

List of Signatures

Page 1/1



6 - Servi Group AS - Redegjørelse Åpenhetsloven 2025.pdf

Name	Method	Signed at
Batsis, Dimitrios	BANKID	2026-04-27 14:32 GMT+02
Karlsen, Bjørnar	BANKID	2026-04-27 07:18 GMT+02
Romuld, Trine Sæther	BANKID	2026-04-24 18:30 GMT+02
Solhaug, Tom Arne	BANKID	2026-04-24 14:21 GMT+02
Jegstad, Nils Oskar	BANKID	2026-04-24 12:42 GMT+02
Hansen, Runi Martinson	BANKID	2026-04-28 14:53 GMT+02
Sjøberg, Erik Lyche	BANKID	2026-04-27 17:00 GMT+02



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

External reference: E82401EC346640FBB20F6AAABD7578E3



Servi Groups arbeid med aktsomhets- vurderinger i henhold til åpenhetsloven

2025



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
E82401EC346640FBB20F6AAABD7578E3

GENERELL INFORMASJON

Rapporteringsperiode

Rapporten gjelder for perioden 1. januar 2025 til 31. desember 2025.

Organisering av Servi Group AS

Servi Group AS var frem til 20.12.2024 heleid av det norske investeringselskapet Ferd AS. 20.12.2024 kjøpte det færøyske selskapet P/F Tjaldur 30% av selskapet.

Servi Group AS kjøpte 15.12.2025 det norske selskapet Hycom Hydraulikk Competance AS i Bergen. Denne redegjørelsen gjelder for hele Servi Group, inkludert Hycom.

Servi Group AS er lokalisert på følgende steder: Vinterbro (hovedkontor, flyttet fra Ski i mars 2025), Bergen, Kongsberg, Kristiansand, Rissa, Stavanger, Trondheim og Ulsteinvik.

Virksomheten

Servi Group AS har Norges største kompetansemiljø innen hydraulikk og tilhørende teknologier. Servis komponenter, systemer og tjenester brukes til en rekke formål, blant annet i leveranser til vannkraftsystemer og installasjon av havvindsystemer, samt til forsvaret, smelteverk, skip og oljeplattformer. I systemer der tunge elementer skal løftes eller der det kreves avanserte kontrollsystemer, benyttes hydraulikksystemer fra Servi.

All virksomheten til Servi Group er lokalisert i Norge, både administrasjon og produksjon. Pr. 31.12.2025 var det totalt 359 ansatte i konsernet, 329 i Servi AS og 30 i Hycom AS. Servi har en stor produksjonsfasilitet for sylindre i Rissa og sammenstilling av systemer på flere av de øvrige lokasjonene. Hovedlager er ved hovedkontoret på Vinterbro med mindre lagre på de andre lokasjonene. Hycom er lokalisert på Håkonshella i Bergen.

Servi Groups tjenester kan deles inn i tre hovedaktiviteter:

