

Rapport Åpenhetsloven 2025



Innhold

1. Innledning	3
1.1 Styrets forankring og overordnede ansvar	3
1.2 Ledelsens operative ansvar og oppfølging	4
2. Om virksomheten og leverandørkjeden.....	4
2.1 Organisasjonsstruktur og driftsområde	4
2.2 Det norske partssamarbeidet som grunnpilar	4
2.3 Vår leverandørkjede og forretningspartnere	5
3. Metodikk og aktsomhetsvurderinger.....	6
3.1 OECDs sekstrinnsmodell som rammeverk	6
3.2 Risikobasert tilnærming og informasjonskilder	6
3.3 Varsling og varslingskanal	7
4. Vesentlig risiko og faktiske negative konsekvenser.....	8
4.1 Risikovurdering i egen bedrift.....	8
4.2 Risikovurdering av leverandørkjeden og forretningspartnere	8
4.3 Faktiske negative konsekvenser avdekket i perioden	10
4.3.1 Negative konsekvenser avdekket hos Leverandør	10
4.3.2 Felles styrker.....	11
4.3.3 Hovedfunn på tvers av vurderingene ved leverandøroppfølging	11
4.3.4 Vurdering av alvorlighetsgrad	12
4.3.5 Samlet vurdering	12
5. Risikoreducerende tiltak, oppfølging og gjenoppretting.....	13
6. Faktiske funn og veien videre	13
6.1 Styrets erklæring og godkjenning	14

Redegjørelse for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

1. Innledning

Denne redegjørelsen er utarbeidet i samsvar med åpenhetsloven og dekker virksomheten i selskapene Altrad Norge AS, Beerenberg Services AS og Linjebygg AS. Under strategien «Stronger Together» forener vi over 40 års lokal erfaring med Altrad Groups globale ekspertise innen vedlikeholds- og modifikasjonstjenester. Vårt mål er å sikre at egen drift, leverandørkjeder og forretningspartnere opprettholder de høyeste standarder for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Altrad konsernet har utarbeidet «One Altrad»-modell, som bygger på internasjonale standarder som FNs bærekraftsmål og ILOs kjernekonvensjoner. Vi drar nytte av konsernets overordnede aktsomhetsvurderinger og felles styringsverktøy, inkludert det globale rapporteringssystemet GAN og konsernets uavhengige varslingskanal (*Whistleblowing*). Dette sikrer en systematisk og tverrgående oppfølging av konsernets nulltoleranse for menneskerettsbrudd. Redegjørelsen gir innsikt i våre kartlagte risikoområder, aktsomhetsvurderinger og konkrete tiltak for perioden.

1.1 Styrets forankring og overordnede ansvar

Styret i Altrad Norway AS har det overordnede ansvaret for å sikre at virksomheten drives i samsvar med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, i tråd med åpenhetsloven og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper.

Ledelsen har vedtatt og forankret selskapets etiske retningslinjer (*Code of Conduct*), samt spesifikke policyer for menneskerettigheter (*Human Rights Policy*) og antikorrupsjon (*Anti-Bribery & Corruption Policy*). Disse dokumentene danner fundamentet for selskapets aktsomhetsvurderinger og gjelder ufravikelig for alle ansatte, innleide og forretningspartnere. Ledelsen påser at det etableres nødvendige ressurser og systemer for å identifisere, forebygge og begrense negative konsekvenser i egen drift og i leverandørkjeden, og godkjenner den årlige redegjørelsen.

1.2 Ledelsens operative ansvar og oppfølging

For å sikre effektiv etterlevelse har ledelsen utpekt en egen *Local Compliance Officer* (LCO), som leder det operative compliance-arbeidet. Dette arbeidet støttes av et koordinert nettverk av *Compliance Points of Contact* (CPOC) på tvers av avdelinger og geografiske lokasjoner i de Beerenberg Services AS og Linjebygg AS med datterselskaper. Ledelsen følger opp at det gjennomføres regelmessige risikovurderinger, at avvik håndteres systematisk gjennom korrigerende tiltak, og at det rapporteres løpende til styret om status for virksomhetens compliance-aktiviteter.

