



Redegjørelse Åpenhetsloven 2025

Denne redegjørelsen gjelder for Jobbklar Norge AS med følgende datterselskap:

Jobbklar AS
Jobbklar Utvikling AS
Moltemyrskogen Barnehage AS
Jobbklar Eiendom AS
Jobbklar Kommune AS

Redegjørelsen gjelder perioden 01.01.2025 – 31.12.2025

Formålet med den norske åpenhetsloven, som trådte i kraft 1. juli 2022, er at norske selskaper skal arbeide aktivt for å ivareta grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i sine leverandørkjeder. Jobbklar Utvikling AS publiserer her sin redegjørelse, som oppdateres løpende eller senest 30. juni hvert år i henhold til loven.

1. Innledning: Selskapets organisering

Jobbklar Norge er organisert som et konsern med totalt 5 datterselskap og selskapets primære formål er arbeidsinkluderingsarbeid.

Konsernet har aktiviteter innenfor flere bransjer:

- Utvikling og leveranse av arbeidsavklaring, yrkesfagopplæring og oppfølging av arbeidssøkere i ordinært arbeidsliv.
- Produksjon av kabelsystemer og elektromekaniske produkter
- Produksjon av skiltsystemer og profileringsartikler
- Produksjon av treprodukter
- Produksjon av mat og servering
- Barnehagetjenester
- Eiendomstjenester
- Detaljhandel

Dette dokumentet redegjør for vårt arbeid med å identifisere og håndtere risiko knyttet til brudd på menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold, og etisk handel, i tråd med kravene i åpenhetsloven.

Jobbklar Norge har en kvalitets-, miljø og HMS politikk som regulerer våre forpliktelser til å overholde nasjonale lover i forhold til arbeidsmiljø og valg av miljøvennlige og bærekraftige løsninger. Verdiene våre forplikter oss til å opptre etter den høyeste etiske standard og drive virksomheten på en ansvarlig måte. Dette skal gjenspeiles i alt vi gjør. Det er også utviklet en personalhåndbok og et arbeidsreglement samt etiske retningslinjer som sammen med vårt internkontrollsystem sikrer at vi arbeider kontinuerlig med å verne om den enkelte arbeidstakers rettigheter og sikkerhet.

Jobbklar Norge har definert en innkjøpspolicy som gir en tydelig forpliktelse for organisasjonen å fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold ved anskaffelser.

Det er også utarbeidet en rutine for anskaffelser. Anskaffelser og kartlegging av leverandørkjeder er en delegert oppgave som utføres ute i organisasjonen.

2. Forankring av ansvarlighet

Styret i Jobbklar Norge AS har forankret arbeidet med åpenhetsloven som blant annet fremgår i styrets årsberetning for 2025. Jobbklar Norge AS sine kontrollsystem og interne rutiner sikrer at våre verdier og etiske retningslinjer blir fulgt på tvers av all vår virksomhet. Vi stiller samme krav til våre leverandører og deres underleverandører der det er nedfelt at respekten for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold skal ivaretas gjennom hele leverandørkjeden. Bestemmelsene i kontrollsystemet gjelder for alle leverandører og deres underleverandører som leverer produkter og/eller tjenester til Jobbklar Norge AS.

3. Aktsomhetsvurderinger

Åpenhetsloven forutsetter at selskapene gjennomfører forholdsmessige aktsomhetsvurderinger. Jobbklar Norge AS prioriterer dermed overvåkning av de leverandørene vi har størst handel med, og som opererer i de bransjene med høyest risiko for brudd på menneskerettigheter og arbeidsforhold.

Per 30.06.2024, den aktuelle perioden for aktsomhetsvurderingen, var ingen spesifikke leverandører definert som høy risiko for brudd på menneskerettigheter eller arbeidsforhold. Dette står i tråd med våre løpende vurderinger som indikerer at den primære risikoen ligger i vår handel med leverandører fra land i Østen, spesielt Kina.

Jobbklar Norge AS samarbeider med en ekstern partner for risikovurdering av både nåværende og fremtidige leverandører. Denne partneren informerer oss om potensielle juridiske og finansielle risikoer, kredittrisiko, omdømmemessige utfordringer, og eventuelle lovbrudd relatert til vår leverandørkjede. Dette gir oss muligheten til å identifisere og håndtere risiko på en systematisk måte.

De prioriterte leverandørene har blitt bedt om å besvare en undersøkelse med spørsmål utarbeidet etter OECDs retningslinjer. Manglende tilbakemeldinger blir fulgt opp fortløpende.

