REDEGJØRELSE ETTER ÅPENHETSLOVEN

Innledning

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.

Denne redegjørelsen utgis av Ifront Karriere AS og Hero Kompetanse AS (heretter «Ifront»).

Åpenhetsloven forplikter Ifront til å:

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

Ifront har siden lovens ikrafttredelse jobbet med å gjennomføre aktsomhetsvurderinger. Tidligere har vi hatt fokuset primært vært knyttet til steg 1 og 2 i aktsomhetsvurderingen: forankring og identifisering av risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. I inneværende år har vi også at søkelys på steg 3. der vi har igangsatt tiltak og følg opp disse. Ifront har de siste årene bygget god kompetanse om åpenhetsloven, dens formål og selskapets forpliktelser.

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.

Redegjørelsen gjelder for perioden 1. januar 2025 til 31.desember 2025.

Vår virksomhet og driftsområde

Ifronts kjernevirksomhet er karriereveiledning, inkluderende arbeidsliv og norskopplæring rettet mot minoritetsspråklige. Vår formålsbestemmelse og våre kjerneverdier gir et godt grunnlag for å jobbe aktivt med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Gjennom vårt arbeid kan vi være en positiv bidragsyter til å fremme respekt for disse rettighetene.

Selskapet tilbyr tjenester over hele landet, og har avdelinger i Rogaland, Troms og Finnmark, Nordland, Vestland, Innlandet, Oslo, Agder og Vestfold, Telemark og Østfold. Hovedkontoret for Ifront ligger i Oslo. Ifront har totalt 362 ansatte.

Våre kunder er hovedsakelig offentlige virksomheter (Nav) i Norge.

De viktigste leverandørene våre er innen IT og eiendom(kurslokaler).

De viktigste forretningspartnerne er innen IT, renhold, og rekvisita.

Ifront har en risiko-basert tilnærming til leverandørkjeden og forretningspartnere.

Vi har nå valg å kartlegge og følge opp leverandører og forretningspartnere selv, og i samarbeid med Visma Advantage som vi deler mange av de samme leverandører med. Vi får da tilgang til de rapportene de har innhentet fra våre felles leverandører.

Alle leverandører skal i utgangspunktet akseptere Ifronts Code of Conduct. Leverandøren skal respektere og støtte beskyttelse av internasjonalt erklært menneskerettigheter (Universal Declaration of Human Rights, International Labour Organizations (ILO) og Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work). Ifront tolererer ikke brudd på menneskerettighetene blant våre leverandører, partnere, kunder og andre interessenter. Supplier Code of Conduct stiller krav til Ifronts leverandører om å følge gjeldende regelverk, ikke- diskriminering av ansatte, rettferdig og lik lønn for likt arbeid, korrupsjon-oppfølgning og oppfyllelse av menneskerettighetene med mer. Ifront stiller i Supplier Code of Conduct krav om at leverandøren kartlegger sine forsyningskjeder for å vurdere spesielle produktrelaterte eller geografiske risikoer for negativ påvirkning for menneskerettighetene, inkludert risikoer knyttet til tvangsarbeid og moderne slaveri, barnearbeid, organisasjonsfrihet og retten til kollektive forhandlinger blant arbeidere. Ifront har forbeholdt seg retten til å revidere leverandører for å få bekreftet at de oppfyller kravene i vår Supplier Code of Conduct. Dersom leverandøren ikke aksepterer Ifronts Supplier Code of Conduct, gjennomføres ytterligere undersøkelser for å kartlegge om leverandøren likevel har prosesser som i det vesentlige tilsvarer forpliktelsene i Ifronts Supplier Code of Conduct. I tillegg til å stille grunnleggende spørsmål knyttet til åpenhetsloven, har vi også kartlagt hvor våre leverandører og partnere opererer, og holdt dette opp mot oversikten over konkrete risikoer i ulike land. På den måten kan vi følge opp leverandører og partnere i land med høyere risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Ytterligere undersøkelser.

Tiltaket er ment å gi bedre innsikt i leverandørkjeden og risiko knyttet til denne, samt oppfølging av leverandørkjeden. Vi sjekker også ut informasjon vi finner på bedriftenes hjemmesider.

