

REDEGJØRELSE ETTER ÅPENHETSLOVEN

NORLANDIA HEALTH & CARE GROUP



Innholdsfortegnelse

Innledning	3
NHCs Virksomhet og driftsområde.....	4
Retningslinjer og rutiner for arbeidet med aktsomhetsvurderinger / Slik jobber vi med aktsomhetsvurderinger	5
Risikovurdering	6
Overordnede funn og tiltak i NHC Gruppen.....	8
Særskilt om konsernselskapene med egen redegjørelsesplikt.....	10
Integrasjonstjenester – Hero Group AS og Hero Mottak AS	10
Individ og familie -- Aberia AS, Aberia Ung AS, Aberia Omsorg AS og Aurora Omsorg AS	12
Care -- Norlandia Care Group AS, Norlandia Care AS, Norlandia Care Norge AS og Norlandia Hjemmeomsorg AS	15
Barnehager – Norlandia Preschools AS, Norlandia Barnehagene AS og Kidsa Barnehager AS	17
Eiendom – NHC Eiendom AS	18
Oppsummering og veien videre	19

Innledning

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022. Hovedformålet med loven er å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Loven skal også sikre at allmennheten har tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer sin menneskerettsrisiko.

Norlandia Health and Care Group (heretter «NHC») består av følgende virksomhetsområder:



Barnehager

Barnehagedrift
Skolefritidsordning



Individ og familie

Barneverntjenester
Omsorg og avlastning
Personlig assistanse



Integrasjonstjenester

Asylmottak
Tolketjenester



Care

Sykehjem
Hjemmetjenester
Personlig assistanse
Pasienthoteller



Eiendom

Utvikling, kjøp og
salg av eiendom



Følgende selskap innenfor NHC Gruppen, utover Norlandia Heath & Care Group AS selv, har individuell rapporteringsforpliktelse i henhold til åpenhetsloven:

Virksomhetsområde	Integrasjonstjenester	Individ og familie
Selskap	Hero Group AS Hero Norge AS	Aberia AS Aberia Ung AS Aberia Omsorg AS Aurora Omsorg AS
Virksomhetsområde	Care	Barnehager
Selskap	Norlandia Care AS Norlandia Care Group AS Norlandia Care Norge AS Norlandia Hjemmeomsorg AS	Norlandia Preschools AS Kidsa Barnehager AS Norlandia barnehagene AS
Virksomhetsområde	Eiendom	
Selskaper	NHC Omsorgsbygg AS	

Ovennevnte selskap har altså individuelle rapporteringsforpliktelser, og ettersom konsernet har felles prosesser og retningslinjer for arbeidet med åpenhetsloven, er samtlige selskap med rapporteringsforpliktelser dekket av denne redegjørelsen. Begrepet «NHC Gruppen» brukes når det refereres til tema som omfatter til samtlige av ovennevnte selskaper, mens de enkelte virksomhetsområdene benevnes når temaet kun gjelder det spesifikke virksomhetsområdet, og selskap som inngår der.

Åpenhetsloven forplikter oss til å:

- utføre aktsomhetsvurderinger i samsvar med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper,
- redegjøre for vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og
- svare på informasjonsforespørsler fra allmennheten.

NHC Gruppen har siden lovens ikrafttredelse jobbet med å gjennomføre aktsomhetsvurderinger. Tidligere år har fokus primært vært knyttet til steg 1 og 2 i aktsomhetsvurderingen: forankring og identifisering av risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. I 2024, har fokus rettet seg også til steg 3 og 4 i aktsomhetsvurderingen: stans, forebygg eller reduser negativ påvirkning, samt overvåk gjennomføring og resultater.

Denne redegjørelsen beskriver NHC Gruppens retningslinjer og rutiner for å håndtere risiko knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, hvilke vesentlige risikoer NHC Gruppen har identifisert og tiltak NHC Gruppen har iverksatt som følge av de identifiserte risikoområder. Redegjørelsen er utstedt og er signert av styrene og daglig leder i hvert av selskapene som er omfattet av denne redegjørelsen. Redegjørelsen gjelder perioden 1. januar til 31. desember 2024.

Redegjørelsen er videre publisert på hjemmesidene til virksomhetsområdene. Enhver som henvender seg til NHC vil også kunne få redegjørelsen ved henvendelse til ethics@norlandia.com.

NHCs virksomhet og driftsområde

NHC er et familieeid, multinasjonalt selskap med hovedkontor i Oslo. Eierne, Kristian og Roger Adolfsen, startet virksomheten tidlig på 1990-tallet og har siden oppstarten hatt et langsiktig og samfunnsansvarlig perspektiv. NHC er et holdingselskap som har som formål å eie aksjer. Aktiviteten for øvrig består primært i konserninterne tjenester til datterselskaper herunder finansiering av konsernet.

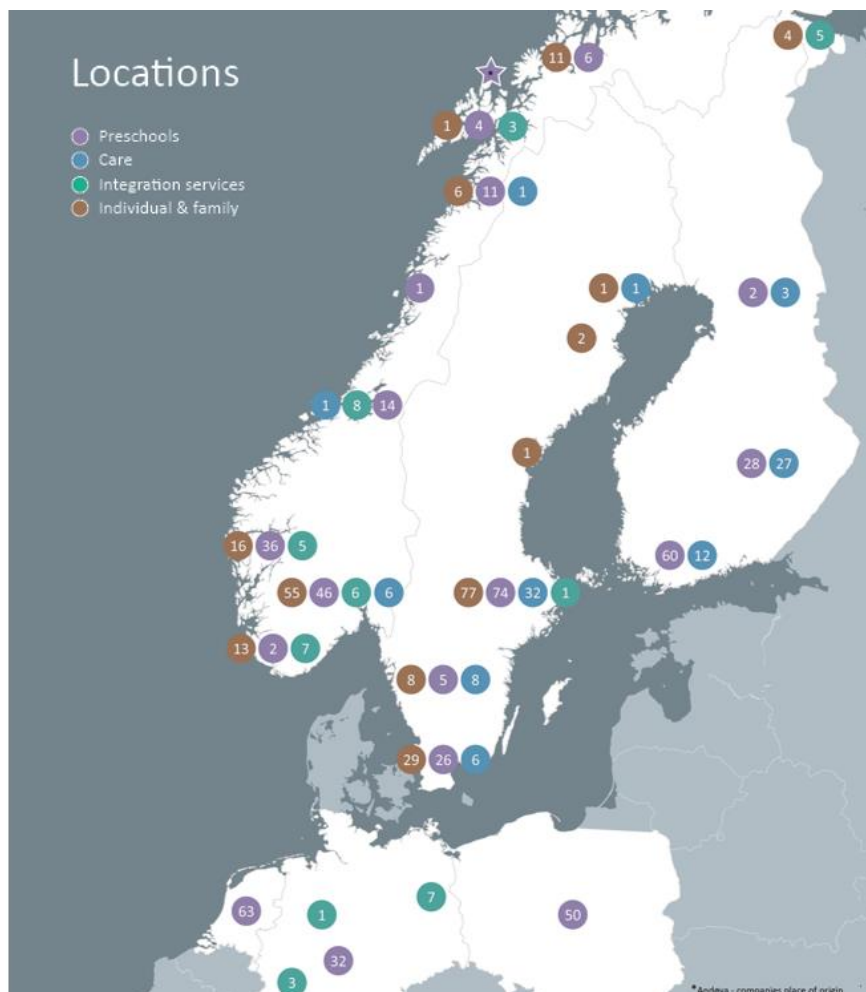
Konsernet består i dag av selskaper innen fagområder som helse- og omsorg, barnehager, integreringstjenester samt tjenester for enkeltpersoner og familier. Det har virksomhet i Norge, Sverige, Finland, Nederland, Tyskland og Polen.

