

# Vestas Norway AS

## Redegjørelse etter åpenhetsloven

Regnskapsår: 1 .januar – 31 .desember 2022

Dette er redegjørelsen etter den norske åpenhetsloven (Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold), som skal offentliggjøres av Vestas Norway AS («Vestas Norway») i samsvar med paragraf 5 i åpenhetsloven («loven»). Vestas Norway er en del av den multinasjonale gruppen av selskaper som eies av Vestas Wind Systems A/S i Danmark (sammen «Vestas»). Denne erklæringen dekker regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2022.

Vestas er sterkt forpliktet til å respektere menneskerettigheter og arbeidstakernes rettigheter.

## 1. Vår organisasjon

### Struktur og drift

Vestas designer, produserer, installerer og utfører service på vindturbiner over hele verden.

Vestas har hovedkontor i Danmark, og har kontorer over hele verden med mer enn 28 000 ansatte. Vestas har virksomhet i fem kommersielle regioner: Middelhavsområdet, Latin-Amerika, Nord-Amerika, Nord- og Sentral-Europa og Asia-Stillehavsregionen. Vestas har ca. 20 produksjons-, monterings-, forsknings- og utviklingsanlegg i 10 land, og har installert vindturbiner på land og til havs i mer enn 87 land. Vestas' omsetning i 2022 beløp seg til 14,5 milliarder euro.

Vestas er inndelt i syv funksjonsområder: Finance, Sales, Service, Technology, Manufacturing & Global Procurement, People & Culture og Digital Solutions & Development.

Vestas Norway er en del av regionen Nord- og Sentral-Europa. Vestas Norway selger, installerer og utfører service på vindturbiner i Norge. Vestas Norway har 152 ansatte, som omfattes av en tariffavtale. Det er ingen produksjonsanlegg i Norge. I 2022 utførte Vestas Norway service på 589 vindturbiner, men installerte ingen vindturbiner.

Se mer informasjon på [www.vestas.com](http://www.vestas.com).

### Forsyningskjede

Vestas samarbeider med leverandører over hele verden.

Vestas' leverandører omfatter primært produsenter av vindturbinkomponenter, entreprenører og leverandører som utfører service på vindparkanlegg.

Vestas klassifiserer leverandørene våre som enten «direkte», dvs. leverandører som leverer deler (komponenter og materialer) til Vestas eller Vestas' fabrikker samt eksterne leverandørfabrikker, eller «indirekte», dvs. leverandører som leverer tjenester til fabrikker og anlegg.

Leverandørutgifter til Vestas' drift faller hovedsakelig innenfor følgende kostnadskategorier:

- direkte innkjøp til produksjon av blader, maskinhus, tårn og nav;
- indirekte innkjøp til transport, bygg og anlegg, IT- og forretningstjenester samt investeringer og verktøy; og
- serviceinnkjøp, som reservedeler og støtte som er nødvendig for å utføre service på en turbin.

## 2. Selskapsstyring og retningslinjer

Vårt Global Compliance & Corporate Social Responsibility-team («CSR») inkluderer menneskerettighetsekspertene basert i Danmark, Mexico og India. Global Compliance & CSR-teamet samarbeider med Sustainable Procurement og andre avdelinger for å sikre at menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er en del av virksomheten.

Vestas har vært medlem av FNs Global Compact («UNGC») siden 2009, og er opptatt av å implementere de 10 UNGC-prinsippene i sin virksomhet og forsyningskjede. Retningslinjene og prosedyrene som er angitt i dette avsnittet, beskriver hvordan Vestas opprettholder denne forpliktelsen.

## Etiske retningslinjer

Vestas driver virksomhet i henhold til sine etiske retningslinjer, som er et sett med regler og prinsipper som beskriver forventninger til medarbeidere og leverandører. Vestas har både etiske retningslinjer for ansatte og etiske retningslinjer for leverandører. Begge følger UNGC-prinsippene og er basert på internasjonale standarder, inkludert den internasjonale menneskerettighetserklæringen, de åtte kjernekonvensjonene til Den internasjonale arbeidsorganisasjonen og FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter.

Vestas lanserte en oppdatert versjon av både sine etiske retningslinjer for ansatte og sine etiske retningslinjer for leverandører i september 2021. Oppdateringene omfatter sterkere standarder, inkludert områder som tidligere ikke var dekket, særlig i forbindelse med samfunnsengasjement og konfliktmineraler.

Begge retningslinjene retter seg spesifikt mot arbeidstakerrettigheter i Vestas' globale virksomhet. Alle Vestas-leverandører er pålagt å følge våre etiske retningslinjer for leverandører. De etiske retningslinjene for leverandører er en integrert del av Vestas' innkjøpsavtaler med leverandører, og hvis en leverandør ikke følger de etiske retningslinjene for leverandører, vil Vestas iverksette nødvendige tiltak for å redusere denne risikoen. I tillegg til å sikre samsvar innenfor egen drift, forplikter våre leverandører seg til å ta aktsomme og rimelige skritt for å forhindre brudd på arbeidsrettigheter også innenfor deres egen forsyningskjede. Hvis et brudd ikke utbedres i henhold til Vestas' krav, kan forholdet til leverandøren avsluttes.

Begge de etiske retningslinjene finnes på [www.vestas.com](http://www.vestas.com).

## Sikkerhetsforskrifter og prosesser

Sikkerhet er avgjørende for Vestas. Vestas opererer under fem sikkerhetsregler:

1. Alle personskader kan forhindres;
2. Alle farer kan håndteres;
3. Ledelsen er ansvarlig for sikkerheten;
4. Mennesker er den mest kritiske faktoren i vårt sikkerhetsarbeid, og
5. Å arbeide sikkert er en betingelse for ansettelse:

Rapportering brukes som metode for å synliggjøre farlige forhold og/eller atferd. Erfaring viser at jo flere farlige observasjoner som rapporteres, desto færre hendelser skjer.

For arbeid på anlegg bruker Vestas flere ulike verktøy for å arbeide med sikkerhet. Det holdes en daglig morgenbriefing der oppgaver koordineres, observasjoner deles, eventuelle QAE-varslere (kvalitets-, sikkerhets- og miljøvarslere) gis, værvarselet gjennomgås og andre forhold tas opp. Det holdes også en «toolbox talk» for rask vurdering av farer som kan oppstå i løpet av arbeidsdagen, eventuell bruk av kjemikalier, bruk av riktig personlig verneutstyr osv. Vestas' sikkerhetskultur omfatter også retningslinjer for sikker praksis, kameratkontroller og rapportering. Vestas har også implementert de nedenstående 7 livreddende reglene for Vestas, som brukes aktivt.

 <p><b>1. Sikkerhetsinnretning</b> Ikke fjern, overstyr, deaktiver eller omgå sikkerhetsinnretninger.</p>	 <p><b>5. Fallende gjenstander</b> Unngå at gjenstander faller ned fra høyden.</p>
 <p><b>2. LOTO</b> Bruk alltid Lock Out Tag Out før arbeid utføres, og mål før berøring.</p>	 <p><b>6. Betjening av utstyr</b> Kjøretøy eller utstyr skal kun brukes i samsvar med kravene.</p>
 <p><b>3. Arbeid i høyden</b> Bruk alltid fallsikring ved arbeid i høyden.</p>	 <p><b>7. Stopp!</b> STOPP – hvis du er i tvil.</p>
 <p><b>4. Faresone</b> Sikre alltid området og opphold deg utenfor faresoner.</p>	

Alle rutinemessige oppgaver som utføres av en tekniker, er dekket av en arbeidsinstruks der alle arbeidsoppgaver er risikovurdert av Vestas. Alle risikoreduserende tiltak er oppført i dokumentet, og for alle risikoer henvises det til et dokument med standardisert risikovurdering. Hvis en tekniker må utføre en arbeidsoppgave som ikke er rutinemessig og riktig risikovurdert, må en risikovurdering utarbeides av teamlederen sammen med alle teknikerne som deltar i arbeidsoppgaven. Risikovurderingen signeres deretter av teamlederens overordnede.

I tillegg til det ovenstående gjennomfører Vestas beredskapsøvelser og redningsøvelser ca. 2–3 ganger i året i Norge. HSE Field Support utfører også revisjoner av arbeidet på anlegget. Til slutt deltar de relevante medarbeiderne på interne sikkerhetskurs og oppfriskningskurs i forbindelse med arbeid i høyden, arbeid med elektrisitet osv.

## Retningslinjer for menneskerettigheter

[Retningslinjene for menneskerettigheter](#) samsvarer med UNGP, og formidler offentlig Vestas' forpliktelse til å respektere menneskerettighetene, unngå å krenke menneskerettighetene og til å håndtere eventuelle negative innvirkninger på menneskerettigheter, som Vestas kan være involvert i. Retningslinjene for menneskerettigheter angir spesifikt vår forpliktelse til å unngå å bruke eller bidra til tvangsarbeid.

Våre retningslinjer for menneskerettigheter er signert av styrelederen i Vestas Wind System A/S.

Retningslinjene for menneskerettigheter erklærer også at Vestas vil iverksette tiltak for å fremme respekt for menneskerettighetene hos leverandører og andre forretningspartnere. De distribueres i hele konsernet og kommuniseres offentlig på [www.vestas.com](http://www.vestas.com).

## Retningslinjer og prosesser for rekruttering

Rekruttering for både ansatte med fastlønn og timelønnede ansatte håndteres av Vestas' rekrutteringsteam som en del av funksjonen People & Culture, og styres av vår globale rekrutteringsprosess. Vestas' Recruitment Team outsourcer mesteparten av rekrutteringsprosessen til en global rekrutteringspartner.

Denne rekrutteringspartneren må overholde Vestas' rekrutteringsrammeverk og overordnede Vestas-prosesser, inkludert samsvar med våre etiske retningslinjer for leverandører.

Vi har Regional Talent Acquisition Managers og Regional Talent Acquisition Partners i hver region, som overvåker at vår globale rekrutteringsprosess etterfølges av våre globale rekrutteringspartnere, og overvåking av samsvar styres globalt i henhold til etablerte standarder. Recruitment er også i kontakt med den lokale People and Culture-forretningspartneren for å sikre rettferdig lønn og lokalt lovmessig samsvar ved ansettelse.

## Retten til effektivt rettsmiddel

Vestas' ansatte, leverandører og kunder oppfordres til å bruke vår direktelinje for varslere, [EthicsLine](#), til å rapportere observerte eller mistenkte kritikkverdige forhold. EthicsLine driftes på en sikker ekstern plattform der alle kan ta opp en bekymring. Plattformen gjør det mulig for varslere å være anonyme, unntatt i tilfeller der dette er spesifikt forbudt ved lov. I henhold til gjeldende lover blir alle saker som rapporteres gjennom EthicsLine grundig undersøkt, og alle involverte behandles rettferdig. Vi har nulltoleranse for enhver form for represalier mot ansatte som rapporterer i god tro, enten rapporteringen til syvende og sist er berettiget eller ikke. Det samme gjelder personer som samarbeider som en del av en EthicsLine-undersøkelsen, for eksempel vitner.

I 2022 var det totale antallet varslersaker fra EthicsLine 539. Av disse tilfellene var 137 berettigede, noe som førte til ulike disiplinærtiltak (44 saker var fortsatt åpne ved utgangen av 2022). Vi oppfatter antallet varslere i EthicsLine som et positivt tegn på at medarbeidere og samarbeidspartnere er klar over varslingstjenesten, synes den er enkel å bruke, føler seg komfortable med å si fra og rapportere atferd som ikke er i samsvar med regelverket.

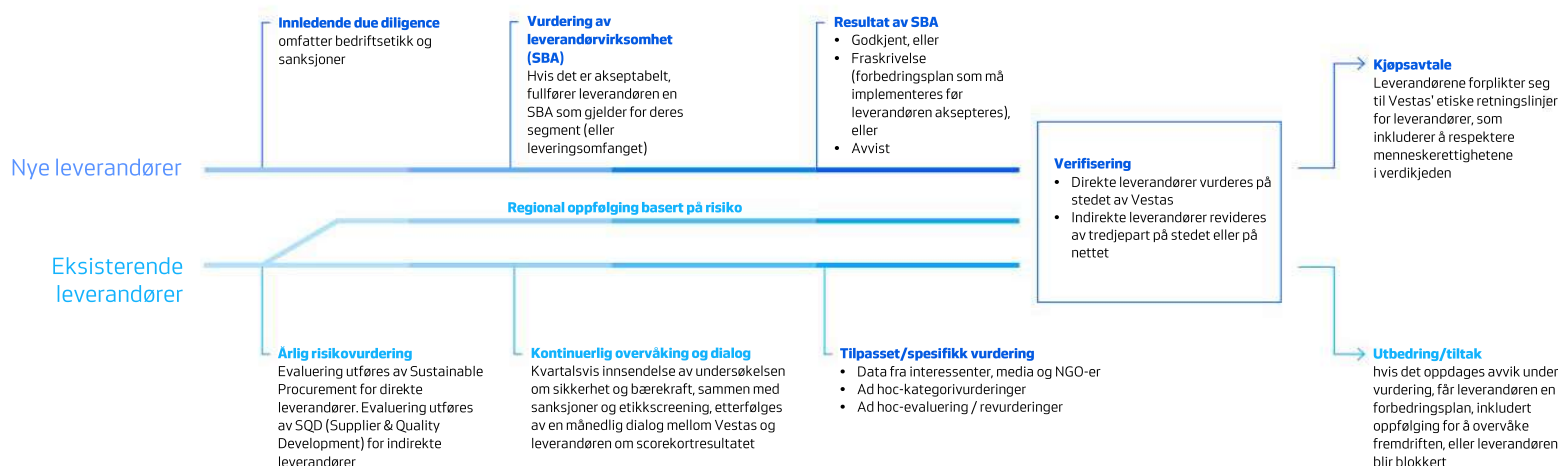
### 3. Due diligence-prosesser

Vestas krever at leverandørene våre følger prinsippene i våre etiske retningslinjer for leverandører. For å støtte og validere denne forventningen har vi en gjennomgang av selskapet, en due diligence-prosesser, som er beskrevet nedenfor. Det er en veletablert prosess, som tilpasses relevante erfaringer og lærepunkter, ved behov:

- A. Leverandørregistrering og forhåndsscreening:** Alle leverandørene gjennomgår en screening av sanksjoner og bedriftsetikk. Leverandører screenes og godkjennes før Vestas inngår avtale med dem. I tillegg vil leverandørene fortsatt overvåkes gjennom kontinuerlige undersøkelser i vår Global Compliance Portal. I 2022 gjennomførte Vestas mer enn 3200 leverandørscreeninger for å identifisere og redusere potensiell risiko.
- B. Egenvurdering:** Alle leverandører må fylle ut Vestas' skjema for registrering og egenvurdering, som inneholder en modul om emnene i Vestas' etiske retningslinjer for leverandører. En tilfredsstillende vurdering gir leverandøren mulighet til å gå videre til neste trinn i onboardingprosessen.
- C. Opprettelse av leverandør:** Når de forrige trinnene er fullført og godkjent, legges leverandøren til systemet.
- D. Vurdering på stedet:** Tverrfunksjonell vurdering på stedet for direkte leverandører utføres av Vestas' egne team, mens indirekte leverandører vurderes av en tredjepart, der begge vurderingene er basert på risikovurdering.
- E. Håndtering av leverandørens ytelse:** Vi utfører kontinuerlig overvåking av leverandørens ytelse og håndtering av relasjonen. Due diligence-aktiviteter etter onboarding av leverandører utføres basert på en risikovurdering. Slike aktiviteter inkluderer, men er ikke begrenset til, scorekort for leverandører, evalueringsmøter og tredjeparts bærekraftsrevisjoner.



Våre rammer for vurdering av leverandører er vist nedenfor:



For å jobbe direkte med leverandørene våre og overvåke due diligence-prosesser, har vi integrert et Sustainable Procurement-team i vår Globale Procurement-funksjon. Prioriteringene som er fastsatt av Sustainable Procurement, sikrer at leverandørene oppfyller selskapets standarder for bærekraftig og etisk forretningspraksis. Disse prioriteringene brukes til å veilede handlinger og beslutninger fra regionale innkjøpsjefer, og utøves gjennom prosessen for leverandørkvalifisering, vurderinger av direkte leverandører på stedet og vurderinger av indirekte leverandører basert på en risikovurdering utført av vårt Supplier Quality & Development-team («SQD»). Ved å integrere krav til bærekraft i våre onboarding- og revisjonsprosesser, tar vi sikte på å samarbeide med leverandørene våre for å bygge en bærekraftig og fleksibel forsyningsbase, tilpasset lokale behov og forhold.

Sustainable Procurement arbeider kontinuerlig med å forbedre due diligence-prosessen i det digitale innkjøpssystemet for å sikre at alle nødvendige due diligence-tiltak blir iverksatt av leverandørene. Bruken av ett enkelt system har økt effektiviteten i overvåkingen av leverandørenes samsvar.

Vi arbeider for tiden med å slutføre vår blokkeringsprosess for leverandører som ikke overholder kravene. Blokkering kan utløses av blant annet screeningresultater for samsvar, EthicsLine-undersøkelser, spesifikke brudd på etiske retningslinjer for leverandører eller overvåking av ytelse. Vi planlegger å fullføre denne prosessen i 2023. I 2022 begynte vi å oppdatere kapittelet om sosial bærekraft i leverandør scorekortet, og dette ble fullført i begynnelsen av 2023. Scorekortet brukes til å håndtere leverandørenes prestasjoner med vekt på menneskerettigheter, ved å inkludere vektete spørsmål om due diligence for menneskerettigheter, moderne slaveri og håndtering av konfliktmineraler.

I 2022 implementerte vi den nyeste modulen i Digital Supply Chain Collaboration-verktøyet, som gjør det mulig for oss å arbeide mer effektivt med leverandørene våre, få sanntidsdata om leveringer og ordrer, samt samarbeide med leverandørene våre om prognoser og kommende aktiviteter i forsyningskjeden vår. Vi deltar også i WindEuropes arbeidsgruppe for forsyningskjeder, som hjelper bransjen å kartlegge risikoer i forsyningskjeden og innta en kollektiv tilnærming for å redusere disse samtidig som vi bruker vår samlede påvirkningskraft.

## Sosial due diligence på prosjekter i omfang (%)

Dette måler andelen vindkraftprosjekter, materialisert som faste ordrer, som har vært gjenstand for sosiale due diligence-prosesser («SDD») i rapporteringsperioden. Vindparkprosjektene som er omfattet av SDD er: 1) Teknologiutvikling, innkjøp og konstruksjons-prosesser (EPC) i fremvoksende markeder; 2) alle forsynings- og installasjonsprosjekter på 100 MW eller mer i fremvoksende markeder; og 3) prosjekter i OECD-land med en risikoklassifisering på «Extreme» eller «High» i henhold til Verisk Maplecrofts risikoindeks «Indigenous People» om risiko forbundet med urfolks truede landområder, territorier eller livsgrunnlag. I denne sammenhengen defineres «fremvoksende markeder» som høyinntektsland utenfor OECD, som definert av Verdensbankens klassifiseringer. SDD-prosedyrene inkluderer: 1) en landsdekkende vurdering på høyt nivå; 2) «Know Your Customer»-vurdering; og 3) en dyptgående prosjektvurdering av sosiale spørsmål.

## Konfliktmineraler

Vestas har etablert et eksternt system for å øke åpenheten i forbindelse med konfliktmineraler i vår forsyningskjede, som det første skrittet mot å håndtere denne risikoen. Vestas gjennomfører due diligence av forsyningskjeden for konfliktmineraler i henhold til OECDs Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals, med det formål å sikre at vi ikke bidrar til brudd på menneskerettighetene. Due diligence innebærer å verifisere risikonivået for smelteverk der leverandørene våre innhenter mineraler og metaller (tinn, tantal, wolfram og gull) som brukes i produktene deres.