Retningslinjer og rutiner for arbeidet med aktsomhetsvurderinger / Slik jobber vi med aktsomhetsvurderinger

Ifront har forpliktet seg til å opptre ansvarlig og sikre respekt for grunnleggende menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. Denne forpliktelsen er inntatt i Policy om menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som er vedtatt av styret. I våre policys og retningslinjer forplikter vi oss til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger i henhold til OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Denne policy dekker kravene i åpenhetsloven, og omfatter blant annet hvordan Ifront gjennomfører aktsomhetsvurderingen og iverksetter eventuelle tiltak. Daglig leder har ansvar for oppfølging av disse forpliktelsene og rapporterer til styret minst årlig.

Ifront har også andre retningslinjer som er retningsgivende for vårt arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår. Dette inkluderer Personalhåndbok, Etiske retningslinjer, Policy for likestilling og mangfold, Policy for forfremmelser og utviklingsmuligheter, Policy for kompetanseheving, HMS-policy, Policy for personvern og Retningslinjer for gjennomføring av aktsomhetsvurdering.

I perioden har vi oppdatert oversikten over selskapets operasjoner, leverandørkjede og forretningspartnere for å kunne kartlegge negative konsekvenser. Kartleggingen er tatt med utgangspunkt i egne leverandører.

Vi har følgende rutiner for å håndtere vår menneskerettighetsrisiko:

- Rutiner for ansettelse
- Rutiner for oppfølging av ansatte
- Rutiner for avvikshåndtering
- Rutiner for internkontroll
- Varslingsrutiner
- Rutiner IT
- Rutiner GDPR

- Retningslinjer AI

Vi har etablert en varslingskanal som kan brukes av interne varslere. Det kan varsles anonymt. Informasjon om varslingskanalen finnes i vårt personalsystem Simployer.

Ifront har også en egen ekstern varslingskanal etichs@ifront-karriere.no , der både ansatte, tidligere ansatte, kunder, leverandører og andre kan varsle om kritikkverdige forhold i Ifront og om eventuelle brudd på Ifronts forpliktelser til å overholde menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Kanalen sørger for konfidensiell kommunikasjon mellom den som varsler og den som behandler klagen internt. Link ligger på vår hjemmeside under Åpenhetsloven.

Risikovurdering:

Ifront har i arbeidet med implementering av åpenhetsloven jobbet etter et rammeverk basert på OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv. Vi har først gjennomført en bred 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. Vi har videreført tidligere års arbeid med denne risikovurderingen basert på våre funn.

I denne perioden har vi tatt utgangspunkt i en del nye leverandører. Vi har i samarbeid med vår hovedleverandør Visma Advantage fått tilsendt undersøkelsen de har foretatt for totalt 12 av de viktigste leverandørene våre fra et risikoperspektiv. Disse har svart på et spørreskjema med spørsmål om hvordan de arbeider med menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. Svarprosenten var 100% for Ifront. Svarene som ble mottatt var svært tilfredsstillende, og vi ser at de alle forpliktet seg til åpenhetsloven, og alle har etablert en type varslingskanal.

I forbindelse med risikokartleggingen har Ifront vurdert typisk bransjerisiko, geografisk risiko, selskapsspesifikk risiko og produkt-/tjenesterisiko. Vi har undersøkt relevante kilder som EBRD Environmental and Social Risk Categorisation List som vurderer sosial risiko for ulike næringer[1], DFØS høyrisikoliste[2] OECDs sektorspesifikke retningslinjer[3], the International Trade Union Confederation (ITUC) Global Rights Index[4] og World Justice Project[5].

[1] ebrd-risk-english.pdf
[2] Høyrisikolisten | Anskaffelser.no
[3] OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct - OECD
[4] ITUC GRI - Countries (globalrightsindex.org)
[5] https://worldjusticeproject.org/rule-of-law-index/country/2022/

Basert på risikokartleggingen ble følgende vesentlige risikoområder identifisert:

- Trygg behandling av personopplysninger
- Diskriminering og trakassering av sårbare grupper
- Kunderelasjoner
- Deltakere som skal finne nye arbeidsgivere/bedrifter
- Lønnsnivå

Ifront har ikke identifisert faktiske brudd eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold.