NHC har rundt 19 000 ansatte og når rundt 34.000 mennesker, inkludert kunder, brukere, foreldre og pårørende gjennom våre ulike virksomheter og drift. Policyene og prosessene vi implementerer i virksomhetene våre har muligheten til å påvirke mange liv. Gjennom vårt arbeid ønsker vi å fremme økt bevissthet om bærekraftige temaer, og vi jobber for tiden med å implementere en mer strukturert tilnærming på tvers av organisasjonen for å sikre en høyere grad av kunnskap.



Enheter per land

	Barnehager	Care	Int. tjen.	Ind. & fam.
Norge	120	7	41	106
Sverige	105	47		118
Finland	90	42		
Tyskland	32		11	
Polen	50			
Nederland	63			



Oversikt over det geografiske nedslagsfeltet for konsernet per 31.12.2024.

Retningslinjer og rutiner for arbeidet med aktsomhetsvurderinger / Slik jobber vi med aktsomhetsvurderinger

NHC Gruppen har forpliktet seg til å opptre ansvarlig og sikre respekt for grunnleggende menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. Denne forpliktelsen er inntatt i *Policy om menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold* som er vedtatt av styret, samt i våre etiske retningslinjer. Vår policy om menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er bygget på FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og OECD sine retningslinjer for flernasjonale selskaper når det gjelder menneskerettigheter og arbeidsforhold. Gjennom våre policies og retningslinjer forplikter vi oss også til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger i henhold til OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Divisjonsleder i de ulike virksomhetsområdene har ansvar for oppfølging av disse forpliktelsene.

NHC Gruppen har også andre retningslinjer som er retningsgivende for vårt arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår. Dette inkluderer personalhåndbok, Etiske retningslinjer/Code of Conduct, policy for likestilling og mangfold, policy for kvalitet, policy for bærekraft, HMS-policy, innkjøpspolicy og policy for personvern.

I 2024 deltok konsernet i et felles prosjekt med flere selskaper i gruppen for å implementere CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive). Prosjektet har inkludert kompetansebygging innen CSRD ved ekstern rådgiver, herunder ble det gjennomført en dobbelt vesentlighetsanalyse.

Vi har følgende rutiner for å håndtere vår menneskerettighetsrisiko:

- Rutiner for ansettelse
- Rutiner for lønnsfastsettelse
- Rutiner for oppfølging av ansatte
- Rutiner for avvikshåndtering
- Rutiner for internkontroll
- Rutiner for oppfølging av leverandører.
- Varslingsrutiner. Varsling skal skje til nærmeste leder eller egen varslingskanal for NHC Gruppen. Varsling kan gjøres anonymt.

Risikovurdering

NHC Gruppen har også i denne rapporteringsperioden arbeidet med videre implementering av åpenhetsloven, jobbet etter et rammeverk basert på OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv. I tillegg til dette, har gruppen som nevnt gjennomført en dobbelt vesentlighetsanalyse, som i seg selv dekker ulike formål, men stiller krav til åpenhet og nøyaktighet. Utvalgte vesentlige områder for NHC gruppen samsvarer også i dette tilfellet hvor fokus på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er avgjørende. Denne analysen tar også for seg delvis overlappende temaer som risikokartleggingen som skal foretas i henhold til åpenhetsloven, og bidrar til effektivisering av analysene

I forbindelse med arbeidet i forrige rapporteringsperiode, gjennomførte vi en bred risikokartlegging for å identifisere de områdene innenfor vår virksomhet, blant våre forretningspartnere og i vår leverandørkjede hvor det er mest sannsynlig at signifikant risiko for faktiske eller potensielle brudd på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter forekommer.

Når det gjelder leverandørkjeden, benytter NHC Gruppen seg av systemet CemaSys for kartlegging av leverandører. I 2023/2024 gjorde vi et arbeid på å forbedre svarprosent på vår undersøkelse blant våre leverandører på hvordan de arbeider med menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter, ved å forbedre kontaktdata. Dette har imidlertid ikke medført særskilt høyere svarprosent, og den er kun på ca 7%. Det er derfor sendt ut rettede henvendelser til særskilte leverandører hvor vi har rammeavtaler med, herunder renholds leverandør, samt leverandør av forbruksvarer, som samtlige har besvart. Svarene som er mottatt var tilfredsstillende og avdekket ingen spesiell risiko knyttet til menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter, og det har ikke vært nødvendig med særskilt oppfølging.

Ettersom vi ikke har tilstrekkelig data gjennom CemaSys, har vi tatt et utdrag på ca. 4900 leverandører fra Ignite, som er et system konsernet benytter for innkjøpsanalyse i Norge. Ignite har tatt utgangspunkt i risiko knyttet til brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos leverandørene basert på industri, også kalt sosialrisiko.

