

List of Signatures

Page 1/1



Redegjørelse Åpenhetsloven 2024.pdf

Name	Method	Signed at
Salvesen, Mariann	BANKID	2025-06-03 12:13 GMT+02
Gautesen, Kristian Lorentz	BANKID	2025-05-30 14:52 GMT+02
Wågen, Willie	BANKID	2025-05-30 14:00 GMT+02
Barrera Lopez, Pablo A	BANKID	2025-05-28 22:51 GMT+02
Stave, Jørn	BANKID	2025-05-28 12:56 GMT+02



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

External reference: 2A09744056074A03A1E661A431112755

Confidential, Jensen, Annette, 03.06.2025 12:18:58



ÅPENHETSLOVEN REDEGJØRELSE 2024

Haugaland Kraft-konsern



Confidential, Jensen, Annette, 03.06.2025 12:18:58



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

Document ID:
2A09744056074A03A1E661A431112755

Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse	2
Åpenhetsloven – redegjørelse for 2024.....	3
1. Virksomheten.....	3
1.1 Organisering.....	3
1.2 Driftsområde.....	3
1.3 Retningslinjer	3
1.4 Varslingskanal.....	4
2. Aktsomhetsvurderinger.....	5
2.1 Prosess	5
2.2 Funn	5
2.2.1 Haugaland Kraft AS.....	5
2.2.2 Fagne AS.....	6
2.2.3 Haugaland Kraft Fiber AS og Afiber AS	7
2.2.4 Haugaland Kraft Energi AS	7
2.2.5 Endra AS	8
2.3 Tiltak.....	9
2.3.1 Iverksatte og planlagte tiltak	9
2.3.2 Resultater og forventede resultater av tiltakene	10
3. Innsynsbegjæring	11
4. Veien videre	11



Åpenhetsloven – redegjørelse for 2024

Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven) trådte i kraft 1. juli 2022.

Loven pålegger enkelte «større virksomheter» plikter for å fremme sosial bærekraft i virksomhetene selv og virksomhetenes leverandørkjeder:

- plikt til å utføre aktsomhetsvurderinger (jf. lovens §4)
- plikt til å redegjøre for aktsomhetsvurderinger (jf. lovens §5)

- plikt til å etterkomme «enhvers» rett til informasjon (jf. lovens §6)

Haugaland Kraft AS og flere av dets datterselskaper er omfattet av åpenhetsloven. Haugaland Kraft har implementert åpenhetsloven for alle omfattede selskaper og rapporterte for første gang på loven for 2022.

Det redegjøres her for vurderinger gjort for perioden 1. januar til 31. desember 2024, for Haugaland Krafts morselskap og fire heleide datterselskaper.

1. Virksomheten

1.1 Organisering

Haugaland Kraft er organisert som et konsern bestående av morselskapet Haugaland Kraft AS, og de heleide datterselskapene Fagne AS, Haugaland Kraft Energi AS, Haugaland Kraft Fiber AS og Endra AS.

Haugaland Kraft AS er videre majoritets-eier i Afiber AS og Sunnhordaland kraftlag AS. Afiber inngår i denne redegjørelsen, mens Sunnhordaland kraftlag publiserer en egen redegjørelse på sine nettsider. En rekke andre selskaper der Haugaland Kraft har deleierskap, inngår ikke i denne redegjørelsen.

Skånevik, Odda, Røldal og Arendal. Mesteparten av virksomheten skjer på Haugalandet og i sørlige Sunnhordland, i Rogaland og Vestland fylkeskommune foruten fibervirksomheten i Aust-Agder.

Haugaland Kraft er en av de største innkjøpere av varer og tjenester i vår region. Vi hadde i regnskapsåret 2024 over 1 600 leverandører og forretningsforbindelser, alt fra de helt lokale og små til store internasjonale selskaper. Leverandørene i 2024 har blant annet levert IT-tjenester, diverse materialer, teknisk og elektrisk utstyr, juridiske- og entreprenørtjenester.

1.2 Driftsområde

Hovedvirksomhetene til Haugaland Kraft er produksjon, overføring og omsetning av elektrisk kraft, samt utbygging og drift av fibernettverk. I tillegg til strøm leverer vi også energirelaterte produkter og tjenester.

