

Transparency Report

2023

– ENGLISH –



euroRessurs

Due diligence assessments and measures for basic human rights, decent working conditions and environmental impact:

Report 2023

euroRessurs AS, organization number 919 263 164, is covered by the duty to carry out and inform about due diligence assessments and measures in accordance with the Act on the transparency of businesses and work with basic human rights and decent working conditions, The Transparency Act. The report also includes the company's environmental impact and measures to reduce such, in accordance with the EU's directive on sustainability reporting for companies (CSRD).

1. About the company

euroRessurs AS is a Norwegian staffing company with headquarters in Sandnes municipality in Rogaland. The business offers the hiring of operators, engineers and project management for energy, infrastructure and commercial buildings. In 2023, deliveries have gone to the energy sector, infrastructure and commercial buildings, a total of 390.95 man-years (including management and support functions), mainly visitors from Poland.

In addition to the head office, the company has a branch office in Stord municipality in Vestland, an office in Tysvær municipality in Rogaland and one in Tangenvika in Innlandet.

euroRessurs has a wholly owned subsidiary in Poland, Euroressurs Sp. Z. o. o., which supplies recruitment and administrative services to the business. The subsidiary is located in Krapkowice. The Polish company also has an office in Warsaw.

euroRessurs AS is owned by ISO-Personell AS (60%), Marek Wrobel (20%) and Tomasz Kalejta (20%).

2. Due diligence assessments

As a staffing company, euroRessurs needs to carry out due diligence assessments related to

- The employer role
- Service deliveries
- Purchase of goods and services

The assessments have been made in relation to the UN's sustainability goals, as these have been implemented in Norwegian legislation through the Openness Act and adherence to the EU's directive on sustainability reporting. The company has the opportunity to directly influence the achievement of the following of the UN's sustainability goals:

- Goal 4: Ensure inclusive and fair quality education and promote the opportunity for lifelong learning for everyone for everyone.
- Goal 5: Achieve equality and empower all women and girls.
- Goal 8: Promote sustained, inclusive, and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all.

Corresponding for the EU's climate goals:

1. Limitation of climate change (Article 10 of the regulation)

2. Climate adaptation (Regulation Article 11)
3. Sustainable use and conservation of water and marine resources (regulation article 12)
4. Transition to a circular economy (Regulation Article 13)
5. Prevention and combating of pollution (ordinance article 14)
6. Protection and restoration of biological diversity and ecosystems (Article 15 of the regulation)

Our influence occurs through dedicated participation in the implementation of our customers' projects..

3. Basis

Goals and plans and measures based on decisions by the company's board, management group and working environment committee. Responsibility for implementation and follow-up passes through the company's decision-making lines to the individual employee, and through the customers' systems. Compliance is documented and followed up through the company's management system and in collaboration with the elected representatives. The management's annual review summarizes the status and experiences and sets the direction for further work.

The company's management has committed to:

- Policy for social responsibility
- Anti-slavery policy and declaration
- Environmental policy

These, together with the work regulations, are signed by each individual employee as part of the terms of employment and are followed up with internal training, HSE rounds and annual employee satisfaction surveys.

4. Risk assessments and risk-reducing measures

Human rights include the right to freedom from slavery, oppression, forced labor and child labour, in addition to the right to health and fair working conditions. Staffing companies have been singled out by the Norwegian authorities as businesses with a particularly high risk of violating employees' social and professional rights. euroRessurs has as one of its cornerstones operating in accordance with the main agreement and current collective agreements and has been a driving force to help ensure that all employees organize themselves in trade unions. euroRessurs is affiliated to the collective bargaining agreement through its employer organization Norsk Industri and is certified by NHO as an Audited Employer. The company has a collective agreement with the Fellesforbundet, EI & IT-Forbundet, Arbeidsmandsforbundet and Lederne. Almost 100% of the employees are members of one of these unions. euroRessurs only hires out personnel to companies that have a collective agreement. Employment takes place in a Norwegian company, on Norwegian terms and in a full-time position.

A good working environment is not only a goal for the business, but a crucial prerequisite for realizing the business idea of the business. The company monitors the working environment both through frequent meetings at the locations, through good dialogue with shop stewards and safety representatives, as well as through annual measurements of employee satisfaction, carried out from

and including 2021. The table below shows the results for these three years. The scale goes from 0 to 6, where 6 is the top score.

Pos	Question	2023	2022	2021
1	How do you rate your job satisfaction at euroRessurs in general?	5,39	5,60	5,61
2	How would you rate the recruitment process?	5,29	5,50	5,61
3	Is the information about employment conditions provided in a clear and understandable way?	5,42	5,60	5,67
4	How do you rate communication with the company's management?	5,23	5,69	5,73
5	How do you rate communication with the company's administrative staff?	5,23	5,68	5,67
6	How do you rate the logistics?	4,90	5,26	5,33
7	How do you rate the quality of personal protective equipment?	4,98	5,25	5,35
8	How do you rate the distribution of personal protective equipment?	4,74	5,20	5,22
9	Are you satisfied with the atmosphere at work?	5,39	5,53	5,61
10	Do you think your employment is stable?	4,71	4,95	5,02
11	Would you recommend working at euroRessurs to your friends?	5,40	5,65	5,70
12	How do you rate our presence in the social media (Facebook, LinkedIn)?	4,80	4,85	
13	How do you rate our website?	5,04	5,05	
		5,12	5,37	5,50

Scale: 1 - lowest rate, 6 - highest rate

231 responses, 54% replied (2022: 171 responses, 65% replied; 2021: 101 responses, 58% replied)

Employees in the business carry out work that entails health risks and the risk of injury or loss of life. It obliges the company to carry out special risk assessments and reduce risk. Such assessments are made in advance of sales initiatives towards potential customers and when applying for working time arrangements.

