



Folk, miljø og åpenhet 2025

Jprofessionals AS (JPro)

Redegjørelse etter åpenhetsloven og likestillingsredegjørelse for 2025

Vår årlige rapport om menneskene, miljøet og leverandørkjeden. Gjelder virksomhetsåret 2025.

Dette dokumentet samler tre ting på ett sted: hvordan vi jobber med **likestilling og lønn** (lovpålagt redegjørelse etter likestillings- og diskrimineringsloven), hvordan vi tar vare på **miljøet** (frivillig), og hvordan vi sikrer **menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold** i og rundt virksomheten (lovpålagt redegjørelse etter åpenhetsloven § 5). Publisert juni 2026.

Noen ord fra oss

JPro er et IT-konsulentselskap, og verdien vi skaper, kommer fra arbeidet konsulentene gjør ute hos kundene. Derfor henger måten vi driver på tett sammen med hvordan vi behandler folk – at ansatte har det bra og blir behandlet rettferdig, at vi tar miljøhensyn der vi kan, og at vi stiller krav til leverandørene våre. Dette er ikke noe vi gjør ved siden av driften, men en del av den.

Vi har valgt å samle dette i én rapport i stedet for tre. Det gir et mer helhetlig bilde av selskapet, og er enklere å lese. Vi har lagt vekt på et klart og tilgjengelig språk, uten unødvendig fagsjargong. Enkelte formuleringer er beholdt fordi loven krever dem.

Om JPro

Jprofessionals AS (JPro) er et IT-konsulentselskap som i hovedsak leier ut egne ansatte til kunder som trenger hjelp med systemutvikling. Vi er opptatt av å ivareta menneskerettigheter og gode arbeidsvilkår – både for våre egne ansatte og gjennom leverandørene vi benytter. Alle ansatte har arbeidskontrakter som sikrer rettighetene og arbeidsvilkårene deres.

Vi har et kvalitetssystem sertifisert etter ISO 9001 (resertifisert i november 2025) med rutiner som sikrer gode prosesser og kontinuerlig forbedring, og vi er sertifisert som Miljøfyrtårn. Medarbeiderundersøkelser og medarbeidersamtaler har ikke avdekket systematiske utfordringer på disse områdene, og vi følger tett opp konsulentene våre ute i prosjektene.

Med over 50 ansatte har vi plikt til å redegjøre for likestillingsarbeidet vårt, og det gjør vi i kapittelet «Folk hos JPro» nedenfor.

Folk hos JPro – likestilling og lønn

Dette kapittelet er vår redegjørelse etter **aktivitets- og redegjørelsesplikten** (likestillings- og diskrimineringsloven §§ 26 og 26 a). Som virksomhet med over 50 ansatte skal vi beskrive hvordan det faktisk står til med likestilling hos oss, og hva vi gjør for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Arbeidsgiver har ansvaret for redegjørelsen, og styret har ansvar for at redegjørelsesplikten oppfylles. Omfanget er tilpasset størrelsen på virksomheten.

Faktisk tilstand for likestilling

Tallene nedenfor gjelder per 31.12.2025.

Mål	Kvinner	Menn
Antall ansatte totalt	7	51
Andel av alle ansatte	12,1 %	87,9 %
Konsulenter	4	50

Mål	Kvinner	Menn
Administrasjon	3	1
Midlertidig ansatte	0	0
Heltid	5	50
Deltid (frivillig)	2	1
Deltid (ufrivillig)	0	0
Uttak av foreldrepermisjon (uker)	0	2,0

JPro bruker som hovedregel faste ansettelser. Midlertidig ansettelse benyttes i praksis bare til sommervikarer; i 2025 hadde vi to sommervikarer, begge kvinner, og ved årsskiftet var ingen midlertidig ansatt.

Den registrerte deltiden i 2025 var frivillig, og vi avdekket ikke ufrivillig deltid.

Tallene for foreldrepermisjon viser gjennomsnittlig antall uker blant dem som hadde permisjon. I 2025 tok fire menn ut omsorgspermisjon ved fødsel med to uker hver, mens ingen ansatte var i lengre foreldrepermisjon. Ved små grupper oppgis tall på aggregert nivå av hensyn til personvernet.

