

HRP Bærekraftsrapport 2023

# Vårt Grønne Løfte

HRP



## Ord fra CEO

Det er med stor glede at vi endelig kan presentere vår bærekraftsrapport for 2023, som dekker hele ESG-perspektivet for HRP. Dette markerer en betydelig milepæl som vi har jobbet lenge mot. Vår rapport, "Det Grønne Løftet," representerer ikke bare hvor vi står som selskap i dag, men også våre ambisjoner og planer for fremtiden. Vårt mål er å være en ledende aktør som tar ESG-perspektivet på største alvor.

Denne rapporten er resultatet av innsatsen fra et dedikert og dyktig tverrfaglig team. Vårt team har bestått av eksperter fra ulike fagområder, som alle har bidratt med sin spesialkunnskap og erfaring for å sikre en grundig og balansert tilnærming til ESG.

Vår bærekraftsrapport dekker de tre hovedaspektene av ESG, Miljø (Environmental), Sosialt (Social) og Styling (Governance).

Med tanke på miljø (Environmental), har vi implementert en rekke tiltak for å redusere vår miljøpåvirkning, inkludert energieffektivisering, avfallsreduksjon og bruk av fornybare energikilder der dette er mulig i vårt arbeid. Vi har satt ambisiøse mål for fremtiden, inkludert en betydelig reduksjon i vårt karbonavtrykk og økt bruk av sirkulærøkonomiske prinsipper.

Sosialt (Social), har vi forpliktet oss til å skape en positiv innvirkning på samfunnet gjennom vår drift og partnerskap. Dette inkluderer vårt arbeid for å sikre trygge og rettferdige arbeidsforhold, støtte til lokalsamfunn og fremme mangfold og inkludering i hele organisasjonen.

Styling (Governance), god selskapsstyling er grunnleggende for vår virksomhet. Vi legger stor vekt på å opprettholde høy integritet i alle våre forretningsforhold, og vi arbeider kontinuerlig med å forbedre vår risikostyling og overholdelse av regelverk. Rapporten beskriver våre initiativer for å styrke lederskap og beslutningsprosesser, samt vårt engasjement for å opprettholde en høy standard for forretningsetikk.

Vi ser frem til å fortsette vår reise med fokus på bærekraft og ESG, og vi er overbeviste om at våre anstrengelser vil bidra til en bedre og mer bærekraftig fremtid for alle våre interessenter.



Hilsen fra,

CEO, Jan Arild Kingswick

A handwritten signature in blue ink that reads "Jan Arild Kingswick". The signature is written in a cursive style.



## Innhold

Ord fra CEO .....	2
Om HRP .....	4
Bærekraft i HRP – Det grønne løfte .....	5
HRP Zero.....	6
HRP Pluss .....	7
HRP Green.....	8
Mangfold.....	9
Sammen om en jobb .....	10
Våre ansatte .....	11
Ansattilfredshet .....	11
Fravær og goder .....	12
Omorganisering og lønnsom vekst.....	13
Etiske retningslinjer.....	14
Åpenhetsloven.....	15
HRP Academy.....	<b>Feil! Bokmerke er ikke definert.</b>
Nettverk og samarbeid .....	16
HRP Ung.....	16
Kvinnenettverk .....	17
Samarbeidspartnere.....	17
Avsluttende ord .....	18
Vedlegg .....	19
Samsvarstabell .....	19

Dokumentansvarlig	Marius Aarset
Utarbeidet av	Thea Mørk Tamara Nørreskov Aasbø Eirik Degnes Neerland Marius Aarset
Dato	20.06.2024

## Om HRP

HRP er en landsdekkende kompetansebedrift innen by og samfunnsutvikling. For å treffe de riktige beslutninger, før, under og etter et prosjekt, har vi i dag et svært bredt sammensatt og høyt kompetent fagmiljø, sammensatt av ingeniører, samfunnsøkonomer, bygningsøkonomer, grunnerververe, miljørådgivere, jurister, sikkerhetsrådgivere, arkitekter og planleggere. Som en samfunnsbygger har vi sterk lokal tilstedeværelse over hele Norge, og er en hovedleverandør av prosjektadministrative tjenester til alle typer formålsbygg i norske kommuner. Dette samtidig som vi samarbeider tett med flere norske eiendomsutviklere og entreprenører. Suksesseventyret startet på Hønefoss i 2005, med tre medarbeidere. I dag er vi til stede på 26 lokasjoner med over 550 medarbeidere over hele Norge. HRP AS er i dag et heleid datterselskap av HRP Holding 1 AS, som har HRP Partners AS som eier, som igjen eies av Broviken AS som hovedeier, Rustand Gruppen, Unione AS og HRP MGMTCO (med en rekke ansatte som aksjonærer).

### Vår visjon

Vår visjon er perfekt bruk av samfunnets ressurser. 0% sløsing, 0% negative avvik, 100% bærekraft, 100% måloppnåelse. Det betyr at vi må tenke og gjøre nytt og vi må gjøre det nå.

### Vår ambisjon

Vår ambisjon er å representere en kultur og der møtet mellom vår kompetanse, vårt mangfold og våre oppdragsgivere skaper kvaliteter som gir riktige beslutninger.



**Ansatte**  
>550



**26 kontorer**



**Eiere**  
Broviken, Helge Rustand,  
nøkkelmedarbeidere i HRP



**Sertifiseringer**  
ISO 9001, ISO 14001, GPTW



**Omsetning**  
730 MNOK

## Bærekraft i HRP – Det grønne løfte

HRP er et kommersielt selskap der lønnsomhet er en viktig bærekraftsparameter. Til tross for dette er det ikke likegyldig hvordan denne lønnsomheten oppstår.