The business has had a safety representative since 2018 and a working environment committee was established in 2021, the same year that the number of employees passed 50.

People who do not get the opportunity to develop their skills throughout their lives have a reduced opportunity to realize their potential and thus a poorer quality of life. For many, the workplace is the most important arena for self-realisation, which gives employers a particularly large responsibility, both for learning at work and special measures for competence development. The company's vision - "Connecting great people to great jobs" - reflects awareness of this responsibility. From 2023, the company's training activities will be organized through eR-Skolen, and include, among other things, professional courses, courses in management and the working environment and support for education for employees. The company's employees also benefit from the training they receive when working on projects for customers.

Discrimination is a risk factor in the working environment that employers are obliged to prevent and counteract. With effect from 2020, employers in the public and private sector who regularly have more than 50 employees in their business, together with representatives of the employees or shop stewards, are required to:

- a) Investigate whether there is a risk of discrimination or other obstacles to equality, including every two years surveying pay conditions broken down by gender and the use of involuntary part-time work,
- b) Analyze the causes of identified risks,
- c) Implement measures that are suitable to counteract discrimination, and contribute to increased equality and diversity in the business and
- d) Assess the results of the work according to letter a to c.

This duty is enshrined in the Equality and Discrimination Act. Corresponding obligations appear in the collective agreement. The first year the company had more than 50 employees was in 2021. The report for 2022 was thus the first. For the quantitative part of the report, we have used the Equality and Discrimination Ombudsman's template as far as it fits. The report was published as part of the company's annual report for 2022 and follows this report as an appendix. The next mandatory report therefore comes with the annual report and due diligence reporting for 2024.

The company's operations affect the external environment, primarily indirectly, by hiring out personnel for customers' projects, but also as a direct result of the company's own activities. The environmental impact caused by customers' projects is reported by the customers themselves. For the company's own operations, based on a review of the activities, three focus areas have been defined:

- Transportation and logistics
- Premises
- Work clothes and protective equipment

Own employees are transported to and from the customers' projects and locations based on fixed rotations. Travel to and from projects is most often from and to the employee's place of residence abroad, where the main part of the journey is carried out using scheduled aircraft. In addition, the company is responsible for local transport where this is necessary. The company takes care of the ticket bookings and emphasizes that the travel distance should be as short as possible. Local transport is mainly provided by electric car to reduce local emissions into the air. Efforts are being made to find good indicators for environmental impact and effects of implemented measures. These will be included in the reporting for 2024.

By premises is meant premises for offices and warehouses, but also residences used by employees while working on projects and locations. The environmental impact here comes in the form of, among other things, the amount of waste and its handling, energy use and water use. Indicators and reporting are being prepared with a view to reporting for 2024.

euroRessurs does not produce work clothes and protective equipment itself, and it varies from project to project whether the customer or the company is responsible for procurement and washing. Suppliers of protective equipment/work clothes and laundry services will be followed up in 2024 with a questionnaire for mapping these suppliers' work with the sustainability goals. The result will be followed up and reported for 2024.

euroRessurs uses risk assessments as a tool at various levels in the business. Such assessments are carried out, among other things, when the company:

- Considering entering a new market
- Decides whether an offer should be made to a new customer, as well as when entering into a contract
- Receives requests for mobilization for a new project
- Planning to recruit from a new country
- Obtains offers from suppliers and or enters into agreements with partners
- Make major investments, such as buying a car
- Seeking approval for working time arrangements

The risk assessments are carried out in collaboration with the chief protection officer.

To ensure uniform understanding, description and follow-up of risks, the assessments are based on a separate template. The template is attached to this report.

This report was processed by the board on 11 June 2024 and approved.

