

# Vårt arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

2025

# Innledning og redegjørelsens omfang

Edda Group er en ledende leverandør av bemannings- og rekrutteringstjenester i Norden. Med hovedkontor i København og virksomhet i Danmark, Sverige og Norge, har vi over 300 ansatte fordelt på 38 byer.

Gjennom våre syv merkevarer – Moment, Chabber, Eterni, Safejob Energy, PVS, PVB og Kavaleriet – formidlet vi i 2025 mer enn 25 000 medarbeidere og konsulenter til oppdrag i både privat og offentlig sektor.

I Norge er virksomheten organisert gjennom syv forretningsområder: pedagogisk, bygg og anlegg, lager & logistikk, produksjon, service, kontoradministrasjon og «Professionals» (rekrutteringstjenester generelt). Den norske delen av konsernet er samlet under Edda Group Norway AS, som omfatter selskapene Eterni Norge AS, Pedagogisk Vikarsentral AS og Safejob Energy AS. Vi har hovedkontor på Helsfyr i Oslo og seks kontorer nasjonalt.

Denne redegjørelsen gir et overordnet innblikk

i hvordan Edda Group Norge arbeider for å ivareta grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt hvordan vi håndterer potensielle negative konsekvenser på disse områdene.

Redegjørelsen gjelder for perioden 01.01.2025–31.12.2025, og omfatter alle selskaper tilhørende Edda Group Norge: Edda Group Norway AS, Eterni Norge AS, Safejob Energy AS og Pedagogisk Vikarsentral AS.

*Redegjørelsen er strukturert i tre hoveddeler.*

## **Del 1: Vår tilnærming**

En oversikt over retningslinjer, prosedyrer, styringssystemer og selskapsledelse knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

## **Del 2: Aktsomhetsvurderinger i 2025**

En gjennomgang av tiltak og vurderinger gjennomført i løpet av året for å identifisere og håndtere risiko for negative konsekvenser.

## **Del 3: Vårt videre arbeid**

En oversikt over våre ambisjoner og prioriteringer for det fremtidige arbeidet med menneskerettigheter.



# 01 Vår tilnærming

Denne delen forklarer hvordan Edda Group Norway arbeider systematisk med å ivareta menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vi beskriver våre retningslinjer, styringssystemer og prinsipper for ansvarlig virksomhet.

# DEL 1: Vår tilnærming til ansvarlig virksomhet

## 2.1 Retningslinjer og styring

Edda Group Norway arbeider systematisk for å sikre respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet og i leverandørkjeden. Arbeidet er forankret i selskapets overordnede policyer, styringssystemer og operative prosesser.

Selskapets forpliktelse til ansvarlig virksomhet er nedfelt i sentrale styringsdokumenter, herunder Code of Conduct og Supplier Code of Conduct, samt policyer knyttet til menneskerettigheter, helse, miljø og sikkerhet, og mangfold og inkludering. Disse dokumentene bygger på anerkjente internasjonale standarder, som FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper.

I 2025 har virksomheten gjennomført en videreutvikling og tydeliggjøring av policystrukturen. Den tidligere samlede ESG-tilnærmingen er erstattet med mer spesifikke policyer, blant annet Human Rights Policy, DEIB Policy og Health & Safety Policy. Dette er gjort for å styrke eierskap, tydeliggjøre krav og forbedre oppfølging og etterlevelse i organisasjonen.

Videre er Code of Conduct revidert i 2025, med tydeligere forventninger til både ansatte og samarbeidspartnere, inkludert krav knyttet til etisk adferd, varsling og håndtering av kritikkverdige forhold.

Samlet sett gir dette et mer strukturert og operasjonalisert rammeverk for arbeidet med menneskerettigheter og arbeidsforhold.

## 2.2 Systematisk arbeid og organisering

Arbeidet med ansvarlig virksomhet er integrert i Edda Groups styringssystem (IMS – Integrated Management System), som legger til rette for en helhetlig og strukturert tilnærming på tvers av selskaper og funksjoner.

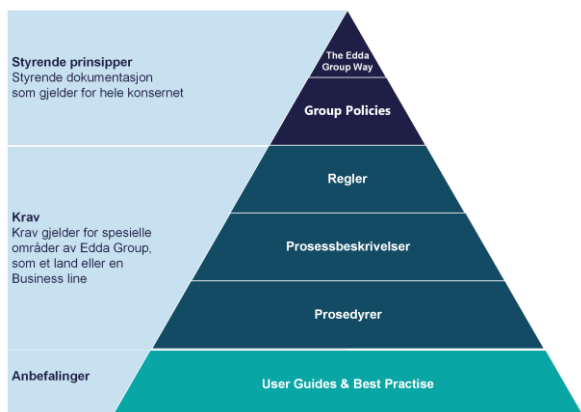
Vi hjelper mennesker med å forme deres arbeidsliv, og utfordrer måten man finner og forstår talent på.



Styringssystemet omfatter:

- Overordnede policyer og prinsipper
- Prosessbeskrivelser og prosedyrer
- Mekanismer for oppfølging, kontroll og kontinuerlig forbedring

Dette gir en felles ramme for hvordan virksomheten styres, herunder håndtering av informasjon, etterlevelse av lover og forskrifter, oppfølging av kundekrav og kvalitetssikring av interne prosesser. Systemet er sentralt i arbeidet med å sikre etterlevelse av grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, både i egen virksomhet og i leverandørkjeden.



Ansvar for arbeidet er fordelt på flere funksjoner og nivåer i organisasjonen. Group Corporate Development har et overordnet ansvar for koordinering og videreutvikling av arbeidet med ansvarlig virksomhet, og fungerer som en pådriver for implementering og forbedring av prosesser og tiltak.

For å sikre nødvendig tverrfaglig forankring involveres relevante fagressurser ved behov, herunder bl.a. Group General Counsel (Legal) og Group People Officer (HR). Dette gjøres bl.a. gjennom en tverrfaglig Sustainability Steering group, som benyttes i forbindelse med større prosesser og beslutninger, som f.eks. revisjon av styrende dokumenter eller oppdatering av metodikk for risikovurderinger.

På operativt nivå er ansvar tydelig fordelt:

- Business Support har et særskilt ansvar for

oppfølging av utleide medarbeidere, inkludert identifisering og håndtering av risiko knyttet til arbeidsforhold hos kunder

- HR / People & Culture har ansvar for ansatte i administrasjonen, herunder arbeidsvilkår, likestilling og intern organisasjonsutvikling

Denne organiseringen bidrar til at arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er integrert i den daglige driften, samtidig som det sikres nødvendig faglig forankring og koordinering på tvers av virksomheten.

I 2025 er arbeidet ytterligere styrket gjennom økt fokus på medvirkning og forankring i organisasjonen. Det er blant annet gjennomført valg og etablering av:

- verneombud og hovedverneombud
- tillitsvalgte
- arbeidsmiljøutvalg (AMU)
- representasjon for utleide medarbeidere

Dette bidrar til bedre informasjonsflyt, økt bevissthet om risiko og styrket involvering i arbeidet med arbeidsmiljø og menneskerettigheter.

I tillegg arbeides det kontinuerlig med forbedring av prosesser knyttet til HR og organisasjonsutvikling, blant annet gjennom oppdatering av personalhåndbok, arbeidsavtaler og stillingsstruktur. Dette styrker transparens og reduserer risiko for uønsket forskjellsbehandling.



## 2.3 Varsling, avvik og oppfølging

Edda Group Norway har etablerte mekanismer for å avdekke, rapportere og håndtere kritikkverdige forhold, både i egen virksomhet og i leverandørkjeden.

Varsling kan skje gjennom interne kanaler eller via uavhengige løsninger som sikrer anonymitet og konfidensialitet. Varslingssystemet er tilgjengelig for både ansatte og eksterne interessenter.

I 2025 har virksomheten videreutviklet sitt arbeid med avvikhåndtering, blant annet gjennom etablering av et konsernfelles system for avvik og varsling. Arbeidet fortsetter i 2026 for å ytterligere forbedre samordning på tvers av land og enheter, og tydeliggjøre ansvar for oppfølging og kommunikasjon.

Dette gir økt transparens, bedre oversikt over innmeldte saker og et styrket grunnlag for læring og forbedring.

Som en del av implementeringen av revidert Code of Conduct, arbeides det også med å styrke bevisstheten rundt varsling, blant annet gjennom opplæring og interne tiltak som oppfordrer ansatte til å melde fra om kritikkverdige forhold.

