

Redegjørelse etter åpenhetsloven 2024

Maynard Solomon Invest AS
Kletor AS/Dignus Medical

Oslo, 10. juni 2024

Dignus
MEDICAL

Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold («Åpenhetsloven») trådte i kraft 1. juli 2022.

Som et norsk selskap som tilbyr tjenester i Norge er Kletor AS' virksomhet omfattet av lovens virkeområde jf. §§ 2 og 3. Denne redegjørelsen gjøres med utgangspunkt i den virksomheten Kletor AS driver.

Etter lovens § 4 bokstav a-f, utfører vi aktsomhetsvurderinger med det formål om å identifisere faktiske og mulige negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Resultatene fra aktsomhetsvurderingene skal offentliggjøres gjennom vår årlige redegjørelse. Formålet med redegjørelsen er å gi allmennheten innsikt i nøkkelfunnene fra aktsomhetsvurderingene, og hvilke tiltak som er iverksatt eller skal iverksettes.

Denne redegjørelsen inneholder en beskrivelse av aktsomhetsvurderingene Kletor AS har utført i perioden fra 1. november 2023 til 31. mai 2024, i tillegg til beskrivelse av de øvrige forhold som nevnt i § 5 første ledd. Perioden tilsvarer siste regnskapsår siden ikrafttredelsen av Åpenhetsloven.

Denne redegjørelsen er godkjent av:

- Heidi Elisabeth Aagaard, adm. dir i Kletor AS
- Tor Egil Christensen, styreleder i Kletor AS

Redegjørelsen har følgende struktur:

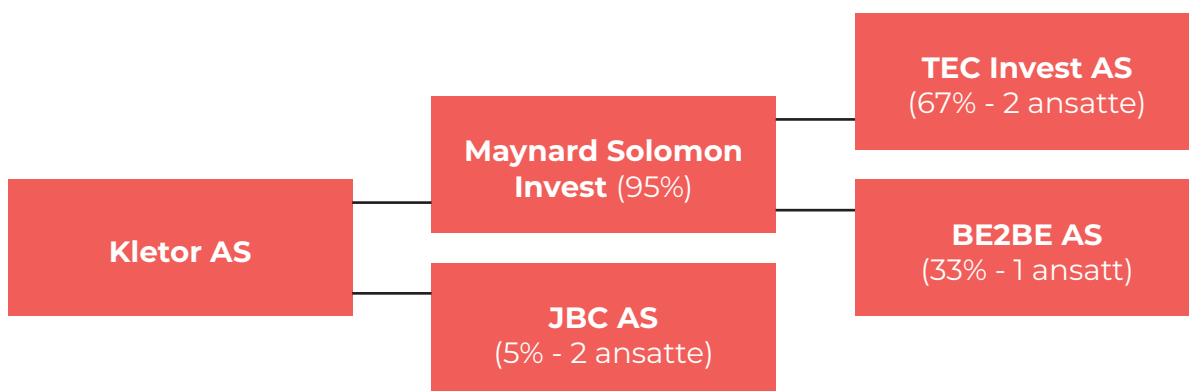
- Beskrivelse av organisering, ansvarsfordeling under åpenhetsloven, samt retningslinjer og prosedyrer for håndtering og oppfølging av åpenhetsloven.
- Resultatene fra aktsomhetsvurderingene samt iverksatte og planlagte tiltak.

1 Organisering, ansvarsområder og retningslinjer for oppfølging av Åpenhetsloven

1.1 Organisering og hvem redegjørelsen gjelder for

Kletor AS Norge er et norsk AS som eies av Maynard Solomon Invest AS (95% - ingen ansatte) og JBC AS (5% - 2 ansatte). Maynard Solomon Invest AS eies av TEC INVEST AS (67% - 2 ansatte) og BE2BE AS (33% - 1 ansatt). Disse selskapenes interesse er å eie, drive og utvikle Kletor AS som har hovedkontor i Alta og en administrasjon på Lysaker i Oslo. Selskapene har skriftlige ansettelsesavtaler med sine ansatte.

Organisering Kletor og eierskap



Denne redegjørelsen gjelder Kletor AS og eierselskapene/morselskapene fordi aktiviteten i eier-/morselskapene er drift av Kletor AS. Det er derfor ikke naturlig å lage separate redegjørelser for eier-/morselskapene.

Maynard Solomon Invest AS og Kletor AS er spesialisert på å drive rekruttering og utleie av helsepersonell og er registrert i NACE-kode: 78-200 Utleie av arbeidskraft. Kletor AS ble registrert i Brønnøysundregisteret 6.3.2012 og er registrert som godkjent bemanningsforetak hos Arbeidstilsynet.

