

# Bærekraftsdokument

## Sosiale forpliktelser og aktsomhetsvurdering

I forbindelse med tilbud om bemanningstjenester

Virksomhet	Fugleberg Executive Search AS
Organisasjonsnummer	924 693 894
Nettside	www.fugleberg.as
Dokumenttype	Bærekraft / sosialt ansvar / aktsomhetsvurdering
Gjelder for	Leveranse av rekrutterings-, bemannings- og HR-relaterte tjenester
Dato	27.04-2026

### 1. Innledning

Fugleberg Executive Search AS er en norsk virksomhet som leverer tjenester innen executive search, rekruttering, utleie av personell, HR-rådgivning og relaterte konsulenttjenester.

Dette dokumentet beskriver hvordan Fugleberg Executive Search AS arbeider med bærekraft, med særlig vekt på sosiale forpliktelser, menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold, likebehandling, HMS, etisk forretningspraksis og ansvarlig leveranse av bemanningstjenester.

Dokumentet er utarbeidet for å vise hvordan vi vurderer, forebygger og håndterer risiko knyttet til vår egen virksomhet, våre leveransere, kandidater, ansatte, innleide arbeidstakere, samarbeidspartnere og eventuelle underleverandører.

### 2. Formål

Formålet med dokumentet er å beskrive hvordan Fugleberg Executive Search AS ivaretar grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, sikrer likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår ved bemanning og utleie, arbeider systematisk med HMS og etiske rekrutteringsprosesser, og gjennomfører risikovurderinger og aktsomhetsvurderinger knyttet til sosial bærekraft.

Dokumentet skal også vise hvordan vi forebygger diskriminering, sosial dumping, utnyttelse, ulovlige arbeidsforhold og brudd på arbeidstakerrettigheter, samt hvordan tjenester levert gjennomføres på en ansvarlig, transparent og lovmessig forsvarlig måte.

### 3. Vår forpliktelse til sosial bærekraft

Fugleberg Executive Search AS skal opptre som en ansvarlig arbeidsgiver, rådgiver og leverandør. Vår virksomhet bygger på prinsipper om lovlighet, integritet, likebehandling, respekt og ansvarlighet.

Vi forplikter oss til å respektere grunnleggende menneskerettigheter, sikre anstendige arbeidsforhold for egne ansatte og innleide arbeidstakere, følge norsk arbeidslivslovgivning, motarbeide diskriminering, trakassering og usaklig forskjellsbehandling, sikre ryddige kontraktsforhold, lønnsvilkår og arbeidsvilkår, følge krav til HMS

og arbeidsmiljø, ivareta personvern og konfidensialitet, og ha nulltoleranse for korrupsjon, bestikkelser, tvangsarbeid, barnarbeid og sosial dumping.

## 4. Regelverk og standarder vi legger til grunn

Fugleberg Executive Search AS legger til grunn relevant norsk lovgivning og anerkjente prinsipper for ansvarlig næringsliv. Dette omfatter blant annet arbeidsmiljøloven, likestillings- og diskrimineringsloven, ferieloven, personopplysningsloven/GDPR, regler for innleie og bemanningsforetak, krav til likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår, internkontrollforskriften og åpenhetsloven der relevant.

Åpenhetsloven har som formål å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Aktsomhetsvurderinger innebærer å kartlegge, forebygge, begrense og gjøre rede for hvordan virksomheten håndterer faktisk og potensiell negativ påvirkning.

## 5. Om vår virksomhet og leveranse til kunder

I forbindelse med leveranse til kunder vil Fugleberg Executive Search AS sin rolle være knyttet til bemanningstjenester eller bistand med rekruttering eller kandidattilgang.

Vår leveranse innebærer normalt lav fysisk produksjonsrisiko, men kan ha sosial risiko knyttet til arbeidsvilkår for innleide medarbeidere, likebehandling av lønn og arbeidsvilkår, arbeidstid, overtid og hviletid, HMSopplæring og oppfølging, korrekt kontrakts- og ansettelsesforhold, diskriminering eller usaklig forskjellsbehandling i utvelgelse, personvern og trygg behandling av kandidat- og ansattdata, samt risiko for feil bruk av underleverandører eller uoversiktlige arbeidsforhold.

Vi vurderer disse risikoområdene som sentrale i vår aktsomhetsvurdering.