Oppfølging av avvik skjer i tråd med etablerte prosedyrer, og kan inkludere korrigerende tiltak, forbedring av rutiner og dialog med relevante parter. Målet er både å håndtere enkeltsaker og å forebygge gjentakelse gjennom systematisk forbedringsarbeid.



## VÅRE VERDIER

### Samarbeidsglede

*Sammen skaper vi verdi*

Arbeid er noe vi gjør sammen, på tvers av teams, avdelinger og grenser. Vi deler kunnskap og støtter hverandre. Vi ber om hjelp og sier vi i stedet for meg.

### Nysgjerrighet

*Vi utfordrer status quo med nysgjerrighet*

Vi mener det er bedre å spørre fremfor å fortelle. Med et åpent sinn søker vi å forstå våre kolleger, kunder og kandidater bedre. Vi spør for å få innsikt, for å jobbe smartere og for å utfordre måten vi jobber på.

### Tillit

*Vi lykkes fordi vi har tillit til hverandre*

Vi skaper tillit hos våre kunder og kandidater – fordi vi har tillit til hverandre. Vi tror på mennesker, og gir hverandre muligheter, verktøy og tillit til å lykkes. Vi må gjerne feile. Vi deler både oppturer og nedturen. Vi har tillit til at erfaring, feiling og læring er det som gjør oss bedre.

### Engasjement

*Engasjement driver oss fremover*

Vi verdsetter og brenner for å hjelpe våre kunder, kandidater og kolleger. Vi evner å se verden gjennom andres øyne – alltid villige til å gå en ekstra mil. Vi ser muligheter, der andre ser begrensninger.

# 02 Aksomhets- vurderinger

Denne delen gir innsikt i hvilke vurderinger og tiltak Edda Group Norge har gjennomført i 2025 for å identifisere, forebygge og håndtere risiko for negative konsekvenser knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

# DEL 2: Aktsomhetsvurderinger i 2025

## 2.1 Metodikk og gjennomføring

Edda Group Norway arbeider systematisk med aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter.

Som en del av dette arbeidet benytter vi fortsatt dobbel vesentlighetsanalyse (double materiality analysis) som et sentralt verktøy for å identifisere og prioritere de mest vesentlige risikoene og sikre en risikobasert tilnærming til tiltak.

Analysen ble først gjennomført i 2024 som en del av forberedelsene til EUs bærekraftsdirektiv (CSRD), og gir innsikt i både:

1. hvordan virksomheten påvirker mennesker og samfunn
2. hvilke forhold som kan påvirke virksomheten finansielt og operasjonelt

Analysen oppdateres jevnlig, og inngår som et viktig grunnlag for våre løpende aktsomhetsvurderinger og prioriteringer av tiltak.

I tillegg til dobbel vesentlighetsanalyse benytter vi flere etablerte prosesser og datakilder for å identifisere og følge opp risiko knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, både i egen virksomhet og i leverandørkjeden. Disse inkluderer blant annet:

- HMS-risikovurderinger
- årlig likestillingsredegjørelse (ARP)
- varslings- og avvikssystemer
- leverandøroppfølging gjennom Supplier Code of Conduct og kontraktskrav

Samlet gir dette et bredt og kontinuerlig oppdatert grunnlag for å identifisere, vurdere og prioritere risikoer.



## 2.2 Identifiserte risikoområder

Som et bemannings- og rekrutteringsselskap er Edda Group Norway eksponert for risikoer knyttet til både egen virksomhet og leverandørkjeden.

### EGEN VIRKSOMHET

Våre medarbeidere er en sentral del av vår virksomhet, og vi legger vekt på å tilby trygge, forutsigbare og inkluderende arbeidsforhold. Samtidig erkjenner vi at det finnes iboende risikoer i bemanningsbransjen, særlig fordi mange av våre ansatte arbeider ute hos kunder i ulike bransjer og arbeidsmiljøer.

De mest sentrale risikoområdene som er identifisert er:

**HMS og opplæring:** Delt ansvar mellom Edda Group og innleier kan innebære risiko for mangelfull opplæring og oppfølging.

#### Forutsigbarhet i arbeid og inntekt:

Midlertidige stillinger og varierende oppdragsmengde kan påvirke økonomisk trygghet og arbeidsmiljø.

