

List of Signatures

Page 1/1



Redegjørelse aktsomhetsvurderinger 2025.pdf

Name	Method	Signed at
Alskog, Gunnar	BANKID	2025-06-02 08:53 GMT+02
Aamo, Toril	BANKID	2025-06-02 08:36 GMT+02
Brox-Antonsen, Vidar	BANKID	2025-06-02 08:32 GMT+02
Martinsen, Erling Stene	BANKID	2025-06-02 08:17 GMT+02
Jørgensen, Ingvild	BANKID	2025-06-02 08:13 GMT+02
Thomassen, Jim Harald	BANKID	2025-06-03 12:06 GMT+02
Johnsen, Inger	BANKID	2025-06-10 15:20 GMT+02
Olsen, Geir Morten	BANKID	2025-06-02 09:26 GMT+02



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

External reference: 18BF17E9BC614C939D5178C8A27C596E

Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger ihht Åpenhetslovens §5

Åpenhetsloven har som formål å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Ymberkonsernet skal hvert år utføre aktsomhetsvurderinger i henhold til åpenhetsloven og offentliggjøre en redegjørelse for vurderingene.

Formålet med denne redegjørelsen er å vise at vi gjennom etablerte retningslinjer oppfyller kravene i åpenhetsloven. Denne rapporten omfatter vår plikt til å redegjøre for aktsomhetsvurderingene virksomheten har gjennomført i perioden 01.01.2024 - 31.12.2024.

Kort om virksomheten

Konsernet består av Ymber AS med de heleide datterselskapene Vissi AS, Ymber Produksjon AS, Ymber Fiber AS og 3net AS og ble stiftet 7. oktober 1949. Vi er et vertikalintegreert energikonsern med hovedkontor i Sørkjosen. Vår virksomhet er innen kraftproduksjon, kraftdistribusjon og bredbånd. Vår kraftproduksjon og kraftdistribusjon skjer i Kåfjord, Skjervøy, Nordreisa og Kautokeino kommune samt deler av ytre Loppa og Kvæangen kommune. Fibervirksomheten er i tillegg i Storfjord, Balsfjord og Lyngen kommune. Konsernet har 72 ansatte.

Henvendelser og ansvar

Henvendelser om denne rapporten kan rettes til:

- Administrerende direktør og daglig leder Ymber Produksjon AS: Erling S. Martinsen på erling@ymber.no
- HR-leder: Helene Mathiassen Solvang på helene@ymber.no

Selskapet har egne rutiner for hvordan vi forankrer arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Rutinene ligger tilgjengelig for ansatte og eksterne aktører på konsernets nettsider www.ymber.no og www.vissi.no.

Vi har etablert etiske retningslinjer for våre leverandører som uttrykker våre forventninger til ansvarlighet hos leverandører og forretningspartnere som vi har et kontraktsforhold med. De etiske retningslinjene inkluderer krav knyttet til arbeidsforhold, organisasjonsfrihet, tvangs-



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
18BF17E9BC614C939D5178C8A27C596E

og barnearbeid, diskriminering samt helse, miljø og sikkerhet. Kravene er basert på internasjonalt anerkjente prinsipper samt våre egne etiske retningslinjer.

Vi har etablert retningslinjer for arbeidet med aktsomhetsvurderingene. Rutinen beskriver hvordan selskapet skal gjennomføre sin aktsomhetsvurdering og vurdering av tiltak og er tilgjengelig i vår administrative håndbok. Vi har arbeidet med å identifisere våre vesentlige risikoer knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. I arbeidet med aktsomhetsvurderinger har vi tatt i bruk en digital plattform - Transparency Gate (åpenhetsportal). Denne er tilgjengelig via våre nettsider.

Innsyn og mulighet til å melde forhold

Virksomhetene som omfattes av åpenhetsloven må ta imot alle skriftlige forespørsler om informasjon, uavhengig av hvilken måte disse sendes. Virksomhetene skal svare på informasjonskrav innen rimelig tid, og senest innen tre uker etter at det ble mottatt.

Via åpenhetsportalen kan alle:

- Melde et informasjonskrav. Alle kan etterspørre informasjon om vår virksomhet og verdikjede. Personer kan etterspørre informasjon anonymt eller med navn, og alle skal få tilbakemelding innen tre uker.
- Melde inn forhold. Alle kan melde inn forhold som strider mot menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og vi vil undersøke meldinger som kommer inn for å se om det har forekommet kritikkverdige forhold.

I tillegg kan vi i portalen, gjøre en egenvurdering av vår virksomhet og verdikjede, som vi også kan gi våre interessenter tilgang til. Alle våre leverandører plikter å besvare våre spørsmål i forbindelse med kartleggingen, og alle våre leverandører som signerer en samarbeidsavtale må også godkjenne våre Etiske retningslinjer for leverandører.