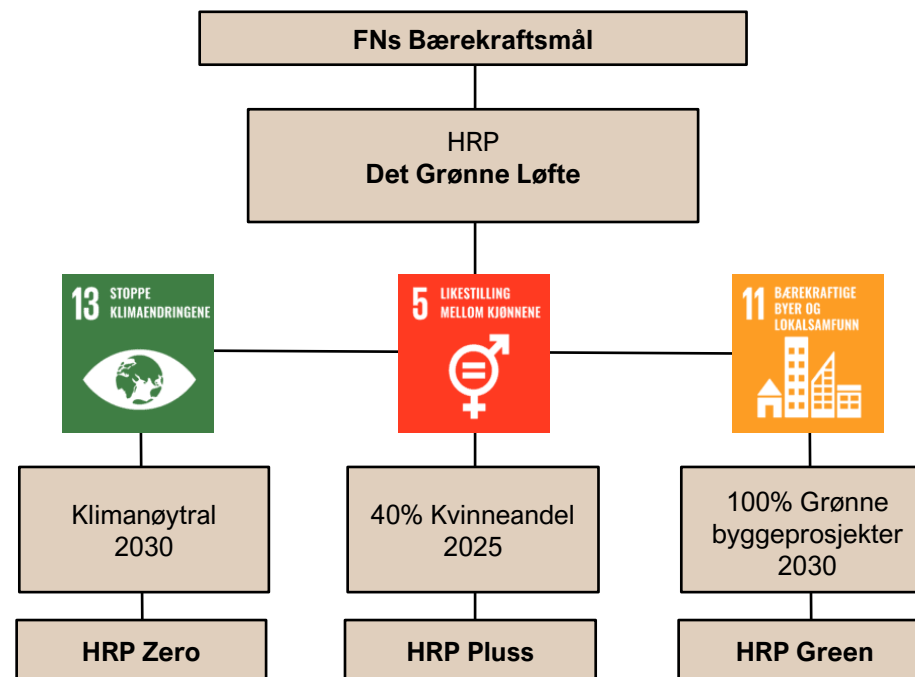
HRP opprettet i 2021 et satsingsområde kalt, Green Task Force. Dette var en tverrfaglig arbeidsgruppe bestående av ansatte fra ulike avdelinger, regioner og grad av ledernivå. Oppgaven til gruppen var å definere de mest relevante bærekraftsmålene for HRP til en ESG-strategi.

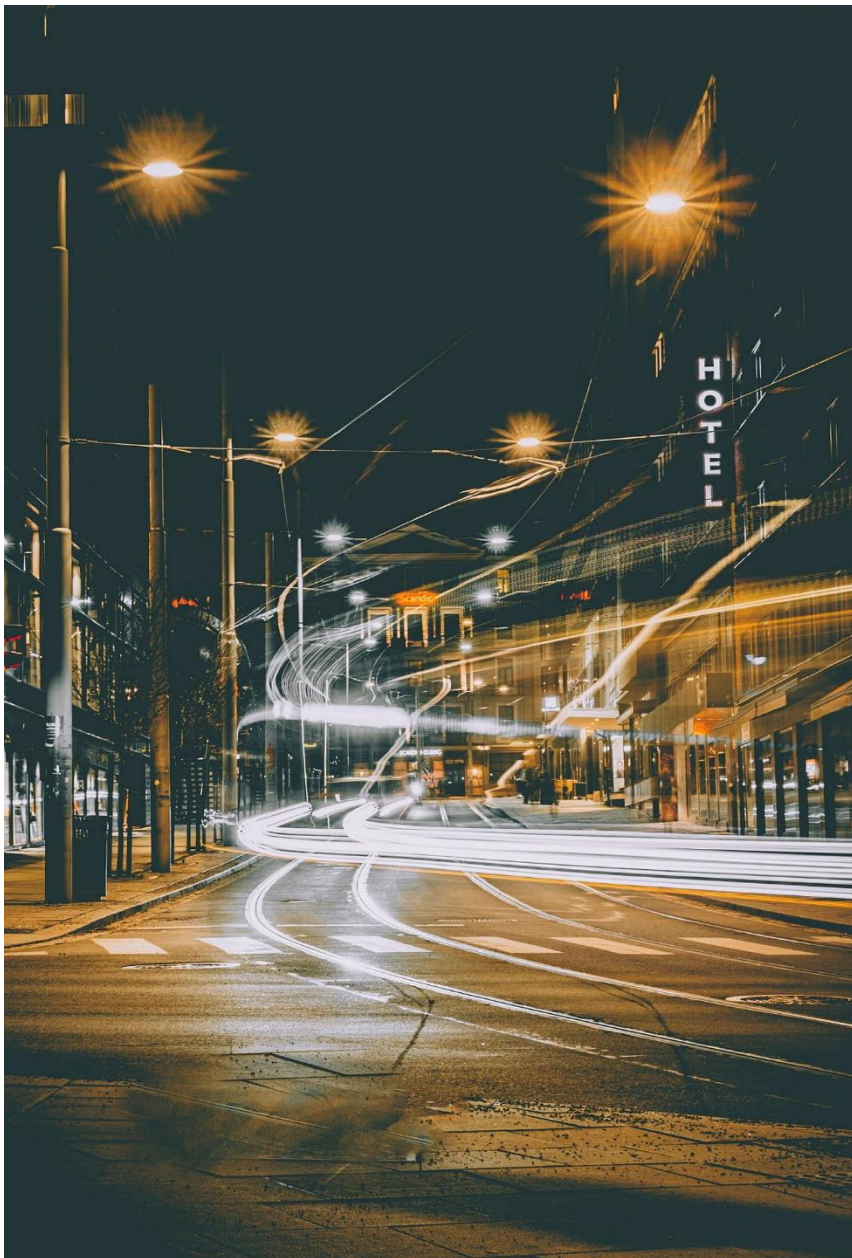
Arbeidet startet med at arbeidsgruppen plukket ut 11 relevante mål for HRP. Dette skjedde gjennom intern møtevirksomhet og gjennom interessentdialoger med viktige kunder og interessenter i sivilsamfunnet. Deretter ble det utført en spørreundersøkelse blant samtlige ansatte, eiere og styre i HRP, og de 11 målene ble til 3. Denne fremgangsmåten sikret sterk intern forankring og kredibilitet til de bærekraftsmålene som ble plukket ut.

HRP utformet sin ESG-strategi basert på resultatet med relevante målsetninger for selskapets virke.

FNs Bærekraftsmål	Mål HRP	Planverktøy
13 – Stoppe klimaendringene	Klimanøytral 2030	HRP Zero
5 – Likestilling mellom kjønnene	40% kvinneandel 2025	HRP Pluss
11 – Bærekraftige byer og samfunn	100% grønne byggeprosjekter 2030	HRP Green

HRP Zero, HRP Pluss og HRP Green er planverktøy som skal sikre strategisk oppfølging og rapportering på hovedmålene.





