

Sentia ASA Rapport Åpenhetsloven 2026

1. Innledning

Denne redegjørelsen er utarbeidet av Sentia ASA i tråd med kravene i åpenhetsloven § 5.

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

2. Sentia ASAs virksomhet

Sentia ASA er et nordisk entreprenørkonsern, og morselskap for HENT AS ("**HENT**") og Sentia Sverige AB ("**Sentia Sverige**"). Dagens struktur ble etablert under navnet Sentia i 2024, og konsernet ble børsnotert på Euronext Oslo Børs 13. juni 2025. Konsernet leverer komplekse byggeprosjekter til offentlige og private kunder, blant annet sykehus, skoler, industribygg, administrasjonsbygg, kontorbygg og nærings- og boligprosjekter.

I Norge drives virksomheten gjennom HENT, som er en av Norges største totalentreprenører innen bygg med prosjekter til både offentlige og private utbyggere i hele Norge. HENT har tre heleide datterselskap: HENT Eiendom AS, en eiendomsutvikler med sete i Trondheim, HENT Danmark A/S, og HENT AB. De to sistnevnte er uten aktivitet i 2025. I tillegg har HENT Eiendom AS en eierandel på 50 prosent i Lura Bolig AS, som regnskapsføres som et tilknyttet selskap og som driver med utbygging av boliger med sete i Trondheim.

Den svenske delen av konsernet er organisert under holdingselskapet Sentia Sverige med hovedsete i Stockholm, som eier entreprenørselskapet SSEA Svensk Samverkansentreprenadaktiebolag ("**SSEA**") og holdingselskapet Vestia TopCo AB ("**Vestia**") fullt ut, samt 90 prosent av Kiruna Målbygg AB ("**Målbygg**"). Vestia er heleier av holdingselskapet Vestia Group AB og entreprenørselskapet Vestia Construction Group AB ("**Vestia AB**").

SSEA er en landsdekkende byggentreprenør med hovedsete i Stockholm. Vestia AB leverer totalentrepriser og har hovedsete i Mölndal Målbygg er et regionalt entreprenør/malerfirma med hovedsete i Kiruna, og samarbeider tett med SSEA om byutviklingsprosjekter gjennom langsiktige rammeavtaler med sentrale eiendomsaktører.

Konsernets operative virksomhet er i Norge og Sverige, men konsernstrukturen omfatter som nevnt selskaper uten aktivitet i Danmark og Finland.

Sentiagruppen ASA hadde 6 ansatte i 2025, mens konsernet samlet hadde 1 516 ansatte, hvorav 1344 i Norge og 172 i Sverige.

Konsernet styres via Sentia ASAs styre og konsernledelse, mens gjennomføring skjer i de operative selskapene i Norge og Sverige. Det anses derfor hensiktsmessig at Sentia ASA inngir en konsolidert rapport for selskapene HENT, HENT Eiendom AS, Lura Bolig AS, Sentia Sverige, SSEA, Vestia, Vestia Group AB, Vestia AB og Målbygg.

3. Arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Det er viktig for Sentia å bidra til et ansvarlig næringsliv og en bærekraftig utvikling. Konsernet støtter åpenhetslovens formål, og arbeider aktivt for å identifisere og håndtere risiko knyttet til brudd på menneskerettigheter og uetiske arbeidsforhold både i vår egen virksomhet og i leverandørkjeden. Dette er også godt forankret i vår bærekraftsrapport for 2025, hvor konsernet fremhever helse, miljø og sikkerhet, gode arbeidsforhold, respekt for menneskerettigheter, ansvarlig leverandøroppfølging og nulltoleranse for korrupsjon som sentrale prioriteringer i bærekraftsarbeidet. Bærekraft er ett av fem

strategiske satsingsområder i konsernets vekststrategi mot 2030, og Sentia skal være en pådriver for en mer bærekraftig entreprenørbransje i Norden.

Styret vedtok i 2025 Sentias etiske retningslinjer (Business Code), og konsernets bærekraftspolicy, som gjelder for alle selskaper i konsernet. Policyene viser til hva som skal hensyntas for sentrale miljømessige, sosiale og forretningsetiske forhold.