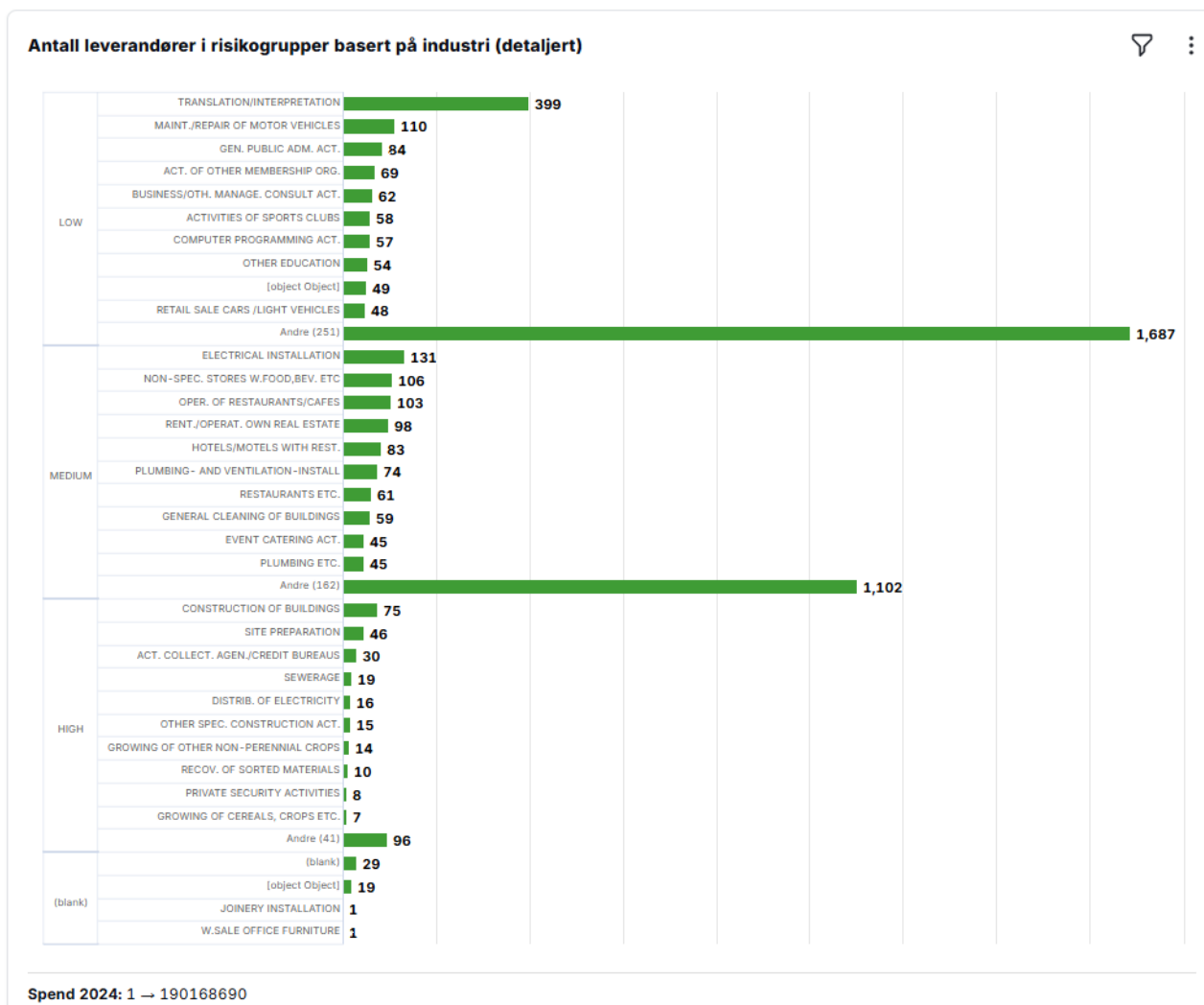
For å komme frem til et utgangspunkt benytter vi oss av risikofaktorer knyttet til geografi og industri, og bruker et snitt av disse faktorene for å si noe om sosialrisiko. Risiko knyttet til industri vurderes gjennom industrikoder (NACE). Ignite innhenter informasjon og finansielle opplysninger om våre leverandører som disse industrikodene.

Denne analysen brukes ITUC sin indeks for arbeidsforhold som grunnlag for å si noe om risikoen tilhørende et land. ITUC deler landene inn i 6 kategorier:

1. Sporadiske brudd på rettigheter
2. Gjentatte brudd på rettigheter
3. Regelmessige brudd på rettigheter
4. Systematiske brudd på rettigheter
5. Ingen garanti for rettigheter
6. Ingen garanti for rettigheter på grunn av sammenbrudd i rettsstaten

I feltet geografisk risiko vil omgjøre dette til "Lav", "Middels" og "Høy" på følgende måte:

1. Kategori 1 = "Lav"
2. Kategori 2-3 = "Middels"
3. Kategori 4-6 = "Høy"



Som for tidligere år, viser oversikten at leverandørene til NHC Gruppen i stor grad tilhører gruppen med lav risiko, og en svært liten andel av leverandørene er kategorisert med høy risiko.

Omfang: NHC Gruppen praktiserer en risikobasert tilnærming til arbeidet med åpenhetsloven, basert på forholdsmessighetsprinsippet som fremgår av loven. Prosessene og rutinene i arbeidet med åpenhetsloven er derfor primært knyttet til de enkelte virksomhetsområdenes forretningsvirksomhet, leverandørkjeder og forretningspartnere. Egen virksomhet er vurdert til lav risiko med begrunnelse i gode interne prosesser og høy grad av etterlevelse av norsk lovverk. Våre virksomheter i øvrige land er forventet å følge tilsvarende (eller strengere) standarder som i Norge.

Avgrensing: NHC selv har få forretningspartnere og leverandører som leverer varer eller tjenester direkte til NHC. NHCs forretningspartnere er i hovedsak norske konsulenter, og utgjør ikke faste samarbeid, og vi anser disse som lavrisikoaktører knyttet til risikoen for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og de har derfor ikke vært prioritert i aktsomhetsvurderingen etter åpenhetsloven.

I forbindelse med risikokartleggingen har NHC Gruppen også vurdert typisk bransjerisiko, geografisk risiko, selskapsspesifikk risiko og produkt-/tjenesterisiko. Vi har undersøkt relevante kilder som Human Rights Sector Guide Report fra Insititute for Human Rights and Business¹, EBRD Environmental and Social Risk Categorisation List som vurderer

¹ www.ihrb.org

sosial risiko for ulike næringer², DFØS høyrisikoliste³, OECDs sektorspesifikke retningslinjer⁴, the International Trade Union Confederation (ITUC) Global Rights Index⁵ og World Justice Project⁶.

For å prioritere våre viktigste risikoområder har vi, som for foregående rapporteringsperiode, benyttet følgende kriterier:

- alvorlighetsgrad av potensielle negative konsekvenser,
- sannsynligheten for at negative konsekvenser oppstår, og
- NHC Gruppens tilknytning til risikoen.

Det har ikke inntrådt vesentlige endringer i de ulike virksomhetsområdene i NHC Gruppen, og heller ikke i konsernets forretningspartnere og leverandører. I forbindelse med evalueringen foretatt i forbindelse med rapporteringsåret, er det derfor heller ikke avdekket behov for endringer i risikovurderingene. Basert på risikokartleggingen vil derfor følgende risikoområder fortsatt prioriteres av NHC Gruppen:

- Diskriminering og trakassering
- Retten til liv, frihet og sikkerhet
- Individets rettigheter
- Retten til arbeid og til et godt arbeidsmiljø
- Personvern og datasikkerhet
- Bevegelsesfrihet
- Representasjon av sårbare grupper
- Brudd på lokale forskrifter

NHC Gruppen har ikke avdekket brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i rapporteringsåret. NHC Gruppen har heller ikke gjennom risikovurderingen avdekket vesentlig risiko for brudd/negative konsekvenser. Bakgrunnen for at risikoområdene ikke er vurdert å utgjøre vesentlig risiko, er fordi våre virksomhetsområder har allerede etablert gode praksiser og prosedyrer for å redusere slik risiko i virksomhetene. Videre er ansatte i våre virksomhetsområder stort sett omfattet av allmenngjorte tariff. Leverandører og forretningspartnere som benyttes er i hovedsak nasjonale leverandører med gode systemer for sine underleverandører og forretningspartnere, noe som sammen med de rutiner og reguleringer som er i det norske markedet anser vi derfor risikoen som lav.