## HRP Zero

HRP er et konsulentfirma som selger kunnskap definert i timeforbruk. Hovedutslippet knyttet til vårt daglige virke oppstår ved reisevirksomhet og energiforbruk på kontorer. HRP Zero er et planverktøy som skal sikre målsettingsarbeid og rapportering på klimagassutslipp knyttet til reisevirksomhet og energiforbruk. Utslipp beregnes per ansatt slik at det skal være sammenliknbart uavhengig av antall ansatte.

HRP Zero skal bidra til at HRP samlet reduserer sitt klimafotavtrykk årlig, og at målet om klimanøytralitet i 2030 oppnås gjennom strategisk arbeid og konkrete tiltak.

I 2023 genererte HRP følgende utslipp knyttet til kjøring, fly, hotellovernattinger, kollektivreiser og strøm- og fjernvarmeforbruk på kontorer

Scope	Post	Utslipp	Verdi	Enhet
Scope 3	Bil	313	1 066 652	km
	Fly	270	2 264	flyvninger
	Hotell	13	472	netter
	Kollektiv	0	4 056	stk
Scope 2	Kontorer	30	1 128	MWh
	Sum		625 kg CO <sub>2</sub> e/ansatt	

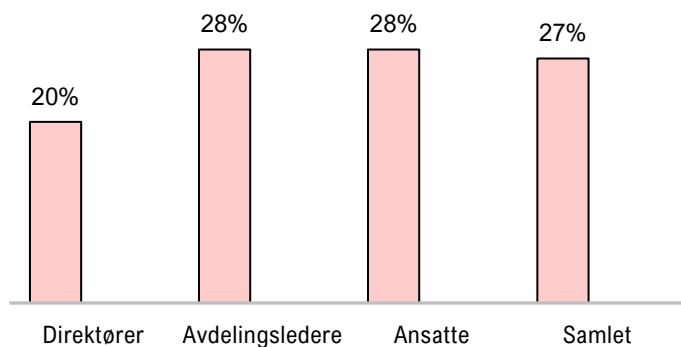
Energiforbruk er hentet for alle regionskontorer forutenom våre kontorer i Alta, Moelven, Bodø, Lillesand, Mo i Rana, Harstad og Vesterålen. Her er Enovas bygningsstatistikk for gjennomsnittlig energiforbruk for kontor benyttet og tilpasset ihht. areal og graddagskorrigering.

## HRP Pluss

HRP Pluss er en omfattende strategi for å øke kvinneandelen i HRP, både samlet og på ledernivå. Det overordnede målet er at HRP skal ha en kvinneandel på 40 % innen 2025. Denne strategien innebærer flere tiltak og initiativer for å sikre at flere kvinner rekrutteres, utvikles og forfremmes innen organisasjonen.

Ved utgangen av 2023 har HRP en samlet kvinneandel på 27 %, hvilket viser behovet for målrettede tiltak for å oppnå målene for 2025. For øyeblikket har ingen av ledernivåene en kvinneandel på over 40 %, noe som ytterligere understreker viktigheten av strategien HRP Pluss.

Fra 2024 vil HRP Pluss implementeres i HRP's utvidede satsing innenfor sosial bærekraft og mangfold.



Antall	Direktører	Avdelingsledere	Ansatte	Sum
Kvinne	6	17	129	152
Mann	23	44	337	405
Sum	29	61	466	557

	Direktører	Avdelingsledere	Ansatte	Sum
Kvinne	20%	28%	28%	27%
Mann	80%	72%	72%	73%



## HRP Green

HRP Green er en omfattende strategi utviklet for å øke andelen HRP-ansatte som er involvert i grønne byggeprosjekter. Hovedmålet er at innen 2030 skal alle HRP-ansatte kun arbeide med grønne byggeprosjekter. Dette ambisiøse målet settes for å fremme bærekraft og minimere miljøpåvirkningen fra bygge- og anleggsbransjen, som er kjent for å være en stor bidragsyter til globale utslipp.

Bygge- og anleggssektoren, som er HRP's hovedbransje, påvirker en rekke andre sektorer gjennom sine store utslipp av klimagasser, bruk av ressurser, og miljøpåvirkning. HRP, med sin posisjon i bransjen, har muligheten til å påvirke bærekraftig by- og samfunnsutvikling ved å bestemme hvilke typer byggeprosjekter de involverer seg i. Ved å utvikle bygge- og anleggsprosjekter i grønn retning som en del av vårt oppdrag for kunden og det å prioritere grønne byggeprosjekter kan HRP bidra til en mer bærekraftig fremtid.

HRP Green skal sikre at selskapet har et bevisst forhold til valg av byggeprosjekter, og at HRP som organisasjon arbeider målrettet mot å delta i grønne byggeprosjekter, i motsetning til det vi kan kalle «vanlige» eller «brune» prosjekter. Grønne prosjekter er de som fokuserer på energieffektivitet, bruk av fornybare ressurser, bruk av miljøvennlige produkter og materialer, redusert avfall og som tilfører generell miljøvennlighet gjennom hele prosjektets livssyklus.

I tråd med EUs taksonomi for bærekraftige aktiviteter, skal HRP Green-initiativet rapporteres regelmessig. EUs taksonomi gir oss et klassifiseringssystem for å se til hvilke økonomiske aktiviteter som kan anses som bærekraftige. Dette motvirker vi også grønnvasking.

Gjennom HRP Green skal HRP sikre at våre ansatte har den nødvendige kompetansen og bevisstheten rundt grønne byggeprosjekter. Dette innebærer blant annet opplæring i bærekraftig byggepraksis, forståelse av miljøstandarder og sertifiseringer, og evnen til å vurdere og minimere miljøpåvirkningen av våre byggeprosjekter generelt.

I tillegg vil HRP Green innebære et tett samarbeid med kunder, leverandører, og andre interessenter for å fremme og implementere grønne løsninger i

byggeprosjekter. HRP skal fungere som en foretrukken rådgiver og som en aktiv pådriver for bærekraftig praksis i byggebransjen, og bidra til å øke etterspørselen etter grønne byggeprosjekter.

