



ClockWork

ARBEIDSKRAFT OG REKRUTTERING

Åpenhetsloven

Redegjørelse om Clockwork Bemanning AS sitt arbeid med menneskerettigheter etter åpenhetsloven og OECDs retningslinjer.

Clockwork Bemanning er et selskap som driver med utleie arbeidskraft og rekruttering til stillinger direkte til våre oppdragsgivere. Vi har implementert en rekke tiltak for å sikre at menneskerettighetene våre respekteres i vår virksomhet. Vi har tydelig uttrykt våre holdninger til menneske, og ansatt rettigheter i vår HMS-policy og etiske retningslinjer. Selskapet har en drillet administrasjon, hvor flere har vært ansatt over flere år. To av disse snakker flere språk, også på morsmål til flere av våre utenlandske ansatte.

Vår virksomhet er organisert via NHO. Vi legger vekt på å sikre likebehandling. Dette inkluderer å sikre at alle arbeidstakere blir behandlet rettferdig og likt uavhengig av nasjonalitet, kjønn, etnisitet eller legning. Vi har en åpen dialog med de ansatte, evt fagforeninger for å sikre at deres rettigheter og behov, både blir respektert og hørt.

På leverandørnivå så benytter vi BNL's veileder for valg av seriøse bedrifter, og er i tillegg i Startbank. De fleste leverandører har vært med i flere år. Interne og eksterne revisjoner gjennomføres jevnlig i selskapet. Blant annet gjennom NHO. Alle avdelinger er pliktet og underlagt til å følge selskapets rutiner og retningslinjer. Det avholdes ukentlig statusmøter for selskapets administrasjon. Man har i tillegg AMU – møter og et eget verneombudsapparat.

Gjennom systematisk tilnærming, kontinuerlig forbedring og dialog med interessenter vi vårt engasjement for å opprettholde anstendige forhold i vår virksomhet. Vi jobber aktivt for å forebygge diskriminering og trakasering og ønsker å skape et rettferdig og inkluderende arbeidsmiljø.

Denne redegjørelsen gir en oversikt over Clockwork Bemanning AS, og alle den avdelinger sitt arbeid med menneskerettigheter OECDs retningslinjer for flernasjonale selskap. Ved å opprettholde slik praksis, demonstrerer vi vår forpliktelse til å drive virksomheten på en ansvarlig og etisk måte,

samtidig som vi skaper et trygt og inkludere arbeidsmiljø for alle våre ansatte. Selskapets ledelse består av 3 menn, og 1 kvinne. Selskapets styre består av 3 menn.

Ledergruppen

Bergen, den 30.06.2023



Marius Narmo



Wojtek Osmanski



Emilie Strand



Lasse Gabrielsen



Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger 2024-2025

Åpenhetsloven § 5a: Generell beskrivelse av virksomhetens organisering, driftsområde, retningslinjer og rutiner for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Organisering av Clockwork Bemanning AS;

Vår virksomhet er organisert som et aksjeselskap med hovedkontor i Lønningsflaten 13, 5258 Blomsterdalen i Bergen kommune. Selskapet har i tillegg egne avdelingskontor.

Rutiner/ retningslinjer;

Arbeidet med åpenhetsloven er koordinert på bransjenivå, og vi bruker NHOs felles løsninger og maler i vårt arbeid, se NHOs hjemmeside om åpenhetsloven.

Våre rutiner og retningslinjene er forankret hos daglig leder og i styret. Målsetningen er å sikre grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i alle sammenhenger. Rutinene omfatter fordeling av ansvar og arbeidsoppgaver i vår virksomhet, kartlegging og vurdering av negativ påvirkning/skade ut fra egen virksomhet, leverandørkjeder og forretningsforbindelser, samarbeid om gjenoppretting og erstatning der det er påkrevd, stansing/forebygging av negativ påvirkning/skade, samt kommunisering av hvordan påvirkningen er håndtert og behandling av informasjonskrav.

Dessuten omhandler rutinene behandling og oppfølging av avvik og i særlig grad varsling av kritikkverdige forhold i egen og forretningsforbindelsers virksomhet. I kontrakter med våre forretningsforbindelser stiller vi krav knyttet til åpenhetsloven gjennom spesielle kontraktsbestemmelser. Bestemmelsene sikrer vår virksomhet tilgang til våre underleverandørers aktsomhetsvurderinger der de er omfattet av åpenhetsloven, og informasjon om underleverandørers varekjøp og leverandørkjeder der de ikke er omfattet av loven. Disse inkluderer også krav til lønns- og arbeidsvilkår og internkontroll, Sikkerhet, helse og arbeidsmiljø (SHA) for arbeid som skjer i Norge.

