

REDEGJØRELSE FOR AKTSOMHETSVURDERINGER

*For Color Group AS og dets datterselskaper Color Line AS, Color Line Cruises AS, Color Line Transport AS, Color Line Crew AS, Oslo Line AS og Kristiansand Line AS (**Color Group/selskapet**)*

1. INTRODUKSJON

Denne redegjørelsen er utarbeidet i henhold til kravene i § 5 i lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold ("**åpenhetsloven**"). Color Group er en større virksomhet hjemmehørende i Norge, og tilbyr tjenester i og utenfor Norge. Åpenhetslovens bestemmelser kommer til anvendelse for Color Group. I tråd med bestemmelsene i åpenhetsloven gjennomfører Color Group aktsomhetsvurderinger for å identifisere potensielle og faktiske negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Redegjørelsen gjelder for Color Group og omfatter rederiets egen virksomhet, leverandører og forretningsforbindelser (omtalt som leverandører i det videre). Redegjørelsen gjelder for tidsrommet juni 2025 til juni 2026.

Redegjørelsen er basert på informasjon samlet inn fra egen virksomhet, informasjon fra leverandører og anerkjente, offentlig tilgjengelige kilder.

Redegjørelsen er godkjent og signert av styrets medlemmer og administrerende direktør/konsernsjef i Color Group AS og i datterselskapene som selvstendig oppfyller vilkårene for å være omfattet av åpenhetsloven. Redegjørelsen vil være tilgjengelig på Color Groups nettsider og oppdateres fortløpende dersom det skjer vesentlige endringer i Color Groups risikovurderinger.¹ En henvisning til redegjørelsen er også inntatt i Color Groups årsberetning.

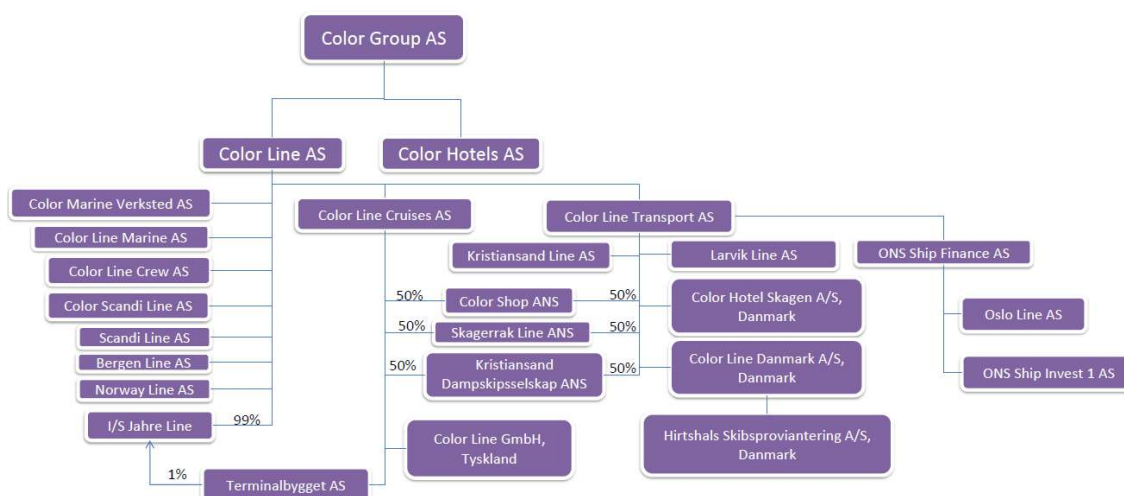
2. GENERELL BESKRIVELSE AV VIRKSOMHETEN

Color Groups hovedvirksomhet, som drives av datterselskapet Color Line AS, består av transport av gods, passasjerer og tilknyttede tjenester. Color Group er Norges største og et av Europas ledende cruise- og transportselskaper, med rundt 3 000 ansatte (2 205 årsverk) i fire land. Color Groups omsetning i 2025 var MNOK 6 724. I 2025 fraktet Color Group omtrent 3,6 millioner passasjerer og gods tilsvarende 150 000 trailere (12-m fraktenheter) til og fra Norge.