Ved å forplikte seg til HRP Green, tar HRP et viktig skritt mot å redusere sin egen miljøpåvirkning og bidra til et samfunn med en bærekraftig fremtid. Dette er ikke bare et strategisk valg for å oppfylle fremtidige reguleringer og kundekrav, men også en moralsk forpliktelse til å beskytte planeten for fremtidige generasjoner.

Arbeid med HRP Green startet opp 01.01.2024.



Første løft ved Randklev jernbanebru. Arne Brukveen og Ane Renathe Olstad i HRP bistår Øst-Riv As med HMS



# Mangfold

## Nytt fokusområde innen sosial bærekraft 2024

HRP skal øke satsingen betydelig på sosial bærekraft og mangfold fra 2024. Arbeidet skal ledes av juridisk direktør og advokat Uzma Sadaf Bhatti.

I HRP skal mangfold være en naturlig del av arbeidshverdagen. Ansatte skal oppleve likeverd og likestilling. I HRP handler mangfold om å møte ulikheter med åpenhet, raushet, respekt og inkludering.

Vi etterstreber psykologisk trygghet for ansatte hvor normen skal være mangfold i bredden. Ansatte skal oppleve tilhørighet på arbeidsplassen uavhengig av religion, etnisitet, funksjonsevne, seksuell legning, alder, kulturell bakgrunn, utdanning m.m.

Vi skal trives i samspill med andre mennesker internt og eksternt. Ansatte forventes å kunne være tilpasningsdyktige i det faglige og sosiale felleskapet HRP representerer. Vi skal alle forvente å bli møtt med aksept for den vi er. I det ligger en forventning om at alle etterlever HRP sine verdier.

HRP sine mål innen sosial bærekraft er i samsvar med kravene EUs bærekraftsdirektiv (CSRD) stiller til bærekraftsrapporteringen. Våre tiltak må gi målbare resultater. Når første rapportering fra børsnoterte selskaper, konsern, og enkelte finansforetak med over 500 ansatte gjøres i 2025 skal HRP være rustet for dette.

HRP er et mangfoldig konsulentselskap og våre kunder har også hovedsakelig en mangfoldig representasjon. Fokuset på sosial bærekraft i næringslivet er vedvarende og fremtidsrettet, i tråd med utviklingen av samfunnet.

For å kunne være relevante skal HRP også ha fokus på å gi rom til det mangfoldet vi allerede har i selskapet, i tillegg i vår fremtidige rekruttering. Det vil gjennomføres kompetanseheving for alle ledere i HRP slik at de er kvalifisert til å rekruttere og beholde mangfoldet i selskapet. HRP rekrutterer med fokus på mangfold og tilrettelegger for kompetanseutvikling, for å beholde talenter og å løfte kvalifiserte kandidater til lederposisjoner. På denne måten vil mangfoldet i selskapet bli representert i alle ledd i selskapet.

HRP skal gjenspeile bredden av ulikheter i samfunnet. HRP skal videre fremme mangfold som attraktivt og en verdifull ressurs.

HRP har nedfelt arbeidet med mangfold i våre etiske retningslinjer. Blant disse verdiene er:

### 1. Troverdighet

Å verdsette det mangfoldet som gjenspeiler samfunnet vi lever er en riktig verdi. HRP løfter frem kontinuerlig arbeid med mangfold både internt og eksternt fordi kombinasjonen av disse skaper troverdighet, legitimitet og tillit til intensjonen.

### 2. Kvalitet

Der det er mangfold øker kreativiteten på en arbeidsplass, noe som igjen bidrar til våre resultater. Med mangfold leverer vi bedre kvalitet og vi forstår bedre våre kunder og behovene de representerer.

### 3. Mangfoldsledelse

For å kunne utøve mangfoldsledelse, forutsetter en god leder, og ut fra det sikre at det utvikles en mangfoldsstrategi som ikke er løsrevet fra, men en del av virksomhetens strategiarbeid. En god leder må kunne tydeliggjøre at det er en sammenheng mellom økt mangfold og økt innovasjon/verdiskaping. En må også sikre at mellomledere og ansatte forstår bakgrunnen for strategien, slik at det blir lettere å slutte opp om den.

Mangfoldsledelse innebærer å etablere en god ledelse med solid ledelseskompetanse, men som også satser bevisst på å utvikle og utnytte muligheter som ligger i at ansatte har ulik bakgrunn. Rekrutteringen av ansatte må ha høy prioritet, men det må i tillegg gjøres konkrete tiltak for å beholde og dra nytte av mangfoldet blant ansatte.

### Sammen om en jobb

HRP oppretter samarbeid med organisasjonen «Sammen om en jobb» som arbeider for et inkluderende samfunn der mennesker får brukt sine ressurser og potensiale. Dette gjør de gjennom et mentorprogram som kobler høyt utdannede innvandrere og flykninger med mentorer fra næringslivet.

Formålet med ordningen:

Utvikling av ansatte og ledere – Økt mangfoldskompetanse, ny innsikt, erfaring fra mentoring og interkulturell kommunikasjon er viktige egenskaper i fremtidens arbeidsliv, og trenes i mentorprogrammet.

Motiverte ansatte – La de ansatte bli kjent med et nytt menneske og ta del i å løse en viktig samfunnsutfordring. Gjennom personlige relasjoner skapes forståelse og engasjement, samt en attraktiv arbeidsplass.

Nytt talent – Møte jobbsøkere som passer deres profil. Det er ikke krav om ansettelse av jobbsøkere fra oss, men det er allikevel ofte et positivt resultat av samarbeidene.

Sosial bærekraft – Sett mangfolds- og bærekraftsstrategien ut i praksis ved å bidra til å løse et stort samfunnsproblem, og samtidig skape verdi internt.

Uzma Sadaf Bhatti er leder for initiativet «Sammen om en jobb».



Fra venstre Nday Jobarthey, prosjektkoordinator, koordinator for mentorprogram i Sammen om en jobb, Vilde Thoresen Nord, leder, økonomi og partnerskap i Sammen om en jobb, Uzma Sadaf Bhatti, leder for initiativ HRP

## Våre ansatte

Våre ansatte er vår viktigste ressurs og et særdeles viktig fokusområde. Vi arbeider hver dag for ansatttilfredshet, og vi ønsker å tiltrekke oss, utvikle og beholde våre ansatte.