Kurt H. Aase

Kurt Harald Aase

Chairman of the Board

Risikovurdering/Risk Assessment		euroReassurs			
Gjelder for/Valid for					
Omfang/Scope					
Gjennomført av/Performed by					
Opprettet Originated					
Revisjon/Revision					
Risikomatrixe/Risk Matrix					
<p>Sannsynlighet x Konsekvens = Risiko</p> <p>Forklaring: Faktor for sannsynlighet (1-5) og faktor for konsekvens (1-5) multipliseres og gir en risikofaktor (1-25) angitt med farge.</p> <p>Probability x Consequence = Risk</p> <p>Explanation: Factor for probability (1-5) and factor for consequence (1-5) are multiplied and give a risk factor (1-25) indicated by color.</p>		1 - 5 Ingen nødvendige tiltak No necessary measures			
		6 - 14 Behov for ytterligere tiltak Need for further action			
		15 - 25 Krever umiddelbare tiltak Requires immediate action			
Sannsynlighet (S)/Probability (P)					
1= Lite sannsynlig 1= Not likely	2=Mindre sannsynlig 2= Less likely	3=Sannsynlig 3=Likely	4= Meget sannsynlig 4=Very likely		
Sjeldnere enn en hendelse per 10 år Less often than one incident per 10 years	En gang per 10 år eller oftere Less often than one incident per 10 years	En gang per 5 år eller oftere Once per 5 years or more	En gang per år eller oftere Once a year or more often		
5= Svært sannsynlig 5=Very probably	10 ganger per år eller oftere 10 times a year or more often				
Konsekvens/Consequence					
Kategori Category	1=Ubetydelig 1=Insignificant	2=Liten 2=Small	3=Moderat 3=Moderate	4= Alvorlig 4=Serious	5=Svært alvorlig 5=Very serious
HMS HSE	Ingen personskade No personnel injury	Personskade uten favær Personnel injury without absence	Personskade med fravær opptil 1 dag/Personnel injury with up to 1 day absence	Alvorlig personskade med permanent skade og mulig død/Serious damage on personnel possibly fatal	Kan resultere i død og eventuelt flere kritiske personskader/May cause fatality, possibly with several critical injuries
Ytre miljø External Environment	Ingen miljøskader/No damage to environment	Mindre uregelmessigheter som ikke skader miljøet for lang tid/Minor irregularities that do not harm the environment for a long time	Utslipp til vann, luft, jord som kan medføre større skader og lang restitusjonstid/Emissions to water, air, soil that can cause major damage and long recovery time	Utslipp som kan skade flora og fauna alvorlig med restitusjonstid 1-10 år/Emissions that can seriously damage flora and fauna with a recovery period of 1-10 years	Utslipp som kan skade flora og fauna alvorlig med restitusjonstid over 1-10 år/Emissions that can seriously damage flora and fauna with a recovery period more than 1-10 years
Kvalitet Quality	Ingen eller ubetydelig materiell skade. Ingen produksjonsstans. Kostnad anslått til <NOK 10.000 eks. mva./No or insignificant material damage. No production stoppage. Cost estimated at <NOK 10,000 ex. VAT.	Mindre kvalitetsavvik. Mindre produksjonsstans. Kostnad anslått til NOK 10.000 - 50.000 eks. mva./Minor quality deviations. Less production stoppage. Cost estimated at NOK 10,000 - 50,000 ex. VAT.	Større kvalitetsavvik. Større produksjonsstans. Kostnad anslått til NOK 50.000 - 100.000 eks. mva./Larger quality deviations. Greater production stoppage. Cost estimated at NOK 50,000 - 100,000 ex. VAT.	Alvorlig kvalitetsavvik. Alvorlig produksjonsstans. Kostnad anslått til NOK 100.000 - 500.000 eks. mva./Serious quality deviation. Severe production stoppage. Cost estimated at NOK 100,000 - 500,000 ex. VAT.	Alvorlig gjenoppbygging. Svært alvorlig for fremdrift. Kostnad anslått til >NOK 500.000 eks. mva./Serious recovery. Very serious for propulsion. Cost estimated at >NOK 500,000 ex. VAT.
Renome/ operativt Reputation/ Operational	Liten eller ingen konsekvens for renomme. Ubetydelig for bedriften. /Little or no consequence for reputation. Insignificant for the company.	Noe svekket renomme. Mindre konsekvenser for bedriften. Mindre arbeid for gjenoppbygging./Somewhat weakened reputation. Minor consequences for the company. Less work for recovery.	Renomme er svekket./Reputation is weakened.	Renomme er alvorlig svekket./Reputation is severely weakened.	Renomme er varig svekket./Reputation is permanently weakened.
Fastsettelse av tiltak/Determination of Measures					
1) Fjerne risikoen/Eliminate the risk 2) Bytte ut risikoen/Replace the risk 3) Kontroll av tekniske forhold/Control of technical conditions 4) Skilting, varslingskontroller og/eller administrative kontroller/Signage, warning checks and / or administrative checks 5) Personlig verneutstyr/Personal Protection Equipment Benyttes i prioritert rekkefølge så langt det lar seg gjøre/Used in order of priority as far as possible					

Kjønnsfordeling og likelønn

Kjønnsfordeling		Gjennomsnittslønn								
		Menn %		Kvinner %		Total (N)	Menn		Kvinner	
		Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Kroner	Prosent	Kroner	Prosent
Alle ansatte	I år	286	99 %	4	1 %	290	510 000		500 000	98 %
	I fjor	63	95 %	3	5 %	66	484 500		475 000	98 %
Toppleidelse	I år	4	100 %	-	0 %	4	1 200 000			
	I fjor	4	100 %	-	0 %	4	1 200 000			
Mellomledelse:										
Project Manager	I år	1	100 %	-	0 %	1	1 150 000			
Shift Leader		5	100 %	-	0 %	5				
Sum		1	100 %	-	0 %	1				
Project Manager	I fjor	1	100 %	-	0 %	1	1 092 500			
Shift Leader		-	0 %	-	0 %	-				
Sum/Gjennomsnitt		1	100 %	-	0 %	1	1 121 250			
Fagansvarlige:										
HR Specialist	I år	-	0 %	1	100 %	1			500 000	
Project Coordinator		1	50 %	1	50 %	2	500 000		500 000	
General Foreman		1	100 %	-	0 %	1	647 400			
Foreman		22	96 %	1	4 %	23	575 250		575 250	
Field Engineer		8	100 %	-	0 %	8	746 850			
QC Inspector		4	80 %	1	20 %	5	746 850			
Work Prep		5	100 %	-	0 %	5	746 850			
Engineer		-	0 %	-	0 %	-				
Sum		41	91 %	4	9 %	45	660 533		525 083	79 %
HR Specialist	I fjor	-	0 %	1	100 %	1			475 000	
Project Coordinator		-	0 %	1	100 %	1			475 000	
General Foreman		-	0 %	-	0 %	-				
Foreman		10	100 %	-	0 %	10	546 488			
Field Engineer		2	100 %	-	0 %	2	709 508			
QC Inspector		2	100 %	-	0 %	2	709 508			
Work Prep		3	100 %	-	0 %	3	709 508			
Engineer		-	0 %	-	0 %	-				
Sum		17	89 %	2	11 %	19	668 753		475 000	71 %
Kategori 1										
Operator	I år	223	100 %	-	0 %	223	471 900			
Bas		6	100 %	-	0 %	6	501 000			
Sum		229	100 %	-	0 %	229	486 450			
Kategori 1	I fjor									
Operator		48	100 %	1	2 %	48	448 305		448 305	
Bas		2	100 %	-	0 %	2	475 950			
Sum		50	100 %	1	2 %	50	462 128		448 305	97 %

