



Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger

Rapporteringsåret 2025



INNHold

1	Om redegjørelsen	2
1.1	Innledning	2
1.2	Omfang og rapporteringsperiode	2
1.3	Kontaktinformasjon	2
2	Vår virksomhet	3
2.1	Organisering og virksomhetsområde	3
2.2	Vår strategi	4
2.3	Vår virksomhet	5
2.4	Forankring av bærekraft og ansvarlighet i virksomheten	5
2.5	Våre mål og tiltak for å styrke arbeidet med aktsomhetsvurderinger	7
3	Slik gjennomfører vi aktsomhetsvurderinger	8
3.1	Generelt om aktsomhetsvurdering	8
3.2	Våre rutiner for aktsomhetsvurderinger	8
4	Resultatene av våre aktsomhetsvurderinger	9
4.1	Våre negative påvirkninger og risiko i egen virksomhet	9
4.2	Våre negative påvirkninger og risiko hos leverandører og forretningspartnere	10
5	Videre arbeid	13



1 Om redegjørelsen

1.1 Innledning

Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven) trådte i kraft 1. juli 2022. Loven har til formål å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette gjelder for egen virksomhet, forretningspartnere, leverandører, og verdikjeden til leverandørene. Loven pålegger blant annet virksomhetene å gjennomføre aktsomhetsvurderinger for å forstå risikoen for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og å iverksette eventuelle nødvendige tiltak. Videre har virksomheten en plikt til å informere om hva som er lagt til grunn ved aktsomhetsvurderingene og resultatene av disse.

Arva utfører aktsomhetsvurderinger i henhold til åpenhetsloven, og offentliggjør årlig en redegjørelse for de kartlegginger og vurderinger som blir gjort på selskapets hjemmeside.

1.2 Omfang og rapporteringsperiode

Arva AS (selskapet) er datterselskap i Troms Kraft-konsernet, og er selvstendig pliktsubjekt etter loven. Rapporten redegjør for tiltak som er iverksatt for å redusere risiko for negative konsekvenser for anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter som følge av selskapets aktivitet og forretningsforbindelser. Omfanget for redegjørelsen er avgrenset til påvirkninger fra selskapets egne aktiviteter, samt aktiviteter i leverandørkjeden eller hos forretningspartnere som kan relateres til selskapets virksomhet.

Arva AS har konsernfelles leverandører. For aktsomhetsvurderinger av disse vises det til redegjørelsen til morselskapet Troms Kraft AS som finnes på selskapets nettside.

Denne rapportering omfatter selskapets pliktige redegjørelse for aktsomhetsvurderingene utført for regnskapsåret 2025.

1.3 Kontaktinformasjon

Selskapet har hovedkontor ved Jernbaneveien 85, 8006 Bodø og er hjemhørende i Norge.

Henvendelser om denne rapporten kan rettes til:

Administrerende direktør

Eirin Kjølstad

Eirin.Kjolstad@arva.no

Postadresse

Arva AS

Jernbaneveien 85,
8006 Bodø

Avdelingsleder Stab og støtte

Karstein Sterri

Karstein.sterri@arva.no

Besøksadresse

Arva AS

Jernbaneveien 85,
8006 Bodø

Kvalitetsleder

Ann Kristin Olsen

Ann.kristin.olsen@arva.no

Hjemmeside

www.arva.no



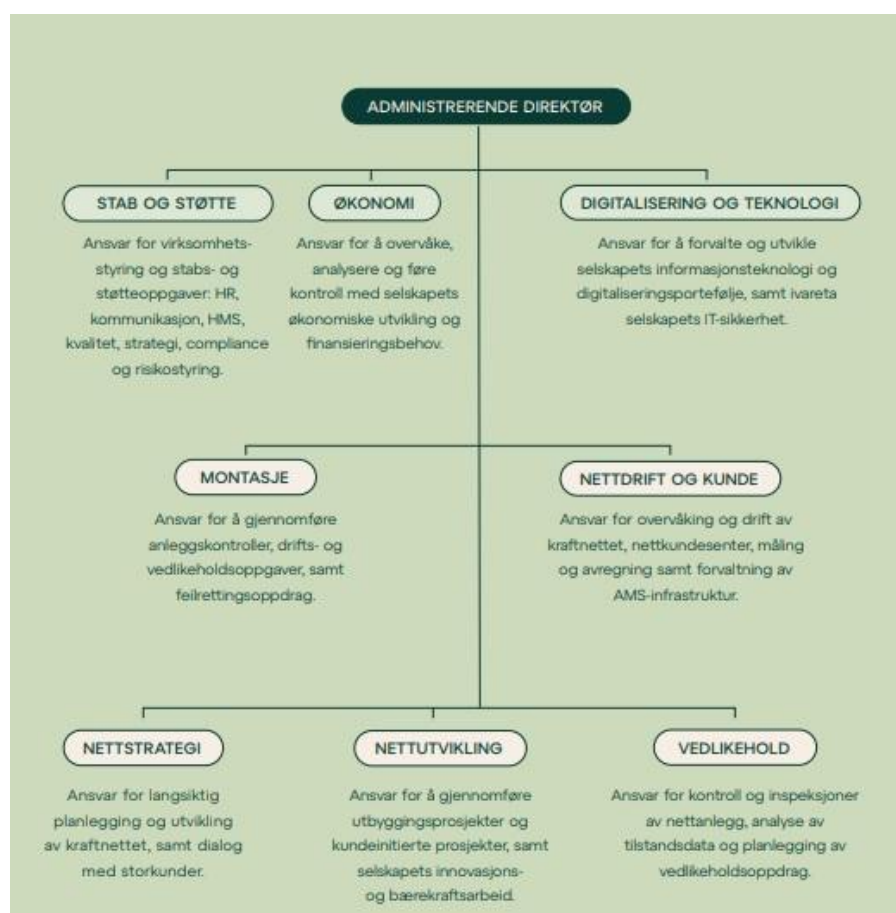
2 Vår virksomhet

2.1 Organisering og virksomhetsområde

Arva AS er et datterselskap av Troms Kraft AS og en del av Troms Kraft-konsernet. Selskapet eies av Troms Kraft AS (60 %), Bodø Energi AS (35,96 %) og Dragefossen AS (4,04 %).

Arva er et nettselskap som distribuerer strøm innenfor sitt konsesjonsområde som omfatter 19 kommuner i Nord-Norge. Selskapet driver og forvalter kritisk infrastruktur som kunder og samfunnet i Nord-Norge er avhengig av.

I regnskapsåret 2025 har selskapet i gjennomsnitt hatt 218 årsverk. Ved utgangen av 2025 hadde selskapet 220 ansatte. Selskapets omsetning i 2025 var på 1 439 MNOK og balansesummen 31.12.2025 var på 8 230 MNOK. Selskapets forretningsområder og organisering er presentert i figuren nedenfor:



Arva sine leveranser kan oppsummeres i følgende produkter og tjenester:



Velfungerende kraftnett med høy oppetid



Tilknytning av nytt energiforbruk og ny kraftproduksjon



Overvåking og styring, driftsleder og driftskontrolltjenester



Det lokale el-tilsyn



2.2 Vår strategi

Vår visjon er «Sammen for et elektrisk Nord-Norge» // «Ovttas elrávdnjelaš Davvi-Norgga ovdii».

Strategien angir mål og veivalg for selskapet, som tar utgangspunkt i fire av våre mest sentrale interesser:



Eiere



Kunder



Ansatte



Fremtidige generasjoner

Effektivitet på $\geq 100\%$
i 2028

Trygge, tilfredse og
fleksible kunder

Sikker, attraktiv og
lærende organisasjon

Minimere vår klima- og
naturpåvirkning

Det er to hovedtrekk ved våre strategiske mål: *Langsiktig* og *balansert*. Ved å ha fire overordnede mål har vi en balansert tilnærming til hva vi ønsker å oppnå strategisk. Vårt samfunnsoppdrag tilsier en langsiktig tilnærming til hva vi ønsker å oppnå strategisk. Beslutninger vi tar på kort sikt får konsekvenser på lang sikt. Vi ønsker å ta valg som sikrer en stabil og sikker strømforsyning, for dagens og fremtidige generasjoner.

2.3 Vår virksomhet



Velfungerende nett med høy oppetid

For å kunne levere et *velfungerende nett med høy oppetid* inngår flere av selskapets kjerneprosesser som drift, vedlikehold, reinvestering, overvåking, feilretting og beredskap. I prosessene benyttes det egne ansatte for analyse og beslutning. For utførelse og kontrollaktivitet benyttes både egne ansatte og underleverandører



Tilknytning av nytt energiforbruk og ny kraftproduksjon

For å kunne *tilknytte nytt forbruk og ny produksjon* må selskapet bygge og/eller tilpasse kraftnettet. I dette inngår flere av selskapets kjerneprosesser som å utvikle kraftnett, prosjektering og oppdrags håndtering, samt gjennomføring av prosjekter. Det benyttes en kombinasjon av egne ansatte og underleverandører for utbyggingsprosjekter



Overvåking og styring - Driftsleder og driftskontrolltjenester

Selskapets leverer tjenester som *driftslederfunksjon og driftskontrolltjenester* til selskapets selv, andre og anleggseiere. Det brukes primært interne ansatte for å utføre tjenesten.



Det lokale el-tilsyn

Tjenesten *Det lokale el-tilsyn* er myndighetspålagte oppgaver som alle nettselskap er pålagt å utføre etter årlig instruks fra DSB. Selskapet benytter interne ansatte for myndighetsutøvelse og brannetterforskning, mens kontrollaktivitet i stor grad kjøpes av sakkyndig selskap

2.4 Forankring av bærekraft og ansvarlighet i virksomheten

Arva er en stor samfunnsaktør, og vi, som alle andre næringsaktører, påvirker samfunnet og miljøet rundt oss. Vår virksomhet er ett av mange ledd i en lang leverandørkjede. Våre forsyningskjeder kan ha betydelig innvirkning på sosiale, miljømessige og økonomiske forhold, og vi har derfor et ansvar for å fremme etisk og bærekraftig praksis i hele vår leverandørkjede. Arva sin styrende informasjon for hvordan vi skal arbeide for å fremme etisk og bærekraftig praksis i hele vår leverandørkjede, er forankret i konsernet og er nedfestet i følgende styrende dokumenter:

- Konsernet styringsrammeverk
 - Konsernets retningslinjer for etisk virksomhetsutøvelse
 - Konsernets etiske retningslinjer for ansatte
 - Konsernets etiske retningslinjer for leverandører
- Konsernets policy for helse, miljø og sikkerhet
- Konsernets policy for samhandling med urfolk



Konsernets styringsrammeverk gir oversikt over organiseringen i konsernet, funksjoner, ledelsesprosesser, roller og ansvar som er sentrale for utøvelsen av styring og kontroll.

Konsernets retningslinjer for etisk virksomhetsutøvelse fastsetter de overordnede prinsippene for konsernets etiske ansvar, og beskriver forventninger til etterlevelse av regulatoriske krav, herunder åpenhetsloven, og anerkjente etiske standarder, og gir føringer for ansvarlig forretningspraksis.

Konsernets etiske retningslinjer for ansatte gjelder alle ansatte og forplikter til ansvarlig opptreden basert på rettferdighet, pålitelighet og sannferdighet. Ansattes rett og plikt til varsling av kritikkverdige forhold er nedfestet i konsernets etiske retningslinjer. Varsling følges opp gjennom etablerte rutiner i datterselskapene. Vesentlige hendelser og endringer i risiko knyttet til mennesker og miljø rapporteres styret og konsernstyret. Det ble ikke registrert varslingssaker i 2025.

Konsernets etiske retningslinjer for leverandører stiller minstekrav til våre vesentlige leverandører og forretningspartnere. Retningslinjene omfatter krav om respekt for menneskerettigheter, arbeidsforhold i tråd med internasjonale standarder og arbeid for å minimere miljøpåvirkning. Leverandører skal ha systemer som sikrer etterlevelse, også i egen leverandørkjede. Retningslinjene beskriver våre varslingskanaler og oppfølging av negative konsekvenser.

Konsernets HMS-policy angir konsernstyrets overordnede føringer for konsernselskapenes arbeid med HMS, og definerer sentrale styringsprinsipper på området. Sikkerheten til våre og leverandørenes ansatte er et prioritert område. Vi har implementert føringene i policyen i vårt styringssystem gjennom en rekke styrende dokumenter og prosesskart som danner grunnlaget for det operasjonelle HMS-arbeidet i Arva. Vi arbeider kontinuerlig for å sikre en trygg arbeidsplass, og en god sikkerhetskultur som er trygg og lærende.

Konsernets policy for samhandling med urfolk gir retningslinjer for hvordan konsernets selskaper skal sikre at våre virksomheter utøves i tråd med nasjonale og internasjonale forpliktelser knyttet til urfolks rettigheter. Policyen beskriver hvordan vi i våre aktiviteter og beslutninger som kan påvirke urfolks interesser, skal balansere hensynet mellom konsernets samfunnsoppdrag om å sikre samfunnet tilgang til elektrisitet, og hensynet til urfolks interesser og rettigheter.

Rutine for gjennomføring og redegjørelse for aktsomhetsvurderinger beskriver hvordan Arva skal kartlegge negative påvirkninger på anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter, metodikk for å kvantifisere påvirkninger og risikoer, håndtering av identifiserte påvirkninger, kravene til innhold til redegjørelsen, samt roller og ansvar knyttet til aktsomhetsvurderinger og relevante bærekraftsområder.

Rutine for behandling av informasjonskrav om oppfyllelse av åpenhetsloven beskriver hvordan Arva skal håndtere henvendelser fra allmennheten i tråd med åpenhetsloven. Rutinen klargjør ansvar, prosess og frister for behandling av informasjonskrav.

Innholdet i de ovennevnte styringsdokumentene er kommunisert til våre ansatte. Dokumentene evalueres jevnlig, og oppdateres ved behov.



2.5 Våre mål og tiltak for å styrke arbeidet med aktsomhetsvurderinger

Arva arbeider videre med å styrke arbeidet med aktsomhetsvurderinger. Arbeidet er gradvis utviklet gjennom etablering av rutiner, gjennomføring av risikovurderinger, behandling av informasjonskrav, kompetanseheving og bedre samordning internt i konsernet. Samtidig er dette et område som fortsatt er under utvikling, og enkelte tiltak har tatt lengre tid enn opprinnelig planlagt.

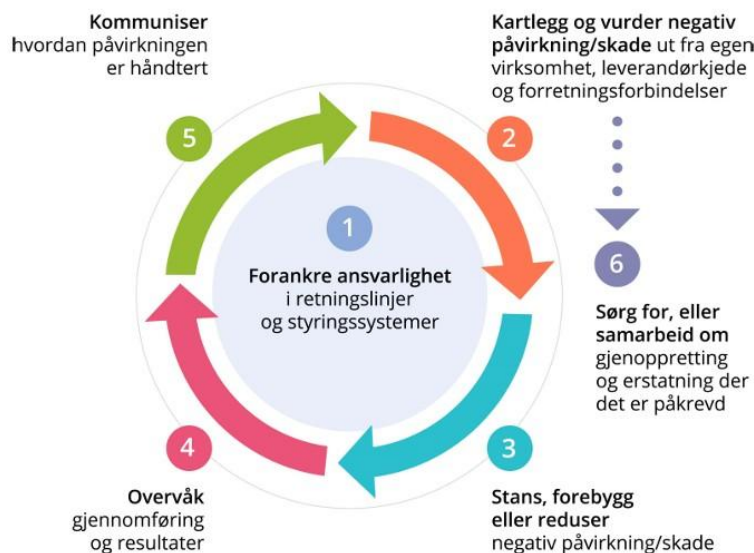
Arva har definert mål for å styrke arbeidet med aktsomhetsvurderinger. Målene, og status på disse, er presentert i tabellen nedenfor.

Mål	Status	Videre arbeid
Videreutvikle prosess og metode for aktsomhetsvurdering	Rutine for gjennomføring og redegjørelse av aktsomhetsvurderinger er videreutviklet, herunder maler og dokumentasjonskriterier for detaljert risikovurdering. Det er også etablert rutine for behandling av informasjonskrav etter åpenhetsloven. Arbeidet med risikobasert tilnærming er videreført, herunder vurdering av behov for mer presise kriterier for utvalgelse, prioritering og dokumentasjon av leverandører og forretningspartnere.	Videreføre og forbedre prosess, metode og kriterier basert på erfaringer fra årets vurderinger.
Styrke kompetanse og samordning i konsernet	Arbeidet med bærekraft og aktsomhetsvurderinger er samordnet gjennom konsernfelles prosesser og erfaringsdeling mellom relevante fagmiljøer. Gjennomføring av dobbel vesentlighetsanalyse etter bærekraftsdirektivet har bidratt til bedre innsikt i egne påvirkninger og risiko i verdikjeden	Videreføre intern samordning og kompetansedeling. Det planlegges også målrettet opplæring i åpenhetsloven og aktsomhetsvurderinger for interne styremedlemmer i datterselskaper.
Styrke oppfølging av leverandører og forretningspartnere	Enkelte leverandører og forretningspartnere er fulgt opp gjennom nærmere risikovurderinger og dialog. Gjennom 2025 er leverandører med risiko for tilknytning til Israel blitt fulgt opp direkte. Det er fortsatt behov for å strukturere arbeidet med oppfølging av tiltak og effekt over tid.	Utvikle mer systematisk oppfølging av identifiserte funn, herunder leverandør-dialog, dokumentasjon av status og vurdering av videre tiltak.

3 Slik gjennomfører vi aktsomhetsvurderinger

3.1 Generelt om aktsomhetsvurdering

Virksomheter som omfattes av åpenhetsloven skal gjennomføre aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv. Modellen har seks trinn som beskriver hvordan virksomheter kan arbeide for mer ansvarlig og bærekraftig forretningspraksis.



3.2 Våre rutiner for aktsomhetsvurderinger

Vår årlige aktsomhetsvurdering består av følgende trinn:

1. Aktsomhetsvurderingene innledes med en overordnet risikovurdering av porteføljen av førsteleverandører og forretningspartnere. Aktørene scores på geografisk risiko og bransjerisiko basert på land- og bransjetilhørighet. Hver risikoindikator scores som «lav», «medium» eller «høy», og danner grunnlaget for en samlet «sosialrisiko-score».
2. Aktørene velges deretter ut for en nærmere vurdering etter en risikobasert tilnærming. For disse innhentes informasjon om arbeid med ansvarlig næringsliv, relevante sertifiseringer, rutiner, prosesser og tiltak. Mulig negative påvirkninger identifiseres basert på:
 - Aktørenes egne bærekraftsrapporter og redegjørelser av sine aktsomhetsvurderinger
 - Informasjon og kunnskap som vi innehar fra før
 - Eksterne informasjonskilder
3. Identifiserte faktiske og potensielle negative påvirkninger vurderes ut ifra alvorlighetsgrad, omfang, mulighet for gjenoppretting, sannsynlighet og vår mulighet for påvirkning. På dette grunnlaget vurderes om aktørene har identifisert og håndtert risiko og eventuelle brudd gjennom hensiktsmessige tiltak. Der prosesser og tiltak vurderes som tilstrekkelige, anses risikoen som håndtert. Der det er behov for ytterligere avklaring, gjennomføres en mer spesifikk oppfølging, herunder:
 - Egendefinerte spørreskjema
 - Dialog og oppfølgingsmøter
4. Tiltak, kommunikasjon med eventuelle berørte parter og prosesser for gjenoppretting følges opp ved behov, og i henhold til våre interne rutiner.



4 Resultatene av våre aktsomhetsvurderinger

4.1 Våre negative påvirkninger og risiko i egen virksomhet

Aktiviteter i egen virksomhet omfatter operative, tekniske og administrative arbeidsoppgaver. Den mest relevante iboende risikoen er knyttet til HMS, særlig ved arbeid i eller nær elektriske anlegg, arbeid i høyden, arbeid på teknisk infrastruktur, feilretting, beredskapssituasjoner og andre situasjoner der feil, tidspress eller mangelfull etterlevelse av rutiner kan medføre alvorlig skade.

I 2025 er det ikke registrert dødsulykker, fraværsskader eller personskader blant egne ansatte. Det er registrert 1 alvorlige hendelse med høyt skadepotensial. Denne hendelsen er blitt gransket, og læringen er delt internt i selskapet, og med våre leverandører.

En av våre kjerneoppgaver er å ha et «**Velfungerende nett med høy oppetid**». Ved håndtering av feilsituasjoner i strømmettet er det en moderat risiko for brudd på arbeidstidsbestemmelsene. Ett konkret tiltak som er vurdert og planlagt innført er bruk av forskjøvet arbeidstid. I ordinært drift bruker vi nå både rotasjonsordninger og bruk av gjennomsnittsberegning av arbeidstiden som virkemidler for å ta ned overtidsbruken i selskapet.

Arbeidsmiljø, varsling og likelønn er også vurdert fordi disse forholdene kan ha betydning for anstendige arbeidsforhold, diskriminering og likebehandling. Det er ikke identifisert faktiske negative konsekvenser i egen virksomhet som tilsier særskilte tiltak utover etablerte rutiner.

I Arva sitt konsesjonsområde er det flere reindriftsområder som kan bli berørt av våre utbyggings- og vedlikeholdsaktiviteter. Til tross for at Arva over tid har hatt et godt samarbeid med samiske interessenter, er det en viss iboende risiko for brudd på menneskerettigheter i egen virksomhetsutøvelse. Denne risikoen håndteres ved å ha gode konsesjon- og byggeprosesser, der de samiske interessene blir ivarettatt.

Område	2025	Kommenter
Personskader	Ingen dødsulykker, fraværsskader eller personskader. 1 alvorlig hendelse med høyt skadepotensial (HIPO)	HIPO-hendelsene viser fortsatt iboende HMS-risiko, selv om det ikke er registrert skader. Følges opp gjennom ordinært HMS-arbeid.
Varslinger	Ingen registrerte varslingssaker	Ansatte har rett og plikt til å varsle om kritikkverdige forhold, og kan varsle både internt og gjennom eksternt, anonym varslingskanal.
Tvangsarbeid, barnearbeid, diskriminering og menneskehandel	Ingen hendelser i egen arbeidsstyrke knyttet til alvorlige brudd på grunnleggende arbeidstaker- og menneskerettigheter	Risikoen vurderes som svært lav i egen virksomhet.
Urfolksrettigheter	Ingen hendelser knyttet til urfolksrettigheter.	Risikoen vurderes som moderat fordi uønskede hendelser relatert til urfolksrettigheter kan ha vesentlige konsekvenser for de berørte. Håndteres gjennom dialog med samiske interessenter i relevante prosesser.
Medarbeider-tilfredshet	76,7 % (måltall 75 %)	Resultatet er over måltall og støtter vurderingen av at det ikke er identifisert vesentlig negativ påvirkning på arbeidsmiljø i egen virksomhet.



