

Hycast AS

STYRETS ÅRSBERETNING FOR 2022

Hycast er en verdensledende teknologibedrift som utvikler og leverer støperiutstyr til den globale aluminiumbransjen. Selskapet har rundt 60 kompetente medarbeidere med kontoradresse/lokalisering på Sunndalsøra, og er et heleid datterselskap i Norsk Hydro ASA-konsernet.

Etter styrets oppfatning gir det fremlagte årsregnskapet fullgod informasjon om driften og stillingen til selskapet ved utgangen av regnskapsåret. Styret ser det som viktig at selskapet fortsetter sin drift for å oppnå de målsettinger selskapet og styret har satt seg for de kommende år. Årsregnskapet er avlagt under forutsetning om fortsatt drift og styret bekrefter at denne forutsetningen er til stede.

Styret kjenner ikke til forhold som har inntruffet etter regnskapsårets utgang som har innvirkning på årsregnskapet for 2022.

MARKEDSUTSIKTER

Hycast AS har skapt seg et varemerke i det globale aluminiumsmarkedet, noe som har ført til økt og mer målrettet pågang fra kunder enn tidligere år.

Det er fremdeles en gunstig kronekurs for en eksportbedrift som Hycast, og sterkt fokus på interne forbedringsprosesser har bidratt til bedret konkurranseposisjon.

2022 har ikke utløst betydelige investeringer for selskapets potensielle kunder i Europa, med unntak av noen oppgraderinger av eksisterende støperier. Det har vært en dreining mot mer spesialprodukter. Markedet i Nord Amerika har derimot bedret seg, og det er forventet at flere prosjekter vil bli igangsatt her de kommende årene. India er et marked der det forventes vekst de kommende årene, og de store aktørene har flere prosjekter i pipeline.

Kina vil sannsynligvis forbli Hycasts viktigste marked også i de kommende år. Det pågår det en omstrukturering av industrien, hvor gammel teknologi stenges ned eller oppgraderes til å produsere støperiprodukter med økt verdiskapning. Dette skjer både i private og statlig eide selskaper. I tillegg har de sentrale myndighetene i Kina begynt å flytte aluminiumsproduksjon vekk fra provinsene rundt Beijing, til provinsene Yunnan, Xinjiang, Guangxi og Indre Mongolia. En av motivasjonene for denne omstruktureringen geografisk er miljø/forurensning, blant annet har provinsen Yunnan stor tilgang på vannkraft for miljøvennlig produksjon av kraft og aluminium.

Hycast gjennomfører i 2022 ett stort prosjekt med en kunde som baserer sin produksjon på vannkraft. I flere av disse provinsene er Hycast representert ved pågående prosjekter og har gitt tilbud på fremtidige prosjekter.

Hycast har gjennom 2022 signert flere prosjektkontrakter, og påbegynt forhandlinger om nye prosjekter. Signert portefølje og ordresreserve i utgangen av 2022 er på et høyt nivå som sikrer vår aktivitet nesten hele 2023.

Normalt er det betydelig usikkerhet ved vurderingen av fremtidige forhold. Fokus i første halvår av 2023 blir å levere på allerede inngåtte prosjekt og signere nye prosjekter hvor forhandlingene er påbegynt for å sikre full sysselsetning og videre vekst i 2023.

Prosjektporteføljen vil for 2023 i hovedsak bestå av kunder i geografiske markeder i Europa, Asia og Nord-Amerika.

FINANSIELL, MARKEDSMESSIG OG OPERASJONELL RISIKO

Hycast sin forretningsstrategi er utvikling og salg av teknologi, tjenester og utstyr til bedrifter heleid av morselskapet og eksternt. Av den totale omsetningen forventet i 2023 vil ca. 70% komme fra eksterne kunder. Hycast vil også fremover i tid være avhengig av å være konkurransedyktig i det eksterne markedet og få nye kontrakter med eksterne kunder.

Hovedandelen av prosjektporteføljen er knyttet det asiatiske markedet, der det blir foretatt kredittvurdering fra prosjekt til prosjekt. Selv om vi generelt anser kredittrisikoen for lav, kan det ikke utelukkes at enkeltkunder ikke vil, eller ikke vil være i stand til, å betale forfalte fakturaer. Det kan også være krevende å forfølge slike krav i enkelte av de landene selskapet opererer i. Hycast har etablert et tett samarbeid med Hydro's avdeling Credit Management for å få etablert gode og tilfredsstillende rutiner som sikrer god håndtering av Hycasts løpende kredittrisiko. Hycast har historisk sett hatt veldig lite tap på fordringer, ei heller ikke i 2022.