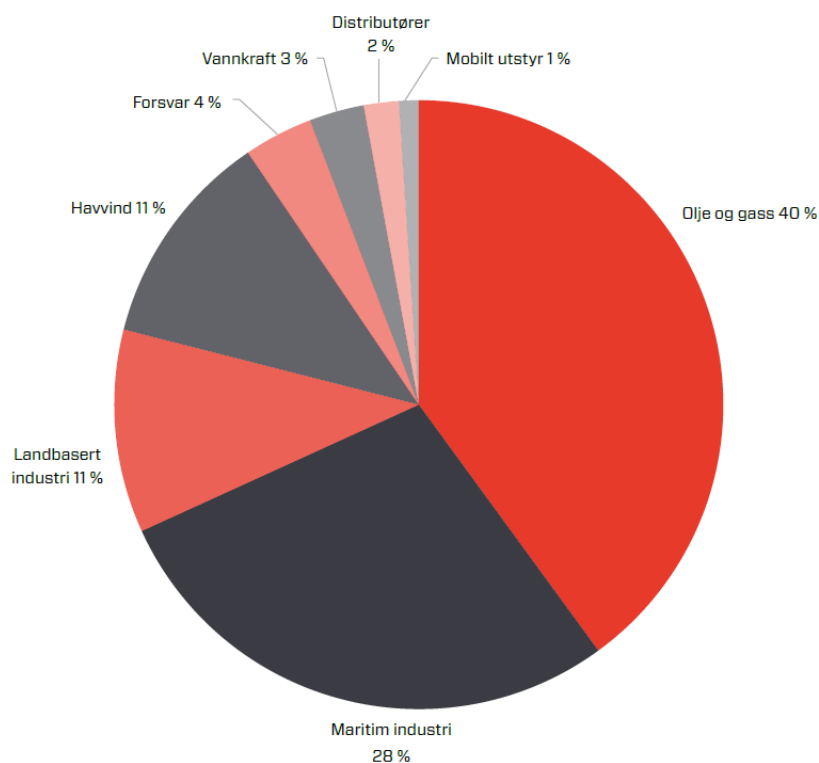
- 1) Systemintegrasjoner, inkludert design, produksjon, testing og montasje
- 2) Salg og distribusjon av industrielle og hydraulikkrelaterte komponenter. Servi leverer også et bredt spekter av elektromekaniske komponenter, kontrollsystemer samt automasjon
- 3) Service og ettermarked. Dette innebærer oppgraderinger, overhalinger og reparasjoner av hydrauliske systemer og tilhørende deler. Dette bidrar til å forlenge levetiden til systemene.

I 2025 omsatte Servi AS for 940,8 MNOK og Hycom AS for 67,6 MNOK.



Markeder

Servi Group har lenge vært en stor leverandør til olje og gass, maritim industri, havvind, vannkraft, landbasert industri og forsvarssektoren. Mesteparten av omsetningen går til norske kunder. En betydelig andel av disse leveransene går til slutt kunder i utlandet. Diagrammet nedenfor viser hvordan Servi Groups omsetning fordeler seg på de ulike markedssegmentene. I 2025 var olje & gass det største markedssegmentet og utgjorde 40 % av total omsetning. Maritim industri sto for 28%, og landbasert industri og havvind sto for 11 % hver.



Servi Groups leverandører

Servi Group har to hovedkategorier av innkjøp av varer: innkjøp av stål og innkjøp av industrielle og hydraulikkrelaterte komponenter.

Stål er Servis viktigste råvare. Selskapet har totalt ca. 20 leverandører av stål. Det meste av stålet blir kjøpt fra grossister i Europa, som kjøper inn fra ulike stålverk. Noe av stålet blir også kjøpt direkte fra produsentene. Mesteparten av stålet blir produsert i Europa. Når det gjelder innkjøp av industrielle og hydraulikkrelaterte komponenter, kommer størstedelen av innkjøpet direkte fra produsentene.

Totalt brukte Servi AS 630 leverandører av stål og komponenter i 2025. Leverandørene blir kategorisert ut fra hvilken strategisk betydning de har. Leverandørene blir kategorisert ut ifra hvilken strategisk betydning de har. Tabellen nedenfor viser fordelingen av leverandører i fire kategorier, der kategori 1 er de som står for leveransene som er mest driftskritiske for Servi.



Oversikt over leverandører og deres lokalisering:

Strategisk betydning	Totalt antall	Norge	Europa	Resten av verden
1	9	1	7	1 ⁽¹⁾
2	41	6	33	2 ⁽²⁾
3	73	47	26	-
4	506	341	151	14 ⁽³⁾

⁽¹⁾USA

⁽²⁾USA og Sør-Korea

⁽³⁾USA, India, Kina, Canada og Taiwan

I tillegg til disse kjøpte Hycom produkter og tjenester fra rundt 50 leverandører i 2025. De viktigste befinner seg i Sverige, Tyskland, Danmark og Belgia, samt 1 større og 3 mellomstore leverandører i USA. Flere av disse, inkludert 2 av de amerikanske, benyttes også av Servi AS.