## 6. Aktsomhetsvurdering - metode

- **Forankring:** Ansvarlig forretningspraksis forankres i ledelsen. Oppdrag skal gjennomføres i tråd med gjeldende lovverk, avtalte kundekrav og interne rutiner for etisk og forsvarlig drift.
- **Kartlegging av risiko:** Vi kartlegger risiko knyttet til arbeidsforhold, lønn og likebehandling, arbeidstid, HMS, diskriminering, personvern, kandidatbehandling, samarbeidspartnere, kontraktsforhold, varsling og avvik.
- **Risikovurdering:** Identifiserte risikoområder vurderes etter sannsynlighet og konsekvens. I bemanningsleveranser vurderes særlig risiko for brudd på arbeidstakerrettigheter, feil lønns- og arbeidsvilkår, manglende HMS-oppfølging eller utydelige ansvarsforhold.
- **Tiltak:** Ved identifisert risiko gjennomfører vi egnede tiltak, som kontroll av arbeidsavtaler, lønns- og arbeidsvilkår, avklaring av likebehandlingsgrunnlag, dokumentasjon av arbeidstid, HMS-avklaring før oppstart og tydelige rolle- og ansvarsavklaringer.
- **Oppfølging:** Tiltak følges opp gjennom intern kontroll, kundedialog, dokumentasjon og evaluering av leveransen.
- **Kommunikasjon:** Vi kan ved forespørsel redegjøre for hvordan vi arbeider med sosialt ansvar, arbeidsvilkår og aktsomhetsvurderinger i relevante oppdrag.

## 7. Sentrale risikoområder og tiltak

Område	Risiko	Tiltak
<b>Likebehandling</b>	Innleid arbeidstaker får svakere vilkår enn sammenlignbare ansatte hos innleier.	Innhente relevant informasjon fra kunde og sikre korrekt lønn, arbeidstid og øvrige vilkår.
<b>Arbeidstid</b>	Brudd på regler for arbeidstid, overtid eller hviletid.	Avtale arbeidstid skriftlig, følge opp timeregistrering og avklare avvik.
<b>HMS</b>	Manglende opplæring, uklare ansvarsforhold eller risiko på arbeidsstedet.	Avklare HMS-ansvar før oppstart og sikre nødvendig informasjon til arbeidstaker.
<b>Diskriminering</b>	Usaklig forskjellsbehandling i rekruttering eller utvelgelse.	Strukturert og kompetansebasert vurdering av kandidater.
<b>Personvern</b>	Feil behandling av kandidat- og ansattopplysninger.	Følge GDPR, tilgangsstyring og dataminimering.
<b>Kontraktsforhold</b>	Uklare avtaler eller manglende dokumentasjon.	Skriftlige avtaler med kunde og arbeidstaker.
<b>Sosial dumping</b>	Risiko for uryddige lønns- og arbeidsvilkår.	Kontroll av vilkår, kontrakter og oppdragsforhold.
<b>Underleverandører</b>	Manglende kontroll på tredjepart.	Bruke seriøse samarbeidspartnere og stille krav til lovlig og etisk drift.

## 8. Likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår

Ved bemanning og utleie av personell skal Fugleberg Executive Search AS sikre at innleide arbeidstakere behandles i tråd med gjeldende regler for likebehandling.

Dette innebærer at vi, der relevant, skal sikre at arbeidstaker får vilkår som minst tilsvarer det vedkommende ville hatt dersom arbeidstakeren var ansatt direkte hos innleier for å utføre samme arbeid.

Dette gjelder blant annet lønn, arbeidstid, overtid, pauser og hviletid, ferie og fridager, varighet og plassering av arbeidstid, eventuelle tillegg og godtgjørelser, samt tilgang til felles goder og fasiliteter der regelverket gir rett til dette.

For å sikre dette skal vi innhente nødvendig informasjon fra innleier/kunde og dokumentere vurderingen.

## 9. HMS og arbeidsmiljø

Fugleberg Executive Search AS skal bidra til et trygt og forsvarlig arbeidsmiljø for arbeidstakere som utfører arbeid gjennom oss.

Ved oppdrag hos kunde skal det avklares hvem som har det operative HMS-ansvaret på arbeidsstedet, hvilken opplæring arbeidstaker trenger før oppstart, om arbeidet innebærer særskilt risiko, hvilket verneutstyr eller hvilke instruksjoner som gjelder, hvem arbeidstaker skal kontakte ved avvik eller HMS-spørsmål, og hvordan avvik skal meldes og følges opp.

Vi skal ikke sende arbeidstakere til oppdrag der vi er kjent med uforsvarlige arbeidsforhold uten at forholdet er avklart og håndtert.

## 10. Etisk rekruttering og ikke-diskriminering

Fugleberg Executive Search AS skal gjennomføre rekrutterings- og bemanningsprosesser på en profesjonell, inkluderende og ikke-diskriminerende måte.

Vurdering av kandidater skal baseres på kompetanse, erfaring, utdanning, motivasjon, personlige egenskaper relevante for stillingen, egnethet for oppdraget og kundens saklige og lovlige krav.

Vi skal ikke diskriminere på grunnlag av kjønn, graviditet, permisjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, alder eller andre usaklige forhold.