Åpenhetsloven § 5b: Opplysninger om faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser som virksomheten har avdekket gjennom sine aktsomhetsvurderinger.

Rutiner for kartlegging av aktsomhetsvurderinger og risikoområder er innført i rapporteringsperioden. Vi anvender tilgjengelig informasjon fra vår bransjeforening NHO og andre relevante aktører som grunnlag for vårt interne arbeid. Vi støtter oss for øvrig på kartleggingsarbeidet som skjer på bransjenivå gjennom NHO, og ansattes boforhold, lønns- og arbeidsvilkår og HMS-verneutstyr/arbeidsklær er særlig prioritert i rapporteringsperioden medgrunnlag i vesentlig risiko for negative konsekvenser.



Clockwork Bemanning har etter nevnte aktsomhetsvurderinger av alle ledd i virksomheten et ønske om ytterligere å minimere risiko og styrke eksisterende rutiner for forebygging av brudd på menneskerettighetene og for avviksrapporing av forhold som kommer inn under dissebestemmelsene, herunder varslingsrutiner.

Åpenhetsloven § 5c: Opplysninger om eventuelle tiltak virksomheten har iverksatt eller planlegger å iverksette for å stanse faktiske negative konsekvenser eller begrense vesentlig risiko for negative konsekvenser, og resultatet eller forventede resultater av disse tiltakene.

Vi bygger vår kartlegging på interne rutiner og informasjon fra leverandører/kunder, på informasjon i Startbank og anerkjente vareregistre. Vår virksomhet bistår i tråd med vår bedriftsinterne policy om åpenhet ved forespørsler spesielt, og selvfølgelig ved forretningsforbindelsers og myndigheters krav om kontroll av lønns- og arbeidsvilkår på bygg- og anleggsplasser (påseplikt mv) i Norge eller i annen bransje hvor vi bistår med arbeidskraftsløsninger.

Vi bruker NHOs veileder for valg av seriøse forretningsforbindelser, herunder underleverandører, for å nå de mål som åpenhetsloven og annet regelverk skal fremme (arbeidsmiljøloven, byggherreforskriften, allmengjøringsloven, forskrifter om allmenngjøring av tariffavtaler, forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter mv.).

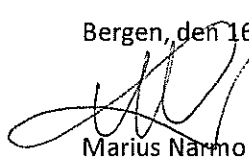
Vi følger NHOs seminarer/retningslinjer/anbefalinger vedrørende arbeidet med kartlegging av verdikjeder på bransjenivå som grunnlag for videre kartlegging og prioritering av vårt bedriftsinterne arbeid med aktsomhetsvurderinger i våre verdikjeder. Vi vil i kommende periode ta kontakt med alle sentrale underleverandører for å gjøre hva vi kan for at de aktsomhetsvurderinger som gjøres i tråd med lovens formål går som en rød tråd gjennom den aktuelle verdikjeden.

Vi vil oppdatere våre eksisterende rutiner/retningslinjer med varslingskanal/klagemekanisme i tråd med Arbeidstilsynets veiledning og anbefalinger fra NHO. Tiltakene forventes å bidra til økt mulighet til å fange opp risiko for avvik fra de formål åpenhetsloven skal ivareta, og bidra til å rette opp negative konsekvenser der det er påkrevd. Videre vil kontraktsmaler og avtaleverk gås gjennom med henblikk på presiseringer av aktuelle formuleringer for å styrke bevisstheten i alle ledd hvor den løpende aktsomhetsvurderingen forutsettes gjort for å oppnå lovens formål. Det er laget en handlingsplan for å systematisere tiltakene og de periodevise gjennomgangene som beskrevet over. Vi gjennomfører en årlig gjennomgang av våre leverandørs arbeid med aktsomhet, samt jobber aktivt med interne rutiner og oppfølging av medarbeidere for å avdekke og forbedre mulige negative

konsekvenser på arbeidsplassen, slik at vi er trygge på at samtlige opplever anstendige arbeidsforhold.

Sist revidert desember 2024

Bergen, den 16.12.2024

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Marius Narmo', written over the printed name.

Marius Narmo

Daglig leder