

## **REDEGJØRELSE FOR ARBEIDE MED AKTSOMHETSVALDERINGER OG ÅPENHETSLOVEN I HADELAND MASKINDRIFT AS (HMD), 2025.**

Periode denne redegjørelsen dekker: 01.01.2025 – 31.12.2025

Utarbeidet av: Ledergruppen i selskapet

### **Åpenhetsloven § 5a: Generell beskrivelse av virksomhetens organisering, driftsområde, retningslinjer og rutiner for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold**

#### *Organisering*

HMD er en del av Green Landscaping AB, et svensk børsnotert selskap. Selskapet eier pr dags dato 58 selskaper. Hver virksomhet er organisert som selvstendig aksjeselskap.

Daglig leder: Rune Olsen

Styrets leder: Atle Roll-Matthiesen

Antall ansatte pr Q4, 2025: 135

#### *Driftsområde*

HMD utfører en rekke tjenester knyttet mot sesongbasert utarbeid for kunder i Oslo og Akershus

#### *Rutiner/ retningslinjer*

Arbeidet med åpenhetsloven er forankret i ledergruppen, i bedriftens styre og hos eierne.

Rutinen omfatter fordeling av ansvar og arbeidsoppgaver i vår virksomhet, kartlegging og vurdering av negativ påvirkning/skade ut fra egen virksomhet, leverandørkjeder og forretningsforbindelser, samarbeid om gjenoppretting og erstatning der det er påkrevd, stansing/forebygging av negativ påvirkning/skade, overvåking av gjennomføring og resultater, samt kommunisering av hvordan påvirkningen er håndtert og behandling av informasjonskrav.

I våre kontrakter fremover stiller vi krav knyttet til åpenhetsloven gjennom kontrakts bestemmelser. I flere tilfeller ønsker vi tilgang til våre underleverandørers aktsomhetsvurderinger der de er omfattet av åpenhetsloven. Disse bestemmelsene gjelder også knyttet til bærekraft og miljø.

### **Åpenhetsloven § 5b: Opplysninger om faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser som virksomheten har avdekket gjennom sine aktsomhetsvurderinger**

Arbeidsmøter for kartlegging av leverandørkjeder og aktsomhetsvurderinger er igangsatt i rapporteringsperioden. Vi anvender tilgjengelig informasjon fra bransjeforeninger, vi samarbeider på tvers av selskapene i gruppen og innhenter info fra andre aktører som grunnlag for vårt interne arbeid. Vi har prioritert kartlegging av verdikjeder knyttet til vår kjernevirksomhet. Vi støtter oss for øvrig på kartleggingsarbeidet som skjer på bransjenivå, hvor råvarer, materialer og maskiner vi bruker i våre selskaper har vært prioritert i rapporteringsperioden med grunnlag i vesentlig risiko for negative konsekvenser.

## **Åpenhetsloven § 5c: Opplysninger om eventuelle tiltak virksomheten har iverksatt eller planlegger å iverksette for å stanse faktiske negative konsekvenser eller begrense vesentlig risiko for negative konsekvenser, og resultatet eller forventede resultater av disse tiltakene**

Vår virksomhet utfører i tråd med våre rutiner i konsernet (påseplikt mv) kontroll av lønns og arbeidsvilkår på bygg- og anleggsplasser i Norge. Vårt selskap oppfyller kravene etter norsk lov om arbeidsvilkår i norsk arbeidsliv.

Vi har et aktivt forhold til hvilke bedrifter vi samarbeider med, vi påser at de vi samarbeider med følger de formålene som følger av åpenhetsloven og annet relevant regelverk der det er naturlig.

### **Sammenheng mellom aktivitets- og redegjørelsesplikt og åpenhetsloven**

Hadeland Maskindrift AS arbeider helhetlig med menneskerettigheter, likestilling og anstendige arbeidsforhold både internt i virksomheten og i leverandørkjeden.

Arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven §26 er metodisk samordnet med selskapets aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven.

Virksomheten benytter samme struktur for begge regelverk:

1. Kartlegging
2. Risikovurdering (Sannsynlighet × konsekvens)
3. Tiltak
4. Evaluering og forbedring

Dette innebærer at:

- Risiko for diskriminering og trakassering internt vurderes parallelt med risiko for brudd på menneskerettigheter i leverandørkjeden.
- Lønn og arbeidsvilkår i egen virksomhet sees i sammenheng med kontroll av lønns- og arbeidsvilkår hos underentreprenører.
- Forebygging av trakassering internt samordnes med krav til etisk adferd og varslingskanaler i kontraktsforhold.

Arbeidet behandles årlig i ledelsens gjennomgåelse og styret.

Disse tiltakene forventes å bidra til økt mulighet til å fange opp risiko for brudd på de formål åpenhetsloven skal ivareta, og bidra til å rette opp negative konsekvenser der det er påkrevd.

Våre kontroller av lønns- og arbeidsvilkår i 2025 avdekket ingen brudd på allmengjøringsforskrifter eller HMS-krav hos våre leverandører og våre underleverandører

Flere leverandører har etter forespørsel levert egne aktsomhetsvurderinger, noe som styrker HMDs sporbarhet og forståelse av risiko i verdikjeden. Selskapet viser til sine etiske retningslinjer som følges i den daglige driften.

For mer informasjon, kontakt daglig leder Rune Olsen på:

[rune.olsen@hmd.as](mailto:rune.olsen@hmd.as)

Dato:

Styrets leder:

Daglig leder: