



# Redegjørelse Åpenhetsloven GlobalConnect 2023



Åpenhetsloven trådte i kraft i juli 2022 og har som formål å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

GlobalConnect skal hvert år redegjøre for sine aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og offentliggjøre en redegjørelse innen 30. juni. GlobalConnect skal regelmessig, eller ved vesentlige endringer vurdere leverandører opp mot brudd på grunnleggende menneskerettigheter.

I denne rapporten redegjøres det for konsernets arbeid innenfor bærekraft og ESG (rapporten inneholder utdrag fra GlobalConnect-gruppens årsrapport for 2022). GlobalConnects arbeid med åpenhetsloven og aktsomhetsvurderingen fremgår på s. 15-23. Det redegjøres for aktsomhetsvurderingen som er utført av GlobalConnect i perioden fra 1. juli 2022 til 31. desember 2022. Redegjørelsen omfatter også informasjon om arbeid etter åpenhetsloven som er utført så langt i 2023, og en oversikt over selskapets planer for videre arbeid.

Vi redegjør også for tiltak som er gjennomført og/eller vurderes iverksatt for å redusere risikoen for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet og i leverandørkjeden.

# Innhold

## 1 INNLEDNING

Selskapets organisering og driftsområde	4
Bærekraftspilarene i GlobalConnect (ESG)	5



## 2 MILJØPÅVIRKNING

Mål for 2022 og nøkkeltiltak	7
------------------------------	---



## 3 SOSIAL PÅVIRKNING

Mål for 2022 og nøkkeltiltak	9
Menneskelige relasjoner og risiko	11



## 4 STYRINGSPÅVIRKNING

Mål for 2022 og nøkkeltiltak	14
Åpenhetsloven	15
Retningslinjer og Rammeverk	16
Aktsomhetsvurderingen	19

# Selskapets organisering og driftsområde

GlobalConnect Topholding AS, GlobalConnect AS og Xfiber AS er en del av det nord-europeiske konsernet GlobalConnect\*. Gruppens morselskap er det svenske selskapet Nordic Connectivity AB. GlobalConnect er i dag den ledende leverandøren av fiberbasert datakommunikasjon og datasentre i Nord-Europa. I Norge har GlobalConnect et eget landsdekkende fibernettverk og gruppen eier og drifter totalt mer enn 150 000 km fibernett og 34 400 kvadratmeter datasentre i Norge, Danmark, Sverige, Finland og i det nordlige Tyskland.

I Norge har GlobalConnect 457 ansatte (2022) fordelt på lokasjonene Fornebu, Kristiansand, Stavanger, Bergen, Bodø, Sandefjord, Fredrikstad og Sarpsborg. Hovedkontoret ligger på Fornebu, i Snarøyveien 36.

Konsernets tilnærming til menneskerettigheter, og våre retningslinjer for sosialt ansvar (Code of Conduct), er basert på FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Vi har forpliktet oss til og er medlemmer av FNs Global Compact, hvor vi aktivt støtter menneskerettigheter og driver virksomheten i samsvar med prosjektets prinsipper, den internasjonale menneskerettighetskonvensjonen og ILOs kjernekonvensjoner. Prinsippene er integrert i vår selskapskultur, og alle ansatte i konsernet skal opptre i tråd med vår Code of Conduct. I tråd med våre retningslinjer for leverandører og forretningspartnere (Supplier Code of Conduct) stiller vi tydelige forventninger til at både vi og våre partnere skal ha fokus på ansvarlighet og respektere grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Aktsomhetsvurderinger er nå en integrert del av våre innkjøpsprosesser, og når vi identifiserer en potensiell eller faktisk negativ innvirkning, vil vi ta skritt for å begrense eller rette opp eventuelle skadelige aktiviteter.

\*heretter omtalt som GlobalConnect



# Bærekraftspilarene i GlobalConnect (ESG)

I GlobalConnect er bærekraft en integrert del av vår bedriftsstrategi, der handlinger teller mer enn ord. Det er forskjell på å bli holdt ansvarlig og det å faktisk ta effektive og målbare skritt. I løpet av det siste året, i et stadig mer komplekst landskap, har GlobalConnect lyktes med overgangen fra en klassisk CSR-tilnærming til en mer helhetlig ESG-tilnærming og tilpasset seg et rammeverk som sikrer større åpenhet, konkrete handlinger og større felleskap. ESG-arbeidet sikrer en strategisk målsetting om å ta tak i hele omfanget av bærekraft – både miljømessige, sosiale og styringsmessige faktorer. GlobalConnect jobber kontinuerlig for å sikre faktiske fremskritt, men vi tar også utfordringen med å sette klarere mål for å skape resultater, engasjement og entusiasme, både internt og eksternt.

## Våre tre strategiske pilarer



### Miljø «Environmental»

- Klimaorienterte mål nærmere utdypet i målsettingene vi har satt overfor the Science Based Targets initiate (SBTi).



### Samfunn «Social»

- Øke vår kunnskap om organisatorisk bærekraft og forbedre vår interne kultur gjennom opplæring og økt bevissthet.
- Bli en foretrukket arbeidsplass ved å ha inkluderende ansatte med fokus på mangfold.
- Strebe etter en høy grad av helse og sikkerhetsmessig trivsel blant de ansatte – både fysisk og mentalt.



### Styring «Governance»

- Styrke rettferdig og innovativ styring av innkjøp i forhold til alle entreprenører og leverandører.
- Være en proaktiv partner for våre kunder slik at de kan nå sine visjoner og mål. Tilby datatransparens, tjenester og løsninger.
- Muliggjøre et sikkert og robust, tilkoblet samfunn.



# Miljøpåvirkning

Mål for 2022 og nøkkeltiltak

7



I dag både ser og opplever vi naturens sårbarhet. Det er for eksempel blitt mer vanlig med flom, og det skjer hyppigere at smog henger tykt i luften. Ikke alle miljøeffekter er like direkte og de kan ikke nødvendigvis observeres med det blotte øyet. Hos GlobalConnect oppdager vi hele tiden nye ting som påvirker vårt klimaavtrykk og egne utslipp. En høyere grad av forståelse og vår egen nysgjerrighet gir oss muligheten til å gjennomføre endringer som igjen bidrar til økt transparens. Dette skjer for eksempel gjennom et av våre prosjekt som jobber med reduksjon av karbonavtrykk for produkter, grønne initiativer for våre datasentre og vår egen reduksjonssanalyse i forbindelse med SBTi-prosessen.