### Ansatttilfredshet

Vi er en Great Place to Work (GPTW)-sertifisert bedrift, og vi har vært det siden vi først deltok i 2019. Dette sertifikatet er et bevis på at vi har oppnådd en ansatt-tilfredshet på over 70% i en av verdens mest anerkjente kultur- og medarbeiderundersøkelser. Great Place to Work Institute er et anerkjent firma som i over 30 år har forsket på arbeidsplasskultur. Instituttet gjennomfører omfattende undersøkelser som millioner av ansatte verden over deltar i hvert år. Å være GPTW-sertifisert gir oss mange fordeler og bidrar til å styrke vår organisasjon på flere måter:

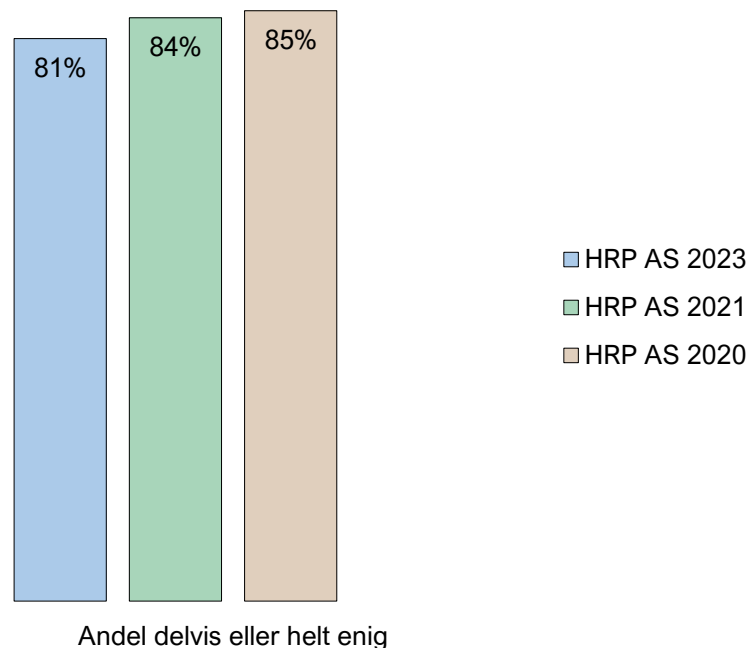
**Å sette konkrete mål for medarbeideropplevelsen i organisasjonen:** Vi får klare mål og retningslinjer for hvordan vi kan forbedre arbeidsmiljøet og øke ansattes tilfredshet.

**Å bygge stolthet internt:** Våre ansatte kan føle stolthet over å jobbe i en bedrift som er anerkjent for sin positive arbeidskultur.

**Anerkjennelse i markedet som en attraktiv arbeidsplass, leverandør og samarbeidspartner:** Sertifiseringen hjelper oss med å tiltrekke oss talentfulle medarbeidere, nye kunder og pålitelige samarbeidspartnere ved å demonstrere vårt engasjement for en sunn og produktiv arbeidskultur.

Det er viktig å merke seg at denne sertifiseringen må fornyes årlig for å forbli gyldig. Dette innebærer at vi kontinuerlig må jobbe med å opprettholde og forbedre vårt arbeidsmiljø, slik at vi alltid kan leve opp til de høye standardene som Great Place to Work Institute setter. Dette engasjementet viser vår dedikasjon til å skape en arbeidsplass hvor alle trives og kan yte sitt beste.

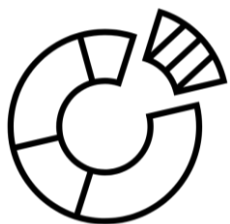
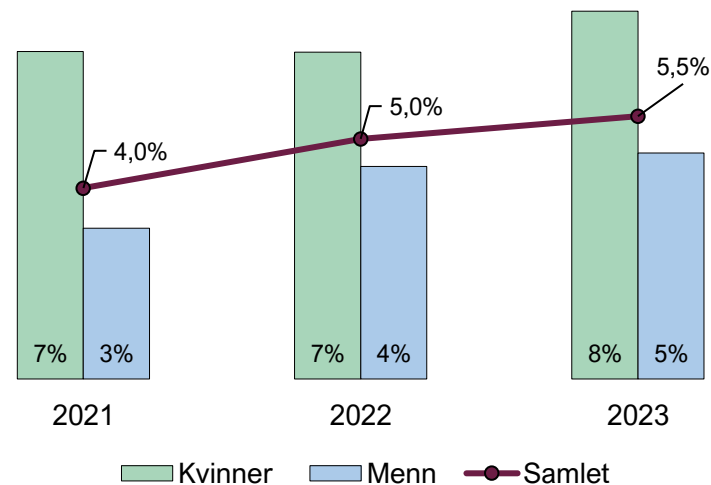
### "Alt tatt i betraktning mener jeg dette er et flott sted å arbeide"



## Fravær og goder

Som vår viktigste ressurs er det viktig å skape et trivelig arbeidsmiljø som gir god balanse mellom jobb og privatliv. Vi fokuserer på å forebygge sykefravær gjennom god kommunikasjon mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Vi opererer med stor grad av fleksibilitet for at den enkelte ansatte skal optimalisere sin jobb-privat hverdag på best mulig vis.

I 2023 hadde vi 1255 dager med korttidsfravær (1-3 dager), 922 dager med fravær med lengde mellom 4-16 dager, og 7841 dager med langtidsfravær (over 16 dager). Vi hadde 646 fraværsdager grunnet syke barn, og registrert 3682 dager med fravær grunnet andre permisjonstyper.



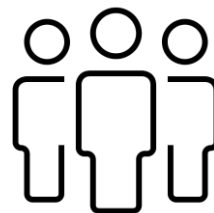
### Sykefravær 2023

Faktisk utført dagsverk: 110 532  
 Fravær syke barn: 646 dager  
 Andre permisjonstyper: 3682 dager



### Balanse

Hyppe møter mellom leder og ansatt om oppgaver og tilfredshet  
 Medarbeidersamtaler hvert år om mål, arbeid, trivsel, jobb-privat balanse, kompetanseheving.