I et bemanningsselskap vil det som følge av virksomhetens art oppstå store variasjoner gjennom året. For å gi et mest mulig presist bilde og samtidig sikre sammenlignbarhet år for år, har vi valgt en typisk måned – oktober - og kalkulert helårseffekt basert på denne.

euroRessurs er tarifftilknyttet og mer enn 95% av de ansatte har lønn som helt eller delvis er regulert av tariffavtale. De aller fleste, og nær 100% av dem som går på tarifflønn, er menn. I tabellen finner vi disse først og fremst som fagansvarlige eller under kategori 1, det vil si operatører og baser. Gruppen fagansvarlige er mer sammensatt, og det er her vi må gjøre vurderinger av hva som er arbeid av lik verdi. Tallene viser at ansatte i støttefunksjoner er noe lavere lønnet enn posisjoner i direkte produksjon. Her går også skillet mellom kvinner og menn, som forklarer den relativt store lønnsforskjellen (kvinnerns lønn er 71% av menns). Operative posisjoner lønnes på basis av hva som faktureres kunder, og følger dessuten likebehandlingsprinsippet som gjelder ved innleie/utleie av arbeidskraft. Støttefunksjonene finansieres av dekningsbidraget og vil derfor i større grad være eksponert for kostnadshensyn. Bedriftens ledelse har likevel et ansvar for at dette ikke gir urimelige utslag, og har likestillingshensyn som en viktig parameter ved lønnsfastsettelse.

Fravær

	Foreldrepermisjon		Fravær sykt barn		Sykefravær	
	Uke fedre	Uke mødre	Fedre %	Mødre %	Menn %	Kvinner %
I år	2	0	0 %	0,10 %	2 %	2 %
I fjor	0	22	0 %	0,10 %	2 %	2 %

Fraværstallene¹ er vesentlig lavere enn for NHO-området sett under ett og tallmaterialet er for spinkelt til å gi grunnlag for konklusjoner eller tiltak.

Arbeidstid

Rapporten omfatter stillingsstørrelse og ukentlig arbeidstid. I samsvar med tariffmessige forpliktelser er alle ansatt i 100% stilling og har arbeidstid basert på 7,5 timers arbeidsdag. Det er dermed ingen kjønnsforskjeller, hverken hva angår stillingsstørrelse eller arbeidstid. For 95% av de ansatte, som går skift og/eller rotasjon, innebærer det at antall faktisk arbeidede timer er lavere, men at differansen gis som arbeidstidskompensasjon i henhold til tariff.

¹ Sykefraværet er på 1,6%, men er i tabellen forhøyet til nærmeste hele tall.

Åpenhetsrapport

2023

– NORSK –



euroRessurs

Aktsomhetsvurderinger og tiltak for grunnleggende menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold og miljøpåvirkning: Rapport 2023

euroRessurs AS, organisasjonsnummer 919 263 164, er omfattet av plikten til å gjennomføre og informere om aktsomhetsvurderinger og tiltak i samsvar med Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold; Åpenhetsloven. Rapporten omfatter også virksomhetens miljøpåvirkning og tiltak for å redusere slike, i henhold til EUs direktiv om bærekraftsrapportering for virksomheter (CSRD).

1. Om virksomheten

euroRessurs AS er et norsk bemanningsforetak med hovedkontor i Sandnes kommune i Rogaland. Virksomheten tilbyr utleie av operatører, ingeniører og prosjektledelse til energi, infrastruktur og næringsbygg. I 2023 har leveransene gått til energisektoren, infrastruktur og næringsbygg, totalt 390,95 årsverk (inkludert ledelse og støttefunksjoner), hovedsakelig tilreisende fra Polen.

Foruten hovedkontoret har foretaket et avdelingskontor i Stord kommune i Vestland et kontor i Tysvær kommune i Rogaland og et i Tangenvika i Innlandet.

euroRessurs har et heleid datterselskap i Polen, Euroressurs Sp. Z. o. o., som leverer rekruttering og administrative tjenester til virksomheten. Datterselskapet er lokalisert til Krapkowice. Det polske selskapet har også kontor i Warszawa.

euroRessurs AS eies av ISO-Personell AS (60%), Marek Wrobel (20%) og Tomasz Kalejta (20%).