Lønn fordelt på kjønn

Vi kartlegger lønn fordelt på kjønn minst annethvert år, slik loven krever. Lønnskartleggingen for 2025 etablerer et oppdatert sammenligningsgrunnlag for det videre arbeidet. Neste fullstendige lønnskartlegging gjennomføres senest i 2027.

Lønnskartleggingen for 2025 er gjennomført med lønn omregnet til heltid og helår, og omfatter alle lønnselementer – grunnlønn, faste og variable tillegg, provisjon, bonus og skattepliktige naturalytelser. Stillingsgruppene er satt sammen ut fra likt arbeid og arbeid av lik verdi.

I konsulentgruppen utgjør kvinners lønn om lag 95 % av menns når lønnen regnes om til heltid og helår. Konsulentlønnen henger i stor grad sammen med fakturert omsetning, og den resterende forskjellen vurderes å henge sammen med kjønnsnøytrale forhold som faktureringsgrad, oppdragstilgang og ledighet mellom oppdrag, og hvilken timepris den enkelte oppnår i markedet – ikke med kjønn. Vi har ikke avdekket systematiske, uforklarte lønnsforskjeller mellom kjønn. Tallet bygger på et lavt antall kvinnelige konsulenter og må tolkes med varsomhet. Øvrige grupper er for små til at kjønnsdelte tall kan offentliggjøres uten å røpe enkeltpersoner; disse er vurdert internt.

Slik arbeider vi med likestilling (aktivitetsplikten)

Vi arbeider systematisk og fortløpende for å fremme likestilling og hindre diskriminering – ikke bare når det gjelder kjønn, men på alle diskrimineringsgrunnlag: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell

orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Arbeidet gjøres i samarbeid med de ansatte og deres representanter, og følger den lovpålagte firetrinns-metoden i likestillings- og diskrimineringsloven § 26: vi undersøker om det finnes risiko for diskriminering, vi analyserer årsakene, vi setter inn tiltak, og vi vurderer resultatene. Vi gjennomgår særlig disse delene av personalpolitikken:

- **Rekruttering og ansettelse** – at vurdering og utvelgelse av kandidater er kjønnsnøytral og inkluderende.
- **Lønn og arbeidsvilkår** – at lik kompetanse og innsats lønnes likt, uavhengig av kjønn.
- **Forfremmelse og faglig utvikling** – at alle får like muligheter til kurs, sertifiseringer og nye roller.
- **Tilrettelegging** – at folk får tilpasninger de har behov for.
- **Å kombinere arbeid og familieliv** – fleksibilitet rundt permisjon og foreldrepermisjon.
- **Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold** – nulltoleranse, kjente varslingsveier og rutiner for håndtering.

Likestillingsarbeidet er forankret i selskapets retningslinjer og rutiner – blant annet etiske retningslinjer, prinsipper for lønnsfastsettelse, rutiner for rekruttering og en varslingsrutine. Disse brukes i den daglige driften og personalpolitikken for å sikre likebehandling. Vi bruker dessuten regelmessige medarbeiderundersøkelser og medarbeidersamtaler til å fange opp forhold knyttet til arbeidsmiljø, trivsel og likestilling, slik som eventuell ufrivillig deltid eller uønsket atferd.

Denne redegjørelsen etablerer et utgangspunkt for det videre likestillingsarbeidet, som vi følger opp og måler utviklingen mot i kommende år.

Funn og tiltak i 2025

Hovedfunnet for 2025 er at JPro har en skjev kjønnsbalanse. Kvinner utgjør om lag 12 % av de ansatte, og andelen er lavest blant konsulentene (4 av 54), mens administrasjonen er mer balansert. Den viktigste årsaken er rekrutteringsgrunnlaget: kandidatgrunnlaget for utviklings- og konsulentroller, særlig på seniornivå, er sterkt mannsdominert. Dette er en bransjeutfordring, men vi ser det som vårt ansvar å arbeide for en jevnere balanse over tid. Vi ønsker aktivt å ansette flere kvinnelige konsulenter, men opplever at det er få kvinnelige kandidater i markedet.