2. Om virksomheten og leverandørkjeden

2.1 Organisasjonsstruktur og driftsområde

Etter Altrad Groups oppkjøp av Beerenberg ble det i 2025 besluttet å etablere Altrad Norway AS for å samle fellesfunksjoner (Shared Services) for Beerenberg Services AS og Linjebygg AS. Selskapene opererer under en felles ledergruppe fra og med 31.mars 2025, fra 1. januar 2026 tilknyttet det nyopprettede selskapet Altrad Norge AS.

- **Beerenberg Services AS:** Leverer vedlikeholds-, modifikasjons- og fabrikasjonstjenester innen isolasjon, stillas og overflatebehandling (ISO-fagene). Hovedkontor i Bergen.
- **Linjebygg AS:** Serviceleverandør innen isolasjon, stillas, overflatebehandling, mekanisk arbeid, betongrehabilitering og tilkomstteknikk. Hovedkontor i Molde.

Virksomhetene betjener primært energisektoren på landanlegg og installasjoner offshore i Norge. Internasjonal aktivitet inkluderer også prosjekter og egne selskaper i Polen, Australia, Sør-Korea, Thailand, Singapore og Brasil.

2.2 Det norske partssamarbeidet som grunnpilar

Selskapene praktiserer et systematisk samarbeid med fagforeninger, tillitsvalgte og verneombud. Dette trepartssamarbeidet utgjør en grunnpilar i virksomhetens daglige drift og risikohåndtering.

- **Formelle samarbeidsorganer:** Det gjennomføres minimum fire årlige møter i Bedriftsutvalget (BU) og Arbeidsmiljøutvalget (AMU) for å drøfte drift, HMS og strategiske endringer. Tillitsvalgte involveres systematisk ved organisasjonsendringer.
- **Tariffavtaler og organisasjonsfrihet:** Ansattes rett til fri fagorganisering er eksplisitt garantert. Lønns- og arbeidsvilkår sikres gjennom sentrale tariffavtaler i energisektoren.

- **HMS- og verneombudssamarbeid:** Ledelsen koordinerer valg og opplæring av verneombud. Verneombud og tillitsvalgte involveres direkte i risikoreduserende tiltak, som oppfølging av sykefravær og kartlegging av arbeidsmiljørisiko.
- **Inkludering og tilrettelegging:** Partssamarbeidet brukes aktivt til inkluderingsprosjekter, eksempelvis gjennom initiativet «Dysleksivennlig arbeidsplass» som sikrer tilrettelagt informasjon til de ansatte.
- **Uavhengig varslingskanal:** Tillitsvalgte og vernetjenesten fungerer som en uavhengig og trygg kanal for ansatte som ønsker å melde fra om kritikkverdige forhold eller brudd på åpenhetslovens krav.

2.3 Vår leverandørkjede og forretningspartnere

Selskapene har en omfattende og global leverandørkjede som støtter vår kjernevirksomhet innen ISO-fag, mekanisk arbeid, betongrehabilitering og tilkomstteknikk. Virksomheten har årlig i overkant av 1500 aktive forretningspartnere og leverandører.

Våre innkjøp spenner fra teknisk materiell og kritiske råvarer til spesialisttjenester og personell innleie. For å sikre en målrettet og risikobasert oppfølging i tråd med åpenhetsloven, har vi segmentert leverandørbasen vår. Vi retter en særlig oppmerksomhet mot innkjøpskategorier og geografiske områder der det er en iboende forhøyet risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

De mest kritiske innkjøpskategoriene vi har identifisert og risikovurdert, omfatter:

- **Materiell og råvarer:** Isolasjonsmaterialer, stillasutstyr og kjemikalier til overflatebehandling.
- **Personlig verneutstyr (PVU):** Bekledning og sikkerhetsutstyr tilpasset krevende operative miljøer.
- **Tjenester og kapasitet:** Innleid personell (særlig i ikke-administrative og operative stillinger), samt transport- og logistiktjenester.

Vårt ansvar og våre aktsomhetsvurderinger omfatter leverandører i første ledd (tier 1), men vi arbeider også systematisk med å få bedre innsyn i dypere ledd av verdikjeden (underleverandører i tier 2). Dette gjelder spesielt i tilknytning til vår internasjonale aktivitet og innkjøp knyttet til våre enheter og datterselskaper i utlandet, herunder i Polen, Brasil, Thailand og Sør-Korea.

3. Metodikk og aktsomhetsvurderinger

3.1 OECDs sekstrinnsmodell som rammeverk

Altrad Norway AS legger OECDs sekstrinnsmodell til grunn som et systematisk rammeverk for kontinuerlige aktsomhetsvurderinger på tvers av den sammenslåtte virksomheten.