Haugaland Kraft har hovedkontor i Haugesund med avdelinger i/på Stord, Fitjar, Halsnøy, Suldal, Sauda, Ølen,

1.3 Retningslinjer

Arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er forankret i konsernets etiske retningslinjer, som bygger på Haugaland Krafts verdier: kundefokusert, endringsvillig, pålitelig og tydelig. Haugaland Krafts visjon er «Vi gir kraft til sterke og bærekraftige lokalsamfunn». Helse, miljø og sikkerhet skal ha høy prioritet i alle konsernets opp-



gaver. Konsernet ønsker å ta beslutninger basert på en tredelt bunnlinje (økonomisk verdiskaping, sosiale forhold og hensyn til miljø- og klima) og arbeide systematisk for økt samfunnsansvar. Haugaland Kraft skal ta beslutninger med et langsiktig perspektiv som sikrer at konsernet forblir konkurransedyktig og skaper økonomisk verdi samt at bedriftens aktivitet tar hensyn til både miljøet og til lokalmiljøet og samfunnet ellers.

Haugaland Krafts [etiske retningslinjer for leverandører](#) stiller strenge krav til våre tredjeparter, knyttet til temaer som miljø, arbeidsforhold, sosiale forhold, diskriminering og antikorrupsjon. Disse ligger ved alle kontrakter inngått eller oppdatert siden 2020.

I 2024 ble det i flere av konkurransene fremsatt miljøkrav til tilbyderne og miljøkriterium har blitt satt som et av tildelingskriteriene i noen konkurransegrunnlag. For eksempel ble miljøledelsessystem stilt

som kvalifikasjonskrav i ulike konkurranser. Konsernet har hatt et særlig fokus på å implementere den etiske siden av bærekraft ved å sette etterlevelse av åpenhetsloven som kontraktsvilkår samtidig som konsernets etiske retningslinjer fortsatt aktivt har blitt gjort til en del av de forpliktende vilkår leverandører må overholde. I forbindelse med utarbeidelse av årets redegjørelse, har en også revidert de interne retningslinjer for arbeid med åpenhetsloven.

1.4 Varslingskanal

Konsernets ansatte kan melde om brudd på våre etiske retningslinjer anonymt i vårt interne kvalitetssystem. Om du eller noen du kjenner vet om noe som burde meldes inn, vennligst meld inn om dette på e-post til kundeservice@hkraft.no. Merk e-posten med «Åpenhetsloven».



2. Aktsomhetsvurderinger

2.1 Prosess

Undernevnte prosess gjelder for Haugaland Kraft som konsern og inkluderer alle datterselskaper.

Haugaland Kraft har gjennomført aktsomhetsvurderinger i en systematisk og stegvis prosess, basert på OECDs retningslinjer for aktsomhetsvurderinger. I arbeidet med aktsomhetsvurderingene deltok de ulike bærekrafts- og innkjøpsansvarlige i konsernet.

Følgende deloppgaver har blitt gjennomført:

1. gjennomgang og oppdatering av eksisterende styringsdokumenter
2. utarbeidelse av oversikt over alle forretningsforbindelser, inkludert organisasjonsnummer og kostnadsomfang
3. oversikt over potensielle risikofaktorer for alle forretningsforbindelsene; risikoer vurdert: produktrisiko, bransjerisiko, geografisk risiko, lokasjon hovedkontor og virksomhetsrisiko
4. kategorisering av forretningsforbindelser som leverandører eller forretningspartnere
5. gjennomgang av kjente faktiske negative konsekvenser for alle forretningsforbindelser
6. kategorisering i risikoklasser for alle forretningsforbindelsene (lav, medium og høy risiko)
7. fastsetting av tiltak for oppfølging av forretningsforbindelser i ulike risikokategorier
8. iverksetting av tiltak

2.2 Funn

2.2.1 Haugaland Kraft AS

2.2.1.1 Faktiske negative konsekvenser

Ingen faktiske negative konsekvenser ble avdekket i egen virksomhet eller blant de gjennomgåtte forretningsforbindelsene til Haugaland Kraft AS.

2.2.1.2 Vesentlig risiko for negative konsekvenser

Risiko for negative konsekvenser i egen virksomhet er knyttet til likestilling. Det er avdekket lønnsforskjell i konsernet, hvor kvinners totale lønnskompensasjon utgjør i gjennomsnitt 89 prosent av menns.¹ Den årlige lønnsanalysen vår viser imidlertid at forskjellene kan tilskrives andre faktorer enn kjønn. I total lønnskompensasjon inngår både grunnlønn, overtid, uregelmessige tillegg og andre goder. Analysen viser blant annet at ansatte i tekniske stillinger mottar flere uregelmessige tillegg, som vakt- og skiftgodtgjørelse. Det er flest menn som innehar disse stillingene. Analysen viser også at det er mindre overtidsarbeid blant kvinner.