Likelønn	Lønnsratio kvinner/menn 101,7 for alle ansatte	Lønnsratio inngår i vurderingen av likebehandling. Det er ikke identifisert forhold som tilsier særskilte tiltak.
----------	--	---

Samlet vurderes den iboende risikoen i egen virksomhet som moderat som følge av HMS-risiko i operative og tekniske arbeidsoppgaver. Risikoen reduseres imidlertid gjennom etablerte styringsmekanismer, herunder HMS-rutiner, sikkerhetsopplæring, avvikshåndtering og lederoppfølging.

Det er ikke identifisert faktiske negative konsekvenser i 2025. Basert på registrerte hendelser, øvrige nøkkeltall og etablerte kontrollmekanismer vurderes det ikke å være behov for særskilte tiltak utover ordinær oppfølging. Tiltak etter åpenhetsloven prioriteres derfor mot leverandører og forretningspartnere der risikoen for vesentlig negativ påvirkning vurderes som høyere.

4.2 Våre negative påvirkninger og risiko hos leverandører og forretningspartnere

Aktsomhetsvurderingene skal ha en risikobasert tilnærming. I våre aktsomhetsvurderinger vurderes leverandører/forretningspartnere med transaksjonsbeløp over TNOK 100 i regnskapsåret. Videre har vi valgt å avgrense vurderingene ved å utelate enkelte aktører, herunder offentlige enheter (herunder statlige og kommunale virksomheter, direktorater og andre forvaltningsorganer), idretts- og velferdsforeninger, ideelle organisasjoner og lignende. Fordelingen av den geografiske lokasjonen på våre førsteleverandører er presentert i tabellen nedenfor.

Land	Antall leverandører
Norge	110
Sverige	1
Finland	1
Totalt	112

Av de 112 leverandørene i 2025 var det 20 som kvalifiserte for nærmere risikovurdering. 9 av disse leverandørene har scoret «lav», mens de 11 øvrige er scoret «middels». Ingen er scoret i kategorien «høy».

I denne redegjørelsen informerer vi om faktiske negative konsekvenser og risiko for negative konsekvenser knyttet til våre leverandører og aktiviteter. Det er ikke avdekket faktiske negative konsekvenser i rapporteringsperioden. Følgende resultater med tilhørende tiltak for å forebygge, begrense eller stanse kartlagte konsekvenser og risiko er presentert og redegjort for i tabellene under:

- **Resultat 1:** Det er *risiko* knyttet til leverandørkjeden tilknyttet bygg- og anleggsbransjen, herunder brudd på arbeidstidsbestemmelser, personsikkerhet og sosial dumping.
- **Resultat 2:** Det er *risiko* i leverandørkjeden tilknyttet utvinning av råmaterialer og produksjon i forbindelse med byggematerialer, elektriske og mekaniske komponenter. Herunder risiko for barne- og tvangsarbeid, farlige arbeidsforhold, vold og mangel på organisasjonsfrihet.



Resultat 1 - Vesentlig risiko for negativ påvirkning i leverandørkjeden knyttet til bygg- og anleggsbransjen

Aktivitet	Det er risiko knyttet til leverandørkjeden tilknyttet bygg- og anleggsbransjen, herunder brudd på arbeidstidsbestemmelser, personsikkerhet og sosial dumping.
Faktiske negative påvirkninger	Det er ikke avdekket faktisk negative konsekvenser.
Vesentlig risiko for negativ påvirkning	Det er vesentlig risiko for negativ påvirkning av brudd på arbeidstidsbestemmelser, personsikkerhet og sosial dumping knyttet til bygg- og anleggsbransjen i vår leverandørkjede: • HMS-forhold • Overtid • Sosial dumping, særskilt ved innleie av utenlandsk arbeidskraft
Geografi	Norge
Overordnet mål	Alle leverandører skal signere og etterleve Troms Kraft-konsernets etiske retningslinjer for leverandører.
Tiltak	Leverandører vi har aktsomhetsvurdert har etter våre undersøkelser gode prosedyrer og rutiner for å håndtere den iboende risikoen hos sine leverandører og underleverandører. Vi ønsker dog å prioritere dette området gjennom spesifikk oppfølging av utvalgte leverandører.
Forventede resultater	• Forebygge brudd på arbeidsmiljøloven (HMS og arbeidstidsbestemmelser) • Hindre sosial dumping