FNs bærekraftsmål («The Sustainable Development Goals» eller «SDGs») ble vedtatt av FN som en verdensomspennende oppfordring til handling. GlobalConnect både støtter og jobber målbevisst i tråd med disse målene. Vi benytter dem også som verktøy i samtaler om bærekraft med ansatte, kunder, leverandører og andre interessenter. Vår vekst som selskap må være balansert opp mot et aktivt miljøansvar, og spørsmål om klima og energi, så vel som vår påvirkning på land og til havs på lokalt nivå, er avgjørende.

- MIJØPÅVIRKNING

# Mål for 2022 og nøkkeltiltak

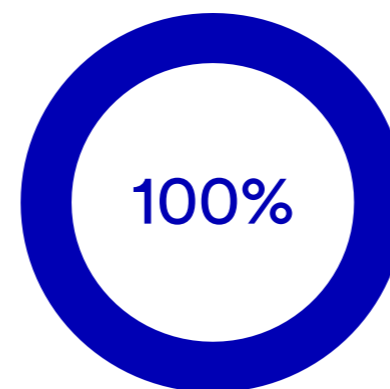
I 2021 gjennomførte GlobalConnect for første gang en fullstendig vurdering av vårt klimagassutslipp. Vurderingen dekker både Scope 1, 2 og 3 og den danner grunnlaget for våre klimaorienterte mål. I 2022 vurderte vi i tillegg virksomhetens økologiske klimaavtrykket gjennom en Greenhouse Gas Protocol Assessment.

I 2022 forpliktet GlobalConnect seg også til «the Science Based Targets initiative» (SBTi). Initiativet gir bedrifter bistand og retningslinjer basert på den nyeste klimaforskningen, for å hjelpe bedriftene med å redusere sine karbonutslipp. Våre mål er utarbeidet i tråd med Parisavtalens mål om å begrense global oppvarming til under 1,5 %. I tillegg til denne forpliktelsen, har GlobalConnect sendt inn konkrete SBTi-mål. Disse har vært igjennom en valideringsprosess og ble nylig godkjent i juni 2023.

## Strategi for fornybar energi

Siden 2020 har GlobalConnects strømforbruk bestått av 100 % fornybar energi i hele konsernet. I 2022 var all leveranse av energi med elsertifikat i tråd med våre mål. Vår plan er å holde oss til en andel på 100 % fornybar energi. Dette ble også oppgitt i vår søknad til SBTi.

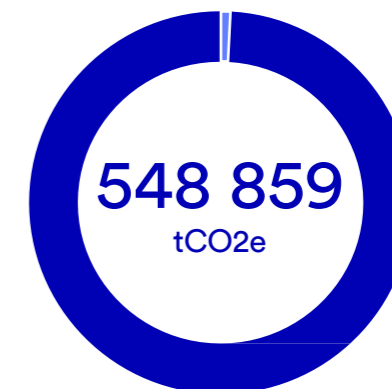
**ANDEL FORNYBAR ENERGI**  
% ETTERPRØVBAR ANDEL FORNYBAR ENERGI AV  
TOTALT ENERGIFORBRUK



## Mål for avkarbonisering av verdikjeden

Målene som ble sendt inn til SBTi er utarbeidet på bakgrunn av et ønsket om å både gjøre våre klimagassutslipp transparente samt implementere en 100 % fornybar energistrategi. Våre mål berører energieffektivitet, kontinuerlig ren energi samt avkarbonisering av verdikjeden. Som angitt nedenfor, representerer utslipp i verdikjeden hovedelementet i vårt klimaavtrykk. Forpliktelsen ble sendt inn i 2022 og søknaden ble godkjent i juni 2023.

**GLOBALCONNECT GHG UTSLIPP**  
PER SCOPE 1 TCO<sub>2</sub>E



- **1 % SCOPE 1**  
Direkte utslipp fra kilder vi eier eller kontrollerer (for eksempel drivstoff til kjøretøyparken).
- **0 % SCOPE 2**  
Indirekte utslipp som oppstår ved produksjon av kjøpt energi, for eksempel elektrisitet og oppvarming/kjøling via nettverk.
- **99 % SCOPE 3**  
Alt annet indirekte utslipp i vår verdikjede (både oppstrøms og nedstrøms) inkludert innkjøp og bruk av solgte produkter.



# Sosial påvirkning

Mål for 2022 og nøkkeltiltak	9
Menneskelige relasjoner og risiko	11



Å utvikle og opprettholde bærekraftig sosial påvirkning er en sammensatt oppgave. Det er mange viktige aspekter å vurdere, og det finnes mange ulike tilnærminger til det å skape reell påvirkning. I GlobalConnect har vi imidlertid en tydelig sosial grunntanke. Vi tror på å drive samfunnsendring og «empowerment» basert på én grunnleggende idé: sammen er vi bedre!

I 2022 fortsatte vi arbeidet med våre sosiale initiativer og vi startet også flere nye prosjekter. For oss handler det om både formål og profitt. Når det gjelder sosiale faktorer og trender, vurderer vi kontinuerlig våre egne styrker og svakheter, og vi posisjonerer GlobalConnect til å vinne i markedet gjennom engasjement blant ansatte og involvering i lokalsamfunnet. Sosial påvirkning er i dag et raskt voksende aspekt for å oppnå konkurransefortrinn. Å sikre høyhastighets tilkobling til alle - fra hjem og kontor til kritisk infrastruktur som for eksempel sykehus, er avgjørende for å muliggjøre et bærekraftig samfunn.

Mangfold, likestilling og inkludering - dette er nøkkelen til å skape en innovativ og velfungerende organisasjon. Med perspektiver fra mennesker med ulikt kjønn, etnisitet, seksuell orientering og mer, sørger vi for å ta høyde for et bredt spekter av betraktninger når vi treffer beslutninger. Vi har forpliktet oss til FNs 2030 Agenda, og i tråd med de sosiale målene legger selskapet til rette for og sikrer like muligheter for alle.



- SOSIAL PÅVIRKNING

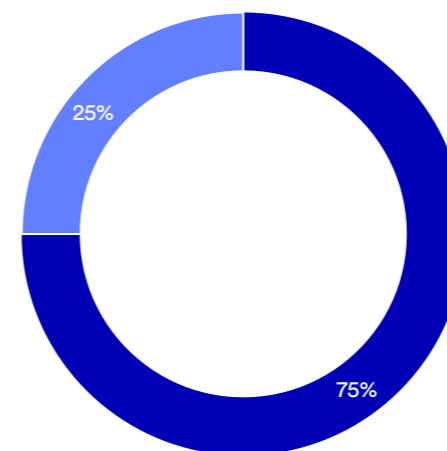
# Mål for 2022 og nøkkeltiltak

Med GlobalConnects ledende posisjon i bransjen som bakteppe, ønsker vi å gå foran som et godt eksempel ved å tilby et inkluderende og inspirerende arbeidsmiljø der mangfold, like muligheter og frihet til å ytre meninger verdsettes. Vi fortsatte på denne reisen i 2022 og vi lanserte også nye initiativer for sosial påvirkning.

## Likestillingsmål for 2025

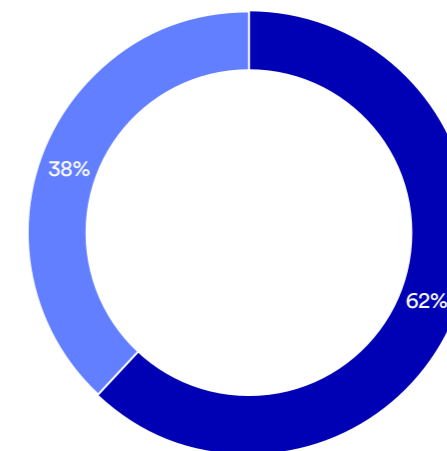
I GlobalConnect er vi overbeviste om at kjønns mangfold bidrar til å utvikle oss både som selskap og mennesker. Kjønns mangfold er kun én måte å oppnå mangfold på, men det er også en måte vi kan måle; vi måler for eksempel ikke nasjonalitet. På tvers av GlobalConnect var kjønnsfordelingen blant ansatte 25 % kvinner og 75 % menn i 2022, mot et mål på 30/70. Vi vil fortsette arbeidet med å forbedre dette forholdstallet ved implementering av prosesser og prosedyrer som hjelper oss til å bli enda mer objektive i vår interne og eksterne rekruttering. Andelen kvinner i konsernets Executive Leadership Team (ELT) har gått litt ned, fra 42 % i 2021 til 38 % i 2022.

KJØNNSFORDELING  
ANSATTE



● Menn ● Kvinner

KJØNNSFORDELING  
EXECUTIVE LEADERSHIP TEAM



● Menn ● Kvinner

## ● SOSIAL PÅVIRKNING - NØKKELTILTAK

### Lik lønn for likt arbeid

I 2022 fortsatte vi samarbeidet med vår eksterne rådgiver, Mercer. Sammen utarbeider vi et grunnlag for gode analyser, på blant annet lønn i forhold til kjønn. Verktøyet sikrer et bedre grunnlag for lik lønn for likt arbeid. Konklusjonen fra vår eksterne rådgiver er at selskapet generelt sett ligger på par med markedet og at vi belønner ansatte likt, uavhengig av kjønn. I januar 2022 lanserte vi også vårt nye HR-system, «PeopleConnect». PeopleConnect inneholder i dag alt av data relatert til ansatte, inkludert informasjon om lønn. Dette muliggjør kontinuerlig analyse og fokus, for å sikre at vi lever opp til de retningslinjene som er etablert i vår Group Policy.

#### VI ØNSKER Å:

- belønne konsekvent gode prestasjoner
- tilby individuell og differensiert lønnsjustering
- være på nivå med markedet forøvrig
- sikre en rettferdig og transparent prosess for alle ansatte
- sikre lik lønn for likt arbeid uavhengig av kjønn, nasjonalitet, religion, seksuell legning mv.

Analyse og tiltak rundt lik lønn for likt arbeid er lovpålagt i Norge og Sverige, og konsernet har valgt å implementere samme analyse i alle land hvor GlobalConnect opererer. Analysene vil benyttes som sentrale innspill i lønnsprosessene for å fremme rettferdighet og likestilling. For å sikre at vi måler egen fremgang, er både lønn og dens innvirkning på medarbeiderengasjement en del av vår medarbeiderundersøkelse. Undersøkelsen sendes ut annenhver uke. For eksempel måles det i hvilken grad våre ansatte er enige i påstanden "Proessen for å fastsette lønn i organisasjonen virker rettferdig og upartisk". Vi kan heldigvis rapportere om en positiv utvikling. For øyeblikket ligger vi i midtsjiktet når vi sammenligner oss med andre teknologiselskaper.

### Varslingskanal via tredjepart

GlobalConnect står midt i innføringen av en varslingsordning via tredjepart, for å sikre ansatte en tryggere og mer tillitsvekkende måte å rapportere om kritikkverdige forhold. Dette inkluderer forhold som uforsvarlig arbeidsmiljø og trakassering. Parallelt med innføringen av varslingskanal via tredjepart overvåker vi også kommentarer i vårt system for medarbeiderundersøkelser «Peakon», og vi har implementert særlige varsler for utvalgte ord. Alle kommentarer i Peakon er anonyme. Verktøyet åpner imidlertid for korrespondanse mellom leder eller HR og den ansatte uten at identiteten til den ansatte blir gjort kjent.

### Obligatorisk mangfoldsprogram for ledere og lansering av GlobalConnects Sustainability Academy

I slutten av 2022 lanserte GlobalConnect et mangfoldsprogram som var obligatorisk for alle ansatte og ledere i GlobalConnect. Målet var å hjelpe organisasjonen med å utvikle seg og lære mer om å skape et inkluderende og mangfoldig arbeidsmiljø. I 2023 ønsker vi å introdusere ytterligere et program for ledere som vil hjelpe dem med å undersøke egne fordommer, samt øke kunnskapen rundt hvordan man legger til rette for et mangfoldig og inkluderende arbeidsmiljø.

Et annet mål for 2022 var å introdusere vårt «Sustainability Academy» – med kurs som dekker både miljø (E) og samfunn (S). Akademiet kobler bærekraft til GlobalConencts strategi, og opplæringen gir deltagerne et godt grunnlag for valg av retning på tvers av konsernet.





- SOSIAL PÅVIRKNING - NØKKELTILTAK

# Menneskelige relasjoner og risiko

Vår virksomhet er avhengig av mennesker, og vi streber derfor kontinuerlig etter å være en fantastisk arbeidsplass for alle våre ansatte. Vi har valgt å rette vårt fokus mot tre viktige områder når det gjelder menneskene i selskapet. Å handle og mitigere basert på risiko gjør det mulig for oss å aktivt arbeide med å gjøre en forskjell for våre ansatte.

Risiko	Beskrivelse	Tiltak
<b>Talent Management</b>	Tiltrekning av talenter, at vi lykkes med å beholde dem, utvikling og arbeidstilfredshet er nøkkelen til å sikre et sunt arbeidsmiljø, opprettholde og tiltrekke seg dyktige medarbeidere og støtte vekst.	<p>Vi tror at det å ha over gjennomsnittet engasjerte ansatte bidrar til å sikre at vi både tiltrekker oss og beholder de talentene vi rekrutterer. Å nå våre engasjementsmål er en viktig del av strategien for å bli en verdsatt arbeidsplass og en foretrukket arbeidsgiver. Vi overvåker engasjementet nøye i vår medarbeiderundersøkelse for å forstå trendene. Undersøkelsen sendes ut annenhver uke.</p> <p>GlobalConnect har investert i og etablert et Talent Acquisition-team, for å møte dagens tøffe arbeidsmarked. Vårt team navigerer i et opphetet marked og sikrer at riktig kapasitet og kompetanse tiltrekkes og beholdes for å videreutvikle vår virksomhet.</p>
<b>Mangfold og inkludering</b>	Kjønns sammensetningen i ledelsen, forholdet mellom kjønn og lønn og HR-prosesser for å sikre en inkluderende arbeidskultur. Aktivt sette standarder for å øke og sikre mangfold både i toppledelsen og i hele organisasjonen.	<p>Vi følger nøye med på resultatene fra undersøkelsene knyttet til mangfold og inkludering i vårt verktøy Peakon. På den måten kan vi tidlig oppdage eventuelle varseltegn.</p> <p>Gjennom samarbeid med eksterne rådgivere som Mercer og PDT Global har vi tatt viktige skritt mot et stadig mer mangfoldig og inkluderende arbeidsmiljø. Vi bruker analyser om lønn og stillingsstruktur for å sikre likestilling, for eksempel ved lik lønn for likt arbeid. Mot slutten av året ble et obligatorisk bevissthetkurs for mangfold og inkludering (D&amp;I) lansert og promotert i hele selskapet.</p>

- SOSIAL PÅVIRKNING - NØKKELTILTAK

Risiko	Beskrivelse	Tiltak
<b>Helse, sikkerhet og velvære</b>	Helse og sikkerhet på arbeidsplassen, samt trivsel knyttet til kontorarbeid og/eller produksjonsfasiliteter (for eksempel sykefravær, balanse mellom arbeidsliv og privatliv, stress og fravær, kvalitet på inneklima, kritikkverdige hendelser som kan forstyrre aktivitet, psykososialt arbeidsmiljø). Mental helse knyttet til mobbing, trakassering og diskriminering.	<p>I Peakon måler vi ansattes syn på det fysiske arbeidsmiljøet. På samme måte spør vi ansatte om de tror selskapet bryr seg om deres mentale helse og velvære. Vi måler i tillegg tilgjengelig data knyttet til for eksempel sykefravær, som fanges opp i våre HR-systemer.</p> <p>GlobalConnect Gruppen gjennomfører arbeidsmiljøundersøkelser og resultatene diskuteres i jevnlig møter i arbeidsmiljøutvalgene for å sikre at tiltak blir iverksatt når det er behov for forbedringer.</p> <p>Hvert år, avhengig av innspill i Peakon og lokale arbeidsmiljøutvalg, besluttes det ulike tiltak både på konsern- og lokalt nivå.</p> <p>For 2022 har initiativer som Manager Support vært prioritert og vi har blant andre kulturinitiativer, lansert vårt HR-system PeopleConnect for å støtte ledere med prosesser og sikre systemstøtte for å bedre kunne ivareta sine ansattes behov.</p>
		<div style="display: flex; justify-content: space-around;"><div style="text-align: center;"><p>'Mitt fysiske arbeidsmiljø bidrar positivt til min evne til å gjøre jobben min'</p></div><div style="text-align: center;"><p>'GlobalConnect bryr seg om min mentale helse og velvære'</p></div></div>



# Styrings- påvirkning

Mål for 2022 og nøkkeltiltak	14
Åpenhetsloven	15
Retningslinjer og rammeverk	16
Aktsomhetsvurderingen	19



Når man arbeider med ESG ser vi at "G"-elementet har en tendens til å bli nedprioritert, sett opp mot arbeidet med miljørisiko og sosial påvirkning. Det er imidlertid avgjørende å ha fokus på styring. På mange måter har god kontroll på styring og «Governance» blitt redefinert over tid. Klassisk styring har dreid seg om aksjeeieres rettigheter, men dette har utviklet seg til å inkludere en rekke andre faktorer som påvirker selskapenes samhandling langs verdikjeden. Dette inkluderer hvordan vi samarbeider med leverandører, hvordan vi skaper åpenhet og transparens overfor kunder og hvordan vi finansierer våre investeringer.

- STYRINGSPÅVIRKNING

# Mål for 2022 og nøkkeltiltak

I en stadig mer oppkoblet verden, blir digital sikkerhet for virksomheter, men også samfunnet for øvrig, en økende bekymring. Som en ledende leverandør av digital infrastruktur og datakommunikasjon ønsker GlobalConnect å styrke tilliten til bransjen og øke dagens motstandsdyktighet, samtidig som vi forbereder oss på fremtidens utfordringer innen cybersikkerhet. Sikkerhet er et av de mest fremtredende områdene ved vår «governance» i dag.