På lønn viser den heltids- og helårsjusterte kartleggingen at kvinner og menn i konsulentgruppen i hovedsak ligger på linje, og vi har ikke avdekket systematiske, uforklarte lønnsforskjeller mellom kjønn.

I 2025 avdekket vi ikke ufrivillig deltid, og den registrerte deltiden var frivillig. Fordi kvinneandelen er lav, gir små absolutte tall store prosentvise utslag, og vi følger derfor deltid særskilt opp. Som en fast del av kartleggingen framover vil vi spørre deltidsansatte om de ønsker å jobbe mer.

På de øvrige områdene – rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, faglig utvikling, tilrettelegging og kombinasjon av arbeid og familieliv – har vi ikke avdekket forhold som tyder på forskjellsbehandling. I 2025 tok fire menn ut omsorgspermisjon ved fødsel, og vi legger til rette

for fleksibilitet rundt permisjon og familieliv. Vi tilrettelegger arbeidsplass, verktøy og arbeidshverdag for ansatte med funksjonsnedsettelse etter individuelle behov.

Vi har nulltoleranse for trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold, og tar alle henvendelser på alvor. Erfaringer i 2025 viste at vi trengte tydeligere rammer rundt sosiale arrangementer, og vi innførte derfor i 2026 egne etiske retningslinjer for sosiale samlinger – med tydelige forventninger til atferd, utpekte kontaktpersoner på arrangementene og lav terskel for å si fra.

Arbeidet er ledet av administrasjonen. Redegjørelsen, inkludert lønnskartleggingen, er lagt fram for og drøftet med arbeidsmiljøutvalget, og behandles og godkjennes av styret, der de ansatte er representert ved to ansattvalgte styremedlemmer. Den klareste ambisjonen framover er å øke kvinneandelen, særlig blant konsulentene. Vi ansetter konsulenter løpende ut fra kompetanse og mot interne måltall, ikke til faste utlyste stillinger, mens administrasjonen ansetter til konkrete stillinger. I rekrutteringen vil vi arbeide for kjønnsnøytrale vurderingskriterier, aktivt oppsøke kvinnelige kandidater og synliggjøre kvinnelige fagpersoner. I 2026 vil vi følge kvinneandelen i kandidattilfanget og i ansettelsene, for å se om vi når bredt nok ut – uten å fravike kompetansekravene. Vi har allerede en oppstartsordning der nyansatte får et fast tillegg de første tre månedene, slik at overgangen til vår insentivbaserte lønnsmodell blir mer forutsigbar – en ordning som kan senke terskelen for kandidater som er mer tilbakeholdne til variabel lønn. Vi vil i tillegg se nærmere på om lønns- og insentivmodellen påvirker hvem som er aktuelle for oss og takker ja. Resultatene følges opp i neste års redegjørelse.

Miljø

Denne delen er **frivillig**. Vi har foreløpig ingen lovpålagt bærekraftsrapporteringsplikt, men tar likevel med miljøarbeidet fordi det er viktig for oss og for våre interessenter.

JPro er sertifisert som Miljøfyrtårn. Det betyr at vi jobber systematisk med å redusere miljøavtrykket vårt på områder som energibruk, avfall, innkjøp og transport, og at vi rapporterer på dette årlig gjennom Miljøfyrtårns klima- og miljøregnskap.

Status og tall for 2025: Selskapets samlede klimagassutslipp var om lag 24 tonn CO₂e. Den klart største kilden er flyreiser, og den skyldes i all hovedsak den årlige firmaturen til utlandet, der drøyt 60 medarbeidere reiste sammen (til sammen 124 enveisreiser, 22,9 tonn CO₂e – rundt 95 % av utslippet). Den felles turen er en viktig del av arbeidsmiljøet og samholdet vårt. Energibruk på kontoret sto for om lag 0,9 tonn CO₂e (10 850 kWh elektrisitet og 9 675 kWh fjernvarme), og samlet avfall var 929 kg med en kildesorteringsgrad på om lag 66 %. Tallene er hentet fra Miljøfyrtårns klima- og miljøregnskap og omfatter energibruk, avfall og registrerte tjenestereiser. Utslipp i kundenes lokaler og ansattes pendling inngår ikke.

