

Redegørelse for Aktsomhetsvurdering 2026

Indhold	Side
Introduktion	2
Nøgleoplysninger om virksomheden	3
Underleverandører	4
Forankring af ansvar	5
Kortlægning og identifikation af risici	5
Opsummering og vejen frem	6

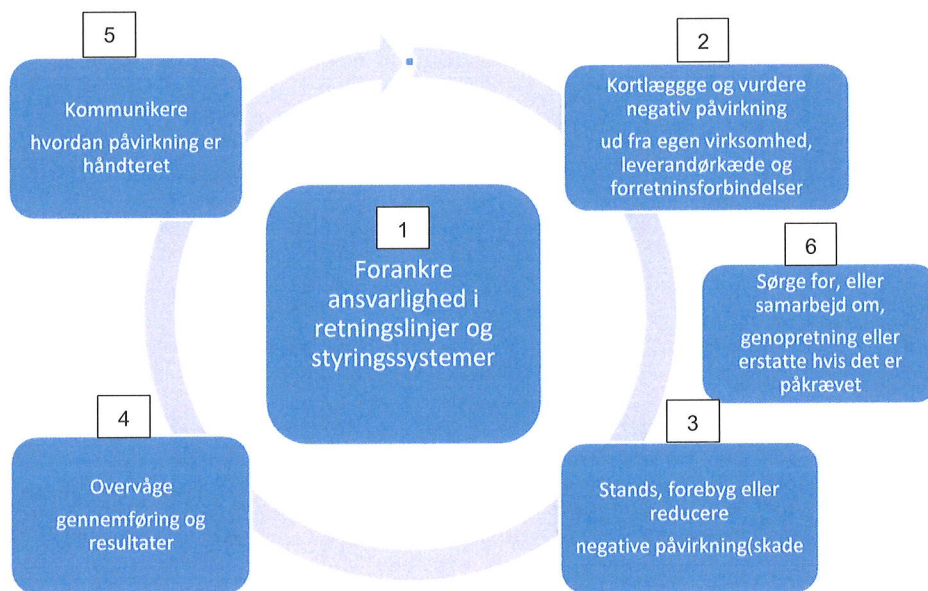
Introduktion

Q-STAR Energy A/S (herefter "virksomheden") er omfattet af lov om åbenhed i virksomheder og arbejde med grundlæggende menneskerettigheder og anstændige arbejdsforhold (herefter benævnt "Åbenhedsloven") og er således forpligtet til at foretage og redegøre for aktsomhedsvurderinger, der skal sikre grundlæggende menneskerettigheder og anstændige arbejdsforhold.

Åbenhedsloven kræver blandt andet, at den pågældende virksomhed skal kortlægge og vurdere faktiske og potentielle negative konsekvenser for krænkelse af menneskerettigheder og uanstændige arbejdsforhold både internt i virksomheden og i dens forsyningskæde. De virksomheder, der er omfattet af loven, skal offentligt rapportere om de aktsomhedsvurderinger, der foretages. Redegørelsen skal være opdateret og offentliggjort på selskabets hjemmeside senest den 30. juni hvert år og i øvrigt ved væsentlige ændringer i selskabets risikovurderinger.

Aktsomhedsvurderinger skal udføres i overensstemmelse med OECD's retningslinjer for virksomheder på menneskerettighedsområdet, som svarer til FN's vejledende principper for menneskerettigheder (UNGP).

Virksomheden har arbejdet på at implementere Åbenhedsloven i overensstemmelse med OECD's model for aktsomhedsvurderinger for ansvarlig virksomhed:



Aktsomhedsvurderingen er i modellen opdelt i seks trin, som skal tilpasses i forhold til den enkelte virksomheds størrelse, karakter, kontekst samt alvoren af og sandsynligheden for negative konsekvenser.

Nøgleinformation om virksomheden

Navn: Q-STAR Energy A/S

Adresse: Stormgade 99, 6700 Esbjerg, Danmark

Produkter og tjenester:

Q-STAR Energy er et danskejet aktieselskab der blandt andet leverer ISO medarbejdere til den Norske offshore sektor og efterlever de på området gældende overenskomster og arbejdsmiljøregler fuldstændig ens for kvinder, medarbejdere med anden etnisk oprindelse og mænd.