## 11. Personvern og konfidensialitet

Som rekrutterings- og bemanningsleverandør behandler Fugleberg Executive Search AS personopplysninger om kandidater, ansatte og kontaktpersoner. Dette skal gjøres på en lovlig, rettferdig og transparent måte.

Vi skal kun behandle nødvendige personopplysninger, ha saklig formål med behandlingen, sikre konfidensialitet, begrense tilgang til opplysninger, slette eller anonymisere opplysninger når det ikke lenger er nødvendig å oppbevare dem, og ivareta kandidatens og arbeidstakerens rettigheter etter personvernregelverket.

## 12. Antikorrupsjon og etisk forretningspraksis

Fugleberg Executive Search AS har nulltoleranse for korrupsjon, bestikkelser, utilbørlige fordeler og uetisk forretningspraksis.

Vi skal ikke tilby, gi, kreve eller motta fordeler som kan påvirke eller oppfattes å påvirke en forretningsmessig beslutning. Eventuelle interessekonflikter skal identifiseres og håndteres åpent og ryddig.

## 13. Varsling og avvik

Fugleberg Executive Search AS skal legge til rette for at ansatte, innleide arbeidstakere, kandidater og samarbeidspartnere kan melde fra om kritikkverdige forhold, avvik eller bekymringer.

Dette kan omfatte brudd på arbeidsvilkår, diskriminering eller trakassering, HMS-avvik, uforsvarlige arbeidsforhold, brudd på personvern, etiske brudd og mistanke om korrupsjon eller utilbørlig påvirkning.

Meldinger skal behandles seriøst, konfidensielt og uten gjengjeldelse mot den som sier fra.

## 14. Vurdering av vår risiko

Basert på virksomhetens art vurderer Fugleberg Executive Search AS at den største bærekraftsrisikoen i vår leveranse ikke er knyttet til miljøpåvirkning eller produksjonskjeder, men til sosiale forhold i arbeidslivet.

Særlig relevante risikoområder er korrekt lønn og arbeidsvilkår for innleid personell, likebehandling mellom innleide og direkte ansatte hos innleier, tydelige og lovlige kontraktsforhold, HMS-oppfølging ved arbeid hos kunde, etisk og ikke-diskriminerende rekruttering, trygg behandling av personopplysninger, og forebygging av sosial dumping og useriøs arbeidslivspraksis.

Vi vurderer risikoen som håndterbar, forutsatt at nødvendige opplysninger innhentes fra kunde, at vilkår dokumenteres, og at oppdrag følges opp gjennom avtaler, rutiner og dialog.

## 15. Tiltak før og under leveranse til kunder

For leveranse til kunder vil Fugleberg Executive Search AS avklare oppdragets innhold, arbeidstid, arbeidssted og kompetansekrav, innhente nødvendig informasjon for å sikre likebehandling, sørge for skriftlig avtalegrunnlag, sikre at arbeidstaker får informasjon om arbeidsvilkår før oppstart, avklare HMS-forhold og

kontaktperson hos kunden, dokumentere lønn, arbeidstid og øvrige relevante vilkår, følge opp eventuelle avvik eller spørsmål underveis, sikre ryddig kommunikasjon mellom kunden, arbeidstaker og Fugleberg Executive Search AS, og behandle alle personopplysninger konfidensielt og i tråd med GDPR.

## 16. Konklusjon

Fugleberg Executive Search AS kan fremlegge aktsomhetsvurdering og dokumentasjon på sosialt ansvar knyttet til vår virksomhet og våre leveranser.

Vår vurdering er at de mest relevante bærekraftsområdene for vår leveranse til kunder gjelder sosiale forpliktelser, herunder arbeidstakerrettigheter, likebehandling, HMS, etisk rekruttering, personvern og ansvarlig forretningspraksis.

Vi har identifisert relevante risikoområder og beskrevet tiltak for å forebygge og håndtere mulig negativ påvirkning. Fugleberg Executive Search AS forplikter seg til å levere tjenester til kunder på en ryddig, ansvarlig og lovmessig forsvarlig måte.

## 17. Egenerklæring

Fugleberg Executive Search AS bekrefter med dette at virksomheten:

- Arbeider for å sikre grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.
- Har vurdert relevante sosiale risikoområder knyttet til bemanning og rekruttering.
- Vil sikre likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår der dette er relevant.
- Vil følge gjeldende krav til HMS, arbeidsmiljø og personvern.
- Har nulltoleranse for diskriminering, sosial dumping, korrupsjon og uetisk forretningspraksis.
- Vil samarbeide med Kunden om nødvendig dokumentasjon og oppfølging i leveransen.

<b>Sted/dato</b>	Oslo 27 April 2026
<b>For Fugleberg Executive Search AS</b>	Thomas Fugleberg
<b>Navn</b>	Thomas Fugleberg
<b>Rolle/signatur</b>	Daglig leder