

REDEGJØRELSE FOR AKTSOMHETSVURDERINGER

Åpenhetsloven 2025

Amesto Toptemp AS



People · Planet · Profit

Innhold

1. Vårt arbeid mot ansvarlig selskapsdrift
2. Risikoområder
3. Håndtering av risiko
4. Vårt aktsomhetsteam

Trippel bunnlinje som styringsmodell



I vår virksomhet styrer vi etter prinsippene i Trippel bunnlinje – People, Planet og Profit. Dette gir oss et helhetlig rammeverk som balanserer økonomiske resultater med vårt ansvar for både mennesker og miljø.

For oss som jobber med bemanning og rekruttering, er det spesielt "People"-dimensjonen som står i sentrum. Vi forvalter menneskelige ressurser, og det krever at vi setter mennesket først – både våre egne ansatte og de vi rekrutterer og leier ut. Vi skal være en ansvarlig arbeidsgiver, en profesjonell rådgiver og en trygg samarbeidspartner.

Denne tilnærmingen henger også tett sammen med vårt arbeid med å etterleve Åpenhetsloven. Loven forplikter oss til å sikre anstendige arbeidsforhold og respekt for grunnleggende menneskerettigheter i hele vår verdikjede. For oss er dette mer enn et juridisk krav – det er en naturlig forlengelse av vårt verdigrunnlag. Vi jobber systematisk med aktsomhetsvurderinger, åpenhet og kontinuerlig forbedring for å sikre at vi bidrar positivt både internt og eksternt.

Ved å integrere Trippel bunnlinje i styringen av selskapet, og ved å jobbe aktivt i tråd med Åpenhetsloven, sikrer vi at vår vekst skjer på en måte som gagnar både mennesker, samfunn og virksomheten vår.

Vi tror på at langsiktig verdi skapes når man tar ansvar – og det er slik vi styrer.

Christian Teigland

1. Vårt arbeid mot ansvarlig selskapsdrift

Denne redegjørelsen gjelder Amesto Toptemp AS og omfatter aktsomhetsvurderingene selskapet har gjennomført for regnskapsåret 2025. Redegjørelsen gjøres lett tilgjengelig på selskapets nettsider innen 30. juni 2026, jf. åpenhetsloven § 5.

Amesto Toptemp sin virksomhet er innen rådgivning, salg og leveranse av rekruttering- og bemanningstjenester. Virksomheten foregår fra selskapenes hovedkontor i Oslo, men med tilstedeværelse i Lillestrøm, Stavanger og Hammerfest.

Selskapet har som mål å være en arbeidsplass der det råder full likestilling mellom kvinner og menn, og at det ikke skal forekomme forskjellsbehandling i arbeidsforholdene grunnet kjønn. Selskapet har i sitt virke innarbeidet policy, systemer og rutiner som tar sikte på at det ikke forekommer forskjellsbehandling grunnet kjønn i saker som for eksempel lønn, avansement og rekruttering.

I selskapets toppledd er 9 av 15 ansatte kvinner. Av de totale administrativt ansatte er det 75% kvinner og 25% menn.

Lønnsfastsettelse for administrasjonen i selskapet skjer med utgangspunkt i selskapets karrieremodell der lønnstrinn er definert opp mot rolle, ansvar og myndighet, og der avansement innenfor karrieremodellen er knyttet til objektive kriterier. Kvinnelige ansatte er representert i høytlønnede stillinger på alle nivåer.

I løpet av våren 2024 ble det etablert en ny komité for videreutvikling av karrieremodellen. Formålet med revidering av modellen, var for å gi flere muligheter til å gjøre karriere i Amesto Toptemp, uavhengig av personalansvar. Ved å tilby flere karrieremuligheter, hvor man spesialisere seg innen sitt felt, gir Amesto Toptemp alle muligheten til å utvikle seg. Det profesjonelle mangfoldet og kompetansen får da en organisk utvikling, som følge av en ny karrieremodell.