Business Code gjelder for alle ansatte, innleid personell, styremedlemmer og andre som opptrer på vegne av selskapet. Tilsvarende krav stilles til leverandører og andre samarbeidspartnere ved inngåelse av kontrakter. Business Code fokuserer særlig på respekt og ivaretagelse av menneskerettigheter, inkludert arbeidsrettigheter for egen arbeidsstyrke og arbeidere i verdikjeden.

Retningslinjene bygger på FNs Global Compacts ti prinsipper knyttet til menneskerettigheter, antikorrupsjon, arbeidslivspolitik og miljømessig bærekraft, og FNs 17 bærekraftsmål. Disse prinsippene viser til verdenserklæringen om menneskerettigheter, ILO-erklæringen om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet og OECDs retningslinjer for multinasjonale selskaper.

I tillegg har datterselskapene egne HMS-policyer. Disse fremhever at ansatte er vår viktigste ressurs, og at det derfor er avgjørende at alle har en trygg og sikker arbeidsplass. Etterlevelse av høy kvalitet innenfor HMS-arbeidet vårt er helt avgjørende for at vi skal sikre en effektiv og langsiktig drift av virksomheten. Vi har en nullvisjon for ulykker og datterselskapene deltar aktivt i bransjeinitiativ med mål om å redusere og forebygge alvorlige arbeidsulykker, både i Norge og Sverige.

Sentia har en varslingsrutine og etablerte i 2025 en felles varslingskanal for hele konsernet, WhistleB. Varslingskanalen er både en intern og ekstern kanal, og kan brukes av ansatte, samarbeidspartnere og andre eksterne parter til å varsle om kritikkverdige forhold. WhistleB driftes av en uavhengig ekstern aktør, Whistleblowing Centre, som skal ivareta anonymitet og integritet i behandlingen av varsler. I tillegg kan ansatte melde bekymringer til nærmeste leder, andre ledere i konsernet eller HR-avdelingene i selskapene. Sentia har nulltoleranse for represalier mot varslere, og at saksbehandlingen skal skje konfidensielt og i tråd med gjeldende regelverk.

Sentia gjennomfører også tiltak for å identifisere, overvåke og forebygge risikoområder relatert til arbeidsforhold og -vilkår for arbeidere hos våre leverandører. Herunder gjennomfører vi prekvalifisering i forkant av prosjektoppstart, hvor alle leverandører og samarbeidspartnere vi har til hensikt å inngå kontrakt med, må gjennom selskapenes prekvalifisering. Her vurderes gjennomføringsevne, seriøsitet, økonomisk soliditet, referanser på helse og sikkerhet og generell fremferd. Gjennom prekvalifisering verifiserer vi leverandørenes etterlevelse av våre etiske retningslinjer, menneskerettigheter og juridiske forpliktelser. Vi gjennomfører aktsomhetsvurderinger som en del av prekvalifiseringen i prosjektene. Gjennom disse vurderingene kartlegger vi risikoer i verdikjeden og for arbeidstakere hos våre leverandører, med særlig vekt på sosiale kriterier knyttet til anstendig arbeid og arbeidsvilkår. Kartleggingen omfatter blant annet revisjoner av lønn, boforhold og arbeidskontrakter. Vi håndhever en streng nulltoleranse for tvangsarbeid.

Aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven er forankret i konsernets styre og ledelse, blant annet ved den årlige styregjennomgangen. Vurderingene skjer i samråd med datterselskapene, som har operasjonelt ansvar for HMS, innkjøp, finans og etterlevelse av policyer, lovkrav og reguleringer. Datterselskapenes ledergrupper, innkjøpsavdelinger og HR er sentrale aktører i dette arbeidet.