Overordnede funn og tiltak i NHC Gruppen

Tiltak gjennomført i rapporteringsperioden

I rapporteringsperioden har vi jobbet med følgende overordnede tiltak på tvers av de ulike selskapene og virksomhetsområdene som er omfattet av denne redegjørelsen:

² [ebrd-risk-english.pdf](#)

³ [Høyrisikolisten | Anskaffelser.no](#)

⁴ [OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct - OECD](#)

⁵ [ITUC GRI - Countries \(globalrightsindex.org\)](#)

⁶ <https://worldjusticeproject.org/rule-of-law-index/country/2022/>

Tiltak	Effekt
Vi har etablert en sentral innkjøpsfunksjon, som har ansvar blant annet for å etablere relevante innkjøpsavtaler for våre virksomheter i gruppen, med blant annet den hensikt å få ned antall leverandører, og dermed også oppnå en mer hensiktsmessig leverandøroppfølging.	Innkjøpsfunksjonen ble etablert i rapporteringsperioden. Så langt er det noen få avtaler som er fremforhandlet, og det er for tidlig å si noe om effekten av dette, og om hvorvidt antallet leverandører går ned.
Innkjøpsfunksjonen har fått ansvar for å følge opp leverandører.	Etablering av innkjøpsfunksjonen har strukturert arbeidet rundt leverandøroppfølging og plassert ansvaret, noe som styrker kontrollen og reduserer risikoen for brudd på menneskerettigheter i leverandørkjeden.
Det er forbedret kontaktdata til leverandørene som har mottatt undersøkelse i henhold til åpenhetsloven, med det formål å øke svarprosent.	Dette har ikke hatt særskilt effekt, da svarprosent fortsatt er svært lav.

Funn og tiltak for kommende år

Vi jobber kontinuerlig med risikovurdering av NHC Gruppens aktiviteter og bruk av forretningsforbindelser (leverandører og partnere). Basert på de tilbakemeldinger vi har fått gjennom dialog og besvarelse av spørreskjema/leverandørkontroller, mener våre leverandører at de i hovedsak følger lov og regler.

Leverandørkartleggingen som er foretatt viser videre at konsernet fortsatt har svært mange leverandører. Bakgrunnen for etableringen av en sentral innkjøpsfunksjon har også vært ønsket om å få ned antall leverandører og dermed også muliggjøre en mer hensiktsmessig oppfølging og dialog med leverandørene.

Personvern og datasikkerhet er som nevnt fortsatt et prioritert risikoområde i NHC Gruppen, særlig da en stor andel av våre brukere er å anse som sårbare individer i henhold til personvernforordningen.

Ettersom datasikkerhet er område i stadig utvikling, må det imidlertid jobbes kontinuerlig og systematisk med datasikkerhet for å ivareta krav til beskyttelse av personopplysninger. Samtidig må ansatte opplæres i krav til behandling av personopplysninger for å unngå brudd på personvernet.

Arbeidet med CSRD har også vist at det er nødvendig med å forbedre rapporteringsrutiner i forbindelse med varslingssaker og arbeidsskader for å sikre adekvat dokumentasjon.

Basert på disse funnene, har vi identifisert flere konkrete tiltak for arbeidet fremover:

Tiltak	Forventet effekt
Det etableres en on-boarding prosess for nye leverandører til NHC Gruppen for å sikre at de oppfyller krav til etiske retningslinjer, menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold før avtale godkjennes og gjøres tilgjengelig for NHC gruppens selskap.	Forbedring av dokumentert overholdelse av menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter blant våre forretningsforbindelser, samt styrke godkjenningsspross og vedlikehold av leverandør register
Gruppen har iverksatt et større arbeid knyttet til datasikkerhet blant annet for å sikre etterlevelse av personvern.	Arbeidet er forventet å gi større oversikt og forståelse for datasikkerhet i konsernet.
Tydeliggjøring av rapporteringsrutiner for varslingssaker og arbeidsrelaterte skader.	Forbedrede rapporteringsrutiner forventes å gi større innsikt kategorier av ulike varslingssaker, og dermed også kunne avdekke i hvilken grad slike saker berører temaer innenfor menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Tilsvarende er det ventet at tydeligere rapporteringsrutiner for arbeidsrelaterte skader vil kunne gi overordnet innsikt i frekvens og alvorlighetsgrad av dette i konsernet.
System for leverandøroppfølging vil evalueres.	Forbedret svarstatistikk.

NHC har ikke avdekket tilfeller som krever gjenoppretting eller erstatning i rapporteringsåret.

Særskilt om konsernselskapene med egen redegjørelsesplikt

Integrasjonstjenester – Hero Group AS og Hero Mottak AS

Under virksomhetsområdet integrasjonstjenester, er selskapene Hero Group AS og Hero Mottak AS (**Hero**) omfattet av redegjørelsesplikten. Denne delen av redegjørelsen omhandler disse selskapene.

Hero er Norges største driftsoperatør for asylmottak. Hero etablerte sitt første asylmottak i Norge i 1987 og har siden vært en viktig aktør i utviklingen av det norske mottakssystemet. Gjennom datterselskapene Hero Zukunft GmbH og Hero Services gGmbH, driver Hero også asylmottak i Tyskland. Heros største kunder er Utlendingsdirektoratet (**UDI**) i Norge og Statens flyktningkontor i Tyskland.

Hero eier i tillegg datterselskapet Hero Tolke AS, som tilbyr tolketjenester til en rekke private og offentlige aktører i Norge og Sverige.

Det er ikke oppdaget faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser gjennom aktsomhetsvurderingen for virksomhetsområdet Integrasjonstjenester. Virksomheten er sertifisert i henhold til ISO 9001, og har gode internkontrollprosedyrer, og dette er med på å fremme kontinuerlig læring og utvikling, noe som igjen medfører redusert risiko.

Hero sin leverandørkjede består primært av større virksomheter hjemmehørende i Norge, og disse er pålagt å gjøre egen aktsomhetsvurdering. Risikoen i leverandørkjeden blir følgelig lavere.

Nedenfor fremgår en oversikt over konkrete gjennomførte og planlagte tiltak for prioriterte områder, og effekt. Ettersom beboermassen i de ulike asylmottakene skiftes ut, og det stadig etableres nye mottak innenfor virksomhetsområdet, og dermed også nye ansatte som kommer til, er tiltakene som beskrives her kontinuerlige prosesser.

Tema	Beskrivelse	Risikovurdering	Tiltak	Effekt/forventet effekt
Industri	Diskriminering	Diskriminering i norske asylmottak kan omfatte etnisk, religiøs, kjønnsbasert, seksuell orientering/ kjønnsidentitet og funksjonsevne-diskriminering, som kan uttrykkes gjennom trakassering, manglende tilrettelegging og begrensede rettigheter.	Tiltak for å redusere risikoen for diskriminering i asylmottak inkluderer opplæring og bevisstgjøring, klare retningslinjer, tilrettelegging for mangfold, sensibilisering og dialog, rapporteringsmekanismer, og konsekvenser for dem som bryter retningslinjene. Slik bevisstgjøring gjøres også blant beboerne. Verdigrunnlag og etiske retningslinjer sendes ut til alle nyansatte, og legges ved som en del av ansettelsesavtalen.	Ved å tilby mer omfattende opplæring og kompetanseheving til ansatte, styrker deres kunnskap og ferdigheter i å håndtere diskriminering og fremme inkludering. Dette bidrar til å minimere risikoen for diskriminering.
Industri	Retten til liv, frihet og sikkerhet	En iboende risiko for både brukere og ansatte ved asylmottak. Historisk sett har det vært opptøyer og lignende hendelser i ulike asylmottak. Dette gjelder generelt for bransjen, og er ikke spesifikt for Hero.	Ansatte får opplæring i konflikthåndtering, deeskaleringsteknikker og beredskapssituasjoner. Det gis trening i håndtering av utroligheter kan gi ansatte nødvendige ferdigheter til å opprettholde ro og sikkerhet i slike situasjoner. Tre ansatte i Hero har deltatt i studie angående konfliktreduserende arbeid i asylmottak. Det er implementert sikkerhetstiltak som adgangskontrollsystemer, alarm- og varslingssystemer og fysiske barrierer for å begrense	Kunnskap hos ansatte bidrar til å minimere risikoen for brudd på retten til liv, frihet og sikkerhet. Ansatte som har deltatt i studiet om konfliktreduserende arbeid fungerer nå som interne eksperter på feltet, og kan støtte øvrige ansatte i virksomheten.