Kletor AS leverer tjenester til offentlig og privat sektor i hele Norge. Kundene er kommuner, offentlige helseforetak og private helseinstitusjoner.

Ansvar for kunder ligger i administrasjonen og ansvar for avtaler med personell som leies ut ligger samme sted. Det benyttes standardiserte ansettelsesavtaler som er i samsvar med norsk lov med alle ansatte. Det er også her arbeidsforhold og ansettelsesprosesser ivaretas, i tillegg til håndtering av innkjøp/leverandører og øvrige forretningspartnere.

På bakgrunn av det ovenstående, er det utført aktsomhetsvurderinger etter Åpenhetsloven og OECDs retningslinjer for de områder hvor Kletor AS' virksomhet treffes etter loven. De omfatter følgende områder.

- Arbeidsforhold og ansettelsesprosesser, punkt 2.2
- Leverandører og forretningspartnere, punkt. 2.3

1.2 Retningslinjer på konsernnivå

Ansvarlighet er forankret i styret i Kletor AS, i etiske retningslinjer og i policy for arbeidsmiljø, miljø og kvalitet. I disse retningslinjene/policyene understrekes det at:

- Vi diskriminerer ingen og legger vekt på likeverd. Vi evaluerer alle våre ansatte og kandidater ut ifra objektive kriterier og jobber for å forebygge all form for diskriminering, f.eks. basert på kjønn, graviditet, permisjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orienteringer, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk alder eller en kombinasjon av disse grunnlagene.
- Å skape arbeidsplasser av god kvalitet er vesentlig for oss, og vi legger til rette for et forutsigbart og trygt arbeidsmiljø, der alle våre ansatte har arbeidskontrakt og anstendige økonomiske betingelser. Vi jobber for økonomisk vekst på en bærekraftig måte. Vi sørger for gode arbeidsforhold, involverer alle ansatte, har fora for felles konferering og styrker også unge arbeidstakeres mulighet til å komme inn på arbeidsmarkedet. Vi sikrer at arbeidsrettigheter og likebehandlingsprinsippet ivaretas i alle våre oppdrag og kvalitetssikrer at også våre leverandører og samarbeidspartnere gjør dette.
- Kletor AS vil bidra til å begrense utslippene av klimagasser og samfunnets ressursbruk ved å redusere utslipp fra reiser og gjennom å digitalisere alle våre prosesser. Vi skal ha et bevisst forhold til bruken av transportmidler ved reising for våre ansatte og kandidater – og begrense reisevirksomheten der det er hensiktsmessig. Ved valg av samarbeidspartnere foretrekkes partnere som har en bevisst holdning til miljø og fotavtrykk.

Kletor AS aksepterer ingen form for barnearbeid, slavearbeid eller menneskehandel og vi arbeider for å hindre at disse oppstår i leverandørkjeden gjennom vår leverandør-oppfølging og leverandørrevisjoner.

Kletor AS støtter internasjonale initiativer som skal bidra til å styrke den globale innsatsen for å sikre bærekraftig utvikling. Initiativer og retningslinjer med sikte på å oppmuntre og legge til rette for bærekraftig utvikling, er et viktig grunnlag for vårt bærekraftsarbeid. Våre policyer er basert på FN's bærekraftsmål.

1.3 Oversikt over ansvarsområder og retningslinjer for oppfølging av åpenhetsloven i Kletor AS

Arbeid med åpenhetsloven skal bidra til å sikre Kletor AS' respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og allmennhetens tilgang til informasjon om hvordan vi arbeider med åpenhetsloven. Kletor AS skal jobbe kontinuerlig med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Ansvar knyttet til loven er forankret fra styret, til daglig leder og til alle ansatte. Kvalitetssjefen har ansvar for koordinering og organisering, og det er daglig leder som har ansvar for besvarelse av informasjonsforespørsler.

Avdelingsledere skal innenfor sine områder sikre (i) at Åpenhetslovens krav etterleves, (ii) at Kletors retningslinjer om Åpenhetsloven innarbeides i respektive arbeidsprosesser og at medarbeidere mottar tilstrekkelig opplæring, samt (iii) sikre mulighet for at enhver ansatt kan melde ifra om avvik eller mistanke om brudd på åpenhetsloven eller tilknyttede retningslinjer. Det er flere varslingskanaler og klagemekanismer:

- Internt system for hendelsesrapportering (i TQM Enterprise) og varsling av kritikkverdige forhold i virksomheten. Anonym varsling er mulig.
- Eksterne kundeklager håndteres av den som mottar dem – og legger disse inn i hendelsesrapporteringen.
- Løpende dialog med leverandører, samt årlig oppfølging/revisjon av leverandøravtalene

Avdelingslederne har også ansvar for den konkrete gjennomføringen av aktsomhetsvurderingen innenfor sine respektive områder.