### Goder

Fleksibel arbeidshverdag,  
 Hjemmekontorløsninger, Alle ansatte har tilgang til alle kontorer,  
 Forsikringer, Pensjonsordninger



### Aktivitet

Golf, topptur, klatring, skikurs, fotball, teater, kajakkurs, styrketrening, treningsstudio.

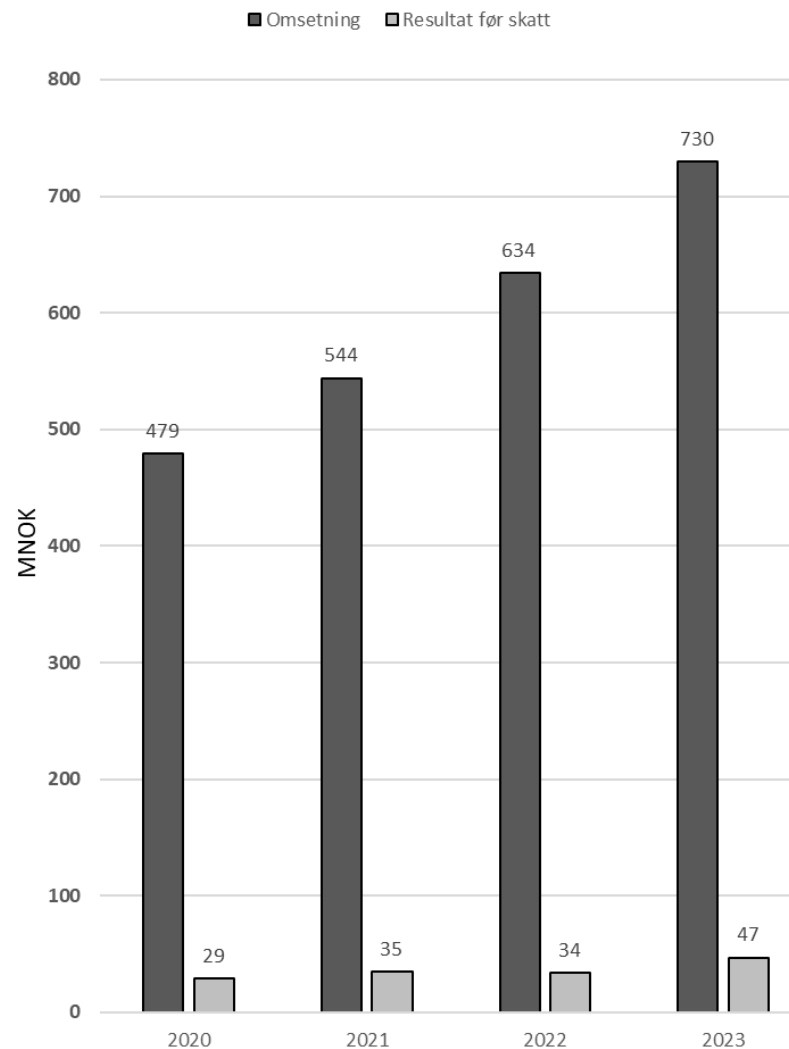
## Omorganisering og lønnsom vekst

Siden oppstarten i 2005 har HRP gjennomgått en betydelig vekstfase. Denne vekstperioden har medført varierende behov for ledelse og styring, noe som har resultert i et selskap i sunn vekst. I løpet av det siste året har HRP gjennomført en omfattende planleggings- og omleggingsprosess, som innebærer en overgang fra en tradisjonell hierarkisk organisasjonsstruktur til en matriseorganisering. Dette skiftet er nøye planlagt og implementert med mål om å styrke vår faglige tyngde i et krevende marked, samtidig som vi øker effekten av våre ansattes kompetanse og arbeidskapasitet for å oppnå mer lønnsom vekst.

HRP har alltid hatt bærekraftig lønnsomhet og vekst som kjerneverdier. Vår drift, organisering og ledelse reflekterer disse verdiene på en god måte, og vi fortsetter å jobbe for å sikre at vår organisasjon forblir robust og tilpasningsdyktig i møte med markedets krav.

Gjennom denne omorganiseringen har vi lagt til rette for en mer dynamisk og fleksibel tilnærming til oppgaveløsning, som skal bidra til at vi opprettholder og forsterker vår posisjon i markedet.

Matrisemodellen vi har innført, legger vekt på tverrfaglig samarbeid og optimal utnyttelse av ressursene våre. Dette gir oss mulighet til å dra nytte av den samlede ekspertisen i selskapet, og sikrer at vi kan levere høy kvalitet på våre tjenester samtidig som vi opprettholder en bærekraftig vekst. Vår organisasjon er nå bedre rustet til å møte fremtidige utfordringer, og vi er sikre på at denne omleggingen vil bidra til økt lønnsomhet og fortsatt vekst for HRP.



## Etiske retningslinjer

I HRP AS har vi ti etiske retningslinjer som gjelder for alle ansatte i virksomheten. Disse retningslinjene er utviklet av ansatte på ulike nivåer og regioner for å sikre at vi opptrer på en ansvarlig og profesjonell måte i alle situasjoner.

### **Vi møter alle med respekt**

Respekt er grunnlaget for alle våre interaksjoner, både internt og eksternt. Vi behandler kolleger, kunder og samarbeidspartnere med verdighet og anerkjenner deres synspunkter og rettigheter.

### **Vi er gode ambassadører på vegne av HRP**

Hver ansatt representerer HRP i sine prosjekt. Vi streber etter å oppføre på en måte som reflekterer positivt på selskapet og opprettholder vårt gode rykte.

### **Vi vurderer egen habilitet, og eventuell konkurrerende virksomhet skal avklares**

For å unngå interessekonflikter, vurderer vi kontinuerlig vår habilitet. Vi følger norsk lov og interne regler. Hvis vi interesser i konkurrerende virksomheter, må dette diskuteres og avklares for å sikre integriteten i vårt arbeid.

### **Vi skal ha et bevisst forhold til og åpenhet om gaver og andre ytelser**

Vi mottar eller gir ikke gaver eller andre ytelser som kan påvirke beslutningstaking. Åpenhet omkring slike forhold er viktig for å opprettholde tillit og integritet.

### **Vi er en åpen og etterrettelig organisasjon**

Transparens og etterrettelighet er viktige verdier for oss. Vi deler informasjon på en klar og ærlig måte, og står ansvarlig for våre handlinger.