Hycast anser valutarisikoen for salgsinntekter i utlandet som en av sine største finansielle risikoer. I løpet av 2022 har en stor del av vår omsetning vært i norske kroner. Ved større prosjektkontrakter i fremmed valuta blir valutasikring ikke foretatt, som følge av Hydros generelle sikringspolicy. Hovedtyngden av kostnadene er i norske kroner fra norske leverandører. Vi vurderer fra prosjekt til prosjekt nødvendigheten av å bruke sikringsinstrumentet med å kjøpe inn i fremmed valuta for å ta ned total valutaeksponering.

Selskapets kreditt- og likviditetsrisiko er lav. Det blir løpende vurdert av selskapet og innarbeidet som rutine i tilbudsarbeid av prosjekt.

Selskapet er i stor grad avhengig av å levere sine prosjekter i henhold til kontrakt med kunder. Teknologien som leveres er stort sett velkjent og utprøvd teknologi, så den operasjonelle risikoen er i utgangspunktet lav, men det kan ikke utelukkes at selskapet av ulike årsaker får problemer med å levere prosjektene i henhold til gitte spesifikasjoner og i henhold til fastsatte tidsfrister.

Krigen mellom Russland og Ukraina påvirket verdikjedene i vår bransje betydelig i negativ retning. Denne verdikjeden har vært utfordrende og Hycast foretok risikoreducerende tiltak gjennom å forsere innkjøp av stål (via kontrakter med underleverandører) til pågående prosjekter.

COVID19

Hycast ble som øvrig næringsliv i Norge en del av en nedstengning medio mars 2020. Foruten utfordringer med reise for å ferdigstille installasjoner og service, har denne arbeidsformen i liten grad påvirket framdriften av våre pågående prosjekter og arbeidsoppgaver.

Reiserestriksjonene i Kina opphørte på slutten av 2022 noe som gjør oss i stand til å levere på installasjon- og igangkjøring av gamle kontrakter samt at det gir mer forutsigbarhet i tilbuds- og kontraktsforhandlinger for mulige nye kontrakter.

Covid19 situasjonen har ikke påvirket vårt ettermarked og selskapet har hatt tilnærmet vanlig operasjonell drift for dette segmentet uten finansielle konsekvenser.

ÅRSREGNSKAPET

Driftsinntektene for Hycast ble på 496,945 millioner kroner i 2022, mot 285,663 millioner kroner i 2021.

Hycast hadde i 2022 et positivt driftsresultat på 26,009 millioner kroner, mot et positivt driftsresultat på 3,570 millioner kroner i 2021. Resultat etter skatt ble 23,071 millioner kroner, mot et resultat på 3,007 millioner kroner i 2021.

Hycast har hatt en økning i prosjektvolum samt en økning i salg knyttet til ettermarkedet for 2022. Totalt ble omsetningen høyere sammenlignet mot 2021 noe som resulterte også i høyere driftsresultat. Hycast har god kontroll på faste kostnader. Resultatmarginen er lavere enn tidligere år pga. utviklingen i råvaremarkedet har bidratt til langt høyere kostnader og utfordringer knyttet til leveringsstabilitet. I tillegg har vi høyere kostnader knyttet til teknologiutvikling enn budsjettert. Valutakonsekvensen er minimale da mesteparten av prosjektvolumet er i NOK.

Vi forventer fortsatt prispress pga. konkurransen, men Hycast har tatt grep for å styrke konkurranseevnen, ved å sette søkelys på produktdesign og reduksjon av leverandørkostnadene. Dette vil hjelpe selskapet i prosessen med å fortsatt bedre marginene. Utviklingen av kronekursen mot sentrale valutaer som USD og EUR er veldig avgjørende for vår konkurransesituasjon. Driftskostnadene har økt noe sammenlignet med 2021 pga. flere ansatte samt noe større kost knyttet til reiseaktivitet.

Netto finansresultat utgjorde et positivt beløp på 2,960 millioner kroner av årets resultat.

Driftsinntektene og driftskostnadene er i stor grad knyttet til prosjekter som gjennomføres. For kontrakter foretas det løpende inntektsføring i takt med fremdriften av prosjektet (løpende avregningsmetode). Fullførelsesgraden beregnes som påløpte kostnader på balansedagen i prosent av estimert totalkostnad. En slik metode krever tett oppfølging av samtlige kontrakter, og god metodikk for å kunne beregne disse parameterne. Dette blir ivaretatt av selskapet.