Tema	Beskrivelse	Risikovurdering	Tiltak	Effekt/forventet effekt
			uønsket adgang og beskytte både brukere og ansatte.	
Industri	Trakassering	Dette medfører i hovedsak en risiko for brukere ved asylmottak, og det er i hovedsak brukere som kan påføre slik risiko. Motstand fra lokalsamfunnet mot flyktninger kan også føre til diskriminering av brukere	Opprettholde åpen og tydelig kommunikasjon med brukerne og lokalsamfunn om regler, forventninger og konsekvenser knyttet til uønsket atferd. Informasjon om beredskapsprosedyrer og hvem man skal kontakte i en nødssituasjon bør være lett tilgjengelig og godt kjent for både ansatte og brukere	Klare kommunikasjonskanaler mellom brukerne og personalet, og det å opprettholde åpen dialog for å identifisere og adressere eventuelle bekymringer eller misforståelser som kan oppstå, bidrar til å minimere risikoen for diskriminering og trakassering.
Industri	Slaveri og tvangsarbeid	Beboere ved asylmottak kan være i risikogruppen for tvangsarbeid.	Sørge for tilstrekkelig fokus på UDI sine krav og rutiner knyttet til arbeid med forebygging av menneskehandel. Gi mottaksledere og aktuelle fagarbeidere nødvendig innføring i denne problematikken.	Dette gir ansatte nødvendig kunnskap til å agere på mistanke om menneskehandel.

Individ og familie -- Aberia AS, Aberia Ung AS, Aberia Omsorg AS og Aurora Omsorg AS

Under virksomhetsområdet Individ og familie, er selskapene Aberia AS, Aberia Ung AS, Aberia Omsorg AS og Aurora Omsorg AS (**Aberia**) omfattet av redegjørelsesplikten. Denne delen av redegjørelsen omhandler disse selskapene.

Aberia leverer tjenester innen omsorg og barnevern, og leverer tjenester til barn, unge, voksne og familier på oppdrag fra offentlig sektor. Aberia har også virksomhet i Sverige. Aberia, som ble etablert i 2010, har vokst til å bli en betydelig aktør i det nordiske markedet. Visjon er å sikre verdighet for den enkelte, og har som mål å gi mennesker den støtten de trenger for å kunne leve et så selvstendig liv som mulig.

Tjenestene er delt inn i tre hovedområder: tjenester knyttet til barnevernsinstitusjoner og fosterhjem; omsorgstjenester for personer i alle aldersgrupper med fysiske og psykiske funksjonsnedsettelse; og avlastning og personlig assistanse. De fleste kundene er statlige organer eller kommuner.

Det er ikke oppdaget faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser gjennom aktsomhetsvurderingen. Virksomhetsområdet har stort fokus på internkontroll, og har et veletablert internkontrollsystem som legger til rette for kontinuerlig oppfølging av risikoområdene. Virksomhetsområdet har også etablerte rutiner for internrevisjon, hvor man også særlig sikter mot minimering av slik risiko.

Nedenfor fremgår en oversikt over konkrete gjennomførte og planlagte tiltak for prioriterte områder, og forventet effekt. Også dette virksomhetsområdet er preget av stadig utskiftning av brukermasse, samt stadig åpning av nye enheter. Tiltakene er derfor også her kontinuerlige prosesser.

Tema	Beskrivelse	Risikovurdering	Tiltak	Effekt/forventet effekt
Industri	Brudd på individers rettigheter	Brukerne er ofte utfordrende (og noen ganger voldelige). Bruk av makt mot brukerne kan noen ganger være nødvendig.	Gi omfattende opplæring til de ansatte om sikkerhet, håndtering av utfordrende situasjoner og voldsforebygging. Sørge for at de ansatte er kjent med nødvendige prosedyrer, retningslinjer og juridiske rammer for bruk av makt når det er nødvendig. Tilby opplæring i kommunikasjon og konfliktløsning for å minimere behovet for maktbruk. Det er avsatt egne opplæringsressurser i Aberia og Aurora som driver kontinuerlig vergetrening for ansatte på alle avdelinger. Systematisk trening er gjennomført kontinuerlig siden januar 2022, og dette tilbys samtlige avdelinger. I løpet av 2023 nådde virksomhetsområdet en "sikkerhetsbaseline», som innebærer at samtlige avdelinger/tiltak som har en spesifikk risikovurdering som har betydning i denne sammenhengen, har gjennomført opplæring. Det jobbes målrettet med å "ta ned" de mest risikoutsatte avdelingene, og oppdatere/vedlikeholde	Det å tilby spesialisert opplæring i voldsforebygging og konflikthåndtering gir de ansatte ferdigheter til å deeskalere situasjoner og håndtere potensielt aggressive eller utfordrende atferd. Dette fremmer videre fremme en kultur for tidlig intervensjon og rapportering av bekymringsfull atferd og følgelig minimere risikoen for brudd på individers rettigheter. Organisasjonen er mer kompetent og tryggere i forebygging og bruk av tvang og makt. Det er lavere sannsynlighet for at uforholdsmessig bruk av tvang og makt skjer nå, enn tidligere. Ledelsen konkluderte i januar 2025 med at risikostyringen og kompetansenivået på dette feltet er på et tilfredsstillende nivå, og vi fortsetter med tilsvarende skalering og ressursbruk i 2025 som tidligere år knyttet til dette feltet.