Prosessen startet med å forankre ansvarlighet ved å integrere menneskerettighets- og etiske politikker i selskapets overordnede styringssystemer, *Code of Conduct* og kontraktsmaler. Deretter kartlegges og vurderes potensielle og faktiske negative konsekvenser basert på geografi, bransje, tjenesteområder og produktkategorier.

For å håndtere den identifiserte risikoen iverksettes det målrettede tiltak, som utrulling av robotteknologi i utsatte miljøer og obligatoriske opplæringsprogrammer. Effekten av disse tiltakene overvåkes og spores kontinuerlig gjennom HMS-inspeksjoner, interne og eksterne revisjoner, samt regelmessig leverandøroppfølging.

Resultatene kommuniseres utad ved å offentliggjøre den årlige redegjørelsen innen 30. juni og ved å besvare informasjonskrav fra allmennheten via dedikerte kanaler. Endelig sikrer virksomheten velfungerende varslingskanaler og etablerte prosedyrer for umiddelbar gjenoppretting, utbedring eller kompensasjon dersom det oppdages at selskapet har forårsaket eller bidratt til skade.

3.2 Risikobasert tilnærming og informasjonskilder

Selskapene har en lang tradisjon for å sette helse, miljø og sikkerhet høyt. Arbeidet med menneskerettigheter er integrert i selskapets styringssystem, og vi er sertifisert etter ISO 9001, ISO 14001 og ISO 45001. Gjennom integrasjonen med Altrad har vi i 2025 ytterligere styrket vårt styringssystem ved å implementere konsernets globale retningslinjer, inkludert politikker for antikorrupsjon, etikk og moderne slaveri.

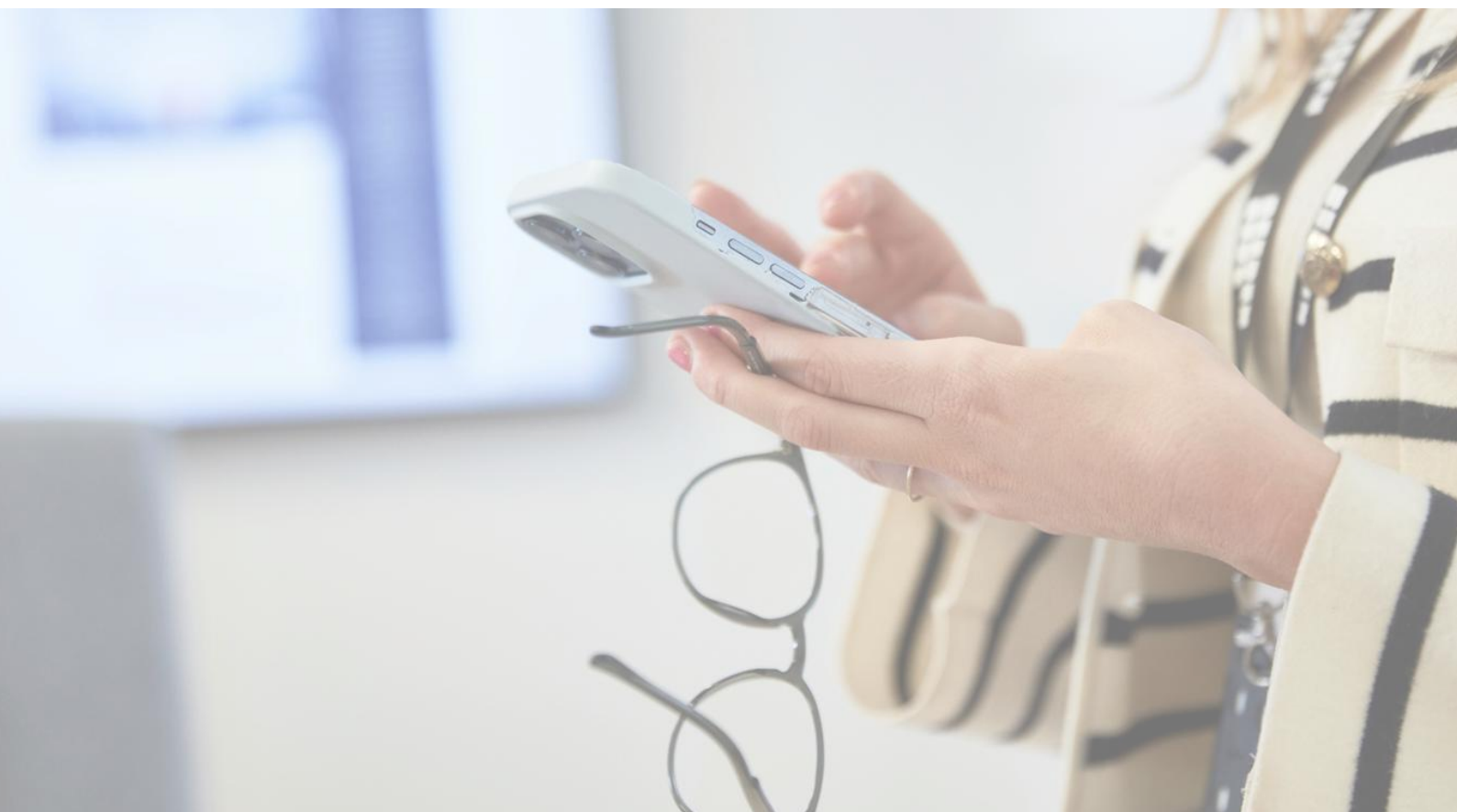
Ledelsen har det overordnede ansvaret for etterlevelse, og vi har etablert en struktur med lokale compliance-ansvarlige (Local Compliance Officers) for å sikre at retningslinjene følges i alle deler av organisasjonen. Selskapene har også implementert morselskapets eksterne, digitale varslingskanal (WhistleBlowing portal) som er tilgjengelig for både ansatte og eksterne partnere 24/7.

3.3 Varsling og varslingskanal

Vår bedrift har nulltoleranse for uanstendige arbeidsforhold og brudd på menneskerettigheter. Gjennom Altrad-konsernets Whistleblowing Policy har alle ansatte, innleide og eksterne samarbeidspartnere en eksplisitt rett til å varsle om kritikkverdige forhold, uetisk adferd eller brudd på grunnleggende rettigheter, med en absolutt garanti mot sanksjoner og gjengjeldelse.

For å etterleve kravene i åpenhetsloven jobber vi systematisk på tvers av organisasjonen og våre selskaper. Den praktiske oppfølgingen ledes på lokalt nivå av varslingsgruppe og av våre samsvarsansvarlige (Local compliance officers), som sikrer en uavhengig, profesjonell og konfidensiell saksbehandling. Varsling kan gjøres direkte eller anonymt via konsernets krypterte varslingskanal (Altrad compliance line). Gjennom dette tverrgående samarbeidet og felles saksbehandlingsprosedyrer sikrer vi transparent arbeidsmiljø og en ansvarlig leverandørkjede, hvor avvik avdekkes og håndteres i tråd med våre etiske forpliktelser.

COM.BAC.POL.04.WhistleblowingPolicy. EN



4 Vesentlig risiko og faktiske negative konsekvenser

4.1 Risikovurdering i egen bedrift

Vi opererer i en sektor med iboende risiko for negativ påvirkning på arbeidsmiljø og helse. De viktigste identifiserte risikoområdene i egen virksomhet er knyttet til kjemikaliehåndtering, støy, ergonomi og perioder med høyt arbeidspress.

Gjennom 2025 har vi lagt stor vekt på systematisk helseoppfølging i samarbeid med bedriftshelsetjenesten. Selv om sykefraværet har vist en svak reduksjon fra 7,7 til 7,1 % i 2025, arbeides det videre målrettet med individuell oppfølging og forebyggende HMS-tiltak. Vi benytter også robotteknologi for å redusere ansattes eksponering i farlige arbeidsmiljøer, spesielt i trange rom med høy fysisk belastning. For vår internasjonale virksomhet, spesielt i Brasil og Thailand, håndteres risiko gjennom tett oppfølging fra norsk ledelse og sikring av gode lønns- og arbeidsvilkår i tråd med konsernets standarder.

4.2 Risikovurdering av leverandørkjeden og forretningspartnere

Med i overkant av 1 500 årlige forretningspartnere og leverandører, har selskapene i 2025 videreført og styrket arbeidet med aktsomhetsvurderinger i tråd med kravene i åpenhetsloven.