Hycast anser fremdeles produktene som meget konkurransedyktige, både hva angår funksjonalitet og kvalitet. På grunn av økt aktivitet og produksjon i aluminiumsindustrien utgjør salg av reservedeler en god andel av totalomsetningen (~25%), noe ned fra i fjor da volum fra kommersielle prosjekter ble mye større i 2022 sammenlignet med tidligere år.

Hycast forventer at det totale volumet vil være på nivå som 2022 de kommende årene.

Hycast har det siste året investert 0,871 millioner kroner, knyttet til investeringer i driftsløsøre, verktøy og inventar. Alle investeringene er egenfinansiert og Hycast har ved årets slutt ingen langsiktig gjeld og selskapet finansielle stilling er meget god da vi kan nedbetale all kortsiktig gjeld ved bruk av våre mest likvide midler.

Hycast har en solid og god likviditetsmessig situasjon. Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter var 0,948 millioner kroner sammenlignet med 1,347 millioner kroner i 2021.

Totalkapitalen var ved utgangen av året 415,711 millioner kroner sammenlignet med 318,059 millioner kroner året før. Årsaken til økningen forklares i stor grad gjennom økt prosjektvolum og varer i arbeid i pågående prosjekt

Egenkapitalandelen pr. 31.12.2022 var 48,1% sammenlignet med 47,4% pr. 31.12.2021.

FORSKNING OG UTVIKLING

I 2022 bokførte Hycast som andre driftskostnader ca. 18,9 millioner kroner i forskning og utvikling. Totale utviklingskostnader var 16,7 millioner kroner i 2021.

Av total kostnadsført forskning og utvikling gikk mesteparten til videreutvikling/robustgjøring av LPC-støpeteknologi, utvikling av Hycast Multifilter samt Pit Monitoring (36% av totale kostnader). Vi har signert kontrakter knyttet til siste års produktutvikling, og ut fra markedsaktiviteten ser vi et stort potensial også fremover i tid. Av totale kostnader brukte Hycast ca. 12% til kontinuerlig forbedringsarbeid av produkt- og prosesser.

Hycasts overordnede strategi er at 20% av framtidig omsetning skal komme fra nyutviklet teknologi samt at 3-5% av årlig omsetning skal gå til forskning og utvikling.

Hycast har i forbindelse med årsregnskapet 2022 krevd fradrag i skatt på 2,692 millioner kroner gjennom Skattefunnordningen. I tillegg mottok Hycast 0,140 millioner kroner i finansiering fra Innovasjon Norge.

STYRE OG AKSJONÆRFORHOLD

Hydro Aluminium AS eier 100 % av aksjene i Hycast AS. Styrets sammensetning er som følger:

- Stig Tjøtta, styreleder
- Stian Moe Tangen, styremedlem
- Anders Stenhagen, styremedlem
- Marita Nyheim, styremedlem
- Leif Gravem, styremedlem

Norsk Hydro ASA har tegnet en styreansvarsforsikring som Hycast er medforsikret under. Denne dekker styremedlemmers og lederes mulige personlige ansvar for handlinger eller unnlatelser i egenskap av og utførelsen av deres verv som styremedlem eller leder i selskapet, herunder utgifter til juridisk bistand.

PERSONAL OG LIKESTILLING

Hycast hadde 58 fast ansatte pr. 31.12.2022, hvorav 10 kvinner der én er i ledende stillinger. Ledelsen tilstreber fremtidig bedring av kjønnsbalansen i bedriften, noe som forutsetter at kvinner gis samme utviklingsmuligheter, mulighet til forfremmelse og lønns- og arbeidsvilkår i forbindelse med organisasjonsendringer og/eller nyansettelser. Gjennom den årlige lønnsprosessen i Hycast/Hydro er det et eget punkt for vurdering av eventuelle skjevheter mellom stillingstyper, utdanningsbakgrunn, kjønn osv. for å ivareta likhet og ønsket utvikling.

Hydros medarbeiderstrategi ble lansert i 2020, med globale strategiske prioriteringer og aktiviteter, i tillegg til en definert årlig prosess for oppdatering og revisjon. De globale prioriteringene dekker læring og kompetanseutvikling, ledelse og planlegging av lederressurser, i tillegg til mangfold og inkludering. Disse prioriteringene følges opp på hvert forretningsområde, inkludert Hycast, med mål og aktiviteter basert på konkrete behov i vår organisasjon. Videre har Hycast, tilsvarende som Hydro, en felles prosess for oppfølging og utvikling av medarbeidere. Denne består av en medarbeidersamtale, individuell utvikling og oppfølging, i tillegg til talentutvikling og planlegging av lederressurser.

Hycast har pr. 31.12.2022 tre innleide ressurser i 100 % stilling, der to personer er knyttet til prosjektrelaterte oppgaver mens det er en person i vikariat knyttet til en langtidssykmelding. Av disse tre er 2 kvinner og 1 mann. Alle er avlønnet i hht. Hydros HR policy som i hovedsak baserer seg på a) Utdanningsnivå, b) Erfaring/år i arbeidslivet og C) type stilling/ansvar man har i funksjonen. Hycast har ingen ansatte i deltidsstilling pr. 31.12.2022.

Én medarbeider (mann) har i 2022 gjennomført foreldrepermisjon. Uttak for kalenderåret 2022 var 14 dager.

Tabellen under viser fordeling av kvinner og menn i ulike stillingskategorier/funksjoner i bedriften. Det er ikke min. 5 av hvert kjønn for alle kategoriene, dermed er ikke prosentvise lønnsforskjeller oppgitt for disse grunnet anonymitet.

Stillingskategori	Antall totalt	Antall kvinner	Antall menn	Lønnsandel kvinner vs. menn
Ledelse	8	1	7	NA
Administrasjon	24	6	17	92 %
Fagstilling	26	4	22	NA
SUM	58	11	46	88 %

Gjennomsnittlig har kvinner i Hycast 88 % av lønnsnivået til menn, mot 86 % for 2021. Denne forskjellen kan bla. forklares i at vi har få kvinner i ledende stillinger. Gjennomsnittlig alder på kvinner og menn er lik i bedriften.

MANGFOLD, INKLUDERING OG TILHØRIGHET I HYCAST

For å skape økt mangfold, inkludering og tilhørighet, jobber Hycast hele tiden for å forbedre selskapets tilnærming, tilhørende prosesser og styring. Ambisjonen er å ha et kompetent og bærekraftig arbeidsmiljø, med inkludering av forskjellene mellom oss. Vi ønsker at alle ansatte skal føle tilhørighet, og at deres synspunkter blir hørt. I de følgende avsnittene beskriver vi nåværende status for mangfold og inkludering i Hycast, og det vi gjør for å avdekke risikoområder og forbedre disse, i samsvar med kravene i likestillings- og diskrimineringsloven.

Vår tilnærming til mangfold, inkludering og tilhørighet

Utgangspunktet for vår tilnærming til mangfold, inkludering og tilhørighet er å sikre at vi følger gjeldende lover og regler. Vi ser imidlertid at ulike perspektiver også er viktig i gjennomføringen av vår forretningsstrategi. Mangfold gjør at vi kan tenke forskjellig, ha forskjellige syn på utfordringer og løse problemer på forskjellige måter. Dette er viktig for Hycast som er en svært internasjonalt orientert bedrift. Det er derfor viktig for oss å bygge kompetanse på mangfolds-ledelse og fremme en inkluderende kultur. Hycast skal stå for like arbeidsmuligheter og behandle alle ansatte rettferdig og med respekt, uavhengig av primære og sekundære egenskaper. Ansatte og avdelinger i Hycast skal kun legge relevante kvalifikasjoner og andre faglige kriterier til grunn ved personalrelaterte beslutninger, for eksempel ved ansettelse, opplæring, godtgjørelse og forfremmelse. Vi er opptatt av å utvikle programmer og tiltak for å fremme en mangfoldig organisasjon basert på prinsippet om like muligheter for alle. Hycast følger prinsippet om ikke-diskriminering, og tolererer ingen form for trakassering eller mobbing på arbeidsplassen.

Kartlegging og styring av risiko

Vi bruker medarbeiderundersøkelsen Hydro Monitor (felles med morselskap Hydro) for å finne ut hvordan den aktuelle situasjonen er når det gjelder inkludering i Hycast. Basert på dette lager vi hypoteser for hvordan vi kan styrke mangfoldet, inkluderingen og tilhørigheten, og etablerer aksjoner for å oppnå varige endringer. Vi måler framdrift gjennom årlige undersøkelser og etablerer tiltak for ytterligere forbedringer ved å bruke resultatene fra Hydro Monitor 2022 som utgangspunkt.

Vi bruker Hydro Monitor og den interne varslingskanalen Hydro AlertLine som verktøy for å vurdere risikonivået når det gjelder diskriminering i organisasjonen. Vi følger også med på relevante data fra personalsystemet vårt. Tilfeller av påstått og/eller bekreftet diskriminering og trakassering er relevante indikatorer fra AlertLine, mens vi i Hydro Monitor bruker en kombinasjon av kjønn, rolle og aldersforskjeller i engasjementsindeksen og indikatoren for psykososial risiko som viktige indikatorer. Fra 2022 har vi innført en inkluderingsindeks, som består av åtte spørsmål knyttet til mangfold, inkludering og tilhørighet. For å identifisere risiko knyttet til underrepresenterte grupper og sikre tiltak som kan løfte disse gruppene, har vi ulike verktøy vi kan bruke. Eksempler er digitale, anonymiserte fokusgrupper for å avdekke underliggende årsaker og tiltak, testing av og opplæring i ubevisst forutinntatthet, og retningslinjer for ressursgrupper blant de ansatte. Verktøy og retningslinjer for alle grunnpilarene i vår strategi er tilgjengelige for bruk i hele organisasjonen. Disse vil utvikles videre, og vi tar også sikte på å gi ansatte mulighet til å engasjere seg for å skape et mer inkluderende samfunn

Oppsummert har vi følgende ambisjoner på området i Hycast: et **kompetent, inkluderende og bærekraftig arbeidsmiljø, med inkludering av forskjellene mellom oss**. Med generell mulighet til å utnytte en mangfoldig arbeidsstyrke for økt verdiskaping, tar vi sikte på å styrke mangfold, inkludering og tilhørighet på tre hovedområder:

- **Inkludering:** Fremme inkluderende lederskap og en inkluderende kultur der alle kan bidra med sitt fulle potensial
- **Likhet:** Fremme like muligheter for alle til å bidra og lykkes, og erkjenne at enkeltpersoner har ulikt utgangspunkt
- **Mangfold:** Søke flere ulike perspektiver og ulik kompetanse når vi skal løse oppgaver og dekke kundenes behov. Det omfatter også en økning av mangfold på seniornivå.

Målet er å fremme en inkluderende kultur, styrke et inkluderende lederskap, løfte underrepresenterte grupper, forbedre mangfoldet i grupper, oppnå jevnere kjønnsbalanse og sikre tilgang på mangfoldige talenter.

Hycast følger Hydros Globale styrende dokument «Hydros People Directives». Sentrale kapitler er:

- Hydros verdier
- Strategisk Workforce Planning, herunder nødvendig rekruttering, forfremmelser og behov for kompetansebygging for den enkelte ansatte og Hycast
- Betingelser og arbeidsvilkår. Herunder årlig lønnsjustering iht. sentralt fremforhandlet oppgjør med NITO/TEKNA (håndteres av Hydro HR)
- Introduksjon og onboarding av nyansatte
- Obligatorisk trening av alle ledere innen områdene mangfold, inkludering og tilhørighet
- Medarbeideroppfølging, årlig samtale med minimum én oppfølgingsamtale

Disse sentrale HR-prosessene monitoreres og følges opp gjennom et Hydro HR-system kalt One. Både Hycast på overordnet nivå og den enkelte leder får definerte tiltak generert fra systemet. Også den enkelte medarbeider bidrar i denne prosessen gjennom aktivt å melde inn utviklingsønsker og tilbakemeldinger på egen utvikling/måloppnåelse. Gjennom systemet One får Hycast nødvendig informasjon/statistikk som brukes for å følge opp og evaluere måloppnåelse.

Redegjørelsen over dekker etter vårt syn kravene i Arbeidsmetoden i LDL §26, 2. ledd.

Menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Hycast følger som en del av Hydro morselskapets overordnede retningslinjer innenfor Compliance og selskapets prosedyrer for leverandørgodkjenning og utvikling. Dette er redegjort for i Norsk Hydros årsrapport 2022 under kapitlet om «ansvarlig leverandørkjede». Hycast sine leverandører er gjennom samme prosess før godkjenning. I de tilfeller Hycast har egne leverandører vil disse være gjenstand for samme godkjenning og revidering som leverandører vi har felles med morselskapet. Hycast har en egen revisjonsplan for disse leverandørene i tråd med våre styrende dokumenter.

