

/ RAPPORT OM HÅNDTERING AV MENNESKERETTIGHETER OG ARBEIDSMILJØ

1. INNLEDNING

1.1 Bakgrunn

Åpenhetsloven er en ny lov som skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og sikre allmennheten tilgang til informasjon.

Åpenhetsloven baserer seg på retningslinjene til Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling (OECD) for flernasjonale selskaper. Retningslinjene skal hjelpe næringsdrivende til å unngå negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø, og til å rette opp skader som måtte oppstå.

Loven pålegger blant annet norske virksomheter en informasjonsplikt samt en plikt til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger som skal redegjøres for i en rapport som skal publiseres og oppdateres årlig.

1.2 Formål

Compagnie Française d'Assurance pour le Commerce Extérieur (Coface) anerkjenner at alle mennesker har grunnleggende rettigheter og frihet – uavhengig av nasjonalitet, kjønn, religion, etnisitet eller andre forhold. Grunnleggende rettigheter og friheter inkluderer sivile, politiske, sosiale, økonomiske og kulturelle rettigheter, i tillegg til rettighetene til minoriteter, kvinner og sårbare grupper – inkludert barn og urfolk.

Coface anerkjenner videre det positive bidraget bedrifter kan gi til økonomisk, miljømessig og sosial utvikling, men anerkjenner også at næringsvirksomhet kan ha negativ påvirkning på selskapsledelse, arbeidstakere, menneskerettigheter, miljø, bestikkelser og forbrukere.

Coface aksepterer ingen brudd på menneskerettigheter eller arbeidstakerrettigheter, verken i vår egen virksomhet eller hos våre leverandører og samarbeidsparter. Vi har et system for styring og kontroll for å identifisere ikke-akseptable hendelser, og for å håndtere eventuelle negative konsekvenser. Hele Coface-konsernet og alle ansatte globalt er forpliktet til å bidra til å jobbe for ivareta menneske- og arbeidsrettigheter.

Coface gjennomfører på bakgrunn av de krav som følger av åpenhetsloven aktsomhets- og risikovurderinger for å kartlegge, forebygge, avbøte samt redegjøre for hvordan vi håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser av egen virksomhet, leverandørkjeden og forretningsforbindelsers virksomhet.

Dette dokumentet redegjør for selskapets overholdelse av og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og forsvarlig arbeidsmiljø. Herunder omhandles aktsomhetsvurderingene som selskapet har gjort i henhold til åpenhetsloven § 5, og de funn og tiltak som er iverksatt. For nærmere informasjon om hvordan Coface som konsern arbeider med temaer knyttet til menneskerettigheter og arbeidsmiljø vises det til

publikasjonen "Universal Registration Document" som gis ut årlig og er tilgjengelig på www.coface.com.

2. GENERELL INFORMASJON

Nedenfor gis en overordnet beskrivelse av Coface' organisasjon, produkter, marked, retningslinjer og rutiner for å følge opp faktiske og potensielle negative forhold knyttet til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

2.1 Overordnet organisering av virksomheten

Coface er et kredittforsikringsselskap med hovedkontor i Paris og ca 5500 ansatte fordelt på lokale kontorer i mer enn 100 land. Coface opererer globalt, og er delt inn i syv regioner som hver omfatter land i sitt geografiske nærområde. Hver av regionene ledes av en regionsdirektør som også er medlem av konsernledelsen.

Virksomheten er organisert i åtte fagavdelinger, bygget på klart definerte ansvarsområder og transparent styring, som har som mål å styrke implementeringen av konsernets strategiske mål. Disse er:

- the Strategy and Development Department;
- the Commercial Underwriting Department (inkl. the Risk Underwriting, Claims & Collections and Recovery, og Commercial Underwriting Departments);
- the Commercial Department;
- the Audit Department
- the Finance and Risk Department;
- the General Secretariat (inkl. Legal, Human Resources, Compliance og Communications Departments);
- the Business Technologies Department;
- the Operations Department, og
the Business information and Partnerships Department

Coface' aktivitet i Norge er juridisk organisert som en norsk filial av det franske selskapet. Coface Norway inngår i region Northern Europe, som også inkluderer Tyskland, Nederland, Sverige og Danmark.

Oppkjøpet av det norske kredittforsikringsselskapet GIEK Kredittforsikring AS i 2020 utvidet Cofaces tilstedeværelse i Norden betydelig og styrket den "nordiske" plattformen. Coface' flaggskip – kredittforsikringsproduktet «TradeLiner» – ble lansert i Norge sommeren 2022, og markerte et stort siste steg mot integreringen av den norske delen i konsernet.

2.2 Produkter og tjenester

Coface hovedaktivitet i Norge er tilbud av kortsiktig kredittforsikring. Dette innebærer å gi virksomheter beskyttelse mot tap som følge av misligholdt betaling av kundefordringer. Coface tilbyr forsikringsløsninger for å beskytte kundene mot risikoen for kjøpers betalingsuvilje og insolvens både i hjemme- og eksportmarkedet. Selskapet er også aktiv i det mellomlange kredittforsikringsmarkedet gjennom Single Risk-dekning. I tillegg tilbyr Coface relaterte kreditthåndteringsløsninger i form av forretningsinformasjon og inkassotjenester.

2.3 Marked

Det norske kredittforsikringsmarkedet består i tillegg til Coface av to andre globale kredittforsikringsselskaper. I tillegg finnes det en regional tilbyder av kredittforsikring som et nisjeprodukt.

Norge er et modent kredittforsikringsmarked med et omfattende prispress på grunn av sterk konkurranse og lav insolvensrate. Imidlertid har det vært en økning i betalingsmislighold siden pandemien, som bidro til en oppsving i kundeaktiviteten også i 2025. Aktiviteten ble også drevet av inflasjon, som underbygget den underliggende omsetningsveksten i forsikret volum og dermed premieveksten.

Coface Norway hadde i 2025 et solid, men svakere resultat enn i 2024, i tråd med utviklingen i Coface-konsernet totalt. Norske kunder var påvirket av økt insolvensnivå internasjonalt, og økte erstatningsutbetalinger presset lønnsomheten sammenlignet med foregående år.

2.4 Interne retningslinjer og funksjoner

Fokuset på menneskerettigheter og arbeidsmiljø er integrert hos Coface på flere områder og i ulike dokumenter og verktøy. Noen av de viktigste er:

- Annual report
- Code of Conduct
- Coface Anti Bribery Code
- Coface Environmental, Social and Governance Action Plan
- Coface diversity and inclusion policy
- Internal guidelines for work relations and work environment/Health & Safety
- MyVoice – regelmessige anonyme ansatteundersøkelser om det fysiske og psykiske arbeidsmiljøet og den ansattes trivsel på jobben
- Risk management – egen stilling i Norden med fysisk tilstedeværelse i Norge
- Compliance – egen stilling i Norden med fysisk tilstedeværelse i Norge (se også pkt. 2.5)

- Interne varslingsrutiner, se også pkt. 2.6 (whistleblowing)
- Business continuity plan i tilfelle skade, brann, pandemi, terror m.m.
- Cyber Security team (datasikkerhet)
- Personvernombud

Mer detaljert informasjon om de ulike retningslinjene og funksjoner som berører arbeidet med menneskerettigheter og arbeidsmiljø finnes på selskapets hjemmeside www.coface.com.

2.5 Compliance

Risikoen for å være ikke-compliant, er definert som risikoen for juridiske, administrative eller disiplinære sanksjoner, betydelige økonomiske tap eller omdømmeskader som følge av manglende overholdelse av spesifikke bestemmelser knyttet til Cofaces forretningsaktiviteter, det være seg lover, forskrifter, regler eller interne standarder. For å redusere denne risikoen har konsernet utviklet et compliance-system som er underbygget av en compliance-policy som er tilgjengelig for alle ansatte. Denne policyen spesifiserer involveringen av compliancefunksjonen med hensyn til å begrense risikoen på viktige områder:

- profesjonell etikk;
- kampen mot korrupsjon;
- bekjempelse av hvitvasking og terrorfinansiering;
- overholdelse av embargoer, frysing av eiendeler og andre internasjonale økonomiske sanksjoner;

- forebygging av svindel;
- beskyttelse av personopplysninger; og
- overholdelse av menneskerettigheter og et forsvarlig arbeidsmiljø.

2.6 Varslingskanaler og klagemekanismer

Coface har egne retningslinjer for å legge til rette for varsling av lovbrudd og andre irregulære forhold. Det er opprettet flere varslingskanaler, som legger til rette for at varsler – om ønskelig – håndteres anonymt. Det finnes også en klageadgang som er gjort tilgjengelig på selskapets nettside, hvor man kan komme i kontakt gjennom epostadressen post-norway@coface.com. Videre har selskapet en Ombudsperson som kan kontaktes på epostadressen ombuds@coface.com. Sist men ikke minst har Coface Norway et eget verneombud som blir koblet inn på alle saker som berører arbeidsmiljø internt.

3. OPPFØLGING AV ARBEIDSMILJØ OG MENNESKERETTIGHETER

3.1 Internt arbeidsmiljø

Det er alle ansattes plikt å bidra til å sikre et arbeidsmiljø fritt for alle former for diskriminering, enten det er basert på alder, kjønn, seksuell legning, kultur eller nasjonalitet, religion, helse, funksjonshemming eller annen spesifikk identitet. Disse prinsippene må respekteres spesielt ved rekruttering, ansettelse, opplæring, vurderinger, lønnsoppgjør og forfremmelser, som utelukkende må baseres på meritter, ferdigheter og individuelle prestasjoner. I tillegg til de ovennevnte prinsippene om ikke-diskriminering, må ansatte fremme et inkluderende miljø der alle skal føle seg verdsatt for den de er. Coface har satt som mål om å redusere lønnsgapet mellom menn og kvinner til maksimum 5 % for sammenlignbare stillinger.

I 2022 etablerte Coface sin strategi for "Mangfold, likhet og inkludering" (DEI-strategi). Ansatte uttrykker nå i økende grad en positiv oppfatning av arbeidsmiljøet, som de ser på som mer inkluderende og respektfullt, og som lar folk uttrykke seg på jobben, uten frykt for trakassering eller diskriminering. Dette understøttes av en omfattende medarbeiderundersøkelse gjennomført i november 2023.

Det globale HR-informasjonsystemet «My HR Place» fungerer som et effektivt ressursstyringsverktøy, og brukes til digitalisering av interne arbeidsprosesser og til å administrere ansattes data på en effektiv og betryggende måte. Coface har implementert en ny modul for kompensasjonsadministrasjon i sitt HR-informasjonsystem. My HR Place for å sentralisere lønns- og bonusgjennomgangen. I tillegg er et nytt verktøy – Smartrecruiter – på trappene. Den vil benyttes til lagring av personopplysninger på alle som søker stilling hos Coface, og inneholder automatisk håndtering av opplysningene slik at informasjonen gjøres utilgjengelig og slettes i henhold til gjeldende lovgivning.

Coface organiserer et opplæringsprogram for å bevisstgjøre til transformasjon av bedriftskulturen mot større åpenhet for mangfold og mot inkluderende og ikke-diskriminerende ledelsespraksis. Opplæringsplanen består av en e-læringsmodul rettet mot alle ansatte om inkluderende atferd, sammen med opplærings-workshop for ledere på alle nivåer. Det finnes også et omvendt mentorprogram som søker å utvikle forståelse blant ansatte med ulike kulturer, bakgrunner og generasjoner, med målet om å overvinne de bevisste eller ubevisste barrierene og skjevhetene som eksisterer mellom disse individene

for å forbedre samarbeidet. I tillegg er det nylig lansert en obligatorisk e-læringsmodul for ledere om inkluderende ledelseskultur.

En mangfolds- og inkluderingsuke arrangeres hvert år for alle ansatte over hele verden for å øke bevisstheten om problemet. Arrangementet samler interne og eksterne foredragsholdere og har konferanser om likestilling, kjønn og seksuell orientering, multikulturalisme, funksjonshemming og samarbeid mellom generasjoner. Coface France arrangerer også hvert år en «duo-dag» der funksjonshemmede ble invitert til å tilbringe en dag på selskapet med frivillige ansatte i programmet for å vise de potensielle hindringene disse menneskene møter på arbeidsplassen.

Coface støtter ulike humanitære tiltak, og har etablert Coface Trade Aid – et verdensomspennende program som tar sikte på å støtte lokale initiativ basert på utdanning, profesjonell opplæring, mikrofinans og tilrettelegging for økonomisk utveksling.

3.2 Samfunnsansvar og bærekraft

Cofaces samfunnsansvar er tuftet på tre pilarer som bygger på en ansvarskultur, basert på FNs mål for bærekraftig utvikling:

- En ansvarlig forsikringsgiver som utnytter sin kjernevirksomhet for å bidra til en mer bærekraftig verden.
- En ansvarlig arbeidsgiver som tar hensyn til sin sosiale påvirkning, inkludert utviklingen og engasjementet til medarbeiderne.
- En ansvarlig bedrift som jobber aktivt for å redusere sitt miljømessige fotavtrykk og bidra til karbonnøytralitet innen 2050.

Som medlem av FNs organisasjon for bærekraftig arbeidsliv – UN Global Compact – følger Coface også prinsippene som er angitt der knyttet til beskyttelse av menneskerettigheter:

- Å fremme og respektere beskyttelsen av internasjonale menneskerettigheter.
- Å sikre at selskapet aldri er medskyldig i menneskerettighetsbrudd.

Coface jobber aktivt mot ikke-etiske og/eller ikke-ansvarlige forretningsaktiviteter, og har egne interne retningslinjene for handelsforbud. Selskapet har besluttet å ikke tilby kredittforsikring til selskaper involvert i termisk kullutvinning, salg eller transport av kull, narkotika, gambling, pornografi, og handel med truede dyrearter. I tillegg er det innført en særskilt restriktiv kredittvurdering av selskaper som er involvert i forsvarsindustri sektoren, som gjelder for både høyrisiko-land og høyrisiko-utstyr (våpen).

Coface er forpliktet til å forbedre sin leverandørvalgsprosess og -styring ved å identifisere leverandører som viser målbar bærekraft i sin virksomhet og har dette som høy prioritet. Denne utvelgesprosessen følger standardreglene og retningslinjene som nylig er satt opp i leverandørcharteret. Et spørreskjema er under arbeid som skal rettes til alle nye leverandører ved kontrakter over MNOK 1 for å avdekke deres overholdelse av arbeidsmiljø og menneskerettigheter samt ESG-relevante temaer.

Siden 2021 har en egen Group CSR Manager vært ansvarlig for å styrke Cofaces CSR-strategi og rulle den ut i koordinasjon med de ulike avdelingene. Coface har valgt å kartlegge pilarene i sin CSR-strategi i forhold til FNs bærekraftsmål (SDG), for å fokusere på den global påvirkningen. Konsernet har prioritert 11 av de 17 SDG'ene, de fleste av dem valgt ut for deres særlige relevans for Cofaces virksomhet.

I 2022 gjennomførte Coface en global karbonavtrykksvurdering som dannet grunnlaget for utviklingen av en handlingsplan for å redusere karbonutslipp (scope 1, 2 og 3) og en reduksjonskurve. Målet er å oppnå full karbonnøytralitet innen 2050. Karbonvurderingen ble introdusert med sikte på å implementere en dekarboniseringsstrategi basert på en regelmessig oppdatering av denne vurderingen. En ny karbonvurdering ble utført i 2024 for å vurdere virkningen av tiltakene som er gjennomført siden starten av planen. Den viste at utslippene var redusert med mer enn målverdiene som var satt. I 2022 ble det også utviklet en utslippsreduksjonsplan i samarbeid med Cofaces ulike fagavdelinger, som fokuserer på kategoriene investeringer, bruk av kredittforsikringsprodukter og transaksjoner.

Coface' investeringsstrategi er basert på et økonomisk rammeverk med fokus på miljømessige og sosiale konsekvenser av investeringer. Tiltak som involverer forbud og restriksjoner er implementert, samt kontinuerlig overvåking av ESG-kvaliteten til investeringsporteføljen. Coface forsterker kontinuerlig sin selekteringspolicy for å reflektere flere og flere ESG-hensyn i den kommersielle strategien til konsernet. Coface har også ambisjoner om å markant øke støtten til finansiering av ESG-prosjekter (Environmental, Social and Governance) under Single Risk-forsikring, og hadde ved utgangen av 2025 allokere €553 millioner til prosjekter rundt om i verden.

3.4 Oppfølging av leverandører/samarbeidspartnere

Leverandørpolicy og kontrollsystem

Coface vurderer fortløpende den iboende risikoen for at våre produkter eller tjenester kan forårsake, bidra til eller være direkte forbundet med negativ påvirkning eller skade, enten på ansatte, i lokalmiljøet eller i et større globalt perspektiv. Vi søker også å avdekke om det foreligger tilsvarende risiko knyttet til våre samarbeidspartneres og leverandørers virksomhet. I tillegg ser vi på mulige forhold utenfor bedriftens kontroll som kan medføre risiko for negativ påvirkning. Dette kan eksempelvis være risiko på bedriftens forretningssted eller i bedriftens hjemland knyttet til mangelfullt lovverk eller manglende håndheving av lovgivning fra de lokale myndigheter.

Coface er som forsikringsselskap pålagt å sørge for ansvarlige innkjøp og ha god oversikt på alle sine leverandører og samarbeidspartnere før vi innleder en forretningsrelasjon. For dette er det utviklet omfattende interne rutiner og systemløsninger for innhenting og bearbeiding av relevant informasjon for å kunne kontrollere selskapene opp mot overholdelse av regulatoriske krav knyttet til hvitvasking, korrupsjon, internasjonale sanksjoner og andre økonomiske lovbrudd. Denne kontrollen er også betegnet som Know Your Supplier og Know Your Intermediary (KYS og KYI). KYS/KYI-gjennomgangen vil kunne gi utfall som resulterer i at leverandør/forretningsforbindelsen klassifiseres som lav risiko, medium risiko eller høy risiko. Selskapets har som klar rutine at ingen avtale kan inngås før KYS/KYI er gjennomført, og at samarbeidet må avvikes dersom det avdekkes alvorlige negative forhold.

Coface og alle dets konsernselskaper har som policy å velge tjenesteleverandører som oppfyller standarder av høy kvalitet og som innehar kvalifikasjonene og ferdighetene som er nødvendige for å effektivt håndtere den utkontrakterte tjenesten, samtidig som man unngår interessekonflikter og garanterer datakonfidensialitet. Enhver leverandøravtale forutsetter overholdelse av Coface' interne innkjøpspolicy samt andre konsernregler. Standardavtaler om levering av tjenester må inneholde en rekke avtaleklausuler, som formål, varighet, økonomiske forhold og tjenesteleverandørens ansvar.

Verktøy og informasjonskilder

Coface Norway foretar en risikovurdering av leverandører/samarbeidspartnere som er basert på de lovkrav som gjelder for Coface' virksomhet som forsikringsselskap, herunder krav i finansforetaksloven, hvitvaskingsloven og lov om offentliggjøring av bærekraftsinformasjon, inklusive føringer og retningslinjer som gis fra de ansvarlige myndigheter.

Et globalt evalueringssystem for tredjeparter ble opprettet i 2020 for meglere og agenter og i 2022 for leverandører. Dette systemet er basert på operasjonelle prosedyrer som spesifiserer prosessen for å identifisere og klassifisere risikoene fra leverandører og mellommenn. Key performance indicators for antikorrupsjon og profesjonell etikk benyttes for å vurdere mellommenn, leverandører, påstander om korrupsjon, gaver og invitasjoner mottatt eller tilbudt og rapportert til Compliance. Leverandører og mellommenn som vurderes å ha høy korrupsjonsrisiko blir gjennomgått og godkjent av Compliance. I 2023 ble en potensiell anklage om korrupsjon innrapportert og videre undersøkt av Compliance, før det ble avklart at det i det aktuelle tilfelle ikke forelå korrupsjon.

Coface' leverandør-database og screeningverktøy inneholder informasjon som er vesentlig for å underbygge risikovurderingen, herunder om leverandørkategori, produkt, transaksjon og geografi. Informasjonen hentes både fra tilgjengelige offentlige kilder og gjennom interne risikoanalyser og databaser. Kontrollen innbefatter screening av selskapet i vårt interne analyseverktøy, som henter informasjon fra eksterne kilder som kan avdekke og identifisere negativ informasjon. Ved negative funn, kobles selskapets compliance-funksjon inn for å vurdere forholdet opp mot selskapet retningslinjer og lovmessige forpliktelser.

I tillegg til å kontrollere økonomiske data og eierstruktur, kontrolleres leverandørene og partnerne mot negative funn knyttet til økonomisk kriminalitet, eierskap og publisitet ("adverse media publicity"). Slike funn inkluderer også informasjon om brudd på menneskerettigheter og uforsvarlig arbeidsmiljø.

Prinsippene for aktsomhetsvurderingen i henhold til åpenhetsloven er i stor grad sammenfallende med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper som åpenhetsloven bygger på. Den bygger også på momentene som er oppstilt i OECDs veileder for risikovurderinger for ansvarlig næringsliv, som inkluderer produkt, bransje, marked og størrelse. Disse faktorene gir nyttig informasjon for å kunne forutse og forebygge/begrense negative konsekvenser av virksomhetens aktiviteter på menneskerettigheter og arbeidsmiljø.

Aktsomhetsvurderingen baserer seg også på høyrisikoproduktlisten som er utarbeidet av Direktoratet for Forvaltning og Økonomistyring, som lister produktkategorier der det foreligger høy risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter.

Videre er verktøyene og kildene som benyttes under KYS/KYI også sentrale i aktsomhetsvurderingen under åpenhetsloven. I tillegg innhentes relevant informasjon om leverandører og forretningsforbindelser gjennom direktekontakt med parten, gjennom skriftlig erklæring, spørreskjema, epostkorrespondanse eller muntlig kontakt. Videre benyttes tilgjengelige kilder som selskapets egne nettsider, nyhetssider og offentlig tilgjengelige registre som inneholder rapporter eller studier. Andre berørte interessenter som arbeidstakerorganisasjoner, interesseorganisasjoner og lokale myndigheter kontaktes også ved behov.

4. AKTSOMHETSVURDERINGER

4.1 Omfang og avgrensninger

Coface foretar løpende aktsomhetsvurderinger av leverandører og samarbeidspartnere til den norske filialen med henblikk på den risiko som skal kartlegges i henhold til åpenhetsloven. Gjennomgang gjøres av alle selskaper som Coface Norway har inngått avtale med om kjøp av varer og tjenester og er blitt fakturert av. Hovedfokuset er på leverandørene med store kontraktsbeløp, som opererer i det som defineres som høyrisikobransjer eller høyrisikoland, samt de selskaper som ikke selv er underlagt kravene i åpenhetsloven til å publisere en egen aktsomhetsvurdering.

Vurderingen under åpenhetsloven er risikobasert og det gjelder et prinsipp om forholdsmessighet, noe som innebærer at kravene til aktsomhetsvurderingen er knyttet til blant annet bedriftens størrelse, bransje, landtilhørighet og type vare/tjeneste bedriften produserer. Coface' norske filial består av 19 ansatte, og Coface' aktivitet i Norge utgjør en svært liten del av selskapets totale virksomhet. Det er derfor av stor betydning å vektlegge å bruke mest ressurser til å undersøke selskaper der det er særlig grunn til å mistenke at det foreligger alvorlig risiko eller betydelige negative forhold. Risikoklassifiseringen som benyttes til å beregne den tilknyttede risikoen for de overnevnte handlinger hjelper selskapet til å kanalisere det forebyggende arbeidet mot de selskaper hvor risikoen er identifisert som størst.

Aktsomhetsvurderingen iht åpenhetsloven er avgrenset mot leverandører og samarbeidspartnere som tilhører Coface-gruppen og som følgelig er underlagt Coface' egne retningslinjer og kontroll. Om disse vises det til redegjørelsen under kapittel 2. Tilsvarende avgrenses det mot leverandører som Coface Norway ikke har avtaler med, dvs hvor leverandøren har avtale med en annen Coface-enhet, selv om Coface Norway også mottar varer og/eller tjenester under denne avtalen. Her henvises det til de risikovurderinger som er foretatt av den ansvarlige Coface-enheten.

Videre begrenses risikovurderingene til leverandører og samarbeidspartnere med kontaktverdi over NOK 50 000,-. Dette er basert på forholdsmessighetsprinsippet og det forhold at Coface Norway som en liten filial ikke har mulighet til å gjennomføre en inngående risikovurdering av alle leverandører. De største relasjonene prioriteres, hvor det er større økonomiske interesser i spill, og hvor omfanget av vare-/tjenesteproduksjonen antas å ha størst påvirkning på menneskerettigheter og arbeidsmiljø.

4.2 Risiko og funn

Risiko som er avdekket i forbindelse med Coface Norways virksomhet og de vurderingene som er gjort knyttet til mulige brudd på menneskerettigheter og et forsvarlig arbeidsmiljø:

- Finans- og forsikringsbransjen, som kredittforsikring tilhører, er kategorisert som lav/moderat risiko.
- Coface Norways virksomhet drives kun i Norge, mens hovedkontoret til Coface er i Frankrike. Overholdelsen av menneskerettigheter er generelt høy i begge land.
- Coface Norway har ingen egen vareproduksjon og er ikke involvert i produksjonen av høyrisikoprodukter.
- I Coface Norge har samtlige ansatte fast stilling. Andelen kvinner er på 44 %. Coface i Norge har ikke egen ledelse, men to norske ansatte, hvorav én mann og én kvinne, sitter i ledergruppen i Coface Nordics.
- Coface-konsernet registrerte i løpet av 2025 totalt 23 klager fra ansatte, inkludert 7 tilfeller av diskriminering. Ingen av disse klagenes ledet til bøter, straffer eller erstatning for skader som følge av ovennevnte hendelser. Konsernet rapporterte derfor ingen klager eller hendelser innlevert til nasjonale kontaktpunkter, og ingen alvorlige

menneskerettighetsbrudd ble registrert. Ingen av disse klagenes var knyttet til Coface Norway.

Oppsummering av den eksisterende leverandør-porteføljen oppdatert per 15.05.2026:

- Ingen av leverandørene til Coface Norway er hjemmørende i høyrisikoland. Alle er norske, bortsett fra to som er fra hhv. Nederland og Østerrike.
- Kontraktsbeløpene er i hovedsak små ettersom de største avtalene inngås med Coface Group, og det er gjennomgående få nivåer i leverandørkjeden.
- 73 leverandører og samarbeidspartnere totalt har fakturert Coface i Norge basert på leverandøravtaler i løpet av 2025.
- 25 av disse avtalene har en årlig kontraktsverdi på over TNOK 50
- Av disse 25 leverandørene er 17 selv pliktige til å publisere aktsomhetsvurdering i henhold til åpenhetsloven, slik at det for risikovurderingen av disse selskapene henvises til vurderingene som er gjort i selskapenes egne aktsomhetsrapporter.
- Av de resterende 8 selskaper er det kun ett som er innenfor det som klassifiseres som en høyrisikobrandsje. Dette selskapet er i kantine- og cateringbransjen, og drifter kantinen i Dronning Eufemias gate 16 i Oslo hvor Coface Norway har sitt forretningskontor. Den seneste gjennomgangen av selskapet gjennom tilgjengelige databaser, screeningverktøy og informasjon publisert fra selskapet har ikke avdekket noen funn som indikerer at det foreligger negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for menneskerettigheter eller arbeidsmiljø knyttet til selskapets virksomhet.

5. TILTAK

5.1 Internt arbeidsmiljø

Selv om aktsomhetsvurderingene som er gjennomført internt ikke har avdekket noen alvorlige funn, jobber Coface løpende med å opprettholde og forbedre arbeidsmiljøet. I det følgende nevnes noen nye strategier, tiltak og støtteordninger som er iverksatt.

Rekruttering/bemanning

Høy turnover blant de ansatte kan få negative konsekvenser for bedriften på både kort og lengre sikt. Det er ambisjoner om å styrke selskapets uttalte ambisjoner innenfor kultur, ledelsespraksis og samarbeidsmetoder, for å styrke trivselen blant de ansatte, samt å bli oppfattet som en foretrukket arbeidsgiver med tanke på likestilling, mangfold og inkludering, se nærmere under kapittel 3.1.

Mobilitet

Krav til fleksibiliteten i valg av arbeidsmetoder er økt, med behov for moderniserte kontorer, gunstige fjernarbeidsordninger og fleksibel arbeidstid. Dette utfordres av behovet for faglig utveksling og sosialt samhold som krever en viss grad av fysisk tilstedeværelse på kontoret. Det er derfor identifisert behov for å fastsette tydeligere interne retningslinjer som regulerer arbeidstidsbestemmelser og arbeidssted. Dette arbeidet er ikke ferdigstilt per 31.12.2025.

Det er videre besluttet at alle ansatte i Coface som ønsker det kan bli overført midlertidig eller permanent til andre Coface-kontorer. Det jobbes med å øke motivasjonen internt for arbeidsutveksling og trainee-opphold for å styrke internasjonal yrkesmobilitet og tverrfunksjonelt samarbeid med flerkulturelle team.

Likestilling

Coface har som mål å oppnå likestilling i lønn på kort sikt og gradvis forbedre andelen kvinner i toppledelsen, inkludert ledende funksjoner, til 40 % innen 2030 gjennom å:

- utnytte eksterne rekrutteringsmuligheter for Senior Manager-stillinger for å styrke poolen av kvinnelige talenter;
- styre karriereledelse og rekrutteringsplaner tydelig mot promotering av kvinner for raskt å bevege seg mot likestilling på alle ledelsesnivåer; (Talented Career Acceleration Program: overvåker karriereprogresjonen til kvinner med høyt potensial);
- sikre streng håndheving for lik lønn gjennom tilsyn, og med spesifikke indikatorer som kjønnsindeksen, en indikator som består av fem måleparametre om lik lønn og karriereutvikling, samt andelen kvinner i toppledelsen og seniorledelsen. Coface måler også like muligheter i prestasjonsvurderingsprosesser (sammenligning av prosentandelen menn og kvinner etter prestasjonsnivå) og andelen kvinner blant ansatte vurdert som med høyt potensial.

Inkludering

Opprette medarbeidernetttverk i alle land (Allyships) for å øke de ansattes bevissthet om viktigheten av «Allies», gi praktiske verktøy for å støtte underrepresenterte grupper, og fremme en kultur for inkludering.

Minst 30 varsler innmeldt årlig på konsernnivå gjennom Cofaces interne varslingsmekanisme.