De forretningsområder som er relevant å kartlegge etter loven har blitt kartlagt og identifisert. Disse knytter seg i første rekke til arbeidsforhold for ansatte og våre egne ansettelsesprosesser, leverandører og forretningspartnere. På denne bakgrunn har innkjøpsenheten og kvalitetssjefen utført særlige aktsomhetsvurderinger.

1.4 Metodikk

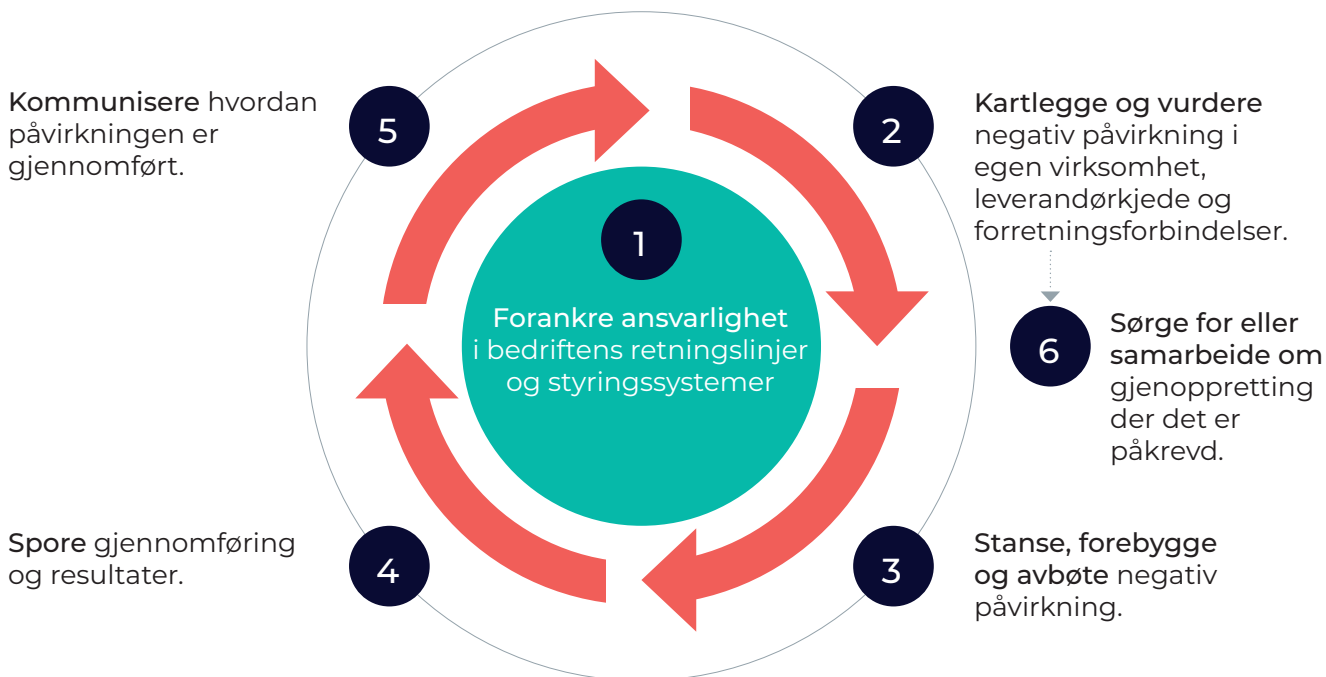
Kartlegging av plikter etter Åpenhetsloven og OECDs retningslinjer, utarbeidelse av tilpassede interne rutiner og retningslinjer samt skjemaer og malverk, ble integrert i etablering av arbeidsmiljøpolicy høsten 2023.

På bakgrunn av en overordnet risikovurdering og kartlegging i prosjektet, ble de aktuelle forretningsområder som er relevant å kartlegge etter loven identifisert.

Det er gjennomført vurderinger av egne rutiner og arbeidsavtaler høsten 2023 – og vurdering av leverandører våren 2024. Disse vurderingene danner det hovedsakelige grunnlaget for denne redegjørelsen.

Gjennomføring av aktsomhetsvurderinger skal baseres på OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv.

