

# Redegjørelse etter åpenhetsloven

## Innledning

Lov om virksomheters arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven) trådte i kraft den 1. juli 2022<sup>1</sup>. Loven skal ivareta økte forventninger om virksomheters ansvarlighet knyttet til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt forbrukerens krav til informasjon om virksomhetens forretningsforbindelser. Aktsomhetsvurderingen er et viktig verktøy for å identifisere risiko for brudd på menneskerettigheter eller negativ påvirkning på miljø og klima. Vårt arbeid tar utgangspunkt i FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter<sup>2</sup> og OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv<sup>3</sup>.

Det viktig for Centric å ivareta vårt samfunnsansvar etter loven, ved å sikre åpenhet og gi informasjon om de negative konsekvenser virksomheten, leverandørkjeder og forretningspartnere har på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Som ansvarlig selskap vil Centric sørge for at lovens krav til enhver tid er implementert som en del av organisasjonens retningslinjer og prosedyrer.

## Om redegjørelsen

I det følgende redegjøres det for virksomhetens arbeid med åpenhetsloven, herunder risiko-vurderinger av egen virksomhet og av leverandørkjeden og forretningsforbindelser for kalenderåret 2024.

Redegjørelsen omfatter alle de ni selskapene i Centric Norge, se mer om dette nedenfor under "Organisering og styring". Centric Norge er omfattet av åpenhetslovens virkeområde da det utgjør en større virksomhet, jf. åpenhetsloven § 2 jf. § 3 bokstav a.

## Om Centric i Norge

### Organisering og styring

Centric Norge er i sin helhet eid av det Nederlandske selskapet Centric International Holding B.V. Centric i Norge består av morselskapet Centric Nordic Holding AS, med åtte datterselskaper. Disse selskapene er Centric IT AS, Centric IT Professionals AS, Centric Finance AS, Centric Finance Professionals AS, Centric Partner Network AS, Centric Care AS, Centric IT Academy AS og Centric IT Solutions AS. I denne redegjørelsen vil disse selskapene bli sett på som én enhet, og betegnet som Centric Norge.

---

<sup>1</sup> Lov av 18. juni 2021 nr. 99.

<sup>2</sup> UNGP, 2011

<sup>3</sup> OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv (regjeringen.no))

Selskapene i Centric Norge har hvert sitt selvstendige styre. Styrenes ansvarsområde er basert på det som følger av aksjeloven, eksempelvis er styret ansvarlig for den overordnede strategien, utforming av langsiktige mål, og oppfølging av implementeringen.

Centric i Norge er en del av Centric-konsernet i Europa med kontorer i syv land, og hovedkontor i Gouda i Nederland. I Norge har Centric ca. 250 ansatte fordelt over hele landet. Både på våre fem kontorer, men også ute hos våre kunder.

### Produkter og tjenester vi leverer

Centric Norge leverer bemannings- og rekrutteringstjenester innen fagområdene IT, økonomi, arkiv og helse. I tillegg formidler vi selvstendige konsulenter innen IT, leverer IT-tjenester og tar hånd om kundens IT-drift. Centric opererer i et bredt spekter av bransjer, for eksempel offentlig sektor, olje- og energibransjen, helse- og omsorgsbransjen og skole- og utdanningssektoren.

Under er det vist en oversikt over selskapene våre og hva de leverer av tjenester:

Centric Norge	
Selskap	Tjeneste/produkt
Centric IT AS	Leverer administrative tjenester til Centric IT Professionals AS
Centric IT Professionals AS	Bemanning/rekruttering innen IT
Centric Finance AS	Leverer administrative tjenester til Centric Finance Professionals AS
Centric Finance Professionals AS	Bemanning/rekruttering innen økonomi og arkiv
Centric Care AS	Bemanning innen helse
Centric Partner Network AS	Konsulentformdling
Centric IT Solutions AS	Leverer IT-tjenester, drift, support og overvåking på eget eller kundens utstyr og applikasjoner.
Centric IT Academy AS	Fagskoleutdanning innen IT-drift