Vikarbyrådirektivet med tilhørende likebehandlingsprinsipper vedrørende lønn, er styrende for lønnsfastsettelse for våre utleide ansatte. Det betyr at våre kunder har ansvar for å sikre likestilling av den utleide ansatte hos den enkelte kunde. Vurdering om en kandidat skal ansettes midlertidig eller ikke, er utelukkende basert på forhold knyttet til oppdragets art, og hvorvidt dette kan anses å være en del av selskapets normale virksomhet eller ikke.

En stor andel av våre utleide ansatte er deltidsansatte. Vurdering av hvorvidt en kandidat skal ansettes på deltid eller full-tid gjøres ut ifra objektive kriterier og der forhold knyttet til selskapets forventede oppdragsmengde innenfor det aktuelle fagområdet kandidaten representerer og kandidatens egne ønsker er styrende. Den samme vurderingen gjøres ved fastsettelse av ulike stillingsbrøker.

Utover dette gjøres det løpende vurdering av ulikheter mellom kjønnene når det gjelder lønn, avansement og deltakelse ved interne tilbud for videreutdanning. Selskapet har satt rammer for utvikling innenfor disse parameterne og hvilke objektive kriterier som skal legges til grunn i disse vurderingene.

Diskrimineringslovens formål er å fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter og å hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, seksuell orientering, språk, religion og livssyn. Dette er et formål som konsernet aktivt støtter oppunder, blant annet i ekstern kommunikasjon og markedsføring. Videre arbeider konsernet aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor vår virksomhet. Aktivitetene omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering. Konsernet har som mål å være en arbeidsplass hvor det ikke forekommer diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Konsernet arbeider aktivt og målrettet for å utforme og tilrettelegge de fysiske forholdene slik at virksomhetens ulike funksjoner kan benyttes av flest mulig. For arbeidstakere eller arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne foretas det individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver.

Retningslinjer og rutiner knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Amesto Toptemp er en del av et konsern som jobber etter såkalt 3P, hvor selskapet rapporterer på People, Planet og Profit. Dette danner grunnmuren for selskapets holdning, struktur og kultur når det gjelder selskapets del av det store samfunnet rundt oss. Dette kombinert med selskapets kvalitetssystem og interne rutineverk gjør at vi føler oss godt rustet i vårt arbeid for å sikre menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Selskapet støtter med stolthet opp under alle FNs bærekraftsmål og har spesielt omfavnet mål 5 (Likestilling mellom kjønnene) og 8 (Anstendig arbeid og økonomisk vekst). Selskapets sertifiseringer innen både kvalitet (ISO 9001:2015) og miljø (ISO 14001:2015) både understreker vårt engasjement innen dette og bidrar til at selskapet kan følge opp de rutiner og retningslinjer som omhandler blant annet bærekraft, mangfold og ansvarlighet.

2. Risikoområder

Amesto Toptemp streber for å være en ansvarlig bedrift i alle ledd. Dette betyr at innkjøp og samarbeid med våre leverandører, alltid skal vurderes i henhold til menneskerettigheter og arbeidsforhold. Ved å ha gode interne rutiner, vil vi kunne analysere våre samarbeidspartnere ved oppstart og underveis i forholdet.

Vi legger til grunn en risikobasert og forholdsmessig tilnærming i tråd med OECDs retningslinjer og Forbrukertilsynets oppdaterte veiledning for aktsomhetsvurderinger. Fremfor å kartlegge hele leverandørkjeden i samme detalj, prioriterer vi de mest alvorlige risikoområdene, og vi vurderer konkret om selskapet forårsaker, bidrar til eller er direkte knyttet til eventuelle negative konsekvenser.

Kartlegging og vurdering

I årets analyse og kartlegging av leverandører for regnskapsåret 2025 ble 232 leverandører gjennomgått for vurdering av risiko. Ved å bruke Amesto Footprint sin metode, kunne vi vurdere leverandørene basert på gitte faktorer. Faktorene leverandørene ble filtrert på er:

1. **Kjøpesum**
2. **Landrisiko**
3. **Bransjerisiko**
4. **Produktrisiko**

Dette arbeidet ledet oss til en liste på 15 leverandører som først ble antatt å ha høy risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Det neste steget i prosessen var å vurdere hver enkelt leverandør basert på dagens status, naturen av tjenesten/produktet vi hadde kjøpt og den objektive risikoen knyttet til den spesifikke leverandøren. Ved å gjøre denne vurderingen, kunne vi avgjøre om det var nødvendig med videre oppfølging og undersøkelse.