Tema	Beskrivelse	Risikovurdering	Tiltak	Effekt/forventet effekt
			kunnskapen blant ansatte med utsatt risiko over tid.	
Industri	Retten til liv, frihet og sikkerhet	Tydelige miljøterapeutiske retningslinjer og en streng oppfølging av gjeldende lovverk er nødvendig for å sikre brukeres rettighet. Høy kompetanse blant medarbeidere sikrer i stor grad brukeres rettigheter.	Det sørges for gode opplæringsprogram for ansatte slik at ansatte er kjent med nødvendige prosedyrer, retningslinjer og juridisk rammeverk. Det brukes vesentlige ressurser på rekruttering av kompetent personell i henhold til kontrakts og lovkrav. Ved anskaffelse eller bygging av eiendom er det fokus på ansatte og brukeres sikkerhet. Bedre bygningsinfrastruktur er etablert og prosjektert. Organiseringen av fag- og kvalitetsavdelingen i Aberia og Aurora ble i rapporteringsperioden besluttet endret til en mer sentralisert modell.	Lavere risiko for uforholdsmessig reduksjon i retten til liv, frihet og sikkerhet. Implementering av standardisert forløp i barnevern gir klarere roller også i forhold til eksterne myndigheter. Mer sentralisert fag- og kvalitetsavdeling er endret per 1.1.2025. Det er ventet at dette gir en mer effektiv spredning av felles metodikk og praksis på tvers av hele organisasjonen, også til de deler som ikke er omfattet av standardisert forløp i barnevern (omsorgstiltak (HOL)).
Industri	Retten til arbeid og til et godt arbeidsmiljø	Svært krevende brukere i bransjen som innebærer at de ansatte kan bli truet som følge av arbeidet. Det er også hendelser hvor det er blitt brukt vold mot de ansatte.	Det sørges for at de ansatte er kjent med nødvendige prosedyrer, retningslinjer og juridiske rammer for bruk av makt når det er nødvendig. Ha et fungerende avvikssystem som fanger opp virksomhetens mønster knyttet til vold og trusler. Overvåking av ansattes arbeidsmiljø skjer også gjennom virksomhetens internkontroll og ledelsens regelmessige gjennomgang av resultatene. Tydeligere rutiner for melding av hendelser er etablert. Avtale om	Gjenkjenne og iverksette relevante tiltak. Fremme en åpen og effektiv kommunikasjonskultur der ansatte kan dele bekymringer, erfaringer og observasjoner angående risiko. Etablere kanaler for rapportering av trusler, hendelser eller mistanke om vold, og oppfordre de ansatte til å melde fra. Redusert sannsynlighet for at eventuelle utfordringer ikke blir fanget opp og håndtert. Det er forventet at dette vil ytterligere forsterkes ved fokus på debrief- og veiledningskompetanse i lederutviklingsprogrammet

Tema	Beskrivelse	Risikovurdering	Tiltak	Effekt/forventet effekt
			profesjonell trening i debrief for ansatte, etter eventuelle alvorlige hendelser, er gjort med ekstern leverandør (BHT). I mars 2025 starter Aberia og Aurora et nytt lederutviklingsprogram som ytterligere styrker debrief- og veiledningskompetanse på rett ledernivå.	
Industri	Personvern og databeskyttelse	Representasjon av utsatte grupper øker risikoen. Tjenesten innebærer behandling av personopplysninger til brukere.	Klare retningslinjer for beskyttelse av personopplysninger. Det er implementert passende tekniske og organisatoriske tiltak for å sikre datasikkerhet og personvern, inkludert begrensninger på tilgang til sensitive opplysninger. Protokoll med oversikt over håndtering av personopplysninger holdes kontinuerlig ved like. Alle nye systemer eller utvidelser av slike underlegges risikovurdering i tråd med personvernlovgivningen. Journalsystem utvikles stadig med forbedringer i funksjonalitet inkludert tydelige systemroller.	Opplæring av ansatte om personvernbestemmelser og riktig håndtering av personopplysninger, samt implementering av tiltak som forhindrer uautorisert tilgang eller lekkasje av informasjon. Innføring av passende tekniske og organisatoriske tiltak, som kryptering av data, regelmessig sikkerhetskopiering, og rutiner for varsling og håndtering av brudd på personvern. Dette for å sikre at personopplysninger blir behandlet på en trygg og ansvarlig måte. Organisasjonen har god oversikt og kontroll på personvernhåndteringen på systemnivå.

Care -- Norlandia Care Group AS, Norlandia Care AS, Norlandia Care Norge AS og Norlandia Hjemmeomsorg AS

Under virksomhetsområdet Care, er selskapene Norlandia Care Group AS, Norlandia Care AS, Norlandia Care Norge AS og Norlandia Hjemmeomsorg AS (**Norlandia Care**) omfattet av redegjørelsesplikten. Denne delen av redegjørelsen omhandler disse selskapene.

Norlandia Care driver sykehjem, hjemmetjenester, og pasienthotell i Norge, Sverige og Finland. Våre tjenester er et supplement til kommunenes og helsevesenets tilbud, og opererer innenfor velferdsmodellen. Kombinasjonen av våre tjenester og ekspertise gjør oss unike i markedet. Innen eldreomsorg og pasienthotell har vi helt fra starten i 1997 vært opptatt av å kombinere kompetanse fra de to forretningsområdene. Innen eldreomsorg har vi vektlagt hotelltjenester;

tilsvarende tilbyr vi skreddersydd medisinsk service med vår omsorgskompetanse fra sykehjemsdrift i hotelloperasjoner. I Norlandia Care tilbyr vi individuell omsorg med mål om å gjøre livet godt for alle - hver dag.

Det er ikke oppdaget faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser gjennom aktsomhetsvurderingen. Virksomhetsområdet jobber systematisk med forbedringsarbeid, noe som er med på å redusere risiko for negative konsekvenser.

Norlandia Care er ISO-sertifisert innen miljø og kvalitet (ISO 9001 og 14001). Kvalitets- og miljøarbeidet ses på som en kontinuerlig prosess. Det benyttes styringsverktøy der prosesser, prosedyrer og instruksjoner for alle deler av virksomheten beskrives og der hendelser (avvik, forbedringsområder og observasjoner) registreres og brukes i det systematiske forbedringsarbeidet. Systemet bidrar til å synliggjøre trender, og er et verktøy for læring og utvikling. Care benytter seg av programvaren TQM (Total Quality Management) for oppbevaring og vedlikehold av kvalitetssystemet på alle virksomhetsområdene våre. Kvalitets- og internkontrollsystemet er tilpasset til «Forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse- og omsorgstjenesten» og bygger på til enhver tid gjeldende lover, føringer og retningslinjer for virksomhetsområdet.

TQM har en integrert risikomodul. Dette gjør at virksomhetsområdet får knyttet risikovurderingene godt opp mot de ulike prosessene i systemet, og at det er enkel tilgang til disse vurderingene. Risikokartlegging utføres systematisk årlig, og oftere ved behov. Modulen gir en god oversikt og statistikk på risikoområder som er vurdert, og som følges opp. Det er for eksempel gjort risikovurderinger på områder som legemiddelhåndtering, smittevern (Covid-19), vold og trusler, seksuell trakassering og lignende, i tillegg til de risikoområder som er vurdert som relevant i forbindelse med kartlegging av risiko i tråd med åpenhetsloven.

Nedenfor fremgår en oversikt over konkrete gjennomførte og planlagte tiltak for prioriterte områder, og forventet effekt. Som nevnt, ses kvalitetsarbeidet på som en kontinuerlig prosess. Tiltakene nedenfor er derfor ledd i kontinuerlige prosesser.

Tema	Beskrivelse	Risikovurdering	Tiltak	Effekt/ forventet effekt
Industri	Håndtering av brukere	Eldre mennesker har økt risiko for fall, og håndtering av brukere i eldreomsorgen kan innebære risiko for både brukeren og omsorgspersonalet. Dette kan resultere i skader som brudd, blåmerker eller hodeskader.	Fortsette å jobbe med kvalitetssikring i henhold til ISO 9001. Herunder jobbe med fallforebyggende tiltak.	Lavere risiko for fall blant eldre.