På bakgrunn av risikovurderingen har vi valgt ut følgende områder for potensielle brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som skal prioriteres i vårt arbeid:

1. Personvern
2. Sårbare grupper

[1] ebrd-risk-english.pdf
[2] Høyrisikolisten | Anskaffelser.no
[3] OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct - OECD
[4] ITUC GRI - Countries (globalrightsindex.org)
[5] https://worldjusticeproject.org/rule-of-law-index/country/2022/

3. Kunderelasjoner
4. Nye arbeidsgivere for deltakere

For å prioritere våre viktigste risikoområder har vi benyttet følgende kriterier: alvorlighetsgrad av potensielle negative konsekvenser, sannsynligheten for at negative konsekvenser oppstår og Ifronts tilknytning til risikoen.

Tiltak og forventede resultat / Slik jobber vi for å forebygge og redusere og stanse negative konsekvenser

For å redusere identifiserte risiko jobber vi kontinuerlig med følgende tiltak: Kursplattform for internopplæring rundt personvernlovgivning (DraftIt), oppfølging av leverandører samt bruk av ulike verktøy for kartlegging (DPIA, CRM).

I tillegg har vi iverksatt følgende tiltak for de prioriterte områdene som angitt ovenfor:

1. Trygg behandling av personopplysninger

Ifront håndterer til dels store mengder sensitiv persondata. Når det gjelder risikoen for at persondata havner på avveie, etterlever Ifront til enhver tid gjeldende personvernlovgivning. Ifront har etablerte rutiner for håndtering av persondata og eventuelle brudd på personvernlovgivningen gjennom våre verktøy i DraftIt. Eksempler på andre tiltak er opplæring internt, kryptering av e-poster med sensitivt innhold, tilgangsstyring og krav om to-faktor innlogginger. Ved implementering av nye systemer som behandler sensitive opplysninger, gjennomføres DPIA. For hvert av våre tiltak er det utarbeidet egne databehandleravtaler, og i Personalhåndboken er det satt av et eget kapittel til akkurat dette tema. Administrasjonen og HR-avdelingen følger opp dette ut i virksomheten. Ifront forventer at disse tiltakene vil redusere risikoen for at persondata havner på avveie. Ifront tror dette forsterkede fokuset reduserer sannsynligheten for brudd. Digitalisering i kommunikasjonen med Nav utvikles stadig, og i dag brukes Nav.no og Altinn for deltakerlister og innsøk. Ved godkjenning av våre ansattes CV gjennomføres dette digitalt i Mercell i dialogen med Nav.

2. Sårbare grupper

Ifront bistår såkalte «sårbare grupper» med blant annet språkopplæring, motivering og inkludering for å komme seg inn i arbeidslivet. Med sårbare grupper refereres her til ungdommer, flyktninger, personer med redusert arbeidsevne, langtidsledige, for å nevne noen. Ifront anser det som en særlig risiko at medlemmer av disse gruppene går glipp av lovfestede rettigheter og hjelp som eksempelvis krever digital kompetanse og andre ressurser. Særlig viktig er opplæring i arbeidstakers rettigheter, der ansatte/deltakere kommer fra land der arbeidstakerrettigheter er dårlig i varetatt. Det inngår som del av vår virksomhet å redusere denne type risiko.

3. Beredskapsarbeid og tiltakskort

Ifronts virksomhet retter seg i hovedsak mot, som nevnt i punktet over, sårbare grupper med potensielt ulike utfordringer. Ifront ser det derfor viktig å arbeide jevnlig med beredskap. I den forbindelse er det utarbeidet tiltakskort som skal være til hjelp ved ulike risikosituasjoner som kan oppstå. Eksempel på tiltakskort er trusselsituasjoner, sikkerhet på små lokasjoner, førstehjelp, akutt voldssituasjon for å nevne noen. Alle lokasjoner er pålagt å gjennomføre, samt rapportere om, en beredskapsøvelse minst en gang i løpet av året. I tillegg gjennomføres det også årlig en sentral beredskapsøvelse. Dette er også Tema på fagdager, i avdelingsmøter og andre opplæringssammenhenger. Dette temaet har Ifront et tydelig fokus ut i hele organisasjonen.

