kjernekonvensjoner (forbud mot barnarbeid, tvangsarbeid, diskriminering, rett til faglig organisering og kollektive forhandlinger) og nasjonalt lovverk innen arbeidsrett og HMS i produktenes leverandørkjeder. Bruddene kan skje ved råvareuttak, komponenttilvirkning og endelig produktsammensetning.

- Jobzone-konsernet har fulgt anbefalingen fra DFØ og bruker høyrisikoproduktlisten som del av risikovurderingen og har benyttet de nedenstående prinsipper for å kartlegge og vurdere et representativt utvalg av leverandører med såkalt "høy risiko":

Produkt: Hvorvidt de aktuelle leverandørprodukter er angitt i "høyrisikoproduktlisten"

Redegjørelse etter åpenhetsloven 2025 (forts)



Geografi: Norske leverandører i henhold til kriteriene samt alle ikke-norske leverandører

Forbruk: Størrelsen på de fakturerte innkjøpsverdier

- Basert på ovenstående kriterier, er det distribuert en egendefinert leverandørklæring for å innhente informasjon fra leverandørene. Erklæringen er sendt til 88 leverandører – mot 82 leverandører i 2024. Disse vil bli fortløpende fulgt opp, og det vil bli jobbet systematisk for å innhente svar. Som nevnt i pkt 2 ovenfor, vil det bli jobbet videre med disse høsten 2026.

Steg 3 – Stans, forebygg eller reduser negativ påvirkning / skade

- Prosjektgruppen har så langt i 2026 ikke avdekket forhold som gir grunnlag for å fastslå at det foreligger, eller finnes mistanke om, eventuelle brudd på menneskerettigheter eller anstendig arbeidsforhold. Dette gjelder både for konsernet generelt og for de enkelte konsernselskaper.
- Det vises ellers til pkt 8 nedenfor i forhold til aktuelle tiltak er og/eller vil bli igangsatt.

Steg 4 – Overvåk gjennomføring og resultater

Jobzone-konsernet har fastsatt følgende plan:

- Videreutvikle konsernets innkjøpssystem i forhold til kategorisering av leverandører for at det skal bli enda enklere å identifisere leverandørene og kartlegge risiko.
- Følge opp leverandørene og arbeide for at flere leverandører skal signere leverandørklæring.
- Søke på leverandørenes nettsider for å innhente informasjon direkte fra deres egne publiserte redegjørelser om åpenhetsloven.

Steg 5 – Kommuniser hvordan påvirkningen er håndtert

Jobzone-konsernet benytter kartleggingen for å etterleve og styrke arbeidet relatert til åpenhetsloven. Redegjørelsen ligger lett tilgjengelig på konsernets nettsider, og det henvises til vurderingene relatert til åpenhetsloven i styrets årsberetning for de aktuelle konsernselskaper som omfattes av loven.

Steg 6 – Sørg for, eller samarbeid om, gjenoppretting og erstatning der det er påkrevd

Det sjette og siste steg i aktsomhetsvurderingen er ikke relevant i dette årets redegjørelse da det ikke er avdekket vesentlige funn som krever ytterligere handling.

Jobzone-konsernet utfører ellers ikke slike aktsomhetsvurderinger for (eventuelle) deleide selskaper som ikke inngår i konsernet i henhold til legaldefinisjonen i aksjeloven § 1-3.

7. Funn og resultater

Jobzone-konsernet har ikke avdekket brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i rapporteringsåret, og det er heller ikke avdekket vesentlig risiko for brudd eller negative konsekvenser.

Redegjørelse etter åpenhetsloven 2025 (forts)



Konsernet opplever at dialogen med leverandørene er viktig, og at de i hovedsak følger lover og regler til tross for at enkelte kan ha noe mangelfulle retningslinjer for innhenting av dokumentasjon. Det anses derfor sentralt at dette blir bemerket og etterspurt, slik at de relevante rutiner kan forbedres.

Ut ifra manglende erklæringer fra 82 leverandører (mot 57 leverandører i 2024) ble det gjennomført et manuelt ettersyn av disse leverandørenes hjemmesider. Det viste seg at 36 (mot 29 i 2024) faktisk hadde redegjort for sine respektive aktsomhetsvurderinger i samsvar med åpenhetslovens regler.

Det ble avdekket at de resterende 46 (mot 28 i 2024) av de leverandører som ikke hadde redegjørelser på hjemmesidene heller ikke oppfylte kriteriene i åpenhetsloven knyttet til salgsinntekt, balansesum og antall ansatte, ref pkt 1 ovenfor. De omfattes derfor ikke av åpenhetsloven. Vurderingen er uansett at disse 46 leverandørene leverer tjenester og produkter som ikke er knyttet til høy risiko i henhold til DFØs høyrisikoproduktliste.

8. Tiltak

Jobzone-konsernet jobber kontinuerlig med risikovurdering av virksomhetenes aktiviteter og bruk av leverandører. Det er i denne forbindelse identifisert flere konkrete tiltak for konsernets videre arbeid:

- Jobzone skal videreutvikle aktsomhetsvurderingene på bakgrunn av de erfaringer som gjøres.
- Jobzone skal opprettholde og bearbeide den interne kompetanse på ansvarlig innkjøpspraksis.
- Jobzone skal løpende vedlikeholde og oppdatere konsernets rutiner og styringsdokumenter.
- Jobzone skal basert på steg 2 i aktsomhetsvurderingen revidere konsernets leverandører ved utfylling/signering av en spørreundersøkelse som omfatter bestemmelsene i åpenhetsloven.
- Jobzone skal foreta en kontroll av leverandørenes nettsider for å innhente konkret informasjon direkte fra leverandørenes egne publiserte redegjørelser etter åpenhetsloven.
- Jobzone skal kontakte leverandører i tilfeller hvor konsernet selv oppdager avvik eller mottar observasjoner eller rapporter om avvik eller brudd, slik at nærmere innsyn kan gjennomføres.

9. Kontaktinformasjon

Ved behov for ytterligere informasjon, se www.jobzone.no eller ta kontakt ved å sende henvendelse til post@jobzone.no. Denne redegjørelsen skal til enhver tid ligge tilgjengelig på Jobzone-konsernets nettsider, og det vil samtidig bli inkludert linker til denne fra de enkelte konsernselskapers websider.

Innholdet i denne redegjørelsen er behandlet og godkjent av styret i Jobzone AS i møte 19. juni 2026.

JOBZONE AS
Sandakerveien 114 B
N-0484 OSLO

Telefon (+47) 21 52 64 00
Epost post@jobzone.no
Webside www.jobzone.no

For styret i Jobzone AS

Espen Hem Jakobsen
Konsernsjef / CEO

DocuSigned by:

CF82F46383A743E...

Felipe Navio Garcia
Styreleder

DocuSigned by:

9238D9207FEB43E...

Thor Ørbeck-Nilssen
Styremedlem

Signed by:

2C2DA83C83C7452...