4. Forhold og tiltak i konsernet og hos underleverandører

4.1 Prioriteringskriterier for risikovurderinger og gjennomføring av risikoanalyser

Sentia skiller i sine risikovurderinger av menneskelig påvirkning mellom vesentlig og potensiell påvirkning. Ved vurderingen av vesentlige påvirkninger vektlegges skala, omfang og uopprettelighet, og for potensielle påvirkninger også sannsynligheten for brudd. For potensielle menneskerettighetsbrudd vektles alvorlighetsgrad høyere enn sannsynlighet.

Ved vurderingen av verdikjeden legger Sentia vekt på aktiviteter i oppstrøms og nedstrøms verdikjede som er direkte knyttet til byggeprosjektene, fordi disse aktivitetene innebærer størst risiko for berørte mennesker, miljø og samfunn.

4.2 Risiko, forhold og tiltak i konsernet

Særlige risikoområder

Sentia identifiserer (i) arbeidsmiljø, helse og sikkerhet, (ii) trakassering og diskriminering på arbeidsplassen, (iii) trygg ansettelse og (iv) balanse mellom arbeid og fritid som vesentlige påvirkninger og risikoer relatert til egen arbeidsstyrke.

- **HMS:** Bygg- og anleggsbransjen er preget av flere HMS-risikoer grunnet arbeidsoppgaver i store konstruksjoner med tunge materialer og maskiner. Ulykker og brudd på sikkerhetsrutiner kan medføre alvorlige konsekvenser for ansatte.
- **Trakassering/Diskriminering:** Byggeprosjektene involverer arbeidstakere med ulike bakgrunn, noe som både er en styrke og en potensiell risiko for misforståelser eller uønsket adferd i form av trakassering eller urettferdig behandling. Slike hendelser kan påvirke arbeidsmiljø, trivsel og sikkerhet negativt, både for egne ansatte og for arbeidstakere hos underentreprenører. Forebygging og håndtering av vold og trakassering er der for viktig for å sikre et inkluderende og trygt arbeidsmiljø.
- **Trygge ansettelser:** Bygg- og anleggsbransjen er preget av konjunkturer i markedet og ansatte kan bli påvirket av dette ved at de potensielt kan permitteres eller miste jobben ved nedgangstider. Sentia jobber strategisk og selv om vi alltid forsøker å unngå å permittere ansatte, eller å ha midlertidige ansettelser, vil det alltid være en iboende risiko for permitteringer og/eller nedbemanning som følge av markedsmessige endringer i bransjen.
- **Balanse arbeid og fritid:** Sentia har en større andel ansatte som pendler til ulike byggeprosjekter, hvilket er en naturlig del av stillingene, men også kan medføre negativ påvirkning på ansatte hvis det ikke er tilstrekkelig balanse mellom jobb og fritid ved tilfeller av høyt arbeidspress.

Faktiske negative konsekvenser avdekket

For 2025 er følgende negative konsekvenser avdekket:

- Det er registrert 20 personskader i konsernets virksomhet som førte til sykefravær, hvorav seks gjaldt egne ansatte.
- Konsernets H-verdi (bransjestandarden for rapportering av personskader) var 2,1 i 2025, hvorav H-verdi for egne ansatte var 1,6. Sykefraværet var 4,8 prosent.
- Det ble rapportert fire tilfeller av diskriminering eller trakassering i 2025.

- Det er ikke rapportert arbeidsrelaterte dødsfall eller alvorlige hendelser eller brudd knyttet til menneskerettigheter i egen arbeidsstyrke i rapporteringsperioden.

