



Åpenhetsloven

Rapport med redegjørelse for
aktsomhetsvurderinger for regnskapsåret 2024

Redegjørelse for Human Care AS

Org. nummer: 997 915 038

Gjelder perioden 01.01.2024–31.12.2024

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. Human Care AS publiserer her sin redegjørelse, som oppdateres løpende eller senest 30. juni hvert år i henhold til loven.

1. Innledning

Human Care AS er del av Humana omsorg og assistanse. Konsernet har et stort fokus på kvalitet, HMS (helse, miljø og sikkerhet) og miljøvennlige tjenester og løsninger. Våre verdier forplikter oss til å opptre etisk og ansvarlig i alle ledd av vår virksomhet. I dette dokumentet redegjør vi for vårt arbeid med å identifisere og håndtere risiko knyttet til menneskerettigheter, arbeidsforhold og etisk handel – i tråd med kravene i åpenhetsloven. Rammeverket som hvert datterselskap bruker i arbeidet er basert på felles tilnærminger, men redegjørelsen omhandler hvert datterselskap for seg.

Rapporten er forankret i styret og signert digitalt av alle styremedlemmene og daglig leder av selskapet.

Humana BPA til byr tjenester inne Brukerstyrt Personlig Assistanse. Dette er en måte å organisere praktisk bistand og opplæring for personer med langvarig og stort behov for personlig assistanse, hvor brukeren selv har kontroll over sin egen assistanse. BPA gir større frihet til å organisere tjenestene selv, og målet er å sikre at brukeren kan leve et uavhengig og aktivt liv. Vi er landsdekkende og har kontorer i Oslo, Tønsberg, Arendal, Kristiansand, Sandnes, Bergen, Trondheim og Harstad. Hos oss skal BPA være litt enklere. Hos Humana BPA får man en komplett BPA-løsning med det vi kaller Humana-pakken – et solid støtteapparat som gir trygghet for både arbeidsleder og assistenter. Humana-pakken inkluderer blant annet at man får en egen BPA-rådgiver, oppstartsgaranti og svargaranti. Med vår egen Humana-app får både arbeidsleder og assistentene en enkel tilgang til opplæring, oppgavelister, skjema og kommunikasjon – alt på ett sted. BPA - Et verktøy for likestilling og frihet. BPA er mer enn bare praktisk assistanse. Det er et verktøy som gjør det mulig å leve et liv med frihet til deltakelse og likestilling. Enten det handler om å komme seg til og fra jobb og studier, delta i sosiale aktiviteter og reiser, eller få hverdagslivet til å gå rundt, er poenget at du selv skal bestemme hvordan assistansen skal organiseres. En BPA-ordning ledes alltid av en arbeidsleder, enten på vegne av seg selv, eller så har man en arbeidsleder som leder sammen med den som eier BPA vedtaket. BPA handler om at brukerstyring står i sentrum - det betyr at arbeidsleder bestemmer:

Human Care AS er organisert slik at de også tilbyr også hjelpetiltak, spesialiserte fosterhjem, beredskapshjem og praktisk bistand. Våre oppdragsgivere på dette tjenesteområdet er i hovedsak Bufetat, Barne- og familieetaten og kommuner.

2. Forankring av ansvarlighet

Arbeidet med åpenhetsloven er forankret i selskapets styre. Human Care AS har interne rutiner og et kontrollsystem som skal sikre at etiske retningslinjer blir fulgt i alle våre prosesser. Vi stiller de samme kravene til våre leverandører og deres underleverandører og er inkludert i innkjøpsavtaler og kontrakter der det er mulig. Over tid vil det føre til at alle våre viktigste leverandører i verdikjeden er forpliktet til standarder for anstendige arbeidsforhold og ivaretagelse av menneskerettigheter.

Humana-konsernet har retningslinjer som gjelder for alle virksomhetene i Norge og våre ansatte forplikter seg til å følge disse retningslinjene ved ansettelse i vår virksomhet. Blant disse er retningslinjer om kvalitet, respekt, likestilling og mangfold som sikrer at vi leverer i henhold til gjeldende lovverk og at vi arbeider i tråd med åpenhetsloven.

Selskapet arbeider til enhver tid med å sikre ivaretagelse av grunnleggende menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold. Vi har utarbeidet etiske retningslinjer som inkluderer respekt for menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold, og tilbyr opplæring i menneskerettigheter for å bevisstgjøre våre ansatte. For å fremme etisk og lovlig atferd, sikre etterlevelse av lover, regler og interne verdier og skape en felles forståelse for hva som er akseptabelt i ulike situasjoner har vi utarbeidet overordnede retningslinjer - code of conduct.

Selskapet er organisert og medlem av Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO Geneo). Derav følger det tariffavtaler som ligger til grunn for lønns- og arbeidsforhold i virksomheten.

3. Aktsomhetsvurderinger

Åpenhetsloven forutsetter forholdsmessige aktsomhetsvurderinger. Vi prioriterer derfor de leverandørene vi har størst omsetning med og bransjer der vi vurderer at det er forhøyet risiko for brudd på menneskerettigheter og arbeidsforhold.

Aktsomhetsvurdering legger til grunn en systematisk prosess der en virksomhet identifiserer, forebygger, begrenser og redegjør for faktiske og potensielle risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold - både i egen virksomhet og i leverandørkjeden.

I analysen av vårt leverandørunivers har vi som en del av analysen brukt en digital plattform levert av ProTenCon AS for å vurdere risiko knyttet til våre leverandører. Plattformen varsler oss om potensielle brudd på arbeidsrettigheter, lovbrudd, kredittrisiko, omdømmemessig risiko m.m., noe som hjelper oss med å overvåke hele leverandørkjeden og iverksette tiltak

der det er nødvendig. Per vurderingsdato i 2025 omfatter prioriteringen flere leverandører, men ingen spesifikke leverandørland, da anskaffelser fra utlandet er begrenset og primært relatert til IT.

I forhold til den interne analysen av egen virksomhet så har selskapet egen HMS ansvarlig som systematisk forebyggende HMS-arbeid kartlegger det fysiske arbeidsmiljøet ved å gjennomføre vernerunder og risikovurderinger. Selskapet har en årlig gjennomgang av HMS systemene med påfølgende revisjon og oppgradering ved behov. Overordnet har selskapet en 3 årsplan som revideres sammen med ledergruppen og vernetjenesten, som legger fundamentet for nye målsettinger og fastsetter overordnede risikoer. Hele HMS-arbeidet oppsummeres i en årlig HMS rapport.

I Humana omsorg og assistanse ønsker vi kontinuerlig å utvikle og forbedre virksomheten vår. Tilbakemelding eller klage er derfor et viktig bidrag til dette arbeidet. De som klager vil bli behandlet i samsvar med våre rutiner. De kan selvfølgelig velge å være anonym, men da kan vi ikke komme tilbake til dem. Alle som klager skal motta svar og tilbakemelding fra oss. Systemet er lagt opp til at man velger divisjon, klage og/eller tilbakemelding, forslag til forbedring og om man ønsker å bli kontaktet.

Det er frivillig å varsle om kritikkverdige forhold i driften, men i selskapet oppmuntrer vi medarbeidere til å rapportere slik at vi kan handle raskt. I henhold til Arbeidsmiljølovens bestemmelser om varsling har selskapet utarbeidet rutiner for varsling. Vårt varslingssystem Gurufield tilrettelegger for at melding går til nærmeste leder, men nærmeste leder kan koble på andre funksjoner som bør arbeide med varselet. Selskapet legger opp til åpenhet og transparens, som innebærer at alle medarbeidere kan bidra til utviklingen av virksomheten. Medarbeidere blir beskyttet og skal ikke utsettes for negative konsekvenser som følge av varslingen. Skulle varsler ønske å være anonym, brukes varslingskanalen via intranett som beskrives under.

Ekstern varslefunksjon på hjemmesiden

Humanas varslingsfunksjon ligger som en felles kanal på konsernets norske hjemmeside. Den finnes for å rapportere alvorlige arbeidsrelaterte misforhold eller uregelmessigheter. Dette verktøyet hjelper oss med å håndtere og etterleve våre verdier. Personer med en arbeidsrelatert tilknytning til Humana kan varsle. Dette inkluderer ansatte, praktikanter, jobbsøkere, konsulenter, tidligere ansatte, leverandører og aksjonærer. Varslere er beskyttet før, under og etter en varsling. Det som kan varsles går under kategorien alvorlige forsømmelser, da mener vi lovbrudd som kan føre til fengselsstraff. Eksempler på dette kan være: grenseoverskridende atferd og seksuelle overgrep, bedrageri, underslag, korrupte handlinger som å gi og ta imot bestikkelser, og miljøkriminalitet. Mindre alvorlige forsømmelser omfattes også av denne funksjonen. Eksempler på dette er alvorlige brudd på grunnleggende rettigheter, fare for helse og sikkerhet, skader som følge av dårlig arbeidsmiljø og upassende oppførsel mot våre tjenestemottakere. Det er tilstrekkelig med mistanke om at hendelser har funnet sted. Varselet vil bli undersøkt og behandlet i tråd med våre rutiner. Det innebærer å avklare hva som faktisk har skjedd, og sette inn nødvendige tiltak.