Color Group har en flåte på fem skip, og opererer fire internasjonale linjer mellom syv havner i Norge, Tyskland, Danmark og Sverige. De skandinaviske landene og Tyskland er selskapets sentrale markeder. Color Groups virksomhet omfatter person- og biltransport, varehandel, hotell-, konferanse- og restaurantvirksomhet, samt transport av fraktenheter for bedriftsmarkedet. Color Group er det eneste norske rederiet med internasjonal passasjer- og godstrafikk til og fra Norge med norsk eierskap, alle skip i norsk register, norsk hovedkontor og hovedsakelig norske sjøfolk. Color Group er en tariffbundet virksomhet, med stor grad av fagforeningstilhørighet blant de ansatte.

Organiseringen av Color Groups konsern fremgår av organisasjonskartet nedenfor.

¹ Redegjørelse etter åpenhetsloven vil være tilgjengelig på <https://www.colorline.no/om-oss/ansvarlig-aktoer>



I konsernet er det selskapene Color Group AS, Color Line AS, Color Line Cruises AS, Color Line Transport AS, Color Line Crew AS, Oslo Line AS og Kristiansand Line AS som er direkte omfattet av åpenhetsloven.

- Color Group AS er konsernets morselskap og yter administrative og finansielle tjenester til konsernet.
- Color Line AS er konsernets sentrale administrasjon og yter stab- og støttefunksjoner til øvrige konsernselskaper, samt drift av terminaler og cargovirksomhet.
- Color Line Cruises AS er ansvarlig for drift og virksomhet på skipene MS Color Fantasy og MS Color Magic
- Color Line Transport AS er ansvarlig for drift og virksomhet på skipene MS SuperSpeed1, MS SuperSpeed2 og MS Color Hybrid
- Color Line Crew AS bemanner samtlige skip
- Oslo Line AS eier og leier ut MS Superspeed2 til Color Line Transport AS
- Kristiansand Line AS eier og leier ut MS SuperSpeed1 til Color Line Transport AS

Selskapene som er omfattet av åpenhetsloven inngår i og bidrar til flere forretningsområder i den helhetlige cruise- og transportvirksomheten. Beskrivelsen av virksomheten, funn og tiltak er derfor i stor grad felles for selskapene. Deler av redegjørelsen som knytter seg til de ulike selskaperes spesifikke forhold er angitt med de aktuelle selskapsnavnene i parentes. Deler av redegjørelsen hvor det ikke er angitt spesifikke selskapsnavn i parentes gjelder for samtlige selskaper som er omfattet av åpenhetsloven.

2.1 Forankring av ansvarlighet

Color Group respekterer og arbeider aktivt for ivaretagelse av grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet, hos leverandører og forretningsforbindelser. Arbeidet er forankret i Color Groups øverste organer og sentrale styringsdokumenter.

Kravene til virksomhetens arbeid med menneskerettigheter og arbeidsforhold er gjennomgått for konsernledelsen og andre relevante ansatte i selskapet.

Blant selskapets styrende dokumenter inngår en konsernpolicy for etterlevelse av åpenhetsloven. Policyen fastsetter hvordan Color Group skal fremme menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold ved å arbeide med aktsomhetsvurderinger og etterlevelse av lovens øvrige forpliktelser. Ansvaret for oppfølging av etterlevelse i det daglige er delegert til konserndirektør kommersielt om bord og avdeling for strategisk innkjøp og anskaffelser, med compliance og juridisk som støttefunksjon.

I styrene på konsernnivå og i datterselskapene som er direkte omfattet av åpenhetsloven er det vedtatt at virksomheten skal sikre respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt gjennomføre aktsomhetsvurderinger etter en vedtatt plan. Etterlevelsen av åpenhetsloven er også tema for møter og oppfølging i konsernets revisjonsutvalg.

Color Group har fastsatt en prosedyre som skal sørge for at den som henvender seg, får informasjonen vedkommende har krav på etter åpenhetsloven. En egen kanal for behandling av informasjonskrav er opprettet og kommunisert offentlig og til våre ansatte.²

Overfor leverandører forankrer Color Group ansvarlighet gjennom krav til leverandøratferd og standard kontraktsvilkår.³

Det er implementert varslingsrutiner og varslingskanal i virksomheten for å avdekke kritikkverdige forhold. Varslingskanalen er offentlig tilgjengelig og muliggjør anonym varslings.

Ivaretagelse av anstendige arbeidsforhold er også forankret i det løpende samarbeidet med virksomhetens ansattrepresentanter og av tariffavtaler som gjelder for virksomheten. Color Group er bundet av tariffavtaler med fagforeninger med innstillingsrett.