Gjennom aktsomhetsvurderingene ble det avdekket risiko for negative konsekvenser hos enkelte forretningspartner og leverandører med deres oppstrøms verdikjede.

Innenfor kategorien forretningspartnere finner vi risikoen hos transnasjonale selskaper. Her er risikoen knyttet til softwareutvikling i geografiske regioner med stor grad av lavtlønnet arbeid og dårlige arbeidsforhold. I tillegg er et lite antall selskaper rangert med MIDDELS RISIKO. Denne vurderingen er basert på deres virksomhet i andre land og/eller fordi redegjørelsene etter åpenhetsloven er

¹ Ikke inkludert lærlinger og timelønnede ansatte. Du kan lese mer om lønnskartleggingen og bakgrunnen for lønnsforskjellene i ARP-rapporten (Aktivitets- og redegjøringsplikt) på hkraft.no.



mangelfulle. Selskap med MIDDELS RISIKO følges opp av tilhørende tiltak (se 2.3 Tiltak).

Blant leverandørene med deres oppstrøms verdikjeder finner vi risiko hos enkelte norske virksomheter med usikre verdikjeder. For virksomheter som videreselger olje- og drivstoffprodukter knyttes risikoen til produktisiko og manglende informasjon om opphav på råmateriale. For virksomheter som opererer innen bygg og anlegg, knyttes risikoen til bransjerisiko for negative konsekvenser for innleid arbeidskraft. Disse virksomhetene er kategorisert som MIDDELS RISIKO og følges opp av tilhørende tiltak.

2.2.2 Fagne AS

2.2.2.1 Faktiske negative konsekvenser

Ingen faktiske negative konsekvenser ble avdekket i egen virksomhet eller blant de gjennomgåtte forretningsforbindelsene til Fagne.

2.2.2.2 Vesentlig risiko for negative konsekvenser

Risiko for negative konsekvenser i egen virksomhet er knyttet til likestilling og HMS. Når det gjelder likestilling har Fagne en veldig lav kvinneandel blant sine ansatte. Kvinneandelen var per 31.12.2024 på 10,9 prosent². Innenfor aspektet likelønn utgjør kvinners totale lønnskompensasjon i gjennomsnitt 88 prosent av menns.³ Innenfor HMS har Fagne noe høy risiko knyttet til personskader. Virksomheten har et stort omfang av ansatte som i det daglige hånd-

terer arbeidsoppgaver med stort skadepotensiale. Mer ekstremvær vil føre til større grad av risikoeksponering for personell.

Gjennom aktsomhetsvurderingene ble det avdekket risiko for negative konsekvenser hos flere leverandører med deres oppstrøms verdikjede. Risikoene hos leverandørene finner vi hos virksomheter med komplekse verdikjeder, virksomheter som leverer produkter som inneholder metaller, virksomheter innen bransjen bygg og anlegg og virksomheter som er pliktige, men ikke har redegjort for sine aktsomhetsvurderinger iht. åpenhetsloven.

Komplekse verdikjeder gjør informasjon om produksjon vanskelig tilgjengelig og øker risikoen for negative konsekvenser. Dette gjelder spesielt elektroniske produkter som inneholder metaller og mineraler, som er råvarer med høy risiko for negative konsekvenser i utvinningsfasen. Leverandører med komplekse verdikjeder og/eller som leverer produkter med metaller, er derfor kategorisert som MIDDELS eller HØY RISIKO og følges opp av tilhørende tiltak (se 2.3 Tiltak).

Bygg- og anleggsbransjen har hatt utfordringer med brudd på arbeidsmiljøloven. Dette gjelder særlig ved benyttelse av underleverandører og innleid arbeidskraft. Store leverandører knyttet til bygg- og anleggsbransjen er derfor kategorisert som MIDDELS RISIKO og følges opp av tilhørende tiltak.

Virksomheter som er bundet av, men ikke har redegjort for sine aktsomhetsvurderinger iht. åpenhetsloven, er ikke åpne om sine verdikjeder og hindrer dermed innsyn i eventuelt negative konsekvenser. Leverandører som er bundet av, men ikke har redegjort for sine aktsomhetsvurderinger iht. åpenhetsloven, er derfor kategorisert som MIDDELS RISIKO og følges opp av tilhørende tiltak.



² Inkludert lærlinger og midlertidig ansatte

³ Ikke inkludert lærlinger og timelønnede. Du kan lese mer om lønnskartleggingen og bakgrunnen for lønnsforskjellene i ARP-rapporten (Aktivitets- og redegjøringsplikt) på kraft.no. Den årlige lønnsanalysen vår viser imidlertid at forskjellene kan tilskrives andre faktorer enn kjønn. I total lønnskompensasjon inngår både grunnlønn, overtid, uregelmessige tillegg og andre goder. Analysen viser blant annet at ansatte i tekniske stillinger mottar flere uregelmessige tillegg, som vakt- og skiftgodtgjørelse. Det er flest menn som innehar disse stillingene. Analysen viser også at det er mindre overtidssarbeid blant kvinner.



2.2.3 Haugaland Kraft Fiber AS og Afiber AS

2.2.3.1 Faktiske negative konsekvenser

Ingen faktiske negative konsekvenser ble avdekket i egen virksomhet eller blant de gjennomgåtte forretningsforbindelsene til Haugaland Kraft Fiber AS og Afiber.

2.2.3.2 Vesentlig risiko for negative konsekvenser

Risiko for negative konsekvenser i egen virksomhet er knyttet til likestilling. Når det gjelder likestilling har Haugaland Kraft Fiber AS og Afiber lave kvinneandeler, med henholdsvis 24,5 og 20 prosent.⁴

Gjennom aktsomhetsvurderingene ble det avdekket risiko for negative konsekvenser hos to leverandører med deres oppstrøms verdikjeder. Risikoene hos leverandørene finner vi hos virksomheter med komplekse verdikjeder internasjonalt, virksomheter som leverer produkter som inneholder metaller, og virksomheter som er pliktige, men ikke har redegjort for sine aktsomhetsvurderinger iht. åpenhetsloven.

Komplekse verdikjeder gjør informasjon om produksjon vanskelig tilgjengelig og øker risikoen for negative konsekvenser. Dette gjelder spesielt elektroniske produkter som inneholder metaller og mineraler, som er råvarer med høy risiko for negative konsekvenser i utvinningsfasen. Leverandører med komplekse verdikjeder og/eller som leverer produkter med metaller, er derfor kategorisert som

⁴ Inkludert lærlinger og midlertidig ansatte

MIDDELS eller HØY RISIKO og følges opp av tilhørende tiltak (se 2.3 Tiltak).

Bygg- og anleggsbransjen har hatt utfordringer med brudd på arbeidsmiljøloven. Dette gjelder særlig ved benyttelse av underleverandører og innleid arbeidskraft. Imidlertid viser aktsomhetsvurderingen at det er lav grad av innleide blant HK Fibers leverandører i denne bransjen, samt at underleverandørenes egne aktsomhetsvurderinger er gode. Virksomheter som er bundet av, men ikke har redegjort for sine aktsomhetsvurderinger iht. åpenhetsloven, er ikke åpne om sine verdikjeder og hindrer dermed innsyn i eventuelt negative konsekvenser. Leverandører som er bundet av, men ikke har redegjort for sine aktsomhetsvurderinger iht. åpenhetsloven, er derfor kategorisert som HØY RISIKO og følges opp av tilhørende tiltak.

2.2.4 Haugaland Kraft Energi AS

2.2.4.1 Faktiske negative konsekvenser

Ingen faktiske negative konsekvenser ble avdekket i egen virksomhet eller blant de gjennomgåtte forretningsforbindelsene til Haugaland Kraft Energi.

2.2.4.2 Vesentlig risiko for negative konsekvenser

Risiko for negative konsekvenser i egen virksomhet er knyttet til likestilling. Når det gjelder likestilling har Haugaland Kraft Energi AS en lav kvinneandel. Denne er på 30,9 prosent⁵. Innenfor likelønnsaspektet utgjør kvinners totale lønnskompensasjon i gjennomsnitt 83 prosent av menns.⁶

⁵ Inkludert lærlinger og midlertidig ansatte

⁶ Ikke inkludert lærlinger og timelønnede ansatte. Du kan lese mer om lønnskartleggingen og bakgrunnen for lønnsforskjellene i ARP-rapporten (Aktivitets- og redegjøringsplikt) på hkraft.no. Den årlige lønnsanalysen vår viser imidlertid at forskjellene kan tilskrives andre faktorer enn kjønn. I total lønnskompensasjon inngår både grunnlønn, overtid, uregelmessige tillegg og andre goder. Analysen viser blant annet at ansatte i tekniske stillinger mottar flere uregelmessige tillegg, som vakt- og skiftgodtgjørelse. Det er flest menn som innehar disse stillingene. Analysen viser også at det er mindre overtidssarbeid blant kvinner.