Brukerundersøkelser gjennomføres en gang per år på alle brukere i alle tjenesteområder. Fram til 2025 har vi brukt systemet Esmaker, i 2025 går vi over til Parlametric som gir flere muligheter for analyseverktøy. Resultatene brukes i internkontroller og for forbedringsområder i virksomheten.

Samarbeidsundersøkelser gjøres 1 gang per år på offentlige oppdragsgivere, foresatte og verger. Vi bruker systemet Parlametric tilsvarende som på brukerundersøkelser. Svarene vi får inn benyttes til internkontroller og forbedringsområder.

Vi kaller vår medarbeidersamtal WeYouMe, med Origo Group som leverandør. Undersøkelsen gjennomføres årlig. Resultatene analyseres på alle nivå i organisasjonen. Fra de overordnede resultatene legges det føringer for fokusområder og lokalt brukes resultatene for å etablere egne handlingsplaner i arbeidsmiljø og HMS. Arbeidet følges opp i et parts sammensatt samarbeid i regionene/avdelingene. Basert på de overordnede resultatene er vesentlige funn fulgt opp fra sentralt hold. Blant annet er eNps, turnover og mobbing/trakassering blitt løftet sentralt, der det er gjennomført pulsundersøkelser for større innsikt og der divisjonene er utfordret på relevante tiltak. Resultatene følges opp, men i noe varierende grad. Dette anses som et pågående og kontinuerlig forbedringsarbeid.

4. Metode og gjennomføring

Vi tilnærmer oss informasjonsinnhenting om leverandørene gjennom tre forskjellige linser. Den første fokuserer på bransje der hypotesen er at det kan være utfordringer, den andre linsen fokuserer på leverandører der vårt kundeforhold er betydelig og den tredje linsen går på en generell medieanalyse av leverandørbasen for å avdekke om det er registrert avvik på relevante områder.

Basert på det vi avdekker i analysene så etablerer vi nå en dialog med prioriterte leverandører der vi ber om egenerklæringer gjennom en standardisert spørreundersøkelse samt Humanas code of conduct til leverandører. Der det er behov etableres det så en ytterligere dialog og oppfølging.

Selskapets hovedleverandører er primært norske små og mellomstore virksomheter. Det er ingen tjenester eller produkter som baserer seg på lange leverandørkjeder og underleverandører. I all hovedsak er produkter som benyttes i leveransen av tjenesten standard produkter som kjøpes av både private og bedrifter i Norge. Vårt fokus er derfor på direkte leverandører.

For å øke fokuset på leverandørrelasjoner knyttet til åpenhetslovene har Humana sentralt sett behovet for å etablere et fora med ledelsesrepresentasjon fra HR, økonomi og administrasjon som skal møtes regelmessig og gjøre leverandøravalueringer.

5. Vesentlig risiko

Gjennom vårt arbeid i 2024 har ikke avdekket vesentlig risiko eller avvik hos noen av våre vesentlige leverandører. Overordnet har vi identifisert ureglementerte arbeidsvilkår som vårt viktigste risikoområde som følge av en del innleide ressurser og bruk av mindre leverandører innen bygg og anlegg og bilrelaterte tjenester. Dette inkluderer potensielle risikoer for lange arbeidstider, utilstrekkelige lønnsvilkår og sikkerhetsutfordringer på arbeidsplassen. Vi vurderer disse risikoene nøye i våre aktsomhetsvurderinger og søker kontinuerlig bedre praksisen der vårt tjenesteomfang tilsier det.