### **Vi har ytringsfrihet og rett til å si ifra**

Alle ansatte har rett til å uttrykke sine meninger og bekymringer uten frykt for represalier. Vi oppmuntrer til en kultur der åpen kommunikasjon verdsettes.

### **Vi tar selvstendig ansvar**

Hver ansatt er ansvarlig for sine handlinger og beslutninger. Vi tar initiativ og sørger for at våre oppgaver utføres til beste for selskapet og våre kunder.

### **Vi er miljøbevisste**

Miljøhensyn er integrert i vår virksomhet. Vi jobber aktivt for å redusere vårt miljøavtrykk og fremmer bærekraftige praksiser.

### **Vi utviser integritet og god dømmekraft**

Våre handlinger preges av ærlighet, pålitelighet og etisk vurdering. Vi tar beslutninger basert på en balasert vurdering av alle relevante faktorer.

### **Vi har et bevisst forhold til sosiale medier**

Vi bruker sosiale medier på en ansvarlig måte og vi har lojalitetsplikt til arbeidsgiver. Vi deltar i den offentlige debatten som privatpersoner.



## Åpenhetsloven

Gjennom HRP's Green Task Force ble tre av FNs bærekraftsmål valgt som grunnlaget for vår ESG-strategi: mål 13 (klimaendringer), mål 5 (likestilling mellom kjønnene) og mål 11 (bærekraftige byer og lokalsamfunn). Våre kunder er både fra privat og offentlig sektor i Norge. Vi leverer hovedsakelig våre tjenester med egne ansatte, men benytter også faste samarbeidspartnere og leverandører ved behov, som må oppfylle samme krav som oss selv. Vi er forpliktet til å kartlegge, analysere og iverksette tiltak for å redusere risiko i vår verdikjede knyttet til menneskerettigheter, korrupsjon, etisk handel og anstendige arbeidsforhold, i henhold til Åpenhetsloven.

Våre visjoner, verdier og etiske retningslinjer er dypt forankret i alle avdelinger. Dette sikrer at våre ansatte, som våre viktigste ambassadører, har nødvendig kunnskap, samtidig som det fremmer et godt og inkluderende arbeidsmiljø. Rutinene og retningslinjene er forankret i styret og ledelsen og kommuniseres kontinuerlig gjennom personalhåndboken, allmøter, nyhetsbrev og intranett.

HRP AS har som mål å fremme en kultur hvor vår kompetanse, vårt mangfold og våre oppdragsgivere skaper kvaliteter som gir riktige beslutninger. I desember 2022 presenterte en intern arbeidsgruppe nye etiske prinsipper og retningslinjer, inkludert metoder for varsling av kritikkverdige forhold.

Fra juli 2022 ble HRP underlagt Åpenhetsloven, som fremmer virksomheters respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt sikrer allmenheten tilgang til informasjon. HRP arbeider med Åpenhetsloven gjennom våre etiske prinsipper og retningslinjer og ved å utføre aktsomhetsvurderinger av våre leverandører og forretningspartnere.

Risikovurderinger er en integrert del av vår virksomhet. Vi gjennomfører årlige medarbeidertilfredshetsundersøkelser (GPTW-sertifisert) og medarbeidersamtaler. Vi arbeider aktivt med kvalitetssikring gjennom prosjektsikringsmetodikk og vårt ISO 9001/14001-sertifiserte ledelsessystem. Samme tilnærming brukes ved valg av samarbeidspartnere og leverandører.

Kartleggingen av våre leverandører og forretningspartnere er avgjørende for HRP. Vi har identifisert våre leverandører og forretningspartnere, og vurdert risikoen for brudd på menneskerettigheter og arbeidsforhold.

Arbeidet med våre leverandører er løpende, og vi i HRP vil fortsette å evaluere og vurdere risiko for å redusere mulige avvik som kan få alvorlige konsekvenser.

Vi har kartlagt våre leverandører og forretningspartnere. Ut fra et utvalg av gjengangsleverandører som ikke er prosjektrelatert har vi identifisert 150 leverandører og forretningspartnere. Av disse er 14 vurdert til medium risiko, og 1 vurdert til høy risiko. Foreløpig har vi ikke gjort tiltak mot leverandører med medium risiko. Den ene leverandøren med høy risiko har vi avsluttet forholdet.



## Nettverk og samarbeid

### HRP Ung

Torsdag 5. oktober var alle HRP-ansatte i hele Norge under 35 år invitert til første samling for det nylanserte nettverket Ung@HRP. Det var over 60 deltakere samlet i Oslo, og reisende fra blant annet Bergen, Trondheim og Tromsø.

Administrerende direktør, Jan Arild Kingswick, holdt en innledende presentasjon om hensikten med det nye nettverket:

– Med Ung@HRP ønsker vi å skape et fellesskap der de mange dyktige unge medarbeiderne våre kan bidra på en mer aktiv måte i utviklingen av selskapet. Ung eller gammel, i den virkelige verden spiller egentlig det ikke noen rolle. Det er kunnskap som teller. For HRP vil det være viktig å aktivere den nye og ferske kunnskapen, slik at denne kan fungere i samspill med erfaringene til de eldre medarbeiderne våre.

HRP Ung sin første nettverkssamling, med interim-leder Øystein Dale i front.





## Kvinnenettverk

Nettverket skal ledes av Farhat Fazli. Hun håper at det skal bidra til å skape tilhørighet blant alle kvinnene i HRP:



Farhat Fazli, leder for kvinnenettverket, og Astrid Bugge, Direktør Oslofjord og bistand kvinnenettverk

– Selv om et av målene for nettverket er å rekruttere flere damer, er det like viktig at vi ivaretar de kvinnelige ansatte vi har i HRP i dag, forteller Fazli.

Nettverket skal være med å inspirere til å ta lederskap, øke synligheten for kvinnene i bedriften og tiltrekke flere talentfulle kvinner. Gjennom arbeidet med nettverket håper Farhat at HRP bidrar til å skape engasjement, dele kunnskap og bidra til personlig utvikling.

– Vi ønsker å skape en plattform hvor vi løfter hverandre opp, inspirerer, rådgir og ikke minst skape rollemodeller, sier Fazli.