Aktsomhetsvurderinger skal gjennomføres etter følgende arbeidsmetodikk:



- Aktsomhetsvurderinger skal oppdateres ved vesentlige endringer i risikobildet, og for øvrig regelmessig. Det legges i utgangspunktet opp til årlige oppdateringer.
- Kvalitetssjef leder og bidrar til risikokartlegging og gjennomføring av aktsomhetsvurderinger og involverer ledelsen og relevante avdelinger.
- Vi har søkt tilgjengelig informasjon om markeder, leverandørkjeder og kartlegging av risiko fra bransjeforeninger som vi er tilknyttet og fra andre aktører.
- Basert på risikokartlegging og prioritering/vesentlighetsvurdering skal områder for forbedring og tiltak prioriteres.
- Resultatet av risikokartlegging dokumenteres i en vår interne risikovurdering. Den skriftlige redegjørelsen fra våre aktsomhetsvurderinger legges i tråd med åpenhetsloven ut lett tilgjengelig på nettsiden til Kleitor AS.
- Vi opplyser i tråd med åpenhetsloven i årsberetningen om hvor redegjørelsen er tilgjengelig og oppdaterer og offentliggjør redegjørelsen innen 30. juni hvert år

2 Redegjørelse for aktsomhetsvurderingene

2.1 Bakgrunn

På bakgrunn av en overordnet kartleggingsprosess, har Kletor AS gjennomført kartlegging og vurdering av vår virksomhet som er særlig relevant i et menneskerettighets- og arbeidsforholdsperspektiv. Nedenfor følger en oversikt over særlig relevante undersøkelser og hovedinnholdet i vurderingene for de enkelte områdene.

Forhold som er vurdert som lav eller middels risiko for negative konsekvenser er ikke nødvendigvis med i redegjørelsen, og vil i så fall heller ikke framgå av internrapporteringen.

2.2 Arbeidsforhold og ansettelsesprosesser

Kletor AS skal kartlegge, vurdere og rapportere hvorvidt grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold ivaretas i gjeldende arbeidsforhold og i våre ansettelsesprosesser. For ansettelsesprosesser vil det være sentralt å sørge for at vårt eget regelverk for ansettelsesprosesser, andre relevante rutiner og eventuell opplæring, ivaretas.

Adm. dir og avdelingsledere som gjennomfører ansettelser kartlegger og vurderer påvirkning på anstendige arbeidsforhold, samt gjennomfører tiltak som kan bedre arbeidsforhold og ansettelsesforhold. AMU er rådgivende organ for ledelse og avdelingsledere.

Adm. dir har funksjonsansvar for lønn, goder, pensjon, arbeidsmiljø og HMS, samarbeid med tillitsvalgte, lederkartlegging, medarbeidersamtaler personalkostnader og rekruttering, kompetanseutvikling, IT-tilganger mv.

2.2.1 Risikovurdering

Kletors ansatte i administrasjonen har kontorbaserte stillinger. Generelt har kontorarbeidsplasser lav risiko knyttet til HMS. Som for alle virksomheter er det likevel risiko for diskriminering, trakassering og manglende likestilling. Kletors ansatte som er utleid til kunder som helsepersonell (leger, spesialister, psykologer, psykiatere osv.) er omfattet av HMS-reglene og internkontrollrutinene hos den enheten de jobber hos. Generelt er HMS-risikoen for leger, fastleger, psykologer og psykiatere lav, men det kan være forhøyet risiko ved reiser til sykebesøk og trusler fra personer med psykiatriske sykdommer. Våre ansatte har høy utdannelse innen helsefag og er kjent med disse forholdene og de er kompetent til å håndtere vanskelige situasjoner.

I Norge har man imidlertid et godt rammeverk for arbeidslivet og den enkeltes stillingsvern, herunder arbeidsmiljøloven og regler mot diskriminering, og dermed en lavere risiko enn andre land.

Risiko for alvorlig brudd på menneskerettigheter og krav til arbeidsforhold anses lav for Kletor AS.

2.2.2 Avdekket risiko

Det er ikke avdekket områder med høy risiko. Kletor AS og våre kunder (norske helseinstitusjoner) har rutiner for å sikre gode og forsvarlig praksis for ansettelsesprosesser, varsling, HMS, likestilling og mangfold. Videre har Kletor en personalhåndbok som beskriver ansattes rettigheter.

Arbeidsmiljøundersøkelser i Kletor (sist våren 2024) har ikke avdekket vesentlige forhold, eller indikasjoner på vesentlige risiker.

