

List of Signatures

Page 1/1

 **Redegjørelse aktsomhetsvurderinger 2025.pdf**

Name	Method	Signed at
Aamo, Toril	BANKID	2026-06-09 09:36 GMT+02
Jørgensen, Ingvild	BANKID	2026-06-09 09:58 GMT+02
Brox-Antonsen, Vidar	BANKID	2026-06-09 09:44 GMT+02
Johnsen, Inger	BANKID	2026-06-09 09:35 GMT+02
Alskog, Gunnar	BANKID	2026-06-09 09:35 GMT+02
Thomassen, Jim Harald	BANKID	2026-06-14 15:34 GMT+02
Martinsen, Erling Stene	BANKID	2026-06-13 10:45 GMT+02
Olsen, Geir Morten	BANKID	2026-06-09 17:34 GMT+02



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

External reference: 88B0D14032314C2992427913C758C8D6

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 01.01.2025 - 31.12.2025.

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 Kvænangen kommune. Fibervirksomheten er i tillegg i Storfjord, Balsfjord og Lyngen kommune. Konsernet hadde 68 ansatte pr 31.12.2025.

Henvendelser og ansvar

Henvendelser om denne rapporten kan rettes til:

- Administrerende direktør: Erling S. Martinsen på epost: erling@ymber.no
- Seksjonsleder økonomi: Lill Torunn Hansen på epost: lill@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- og barnearbeid, diskriminering samt helse, miljø og sikkerhet. Kravene er basert på internasjonalt anerkjente prinsipper samt våre egne etiske retningslinjer. Vi har egne etiske retningslinjer for ansatte.



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

Document ID:
88B0D14032314C2992427913C758C8D6

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. Utvalgte leverandører blir bedt om å besvare våre spørsmål i forbindelse med kartleggingen, og alle våre leverandører som signerer en samarbeidsavtale må også godkjenne våre eller leverandør- og kvalifikasjonsportalen Achilles sine etiske retningslinjer for leverandører.



Aktsomhetsvurderinger i leverandørkjeden

Virksomheten har i 2025 gjennomført en kartlegging og vurdering av leverandørkjeden i henhold til kravene i Åpenhetsloven. Til dette arbeidet bruker vi prosessverktøyene Transparency Gate/Digitaliq (åpenhetsportalen) og Ignite procurement. I tillegg bruker vi våre leverandørers egne redegjørelser/besvarelser samt aktsomhetsvurderinger utført av Achilles.

Våre leverandører er i hovedsak i Norge, men mange har også virksomhet i andre land. I åpenhetsportalen har vi lagt inn konsernets viktigste og største leverandører. Av disse har totalt 92 selskaper registrert en egenvurdering i portalen, og de har registrert at de har sin virksomhet fordelt over 52 land.

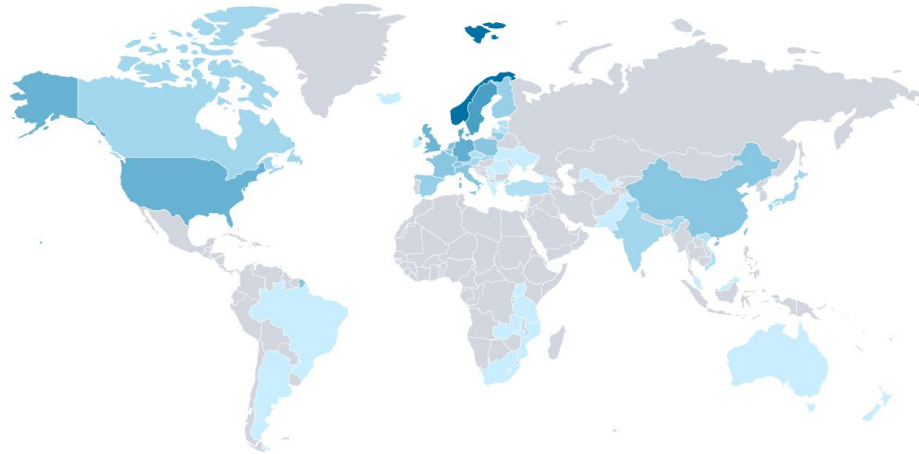
I åpenhetsportalen er risikovurderingen basert på en selskapenes egenvurdering sett opp mot leverandører i land og bransjer med kjent risiko. Egenvurdering brukes for å kartlegge etterlevelse av kravene til menneskerettigheter og arbeidsforhold gjennom strukturerte spørreskjemaer, med spørsmål fordelt på åtte kategorier. De viktigste kategoriene i kartleggingen har vært:

- Overordnet (26,9% av spørsmålene)
- Arbeidsforhold (20,2%). Funnene i åpenhetsportalen indikerer at det generelt er god etterlevelse i Norden og Vest-Europa, mens det er større usikkerhet knyttet til arbeidsforhold i leverandørkjeder i Øst-Europa og Asia, spesielt i Kina, India og Vietnam.
- Menneskerettigheter (18,5%). Majoriteten av leverandørene befinner seg i lavrisikoland som Norge, Sverige, Danmark og Tyskland. Samtidig har vi leverandører med virksomhet i land som India, Kina, Vietnam, Tyrkia, Pakistan og flere afrikanske stater, hvor risikoen for brudd på menneskerettigheter vurderes som forhøyet.
- Anti-korrupsjon (10,9%)
- Miljø og Klima (9,2%)
- Forbrukerinteresser (7,6%)
- Konkurranses & Skatt (4,2%)
- Underleverandører (2,5%)

Våre leverandører har sin produksjonsvirksomhet i følgende land (markert med farge - mørkest farge der det er flest leverandører):



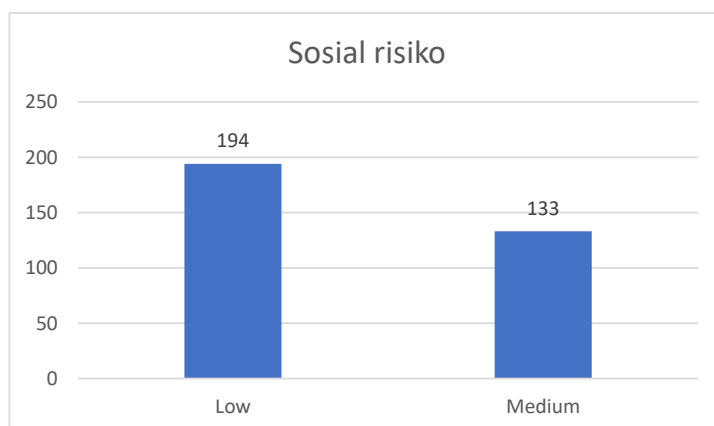
Verdenskart over mine leverandører



Det geografiske risikobildet viser at de fleste av våre viktigste leverandører har sin produksjonsvirksomhet lokalisert i Norge. Andre land våre viktigste leverandører har virksomhet i er Sverige, Danmark, Tyskland, England og USA. Det er imidlertid identifisert at noen av våre leverandører har virksomhet i land som er kjent for økt risiko for brudd på menneskerettigheter og dårlige arbeidsforhold, så som India (3), Kina (6), Vietnam (2), Pakistan (1), Lesotho (1) og Mosambik (1).

I vårt arbeid med å kartlegge risiko har vi, som et supplement til Transparency Gate, brukt en digital plattform utviklet av Ignite Procurement. Her risikovurderes leverandørene direkte i systemet basert på geografisk risiko og bransjebasert risiko. Gjennom verktøyet Ignite Procurement har vi gjort en videre screening med utgangspunkt i geografisk risiko (land) og industririsiko (næringsrisiko/bransje basert på næringskoder). Dette danner grunnlaget for en indikator som viser hvilken sosial risiko våre leverandører og samarbeidspartnere utgjør.