For et konsultentselskap som oss er de største miljøpåvirkningene knyttet til reise, IT-utstyr og kontordrift. Der vi kan, gjør vi fornuftige miljøvalg – blant annet ved å velge IT-utstyr med lengre levetid og håndtere brukt utstyr ansvarlig.

Arbeidsmiljø

For oss handler miljø også om det indre miljøet – at folk har det bra på jobb. Vi følger opp arbeidsmiljøet systematisk gjennom ISO 9001-systemet, jevnlig medarbeiderundersøkelser og medarbeidersamtaler, og vi har bedriftshelsetjeneste, verneombud og et arbeidsmiljøutvalg som ivaretar de ansattes medvirkning.

Sykefraværet i 2025 var lavt, på 1,7 %. Medarbeiderundersøkelsen for 2025 (47 svar) viser gjennomgående høy trivsel på en skala fra 1 til 6 – blant annet 5,1 på arbeidssituasjon, 5,3 på balansen mellom jobb og fritid og 5,4 på sosiale aktiviteter. Lavest, men fortsatt godt, scorer tilrettelegging for egen kompetanseutvikling (4,9). Tilbakemeldingene tyder på at de ansatte stort sett er fornøyde med selve tilretteleggingen, men at flere skulle ønske de brukte mer tid på faglig påfyll – noe som ofte begrenses av tid og forpliktelser utenfor jobb. Vi vil se på hvordan vi kan gjøre det enklere å prioritere kompetanseutvikling i en travel hverdag.

Vi legger vekt på et godt faglig og sosialt fellesskap, blant annet gjennom fagdager og felles samlinger som den årlige firmaturen. Ansatte kan melde fra om kritikkverdige forhold gjennom varslingskanalen vår, og vi har egne etiske retningslinjer for sosiale samlinger.

Åpenhet – menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Dette kapittelet er vår **redegjørelse etter åpenhetsloven § 5**. Den beskriver hvordan vi jobber for å sikre grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold – både i egen virksomhet og i leverandørkjeden. Arbeidet bygger på aktsomhetsvurderinger gjennomført etter en risikobasert tilnærming, i tråd med OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv. Redegjørelsen gjelder virksomhetsåret 2025 og oppdateres årlig innen 30. juni, og ellers ved vesentlige endringer i risikobildet.

Vår leverandørkjede

Leverandørkjeden vår består i hovedsak av:

- Konsulentinnleie som viderefaktureres til kunder. Dette er det største innkjøpsvolumet vårt. Disse leverandørene har stort sett ingen videre underleverandørkjede, fordi de ofte er enkeltpersonforetak eller selskaper med én ansatt.
- Programvare og IT-utstyr (hardware) som de ansatte bruker i det daglige.
- Leverandører innen event, servering og reiseliv som vi bruker til trivsel og samhold.
- Støttetjenester som er nødvendige for driften: forsikring, pensjon, bedriftshelsetjeneste og renhold av firmahytten.

Ansvar, retningslinjer og rutiner

Ansvar for arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er forankret hos ledelsen, og styret er øverste ansvarlige for at åpenhetslovens krav følges. Det daglige ansvaret for aktsomhetsvurderingene ligger hos daglig leder. Arbeidet støttes av:

- Etiske retningslinjer for egne ansatte som stiller krav til redelig og ansvarlig opptreden.

- Forventninger til leverandører om å respektere grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, som tas inn i dialog og avtaler med nye leverandører.
- ISO 9001-sertifisert kvalitetssystem med rutiner for HMS, arbeidsmiljø og avvikshåndtering.
- Rutine for ivaretagelse av ansatte (del av ISO 9001-systemet) som dekker hele ansettelsesløpet fra rekruttering til avslutning, og som blant annet sikrer at konsulenter ute hos kunder har minst like gode lønns- og arbeidsvilkår som kundens egne ansatte.
- Rutiner for medarbeiderundersøkelser og medarbeidersamtaler som fanger opp forhold knyttet til arbeidsmiljø.
- Varslingsrutine som lar ansatte og eksterne melde fra om kritikkverdige forhold, blant annet via etikk@jpro.no.