Tiltak Sentia har iverksatt eller planlegger å iverksette

- Sentia har etablert et overordnet system for enhetlig rapportering og oppfølging av HMS i konsernet, både for egne ansatte og underentreprenører som jobber i konsernets prosjekter. Selskapene følger egne HMS-policyer og arbeider etter styringssystemer som er sertifisert etter ISO 45001, i tillegg til ISO 9001 og ISO 14001. Det gjennomføres prosjektspesifikke risikovurderinger, HMS-planer, obligatorisk opplæring, sikkerhetsinspeksjoner minst annenhver uke og faste vernerunder. Alle produksjonsansatte på byggeplass må gjennomføre regelmessige helsesjekker, og ansatte i administrasjonen tilbys frivillig helsesjekk. Vårt mål er alltid en H-verdi på null.
- For å forebygge trakassering og diskriminering gjennomføres blant annet årlige lønnskartlegginger, kompetansebaserte rekrutteringsprosesser og strukturerte prosjekt-onboardinger. HENT har også etablert et kvinnenettverk og mentorprogram for kvinnelige ansatte. For å adressere negativ påvirkning gjennomføres jevnlig trivselsundersøkelser, både i prosjekter og administrasjon. Varslingssaker følges opp for å sikre at uønsket atferd fanges opp og håndteres i tråd med etablerte rutiner. Innsikt fra slike saker brukes i kontinuerlig forbedringsarbeid.
- For å redusere negative konsekvenser knyttet til balanse mellom arbeid og fritid brukes blant annet regelmessige pulssamtaler, medarbeidersamtaler og prosjektspesifikke trivselsundersøkelser. Fleksible arbeidsordninger tilbys der det er mulig, og alle har rett til foreldrepermisjonsordninger. Det er utarbeidet en dedikert pendlerplan for å forebygge overbelastning blant ukentlige pendlere. Tilbakemeldingsrutiner er integrert i prosjektrutinene.
- For å styrke trygg ansettelse arbeider selskapene med intern koordinering og alternative interne overføringer i perioder med lav byggeaktivitet, fremfor oppsigelser.

Tiltakene skal bidra til å redusere arbeidsrelaterte skader og sykefravær, styrke helse- og sikkerhetskulturen på byggeplassen og forbedre fysisk og psykisk helse i egen arbeidsstyrke.

Tiltakene mot trakassering og diskriminering skal bidra til økt rapportering og håndtering av kritikkverdige forhold, bedre kjønnsbalanse og økt trivsel blant ansatte.

Tiltakene for balanse mellom arbeid og fritid skal bidra til økt trivsel og bedre oppfølging av ansatte som pendler eller jobber prosjektbasert.

4.3 Risiko, forhold og tiltak hos underleverandører

Sentia er avhengig av leverandører, samarbeidspartnere og underentreprenører i byggeprosjektene, og disse inngår i konsernets oppstrøms verdikjede. Aktuelle aktører er blant annet leverandører av råvarer, byggevarer, grossister, transportører, distributører, entreprenører, eksterne rådgivere og underentreprenører. Anslagsvis 85 prosent av prosjektenes kostnad er innkjøp/kontrahering av underentreprenører eller innkjøp av materialer.

Det er viktig for Sentia at aktørene de samarbeider med etterlever de samme kravene og forpliktelsene overfor egne arbeidere som Sentia har overfor egne ansatte.

Særlige risikoområder

For arbeidere i verdikjeden er særlig tre risikodområder identifisert, herunder (i) arbeidsmiljø, helse og sikkerhet, (ii) arbeidsvilkår for arbeidere på byggeplass, (iii) trakassering og diskriminering på byggeplass.

- **HMS:** Sentia vurderer det som en vesentlig risiko at arbeidere hos underentreprenører kan bli utsatt for HMS-relaterte ulykker på byggeplasser.
- **Arbeidsvilkår:** Konsernet vurderer at det foreligger risiko for dårlige arbeidsvilkår for arbeidere hos underentreprenører på byggeplassene.
- **Trakassering/diskriminering:** det er vurdert som en potensiell negativ påvirkning at arbeidere hos underentreprenører kan bli utsatt for forskjellsbehandling eller uønsket adferd på byggeplassene.

Faktiske negative konsekvenser avdekket

- I 2025 ble det registrert 14 personskader med sykefravær blant ansatte hos underentreprenører.
- Det er 48 registrerbare arbeidsrelaterte ulykker for ansatte i verdikjeden.
- Det er ikke rapportert hendelser eller mistanker om tvangsarbeid eller barnearbeid rettet mot selskaper i Sentia i 2025.