Undersøkelse om likestilling, mangfold og inkludering i Kletor AS viser også et godt resultat. Det er ikke rapportert varslings saker i 2023 eller hittil i 2024.

2.2.3 Tiltak

Selv om det anses å være lav risiko i forbindelse med arbeidsforhold og ansettelsesprosesser i Kletor AS, jobber vi kontinuerlig med å forbedre interne rutiner og prosesser for å sikre gode og forsvarlige arbeidsforhold. Kletor AS er registrert som bemanningsforetak hos arbeidstilsynet og har i den sammenheng framlagt dokumentasjon på arbeidsavtaler og ansettelsesprosesser. Kletor AS innfører i 2024 ISO-standarden 450001 for arbeidsmiljø for å sikre kontinuerlig forbedring på dette området. AMU ble etablert i 2023 og har i 2024 startet operativt arbeid med kvartalsvise møter.

2.3 Leverandørkjeder og forretningspartnere

Innkjøpsansvarlig (Økonomisjef) og kvalitetssjef skal kartlegge, vurdere og rapportere på hvordan Kletors leverandører og forretningspartnere ivaretar grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Disse skal også iverksette egnede tiltak for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Kletor AS' leverandørkjeder og hos våre forretningspartnere.

Vurderingene omfatter disse områdene:

- Facility Management (lokaler – leie og drift)
- Innkjøp og leverandør oppfølging
 - Ansvarlig for Innkjøpsprosessen herunder anbudsrunder, kvalifisering, forhandlinger, avtaleinngåelse og løpende oppfølging
 - Ansvarlig for risikoanalyser av nye og potensielle leverandørrelaterte risikoer

Avdelingsledere og rådgivere skal vurdere hvordan Kletor AS ivaretar grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold når vi inngår avtaler med eller ansetter kandidater for utleieoppdrag.

2.3.1 Risikovurdering

Aktsomhetsvurderinger er gjennomført i henhold til gjeldende rutiner, innenfor områdene varer, tjenester, IT software og SaaS-avtaler og IT-infrastruktur.

Innen områdene kan det generelt være bransjeelementer som har medium til høy risiko for brudd i henhold til åpenhetsloven.

2.3.2 Avdekket risiko

Aktsomhetsvurderinger av Kletors leverandører innen ovennevnte områder, har ikke avdekket høy risiko. Det er gjort en analyse av 269 leverandører, hvorav mange er personer som leier seg ut via eget AS eller enkeltmannsforetak. Det er gjort en grundigere analyse av Kletors 24 største vare- og tjenesteleverandører (Omsetning >50.000 NOK). 3 av disse har forretningsadresse utenfor Norge. En av disse tre ble gjenstand for leverandørrevisjon i 2023 – og det ble ikke funnet kritikkverdige lønns- og arbeidsvilkår ved kontroll av arbeidsavtaler og lønnsutbetalinger.

Det er imidlertid vurdert at det kan være lav til middels risiko innen områdene varer og tjenester. Innen IT software, SaaS-avtaler og IT-infrastruktur-leverandører med base i Norge og Sverige - vurderes risikoen som lav.

2.3.3 Tiltak

Overordnet for leverandører og forretningspartnere er standard kontraktvilkår og etiske retningslinjer tatt inn som krav ved inngåelse av nye avtaler for HR-området (innleie, vikarer, konsulenter, rekruttering).

Kletor AS' etiske retningslinjer skal bidra til å sikre at leverandører opptrer i tråd med våre verdier og ambisjoner med tanke på etikk og bærekraft.

For områder med lav og medium risiko videreføres følgende tiltak:

- I forbindelse med inngåelse og oppfølging av avtale sjekkes leverandørens hjemmesider i forhold til Miljø/ESG-policy og annen relevant dokumentasjon
- For renholdsavtaler inntas forpliktelser til å sikre krav til HMS, sosiale, etiske og bærekraft – i tillegg til at virksomheten må være registrert/godkjent av arbeidstilsynet.
- Kravspesifikasjon for husleieavtaler inneholder krav til bærekraft og energi.
- Leverandøroppfølging skjer i henhold til interne og eksterne krav i vårt kvalitetssystem (ISO 9001)

Kletor sertifiseres i juni 2024 etter ISO9001, ISO14001 og ISO45001.

3 Avsluttende merknader

Informasjon om hvordan Kletor AS jobber med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold etter åpenhetslovens, finnes tilgjengelig på våre nettsider. For ytterligere informasjon om Kletors bærekraftsarbeid, vises det til våre nettsider der vår kvalitets, miljø og arbeidsmiljøpolicy ligger.

Oslo, 10. juni 2024