6. Avdekket risiko

Gjennom vårt samarbeid med ProTenCon digitaliseres risikovurderingene ved at nye funn loggføres i risikomapper. Dette gir oss god oversikt og muliggjør håndtering av hvert funn på en systematisk måte. Historiske funn blir bevart, slik at vi kan følge utviklingen over tid. Vi arbeider kontinuerlig for å forbedre og optimalisere vår risikohåndtering og sikre at alle funn behandles fortløpende for å forbedre arbeidsforholdene på alle nivå i forsyningskjeden. Den digitale plattformen gir oss anledning til å risikovurdere alle funn likt uansett leverandør og dermed også muligheten til å fokusere på vesentlige funn. I vår analyse av funnene som er blitt loggført med forhøyet risiko har vi ikke funnet avvik av betydning. Vi har likevel valgt å sette noen leverandører på observasjon, slik at vi kan følge med på utviklingen og om det dukker opp ytterligere hendelser som gjør at vi må innlede en dialog.

Våre undersøkelser for 2024 avdekket ingen leverandører med vesentlige avvik eller hendelser. Vi har gjennomgått 65 leverandører der det gjennom den digitaliserte overvåkingen er avdekket risikohendelser med mer enn 50% vektning, men analysen viser at ingen av dem er av en slik karakter at vi må avslutte eller gjøre vesentlige oppfølgingstiltak.

7. Tiltak for å redusere risiko

Dersom det avdekkes risiko, setter vi i gang nødvendige tiltak i samarbeid med leverandørene. Slike tiltak kan inkludere:

- Innsending og signering av utvidede etiske retningslinjer.
- Oppdatering av interne rutiner og retningslinjer.
- Krav om rapportering og tredjepartsrevisjon.
- Justering eller terminering av avtaler ved grove brudd.

Det har ikke forekommet avvik som har forårsaket denne type tiltak i år.

8. Kontakt og innsyn

Alle forespørsler knyttet til Human Care AS sitt arbeid med åpenhetsloven og menneskerettigheter kan rettes til vår dedikerte innsynsadresse. Vi besvarer normalt henvendelser innen tre uker, med forbehold om at det kan ta lengre tid ved behov for omfattende dokumentasjon.

Human Care AS forplikter seg til å kontinuerlig oppdatere og forbedre sitt arbeid innenfor åpenhetsloven. Vår ambisjon er å identifisere risiko tidlig, forebygge brudd og ivareta rettighetene til alle arbeidstakere – både internt og i vår leverandørkjede. Vi jobber for transparens og dialog i vår virksomhet, og vi er alltid åpne for forslag og tilbakemeldinger for å forbedre våre prosesser og praksis ytterligere.

Nathalie Nilsson

Styrets leder

Christoffer Herou

Styremedlem

Mona Gunhild Vangsnes Lien

Daglig leder/Styremedlem

Vedlegg

- Code of conduct
- Regler for god forretningsskikk for leverandører

Verifikasjon

Transaksjon 09222115557550351962

Dokument

02. Human Care AS, 2024 - Google Dokumenter

Hoveddokument

7 sider

Initiert 2025-06-24 18:04:50 CEST (+0200) av Knud Nilsen (KN)

Ferdigstilt 2025-06-24 20:40:19 CEST (+0200)

Underskriverne

Knud Nilsen (KN)

Humana

knud.nilsen@humananorge.no

Signert 2025-06-24 18:04:51 CEST (+0200)

Christoffer Herou (CH)

christoffer.herou@humana.se

+46725828616

Signert 2025-06-24 18:34:35 CEST (+0200)

Nathalie Bolas (NB)

nathalie.boulas.nilsson@humana.se

+46761061688

Signert 2025-06-24 20:40:19 CEST (+0200)

Mona Lien (ML)

mona.lien@humananorge.no

+4748129795

Signert 2025-06-24 18:49:56 CEST (+0200)

Denne verifiseringen ble utstedt av Scrive. For mer informasjon/bevis som angår dette dokumentet, se de skjulte vedleggene. Bruk en PDF-leser, som Adobe Reader, som kan vise skjulte vedlegg for å se vedleggene. Vennligst merk at hvis du skriver ut dokumentet, kan ikke en utskrevet kopi verifiseres som original i henhold til bestemmelsene nedenfor, og at en enkel utskrift vil være uten innholdet i de skjulte vedleggene. Den digitale signeringsprosessen (elektronisk forsegling) garanterer at dokumentet og de skjulte vedleggene er originale, og dette kan dokumenteres matematisk og uavhengig av Scrive. Scrive tilbyr også en tjeneste som lar deg automatisk verifisere at dokumentet er originalt på: <https://scrive.com/verify>