2. Aktsomhetsvurderinger

Som bemanningsforetak har euroRessurs behov for å gjøre aktsomhetsvurderinger knyttet til

- Arbeidsgiverrollen
- Tjenesteleveranser
- Kjøp av varer og tjenester

Vurderingene er gjort i forhold til FNs bærekraftsmål, slik disse er iverksatt i norsk lovgivning gjennom Åpenhetsloven og tilslutning til EUs direktiv om bærekraftsrapportering. Selskapet har direkte påvirkningsmulighet på oppnåelse av følgende av FNs bærekraftsmål:

- Mål 4: Sikre inkluderende og rettferdig kvalitetsutdanning og fremme mulighet for livslang læring for alle for alle.
- Mål 5: Oppnå likestilling og styrke alle kvinner og jenter.
- Mål 8: Fremme vedvarende, inkluderende og bærekraftig økonomisk vekst, full og produktiv sysselsetting og anstendig arbeid for alle.

Tilsvarende for EUs klimamål:

1. Begrensning av klimaendringer (forskriften artikkel 10)
2. Klimatilpasning (forskriften artikkel 11)
3. Bærekraftig bruk og bevaring av vann og marine ressurser (forordningen artikkel 12)
4. Overgang til en sirkulær økonomi (forskriften artikkel 13)
5. Forebygging og bekjempelse av forurensning (forordningen artikkel 14)

6. Beskyttelse og restaurering av biologisk mangfold og økosystemer (forskriften artikkel 15)

Vår påvirkning skjer gjennom dedikerte deltakelse i gjennomføringen av våre kunders prosjekter.

3. Forankring

Mål og planer og tiltak er forankret i vedtak i selskapets styre, ledergruppe og arbeidsmiljøutvalg. Ansvar for iverksetting og oppfølging går i selskapets beslutningslinjer frem til den enkelte medarbeider, og gjennom kundenes systemer. Etterlevelsen dokumenteres og følges opp gjennom selskapets styringssystem og i samarbeid med de tillitsvalgte. Ledelsens årlige gjennomgang oppsummerer status og erfaringer, og setter retning for videre arbeid.

Selskapets ledelse har forpliktet seg på:

- Politikk for samfunnsansvar
- Anti slaveri politikk og erklæring
- Miljøpolitikk

Disse, sammen med arbeidsreglementet, signeres av hver enkelt ansatt som en del av ansettelsesvilkårene og følges opp med intern opplæring, HMS-runder og årlige undersøkelser av medarbeidertilfredshet.

4. Risikovurderinger og risikoreduserende tiltak

Menneskerettighetene innebærer rett til frihet fra slaveri, undertrykkelse, tvangsarbeid og barnarbeid, foruten rett til helse og rettferdige arbeidsvilkår. Bemanningsforetak er av norske myndigheter pekt ut som virksomheter med særlig høy risiko for brudd på ansattes sosiale og faglige rettigheter. euroRessurs har som en av sine grunnpillarer å drive i samsvar med hovedavtalen og gjeldende tariffavtaler, og har vært en pådriver for å bidra til at alle ansatte organiserer seg i fagforeninger. euroRessurs er tariffilknyttet gjennom sin arbeidsgiverorganisasjon Norsk Industri og er sertifisert av NHO som Revidert Arbeidsgiver. Selskapet har tariffavtale med Fellesforbundet, El- og IT-forbundet, Arbeidsmandsforbundet og Lederne. Nær 100% av de ansatte er medlem av et av disse forbundene. euroRessurs leier kun ut personell til bedrifter som har tariffavtale. Ansettelse skjer i norsk selskap, på norske vilkår og i full stilling.

Et godt arbeidsmiljø er ikke bare et mål i seg selv for virksomheten, men en avgjørende forutsetning for å realisere virksomhetens forretningside. Selskapet monitorerer arbeidsmiljøet både ved hyppige møter på lokasjonene, gjennom god dialog med tillitsvalgte og verneombud, samt ved årlige målinger av medarbeidertilfredshet, gjennomført fra og med 2021. Tabellen nedenfor viser resultatene for disse tre årene. Skalaen går fra 0 til 6 hvor 6 er topp score.

Pos	Question	2023	2022	2021
1	How do you rate your job satisfaction at euroRessurs in general?	5,39	5,60	5,61
2	How would you rate the recruitment process?	5,29	5,50	5,61
3	Is the information about employment conditions provided in a clear and understandable way?	5,42	5,60	5,67
4	How do you rate communication with the company's management?	5,23	5,69	5,73
5	How do you rate communication with the company's administrative staff?	5,23	5,68	5,67
6	How do you rate the logistics?	4,90	5,26	5,33
7	How do you rate the quality of personal protective equipment?	4,98	5,25	5,35
8	How do you rate the distribution of personal protective equipment?	4,74	5,20	5,22
9	Are you satisfied with the atmosphere at work?	5,39	5,53	5,61
10	Do you think your employment is stable?	4,71	4,95	5,02
11	Would you recommend working at euroRessurs to your friends?	5,40	5,65	5,70
12	How do you rate our presence in the social media (Facebook, LinkedIn)?	4,80	4,85	
13	How do you rate our website?	5,04	5,05	
		5,12	5,37	5,50

Scale: 1 - lowest rate, 6 - highest rate

231 responses, 54% replied (2022: 171 responses, 65% replied; 2021: 101 responses, 58% replied)

Ansatte i virksomheten utfører arbeid som medfører helse- og sikkerhetsrisiko og risiko for skade eller tap av liv. Det forplikter selskapet til å gjøre særskilte risikovurderinger og redusere risiko. Slike vurderinger gjøres i forkant av salgsmøter overfor mulige kunder samt ved søknad om arbeidstidsordninger.