Gjennom aktsomhetsvurderingene ble det avdekket risiko for negative konsekvenser hos flere leverandører med deres oppstrøms verdikjede. Risikoen finner vi hos virksomheter knyttet til produksjon av solceller og virksomheter med komplekse verdikjeder.

De vil imidlertid ikke bli gjenstand for ytterligere oppfølging i form av tiltak ettersom Haugaland Kraft Energi AS har avviklet virksomhetsområdet solcelleanlegg per 1. januar 2025.

Komplekse verdikjeder gjør informasjon om produksjon vanskelig tilgjengelig og øker risikoen for negative konsekvenser. Dette gjelder spesielt elektroniske produkter som inneholder metaller og mineraler, som er råvarer med høy risiko for negative konsekvenser i utvinningsfasen. Leverandører til Haugaland Kraft Energi med komplekse verdikjeder er derfor kategorisert som MIDDELS eller HØY RISIKO og følges opp av tiltak.

2.2.5 Endra AS

2.2.5.1 Faktiske negative konsekvenser

Ingen faktiske negative konsekvenser ble avdekket i egen virksomhet eller blant de gjennomgåtte forretningsforbindelsene til Endra.

2.2.5.2 Vesentlig risiko for negative konsekvenser

Risiko for negative konsekvenser i egen virksomhet er knyttet til likestilling. Når det

gjelder likestilling har Endra AS en lav kvinneandel, 16 prosent per 31.12.2024.⁷

Endra har p.t. ingen leverandører, kun forretningspartnere. Gjennom aktsomhetsvurderingene ble det ikke avdekket risiko for negative konsekvenser hos forretningspartnere til Endra, og alle virksomhetene er klassifisert som LAV RISIKO.

Grunnen til den lave risikoen blant forretningspartnerne er:

- Produkter: Det er stort sett levert tjenester.
- Bransje: Ingen av virksomhetene opererer i utsatte bransjer.
- Geografi: Forretningspartnerne er stort sett norske selskap og underlagt norsk arbeidsmiljølovgivning. De få utenlandske forretningspartnerne har hovedkontor i Europa og er underlagt EU-lovgivning. Ingen av selskapene opererer i utsatte bransjer eller leverer risikoutsatte produkter.



⁷ Inkludert midlertidig an



2.3 Tiltak

Undernevnte redegjørelse for tiltak gjelder for Haugaland Kraft som konsern og inkluderer alle datterselskaper.

2.3.1 Iverksatte og planlagte tiltak

Haugaland Kraft har gjennomført følgende tiltak for å redusere risikoen for negative konsekvenser i egen virksomhet:

Likestilling

- Vi skal jobbe systematisk for å fremme mangfold, inkludering og likestilling, og hindre diskriminering gjennom aktivitets- og redegjørelsesplikten. En egen rapport vil publiseres på våre nettsider.
- Vi har innført ett nytt måltall for konsernet. Ved eksterne ansettelser skal 25 prosent være kvinner.
- Ved utlysning av stillinger skal det alltid gjennomføres en jobbanalyse i samarbeid med HR, og det skal være systematisk fokus på å kalle inn kandidater fra underrepresenterte grupper.
- Vi er i gang med å gjøre undersøkelser for å identifisere hindringer som kvinner opplever i karrierestigen.
- Vi trekker frem kvinnelige rollemodeller i relevante sammenhenger, som eksempelvis kvinnetiden.
- I lederrekruttering skal alltid en kvalifisert kvinnelig kandidat vurderes.

Lønnsforskjell

- Vi kartlegger og analyserer årlig lønnsforskjeller mellom kjønn, for å sørge for at det ikke foregår kjønnsdiskriminering på dette området.
- Vi skal sikre tilbud om lønnsamtale og medarbeiderutviklingssamtale til personer som er i permisjon.

- Vi skal fortsatt fastsette lønn på samme måte for kvinner og menn, og lønnsforskjeller basert på kjønn skal ikke aksepteres.