**Diskriminering og inkludering:** Innleide medarbeidere kan oppleve lavere grad av inkludering eller likebehandling.

#### Informasjonssikkerhet og personvern:

Behandling av personopplysninger knyttet til ansatte, kandidater og kunder innebærer risiko for brudd på personvern og uautorisert tilgang til sensitiv informasjon, dersom systemer, kompetanse eller rutiner ikke er tilstrekkelig robuste.

Disse risikoområdene samsvarer i stor grad med vurderingene gjort i 2024, og følges opp gjennom kontinuerlig forbedringsarbeid.

### LEVERANDØRKJEDE

Som innkjøper av varer og tjenester har vi et ansvar for å sikre at vår leverandørkjede ikke bidrar til brudd på menneskerettigheter eller uverdige arbeidsforhold.

Våre vurderinger viser at det fortsatt finnes iboende risiko i deler av leverandørkjeden, særlig der verdikjedene er komplekse og mindre transparente. De mest vesentlige risikoområdene inkluderer:

#### IT-utstyr og teknologiske komponenter

Risiko knyttet til produksjonsledd langt bak i verdikjeden, hvor forhold som tvangsarbeid, barnarbeid og dårlige arbeidsforhold kan forekomme.

#### Innkjøp av markedsmateriell og kontorrekvisita

Risiko knyttet til globale produksjonskjeder med begrenset sporbarhet.

#### Transport- og reisetjenester

Risiko knyttet til arbeidsforhold, lønn og HMS, særlig blant underleverandører og selvstendig næringsdrivende.

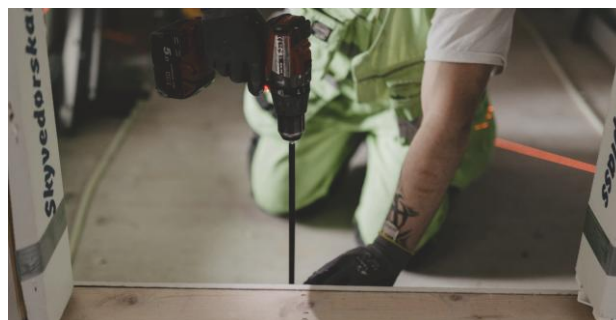
Selv om vår direkte påvirkning i enkelte deler av leverandørkjeden er begrenset, arbeider vi aktivt med å redusere risiko gjennom kravstilling, leverandør oppfølging og forbedring av innkjøpsrutiner.

## 2.3 Oppsummering av risikobilde

Årets aktsomhetsvurderinger viser at hovedbildet av risiko er relativt stabilt sammenlignet med foregående år. Samtidig gir oppdatert metodikk og forbedret datagrunnlag oss bedre innsikt og grunnlag for prioritering av tiltak.

Det er ikke avdekket konkrete brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i 2025. Samtidig erkjenner vi at risikoene er reelle og i stadig utvikling, særlig i leverandørkjeden og i tilknytning til bemanningsmodellen.

Vi legger derfor til grunn en risikobasert tilnærming, hvor de mest alvorlige og sannsynlige risikoene prioriteres i det videre arbeidet.



## 2.4 Tiltak og oppfølging

Basert på identifiserte risikoområder har Edda Group Norway i 2025 gjennomført, videreutviklet og igangsatt en rekke tiltak for å forebygge og redusere risiko knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Tiltakene er utformet for å adressere de identifiserte risikoområdene, og er prioritert basert på risikoens alvorlighetsgrad og sannsynlighet. De er forankret i prinsipper om kontinuerlig forbedring, risikobasert prioritering og integrasjon i eksisterende prosesser.



### TILTAK I EGEN VIRKSOMHET

#### ● **Styrking av arbeidsforhold og transparens**

For å redusere risiko knyttet til uforutsigbarhet og potensielt urettferdige arbeidsvilkår for ansatte i Edda Group Norway, har vi:

- utarbeidet ny personalhåndbok
- oppdatert arbeidsavtaler
- videreutviklet stillingsstruktur og lønnspolitikk

Tiltakene bidrar til økt transparens og tydeligere rammer for ansettelsesforhold, og gjør det lettere å identifisere og forebygge uønsket forskjellsbehandling.