Virksomheten har hatt verneombud siden 2018 og arbeidsmiljøutvalg ble etablert i 2021, samme år som antall ansatte passerte 50.

Mennesker som ikke får muligheten til å utvikle sin kompetanse gjennom livet får redusert mulighet for å realisere sitt potensial og dermed dårligere livskvalitet. Arbeidsplassen er for mange den viktigste arenaen for selvrealisering, noe som gir arbeidsgivere et særlig stort ansvar, både for læring på jobb og særlige tiltak for kompetanseutvikling. Selskapets visjon – «Connecting great people to great jobs» - reflekterer bevisstheten om dette ansvaret. Fra 2023 er selskapets opplæringsvirksomhet organisert gjennom eR-Skolen, og omfatter blant annet fagkurs, kurs i ledelse og arbeidsmiljø og støtte til utdanning for ansatte. Selskapets ansatte nyter også godt av opplæringen de får på arbeid i prosjekt for kunder.

Diskriminering er en risikofaktor i arbeidsmiljøet som arbeidsgivere er forpliktet til å forebygge og motvirke. Med virkning fra 2020 har arbeidsgivere i offentlig og privat sektor som jevnlig har med enn 50 ansatte i sin virksomhet, sammen med representanter for de ansatte eller tillitsvalgte, pålagt å:

- Undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling, herunder annethvert år kartlegge lønnsforhold fordelt etter kjønn og bruken av ufrivillig deltidsarbeid,
- Analysere årsakene til identifiserte risikoer,
- Iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering, og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten og
- Vurdere resultatene av arbeidet etter bokstav a til c.

Denne plikten er hjemlet i Likestillings- og diskrimineringsloven. Tilsvarende forpliktelser fremgår av tariffavtale. Første år selskapet hadde flere enn 50 ansatte var i 2021. Rapporten for 2022 ble dermed den første. Til rapportens kvantitative del har vi benyttet Likestillings- og diskrimineringsombudets mal så langt den passer. Rapporten ble publisert som en del av selskapets årsberetning for 2022, og følger denne rapporten som vedlegg. Den neste pliktige rapporten kommer derfor med årsberetningen og aktsomhetsrapporteringen for 2024.

Selskapets virksomhet påvirker ytre miljø, primært indirekte, ved at personell leies ut til kundenes prosjekter, men også som en direkte følge av selskapets egne aktiviteter. Miljøpåvirkningen som

skyldes kundens prosjekter rapporteres av kundene selv. For selskapets egen virksomhet er det ut fra en gjennomgang av aktivitetene definert tre fokusområder:

- Transport og logistikk
- Lokaler
- Arbeidstøy og verneutstyr

Egne ansatte transporteres til og fra kundenes prosjekter og lokasjoner basert på faste rotasjoner. Reise til og fra prosjekt går oftest fra og til den ansattes bosted i utlandet, hvor hoveddelen av reisen gjennomføres ved hjelp av rutefly. I tillegg har virksomheten ansvar for lokal transport der dette er nødvendig. Bedriften sørger for billettbestillingene og legger vekt på at reiseavstanden skal bli så kort som mulig. Lokal transport besørges hovedsakelig med elbil for å redusere lokale utslipp til luft. Det arbeides med å finne gode indikatorer for miljøpåvirkning og effekter av iverksatte tiltak. Disse vil inngå i rapporteringen for 2024.

Med lokaler menes lokaler til kontorer og lager, men også boliger ansatte benytter mens de arbeider på prosjekter og lokasjoner. Miljøpåvirkningen her kommer blant annet i form av mengde av avfall og håndteringen av dette, energibruk og bruk av vann. Indikatorer og rapportering er under utarbeidelse med tanke på rapportering for 2024.

euroRessurs produserer ikke selv arbeidstøy og verneutstyr, og det varierer fra prosjekt til prosjekt om kunden eller selskapet er ansvarlig for anskaffelse og vask. Leverandører av verneutstyr/arbeidstøy og vaskeritjenester blir i 2024 fulgt opp med et spørreskjema for kartlegging av disse leverandørenes arbeid med bærekraftsmålene. Resultatet vil bli fulgt opp og rapportert for 2024.

euroRessurs benytter risikovurderinger som verktøy på ulike nivåer i virksomheten. Slike vurderinger gjennomføres blant annet når selskapet:

- Vurderer å gå inn i et nytt marked
- Beslutter om det skal gis tilbud til en ny kunde, samt ved eventuell inngåelse av kontrakt
- Mottar forespørsel om mobilisering til nytt prosjekt
- Planlegger å rekruttere fra nytt land
- Innhenter tilbud fra leverandør og eller inngår avtale med samarbeidspartner
- Gjør større investeringer, for eksempel bilkjøp
- Søker godkjenning for arbeidstidsordning

Risikovurderingene gjøres i samarbeid med hovedverneombudet.