Tiltak Sentia har iverksatt eller planlegger å iverksette

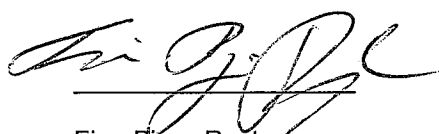
- For å sikre kontroll og unngå uoversiktlige verdikjeder er det et mål å begrense antall nivåer av underentreprenører i byggeprosjektene.
- Langsiktig samarbeid med profesjonelle utbyggere i Sentia er videre risikodempende. Riktig valg av underleverandører og samarbeidspartnere er også et sentralt punkt for å kontrollere risiko i prosjekter. Sentia har en leverandørdatabase med mer enn 9000 leverandører inkludert pris og utførelshistorikk på utførte leveranser og tilbud.
- Alle leverandører og samarbeidspartnere som Sentia har til hensikt å inngå kontrakt med, må gjennom selskapenes prekvalifisering. I prekvalifiseringen gjennomføres aktsomhetsvurderinger av sosiale kriterier, med særlig vekt på anstendig arbeid og arbeidsvilkår. Kartleggingen omfatter blant annet revisjoner av lønn, boforhold og arbeidskontrakter for arbeidere hos leverandørene. Sentia håndhever en streng nulltoleranse for tvangsarbeid.
- Underveis i prosjektgjennomføringen gjennomføres påsekontroller for å verifisere lønnsnivå og boforhold for ansatte hos samarbeidspartnere i prosjektene. Påsekontrollene gjennomføres etter allmenngjorde forskrifter, og skal sikre at arbeidstid, lønn og boligforhold for pendlere er i samsvar med gjeldende lovkrav og inngåtte kontrakter. Dersom samarbeidspartnere ikke overholder kravene, iverksettes handlingsplaner, og Sentia forbeholder seg retten til å avslutte kontrakter dersom brudd ikke rettes opp eller vedvarer. Vi legger samtidig til rette for dialog med samarbeidspartnere, for å sikre at problemer løses i fellesskap.
- I prosjektene gjennomføres også oppstartsmøter, obligatoriske sikkerhetsinspeksjoner og risikomøter annenhver uke med leverandører og samarbeidspartnere.
- Varslingskanalen WhistleB kan også brukes av samarbeidspartnere og andre eksterne parter.

Effektiviteten av tiltakene vurderes basert på rapporteringsgrad for hendelser, trender og tilbakemeldinger fra interessenter på og rundt byggeplassen. Konsernet opplever en høy

rapporteringsvilje, også i arbeidsmiljø saker. Tiltakene skal bidra til å sikre trygge arbeidsforhold, bedre etterlevelse av krav i prosjektgjennomføringen og redusere risikoen for arbeidslivskriminalitet, dårlige arbeidsvilkår og HMS-hendelser i verdikjeden.

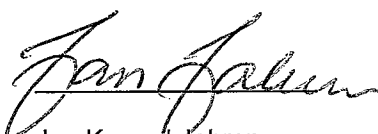
Redegjørelsen er godkjent og underskrevet av styret i Sentia ASA, HENT AS, HENT Eiendom AS, Lura Bolig AS, Sentia Sverige AB, SSEA, Vestia, Vestia Group AB, Vestia AB og Målbygg.

Oslo, 30. juni 2026



Finn Bjørn Ruyter

Styreleder Sentia ASA



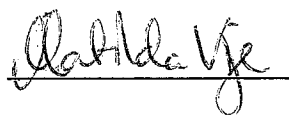
Jan Konrad Jahren

Daglig leder Sentia ASA,
Daglig leder HENT AS,
Styremedlem HENT Eiendom
AS



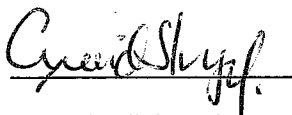
Gunnar Olof Hagman

Styremedlem Sentia ASA,
Styreleder HENT AS



Matilda Vinje

Styremedlem Sentia ASA



Gyrid Skalleberg Ingerø

Styremedlem Sentia ASA



Jacob Emil Kristofer Landén

Styremedlem Sentia ASA