Denne analysen viste oss at 5 av de 15 leverandørene ikke lenger var aktuelle, da disse ikke lenger har et samarbeid med Amesto Toptemp per 2026. De resterende 10 leverandørene gikk videre i prosessen, hvor neste steg var «desk research». Dette innebærer at hver enkelt leverandør, undersøkes med den tilgjengelig offentlige dataen som er publisert. Fra dette steget kunne vi kategorisere hver leverandør med et endelig risikonivå:

Risikonivå	Vurdering
Nivå 1	Gode og anstendige rutiner – ingen videre oppfølging
Nivå 2	Arbeider med å bedre rutinene – må følges opp
Nivå 3	Ingen tydelige rutiner – må undersøkes grundigere

Etter «desk research» kan vi konstatere med at alle de 10 leverandørene faller under Risikonivå 1, og det er ikke behov for videre oppfølging. Dette er et resultat av godt arbeid i inngåelse av leverandøravtaler, og kontinuerlig arbeid for å samarbeide med leverandører med anstendige arbeidsforhold.

232	15	10	100%
leverandører vurdert	potensielt høy risiko	videre til desk research	på laveste risikonivå

Den siste delen av vår risikovurdering, omhandlet interne problemer knyttet til anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter. Dette er særdeles viktig for Amesto Toptemp, da vår «business» er mennesker. Selskapets sertifiseringer innen både kvalitet (ISO 9001:2015) og miljø (ISO 14001:2015) både understreker vårt engasjement innen dette, og bidrar til at selskapet kan følge opp de rutiner og retningslinjer som omhandler arbeidsforhold, rettigheter, bærekraft og mangfold. Disse sertifiseringene blir revidert årlig, og det var ingen anmerkninger i 2025 som har tilknytning til anstendige arbeidsforhold eller menneskerettigheter. Vi anser derfor å ikke ha noen internrisiko.

3. Håndtering av risiko – Nå og i fremtiden

Uavhengig av åpenhetsloven har selskapet lenge hatt etablerte rutiner for både å velge og administrere våre leverandører. Selskapet har over lengre tid satt krav, både økonomiske, kvalitetsmessige og miljømessige, knyttet til sine leverandører. Dette er nå, i forbindelse med åpenhetsloven, utvidet til å omfatte krav om at våre leverandører skal arbeide i henhold til gjeldende lovverk, og at de ikke bidrar til brudd på menneskerettigheter eller ha negativ effekt på krav om anstendig arbeid.

Da våre vurderinger viser at vi ikke har avdekket særlig risiko knyttet til vår leverandørkjede er det ei heller iverksatt tiltak mot denne.

Det er derimot iverksatt tiltak for å forsikre at vi hele tiden har oversikt over våre leverandører og at vi enklere og raskere vil kunne fange opp endringer i risikoforholdet hos våre leverandører.

Implementering

Interne rutiner og prosedyrer er gjennomgått og oppdatert pr. 30.06.2026 for å ivareta åpenhetsloven, aktsomhetsvurderinger og tiltak.

Konkrete interne rutiner som er påvirket av dette er:

- R1.1.1.1 – Myndigheter – Lover og regler
- R3.6 – Salg (Valg og kontroll av kunder)
- R4.2 – Innkjøp av produkter og tjenester (Valg og kontroll av leverandører)
- R5.4 – Rekruttering (Mangfold og inkludering)
- R6.2.2.1 – Mottak av henvendelser
- R13 – Aktsomhetsvurderinger

Videre tar vi utgangspunkt i OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv. Det er totalt 6 tiltak vi kan gjennomføre på løpende basis:

1. Forankre ansvarlighet i bedriftens retningslinjer og styringssystemer

Det er viktig å utforme, godkjenne og kommunisere retningslinjer for ansvarlighet og aktsomhetsvurderinger i samsvar med OECDs retningslinjer. Disse retningslinjene skal gjelde for våre operasjoner, leverandørkjeden og forretningsforbindelser. Ansvarlighetsretningslinjene skal integreres i vår ledelse og styringssystemer, samtidig som vi tar hensyn til juridiske krav om bedriftens uavhengighet og struktur. Videre skal retningslinjer for ansvarlighet inkluderes i alle avtaler med leverandører og forretningsforbindelser.

2. Kartlegg og vurder faktisk og potensiell negativ påvirkning

En overordnet analyse skal gjennomføres for å identifisere risikoområder i våre operasjoner og forretningsforbindelser, inkludert leverandørkjeden. Dette hjelper oss å prioritere de viktigste risikoområdene for videre kartlegging. Deretter skal detaljerte vurderinger av prioriterte operasjoner, leverandører og forretningsforbindelser utføres for å identifisere og vurdere faktisk og potensiell negativ påvirkning. Det er avgjørende å vurdere hvordan vi er involvert i den identifiserte påvirkningen, enten vi forårsaker, bidrar til, eller er direkte forbundet med den. Prioritering av de mest alvorlige risikoene og negative konsekvensene skal følges opp.

3. Stans, forebygg eller reduser negativ påvirkning

Aktiviteter som forårsaker eller bidrar til negativ påvirkning skal stanses, og planer for å forebygge og redusere fremtidig negativ påvirkning skal utarbeides og implementeres. Det er nødvendig å utarbeide planer for å forebygge eller redusere negativ påvirkning forbundet med vår virksomhet, produkter eller tjenester. Vi må vurdere tiltak som å opprettholde, midlertidig bryte, eller avslutte forretningsforbindelser basert på risiko.

4. Overvåk gjennomføring og resultater

Gjennomføringen og resultatene av våre aktsomhetsvurderinger og tiltak skal overvåkes nøye. Dette innebærer å følge opp tiltakene som er iverksatt for å kartlegge, vurdere, forebygge, redusere, og om nødvendig støtte gjenoppretting av skade, inkludert de som involverer forretningsforbindelser. Overvåkingen skal brukes til å identifisere områder for forbedring og sikre at våre prosesser stadig utvikles og forbedres. Årlige evalueringer og rapportering om fremdrift og resultater bør inkluderes som en del av overvåkingsprosessen.

5. Kommuniser hvordan påvirkningen er håndtert

Ekstern kommunikasjon om våre aktsomhetsvurderinger og tiltak er essensiell. Vi skal informere om hvilke tiltak som er gjennomført for å kartlegge og håndtere faktisk eller potensiell negativ

påvirkning, inkludert funn og resultatet av disse aktivitetene. Transparens og åpenhet med våre interessenter styrker tilliten til vår bedrift og gir innsikt i vår forpliktelse til ansvarlig næringsliv. Det er viktig å bruke ulike kommunikasjonskanaler for å nå ut til relevante interessenter, inkludert årsrapporter, bærekraftsrapporter, og vår nettside. Vi legger samtidig vekt på en meningsfylt og løpende dialog med berørte interessenter gjennom hele aktsomhetsvurderingen.

6. Sørg for, eller samarbeid om, gjenoppretting og klageordninger der det er nødvendig

Når vi har identifisert at vi har forårsaket eller bidratt til faktisk skade, skal skaden håndteres ved å sørge for, eller samarbeide om, gjenoppretting og erstatning. Der det er hensiktsmessig, skal vi sørge for eller samarbeide med legitime klageordninger som berørte interessenter kan bruke for å håndtere klager. Dette er spesielt viktig ved uenighet om vårt ansvar eller omfanget av gjenoppretting. Ved å henvise til legitime klageordninger sikrer vi at alle parter får en rettferdig behandling og at eventuelle tvister løses på en konstruktiv måte.

4. Vårt aktsomhetsteam

Vår aktsomhetsvurdering og redegjørelse utarbeides i dag av vår Business Controller, Peter Aarvold, i samarbeid med Amesto Footprint. Amesto Footprint har blitt engasjert for å sikre at vi er compliant med samtidens lovbestemmelser, og for å dra nytte av deres ekspertise rundt Åpenhetsloven og bærekraft.

For henvendelser knyttet til vår redegjørelse og Åpenhetsloven, ta kontakt med peter.aarvold@toptemp.no

Oslo, 30. juni 2026

Amesto Toptemp AS