

# / RAPPORT OM HÅNDTERING AV MENNESKERETTIGHETER OG ARBEIDSMILJØ

## 1. INNLEDNING

### 1.1 Bakgrunn

Åpenhetsloven er en relativt 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 og en plikt til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger som skal redegjøres for i en rapport som skal legges frem 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 offentlighetsloven 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](http://www.coface.com).

## 2. GENERELL INFORMASJON

Nedenfor gis en overordnet beskrivelse av Coface' organisasjon, produkter, marked, retningslinjer og rutiner for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser av grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

### 2.1 Overordnet organisering av virksomheten

Coface er et kredittforsikringsselskap med hovedkontor i Paris og 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; og
- the Operations 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 og resten av Scandinavia.

Gjennom oppkjøpet av det norske kredittforsikringsselskapet GIEK Kredittforsikring AS i 2020, utvidet Coface sin tilstedeværelse i Norden betydelig og styrket den "nordiske" plattformen. Coface' flaggskip – kredittforsikringsprodukt «TradeLiner» – ble lansert sommeren 2022, og markerte et stort siste steg mot integreringen av den norske avdelingen 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 kredittforsikringselskaper. 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 2024. Aktiviteten ble også drevet av inflasjon, som underbygget den underliggende omsetningsveksten i forsikret volum og dermed premieveksten.

### 2.4 Interne retningslinjer og rutiner

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
- Opplæring av alle ansatte gjennom modulbaserte nettkurs
- 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 Coface-konsernets arbeid og retningslinjer knyttet til menneskerettigheter og arbeidsmiljø finnes på selskapets hjemmeside [www.coface.com](http://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.

## 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, hvor det sørges 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](mailto:post-norway@coface.com). Videre har selskapet en Ombudsperson som kan kontaktes på epostadressen [ombuds@coface.com](mailto: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

Faste ansettelser utgjør et stort flertallet av stillingene i Coface; i Coface Norge har samtlige ansatte fast stilling med unntak for to studenter i deltidsstillinger. 62 % av de ansatte i Coface Norway er over 50, mens andelen kvinner er på 43 %. Coface i Norge har ikke egen ledelse, men to norske ansatte, hvorav én mann og én kvinne, sitter i ledergruppen i Coface Nordics.

Det er alle ansattes plikt 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.

Coface-konsernet registrerte i løpet av 2024 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.

I 2024 lanserte Coface «Allship»-workshops for å øke de ansattes bevissthet om viktigheten av «Allies», gi praktiske verktøy for å støtte underrepresenterte grupper og fremme en kultur for inkludering.

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 utvelgelsesprosessen 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.

### 3.3 Coface CSR/ESG-strategi

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.

#### Samfunnsansvar:

- Redusere klimagassutslipp fra investeringsporteføljen i samsvar med NZAOA-banen med 30 % i løpet av 2025.
- Integrere CSR i kommersiell politikk
- Styrke våre CSR-krav i vår innkjøpspolicy
- Nå MRD 5 i forsikring av ESG-prosjekter i Single Risk ved utgangen av 2025

#### Arbeidsmiljø:

- Utrulling av initiativer for mangfold og inkludering
- Støtte ansattes engasjement og utvikling
- Opprette medarbeidernetverk over hele verden

#### Klima:

- Vurdere Cofaces karbonavtrykk (direkte og indirekte)
- Utvikle en reduksjonsplan og bane for å bidra til karbonnøytralitet innen 2050
- Redusere klimagassutslipp knyttet til kundenes bruk av kredittforsikringsprodukter med 7 %

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. 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 kommersielle selekteringspolicy for å reflektere flere og flere ESG-hensyn i den kommersielle strategien til konsernet. Coface har også økt støtten til finansiering av ESG-prosjekter (Environmental, Social and Governance) under Single Risk-forsikring. Selskapet har ambisjoner om å doble budsjettet som er allokert til å støtte ESG-prosjekter rundt om i verden, med sikte på å nå €400 millioner i ESG-prosjekter innen utgangen av 2025.

### 3.4 Kontroll 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. AKTSOMHETSVURDERINGEN

### 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 21 ansatte, og Coface' aktivitet i Norge utgjør en svært liten del av selskapets totale virksomhet. Det er derfor av stor betydning å prioritere, og det vektlegges 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 er risikovurderingen avgrenset mot leverandører og samarbeidspartnere hvor kontaktsverdien er under NOK 50 000,-. Dette er basert på forholdsmessighetsprinsippet og det forhold at Coface Norway som en liten bedrift har begrensede ressurser til å foreta en

inngående risikovurdering av alle leverandører. De største relasjonene prioriteres, hvor informasjonstilgangen som regel er god, hvor det er større økonomiske interesser i spill fra motpartens side, og hvor omfanget av vare-/tjenesteproduksjonen er av en størrelse som antas å ha størst påvirkning på menneskerettigheter og arbeidsmiljø.

#### 4.2 Risiko og funn

Funn knyttet til Coface Norways virksomhet og de vurderingene som er gjort av risiko for brudd på menneskerettigheter og 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.
- Ingen av leverandørene til Coface Norway er hjemhørende i høyrisikoland. Alle er norske, bortsett fra tre som er fra hhv. Tyskland, Estland og Østerrike.
- Kontraktsbeløpene er i hovedsak små, og det er gjennomgående få nivåer i leverandørkjeden.

Oppsummering av den eksisterende leverandør-porteføljen oppdatert per 30.06.2025:

- 46 leverandører og samarbeidspartnere totalt med avtaler med Coface i Norge
- 20 av avtalene har en årlig kontraktsverdi på over TNOK 50
- Av disse 20 er 13 selv pliktige til å publisere aktsomhetsvurdering i henhold til åpenhetsloven, slik at risikovurderingen for disse selskapene i hovedsak baseres på selskapenes egne aktsomhetsrapporter.
- Av de resterende 7 selskaper er det kun ett som er innenfor det som klassifiseres som høyrisikobrancher. Dette selskapet er i databransjen, og supporterer Coface med forretningssystem.

Den seneste gjennomgangen av leverandørene til Coface Norway gjennom tilgjengelige databaser, nettsider og screeningverktøy har ikke gitt noen treff eller funn som indikerer negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for menneskerettigheter eller arbeidsmiljø.

## 5. TILTAK

### 5.1 Internt arbeidsmiljø

Som nevnt ovenfor under punkt 3.1 tilbyr Coface ulike opplæringstiltak, arrangementer og støtteordninger for å opprettholde et godt arbeidsmiljø. Under følger noen pågående satsningsområder for å forbedre det interne arbeidsmiljøet.

#### 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 om tiltak 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.

Det er 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.

### 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 tiltak. Under redegjøres det for tiltak som Coface har iverksatt eller planlegger å iverksette for å stanse faktiske negative konsekvenser eller begrense vesentlig risiko for negative konsekvenser.

### Forsterket kontroll ved onboarding

Som en SMB-bedrift med begrensede ressurser, vil Coface 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.

### Utvidet leverandørerklæring

Et CSR-spørreskjema er en fast del av konsernets innkjøpsspesifikasjoner, som dekker karbonspørsmål så vel som mangfold, rettferdighet og inkludering. I tillegg planlegger Coface å innlemme flere CSR-relaterte elementer slik at det utvides til å omfatte relevante temaer for å bidra til å avdekke risiko knyttet til menneskerettigheter og arbeidsmiljø.

### 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 fremskynde gjennomføringen av sin innkjøpshandlingsplan i 2024, spesielt ved å integrere utvelgelseskriterier i anbudskonkurranser for å fremheve leverandørene som forplikter seg til en standard som er forenlig med Parisavtalen. Det vil også bli gjort en innsats for å gradvis få nøyaktige statistikker på leverandørenes karbonavtrykk. 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, har 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. INFORMASJONSKRAV

Dersom du ønsker 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](mailto:post-norway@coface.com). Vi vil svare skriftlig på din henvendelse så snart som mulig, og senest innen tre uker.