### Våre retningslinjer og rutiner

Centric Norge har flere sett med retningslinjer og rutiner for å håndtere faktiske og mulige negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Alle ansatte i Centric Norge er underlagt våre etiske retningslinjer som beskriver hvilken atferd som er forventet av våre ansatte. Her er det blant annet spesifisert retningslinjer for trakassering, korrupsjon, interessekonflikter og beskyttelse av informasjon. Alle ansatte mottar disse som vedlegg til personalhåndboken, og de ligger også tilgjengelig på våre interne sider. I tillegg er vi medlem av NHO-service, og bemanningsselskapene våre følger derfor også deres etiske retningslinjer for bemanningsbransjen<sup>4</sup>.

Centric Norge jobber aktivt for å sikre mangfold, fremme likestilling og hindre diskriminering. Det finnes flere retningslinjer og rutiner på området, og det jobbes med flere tiltak og initiativ for å sikre dette. Vi har for eksempel fokus på å kvalitetssikre rekrutterings- og bemanningsprosessene våre, og sørge for at vi rekrutterer hovedsakelig basert på kompetanse. Dette gjør vi blant annet ved å

<sup>4</sup> [etiske-retningslinjer-for-bemanningsbransjen-sist-endret-19.-juni-2018.pdf \(nhosh.no\)](#)

sørge for at det forekommer så lite diskriminering som mulig i disse prosessene. Gjennom å kurse alle ansatte som er involvert i disse prosessene i diskrimineringsfeller og intervjueteknikk, ønsker vi å redusere tilfeller av både bevisst og ubevisst diskriminering.

Det gjennomføres også årlig en lønnskartlegging iht. ARP<sup>5</sup>, og det publiseres en redegjørelse som beskriver risiko og aktiviteter i sammenheng med arbeidet på dette området. Målet med denne kartleggingen og redegjørelsen er å identifisere risiko for diskriminering og sikre kontinuerlig arbeid for likestilling og mot diskriminering.

### Sertifiseringer

I Centric har vi et dokumentert ledelse- og miljøstyringssystem sertifisert iht. ISO 9001:2015 og ISO 14001:2015. Disse systemene omfatter våre tjenesteleveranser som rekruttering og utleie av personell, konsulentformidling, samt IT-tjenester og konsultvirksomhet. Oppfølgingen av disse systemene gir oss økt bevissthet rundt de aktuelle temaene, og sikrer at Centric har en god og bærekraftig forretningspraksis.

### Krav til leverandører og samarbeidspartnere

Tett samarbeid og dialog med våre leverandører og samarbeidspartnere er en viktig del av rammeverket for aktsomhetsvurderingene. Vi jobber systematisk for å innhente innspill fra, og involvere, våre leverandører og samarbeidspartnere, og forventer at de arbeider målrettet og systematisk for å dekke grunnleggende krav til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og miljø.

### Varslingsrutine og varslingskanal

For å ivareta grunnleggende menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold har Centric Norge en varslingskanal for å varsle om bekymringer og kritikkverdige, uetiske eller ulovlige forhold.

Ansatte skal si fra eller varsle ved kjennskap til brudd på lover og regler som for eksempel gjelder brudd på etiske retningslinjer, HMS-avvik, uforsvarlig arbeidsmiljø på bakgrunn av mobbing, trakassering, seksuelle overgrep eller diskriminering, korrupsjon og økonomiske misligheter som tyveri og underslag, eller brudd på regelverk tilknyttet ulike fagområder som personopplysningslovgivning og taushetsplikt.

Ved varsling kan den ansatte velge å være anonym eller oppgi kontaktinformasjon. Det foreligger en rutine for behandlingen av innkommende varsel.

---

<sup>5</sup> [Aktivitets- og redegjøringsplikt \(ARP\) for arbeidsgivere | Bufdir](#)

## Opplysninger om risiko

### Centrics arbeid med aktsomhetsvurderinger

Centric har gjennomgått og oppdatert styrende dokumenter iht. Åpenhetsloven, og utarbeidet en plan for etterlevelse. I arbeidet med åpenhetsloven har Centric Norge basert seg på OECDs veileder for aktsomhetsvurdering for ansvarlig næringsliv.

Det har blitt utarbeidet en oversikt over leverandører og forretningspartnere som inngår i selskapenes verdikjede. Her har det blitt spesifisert hvilket selskap det gjelder, produkt/tjeneste som leveres, samt antatt risikonivå.

Med bakgrunn i dette har det blitt valgt ut leverandører og forretningspartnere som har mottatt et spørreskjema. Skjemaet tar for seg temaer innen anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter, slik som bedriftens retningslinjer og prosedyrer, risiko for barnearbeid, trakassering og diskriminering, organisasjonsfrihet, rettferdig lønn, HMS og antikorrupsjon.

### Oppsummering av risiko og tiltak

I arbeidet med åpenhetsloven er det ikke avdekket faktiske negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold.

Basert på de vurderinger som nevnes i avsnittet ovenfor om arbeid med aktsomhetsvurderinger, har Centric foretatt en overordnet risikovurdering av egen virksomhet og av leverandører og forretningspartnere innenfor områdene menneskerettighetsbrudd og anstendige arbeidsforhold. Denne risikovurderingen konkluderer med en generell **lav risiko** for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

### Centric Norges egen virksomhet

Risikoområdene som er identifisert som mest relevante for Centrics egen virksomhet, er risiko knyttet til inkludering og mangfold, likestilling og diskriminering, og work-life balance.

Samlet risiko på området anses lav, og dette skyldes i hovedsak en rekke tiltak som er implementert på dette området:

- Månedlige medarbeiderundersøkelser via Peakon (Workday), som blant annet kartlegger forhold knyttet til inkludering, mangfold og work-life balance. Her kan leder ha kontinuerlig dialog med de ansatte i systemet, og utarbeide og iverksette tiltak fortløpende. I tillegg til dette brukes tilbakemeldingene på et mer overordnet nivå til å utvikle interne prosesser og rutiner.
- Kompetanseheving innen diskriminering, mangfold og inkludering i rekrutteringsprosessen.
- Kontinuerlig arbeid med temaer rundt likestilling og diskriminering iht. ARP - kartlegging, redegjørelse og aktivitetsplikt.

### Leverandører og forretningsforbindelser

Risikoområdene som er identifisert som mest relevante for Centrics leverandører og forretningsforbindelser er risiko knyttet til partens bransjetilhørighet.

Samlet risiko på området anses lav, og dette skyldes i hovedsak at Centric Norge hovedsakelig har forretningspartnere og i mindre grad har leverandører hvis leveranse inngår i våre tjenester. Dette har sammenheng med at vi hovedsakelig leverer kompetanse, via bemanning og konsulentformidling, til våre kunder.

### Veien videre

Centric Norge jobber kontinuerlig med å forbedre prosessene knyttet til anstendig arbeidsforhold i egen virksomhet og onboarding av leverandører og forretningspartnere.

For å avdekke mulige negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold vil Centric Norge fortsette å ha jevnlig oppfølging av leverandører og forretningspartnere og løpende vurdere om det er behov for å gjennomføre nærmere undersøkelser.

Dersom Centric Norge oppdager negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold vil det gjennomføres konkrete vurderinger og iverksettes adekvate og forholdsmessige tiltak for å stanse og/eller begrense konsekvensene.

For å redusere risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, vil vi fortsette å se på muligheter for å øke vår påvirkningskraft mot leverandører og forretningspartnere.

Oslo, 20.januar 2025

For samtlige Centric selskaper i Norge  
Jan Peter Johansson