Selskapet jobber sammen med Norsk Hydro ASA kontinuerlig med aktsomhetsvurderinger innenfor Åpenhetslovens formål, og disse vil bli publisert på selskapets hjemmeside innen 30.06.23.

HELSE, MILJØ OG SIKKERHET

Det har ikke forekommet eller blitt rapportert alvorlige arbeidsuhell eller ulykker i løpet av året, som har resultert i store materielle skader eller personskader. Hycast har satt fokus på rapportering av HMS-hendelser for å på et tidlig stadium avdekke trender og redusere risiko. Dette fokuset videreføres også fremover.

Sykefraværet i 2022 var på totalt 4,3 % (mot 2,0% i 2021). Fravær over 16 dager (arbeidsgiverperioden) utgjør 2,1 %. Betydelig økning i sykefravær skyldes bla. høyt korttidsfravær i Q1 og Q2 grunnet Covid19. I tillegg hadde Hycast i 2022 også flere langtidssykmeldinger, hvorav 2 var relatert til Covid19/Long Covid.

Arbeidsplassene i Hycast er ikke spesielt miljømessig belastet.

Virksomheten innebærer ingen vesentlig belastning på det ytre miljø. Ved produksjon av våre produkter er det brukt innsatsfaktorer som ikke medfører en betydelig risiko for det ytre miljø. Det avfallet som genereres av Hycast blir forsvarlig sortert og levert til godkjent gjenvinningsanlegg. Hycast har ikke produksjon som bidrar til utslipp verken til sjø eller luft. I produksjonsavdelingen er det tidvis arbeidsoppgaver som skaper støy, som våre arbeidstakere beskytter seg mot ved bruk av verneutstyr.

Arbeidsmiljøet blir fulgt systematisk opp gjennom blant annet målingen Hydro Monitor (arbeidsmiljøundersøkelse). Denne målingen for 2022 avdekket enkelte utfordringer med arbeidsmiljøet i Hycast. Aksjoner er derfor iverksatt for å kartlegge utfordringene i mer detalj med etterfølgende utarbeidelse av konkrete handlingsplaner for bedring av arbeidsmiljøet.

Hycast har HMS som fokusområde og jobber aktivt med å unngå skader. Spesielt fokus har vi mot det området vi har benevnt med størst risiko – arbeid på anlegg/støperi. Her må den ansatte følge både interne arbeidsprosedyrer og ikke minst det lokale reglementet som gjelder. Trening innen HMS er også en del av årshjulet til Hycast, samt grundige risikovurderinger av utsatte operasjoner.

Hycast har avtale med Avonova for tjenester innen Bedriftshelsetjeneste. Alle ansatte i Hycast får tilbud om 2-årig Helsekontroll, mens én gruppe av de ansatte er definert som eksponerte og skal gjennomføre Helsekontroll minimum hvert 3 år iht. loven.

SAMFUNNSANSVAR

Hycast følger Hydros prinsipper, retningslinjer, standarder og tiltak for å hensynta menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og sosiale forhold, det ytre miljø og bekjempelse av korrupsjon i sine forretningsstrategier, og det vises til Norsk Hydro ASAs årsrapport på hydro.com for en nærmere redegjørelse av dette.

Gjennom deltakelse i næringsklyngen iKuben er Hycast engasjert i et prosjekt om utvikling av bærekraftige forretningsmodeller. Arbeidet organiseres og tilrettelegges av iKuben, og baserer seg på anerkjent metodikk fra Cambridge University. I tillegg har Hycast i 2022 leid inn en dedikert ressurs fra iKuben for å bistå administrasjonen i utviklingen av våre bærekraftstiltak.

Hycast har utviklet en sponsorstrategi som definerer de lokale og regionale tiltakene vi støtter i lokalsamfunnet der vi er representert.

ÅRSRESULTAT OG DISPONERINGER

Årsregnskapet for Hycast AS finnes på de etterfølgende sider.

Styret foreslår at årets overskudd 23,071 millioner kroner disponeres slik:

- Overført til annen egenkapital 23,071 MNOK

Sunnalsøra, 15.06.2023

Stig Tjøtta
Styreleder

Stian Moe Tangen
Styremedlem

Marita Nyheim
Styremedlem

Anders Stenhagen
Styremedlem

Leif Gravem
Styremedlem

Ola Ulvund
Daglig leder