Q-STAR Energy har kvinder, medarbejdere med anden etnisk oprindelse og mænd ansat på helt lige vilkår i virksomheden.

Virksomheden er ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 og NORSOK SWA-006 certificeret.

Q-STAR Energy bliver løbende auditeret af DNV - Business Assurance, Norske kunder herunder Beerenberg, Bilfinger, StS og KAEFER ligesom virksomheden løbende auditerer underleverandører.

Virksomheden har godkendt CSR procedure og whistleblower ordning.

Beskrivelse af virksomhedens struktur: Danskejet aktieselskab

FORANKRING AF ANSVAR

Q-STAR Energy A/S har på et bestyrelsesmøde forankret det ledelsesmæssige ansvar i bestyrelsen for at sikre at de krav, der følger af Åbenhedsloven, implementeres, varetages og efterleves.

Ud over at bestyrelsen tager det udøvende ansvar for at fremme og respektere menneskerettigheder og anstændige arbejdsforhold i virksomheden, er følgende mandater tildelt i virksomheden:

- Mette Frandsen, CEO

Mandat: Overordnet ansvar for sikring og overholdelse af Åbenhedsloven i virksomheden.

- Kurt Fritsen, Head of HSEQ

Mandat: Overordnet ansvar for at indarbejde rutiner for håndtering af informationsforpligtelser og sikre, at disse overholdes i virksomheden.

Selskabet har indført retningslinjer for leverandører og samarbejdspartnere, rutiner for håndtering af informationspligten og en plan for risikoanalyser og aktsomhetsvurderinger.

Det er endvidere besluttet, at bestyrelsen skal lægge en konkret plan for at sikre overholdelse af kravene i Åbenhedsloven samt hvordan virksomheden vil arbejde med dette i praksis.

De førnævnte retningslinjer og rutiner introduceres for at præcisere, hvordan virksomheden vil arbejde med grundlæggende menneskerettigheder og anstændige arbejdsforhold, og vil gøre det lettere for virksomheden at arbejde systematisk og effektivt med:

- i. kortlægning, kontrol og opfølgning af interne forhold og leverandørkæden,
- ii. udarbejdelse af risikoanalyser og aktsomhetsvurderinger, samt
- iii. håndtering af adgangsmodninger.

Det er besluttet, at bestyrelsen i overensstemmelse med de ansvarlige overordnede (ref. nævnte mandater) skal opdatere relevante rutiner og retningslinjer, når det er nødvendigt.

KORTLÆGNING OG IDENTIFIKATION AF RISIKO

INTERNT I VIRKSOMHEDEN

Virksomheden arbejder kontinuerligt med at kortlægge og vurdere aktuelle og potentielle negative konsekvenser for grundlæggende menneskerettigheder og uanstændige arbejdsforhold i virksomheden.

Vi har valgt at kortlægge og vurdere nærmere på områder, hvor vi mener, at der på et generelt plan er størst risiko for negative konsekvenser for grundlæggende menneskerettigheder og ordentlige arbejdsforhold i vores branche og i vores forretning.

Nedenstående liste er ikke udtømmende, men er eksempler på områder, vi har kortlagt og gennemført en aktsomhetsvurdering af internt:

- Vores etiske retningslinjer og systematiske arbejde med menneskerettigheder
- Fysisk og psykosocialt arbejdsmiljø
- Arbejde med sundhed, miljø og sikkerhed
- Respekt for retten til at melde sig ind i fagforeninger

- Forskelsbehandling
- Advarselsystemer
- Ansættelsesformer - fastansættelse, vikaransættelse og brug af lejet arbejdskraft
- Arbejdstid, løn og ferie

På baggrund af vores kortlægning og undersøgelser af faktiske forhold er det vores opfattelse, at vi internt i vores egen drift hverken forårsager, bidrager til eller er direkte forbundet med faktiske eller potentielle negative konsekvenser for grundlæggende menneskerettigheder og uanstændige arbejdsforhold. Der er generelt lav risiko i selskabet.