Slik gjennomfører vi aktsomhetsvurderingene

Vi gjennomfører aktsomhetsvurderinger etter en risikobasert tilnærming i tråd med OECDs modell i seks trinn: forankre ansvarlighet i retningslinjer, kartlegge og vurdere faktiske og mulige negative konsekvenser, stanse/forebygge/begrense disse, følge med på resultater, kommunisere med berørte parter, og sørge for gjenoppretting der det trengs.

I 2025 har vi, som tidligere, avgrenset kartleggingen til de leverandørene vi har brukt mer enn 100 000 kr på i løpet av året, og kategorisert dem etter risiko basert på bransje og geografi. Der vi selv har begrenset innsyn, bygger vurderingen på offentlig tilgjengelig informasjon og leverandørenes egne redegjørelser. Risikovurderingene gjennomgås årlig og ved vesentlige endringer i leverandørporteføljen.

Kartleggingen for 2025 omfattet 31 leverandører over 100 000 kr, som til sammen utgjør om lag 95 % av selskapets samlede leverandørkostnader (eksklusive lønn).

Risikoanalyse

Basert på kartleggingen har vi vurdert egen drift og leverandørene slik:

Område	Type risiko	Sannsynlighet	Alvorlighet	Risikonivå
Egen drift	Arbeidsmiljø/HMS	Lav	Medium	Lav
Konsulentinnleie	Arbeidsvilkår/kontrakt	Lav	Lav	Lav
IT-hardware	Produksjon/mineraler	Medium	Høy	Høy
Utenlandsreiser	Lokale arbeidsforhold	Medium	Medium	Medium
Støttetjenester	Lønn/arbeidsforhold	Medium	Medium	Medium
Software/tjenester	Etikk/data	Lav	Lav	Lav

Vurderingen bygger på gjennomgang av leverandørliste og kostnadsvolum, bransje- og geografirisiko, leverandørenes offentlig tilgjengelige redegjørelser og relevante sertifiseringer eller godkjenninger, samt dialog med utvalgte leverandører der risikoen ble vurdert som høyere.

Vi har gjennom aktsomhetsvurderingene i 2025 ikke avdekket faktiske negative konsekvenser for menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold, verken hos oss selv eller hos direkte leverandører. Vurderingene under gjelder derfor i hovedsak risiko for negative konsekvenser:

- **Egen drift – lav risiko.** Vi er sertifisert som Miljøfyrtårn og etter ISO 9001, med etablerte rutiner for HMS, arbeidsmiljø og medarbeideroppfølging. Resertifiseringen i november 2025 bekrefter at de interne kontrollsystemene fungerer.
- **Konsulentinnleie/underleverandører – lav risiko.** Dette er den største innkjøpskategorien, men består i hovedsak av norske senior IT-konsulenter, ofte gjennom egne selskaper, med direkte kontraktsforhold og begrenset videre leverandørkjede. Risikoen følges opp gjennom kontraktsvilkår og løpende dialog.
- **IT-utstyr (hardware) – høy risiko.** Den største risikoen ligger i globale leverandørkjeder for IT-utstyr, der det er fare for brudd på menneskerettigheter og miljøskader i produksjon og mineralutvinning. JPro er en liten innkjøper og har begrenset direkte påvirkning, men kan styre innkjøp mot leverandører med dokumentert ansvarlig praksis.
- **Reiseliv, servering og renhold – medium risiko.** Disse bransjene er i Norge kjente risikoområder for arbeidsforhold og lønnsvilkår. For reiseleverandører har vi i tillegg begrenset innsyn i arbeidsforholdene hos lokale underleverandører på destinasjonene.
- **Profesjonelle tjenester og programvare – lav risiko.** Revisjon, forsikring og programvare leveres av aktører i regulerte markeder eller store globale selskaper med transparente systemer for bærekraft og etikk.