3. NEGATIVE KONSEKVENSER OG RISIKO

Color Group har en systematisk, kontinuerlig og risikobasert tilnærming til å sikre grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Fokus på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold skal være en naturlig del av våre daglige aktiviteter. Arbeidet inkluderer regelmessige aktsomhets- og risikovurderinger for å identifisere, forhindre og redusere risiko for at frembringelsen av våre produkter skal få negative konsekvenser.

Color Group har i 2025/2026 utført aktsomhetsvurderinger som dekker egen virksomhet, leverandører og forretningsforbindelser.

I 2025/2026 har Color Group hatt hovedfokus på å forbedre datakvalitet, kartlegge og implementere ny systemstøtte for aktsomhetsvurderinger og overordnet kartlegging av hele leverandørbasen på bakgrunn av allment kjente risikomomenter ved bransje, produkter, geografi og historikk. Deretter er det gjennomført tverrfaglig risikokartleggingsworkshop for å supplere den overordnede risikokartleggingen. Som utgangspunkt prioriterer selskapet videre oppfølgingsarbeid etter risikoens størrelse og antatt påvirkningskraft hos leverandør. Color Group vil omprioritere dersom vi i tiden som kommer avdekker faktiske negative konsekvenser eller risiko for negative konsekvenser som krever omprioritering.

3.1 Faktiske negative konsekvenser

I egen virksomhet har Color Group identifisert enkelttilfeller av diskriminering og trakassering (herunder seksuell trakassering). Som følge er likestillings- og antidiskrimineringsarbeidet fortsatt prioritert internt i virksomheten. Se nærmere om tiltak i punkt 4.

I 2023 ble resultatet fra spørreundersøkelser utført av både Sjømannsforbundet og Sjøfartsdirektoratet (ref. maritim sikkerhet) om diskriminering og trakassering publisert. Resultatene understøtter Color Groups vurdering av at diskriminering og trakassering er et risikoområde for negative konsekvenser for virksomheter innen maritim næring.⁴

I 2025 registrerte Color Group 105 arbeidsrelaterte personskader hos ansatte, 6 arbeidsrelaterte personskader hos tjenesteleverandører som utførte arbeid på selskapets lokasjoner og 40 personskader som involverte passasjerer. Registrering av passasjerskader skiller imidlertid ikke

² Informasjonskrav etter åpenhetsloven kan rettes til compliance@colorline.com

³ Les mer om kravene vi stiller til leverandører og forretningsforbindelser på <https://www.colorline.no/om-oss/suppliers>

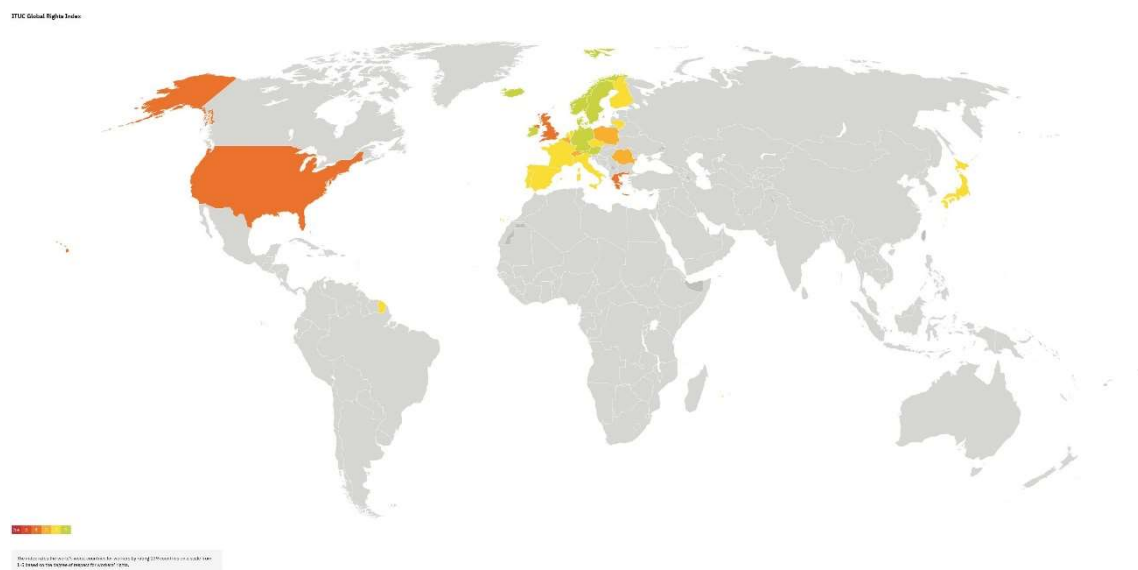
⁴ <https://www.sdir.no/aktuelt/nyheter/alvorlige-trakasseringstall-avdekket-i-undersokelse/>