Opplæring/kompetanse

- Obligatorisk årlig compliance-opplæring for alle ansatte, med krav til minimum 95 % deltakelse, for å øke kunnskapen om relevante regelverk som hvitvasking, sanksjoner, GDPR, DORA og CSRD.
- Nettbasert kurs i CSR-relaterte temaer for alle ansatte

Klima/miljø

Coface har satt en rekke klimamål på konsernnivå tilknyttet FNs bærekraftsmål. Målene som angitt under ble oppnådd i løpet av 2025 (og vil trigge mer ambisiøse mål fremover):

- Redusere klimagassutslipp fra investeringsporteføljen i samsvar med NZAOA-banen med 30 % i løpet av 2025
- Redusere klimagassutslipp i forretningsaktivitet med 11 % i løpet av 2025
- Integrere CSR i kommersiell politikk og styrke CSR-krav i vår innkjøpspolicy
- Passere 5 MRD KR i forsikring av ESG-prosjekter i Single Risk ved utgangen av 2025
- Redusere klimagassutslipp knyttet til kundenes bruk av kredittforsikringsprodukter med 7 %

5.2 Leverandører og samarbeidspartnere

Dersom risikoanalysen overfor en eksisterende leverandør eller samarbeidspartner tilsier at risikoen er høy for at det forekommer eller kan oppstå brudd på menneskerettigheter eller retten til anstendige arbeidsforhold, vil det bli iverksatt relevante tiltak. Som redegjort for under pkt. 4.2, har aktsomhetsvurderingen som er foretatt av leverandørene og samarbeidspartnerne til Coface Norway ikke avdekket alvorlige konsekvenser eller risiko for alvorlige konsekvenser for arbeidsmiljø eller menneskerettigheter knyttet til disse. Coface hobber imidlertid kontinuerlig med å forebygge slike forhold, og under redegjøres det for tiltak som Coface har iverksatt eller planlegger å iverksette.

Forsterket kontroll ved kunde-onboarding

Coface vil øke fokuset på forebyggende tiltak i form av gode prekvalifiseringsprosesser og minstekrav der bare de selskapene som oppfyller kravene får kontrakt. På denne måten

reduseres ressursbehovet for å identifisere, overvåke eller forhindre negativ påvirkning etter at leverandøren har fått kontrakt. Inkludere miljørisiko i kredittrisikovurderingen
Coface fortsetter med å integrere komponenter knyttet til ESG-standarder i sin metodikk for å vurdere landrisiko gjennom tre av hovedpilarene; F: Miljø; P: Politikk (f.eks. eksistensen av diskriminerende eller ikke-diskriminerende lover); og B: Bedriftsmiljø. Coface Group har besluttet å implementere et verktøy (GBA) for å måle miljøpåvirkningen til debitorer som utgjør den forsikrede eksponeringen. Dette verktøyet vil bli brukt til å styre Cofaces virksomhet mot mer miljøansvarlige aktiviteter og dermed redusere omdømmerisiko og tap av investorer. Coface har utviklet et internt system i form av en «miljø-indeks» utviklet for å vurdere bedrifter i forhold til deres miljøpåvirkning.

Inkludere miljørisiko i leverandørvurderingen

Innkjøp representerer den største kategorien av klimagassutslippene som genereres av Cofaces virksomhet. Coface planlegger å integrere utvelgelseskriterier i anbudskonkurranser for å fremme leverandørene som forplikter seg til en standard som er forenlig med Parisavtalen. Et eget CSR-spørreskjema skal integreres som en fast del av konsernets innkjøpsspesifikasjoner, som dekker karbonspørsmål så vel som mangfold, rettferdighet og inkludering. I tillegg planlegger Coface å inkludere en miljøklausul i alle innkjøpskontrakter, hvor flere CSR-relaterte elementer knyttet til menneskerettigheter og arbeidsmiljø skal innlemmes etterhvert. Miljøspørsmål er allerede lagt til den årlige ytelsesvurderingsprosessen for konsernets strategiske og kritiske IT-leverandører: «Supplier Relationship Management» – SRM.

"Driving the culture"

For å lykkes med ambisjonene i de tre første pilarene i CSR-strategien, implementerte Coface i 2023 et hjørnestensinitiativ kalt "Driving the culture" som tar sikte på å strukturere konsernets ESG-tilnærming og utvikle en robust ansvarskultur blant alle Cofaces interessenter gjennom en kommunikasjonsplan. I tilknytning til dette er det blitt lansert en obligatorisk e-læringsmodul, samt et prosjekt for å oppfylle det nye Corporate Sustainability Reporting-direktivet (CSRD). Dette ledet til den første bærekraftsrapporten i henhold til CSRD i 2025 for regnskapsåret 2024.

6. KONTAKT

Dersom du ønsker nærmere informasjon om hvordan Coface håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, kan du ta skriftlig kontakt med Coface Norway og be om informasjon. Benytt epostadressen post-norway@coface.com. Vi vil svare skriftlig på din henvendelse så snart som mulig, og senest innen tre uker.