Arbeidskomiteen er ledet av Farhat Fazli. Bestående av Voica Imrik, Christine F. Halvorsen, Anna K. Powroznik, med bistand fra Astrid Bugge.

HRP har gjennom Det grønne løftet forpliktet seg til fire av FNs bærekraftsmål som selskapet skal fokusere på. Bærekraftsmål nummer fem handler om likestilling mellom kjønnene. Målet er at vi innen 2030 oppnår likestilling og styrker jenters og kvinners stilling i samfunnet.

– Gjennom arbeidet med kvinnenettverket er det nettopp dette vi ønsker å jobbe målrettet mot. Vi håper pilotprosjektet blir en suksess, og at det kan være starten på et nettverk for bransjen, ikke bare HRP, sier Fazli.

## Samarbeidspartnere

HRP er medlem i UN Global Compact, Grønn Byggallianse, Norsk Eiendom. Dette er viktige samarbeidspartnere for å bidra til ytterligere til bærekraftsmålene. HRP samarbeider med «Sammen om en jobb» og har flere mentorer engasjert i arbeidet. HRP har også etablert samarbeid med Loopfront for ombrukskartlegging. HRP er partner med Prosjekt Norge som er et nasjonalt kompetansesenter for utvikling av fremtidens prosjektprosesser gjennom forskning og kunnskapsdeling.



United Nations  
Global Compact



NORSK  
E I E N D O M



Sammen  
om en jobb



## Avsluttende ord

Jeg vet jeg har alle HRPer med meg når jeg sier at jeg har stor tro på fremtiden og bærekraft. Selv om vi står overfor betydelige utfordringer, er jeg overbevist om at vi kan skape en bedre og mer bærekraftig verden gjennom kollektiv innsats og innovasjon i våre prosjekter og hos våre kunder og samarbeidspartnere. Teknologiske fremskritt og økt bevissthet om miljøproblemer, ikke bare i bransjen, men også på kundesiden, har allerede ført til store positive endringer.

Ved å jobbe med fornybare energikilder, fremme sirkulær, og støtte våre kunders miljøvennlige initiativer, kan vi redusere vårt fotavtrykk og bevare verden for fremtidige generasjoner. Videre er jeg overbevist om at det er meget viktig og riktig å fremme utdanning og bevisstgjøring rundt bærekraft, slik at flere kan bidra til denne viktige omstillingen i alle er inne i. Med en felles innsats og et klart fokus på bærekraft, kan vi bygge en lysere fremtid for alle.

En av de største interne klima- og miljøpåvirkningene for HRP er utslipp knyttet til reise. Dette omfatter reiser til møter, prosjekter og byggeplasser. Å håndtere disse utslippene er en sentral utfordring for oss fremover. For å adressere dette vil vi fokusere på strategisk plassering av våre kontorer, slik at de ligger nær eller er godt tilknyttet kollektivtransport. Dette vil gjøre det enklere for våre ansatte å velge miljøvennlige reisemåter.

Vi vil også evaluere våre reisebehov i forbindelse med prosjekter. HRP har et omfattende lokalt nærvær i kommunene over hele Norge, noe som gir oss en unik mulighet til å redusere reiseavstander. Vi skal i større grad benytte oss av digitale løsninger som skannerteknologi og virtuelle befaringer for å samle data i våre prosjekter. Disse verktøyene vil redusere behovet for fysiske reiser og øke effektiviteten i arbeidet vårt.

Videre skal vi utvikle bedre metoder for samarbeid på byggeplasser lokalt, slik at reiser kan minimeres. Teknologi vil være en avgjørende faktor for å oppnå dette, og vi skal fortsette å investere i teknologiske løsninger som bidrar til bærekraftig drift. HRP er forpliktet til å redusere vår miljøpåvirkning og implementere strategier som støtter en grønnere fremtid.



Marius Aarset, direktør for energi, miljø og bærekraft

## Vedlegg

### Samsvarstabell

Tema	Indikator	Redegjørelse	Side
Åpenhetsloven	Redegjørelse/aktsomhetsvurdering	Åpenhetsloven	15
Grønne løfte	HRP Zero	Eget kap	6
	HRP Pluss	Eget kap	4
	HRP Green	Eget kap	8
CSRD	ESRS E1 Klimaendringer	HRP Zero	6
	ESRS E2 Forurensning	Ikke redegjort	
	ESRS E3 Vann og marine ressurser	Ikke redegjort	
	ESRS E4 Biologisk mangfold og økosystemer	Ikke redegjort	
	ESRS E5 Sirkulær økonomi	HRP Green	8
	ESRS S1 Egen arbeidsstyrke	Våre ansatte, Etske retningslinjer, Åpenhetsloven	11, 14, 15
	ESRS S2 Arbeidere i verdikjede	Åpenhetsloven	15
	ESRS S3 Berørte lokalsamfunn	Ikke redegjort	
	ESRS S4 Forbrukere og sluttbrukere	Ikke redegjort	
	ESRS G1 Forretningsadferd	Etske retningslinjer	14
UNGC	Prinsipp 1 Respekt for anerkjente menneskerettigheter	Etske retningslinjer	14
	Prinsipp 2 Ikke medvirke til krenkelse av menneskerettigheter	Etske retningslinjer	14
	Prinsipp 3 Sikre arbeidstagers rett til å føre kollektive forhandlinger	Etske retningslinjer	14
	Prinsipp 4 Avskaffe alle former for tvangsarbeid	Etske retningslinjer	14
	Prinsipp 5 Avskaffelse av barnearbeid	Etske retningslinjer	14
	Prinsipp 6 Avskaffelse av diskriminering i arbeidslivet	HRP Pluss, Mangfold, Etske retningslinjer	8,10,14
	Prinsipp 7 Føre-var tilnærming til miljøutfordringer	HRP Zero, HRP Green, Etske retningslinjer	7,9,14
	Prinsipp 8 Fremme økt miljøansvar	HRP Zero, HRP Green, Etske retningslinjer	7,9,14
	Prinsipp 9 Oppmuntre bruk av miljøvennlig teknologi	HRP Zero, HRP Green, Etske retningslinjer	7,9,14
	Prinsipp 10 Bekjempe korrupsjon, utpressing og bestikkelser	Etske retningslinjer	14