mellom skader som er direkte knyttet til Color Groups virksomhet og andre personskader som har funnet sted ved Color Groups lokasjoner. Selskapet har nullvisjon for personskader hos ansatte og passasjerer. Se nærmere om tiltak i punkt 4.

Det er ellers ikke avdekket faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser i egen virksomhet 2025/2026. Det er heller ikke avdekket faktiske negative konsekvenser hos Color Groups leverandører og forretningsforbindelser.

3.2 Risiko for negative konsekvenser

Color Group har en sammensatt leverandørkjede med flere ledd i forskjellige bransjer. Sammensetning og kompleksitet i leverandørkjeden kan i seg selv representere risiko for negative konsekvenser. Hoveddelen av rederiets direkteleverandører driver imidlertid sine forretninger fra historisk mindre risikoutsatte områder som Norden, Vest-Europa og Sentral-Europa. I tillegg er USA et fremtredende leverandørmarked for programvare.



Direkteleverandørenes geografiske plassering og risiko iht. ITUC Global Rights Index

Underleverandører til rederiets leverandører av enkelte forbruksartikler, råvareprodusenter samt enkelte skipsrelaterte produkter og tjenester er vurdert som den mest vesentlige risiko for negative konsekvenser. Dette skyldes ikke de konkrete leverandørene eller at risikoen sannsynligvis vil materialisere seg hos dem, men først og fremst alvorligheten av de negative konsekvenser som historisk har vært knyttet til deres bransje og geografiske plassering. Av potensielle negative konsekvenser som anses vesentlige har Color Group på den bakgrunn identifisert:

- Mat- og drikkevarer som kaffe, te, kakao, frukt og sukker hvor kjent risiko på råvarenivå inkluderer tvangsarbeid, barnearbeid og mangelfull HMS (Color Line AS, Color Line Cruises AS, Color Line Transport AS).
- IT-hardware hvor produksjon i stor grad skjer i asiatiske land med kjent risiko for arbeidstakerrettigheter som lav lønn, tvungen overtid, misbruk av studenter som arbeidskraft og mangelfull fagforeningsfrihet (Color Line AS, Color Line Cruises AS, Color Line Transport AS).
- Møbler hvor kjent risiko på komponentnivå i Asia inkluderer barnearbeid, tvangsarbeid, brudd på arbeidstakerrettigheter og dårlige arbeidsforhold, mens det i Sør- og Øst-Europa er risiko for

fagforeningsfiendtlighet, lav lønn og ubetalt overtid (Color Line AS, Color Line Cruises AS, Color Line Transport AS).

- Kontorrekvisita som ulike type penner og tusjer, metallartikler som stiftmaskiner, papirprodukter og engangsobjekter hvor total risiko for brudd på menneskerettigheter er høy for hele produktkategorien (Color Line AS, Color Line Cruises AS, Color Line Transport AS).
- Tekstiler som benyttes i klær, uniformer, håndklær, sengetøy og interiør, hvor kjent risiko på sammenstilling-, komponent- og råvarenivå inkluderer barnearbeid og alvorlige HMS-mangler. I tillegg er det identifisert HMS-risiko i leddet for vedlikehold og rens (Color Line AS, Color Line Cruises AS, Color Line Transport AS, Color Line Crew AS).
- Tobakksprodukter som sigaretter og snus hvor kjent risiko på råvarenivå inkluderer barnearbeid, lav lønn og HMS-mangler (Color Line Cruises AS og Color Line Transport AS).
- Underholdningsvirksomhet, hvor det på bakgrunn av tiltak og ytterligere informasjonsinnhenting er avdekket risiko for mangelfullt varslingsystem og lav lønn hos underleverandører (Color Line Cruises AS og Color Line Transport AS).
- Skipsrelaterte produkter og tjenester, særlig verft, hvor konsekvensene ved utilstrekkelig HMS kan være alvorlige (Color Line Cruises AS, Color Line Transport AS, Oslo Line AS og Kristiansand Line AS).⁵

4. TILTAK

Color Group har iverksatt og vil fortsette med å iverksette tiltak for å forebygge, stanse og begrense negative konsekvenser for menneskerettigheter og arbeidsforhold i virksomheten og leverandørkjeden.