Oppfølging siden forrige redegjørelse (2023)

Vår første aktsomhetsvurdering ble gjort for 2023. Denne redegjørelsen bygger videre på det arbeidet:

- Handlingsplan og oppfølging: Tiltakene fra 2023, og de to høyest vurderte gruppene (event/servering og software/hardware), er fulgt opp etter rutinene våre. Det er ikke avdekket faktiske brudd hos disse leverandørene.
- Videreført metodikk: Som i 2023 er kartleggingen avgrenset til leverandører vi har brukt mer enn 100 000 kr på, slik at vurderingene er sammenlignbare fra år til år.
- Endret risikonivå for IT-hardware: Software og hardware ble i 2023 vurdert samlet som medium. I 2025 er hardware skilt ut og hevet til høy risiko – på grunn av en mer presis vurdering av globale produksjons- og mineralledd, ikke en faktisk forverring hos leverandørene våre.
- Nytt vurderingsområde: Utenlandsreiser er tatt inn som eget område i 2025 for å fange opp risiko hos lokale underleverandører på reisemål.

Tiltak og forventede resultater

Gjennomført i 2025:

- Kartlagt og risikoklassifisert leverandørene over 100 000 kr. Forventet resultat: et oppdatert grunnlag som retter oppfølgingen mot leverandørene med høyest risiko.

- Kontrollert at sentrale leverandører og forhandlere av IT-utstyr publiserer egne redegjørelser etter åpenhetsloven, eller på annen måte dokumenterer arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Forventet resultat: økt trygghet for at de største innkjøpene skjer fra aktører som jobber systematisk med dette.
- Verifisert at renholdstjenester er registrert og godkjent hos Arbeidstilsynet. Forventet resultat: redusert risiko for sosial dumping og ulovlige arbeidsforhold i renholdsleddet.
- Gjennomført full ISO 9001-resertifisering i november 2025. Forventet resultat: bekreftet at interne rutiner for HMS og arbeidsmiljø fungerer effektivt.

Planlagt i 2026:

- Stille konkrete etiske krav til reisebyrå og eventleverandører før bestilling av firmaturer. Forventet resultat: bedre innsyn i og påvirkning på arbeidsforhold hos lokale underleverandører.
- Innføre standard leverandørklausul om menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold ved nye avtaler. Forventet resultat: avtalefestet forpliktelse som styrker påvirkningsmuligheten vår.
- Prioritere innkjøp av IT-utstyr fra leverandører med dokumentert ansvarlig praksis og sertifiseringer. Forventet resultat: gradvis vridning mot lavere risiko i hardware-kjeden.
- Følge opp resultatene av tiltakene i neste års aktsomhetsvurdering. Forventet resultat: kontinuerlig forbedring og dokumentert effekt over tid.

Varsling, gjenoppretting og innsyn

Dersom vi avdekker at vi har forårsaket eller bidratt til faktiske negative konsekvenser, vil vi sørge for – eller samarbeide om – gjenoppretting og erstatning overfor de berørte, i tråd med OECDs retningslinjer. Vi har ikke avdekket forhold som har utløst behov for gjenoppretting i 2025.

Ansatte og eksterne kan melde fra om kritikkverdige forhold gjennom varslingskanalen vår. Spørsmål om aktsomhetsvurderingene og krav om innsyn etter åpenhetsloven § 6 kan rettes til etikk@jpro.no. Krav om informasjon besvares innen lovens frist på tre uker.

Godkjenning og signatur

Denne rapporten dekker både redegjørelsen etter åpenhetsloven § 5 og redegjørelsen etter aktivitets- og redegjørelsesplikten (likestillings- og diskrimineringsloven §§ 26 og 26 a). Miljødelen er frivillig.

Rapporten er behandlet og godkjent av styret og daglig leder i Jprofessionals AS, og signeres elektronisk av samtlige styremedlemmer og daglig leder i tråd med reglene i regnskapsloven § 3-5. Rapporten gjøres lett tilgjengelig på selskapets nettsider.

JPro er omfattet av åpenhetsloven fordi selskapet overstiger tersklene for større virksomheter. Samtidig regnes JPro som lite foretak etter regnskapsloven, og har derfor ikke plikt til å utarbeide årsberetning. De to lovene bruker ulike terskler, og det er derfor ingen motsetning i

dette. Rapporten gjøres tilgjengelig som et eget offentlig dokument på selskapets nettsider, i tråd med regelverket.