Tema	Beskrivelse	Risikovurdering	Tiltak	Effekt/ forventet effekt
Industri	Privatliv og databeskyttelse	Tjenestene involverer behandling av sensitive personopplysninger for sårbare grupper, noe som gjør at det er en iboende risiko for brudd.	Tydelige retningslinjer og prosedyrer for håndtering og lagring av personopplysninger, inkludert krav til informasjonssikkerhet og begrensninger i tilgang til sensitive data. Kun godkjente systemer skal benyttes for lagring av personopplysninger, herunder gis det opplæring i bruk av system. Det gjennomføres årlige kurs i datasikkerhet.	Opplæring av ansatte om personvernbestemmelser og riktig håndtering av personopplysninger, samt implementering av tiltak som forhindrer uautorisert tilgang eller lekkasje av informasjon. Innføring av passende tekniske og organisatoriske tiltak, som kryptering av data, regelmessig sikkerhetskopiering, og rutiner for varsling og håndtering av brudd på personvern. Dette for å sikre at personopplysninger blir behandlet på en trygg og ansvarlig måte. Organisasjonen har god oversikt og kontroll på personvernhåndteringen på systemnivå.
Produkter/tjenester	Representasjon av sårbare grupper	Tjenesten involverer jobb med sårbare grupper, noe som gjør at det er en iboende risiko for brudd på individers rettigheter.	Fortsatt sørge for at de ansatte har tilstrekkelig opplæring og kompetanse i eldreomsorg, inkludert kunnskap om aldersrelaterte utfordringer, demensomsorg, medikamenthåndtering og kommunikasjonsteknikker.	Rutiner for kontinuerlig evaluering av omsorgstjenestene, inkludert risikovurderinger, tilbakemeldingssystemer og kvalitetsforbedringsprosesser. Dette vil bidra til å identifisere svakheter, implementere nødvendige tiltak og sikre at beste praksis følges. Ved å sørge for at de ansatte har tilstrekkelig opplæring og kompetanse vil dette bidra til å forberede omsorgskvaliteten og redusere risikoen for feilbehandling eller misforståelser.

Tema	Beskrivelse	Risikovurdering	Tiltak	Effekt/ forventet effekt
Industri	Retten til hviletid, begrenset arbeidstid og betalt ferie	Mangel på ansatte grunnet rekrutteringsutfordringer samt sykefravær, kan medføre merarbeid og økt arbeidsbelastning for ansatte.	Innføring av «Den gode vakt» som skal sikre bedre fordeling av arbeidsoppgaver og arbeidstid som skal fordele arbeidsbelastningen på en hensiktsmessig måte. Det gjennomføres kontroller av arbeidstidsordninger, herunder overtidskontroller, samt planlegging av turnus.	Reduksjon i arbeidsbelastning/arbeidspress. Overholdelse av krav til arbeidstidsordninger. Økt rekruttering.

Barnehager – Norlandia Preschools AS, Norlandia Barnehagene AS og Kidsa Barnehager AS

Under virksomhetsområdet Barnehager, er selskapene Norlandia Preschools AS, Norlandia barnehagene AS og Kidsa Barnehager AS (**Norlandia Barnehagene**) omfattet av redegjørelsesplikten. Denne delen av redegjørelsen omhandler disse selskapene.

Norlandia Barnehager driver barnehager i Norge, Sverige, Finland, Nederland, Tyskland og Polen. Vi har per 31.12.2024 121 barnehager i Norge. Felles for alle barnehagene er at de spiller lokalsamfunnet og deltar i de ulike kommunenes satsninger. Samtidig legger vi til rette for kollektiv læring og erfaring på tvers av barnehager i ulike kommuner og regioner.

Det er ikke oppdaget faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser gjennom aktsomhetsvurderingen. Norlandia barnehagene har et etablert fag- og kvalitetsteam, som jobber systematisk med fag og kvalitet i de enkelte barnehagene. Det foretas regelmessige revisjoner av et internrevisjons-team, hvor også områder som anses som risikoområder i henhold til aktsomhetsvurdering etter åpenhetsloven gjennomgås. Dette er med på å redusere risiko for negative konsekvenser.

Nedenfor fremgår en oversikt over konkrete gjennomførte og planlagte tiltak for prioriterte områder, og forventet effekt. Som nevnt, ses kvalitetsarbeidet på som en kontinuerlig prosess. Tiltakene nedenfor er derfor ledd i kontinuerlige prosesser.

Tema	Beskrivelse	Risikovurdering	Tiltak	Effekt/ forventet effekt
Industri	Helse og sikkerhet	Brudd på forskrifter/retningslinjer kan føre til mangelfull sikkerhet i barnehagemiljøet, som for eksempel utilstrekkelig tilsyn, farlige lekeområder, feil bruk av utstyr eller mangel på brannsikkerhetstiltak.	Tilsyn med barna gjennom klare retningslinjer for blant annet gjennomføring av tilsyn/sikkerhetsrunder. Personalet er oppmerksomme, til stede og i stand til å håndtere eventuelle nødsituasjoner som kan oppstå. Det er besluttet å bytte kvalitetssystem for samtlige barnehager til PBL Mentor, som er spesialtilpasset barnehager.	Reduksjon i risiko for avvik, herunder ulykker. Endring av kvalitetssystem til PBL Mentor har medført bedre oversikt og kontroll på konsernnivå på slike avvik. Kvalitetssystemet inneholder også flere type sjekklister og prosesser for å forebygge slike hendelser.

Eiendom – NHC Eiendom AS

Under virksomhetsområdet Eiendom, er selskapet NHC Omsorgsbygg AS (**NHC Omsorgsbygg**) omfattet av redegjørelsesplikten. Denne delen av redegjørelsen omhandler dette selskapet.

NHC Omsorgsbygg har virksomhet innenfor kjøp, salg, utvikling og utleie av fast eiendom, selv eller gjennom datterselskaper. Dette relaterer seg primært til fast eiendom som er i bruk innenfor virksomhetsområdene i NHC Gruppen, og virksomheten er i Norge.

Det er ikke oppdaget faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser gjennom aktsomhetsvurderingen. Ettersom utleie primært skjer til øvrige virksomheter i konsernet, anses risiko her for lavt. I forbindelse med byggeprosjekter, benyttes det i stor grad faste samarbeidspartnere som er omfattet av allmengjorte tariffavtaler i Norge.

Tema	Beskrivelse	Risikovurdering	Tiltak	Effekt/ forventet effekt
Industri	Retten til arbeid og til et godt arbeidsmiljø	Bygg og anleggsbransjen er generelt en bransje der generelt er risiko for arbeidslivskriminalitet.	Utføre rutinemessige stikkprøver og kontroller av arbeidstakers arbeidsforhold, arbeidsavtaler, sikkerheten på byggeplasser og bruken av etablerte HMS-rutiner. Ettersom det ikke har vært gjennomført større arbeider i rapporteringsåret, har det ikke vært nødvendig å utføre	Bedre dokumentasjon på etterlevelse av underleverandørers overholdelse av retten til arbeid og til et godt arbeidsmiljø.

Tema	Beskrivelse	Risikovurdering	Tiltak	Effekt/ forventet effekt
			slike kontroller innenfor rapporteringsåret, men det vil gjøres når det iverksettes.	
Industri	Helse og sikkerhet	Kjøp av byggematerialer, slik som stein og metall, kan være knyttet til risiko for brudd på menneskerettigheter og miljø.	Påse at underleverandører kan dokumentere ansvarlighet i leverandørkjeden. Dette vil også bli styrket gjennom felles innkjøpsfunksjon i NHC Gruppen.	Redusert risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter, som følge av bedre innsikt og dermed enklere oppdater useriøse aktører/slike brudd.

Oppsummering og veien videre

I tillegg til ovennevnte prioriterte områder, vil vi det neste året fortsette jobben med å forbedre gjennomføringen av aktsomhetsvurderingen og bygge kompetanse på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samtidig som det jobbes med å integrere aktsomhetsvurderingen som skal gjøres i henhold til åpenhetsloven sammen med dobbelt vesentlighetsvurderingen som skal gjennomføres i henhold til CSRD, herunder koordinere de tiltak som er identifisert i forbindelse med kartleggingene som gjøres både i henhold til åpenhetsloven og i henhold til CSRD.

NHC Gruppen vil følge opp gjennomføring og tiltak som er igangsatt som følge av aktsomhetsprosessen beskrevet ovenfor. Dette gjøres gjennom et risikoregister hvor de relevante vurderinger og tiltak fremkommer. Oppfølgingen inkluderer kommunikasjon med interessenter og rettighetshavere om hvordan eventuelle negative konsekvenser er håndtert, samt å sørge for eller samarbeide om gjenoppretting og erstatning der dette er påkrevd.

Aktsomhetsvurderingene gjennomføres minst årlig, samt ved materielle endringer i risikobildet eller ved vesentlige endringer i virksomhetenes risikovurderinger.

NHC Gruppen vil utstede redegjørelser og besvare informasjonshenvendelser i henhold til kravene i åpenhetsloven.

Informasjonshenvendelser bes rettet til etichs@norlandia.com.

Denne redegjørelsen er utarbeidet i henhold til åpenhetsloven § 5. Redegjørelsen er godkjent av styrene i NHC Gruppen 17. juni 2025, og er signert elektronisk av styrets medlemmer og daglige ledere i NHC Gruppen.

Integrasjonstjenester

Hero Group AS:



Tor Brekke

Daglig leder



Yngvar Tov Herbjørnsson

Styrets leder

Hero Norge AS:



Vidar Torheim

Daglig leder

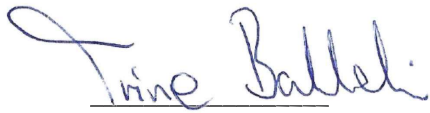


Tor Brekke

Styrets leder

Individ og familie

Aberia AS:



Trine Elisabeth Bakkeli
Daglig leder

Yngvar Tov Herbjørnssønn
Styrets leder

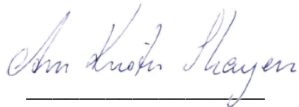
Aberia Ung AS:



Svein Arne Rosland
Daglig leder



Svein Arne Rosland
Styrets leder

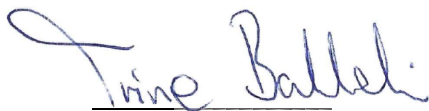


Ann Kristin Skaugen
Styremedlem



Anne Grethe Klæboe
Styremedlem

Aberia Omsorg AS:

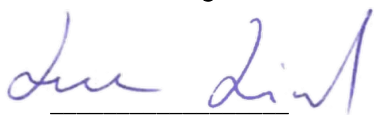


Trine Elisabeth Bakkeli
Styrets leder

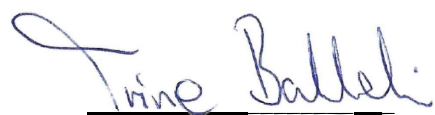


Eirik Edvardsen
Styremedlem

Aurora Omsorg AS:



Lene Elise Lind
Styrets leder



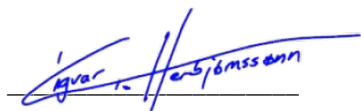
Trine Elisabeth Bakkeli
Styremedlem



Eirik Edvardsen
Styremedlem

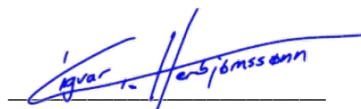
Care

Norlandia Care Group AS:



Yngvar Tov Herbjørnssønn

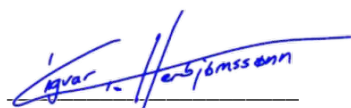
Daglig leder



Yngvar Tov Herbjørnssønn

Styrets leder

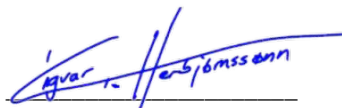
Norlandia Care AS:



Yngvar Tov Herbjørnssønn

Styrets leder

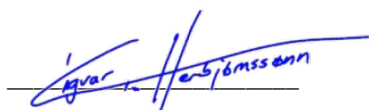
Norlandia Care AS:



Yngvar Tov Herbjørnssønn

Styrets leder

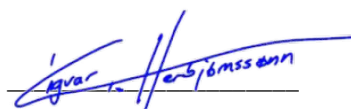
Norlandia Care Norge AS:



Yngvar Tov Herbjørnssønn

Styrets leder

Norlandia Hjemmeomsorg AS:



Yngvar Tov Herbjørnssønn

Styrets leder

Barnehager

Norlandia Preschools AS:

A handwritten signature in blue ink, reading 'Yngvar T. Herbjørnssønn', written over a horizontal line.

Yngvar Tov Herbjørnssønn

Styrets leder

Norlandia Barnehagene AS:

A handwritten signature in blue ink, reading 'Yngvar T. Herbjørnssønn', written over a horizontal line.

Yngvar Tov Herbjørnssønn

Styrets leder

Kidsa Barnehager AS:

A handwritten signature in blue ink, reading 'K. Voldsnes', written over a horizontal line.

Kristin Voldsnes

Styrets leder

Eiendom

NHC Omsorgsbygg AS



Yngvar Tov Herbjørnssønn

Styrets leder



Erlend Haugseth

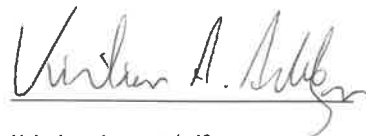
Styremedlem

Norlandia Health & Care Group AS:



Yngvar Tov Herbjørnssønn

Daglig leder



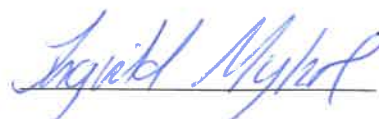
Kristian Arne Adolfsen

Styrets leder



Roger Adolfsen

Styremedlem



Ingvild Ragna Myhre

Styremedlem



Linda Hofstad Helleland

Styremedlem