Vores virksomhed leverer blandt andet ISO medarbejdere til den Norske offshore sektor og efterlever de på området gældende overenskomster og arbejdsmiljøregler fuldstændig ens for kvinder, medarbejdere med anden etnisk oprindelse og mænd.

Vores virksomhed har kvinder, medarbejdere med anden etnisk oprindelse og mænd ansat på helt lige vilkår i virksomheden.

Den type arbejde, som medarbejdere udfører, har på et generelt grundlag en noget øget risiko for negativ påvirkning af medarbejdernes rettigheder, når det drejer sig om for eksempel arbejdstid, løn, diskrimination af indleje samt brud på sundheds-, miljø- og sikkerhedslovgivningerne.

Det er derfor helt essentielt for virksomheden at have gode værktøjer og rutiner til at overholde gældende regler og for at mindske risikoen for negativ påvirkning af vore medarbejdere.

Det er meget vigtigt for os, at medarbejdernes rettigheder varetages, herunder sundhed, miljø og sikkerhed, og vi arbejder derfor systematisk med dette efter gældende regler.

Vi har blandt andet sikkerhedsrepræsentanter, er bundet af flere overenskomster og har et velfungerende tillidsrepræsentantsystem, som også er med til at styrke medarbejdernes rettigheder.

Ydermere har vi afvigelsessystemer til håndtering af HSEQ relaterede afvigelser samt rutiner og systemer til indberetning af anstødelige forhold i henhold til Arbejds miljølovens kapitel 2A, som skal være med til at afdække eventuelle negative konsekvenser, der måtte opstå i fremtiden.

Alle, der arbejder i højden, får tilstrækkelig oplæring, og vi bruger kun godkendte værnemidler.

Når det kommer til arbejdstid, aflønning, ferie mv. forholder vi os til de gældende overenskomster.

Faktiske eller potentielle risici er afdækket i virksomhedens Risk Assessment system og konkrete tiltag for at mindske muligheden for, at virksomhedens medarbejdere udsættes for risiko vurderes løbende og forebyggende tiltag iværksættes.

Alle afvigelser registreres i virksomhedens afvigelsessystem og forebyggende og korrigerende handlinger iværksættes straks.

UNDERLEVERANDØRER

Vi har arbejder med at kortlægge og vurdere faktiske og potentielle negative konsekvenser for grundlæggende menneskerettigheder og ordentlige arbejdsforhold hos vores leverandører.

Vi har gennemfører undersøgelser af vores leverandører for at identificere, hvilke områder der udgør en risiko for negativ påvirkning af menneskerettigheder og anstændige arbejdsforhold.

Vi har kun få danske og norske leverandører og vi har ikke afdækket faktiske negative konsekvenser eller en væsentlig risiko for negative konsekvenser for grundlæggende menneskerettigheder og uanstændige arbejdsforhold.

OPSUMMERING OG VEJEN VIDERE

I arbejdet med Åbenhedsloven har vi forankret ansvarlighed i bestyrelsen.

Vi arbejder løbende med at kortlægge og vurdere faktiske og potentielle negative konsekvenser for grundlæggende menneskerettigheder og uanstændige arbejdsforhold i virksomheden, samt i forhold til vores leverandører.

Vi har ikke afdækket nogen reel eller væsentlig risiko for negative konsekvenser for grundlæggende menneskerettigheder og/eller uanstændige arbejdsforhold.

Vores arbejde med Åbenhedsloven er en kontinuerlig proces, hvor vi løbende vil gennemføre agtsomhedsvurderinger.

Vi arbejder løbende med at øge bevidstheden blandt vores medarbejdere og blandt vores leverandører om vigtigheden af Åbenhedsloven.

Et af vores mest centrale værktøjer er at have gode systemer og rutiner til at afdække faktiske eller væsentlige risici for negative konsekvenser for menneskerettigheder og ordentlige arbejdsforhold hos vores leverandører, så vi mindsker risikoen for krænkelse om grundlæggende menneskerettigheder og uanstændige arbejdsforhold.

Esbjerg den 22.01.2026



Mette Frandsen
CEO



Kurt Fritsen
Head of HSEQ