#### ● **Likestilling og ikke-diskriminering**

Som del av det systematiske arbeidet med likestilling har vi i 2025:

- gjennomført målrettede lønnsjusteringer for å redusere lønnsforskjeller (administrative ansatte)
- prioritert grupper med lavere gjennomsnittslønn, hvor kvinner er overrepresentert (administrative ansatte)
- videreført arbeidet med å styrke kompetanse og bevissthet knyttet til inkluderende rekruttering (alle ansatte)

Tiltakene bygger opp under arbeidet med å sikre like muligheter og rettferdig behandling i hele organisasjonen.

#### ● **Medvirkning og HMS-arbeid**

For å styrke oppfølging av arbeidsmiljø og HMS har vi:

- etablert og videreutviklet struktur for ansattrepresentasjon og medvirkning
- styrket systematisk HMS-arbeid og oppfølging av arbeidsforhold
- Videreutviklet og implementert regler og prosedyrer for ansettelse og onboarding av utleide medarbeidere, samt risikokartlegging og informasjonssinnhenting hos kunde.

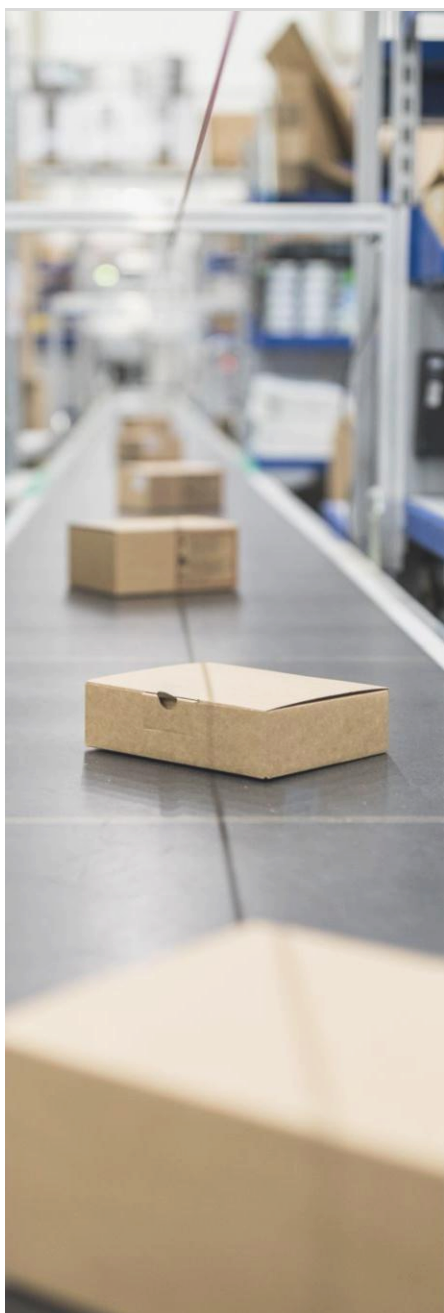
Dette gir bedre innsikt i risikoer nær driften og bidrar til mer målrettede tiltak.

#### ● **Informasjonssikkerhet og personvern**

For å redusere risiko knyttet til håndtering av personopplysninger har vi i 2025 styrket arbeidet med informasjonssikkerhet. Vi har blant annet:

- økt fokus på opplæring og praktisk trening i sikker bruk av systemer
- gjennomført løpende bevisstgjøring knyttet til trusler som phishing og uautorisert tilgang
- styrket rutiner for trygg håndtering av data knyttet til ansatte, kandidater og kunder

Tiltakene bidrar til å beskytte individers rett til personvern og redusere risiko for uønskede hendelser.



## TILTAK I EGEN LEVERANDØRKJEDE

### Styrking av leverandøroppfølging

For å redusere risiko knyttet til leverandørkjeden har vi i 2025:

- videreført arbeidet med å styrke og standardisere innkjøpsprosesser
- tydeliggjort krav til leverandører gjennom Supplier Code of Conduct og kontrakter

I tillegg har vi startet arbeidet med å forbedre systemstøtte for leverandøroppfølging, blant annet gjennom planlagt bruk av leverandørplattform for enklere innhenting og vurdering av leverandørdata.

Tiltakene har som mål å øke transparens og etterlevelse i leverandørkjeden, særlig i områder med høy iboende risiko.