Resultat 2 - Det er risiko i leverandørkjeden tilknyttet utvinning av råmaterialer og produksjon i forbindelse med byggematerialer, elektriske og mekaniske komponenter

Aktivitet	Utvinning av råmaterialer og produksjon i forbindelse med byggematerialer og elektriske komponenter.
Faktiske negative påvirkninger	Det er ikke avdekket faktisk negative konsekvenser.
Vesentlig risiko for negativ påvirkning	Det er forhøyet risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med utvinning av råmaterialer og produksjon av byggematerialer og elektriske komponenter i de nedre leddene av leverandørkjeden. Risikoene relaterer seg særlig til: • Barne- og tvangsarbeid • Farlige arbeidsforhold • Diskriminering, vold og mangel på organisasjonsfrihet
Geografi	Utland



Overordnet mål	Alle leverandører skal signere og etterleve Troms Kraft-konsernets etiske retningslinjer for leverandører
Tiltak	Leverandører vi har aktsomhetsvurdert har etter våre undersøkelser gode prosedyrer og rutiner for å håndtere den iboende risikoen hos sine leverandører og underleverandører. Vi ønsker dog å prioritere dette området gjennom spesifikk oppfølging av utvalgte leverandører.
Forventede resultater	• Forebygge og begrense risikoen for barne- og tvangsarbeid • Bidra til bedre arbeidsforhold nedover i leverandørkjeden • Kontrollere etterlevelse av Troms Kraft-konsernets etiske retningslinjer



5 Videre arbeid

Arva skal opptre som en ansvarlig samfunnsaktør, og vi skal gjennom samarbeid og dialog medvirke til at også våre leverandører og forretningspartnere utøver sin virksomhet på en ansvarlig måte. Arbeidet med å sikre respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er komplekst og ressurskrevende, og vi erkjenner at fremdriften så langt ikke har vært i samsvar med våre opprinnelige ambisjoner. Arbeidet er imidlertid igangsatt, og det er etablert prosesser og samarbeidsstrukturer i konsernet som danner et godt grunnlag for videre utvikling.

Arva er en stor samfunnsaktør i Nord-Norge, og vi ser viktigheten av å være transparente om egen virksomhet og leverandørkjede. Fremover har vi som formål å videreutvikle og forbedre våre rutiner for å håndtere vesentlig risiko for negative konsekvenser og faktiske brudd i leverandørkjeden. Vi skal prioritere de tiltakene vi har satt oss i denne redegjørelsen, og dermed bidra til et mer anstendig næringsliv.

I det videre arbeidet vil vi sammen med Troms Kraft-konsernet prioritere oppfølging av identifiserte funn, videreutvikling av metodikk for risikobasert leverandøroppfølging og styrket dokumentasjon av tiltak og resultater. Der det er hensiktsmessig, vil vi søke samarbeid med andre aktører som har overlappende leverandørkjeder, for å øke påvirkningsmuligheten overfor leverandører og underleverandører. Målet er å bruke vår innflytelse på en mer målrettet måte, og bidra til forbedringer der risiko eller faktiske negative konsekvenser er identifisert.

Tromsø, 03. juni 2026

Bjørn Inge Pettersen
Styrets leder

Monica Hansen Fjellstad
Styremedlem

Øystein Wik
Styremedlem

Kristin Lian
Styremedlem

Carsten Tønnesen
Ansattvalgt styremedlem

Kent-Rayner Hüttepohl
Ansattvalgt styremedlem

Bjørn Arild Espnes
Styremedlem

Inger Johnsen
Styremedlem

Eirin Kjølstad
Daglig leder

Anita Foshaug
Ansattvalgt styremedlem