Aktsomhetsvurderinger i leverandørkjeden

Vi har via Transparency Gate sendt ut forespørsler om kartlegging til et utvalg av våre leverandører og samarbeidspartnere. I vårt arbeid med å kartlegge risiko har vi, som et supplement til Transparency Gate, brukt en digital plattform utviklet av Ignite Procurement. I år har vi oppdatert leverandørregisteret og etterspurt egenvurderinger til 149 leverandører. Totalt har 75 selskaper gitt oss sin egenvurdering mot 52 ved forrige rapportering. Vi har sendt ut purring til de leverandørene som ikke har besvart egenvurderingen ennå.

I portalen kan vi også kontakte leverandører for at de skal gi oss en egenvurdering basert på et standardisert spørreskjema om arbeid ift samfunnsansvar, strategi og retningslinjer, arbeidsforhold og rettigheter, klima og miljø, anti-korrupsjon etc.



systematisk med dette, må vi oppdatere våre anskaffelsesrutiner og sikre at rutinene er godt kjent hos alle som jobber med anskaffelser og innkjøp.

Vi har gått grundigere gjennom på redegjørelsene for aktsomhetsvurderinger som er publisert på hjemmesidene til 9 av Vissi AS sine leverandører og for 4 av Ymber Produksjon AS sine leverandører. I tillegg er 2 av Ymber Produksjons leverandører vurdert spesielt gjennom Achilles systemet. Denne gjennomgangen har vist at det er flere av leverandørene som har underleverandører som er plassert i land som vurderes å ha høy risiko (for eksempel Kina). Her viser leverandør til at de vil gjøre ytterligere undersøkelser i sin leverandørkjede. Det er naturlig at dette følges opp i det videre arbeidet.

Fremtidige tiltak inkluderer følgende:

- Fortsatt kartlegging av leverandørkjeden ved hjelp av våre systemer.
- Oppfølging av leverandører som rapporterer avvik i sine aktsomhetsvurderinger, for å sikre at nødvendige tiltak blir implementert.
- Gjennomgang og oppdatering av konsernets anskaffelsesretningslinjer, slik at de er i samsvar med åpenhetsloven og kjent internt.

Aktsomhetsvurderinger i egen virksomhet

Det er gjennomført aktsomhetsvurderinger av vår virksomhet, og det er ikke avdekket negative konsekvenser for menneskerettigheter. Videre er det vurdert at vi har anstendige arbeidsforhold for våre ansatte.

I vår årsrapport for 2024 redegjøres det for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS), likestilling og tiltak for å unngå diskriminering. Vår virksomhet er miljøsertifisert gjennom ordningen Miljøfyrtårn, og vi har etablert konkrete mål i strategiperioden 2024–2027 for å fremme bærekraft og miljø. Dette inkluderer en konkret plan for innkjøp av elektriske kjøretøy til drift.

Vi har utarbeidet klare HMS-målsettinger med tilhørende tiltak som skal sikre våre ansatte en trygg, forsvarlig og skadefri arbeidssituasjon. Risikovurderinger har avdekket kritiske arbeidsoperasjoner med potensielle store negative konsekvenser. Eksempler på slike oppgaver inkluderer:

- Skader knyttet til bruk av kjøretøy som terrengkjøretøy, skuter, ATV, båter, biler og lastebiler.
- Bruk av lastebilkran.
- Arbeid nær trafikkerte veier.
- Arbeid i høyden.
- Arbeid under strømførende linjer.



- Arbeid med turbiner i kraftverk og transformatorstasjoner.
- Langvarig eksponering for helsefarlige stoffer, som kreosot.

Potensielle konsekvenser av disse oppgavene inkluderer fallskader, kollisjonsskader, skade etter kontakt med strømførende objekter, farlige driftsmidler, eller sykdom som følge av eksponering for helsefarlige stoffer som kreosot. For å redusere sannsynligheten for slike hendelser, har vi implementert følgende tiltak:

- Årlig HMS-opplæring, inkludert førstehjelpskurs og FSE-gjennomgang.
- Opplæring i nedfiring og bruk av arbeidsutstyr.
- Regelmessige kontroller av arbeidsutstyr og kontroll av fallsikringsutstyr før hver bruk.
- Gjennomføring av sikker-jobb-analyser og før-jobb-samtaler for utvalgte arbeidsoppgaver.
- Registreringsplikt for kontakt med helsefarlige stoffer.

De fleste ansatte har faste stillinger, mens midlertidige stillinger stort sett benyttes i opplæringsøyemed, som lærling- eller traineeordninger. Vi følger arbeidsmiljølovens bestemmelser når det gjelder arbeidsavtaler og arbeidstid. I tillegg har vi gjennomført en medarbeiderundersøkelse i 2024, hvor diskriminering og likebehandling ble kartlagt.

Retningslinjer for lønnsfastsettelse er utarbeidet i samråd med tillitsvalgte, og likelønnsprinsippet blir fulgt opp gjennom lokale forhandlinger. Disse tiltakene sikrer et rettferdig og inkluderende arbeidsmiljø for våre ansatte.

Sørkjosen 28.05.2025

Vidar Brox-Antonsen
styreleder

Gunnar Alskog
styrets nestleder

Torill Aamo

Geir Morten Olsen

Inger Johnsen

Ingvild Jørgensen

Jim Thomassen

Erling S. Martinsen
adm.dir.