## VARSLING, AVVIK OG BEVISSTGJØRING

### Forbedret avvikshåndtering

I 2025 har vi videreutviklet vårt arbeid med avvik og varsling gjennom:

- etablering av et konsernfelles avvikssystem
- bedre samordning og oppfølging på tvers av land og enheter

Dette gir økt oversikt, styrket rapportering og bedre grunnlag for læring og forbedring.

### Økt bevissthet og opplæring

Som en del av implementeringen av revidert Code of Conduct har vi arbeidet med:

- å styrke bevisstheten rundt etisk adferd og menneskerettigheter
- å oppfordre ansatte til å melde fra om kritikkverdige forhold

Tiltakene har som mål å bidra til en tydeligere kultur for åpenhet og ansvarlighet i organisasjonen.

## OPPFØLGING OG VIDERE FORBEDRING

Tiltakene som er gjennomført i 2025 følges opp gjennom etablerte styringsprosesser, inkludert:

- løpende risikovurderinger
- rapportering og oppfølging i relevante fora
- integrasjon i virksomhetens styringssystem (IMS)

Arbeidet med tiltak videreføres og videreutvikles i 2026, blant annet gjennom implementering av nye systemer, ytterligere styrking av leverandøroppfølging og økt opplæring og bevisstgjøring i organisasjonen.

# 03

## Vårt videre arbeid

Denne delen beskriver våre ambisjoner og prioriteringer for det videre arbeidet med menneskerettigheter, inkludert hvordan vi jobber med rettferdig omstilling, helse, miljø og sikkerhet, samt mangfold og inkludering.

# Vårt videre arbeid

Arbeidet med å sikre respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er en kontinuerlig prosess. Edda Group Norway vil videreutvikle arbeidet med aktsomhetsvurderinger gjennom styrking av metodikk, systemer og operasjonell oppfølging.

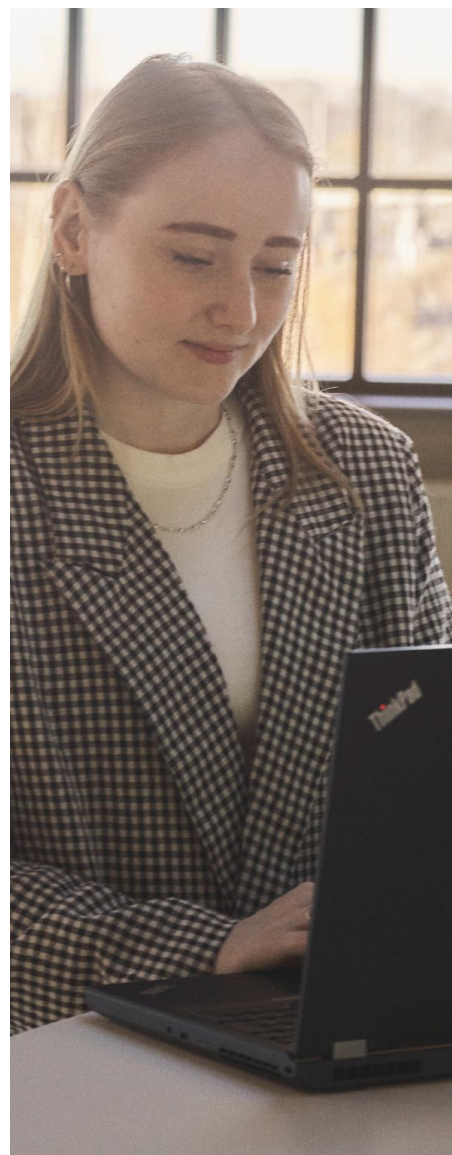
Basert på erfaringene fra 2025 og identifiserte risikoområder, vil følgende områder være særlig prioriterte fremover:

## **Videreutvikling av styringssystem og metodikk**

Vi vil fortsette arbeidet med å forbedre og videreutvikle vårt integrerte styringssystem (IMS), slik at hensyn til menneskerettigheter og arbeidsforhold i enda større grad integreres i virksomhetens prosesser og beslutninger.

Dette inkluderer:

- videreutvikling av metodikk for aktsomhetsvurderinger
- jevnlig oppdatering av dobbel vesentlighetsanalyse som beslutningsgrunnlag
- bedre kobling mellom identifisert risiko og konkrete tiltak
- Målet er å sikre en mer systematisk og datadrevet tilnærming til risikostyring.