Forankring av arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i interne retningslinjer og rutiner

Styret har det overordnede ansvaret og påser at Servi Group etterlever åpenhetsloven. Etiske retningslinjer, compliance-policy og HMS-policy er forankret i styret og i konsernledelsen.

Etiske retningslinjer for egen virksomhet og compliance-policy

Servi Group har nulltoleranse for brudd på menneskerettigheter og arbeidsrettigheter i virksomheten. Servi Groups etiske retningslinjer representerer selskapets forpliktelse til å overholde gjeldende lover og forskrifter i de landene konsernet opererer, inkludert menneskerettigheter og arbeidsrettigheter. Servi Groups etiske retningslinjer baserer seg på FNs Global Compact-prinsipper, OECDs retningslinjer for multinasjonale selskaper og relevante konvensjoner og anbefalinger fra den internasjonale arbeidslivsorganisasjonen (ILO), samt antikorrupsjonslover i de viktigste landene der Servi Group driver forretningsvirksomhet (f.eks. US Foreign Corrupt Practice Act (FCPA) og UK Bribery Act).

De etiske retningslinjene gjelder for Servi Groups styremedlemmer, ledere og alle ansatte. Retningslinjene gir veiledning om hvordan alle som har en rolle i konsernet bør forholde seg til kollegaer, kunder, leverandører, aksjonærer og andre interessenter. Mens de etiske retningslinjene gir detaljert veiledning, oppsummerer Servi Groups compliance-policy selskapets forpliktelser på et overordnet nivå.

Opplæring i compliance-policy og etiske retningslinjer er et viktig tiltak for å forebygge brudd på ansvarlig forretningskikk, inkludert menneskerettigheter og arbeidsrettigheter. De etiske retningslinjene er en del av onboardingprogrammet som alle nyansatte går gjennom. I tillegg skal alle ansatte en gang i året gjennom en oppfriskning på temaet, som foregår på en digital plattform.



Dette er obligatorisk og overvåkes av HR-avdelingen. De etiske retningslinjene ligger lett tilgjengelig for alle ansatte på intranett. Alle ledere har ansvar for å sørge for at deres medarbeidere etterlever retningslinjene.

[Les Servi Groups etiske retningslinjer her.](#)

[Les Servi Groups compliance-policy her.](#)

Policy og retningslinjer for HMS i egen virksomhet

I Servi Group er helse, miljø og sikkerhet en integrert del av virksomheten. Servi Group arbeider aktivt og systematisk for å skape et miljø som fremmer en trygg og sunn arbeidsplass for alle ansatte. Det jobbes kontinuerlig med å forebygge arbeidsrelaterte skader og helseproblemer. HMS-håndboken inneholder detaljerte retningslinjer og prosedyrer. Alle ansatte i produksjonen får nødvendig opplæring når det gjelder sikkerhet og maskiner de skal operere. Som en produksjonsbedrift er det spesielt viktig å sørge for at alle ansatte i produksjonen får den opplæringen de trenger i henhold til Arbeidsmiljøloven.

[Les Servi Groups HMS-policy her.](#)

Retningslinjer for Servi Groups leverandører

Det er krav til at alle leverandører, med unntak av norske leverandører i kategori 4, signerer Servi Groups leverandørreklæring.

[Les Servi Groups leverandørreklæring her.](#)

Ansvar og roller

Chief Operating Officer har det overordnede compliance-ansvaret i Servi Group og eier og vedlikeholder prosessen for aktsomhetsvurderinger.

Ansvaret for å utføre aktsomhetsvurderinger overfor leverandører ligger hos innkjøpsavdelingen.

Ansvaret for arbeidet med menneskerettigheter for egne ansatte ligger hos HR-avdelingen. Servi Group har også en egen HMS-avdeling, som sikrer at alle arbeidsstedene etterlever alle HMS-krav.

Servi Group har all sin virksomhet i Norge og er bundet av norsk regelverk som berører ansattes arbeidsforhold og andre fagområder som er relevante for bransjen.

Interne varslingskanaler og -mekanismer

Servi Group har flere kanaler der medarbeiderne kan gi uttrykk for bekymringer. Alle ansatte i Servi Group kan benytte de interne varslingskanalene, også midlertidig ansatte, innleide og lærlinger.



Servi Group har tre varslingskanaler:

- 1) Internt varslingsråd, som består av HR-sjef, en representant fra konsernledelsen og en ansatt
- 2) Ekstern varslingskanal administrert av et advokatfirma, der det også er mulig å varsle anonymt
- 3) Verneombud, som tar saken videre til varslingsrådet

I tillegg kan observasjoner og hendelser rapporteres via HMS-systemet, som er tilgjengelig gjennom QR-kode i kontorer, produksjonslokaler og lagre.

Uavhengig av valgt kanal sørger Servi Group for at varslene håndteres i tråd med de grunnleggende hensynene til konfidensialitet, habilitet og kontradiksjon. Varslere i Servi Group skal være trygge på at de blir beskyttet. Varslingsrutinene står beskrevet i personalhåndboken og ligger også lett tilgjengelig på intranett.

Varslingskanal for eksterne parter

For eksterne parter er det opprettet en egen kontakt-knapp på hjemmesiden som kan brukes til å rapportere bekymringer knyttet til Servi Groups virksomhet.

POTENSIELLE OG FAKTISKE NEGATIVE PÅVIRKNINGER

Egen virksomhet

2025 var et år med store organisatoriske endringer i Servi AS. Det ble gjennomført en omorganisering for å bedre ruste virksomheten mot markedsutsiktene. I tillegg ble en del av virksomheten solgt, og det ble gjennomført nedbemanning der flere deler av selskapet ble berørt. Det er sannsynlig at dette har hatt en negativ innvirkning på arbeidsmiljøet, noe resultatene fra de tre medarbeiderundersøkelsene fullført i løpet av året indikerer. Dette er en faktisk negativ påvirkning som Servi tar på alvor, og avbøtende tiltak er beskrevet i delen "Gjennomførte og planlagte tiltak" nedenfor.

Det er en potensiell negativ påvirkning forbundet med høy overtidsbruk. Medarbeidere som ikke får tilstrekkelig hvile og restitusjon, har økt sannsynlighet for å gjøre feil, noe som kan føre til uønskede hendelser eller ulykker. Målet om å redusere overtidsbruken med 20 % i 2025 har ikke blitt nådd. Isteden har overtidsbruken økt i 2025. Etterslep på ordre som følge av for lav leveringspresisjon, opphopning av leveranser og sammenfallende leveringstidspunkter for flere prosjekter er de viktigste årsakene.

Innen HMS ble det i Servi AS registrert 10 hendelser, hvorav 1 med fravær. 2 av hendelsene falt innenfor varslingsplikten og ble meldt til Arbeidstilsynet. I Hycom ble det registrert 2 hendelser, begge med fravær. Ingen av disse falt innenfor varslingsplikten. Målet i hele Servi Group er alltid null uhell og skader.



Det ble satt et ambisiøst mål om å redusere sykefraværet fra 5,8 % i 2024 til 4,8 % i 2025 i Servi AS. Resultatet ble 5,0 %, som er en klar forbedring. I Hycom var sykefraværet 6,8 % i 2025. Dette er noe høyere enn tidligere år, men selskapet har god oversikt og følger opp situasjonen.

Leverandører

Når det gjelder leverandørkjeden, vurderes risiko ut fra land, bransje og produkt. Servi Groups største og viktigste direkte leverandører er i Norge, Sverige, Tyskland og Italia. Ifølge CSR Risk Check Tool er det lav risiko for brudd på menneskerettigheter i disse landene. Risikoen for brudd på arbeidstakerrettigheter er imidlertid noe høyere. Risikoene det er snakk om, er diskriminering, tvangsarbeid, mangel på trygge arbeidsforhold/HMS og negativ innvirkning på lokalsamfunn.

I tillegg er en av Servis strategisk viktige leverandører lokalisert i USA, det samme gjelder Hycom. CSR Risk Check Tool oppgir de samme risikoene innenfor arbeidsrettigheter her, samt noe høyere risiko knyttet til fagorganisering blant arbeidere. Innen menneskerettigheter rapporteres det om risiko for brudd særlig knyttet til migranter.

Servi Groups viktigste råvare er stål, samt at selskapet også kjøper en rekke komponenter der stål er en viktig innsatsfaktor. Leverandørkjeden for stål er ofte lang og kompleks, der risikoen øker jo lenger bak i leverandørkjeden og jo nærmere råvareuttak en kommer. I de fleste tilfeller utgjør Servi Groups innkjøp en liten andel av de forskjellige leverandørenes totale salg, noe som gir selskapet begrenset innflytelse og tilgang på informasjon. Servi Group ser på mulighetene for å få tilgang til mer informasjon gjennom indirekte data og hvilke påvirkningsmuligheter som ligger i å jobbe bredere med forventningene til bransjen i relevante fora.

Når Servi kjøper stål fra grossister, vet selskapet lite om underleverandørene. Kjøp gjøres i mer begrenset grad direkte fra stålverk, og disse stålverkene ligger i Europa. Alle disse kan redegjøre for trygge og sikre arbeidsforhold og tilfredsstillende rutiner, så i deres egen virksomhet vurderer Servi risikoen for rettighetsbrudd som lav. Handel direkte med stålverk er begrenset fordi det som regel må bestilles et stort volum for at et stålverk skal akseptere ordren. Leveringstid er i tillegg en kritisk faktor.

De store komponentleverandørene, som både Servi og Hycom kjøper størsteparten av sine industrielle og hydraulikkrelaterte komponenter fra, er store, internasjonale selskaper, og de opererer under samme internasjonale regler og krav som Servi Group. Samtidig er det få jurisdiksjoner som har lovgivning om aktsomhetsvurderinger slik som åpenhetsloven i Norge, og Servi Group har et pågående arbeid med å gjøre disse leverandørene kjent med kravene og hva som trengs.

For leverandørgrupper med forhøyet risiko ble det sendt ut selvevaluerings skjemaer i 2024. I all hovedsak viste undersøkelsene at leverandørene hadde rutiner som ivaretok kravene til å forebygge, identifisere og avbøte brudd på menneskerettigheter og arbeidsrettigheter, men tilbakemeldingene fra én av dem var ikke tilfredsstillende. Dialogen med denne leverandøren er pågående og gjelder hva slags rutiner og retningslinjer leverandøren har og bør ha.

Det er ikke konstatert faktiske brudd på menneskerettigheter eller arbeidsrettigheter i leverandørkjeden.



GJENNOMFØRTE OG PLANLAGTE TILTAK

Generelle, forebyggende tiltak

Egen virksomhet

I forbindelse med omorganisering i Servi AS ble det holdt allmøter og avdelingsmøter underveis der konsernledelsen holdt de ansatte oppdatert om prosessen. De ansatte ga også tilbakemeldinger underveis til sin leder eller de ansvarlige for prosessen, avhengig av hva som var hensiktsmessig.

Det ble gjennomført tre medarbeiderundersøkelser gjennom året i Servi AS, samt opplæring av ledere i hvordan å lese av resultater og sette tiltak for arbeid fremover. En av undersøkelsene fant sted under omorganiseringen.

I forbindelse med nedbemanning i Servi AS fikk ansatte som ble berørt, informasjon i forkant. Det var flere runder med kartlegginger og samtaler med berørte ansatte. De fagorganiserte hadde tilgang til støtte fra sin fagforening og kunne ha en representant med seg i møte med arbeidsgiver. HR veiledet alle ansatte underveis.

Et nytt HMS-system ble tatt i bruk i Servi AS som gjør det enklere å rapportere observasjoner når det gjelder utrygge omstendigheter. Nå kan ansatte rapportere dette ved å scanne en QR-kode med mobilen. Antall varsler økte med 205% etter at det ble lansert i starten av 2025, noe Servi ser på som en positiv indikasjon på rapporteringskultur og bevissthet rundt HMS.

Hycom ble kjøpt opp av Servi Group i desember 2025, og ansatte i Hycom fikk i den forbindelse informasjon om oppkjøpet og hvilke potensielle endringer som kan komme i 2026. Det har ikke vært oppsigelser i forbindelse med oppkjøpet, og Hycom skal fortsette driften videre på mest mulig lik måte som tidligere. Hycom gjennomfører årlige medarbeiderundersøkelser gjennom Great Place To Work, og har hatt gode resultater de siste 3 årene.

Leverandørkjeden

Vurderinger av leverandører er videreført etter at evalueringsskjemaer ble sendt ut til leverandørgruppene med høyere risiko i 2024. Dialogen med én leverandør er pågående og gjelder hva slags rutiner og retningslinjer denne har og bør ha.

Servi gjennomførte besøk hos 9 leverandører. Det var særlig fokus på stålleverandørene i Italia i 2025.



Planlagte tiltak i 2026

Egen virksomhet

I lys av de mange organisatoriske endringene som måtte iverksettes i 2025, er det mest sentrale fokusområdet i 2026 å styrke trygghet og trivsel på arbeidsplassen. Dette innebærer målrettet arbeid for å fremme et trygt og inkluderende psykososialt arbeidsmiljø, der medarbeidere opplever å bli sett, hørt og ivaretatt i hverdagen

Forbedring og omformulering av spørsmålene i medarbeiderundersøkelsen gjennomføres for å få bedre informasjon fra de ansatte om hva de har behov for. Utsendelser av undersøkelsen begrenses til 2 per år for å sikre at lederne får tid til å følge opp resultatene og sette tiltak.

Med tanke på å få ned overtidsbruken er det et sentralt fokusområde i 2026 er å styrke langtidspanleggingen og kapasitetsstyringen i tett samarbeid med medarbeiderne. Dette innebærer blant annet økt bruk av digitale verktøy for ressursplanlegging, som gir bedre oversikt over tilgjengelig kapasitet og bidrar til å forebygge flaskehals. Videre vil arbeidsflyt og oppgavefordeling gjennomgås for å sikre at arbeid fordeles mer jevnt og at overtidsbelastningen ikke kontinuerlig faller på de samme medarbeiderne.

Servi vil også forbedre styringen av arbeidstid gjennom tydeligere rutiner. All overtid skal være forhåndsavtalt med nærmeste leder for å redusere omfanget av oppsamlet overtid. I samsvar med arbeidsmiljøloven skal behovet for overtid drøftes med tillitsvalgte der dette lar seg gjøre. Det skal også foreligge konkrete planer for avspasering, slik at opptjent plusstid tas ut i tide og ikke utvikler seg til uheldig belastning. I 2026 vil Servi påse at dette etterleveres i hele organisasjonen.

Servi vil arbeide videre med kartlegging til prosjekt om likelønn, som en forberedelse til kravene fra likelønnsdirektivet som skal rapporteres på fra januar 2027. Det er også planlagt intern lederopplæring innen rekruttering, sykefraværsoppfølging, prøvetidssamtaler, reiser og utlegg.

Kvalitet- og HMS-avdelingen jobber med å styrke Servi Groups kompetanse innen ISO og revisjoner. I 2026 skal kompetansen innen kjemikaliehåndtering løftes ytterligere for å styrke risikoforståelse og kontinuerlig forbedring.

Leverandørkjeden

Følgende tiltak er planlagt i forbindelse med arbeidet med leverandører:

- Fortsette å følge opp flere leverandører ved hjelp av besøk og dialog
- Se på rutiner for kontrollspørsmål rundt aktsomhetsvurderinger i forbindelse med leverandørbesøk
- Se på mulighetene for tydeligere krav til leverandørene, for eksempel i form av en oppdatert leverandørreklæring
- Se på mulighetene for å integrere aktsomhetsvurderingene i ERP-systemet der andre leverandørkriterier blir vurdert
- Få bedre innsikt i hvor grossistene kjøper stål fra, både gjennom dialog med dem og bruk av sekundærdata





Servi.no



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
E82401EC346640FBB20F6AAABD7578E3