Vår risikobaserte tilnærming følger systematisk OECDs sekstrinnsmodell for å kartlegge, forebygge og begrense negative konsekvenser i leverandørkjeden:

- **Trinn 1: Forankre ansvarlighet** Arbeidet med aktsomhetsvurderinger er fullt integrert i selskapets overordnede styringssystem gjennom vår *Human Rights Policy*, etiske retningslinjer (*Code of Conduct*) og leverandørerkjøring. Ansvar er inngår som en fast del av Supply Chain Management sitt løpende risikostyrings- og innkjøpsarbeid.
- **Trinn 2: Kartlegge og vurdere negative konsekvenser** Vi gjennomfører en strukturert og risikobasert kartlegging av leverandørbasen. Første ledd består av en overordnet screening og utvidet datainnsamling gjennom kvalifiseringssystemene Magnet og Achilles. Deretter foretar vi en risikoklassifisering der leverandørene segmenteres basert på landrisiko og kjente risikokategorier i vår bransje (som isolasjonsmateriell, overflatebehandling, stillasutstyr, personlig verneutstyr, operativt innleid personell samt transport og logistikk). I 2025 tok vi også i bruk bærekraftsplattformen *IntegrityNext* for å

automatisere denne kartleggingen, og om lag 300 selskaper (alle leverandører over nivå 3) ble forespurt om å redegjøre for sitt ESG-arbeid her.

- **Trinn 3: Stanse, forebygge eller redusere** Basert på kartleggingen vurderer vi selskapets faktiske påvirkningsmulighet og iverksetter målrettede tiltak der vi kan utgjøre en forskjell. I 2025 deltok vi aktivt i en tverrfaglig HRDD-gruppe i regi av Magnet for å samordne bransjetiltak. Vår oppfølging omfatter både leverandører i første ledd (tier 1) og utvalgte underleverandører i dypere ledd av kjeden (tier 2).

- **Trinn 4: Overvåke og spore gjennomføring og effekt** For å kontrollere etterlevelse og måle effekten av våre retningslinjer, ble 35 leverandører fulgt opp særskilt i løpet av året, og det ble gjennomført fire temabaserte heldagsrevisjoner med dypdykk i menneskerettigheter og arbeidsforhold.
- **Trinn 5 og 6: Kommunisere og gjenopprette** Resultatene fra disse verifikasjonene kommuniseres årlig gjennom denne redegjørelsen, og danner grunnlaget for eventuelle gjenopprettende tiltak eller dialog om forbedringsplaner med våre forretningspartnere.



4.3 Faktiske negative konsekvenser avdekket i perioden

4.3.1 Negative konsekvenser avdekket hos Leverandør

Oppsummeringen sammenfatter funnene fra HRDD-vurderinger (Human Rights Due Diligence). På tvers av vurderingene er hovedbildet at leverandørene i stor grad har etablerte politikker og enkelte grunnleggende systemer for å ivareta menneskerettigheter og arbeidsforhold, men at modenheten varierer betydelig når det

gjelder styring, tydelig ansvar, dokumentasjon, varslings-mekanismer og oppfølging av egen leverandørkjede.

Resultatene fra verifikasjonene i 2025 er kategorisert og oppsummert i tabellen nedenfor:

Kategori	Status / Alvorlighetsgrad	Beskrivelse / Aksjon	Antall funn
1. Acceptable	Ingen merknad	Forholdet ivaretas tilfredsstillende.	93
2. Minor	Mindre avvik	Behov for mindre dokumentasjon eller justeringer.	15
3. Moderate	Moderat avvik	Svakheter i styring og manglende operasjonalisering.	6
4. Serious	Alvorlig avvik	Systemsvikt som krever umiddelbare tiltak.	1
5. Not rated	Ikke vurdert	Data ikke tilgjengelig / under oppfølging.	85

4.3.2 Felles styrker

Flere av leverandørene viser at grunnleggende forhold knyttet til lønn, arbeidstid, HMS, verneutstyr, alderskontroll og formelle arbeidsvilkår er etablert og i stor grad håndteres tilfredsstillende. Det er gjennomgående tegn til at selskapene har et bevisst forhold til helse, sikkerhet og grunnleggende arbeidsrettslige krav, og i flere tilfeller finnes det både code of conduct, whistleblowing-løsninger og HR-relaterte policyer. Flere leverandører fremstår derfor som relativt modne på de mest grunnleggende interne arbeidsforholdene.