Figuren nedenfor viser resultatet av denne screeningen:



Av 327 utvalgte leverandører i konsernet kan 194 klassifiseres med lav risiko mens 133 er klassifisert med moderat risiko. Det er ingen leverandører klassifisert med høy risiko.

Kartleggingen viser at når det gjelder sosial risiko har våre leverandører middels og lav risiko. 31 av våre aktive leverandører vurderes til å ha høy risiko basert på næringskode (industrierisiko). Dette er virksomheter særlig innen innenfor bygg-/anlegg, transport og drivstoff. Anleggsbransjen er utsatt for forhøyet risiko for brudd på bestemmelser i Arbeidsmiljøloven, herunder krav til minstelønn, overtidsbetaling, avspasering mm. Ved anskaffelser foretar vi stikkprøver hos våre leverandører hvor man etterspør dokumentasjon på arbeidsforholdene til de ansatte. For å sikre at vi jobber systematisk med dette, må vi fortløpende oppdatere våre anskaffelsesrutiner og sikre at rutinene er godt kjent hos alle som jobber med anskaffelser og innkjøp.

Vi har gått grundigere gjennom redegjørelser for aktsomhetsvurderinger som er publisert på hjemmesidene til 10 av konsernets leverandører, hvorav en leverandør er fulgt opp over flere år. 4 leverandører er aktsomhetsvurdert gjennom leverandør- og kvalifikasjonsportalen Achilles Norge. Denne portalen brukes ved større innkjøp for å administrere f. eks revisjoner i forhold til krav i åpenhetsloven. Vi har videre kontaktet en av våre faste tjenesteleverandører som ansetter utenlandske arbeidstakere, for en uttalelse om ansettelsesforhold og forsvarlig lønnsnivå. Det er også sett nærmere på to leverandører med høy geografisk risiko ut fra deres egenvurdering i Digitaliq.

Gjennomgangen har avdekket at noen av våre leverandører har risiko for negative konsekvenser i sin drift eller videre leverandørkjede (utvalgte funn):

- Risiko for at en leverandør eller underleverandører kjøper varer fra, eller selv har produksjonsland med høy risiko for brudd på menneskerettigheter.
- Risiko knyttet til avlønning, arbeidsforhold og sikkerhet på arbeidsplass hos underleverandører. Hos en leverandør har de identifisert avvik på dette området knyttet til bruk av bemannings- og vikarselskaper i Tyskland i tillegg til barnearbeid og lønnsvilkår i India.
- Saker i media som knytter en leverandør til brudd på kravene til miljø, lønns- og arbeidsvilkår hos sine underleverandører.
- Saker i media som knytter en leverandør indirekte mot menneskerettighetsbrudd mot urfolk.
- Observasjoner der leverandører ikke følger egne retningslinjer eller oppdaterer håndbøker og rutiner fortløpende, så som f. eks egne etiske retningslinjer.
- Manglende oppfølging av om underleverandører er tilknyttet bedriftshelsetjeneste.
- Manglende tiltak for ansatte med alkohol- og stoffmisbruk (AKAN).



Utvalgte tiltak som disse leverandørene har gjennomført er:

- Rapportering på personskader med fravær blant personell fra underleverandører med arbeidsplass på vår leverandørs bygg- og anleggsprosjekter.
- Implementert et eget program for sikkerhetskultur.
- Styrket arbeidet med risikobaserte aktsomhetsvurderinger i leverandørkjeden. Gjennomført kurs for sine ansatte i aktsomhetsvurderinger.
- Gjennomført dialogmøter med berørte lokalsamfunn.
- Ansatte involvert i prosjekter som berører reindrift må gjennomføre et reindriftskurs.
- Håndbok om reindrift er etablert som et styrende dokument.
- På en ansvarlig måte bidra i samfunnsdebatten og kommunisere med media og offentligheten.
- Tilsyn/stikk kontroll/revisjon av arbeidsvilkår og arbeidsforhold hos underleverandører for å sikre anstendige arbeidsforhold i leverandørkjede.
- Hos en leverandør har de bl. a gjort tiltak i "onboardingprosessen" for nyansatte i tillegg til bruk av lønnskalkulatorer som synliggjør lovlig minstelønn. Dette for å unngå barnarbeid og utnyttelse av sårbare arbeidstakere lønnsmessig (gjelder en leverandørs tiltak i India).
- Opprettet et eget lederprogram i menneskerettigheter som inkluderer bl. a temaer som moderne slaveri, tvunget arbeidskraft, trakassering på arbeidsplassen og menneskehandel.
- Bruk av Sedex - en internasjonal plattform og organisasjon som hjelper bedrifter med å følge opp ansvarlighet i leverandørkjeder. Navnet står for Supplier Ethical Data Exchange. Brukes for å dokumentere og kontrollere arbeidsforhold, menneskerettigheter, etisk handel mm ved hjelp av f. eks revisjoner, deling av leverandørdata og risikovurderinger av fabrikker og leverandører.
- Videreutviklet styringssystemet med vekt på samfunnsansvar og bærekraft.
- Innføring av sterkere kontraktskrav for underentrepriser og leverandører.

Tiltak hos oss inkluderer følgende:

- Kontinuerlig kartlegging av leverandørkjeden ved hjelp av våre systemer, samt skanning av medieomtaler.
- Oppfølging av leverandører som rapporterer avvik i sine aktsomhetsvurderinger, for å sikre at nødvendige tiltak blir implementert.
- Kontakt med et utvalg av leverandører som har gitt en egenvurdering eller som vi vet ansetter utenlandsk arbeidskraft for å følge opp disse spesielt ift lønns- og ansettelsesforhold.
- Oppdatering av konsernets anskaffelsesretningslinjer, slik at de er i samsvar med åpenhetsloven og kjent internt.



Dersom vi blir kjent med at det hos våre leverandører eller deres underleverandører skjer vesentlige brudd på våre forventinger og prinsipper, vil dette følges opp mot leverandørene, med forventning om utbedring og tiltak.

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.

En risiko hos oss ifb. med prosjekter er potensielle brudd på menneskerettigheter knyttet til minoritetsbefolkningsområder. Fremgangsmåter for håndtering av utfordringer knyttet til f.eks reindrift er i stor grad regulert i ulike rettskilder, offentlige retningslinjer og anbefalinger som vi følger. Dersom det er aktuelt blir berørte reinbeitedistrikter informert og ved behov gjennomføres møter for å informere ytterligere eller bli enige om tiltak som kan iverksettes.

I vår årsrapport for 2025 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. Konsernet hadde 5 arbeidsulykker med personskade i 2025, hvorav 4 ble registrert som mindre uhell (førstehjelpsskader) uten fravær.

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.
- Skredkurs.
- 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.
- Deltatt i Fornybar Norges HMS-løftet - et initiativ for å gjøre bransjen ledende innen HMS ved å synliggjøre lederansvar, skal inkluderende HMS kultur og forankre HMS i hele organisasjonen.

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 gjennomfører vi medarbeiderundersøkelser hvert tredje år (sist i 2024) hvor diskriminering og likebehandling ble kartlagt. Vi har i 2025 oppdatert rutine for systematisk risiko- og sårbarhetsanalyse (ROS), og gjennomført en rekke ROS analyser, også arbeidsmiljørelaterte områder.

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 8. juni 2026

Vidar Brox-Antonsen
styreleder

Gunnar Alskog
styrets nestleder

Torill Aamo

Geir Morten Olsen

Inger Johnsen

Ingvild Jørgensen

Jim Thomassen

Erling S. Martinsen
adm.dir.