I 2025/2026 er det lagt ned betydelige innsats i anskaffelse og implementering av systemstøtte for selskapets arbeid med aktsomhetsvurderinger. Oppdraget ble konkurranseutsatt, og systemet er siden implementert i virksomheten. Selskapet forventer at systemstøtten vil øke effektivitet og kvalitet på selskapets aktsomhetsvurderinger og evnen til å forebygge, avdekke, stanse og begrense negative konsekvenser.

Under følger en kort beskrivelse av øvrige tiltak.

- Color Group har i 2025/2026 gjennomført egne evalueringer av utvalgte leverandører på bakgrunn av gjennomførte risikovurderinger. Evalueringene vurderes løpende og dialog om oppfølgingspunkter opprettes der det avdekkes behov for det. Egenevalueringen har for enkelte leverandører avdekket behov for økt bevissthet om rettighetssituasjonen i egen virksomhet som nå følges opp. Egenevaluering og etterfølgende tiltak videreføres med flere leverandører i 2026/2027.
- I 2025/2026 er det utført utvidet aktsomhetsvurdering ved såkalt «fabrikkbesøk» hos en strategisk underleverandør, på bakgrunn av identifisert geografisk risiko. Det ble gjennomført intervjuer med sentrale ansatte om risiko for negative konsekvenser og besiktigelse av lokasjoner, med enkelte oppfølgende aktiviteter i etterkant av besøket. Samlet ble risikoen for negative konsekvenser vurdert som begrenset etter besøket og oppfølgende aktiviteter.
- Selskapet har fastsatt en nullvisjon for personskader. Selskapet har implementert et omfattende HMS-system og er underlagt strenge sikkerhetsregulatoriske krav. Tiltak omfatter blant annet opplæring av personell, sikkerhet- og beredskapsøvelser, høykvalitets sikkerhetsutstyr, medisinsk personell og sikkerhetsinformasjon på selskapets lokasjoner.

⁵ Identifisert risiko under punkt 5 er vurdert relevant etter åpenhetsloven § 5 bokstav b. Se ytterligere informasjon om ESG-risiko og tiltak under «Sustainability» i Color Lines årsrapport, tilgjengelig her: <https://www.colorline.no/om-oss/finans>

Virkning av tiltak måles løpende ved hendelsesrapportering i selskapets sikkerhetsstyringssystem, medarbeiderundersøkelser og personskaderegistrering. I 2025 registrerte selskapet en nedgang på 7 % av personskader blant ansatte.