Vi har tildelt ressurser til å jobbe med å identifisere og behandle eventuelle risikofaktorer fortløpende som vi blir varslet om.

4. Metode og gjennomføring

- Informasjonsinnhenting: Vi krever dokumentasjon som sertifiseringer og revisjonsrapporter fra alle prioriterte leverandører. Regelmessig rapportering er også pålagt for å sikre kontinuerlig oppfølging.
- Undersøkelse og dialog: Ved identifisering av høy risiko, spesielt med leverandører fra risikobransjer eller -land, pålegger vi dem ytterligere dokumentasjonskrav og gjennomfører oppfølgingsmøter for å få en grundigere forståelse av deres praksis.
- Underleverandører: Våre leverandører er forpliktet til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger av sine egne leverandører, varsle oss om eventuelle risikoer, og utføre tiltak for å rette opp i disse.

Vår metodikk er innrettet etter OECDs retningslinjer. Prioriterte leverandører har blitt underlagt en spørreundersøkelse for å sikre at relevant informasjon om deres produksjons- og arbeidsforhold blir etablert. Undersøkelsen fokuserer på nøkkelaspekter som arbeidsmiljø, barnearbeid og likestilling.

5. Vesentlig risiko

Den mest betydelige risiko for Jobbklar Norge AS ligger i transaksjoner med leverandører fra orientalske land, spesielt Kina. Historisk har det vært utfordringer vedrørende brudd på menneskerettigheter og dårlige arbeidsforhold i disse regionene. Bransjespesifikke risikoer inkluderer også muligheten for bruk av barnearbeid, tvangsarbeid, og brudd på helse- og sikkerhetsstandarder på arbeidsplassen.

For å kartlegge og videre forstå denne risikoen, gjennomfører vi kontinuerlige vurderinger som prioriterer leverandører basert på deres geografiske lokalisering

samt industrielle praksiser. Vår målsetting er å både identifisere mulige risikoer og sette i gang nødvendige tiltak.

6. Avdekket risiko

6.1 Ekstern risiko

Ingen spesifikke eksterne risikoer i vår leverandørkjede ble avdekket i løpet av rapporteringsperioden. Alle våre undersøkelser og etterfølgende tiltak viste at våre samarbeidspartnere har opprettholdt kravene vi stiller til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

6.2 Intern risiko

Det ble ikke påvist noen intern risiko knyttet til brudd på menneskerettigheter eller uetisk praksis innen vår egen organisasjon. Våre retningslinjer og rutiner for helse, miljø og sikkerhet følges nøye og sikrer et trygt og anstendig arbeidsmiljø.

7. Tiltak for å redusere risiko

Dersom vi oppdager risiko, gjennomfører vi et formalisert sett med tiltak i samarbeid med de respektive leverandørene. Tiltakene kan inkludere:

- Utarbeidelse og signering av utvidede etiske retningslinjer.
- Pålegg om økt rapportering og eventuell tredjepartsrevisjon.
- Revisjon av avtaler eller vurdering av kontraktsavvikling i tilfeller med betydelige brudd.
- Oppdatering av våre egne interne rutiner og retningslinjer for å sikre at vi konstant er i tråd med beste praksis.

Gjennom vårt samarbeid med en ekstern partner digitaliserer vi risikovurderinger ved at alle nye funn blir loggført og oppbevart i systematiske arkiver. Dette muliggjør en strukturert tilnærming til risikohåndtering og gir oss oversikt over historiske utviklinger, noe som kan bedre informere fremtidige beslutninger.

8. Kontakt og innsyn

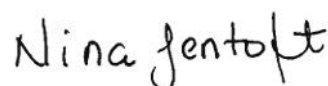
Alle henvendelser knyttet til Jobbklar Norge AS sitt arbeid med åpenhetsloven og menneskerettigheter kan rettes til vår kontaktperson. Vi besvarer normalt forespørsler innen tre uker, selv om mer komplekse henvendelser kan kreve lengre tid for behandling.

Jobbklar Norge AS forplikter seg til kontinuerlig å forbedre sin praksis innen åpenhetsloven. Vår ambisjon er å tidlig identifisere risikoer, forebygge brudd, og sikre rettighetene til alle ansatte, både innen vår egen organisasjon og i hele vår leverandørkjede. Ved å vedlikeholde etisk integritet i alle ledd av vår virksomhet, bidrar vi til en bærekraftig fremtid som er i tråd med våre kjerneverdier og samfunnsansvar.

Arendal 17.06.2026



Monica Bergin Grimstad
Administrerende direktør
Jobbklar Norge AS



Nina Jentoft
Styreleder
Jobbklar Norge AS