For å sikre enhetlig forståelse, beskrivelse og oppfølging av risiko gjøres vurderingene med grunnlag i egen mal. Malen er vedlagt denne rapporten.

Rapporten ble styrebehandlet og godkjent 11.06.2024

Kurt H. Aase

Kurt Harald Aase

Styrets leder

Risikovurdering/Risk Assessment		euroReassurs			
Gjelder for/Valid for					
Omfang/Scope					
Gjennomført av/Performed by					
Opprettet Originated					
Revisjon/Revision					
Risikomatrixe/Risk Matrix					
Sannsynlighet x Konsekvens = Risiko Forklaring: Faktor for sannsynlighet (1-5) og faktor for konsekvens (1-5) multipliseres og gir en risikofaktor (1-25) angitt med farge. Probability x Consequence = Risk Explanation: Factor for probability (1-5) and factor for consequence (1-5) are multiplied and give a risk factor (1-25) indicated by color.			1 - 5 Ingen nødvendige tiltak No necessary measures		
			6 - 14 Behov for ytterligere tiltak Need for further action		
			15 - 25 Krever umiddelbare tiltak Requires immediate action		
Sannsynlighet (S)/Probability (P)					
1= Lite sannsynlig 1= Not likely	2=Mindre sannsynlig 2= Less likely	3=Sannsynlig 3=Likely	4= Meget sannsynlig 4=Very likely	5= Svært sannsynlig 5=Very probably	
Sjeldnere enn en hendelse per 10 år Less often than one incident per 10 years	En gang per 10 år eller oftere Less often than one incident per 10 years	En gang per 5 år eller oftere Once per 5 years or more	En gang per år eller oftere Once a year or more often	10 ganger per år eller oftere 10 times a year or more often	
Konsekvens/Consequence					
Kategori Category	1=Ubetydelig 1=Insignificant	2=Liten 2=Small	3=Moderat 3=Moderate	4= Alvorlig 4=Serious	5=Svært alvorlig 5=Very serious
HMS HSE	Ingen personskade No personnel injury	Personskade uten favær Personnel injury without absence	Personskade med fravær opptil 1 dag/Personnel injury with up to 1 day absence	Alvorlig personskade med permanent skade og mulig død/Serious damage on personnel possibly fatal	Kan resultere i død og eventuelt flere kritiske personskader/May cause fatality, possibly with several critical injuries
Ytre miljø External Environment	Ingen miljøskader/No damage to environment	Mindre uregelmessigheter som ikke skader miljøet for lang tid/Minor irregularities that do not harm the environment for a long time	Utslipp til vann, luft, jord som kan medføre større skader og lang restitusjonstid/Emissions to water, air, soil that can cause major damage and long recovery time	Utslipp som kan skade flora og fauna alvorlig med restitusjonstid 1-10 år/Emissions that can seriously damage flora and fauna with a recovery period of 1-10 years	Utslipp som kan skade flora og fauna alvorlig med restitusjonstid over 1-10 år/Emissions that can seriously damage flora and fauna with a recovery period more than 1-10 years
Kvalitet Quality	Ingen eller ubetydelig materiell skade. Ingen produksjonsstans. Kostnad anslått til <NOK 10.000 eks. mva./No or insignificant material damage. No production stoppage. Cost estimated at <NOK 10,000 ex. VAT.	Mindre kvalitetsavvik. Mindre produksjonsstans. Kostnad anslått til NOK 10.000 - 50.000 eks. mva./Minor quality deviations. Less production stoppage. Cost estimated at NOK 10,000 - 50,000 ex. VAT.	Større kvalitetsavvik. Større produksjonsstans. Kostnad anslått til NOK 50.000 - 100.000 eks. mva./Larger quality deviations. Greater production stoppage. Cost estimated at NOK 50,000 - 100,000 ex. VAT.	Alvorlig kvalitetsavvik. Alvorlig produksjonsstans. Kostnad anslått til NOK 100.000 - 500.000 eks. mva./Serious quality deviation. Severe production stoppage. Cost estimated at NOK 100,000 - 500,000 ex. VAT.	Alvorlig gjenoppbygging. Svært alvorlig for fremdrift. Kostnad anslått til >NOK 500.000 eks. mva./Serious recovery. Very serious for propulsion. Cost estimated at >NOK 500,000 ex. VAT.
Renome/ operativt Reputation/ Operational	Liten eller ingen konsekvens for renomme. Ubetydelig for bedriften. /Little or no consequence for reputation. Insignificant for the company.	Noe svekket renomme. Mindre konsekvenser for bedriften. Mindre arbeid for gjenoppbygging./Somewhat weakened reputation. Minor consequences for the company. Less work for recovery.	Renomme er svekket./Reputation is weakened.	Renomme er alvorlig svekket./Reputation is severely weakened.	Renomme er varig svekket./Reputation is permanently weakened.
Fastsettelse av tiltak/Determination of Measures					
1) Fjerne risikoen/Eliminate the risk 2) Bytte ut risikoen/Replace the risk 3) Kontroll av tekniske forhold/Control of technical conditions 4) Skilting, varslingskontroller og/eller administrative kontroller/Signage, warning checks and / or administrative checks 5) Personlig verneutstyr/Personal Protection Equipment Benyttes i prioritert rekkefølge så langt det lar seg gjøre/Used in order of priority as far as possible					