4.3.3 Hovedfunn på tvers av vurderingene ved leverandør oppfølging

Det tydeligste fellestrekket er at HRDD i flere tilfeller ikke er godt nok integrert i ledelsens styringsmodell. Flere vurderinger viser at menneskerettigheter ikke er et tydelig og fast tema i management review, at ansvar og eierskap er uklart definert, og at ledelsen mangler en aggregert oversikt over risiko, tiltak og oppfølging. I flere av vurderingene er dette en tydelig svakhet, mens andre fremstår sterkere på dette området, men fortsatt med enkelte uklarheter i lokal forankring og håndtering av saker.

Et annet gjennomgående funn gjelder grievance- og whistleblowing-mekanismer. Selv der slike kanaler finnes, er det flere spørsmål knyttet til hvor godt de er kjent, hvor tydelig prosessen er beskrevet, hvem som faktisk har ansvar for oppfølging, og om systemene fungerer i praksis. I ett tilfelle var dette særlig alvorlig, fordi testing av anonym kanal indikerte at rapportering ikke nådde frem. I andre vurderinger er det avdekket svakheter knyttet til dokumentasjon, lokal oversikt eller eierskap til saker, mens det i ett tilfelle også ble identifisert et mindre avvik ved at det ikke fantes kanal for andre enn ansatte til å rapportere forhold.

Oppfølging av leverandørkjeden er et tredje fellestrekk. Flere av leverandørene har bedre kontroll på egne arbeidsforhold enn på sine egne underleverandører og forretningspartnere. Det er gjentakende funn knyttet til manglende risikokategorisering, begrenset due diligence, uklar bruk av ESG-/HRDD-kriterier i oppfølgingen og fravær av systematiske revisjoner mot menneskerettighetskrav. Flere vurderinger viser tydelige svakheter på dette området, mens andre har noen etablerte mekanismer, men fortsatt uklarheter i ansvar, praksis og oppfølging.

Et fjerde hovedfunn er at policyer og prinsipper ofte er etablert, men ikke godt nok operasjonalisert. Flere vurderinger viser uklarhet i referanser, versjonskontroll, dokumenterte prosesser, opplæring og sammenhengen mellom policy, risiko, tiltak og ansvarlige roller. Dette gjør det vanskelig å vurdere om HRDD-arbeidet er fullt integrert i den daglige driften. Funnene peker derfor ofte mer på svak modenhet og begrenset etterprøvbarehet enn på dokumenterte grove brudd mot arbeidstakerne.

4.3.4 Vurdering av alvorlighetsgrad

Minor- og improvement suggestion-funnene går i hovedsak på behov for tydeligere dokumentasjon, bedre sporbarhet, sterkere ledelsesforankring, tydeligere varslingsprosesser og mer systematisk oppfølging av leverandører. Moderate-funnene dreier seg særlig om svak styring av HRDD, uklare ansvarslinjer, manglende risikobilde og begrenset operasjonalisering av menneskerettighetsarbeidet. Det mest alvorlige funnet er knyttet til en svikt i et varslingsystem, hvor den anonyme rapporteringskanalen ikke så ut til å fungere i praksis. Samlet peker dette på at de mest alvorlige avvikene primært handler om systemsvikt og styringssvakheter, snarere enn at det er dokumentert utbredte eller grove enkelthendelser mot arbeidere.

4.3.5 Samlet vurdering

Samlet sett viser vurderingene at leverandørene i varierende grad har etablert et grunnlag for å håndtere menneskerettigheter og arbeidsforhold, men at flere fortsatt har

et tydelig forbedringsbehov for å møte forventningene til moden HRDD-praksis. De viktigste forbedringsområdene er å tydeliggjøre ansvar og eierskap, løfte HRDD inn i ledelsens faste styringsprosesser, sikre at varslings-mekanismer fungerer og er tillitvekkende, og styrke oppfølgingen av egen leverandørkjede. Dette bør være de mest sentrale prioriteringene i videre leverandør oppfølging.

