

02.01.2025

## Redegjørelse etter åpenhetsloven

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.

Åpenhetsloven forplikter oss 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.

Vi har siden lovens ikrafttredelse primært hatt fokus på forankring og identifisering av risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold både hos oss og i vår leverandørkjede.

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.

## Om oss

Level Offshore AS sin kjernevirksomhet er bemanning og rekruttering innen offshore-sektoren. Vi ønsker å være positivt annerledes og målsetningen er å utrette noe verdifullt for selskap, ledere og ansatte.

Gjennom våre tjenester etterstreber vi daglig å være gode bidragsyttere til anstendige arbeidsforhold. Vi har gjennom bærekrafts arbeid og analyser identifisert at våre positive eksternaliteter er at vi skaper arbeidsplasser, gir sjanser til personer som står utenfor samfunnet, fremmer mangfold, likestilling og trygge arbeidsplasser.

Markedet er primært offshore både i Norge og resten av verden. Vi har ansatte både i Norge og utlandet.

Hovedkontoret ligger i Industrigata 25, 5537 Haugesund og i tillegg til våre utleide kandidater har vi en administrasjon på 12 personer på kontoret.

### **Slik jobber vi med åpenhetsloven**

Vi har forpliktet oss til å opptre ansvarlig og sikre respekt for grunnleggende menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. Denne forpliktelsen er inntatt i vår Policy om menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. I våre policies og retningslinjer forplikter vi oss til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger. Daglig leder har ansvar for oppfølging av disse forpliktelsene og rapporterer til styret minst årlig.

Vi har også andre retningslinjer som understreker våre syn på menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår. Dette inkluderer Personhåndbok, Etske retningslinjer, Policy for likestilling og mangfold, Policy for likestilling, Bærekraftstrategi, diverse HMS-policy, innkjøpspolicy og policy for personvern.

Vi har følgende rutiner for å håndtere vår menneskerettighetsrisiko:

- Etske Retningslinjer
- Rutiner for ansettelse
- Rutiner for lønnsfastsettelse
- Rutiner for oppfølging av ansatte
- Rutiner for avvikshåndtering
- Rutiner for internkontroll
- Varslingsrutiner

### **Risikovurdering**

Vi har først gjennomført en 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.

Våre viktigste leverandører har fått tilsendt et spørreskjema med spørsmål om hvordan de arbeider med menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. Svarene som ble mottatt var tilfredsstillende og avdekket ingen spesiell risiko knyttet til menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter.

I forbindelse med risikokartleggingen har vi vurdert typisk bransjerisiko, geografisk risiko, selskapsspesifikk risiko og produkt-/tjenesterisiko. Basert på risikokartleggingen ble følgende vesentlige risikoområder identifisert:

- Retten til en rettferdig lønn
- Retten til et godt arbeidsmiljø
- Retten til beskyttelse av persondata

Vi har ikke identifisert faktiske brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold. På bakgrunn av risikovurderingen har vi valgt ut følgende områder for mulige brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som skal prioriteres i vårt arbeid:

- Anstendig lønn
- Godt arbeidsmiljø
- Beskyttelse av persondata
- Anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden

### **1. Anstendig lønn**

Lønn i henhold til tariff anses som anstendig lønn. Det kan være en risiko at utleide medarbeidere får lavere lønn enn det som er lovpålagt (ref. likehandlingsprinsippet). Vi har god dialog med våre kunder og kandidater på dette. Vi er av den oppfatning at disse tiltakene reduserer risikoen for at kunde ikke betaler anstendig lønn, samt øker oppdagelsesrisikoen.

### **2. Godt arbeidsmiljø**

Alle har rett til et godt arbeidsmiljø. Det kan være en risiko at utleide medarbeidere har et miljø som ikke er godt nok, uten at vi har kunnskap om dette. Vi sender ut medarbeiderundersøkelser på forms til våre medarbeidere, slik at vi gir våre utleide medarbeidere en sjanse å kunne si ifra, også anonymt. Vi er av den oppfatning at disse tiltakene reduserer risikoen for at vi ikke skulle oppdage det.

### **3. Beskyttelse av persondata**

Det kan være en risiko at persondata fra våre utleide medarbeidere kommer på avveie. Vi håndterer store mengder persondata og til dels sensitiv persondata. Vi har etablerte rutiner for håndtering av persondata og eventuelle brudd på personvernlovgivningen. Dette inkluderer blant annet at vi kun bruker et GDPR-sikret system for oppbevaring av persondata

og har egen intern prosedyre som detaljert beskriver hvordan vi skal oppbevare og behandle persondata. Vi er av den oppfatning at disse tiltakene reduserer risikoen for at persondata kan komme på avveie.

#### **4. Anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden**

Basert på en risikovurdering ble våre viktigste leverandører forespurt hvordan de arbeider med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Denne prosessen gav oss bedre innsikt. Vi vil prioritere å følge opp de leverandørene som foreløpig ikke har besvart henvendelsen, samt utvide kartleggingen til flere leverandører. Vi evaluerer våre leverandører iht. ISO9001 og vil jobbe for å utvide evalueringen til å i større grad inkludere spørsmål om menneskerettigheter og anstendig arbeidsliv.

#### **Oppsummering og veien videre**

Vi vil følge opp gjennomføring og tiltak som er igangsatt som følge av aktsomhetsprosessen beskrevet ovenfor. Vi har satt ned en gruppe internt som vil følge opp dette arbeidet kontinuerlig. Aktsomhetsvurderingene vil gjennomføres minst årlig, samt ved endringer i risikobildet.

Informasjonshenvendelser bes rettet til:

Svein Erik Pedersen, General Manager Level Offshore AS, [sep@leveloffshore.no](mailto:sep@leveloffshore.no)

Denne redegjørelsen er utarbeidet i henhold til åpenhetsloven § 5. Redegjørelsen gjelder for perioden 01.01.2025 til og med 01.01.2026.