Kjønnsfordeling og likelønn

Kjønnsfordeling		Gjennomsnittslønn								
		Menn %		Kvinner %		Total (N)	Menn		Kvinner	
		Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Kroner	Prosent	Kroner	Prosent
Alle ansatte	I år	286	99 %	4	1 %	290	510 000		500 000	98 %
	I fjor	63	95 %	3	5 %	66	484 500		475 000	98 %
Toppleidelse	I år	4	100 %	-	0 %	4	1 200 000			
	I fjor	4	100 %	-	0 %	4	1 200 000			
Mellomledelse:										
Project Manager	I år	1	100 %	-	0 %	1	1 150 000			
Shift Leader		5	100 %	-	0 %	5				
Sum		1	100 %	-	0 %	1				
Project Manager	I fjor	1	100 %	-	0 %	1	1 092 500			
Shift Leader		-	0 %	-	0 %	-				
Sum/Gjennomsnitt		1	100 %	-	0 %	1	1 121 250			
Fagansvarlige:										
HR Specialist	I år	-	0 %	1	100 %	1			500 000	
Project Coordinator		1	50 %	1	50 %	2	500 000		500 000	
General Foreman		1	100 %	-	0 %	1	647 400			
Foreman		22	96 %	1	4 %	23	575 250		575 250	
Field Engineer		8	100 %	-	0 %	8	746 850			
QC Inspector		4	80 %	1	20 %	5	746 850			
Work Prep		5	100 %	-	0 %	5	746 850			
Engineer		-	0 %	-	0 %	-				
Sum		41	91 %	4	9 %	45	660 533		525 083	79 %
HR Specialist	I fjor	-	0 %	1	100 %	1			475 000	
Project Coordinator		-	0 %	1	100 %	1			475 000	
General Foreman		-	0 %	-	0 %	-				
Foreman		10	100 %	-	0 %	10	546 488			
Field Engineer		2	100 %	-	0 %	2	709 508			
QC Inspector		2	100 %	-	0 %	2	709 508			
Work Prep		3	100 %	-	0 %	3	709 508			
Engineer		-	0 %	-	0 %	-				
Sum		17	89 %	2	11 %	19	668 753		475 000	71 %
Kategori 1										
Operator	I år	223	100 %	-	0 %	223	471 900			
Bas		6	100 %	-	0 %	6	501 000			
Sum		229	100 %	-	0 %	229	486 450			
Kategori 1	I fjor									
Operator		48	100 %	1	2 %	48	448 305		448 305	
Bas		2	100 %	-	0 %	2	475 950			
Sum		50	100 %	1	2 %	50	462 128		448 305	97 %

I et bemanningsselskap vil det som følge av virksomhetens art oppstå store variasjoner gjennom året. For å gi et mest mulig presist bilde og samtidig sikre sammenlignbarhet år for år, har vi valgt en typisk måned – oktober - og kalkulert helårseffekt basert på denne.

euroRessurs er tarifftilknyttet og mer enn 95% av de ansatte har lønn som helt eller delvis er regulert av tariffavtale. De aller fleste, og nær 100% av dem som går på tarifflønn, er menn. I tabellen finner vi disse først og fremst som fagansvarlige eller under kategori 1, det vil si operatører og baser. Gruppen fagansvarlige er mer sammensatt, og det er her vi må gjøre vurderinger av hva som er arbeid av lik verdi. Tallene viser at ansatte i støttefunksjoner er noe lavere lønnet enn posisjoner i direkte produksjon. Her går også skillet mellom kvinner og menn, som forklarer den relativt store lønnsforskjellen (kvinnerns lønn er 71% av menns). Operative posisjoner lønnes på basis av hva som faktureres kunder, og følger dessuten likebehandlingsprinsippet som gjelder ved innleie/utleie av arbeidskraft. Støttefunksjonene finansieres av dekningsbidraget og vil derfor i større grad være eksponert for kostnadshensyn. Bedriftens ledelse har likevel et ansvar for at dette ikke gir urimelige utslag, og har likestillingshensyn som en viktig parameter ved lønnsfastsettelse.

Fravær

	Foreldrepermisjon		Fravær sykt barn		Sykefravær	
	Uke fedre	Uke mødre	Fedre %	Mødre %	Menn %	Kvinner %
I år	2	0	0 %	0,10 %	2 %	2 %
I fjor	0	22	0 %	0,10 %	2 %	2 %

Fraværstallene¹ er vesentlig lavere enn for NHO-området sett under ett og tallmaterialet er for spinkelt til å gi grunnlag for konklusjoner eller tiltak.

Arbeidstid

Rapporten omfatter stillingsstørrelse og ukentlig arbeidstid. I samsvar med tariffmessige forpliktelser er alle ansatt i 100% stilling og har arbeidstid basert på 7,5 timers arbeidsdag. Det er dermed ingen kjønnsforskjeller, hverken hva angår stillingsstørrelse eller arbeidstid. For 95% av de ansatte, som går skift og/eller rotasjon, innebærer det at antall faktisk arbeidede timer er lavere, men at differansen gis som arbeidstidskompensasjon i henhold til tariff.

¹ Sykefraværet er på 1,6%, men er i tabellen forhøyet til nærmeste hele tall.