5. Risikoreduserende tiltak, oppfølging og gjenoppbygging

For å håndtere funnene fra 2025 har Altrad Norway iverksatt og planlagt følgende spesifikke tiltak:

- **Oppfølging av systemavvik:** Leverandøren med svikt i varslingskanalen har fått krav om umiddelbar utbedring. Forholdet følges opp med tett dialog, og det vil vurderes en uavhengig tredjepartsrevisjon dersom tilfredsstillende funksjonalitet ikke kan dokumenteres.
- **Lukking av mindre og moderate avvik:** Det er opprettet tidsbestemte handlingsplaner for de 21 identifiserte minor- og moderate-avvikene. Disse følges opp gjennom Supply Chain Management i løpet av første halvår 2026.
- **Kontraktsendringer:** Med utgangspunkt i konsernets *Responsible Procurement Policy* (introdusert sommeren 2025) oppdateres selskapets standard avtalemaler og kontraktskrav for å sikre strengere forpliktelser rundt menneskerettigheter og sporbarhet.
- **Automatisert oppfølging:** Prosessen med registrering og innhenting av ESG-data i *IntegrityNext* videreføres med høy prioritet for de leverandørene som gjenstår i systemet.

6. Faktiske funn og veien videre

Det er i perioden ikke avdekket faktiske, grove menneskerettsbrudd i egen virksomhet eller i leverandørkjeden. Erfaringene fra 2025 viser likevel at svakheter i dypere ledd av leverandørkjeden og manglende modenhet i styringssystemer utgjør vår primære risiko.

For 2026 vil Altrad Norway AS fokusere på følgende tre hovedområder for å prestere ytterligere:

1. **Systemstøtte:** Fullføre implementeringen av et nytt teknisk system for kontinuerlig overvåking og etterlevelse av lovkrav.
2. **Antikorupsjon:** Ferdigstilling av den pågående sertifiseringsprosessen for ISO 37001 (ledelsessystemer for antikorupsjon).
3. **Erfaringsutveksling:** Fortsette det aktive engasjementet i «FUTURE-PROOF»-nettverket for å sikre at virksomheten til enhver tid følger beste praksis og harmoniserte standarder i bransjen.

6.1 Styrets erklæring og godkjenning

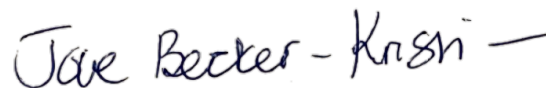
Denne redegjørelsen er behandlet og godkjent av styret i Altrad Norway AS. Styret bekrefter at virksomheten vil fortsette å jobbe systematisk og målrettet med aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer, med mål om å sikre kontinuerlig forbedring og åpenhet rundt våre påvirkninger på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

I samsvar med åpenhetsloven § 5 undertegnes denne redegjørelsen herved av samtlige medlemmer av styret samt daglig leder.

Signaturer:


[Arild Apelthun \(Jun 26, 2026 13:42:48 GMT+2\)](#)

Arild Apelthun
Daglig Leder



Tove Grüner Kristiansen
Konserndirektør HR/Styremedlem









Åbenhetsloven rapport 2025 [ANO, endelig udgave]

Final Audit Report

2026-06-29

Created:	2026-06-26
By:	Pål Gudbrandsen (palgud@beerenberg.com)
Status:	Signed
Transaction ID:	CBJCHBCAABAALTd4JefKvBi8RX4toS8loOQ27VgWteZH

"Åbenhetsloven rapport 2025 [ANO, endelig udgave]" History

-  Document created by Pål Gudbrandsen (palgud@beerenberg.com)
2026-06-26 - 11:39:56 AM GMT
-  Document emailed to Arild Apelthun (arild.apelthun@beerenberg.com) for signature
2026-06-26 - 11:41:46 AM GMT
-  Email viewed by Arild Apelthun (arild.apelthun@beerenberg.com)
2026-06-26 - 11:42:26 AM GMT
-  Document e-signed by Arild Apelthun (arild.apelthun@beerenberg.com)
Signature Date: 2026-06-26 - 11:42:48 AM GMT - Time Source: server - Signature Appearance Selected: DRAW
-  Document emailed to Tove Kristiansen (tove.kristiansen@linjebygg.com) for signature
2026-06-26 - 11:42:50 AM GMT
-  Email viewed by Tove Kristiansen (tove.kristiansen@linjebygg.com)
2026-06-26 - 11:43:09 AM GMT
-  Document e-signed by Tove Kristiansen (tove.kristiansen@linjebygg.com)
Signature Date: 2026-06-29 - 7:12:04 AM GMT - Time Source: server - Signature Appearance Selected: IMAGE
-  Agreement completed.
2026-06-29 - 7:12:04 AM GMT