Elektronisk signatur og dato fremgår av dokumentets signaturpåtegning.

PENNEO

Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokument signert med "Penneo™ - sikker digital signatur". De signerende parter sin identitet er registrert, og er listet nedenfor.

"Med min signatur bekrefter jeg alle datoer og innholdet i dette dokument."

Steinar Hansen

CEO

Serienummer: bankid.no no_bankid:9578-5993-4-609257

IP: 195.0.xxx.xxx

2026-06-24 06:37:51 UTC



QES

bankID



Irlinn Tystad

Styremedlem

Serienummer: bankid.no no_bankid:9578-5998-4-818887

IP: 88.89.xxx.xxx

2026-06-24 07:59:48 UTC



QES

bankID



Aase Mestad

Styremedlem

Serienummer: bankid.no no_bankid:9578-5993-4-2915719

IP: 78.41.xxx.xxx

2026-06-24 09:51:12 UTC



QES

bankID



Line Joakimsen

Styremedlem

Serienummer: bankid.no no_bankid:9578-5995-4-727247

IP: 62.92.xxx.xxx

2026-06-24 11:22:13 UTC



QES

bankID



Rune Kristian Steinseth

Styremedlem

Serienummer: bankid.no no_bankid:9578-5995-4-527948

IP: 195.0.xxx.xxx

2026-06-24 14:37:18 UTC



QES

bankID



Runar Reppe Bell

Styremedlem

Serienummer: bankid.no no_bankid:9578-5995-4-521608

IP: 51.175.xxx.xxx

2026-06-25 05:22:07 UTC



QES

bankID



Dette dokumentet er signert digitalt via [Penneo.com](https://penneo.com). De signerte dataene er validert ved hjelp av den matematiske hashverdien av det originale dokumentet. All kryptografisk bevisføring er innebygd i denne PDF-en for fremtidig validering.

Dette dokumentet er forseglet med et kvalifisert elektronisk segl. For mer informasjon om Penneos kvalifiserte tillitstjenester, se <https://eutl.penneo.com>.

Slik kan du bekrefte at dokumentet er originalt

Når du åpner dokumentet i Adobe Reader, kan du se at det er sertifisert av **Penneo A/S**. Dette beviser at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret siden tidspunktet for signeringen. Bevis for de individuelle signatørenes digitale signaturer er vedlagt dokumentet.

Du kan bekrefte de kryptografiske bevisene ved hjelp av Penneos validator, <https://penneo.com/validator>, eller andre valideringsverktøy for digitale signaturer.

PENNEO

Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokument signert med "Penneo™ - sikker digital signatur". De signerende parter sin identitet er registrert, og er listet nedenfor.

"Med min signatur bekrefter jeg alle datoer og innholdet i dette dokument."

Frode Rystad

Styremedlem

Serienummer: bankid.no no_bankid:9578-5999-4-968918

IP: 51.175.xxx.xxx

2026-06-29 08:02:06 UTC



QES



Ingebrigt Maurstad Berg

Styreleder

Serienummer: bankid.no no_bankid:9578-5995-4-533284

IP: 46.227.xxx.xxx

2026-07-01 09:49:54 UTC



QES



Dette dokumentet er signert digitalt via [Penneo.com](https://penneo.com). De signerte dataene er validert ved hjelp av den matematiske hashverdien av det originale dokumentet. All kryptografisk bevisføring er innebygd i denne PDF-en for fremtidig validering.

Dette dokumentet er forseglet med et kvalifisert elektronisk segl. For mer informasjon om Penneos kvalifiserte tillitstjenester, se <https://eutl.penneo.com>.

Slik kan du bekrefte at dokumentet er originalt

Når du åpner dokumentet i Adobe Reader, kan du se at det er sertifisert av **Penneo A/S**. Dette beviser at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret siden tidspunktet for signeringen. Bevis for de individuelle signatørenes digitale signaturer er vedlagt dokumentet.

Du kan bekrefte de kryptografiske bevisene ved hjelp av Penneos validator, <https://penneo.com/validator>, eller andre valideringsverktøy for digitale signaturer.