- Selskapets innkjøpsavdeling og dets styrende dokumenter for innkjøp er sentralt for alle tiltakspunkter. Color Group har de siste årene jobbet aktivt med økt sentralisering av innkjøp. Dette for å sikre standardiserte innkjøpsprosesser, hvor innkjøpsavdelingen faglig støtter alle innkjøp over definerte terskelverdier. Innkjøpsavdelingen er utvidet til totalt syv årsverk. Det er opprettet et innkjøpsråd som diskuterer og beslutter justeringer i innkjøpspolicy og prosedyrer, og godkjenner eventuelle avvik fra disse. Color Group vil videreføre arbeidet med å sikre etterlevelse av konsernets felles innkjøpspolicy og krav til leverandøratferd, med fokus på bevissthet om leverandørenes plikt til å respektere menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Kravene som stilles til leverandøratferd gir også Color Group tilgang til relevant informasjon fra leverandører og større handlingsrom, dersom det avdekkes negative konsekvenser.
- Det er etablert et internt innkjøpsnettverk med representanter fra forskjellige deler av virksomheten. I innkjøpsnettverket avholdes det regelmessige møter. Innkjøpsnettverkets hovedformål er å sikre etterlevelse av selskapets innkjøpspolicy.
- Color Group har besluttet at aksept av rederiets krav til leverandøratferd (Supplier code of conduct) skal være obligatorisk for alle leverandører, herunder at leverandørene skal pålegge sine underleverandører å sikre tilsvarende vern i sin virksomhet. Rederiets krav til leverandøratferd vurderes og revideres regelmessig. Det er satt som målsetting at 85 prosent av virksomhetens leverandørutgifter skal være underlagt Color Groups krav til leverandøratferd innen 2026. Ved årsslutt 2025 var ca. 80 prosent dekket.
- Ved årsskiftet 2024/2025 besluttet Color Group at ESG, herunder ivaretagelse av grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, skal vektes i anskaffelser over nærmere bestemte terskelverdier. Dette er praktisert gjennom 2025/2026. I 2025/2026 er det også fremmet forslag til fastsettelse av minimumskrav til prekvalifiserende aktsomhetsvurderinger for nye potensielle leverandører.
- Color Group har en ekstern varslingskanal i samarbeid med advokatfirmaet PWC. Varsler om negative konsekvenser og andre kritikkverdige forhold mottas gjennom varslingskanalen, og behandles i tråd med virksomhetens rutiner for varslingskanalen. Color Groups HR-avdeling og Compliance-avdeling administrerer varslingskanalen, med bistand fra eksterne rådgivere ved behov. Varslingskanalen ble åpnet for eksterne varslere.⁶ Informasjon om dette er tilgjengelig på Color Groups nettside. Selskapet har som målsetting at alle varslingssaker skal være endelig behandlet innen seks måneder, og fra 2024 til 2025 steg andelen saker som er endelig behandlet innen seks måneder fra 80 til 93 prosent. Dette er et resultat av målrettet opplæring i håndtering av varslingssaker for nøkkelressurser i HR og ledelse, som har medført økt kapasitet til å følge opp saker fortløpende.
- I egen virksomhet har Color Group i 2025/2026 videreført særlig fokus på arbeidet med likestilling og mangfold, herunder det forebyggende arbeidet for å hindre trakassering og diskriminering. I 2022 anskaffet selskapet et systemverktøy for å systematisk kunne følge opp arbeidet med likestilling og antidiskriminering i organisasjonen, som er benyttet aktivt i arbeidet også i 2025/2026. I 2023 avholdt rederiet informasjonsmøter for ansatte og ledersamlinger for ledernivåer på skip og landlokasjoner. Temaet var et trygt og godt arbeidsmiljø, herunder hvordan forebygge diskriminering og trakassering. Arbeidet ble videreført gjennom 2025 med obligatoriske opplæringssamlinger for alle ledere, både sjø og land innen temaet. Fokusområder var hvilke forhold som utgjør diskriminering og trakassering, samt håndtering av potensielle situasjoner. Alle ledere gjennomførte deretter opplæringen

⁶ Color Lines eksterne varslingskanal er tilgjengelig her: <https://trustcom.pwc.no/colorline>

med sine avdelinger ila. 3.kvartal 2025. Våren 2025 ble det også avholdt særskilt opplæring for skipsledelse og andre sentrale ressurser i identifisering og metodikk for undersøkelse av varsler. Opplæringstiltakene har medført at ledere ombord på skipene har bidratt med oppfølging av saker samt blitt mer trent på å avdekke og forhindre diskriminering og trakassering. Effektene av tiltakene følges videre opp gjennom medarbeiderundersøkelser og medarbeidersamtaler.

- Color Group har et lederutviklingsprogram for virksomhetens ledere. Lederutviklingsprogrammet går over ti samlinger med moduler innen blant annet temaene generasjons- og mangfoldsledelse. Ved slutten av 2025 hadde 69 ledere fullført programmet, og i 2026 har ytterligere 43 påstartet programmet.
- Verneombudsrollen, som er sentral i ivaretagelse av arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd, ble styrket i 2024/2025. Internt er det tilrettelagt for tettere samarbeid og koordinering mellom hovedverneombudene, der én person nå har rollen som koordinerende hovedverneombud. Hovedverneombudenes samarbeid med de hovedtillitsvalgte er styrket ved deltakelse på felles konferanser både internt i selskapet og eksternt. På forbundsnivå er det avtalt nye tariff tillegg for verneombud.
- Color Group ser også til aktører utenfor egen virksomhet i arbeidet med å ivareta menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Color Group avholder jevnlig interessesamtaler med organisasjoner og andre som påvirkes av vår virksomhet, som ledd i vårt bærekraftarbeid. Color Group deltar aktivt i drøftelser med arbeidstakerrepresentanter om arbeidstakersituasjonen i virksomheten og i bransjen, både internt og gjennom arbeidsgiverorganisasjonen Norges Rederiforbund.
- Color Group har inngått innkjøpssamarbeid med blant annet samvirkeforetaket Incentra, hvor eksternt innkjøpsorganisasjon følger opp menneskerettighets- og arbeidstakersituasjonen hos leverandører jevnlig og med stor påvirkningskraft. Color Group har besluttet en målsetting om å øke andelen innkjøp gjennom innkjøpssamarbeid der det er praktisk og kommersielt mulig. I 2025 økte Color Groups innkjøp gjennom Incentra med ca. 22 prosent. Color Group er også direkte representert i Incentras arbeid, ved at Color Groups leder for strategisk innkjøp har vært medlem i Incentras forhandlingsutvalg i nærmere tre år.