## ESG og Risikostyring

Vi vet at våre interessenter i økende grad prioriterer og vurderer klimarisikoenes innvirkning på virksomheter og porteføljer. GlobalConnect følger nøye opp på anbefalinger og veiledninger som utstedes av relevante organisasjoner og regulerende myndigheter angående hvilke opplysninger interessenter og markedet har en interesse i.

Vi har utarbeidet et rammeverk for å fastsette egne ESG-mål, og våre ansatte jobber dedikert med å drive vår agenda fremover. Vi identifiserer jevnlig risikoer og mangler knyttet til virksomheten og våre bærekraftstiltak. Bærekraftsspørsmål innenfor ESG vurderes og måles ved hjelp av en rekke KPI-er, i tillegg til en separat vesentlighetsvurdering.

Mange av våre aktiviteter håndteres lokalt av lokale produktansvarlige og lokal ledelse. Et godt eksempel er våre datasentervirksomhet, der de lokale avdelingene har gjennomført en omfattende gap-analyse knyttet til sine bærekraftsrisikoer. I tillegg blir identifiserte forbedrings-initiativer kontinuerlig implementert. Basert på det vi har oppnådd så langt oppfordrer vi til en åpen dialog om ESG-relaterte spørsmål i kontakt med alle interessenter, for å oppfylle regulatoriske krav.

## Personvernforordningen

Personvernforordningen (GDPR) har lenge vært implementert i alle lokale personvernlover i EU og EØS-regionen. Ikrafttredelsen av GDPR i 2018 har fundamentalt endret hvordan virksomheter håndterer personopplysninger. I GlobalConnect publiserte vi en oppdatert konsernpolicy i 2021, vår «General Privacy and Data Protection Policy».

Personvern og informasjonssikkerhet handler om rettfærdig og lovlig bruk av informasjon om mennesker. Det berører menneskers grunnleggende rett til privatliv og behovet for tillit mellom mennesker og virksomheter, uten at det skilles mellom informasjon om enkeltpersoner i deres offentlige eller private rolle. En person er en person. Compliance med GDPR er ikke valgfritt. Ansatte i GlobalConnect blir introdusert for arbeidet med personvern allerede ved «onboarding». Informasjon og veiledning om GlobalConnects arbeid er også lett tilgjengelig via vår juridiske avdeling, «Group Legal & Regulatory».

Det er viktig for GlobalConnect at enkeltpersoner har tillit til at deres personvern blir respektert og beskyttet når vi behandler deres personopplysninger. Formålet med vår policy er å skape et rammeverk for informasjon og retningslinjer til hele selskapet. Ved å sikre strukturert etterlevelse av all relevant lovgivning om personvern og informasjonssikkerhet kan vi begrense juridisk, regulatorisk og omdømmemessig risiko.

# Åpenhetsloven

## Krav til årlig redegjørelse

GlobalConnect skal hvert år redegjøre for sine aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og offentliggjøre en redegjørelse innen 30. juni. GlobalConnect skal regelmessig, eller ved vesentlige endringer vurdere leverandører opp mot brudd på grunnleggende menneskerettigheter.

Redegjørelsen skal årlig presenteres for selskapets styre.

## Retningslinjer og rammeverk

GlobalConnect er forpliktet til å jobbe med å redusere risikoen for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og ivareta anstendige arbeidsforhold i GlobalConnect, i GlobalConnect sin leverandørkjede og blant våre forretningspartnere.

I GlobalConnect jobber vi bredt, og med flere retningslinjer og større rammeverk, som sammen er med og sikrer etterlevelse av åpenhetslovens krav:

- Group Code of Conduct
- Supplier Code of Conduct
- Generelle kontraktsforpliktelser i leverandørkontraktene
- Pulsundersøkelser i Peakon

- Medlemskap og rapportering til UN Global Compact
- Bærekraftslinket finansiering
- Aktsomhetsvurdering og annen risikogjennomgang av leverandører

Vi redegjør for de ulike tiltakene på side 16-18.

## Tiltak i årene fremover

GlobalConnect skal gjennomføre kontinuerlig risikovurdering av selskapets aktiviteter, og vår bruk av leverandører og forretningspartnere. Under har vi listet opp identifiserte tiltak vi skal jobbe med fremover og en foreløpig status for disse.

### Påbegynte tiltak:

- Sikre at alle ansatte har signert Group Code of Conduct
- Oppdatere retningslinjer for det videre arbeidet med aktsomhetsvurderingen i henhold til åpenhetsloven
- Sikre at alle leverandører har signert Supplier Code of Conduct

### Ferdigstilte tiltak:

- Oppdatere Supplier Code of Conduct



- STYRINGSPÅVIRKNING

# Retningslinjer og rammeverk

## Code of Conduct

GlobalConnect er en profesjonell arbeidsplass med et inkluderende arbeidsmiljø, hvor alle ansatte skal opptre med åpenhet, respekt og integritet overfor hverandre. GlobalConnect har nulltoleranse mot en hver form for diskriminering.

GlobalConnect er forpliktet til å fremme en trygg og sunn arbeidsplass og følger nasjonale og internasjonale HMS-forskrifter og standarder for å sikre en høy grad av velvære og opprettholdelse av god helse.

Ved ansettelse signerer alle våre ansatte GlobalConnects Group «Code of Conduct». Denne er utarbeidet i samsvar med konvensjonene til Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO), den internasjonale Bill of Human Rights, FNs barnekonvensjon og kvinnekonvensjon, FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og OECDs retningslinjer for multinasjonale foretak samt andre relevante anerkjente internasjonale konvensjoner og avtaler.

## Supplier Code of Conduct

GlobalConnect har etablert og oppdatert en omfattende «Supplier Code of Conduct» der vi redegjør for hvilke etiske krav vi stiller til alle våre leverandører. Dokumentet inneholder krav til etiske standarder og verdier og en beskrivelse av hva ansvarlig forretningsatferd betyr for oss. Vi stiller konkrete krav til våre leverandørers arbeid med menneskerettigheter, anti-korrupsjon, anstendige arbeidsforhold, anti-diskriminering, miljø m.m. Vi forventer at alle våre leverandører driver en etterprøvbart, lovlig og bærekraftig forretningspraksis.

Vår Supplier Code of Conduct er publisert [her](#).

## Kontraktsforpliktelser

Våre leverandørkontakter inneholder også klausuler der vi eksplisitt stiller krav til leverandørenes overholdelse av relevante lover og forskrifter, inkludert Åpenhetsloven. Disse forpliktelsene skal, sammen med det øvrige arbeidet, bidra til etterlevelse i hele leverandørkjeden.

## UNGC - United Nations Global Compact

En viktig milepæl på vår bærekraftsreise, har vært GlobalConnects forpliktelse til å tilpasse vår drift og strategi etter de ti prinsippene i FNs "Global Compact" (UNGC).

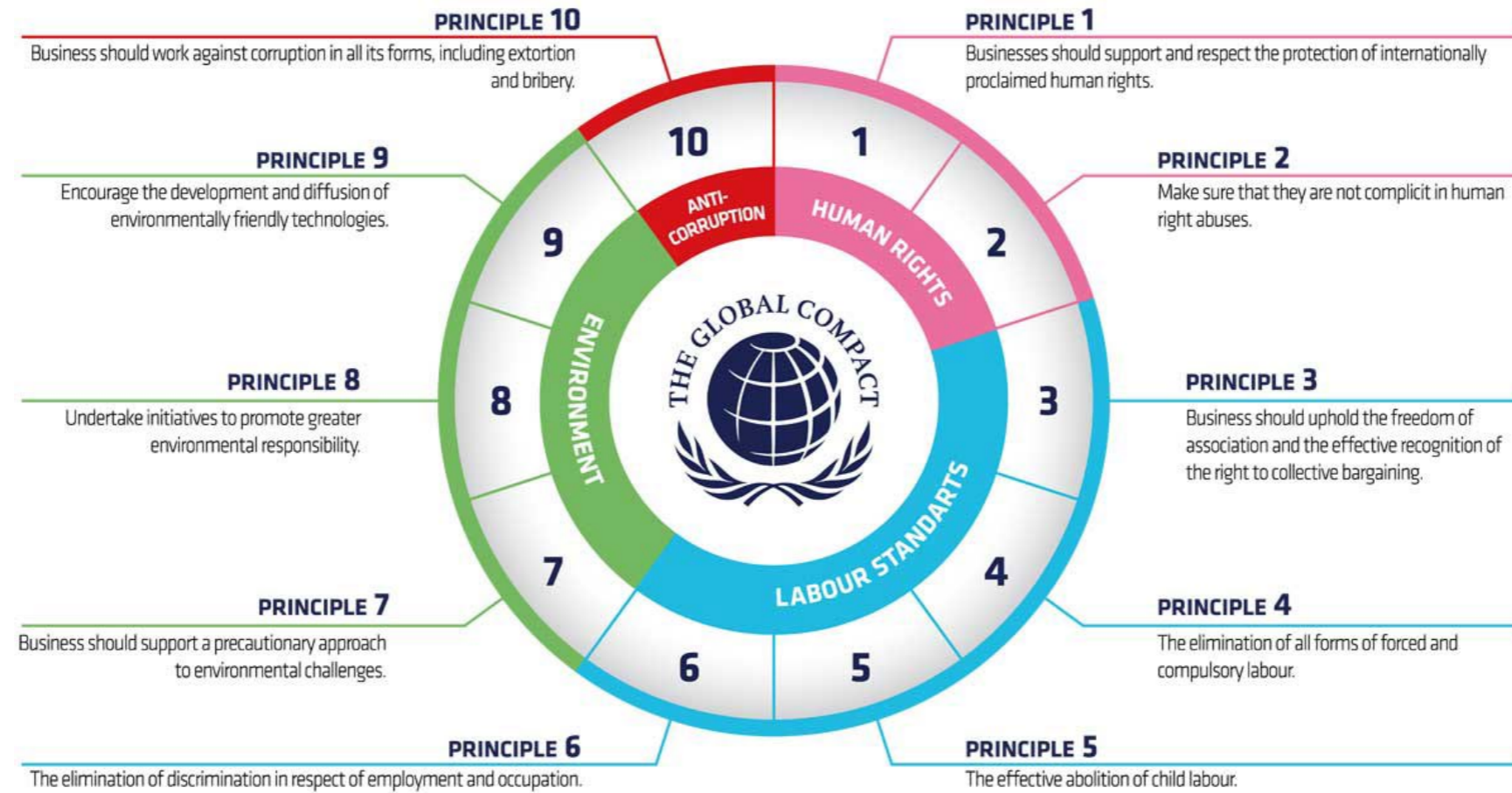
Med mer enn 12 000 forpliktete selskaper over hele verden er UNGC verdens største initiativ for virksomheters arbeid med bærekraft. UNGC bidrar med tydelige retningslinjer for hvordan vi kan bidra til å oppnå Parisavtalens og 2030-Agendaens bærekraftsmål. Programmet tar også opp viktige temaer som menneskerettigheter, antikorrupsjon og rettigheter i arbeidslivet.

For GlobalConnect betyr dette at vi styrker de forpliktelsene vi har beskrevet i vår Code of Conduct. Det er også et ytterligere bevis på at GlobalConnect skal drive sin virksomhet i samsvar med FNs bærekraftsmål. Alt dette kommer i tillegg til det vi allerede har oppnådd i vårt arbeid med FNs Global Goals.



● STYRINGSPÅVIRKNING

## THE TEN PRINCIPLES OF THE UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT



- STYRINGSPÅVIRKNING

# Retningslinjer og rammeverk

## Pulsundersøkelser med «Peakon»

Peakon er et verktøy for gjennomføring av jevnlig pulsundersøkelser blant ansatte, og verktøyet har vært i bruk i GlobalConnect i flere år. Undersøkelsene sendes ut annenhver uke og de skal både bidra til å øke ansattes trivsel og engasjement, samtidig som det gir selskapet en mulighet til å kartlegge og optimalisere egen bedriftskultur. I tillegg til standardiserte spørsmål har de ansatte mulighet til å komme med løpende, anonyme tilbakemeldinger. Alle tilbakemeldinger, ris, ros og nyskapende ideer følges opp av HR og ledergruppen.

GlobalConnect følger særlig opp på selskapets score relatert til mangfold og inkludering samt de ansattes helse, sikkerhet og trivsel. Vi er stolte av at vi i 2022 oppnådde en svært høy score på ledeteksten «mennesker fra alle bakgrunner mottar rettferdig behandling i GlobalConnect».

«Engagement score» i GlobalConnect, 2022: **7.9 av 10**

8.9 AV 10

‘Mennesker fra alle bakgrunner mottar rettferdig behandling i GlobalConnect’

8.8 AV 10

‘Jeg er trygg på at jeg ikke vil bli utsatt for trakassering i GlobalConnect’

## Bærekraftslinket finansiering

I 2022 introdusert vi nye bærekraftslinket finansiering da GlobalConnect-gruppen sikret ytterligere 1 milliard euro for å finansiere sine ambisiøse vekstplaner. Et konsortium av banker og finansinstitusjoner forpliktet seg til nye Senior Debt Facilities, med et bærekraftslinket lån «Sustainability Linked Loan» (SLL). Bærekraftslinket lånet er opprettet i tråd med gruppens ESG-strategi og består av KPI-er knyttet til gjennomføringen av «Science Based Targets», mål om mangfold og mål basert på ansattes trivsel. Det nye lånet sørger også for at GlobalConnect og långiverne forplikter seg til å sammen jobbe mot utviklingen innen infrastruktur og en sunnere bransje. GlobalConnects infrastruktur består allerede av 155 000 km nettverk i Nord-Europa, og med fornyet ansvarlig finansiering vil GlobalConnect kunne utvide nettverket og vi vil kunne koble enda flere mennesker til fiber de kommende årene.

## Aktsomhetsvurderinger og annen risiko-klassifisering av leverandørkjeden

GlobalConnect bruker en overordnet risikobasert tilnærming for å identifisere potensielle svakheter i vår leverandørkjede og foretar vurdering av våre leverandørers forpliktelser til etisk praksis og overholdelse av relevante regelverk. Ved manglende overholdelse og lav score vil vi foreta korrigerende tiltak og jobbe tett med leverandøren for få scoren til et akseptabelt nivå.

Gjennomføringen og resultatene fra årets aktsomhetsvurderingen vil redegjøres for i det følgende.

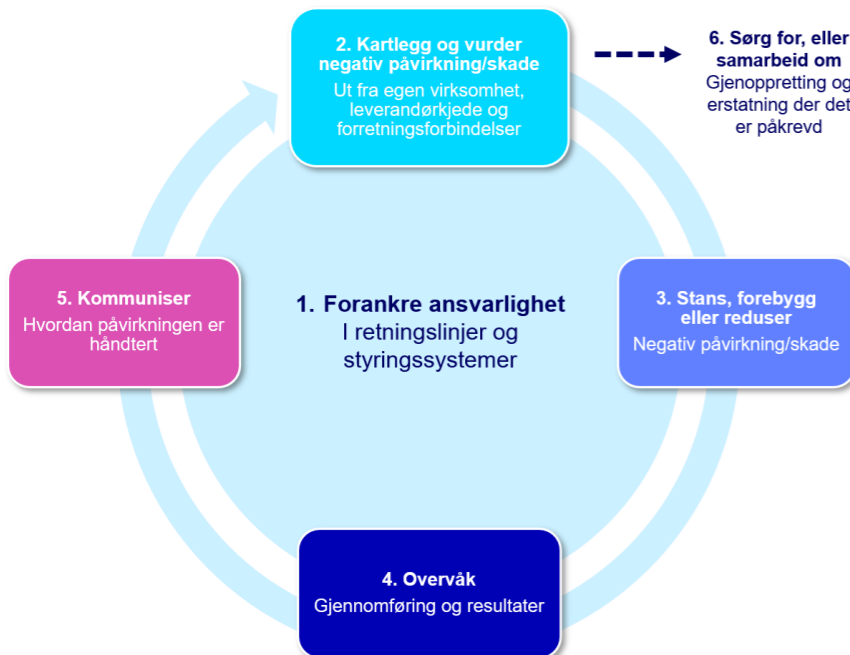
- STYRINGSPÅVIRKNING

# Aktsomhetsvurderingen

## Organisering, metodikk og resultat

Ansvaret for arbeidet med åpenhetsloven ligger under GlobalConnects avdeling for «Sustainability» (bærekraft). Det er også etablert en egen prosjektgruppe med deltakere fra følgende avdelinger: Sustainability, HR, Procurement, Group Legal og Finance.

GlobalConnect har utført aktsomhetsvurderingen med utgangspunkt i OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv sine seks trinn. En beskrivelse av aktiviteter og funn i hvert trinn i aktsomhetsvurderingen fremkommer på de neste sidene.



## ● STYRINGSPÅVIRKNING

### Trinn 1 Forankre ansvarlighet

GlobalConnects arbeid med aktsomhetsvurderinger i henhold til åpenhetslovens krav er forankret i det operasjonelle styret i GlobalConnect AS (ansatte i Xfiber AS er representert i styret ved konsernordning).

En ansvarlig prosjektgruppe har mottatt mandat, og prosjektgruppens planer for den videre håndteringen er styregodkjent. Prosjektgruppen har utarbeidet retningslinjer for arbeid med åpenhetslovens krav, inkludert rutiner og plan for å håndtere eksterne henvendelser. Prosjektgruppen har også gjennomgått og vurdert interne og eksterne styringsdokumenter, med relevans for arbeidet med åpenhetsloven. Prosjektgruppen har for eksempel bidratt til lanseringen av en oppdatert Supplier Code of Conduct.

Prosjektgruppen har også utarbeidet planer og retningslinjer for selskapets arbeid med aktsomhetsvurderinger. Rutinene er kommunisert til selskapets ansatte og ligger tilgjengelig på selskapets intranett.

### Trinn 2 Kartlegg og vurder negativ påvirkning/skade

I arbeidet med åpenhetsloven har GlobalConnect lagt OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv og OECDs rammeverk til grunn.

GlobalConnect har ca. 1 400 leverandører (2022). GlobalConnects leverandører leverer i hovedsak profesjonelle tjenester, entreprenørtjenester, nettverk eller utstyr og komponenter til bruk i GlobalConnects nettverk.

GlobalConnect «Group Procurement» kategoriserer GlobalConnects leverandører i henhold til et implementert «Supplier Risk Management» system. Leverandørene kategoriseres i følgende fire segmenter:

- Strategic
- Critical
- Valued
- Automated

De gjennomførte aktsomhetsvurderingene i henhold til åpenhetsloven bygger videre på det etablerte SRM-programmet og sikrer ytterligere risikobasert oppfølging av leverandører og leverandørkjeden.

Ved kartleggingen av risiko for negative konsekvenser hos leverandørene har vi vurdert følgende parametere:

- **Produkt:** Vi har vurdert risiko basert på hva slags produkt eller tjeneste som blir levert, og hvilke komponenter produktene består av.
- **Bransje:** Vi har vurdert risiko knyttet til konkrete bransjer, særlig de bransjene som historisk sett har vært involvert i brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.
- **Geografi:** Vi har flagget alle utenlandske leverandører og i samråd med våre kontakter i UN Global Compact har vi vurdert det enkelte lands generelle landsrisiko iht. OECDs rammeverk.
- **Korrupsjonsrisiko:** Vi har vurdert graden av korrupsjonsrisiko i de land leverandørene har sin virksomhet.



## ● STYRINGSPÅVIRKNING

Basert på det fastlagte rammeverket har vi sammenstilt en overordnet risikovurdering hvor det benyttes en *trafikklysmodell*. Leverandørene har mottatt en total score, hvor risiko er angitt som lav, medium eller høy. Kategoriseringen danner grunnlaget for det videre, mer dyptgående arbeidet, med fokus på leverandørene i kategoriene høy og medium.

Det angis også i hvilken grad leverandører i fokusgruppen har signert Supplier Code of Conduct. For leverandører som foreløpig ikke har signert kan det ikke utelukkes at det er ytterligere risiko som må kartlegges og at GlobalConnect har behov for mer informasjon for å foreta en fullstendig risikovurdering (særlig med tanke på produksjonsland, underleverandører og produktrisiko).

GlobalConnect jobber nå med innfasingen av et prosjekt for utsendelse av egendefinerte spørreskjemaer. Disse skal sikre selskapet ytterligere informasjon, og en tydeligere forpliktelse til kravene i vår Supplier Code of Conduct blant identifiserte leverandører.

### Trinn 3 Stans, forebygg eller reduser

GlobalConnect legger videre opp til en bred oppfølging av leverandørenes respons og tilbakemelding, på de spørreskjemaene som sendes ut under trinn 2.

Oppfølging av leverandørene med henholdsvis lav, middels og høy score vil i hovedsak skje basert på den opprinnelige inndelingen, med de endringer som eventuelt skjer som følge av mottatt respons på den mer dyptgående undersøkelsen. For gruppen "lav score" har vi utarbeidet et litt enklere oppfølgingsprogram, hvor oppfølging kan skje i eget møte eller per telefon, for å innhente ytterligere informasjon.

I tilfeller der GlobalConnect avdekker uklare eller motstridende tilbakemeldinger knyttet til etterlevelse av krav til menneskerettigheter og/eller anstendige arbeidsforhold, vil GlobalConnect i ytterste konsekvens revurdere grunnlaget for den aktuelle forretningsforbindelsen.

### Trinn 4 Overvåk gjennomføring og resultater

Prosjektgruppen har gjennomført de innledende aktsomhetsvurderingene i tråd med den vedtatte planen fra styret.

Det videre arbeidet vil foregå mer regelmessig og prosjektgruppen bistår med implementeringen av systemer som ivaretar behov for årlige, løpende risikovurderinger. Det utføres også stikkprøver.

Styret i Nordic Connectivity har etablert et rammeverk for governance og compliance. I henhold til rammeverket er det også utnevnt en dedikert «Audit Committee». Revisjonskomiteens hovedansvar er overvåking og oppfølging av finansiell rapportering, GlobalConnects systemer for internkontroll og risikostyring, prosessen for «internal audit» og monitorering av etterlevelse og compliance med lover, regler og GlobalConnects Code of Conduct. Gruppen for «internal audit» rapporterer kvartalsvis til Audit Committee samme med andre interessenter og ansvarlige for gruppens ulike compliance-program.

GlobalConnect rapporterer også årlig på konsernets arbeid med menneskerettigheter som en del av ESG-rapporteringen til konsernstyret. Gruppens ESG-rapport er tilgjengelig under GlobalConnects Annual Report 2022.



- STYRINGSPÅVIRKNING

### Trinn 5 Kommuniser for videre overvåking

GlobalConnect vil jobbe kontinuerlig med aktsomhetsvurderinger i henhold til åpenhetslovens krav. Dette arbeidet vil bidra positivt og styrke vårt øvrige arbeid innen ESG, sikre bred og god oppfølging av leverandører, forretningspartnere og egen virksomhet.

Denne redegjørelsen tilgjengeliggjøres på GlobalConnects nettsider.

### Trinn 6 Sørg for, eller samarbeid om gjenoppretting og erstatning der det er påkrevd

Det er for 2022 ikke avdekket vesentlige funn som krever ytterligere gjenoppretting eller erstatning.

### Resultatet av aktsomhetsvurderingen

Egen virksomhet er vurdert og kategorisert som «lav risiko» da vi har gode interne prosesser og et norsk lovverk som sikrer høy grad av compliance.

GlobalConnect har ikke avdekket brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i rapporteringsåret eller vesentlige risiko for brudd/konsekvenser. Vi vil fortsette vår tette dialog med våre leverandører i arbeidet med åpenhetsloven og vil følge opp alle leverandører som gir lav score.



Oslo, 30.6.2023



**Per Morten Torvildsen**  
Styreleder



**Greta Aske**  
Styremedlem



**Kirsti Anne Voldnes**  
Styremedlem



**Maren Ofstad Kulseng**  
Styremedlem



**Asgeir Torstensen**  
Styremedlem



**Bengt Tomas Bjorå**  
Styremedlem



**Charlotta Rehman**  
Daglig leder