4. Arbeidsgivere/bedrifter for deltakere

For å redusere risiko for at deltakere som skal ut i arbeidslivet opplever brudd på menneskerettigheter og uanstendige arbeidsvilkår, bistår Ifront med utarbeiding av kontrakter og innføring i arbeidslivets lover og regler. I tillegg benyttes det et CRM-system som kartlegger mulige nye arbeidsgivere/bedrifter. I disse tilfellene er det også samarbeid med Nav om godkjenning av praksisplass/arbeidsgiver.

For å redusere aktuelle risikoelementer har vi gjennomført risikoanalyser og utviklet tiltaksplaner. Planverket oppdateres og gjennomgås regelmessig. Formålet med de tiltakene vi har iverksatt og planlagt, er å bidra til å fremme menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår i egen virksomhet, bidra til forbedring hos våre leverandører og forretningspartnere, samt redusere vesentlig risiko for negative konsekvenser som kan knyttes til vår virksomhet.

Oppsummering og veien videre

I tillegg til ovennevnte prioriterte områder, vil vi det neste året jobbe med å forbedre gjennomføringen av aktsomhetsvurderingen og bygge kompetanse på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Ifront vil følge opp gjennomføring og tiltak som er igangsatt som følge av aktsomhetsprosessen beskrevet ovenfor. Dette gjøres gjennom et risikoregister hvor de relevante vurderinger og tiltak kommer frem. Oppfølgingen inkluderer kommunikasjon med interessenter og rettighetshavere om hvordan eventuelle negative konsekvenser er håndtert, samt å sørge for eller samarbeide om gjenoppretting og erstatning der dette er nødvendig.

Aktsomhetsvurderingene vil gjennomføres minst årlig, samt ved materielle endringer i risikobildet eller ved vesentlige endringer i selskapets risikovurderinger.

Konklusjon basert på de gjennomførte aktsomhetsvurderingene er det ikke avdekket faktiske negative konsekvenser verken internt i Ifront eller i Ifronts leverandørkjede i rapporteringsperioden. Vi har heller ikke identifisert vesentlig risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold hos våre leverandører eller forretningspartnere. Med andre ord er det ikke avdekket tilfeller av brudd på kravene i åpenhetsloven blant Ifronts leverandører i denne perioden.

Tiltak for å stanse, forebygge og begrense negative konsekvenser som beskrevet over har vi ikke avdekket brudd på grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i rapporteringsåret. Det har derfor ikke vært nødvendig å iverksette særlige korrigerende tiltak rettet mot enkeltleverandører eller forretningspartnere i 2025.

Vi har også interne rutiner for å motta og håndtere eventuelle varslingssaker. Disse mekanismene bidrar til at terskelen for å varsle om kritikkverdige forhold er lav, og sikrer at Ifront raskt kan reagere og eventuelt iverksette tiltak for å stanse eller begrense negative konsekvenser dersom det skulle bli nødvendig.

Ifront vil fortsette å ha et tett og godt samarbeid med våre eksisterende leverandører og forretningspartnere, og vi vil opprettholde en ansvarlig innkjøpspraksis ved evaluering av nye leverandører.

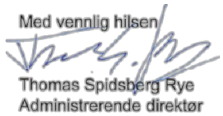
Vi verdsetter åpenhet og ansvarlighet i hele verdikjeden. Fremover vil vi fortsette å overvåke leverandørkjeden, oppdatere våre aktsomhetsvurderinger jevnlig, adressere mulige risikoer som måtte oppstå, og iverksette nødvendige tiltak for å sikre etterlevelse av våre forpliktelser etter åpenhetsloven.

Ifront vil utstede redegjørelser og besvare informasjonshenvendelser som nærmere angitt i åpenhetsloven. Informasjonshenvendelser bes rettet til Anne C Stavelie. etichs@ifront-karriere.no

Denne redegjørelsen er utarbeidet i henhold til åpenhetsloven § 5.

Redegjørelsen er godkjent av styret i Ifront 31. juni 2026.

Med vennlig hilsen



Thomas Spidsberg Rye
Administrerende direktør
Ifront Karriere AS