### Styrking av leverandøroppfølging

Arbeidet med leverandørkjeden vil være et sentralt fokusområde fremover, særlig i lys av identifiserte risikoer knyttet til globale og mindre transparente verdikjeder.

Prioriterte tiltak inkluderer:

- videre implementering av systemstøtte for leverandøroppfølging
- mer strukturert innhenting og vurdering av leverandørdata
- tydeligere krav og forventninger til leverandører
- Dette skal bidra til økt transparens og bedre risikostyring i leverandørkjeden.

### Kompetanse og bevisstgjøring

For å styrke etterlevelse i praksis vil vi videreføre arbeidet med opplæring og bevisstgjøring i organisasjonen.

Dette omfatter blant annet:

- styrket kompetanse og bevisstgjøring innen informasjonssikkerhet og personvern, herunder praktisk trening i sikker bruk av systemer
- videreutvikling av lederkompetanse og ansvar i organisasjonen, for å sikre etterlevelse av krav knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i den daglige driften
- implementering av revidert Code of Conduct med tilhørende opplæring
- økt bevissthet rundt varsling og håndtering av kritikkverdige forhold
- kompetanseheving innen menneskerettigheter, arbeidsforhold og inkludering
- Målet er å sikre at ansatte har nødvendig kunnskap og kapasitet til å identifisere og håndtere risiko i sitt daglige arbeid.

### Videreutvikling av arbeidsforhold og likestilling

Vi vil fortsette arbeidet med å sikre gode, forutsigbare og inkluderende arbeidsforhold

for alle ansatte, både internt og ute hos kunder.

Dette inkluderer:

- videreutvikling av HR-prosesser og styringsverktøy
- oppfølging av lønnsstruktur og tiltak for å redusere ulikheter
- styrking av arbeidet med mangfold, likestilling og inkludering

Tiltakene bygger videre på arbeidet gjennomført i 2025 og vil tilpasses identifiserte behov.

### Kontinuerlig forbedring og oppfølging

Edda Group Norway vil fortsette å gjennomføre regelmessige aktsomhetsvurderinger og oppdatere tiltak basert på ny innsikt, dialog med interessenter og utvikling i risikobildet.

Gjennom systematisk arbeid, åpenhet og samarbeid med kunder og leverandører skal vi bidra til ansvarlig praksis i hele verdikjeden.

Som bemannings- og rekrutteringsselskap har vi et særlig ansvar for å bidra til et trygt, rettferdig og inkluderende arbeidsliv, og vi vil i det videre arbeidet fortsette å styrke vår rolle som pådriver for forbedring i bransjen.



# Oppsummering

I 2025 har Edda Group Norway arbeidet systematisk med å identifisere, vurdere og håndtere risiko knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold – både i egen virksomhet og i leverandørkjeden.

Gjennom videreutvikling av styringssystemer, policyer og arbeidsprosesser, samt konkrete tiltak innen HR, leverandør oppfølging og avvikshåndtering, har vi styrket vårt arbeid med ansvarlig virksomhet.

Selv om vi ikke har avdekket konkrete brudd i løpet av året, erkjenner vi at risikoene er reelle og i stadig utvikling. Vi vil derfor fortsette å videreutvikle vår metodikk, styrke oppfølgingen av identifiserte risikoområder og sikre god forankring i organisasjonen. Arbeidet i 2025 har gitt et bedre grunnlag for systematisk risikostyring og prioritering av tiltak fremover.

Gjennom åpenhet, strukturert arbeid og tett samarbeid med ansatte, kunder og leverandører, skal vi bidra til et mer inkluderende, rettferdig og ansvarlig arbeidsliv – og sikre respekt for menneskerettigheter i hele vår verdikjede.

  
Thomas Glerup, Daglig leder, Edda Group Norway AS

  
Ketil Olsen, Daglig leder, Safejob Energy AS

Eventuelle henvendelser knyttet til denne redegjørelsen, eller om vårt arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, kan rettes til Elin Nerhus Trengereid Direktør for Corporate Development [elin.trengereid@eddagroup.com](mailto:elin.trengereid@eddagroup.com)