Redegjørelsen er elektronisk signert av styrets medlemmer og administrerende direktør i selskapene som er direkte omfattet av åpenhetsloven. Styrets medlemmer og administrerende direktør i de respektive selskapene er som følger:

- **Color Group AS, org.nr. 958 815 018:** Olav Nils Sunde (konsernsjef og styremedlem), Morten Garmann (styrets leder) og Camilla Sunde (styremedlem)
- **Color Line AS, org.nr. 970 903 968:** Olav Nils Sunde (styrets leder), Morten Garmann (styremedlem), Camilla Sunde (styremedlem), og Trond Hans Kleivdal (konsernsjef).
- **Color Line Transport AS, org.nr. 991 779 493:** Trond Hans Kleivdal (styrets leder), Mette Krabberød (styremedlem), Boge Bredholdt Gulbrandsen (styremedlem) og Thomas Gudbjerg (daglig leder)
- **Color Line Cruises AS org.nr. 991 779 469:** Trond Hans Kleivdal (styrets leder), Mette Krabberød (styremedlem), Boge Bredholdt Gulbrandsen (styremedlem) og Thomas Gudbjerg (daglig leder)
- **Color Line Crew AS: org.nr. 991779434:** Trond Hans Kleivdal (styrets leder), Mette Krabberød (styremedlem), Boge Bredholdt Gulbrandsen (styremedlem) og Einar Ole Monstad (daglig leder)
- **Kristiansand Line AS org.nr. 989312863:** Trond Hans Kleivdal (styrets leder), Mette Krabberød (styremedlem), Boge Bredholdt Gulbrandsen (styremedlem) og Thomas Gudbjerg (daglig leder)
- **Oslo Line AS org.nr. 970983880:** Trond Hans Kleivdal (styrets leder), Mette Krabberød (styremedlem), Boge Bredholdt Gulbrandsen (styremedlem) og Marianne Loe Borchgrevink (daglig leder)

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."

Olav Nils Sunde

-
Serienummer: bankid.no no_bankid:9578-5999-4-1495133
IP: 188.95.xxx.xxx
2026-06-25 16:46:59 UTC



QES



Morten Garmann

-
Serienummer: bankid.no no_bankid:9578-5998-4-3472934
IP: 81.191.xxx.xxx
2026-06-25 20:07:15 UTC



QES



Boge Bredholdt Gulbrandsen

-
Serienummer: bankid.no no_bankid:9578-5993-4-3276986
IP: 80.203.xxx.xxx
2026-06-25 20:47:52 UTC



QES



Einar Ole Monstad

-
Serienummer: bankid.no no_bankid:9578-5999-4-1025727
IP: 193.215.xxx.xxx
2026-06-26 06:28:21 UTC



QES



Trond Hans Kleivdal

-
Serienummer: bankid.no no_bankid:9578-5999-4-817111
IP: 46.15.xxx.xxx
2026-06-27 22:39:19 UTC



QES



Mette Krabberød

-
Serienummer: bankid.no no_bankid:9578-5999-4-1129627
IP: 77.18.xxx.xxx
2026-06-28 17:11:12 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.

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."

Marianne Loe Borchgrevink

-
Serienummer: bankid.no no_bankid:9578-5999-4-1423997
IP: 193.215.xxx.xxx
2026-06-29 06:48:16 UTC



QES



Thomas Gudbjerg

-
Serienummer: bankid.no no_bankid:9578-5995-4-664628
IP: 193.215.xxx.xxx
2026-06-29 08:14:28 UTC



QES



Camilla Sunde

-
Serienummer: bankid.no no_bankid:9578-5998-4-3066570
IP: 193.90.xxx.xxx
2026-07-01 11:55:10 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.