HMS

- Vi har satt ned en arbeidsgruppe som arbeider med tiltak for å redusere antall strømutslått.
- Vi har risikovurdert kjemikalier, gjennomført substitusjon hvor det er mulig og etablert et forbedret eksponeringsregister.
- Vi skal styrke risikostyringen for farlig arbeid gjennom opplæring på alle nivå.
- Vi har styrket erfaringsutveksling gjennom etablering av konserninternt «Læringsbibliotek».

Interessentdialog

- Det er gjennomført møte med rammeleverandør for elektromateriell for å sikre rutiner og etterlevelse av åpenhetsloven hos leverandør.
- Det er sendt ut spørreskjema til utvalgte store forretningsforbindelser (basert på kostnadsomfang/risikofaktorer knyttet til bl.a. produkt-, bransje- og geografisk risiko).

I spørreskjemaet ble forretningsforbindelsene bedt om å svare på faktiske negative brudd på- og risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet og i verdikjeden.

På bakgrunn av svarene fra undersøkelsen har vi valgt å følge opp med ytterligere planlagte tiltak.

Planlagte tiltak for forretningsforbindelser klassifisert som HØY RISIKO

- Sjekke om kontrakten inneholder klausul om åpenhetsloven og bestemme om den eventuelt skal legges til



- Sende ut spørreskjema (til de som ikke tidligere har mottatt dette)
- Invitere til dialog for å forstå verdikjeden bedre
- Alle nye kontrakter skal inneholde klausul for å ivareta krav iht. åpenhetsloven.

Planlagte tiltak for forretningsforbindelser klassifisert som MIDDELS RISIKO

- Følge opp om tiltak er gjennomført
- Invitere til dialog for å forstå verdikjeden bedre
- Vurdere om kontrakt skal inneholde klausul
- Alle nye kontrakter skal inneholde klausul for å ivareta krav iht. åpenhetsloven.

Planlagte tiltak for forretningsforbindelser klassifisert som LAV RISIKO:

- Følge med i media
- Ta opp tema i eksisterende forum

- Alle nye kontrakter skal inneholde klausul for å ivareta krav iht. åpenhetsloven.
- Ikke videre tiltak p.t. Tiltak i verksettes på et senere tidspunkt/ senere vurderinger. I tillegg vil vi ved inngåelse av nye kontrakter sikre å benytte en kontraktsklausul som hensyntar etterlevelse av åpenhetsloven.

2.3.2 Resultater og forventede resultater av tiltakene

Foruten svar på spørreskjemaet er det foreløpig få konkrete resultater å vise til av ovennevnte tiltak. Som følge av økt fokus på åpenhetsloven, ser vi ved gjennomgang av forretningsforbindelser at et økende antall har publisert en reddegjørelse eller en uttalelse etter åpenhetsloven sammenlignet med tidligere år. Haugaland Kraft forventer at alle forretningsforbindelser svarer på de kravene som settes gjennom ovennevnte tiltak, og svarer åpent om faktiske negative konsekvenser og risiko for negative konsekvenser i deres verdikjeder.



3. Innsynsbegjæring

For spørsmål eller behov for mer generell informasjon eller informasjon knyttet til en særskilt vare eller tjeneste som Haugaland Kraft tilbyr, kan dette etterspørres ved å ta

kontakt på kundeservice@hkraft.no. Merk e-posten med «Åpenhetsloven – innsynsbegjæring».

4. Veien videre

Aktsomhetsvurderingene har medført at Haugaland Kraft ser behov for å gjøre tiltak for å redusere risikoen i våre verdikjeder.

I videre arbeid med åpenhetsloven planlegger vi å fokusere på følgende:

- gjennomgå og vurdere alle nye leverandører og forretningsforbindelser
- følge opp årshjul for arbeid med åpenhetsloven
- jobbe internt for økt bevisstgjøring og synlighet av våre interne etiske retningslinjer

- fortsette å delta aktivt i bransjesamarbeid knyttet til ansvarlige anskaffelser (bl.a. i regi av Fornybar Norge)
- følge opp tiltak iht. ovennevnte tiltaksplan for de ulike selskapene

Vi er allerede i gang med flere av tiltakene, og forventer at de vil bidra til å styrke arbeidet vårt med å fremme virksomhetes respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og tjenester som Haugaland Kraft er involvert i på kort og lengre sikt.



Styret i Endra AS

Haugesund, 16. mai 2025

Pablo A. Barrera Lopez
Styrets leder

Willie Wågen
Styremedlem

Mariann Salvesen
Styremedlem

Jørn Stave
Styremedlem

Kristian Gautesen
Daglig leder