I 2022 fullførte vi vårt andre konfliktmineralprogram, og undersøkte 500 leverandører ved hjelp av en tredjeparts databehandlingsløsning for forsyningskjeder. Leverandørens svar ble sendt inn ved hjelp av malen for rapportering av konfliktmineraler. Resultatene fra undersøkelsen viste at leverandørene som deltok i både 2021- og 2022-programmene forbedret vurderingsresultatene sine ved å gå over til smelteverk med lavere risiko. Total svarprosent hos leverandørene økte også fra 81 prosent i 2021 til 89 prosent i 2022. Målet med konfliktmineralprogrammet vårt er å øke åpenheten i våre egne anskaffelser, lære opp forsyningskjeden for å unngå innkjøp av konfliktmineraler og oppmuntre leverandørene til å etablere sine egne programmer for ansvarlige innkjøp.

Vestas er forpliktet til kontinuerlig due diligence, inkludert interne opplæringsøkter som gir våre medarbeidere mulighet til å lede dialogen med viktige interessenter, for eksempel kunder og leverandører. Selskapet er opptatt av å oppnå årlige forbedringer i rapportert datakvalitet fra smelteverk og øke leverandørens responsrate, med det endelige mål å sikre at leverandørens produkter ikke inneholder mineraler som er hentet fra konfliktrammede områder eller områder med høy risiko.

I 2022 implementerte vi Vestas' retningslinjer for konfliktmineraler, som ble undertegnet av Head of Global Procurement og gjort offentlig tilgjengelig. Retningslinjene er justert i henhold til OECDs due diligence-retningslinjer for ansvarlige mineralforsyningskjeder, og skisserer våre forventninger til leverandørene når det gjelder ansvarlig mineralanskaffelse.

Vestas gjennomfører årlig due diligence for konfliktmineraler i forsyningskjeden. Vårt tredje konfliktmineralprogram startet i januar 2023, og forventes å være ferdig i første halvdel av 2023. Vi vil rapportere om resultatene i årsrapporten for 2023.

Du finner mer informasjon om Vestas' retningslinjer for konfliktmineraler på siden Sustainability Policies på <https://www.vestas.com/en/sustainability/policies>.

## 4. Risikoanalyse og -styring

### Risiko i egen drift

Rekruttering av fabrikkarbeidere ledes av de aktuelle fabrikkenes rekrutteringsprosesser, som inkluderer bruk av lokale rekrutteringsbyråer. Vestas har flagget bruken av rekrutteringsbyråer på fabrikknivå som en potensiell risiko i forbindelse med menneskerettigheter og moderne slaveri. For å håndtere denne risikoen har Vestas kjørt et pilotprosjekt i Danmark for å opprette en ny og forenklet ansettelsesprosess i rekrutteringssystemet SAP SuccessFactors. SAP SuccessFactors er en sentralisert plattform som brukes til å screene og kvalifisere alle kandidater. Dette vil gjøre Vestas i stand til å minimere bruken av rekrutteringsbyråer.

I tillegg laget vi i 2020 en oversikt over alle rekrutteringsleverandører på individuelt fabrikknivå globalt. Denne kartleggingen gjorde det mulig for oss å begynne å redusere antall benyttede rekrutteringspartnere og sikre samsvar med globale innkjøpspraksiser i løpet av 2021, inkludert krav til kontrakter og etiske retningslinjer for leverandører.

I 2023 vil vi fokusere på å utarbeide en samsvarende global standard for hvordan vi velger og administrerer rekrutteringsleverandører for fabrikkarbeidere.

### Risiko i forsyningskjeden

Vi er forpliktet til å respektere menneskerettighetene i hele verdikjeden vår. Dette forutsetter at vi er klar over de viktigste menneskerettighetsspørsmålene og hvordan de varierer over tid. Etter vår første HRA-vurdering

(Human Rights Assessment) i hele selskapet fra eksterne bærekraftsekspertene fra Business for Social Responsibility i 2018, ble det gjennomført en ny vurdering i 2022.

HRA-vurderingen i 2022 identifiserte 15 menneskerettighetsproblemer der Vestas risikerte negative konsekvenser, etterfulgt av en vurdering av våre nåværende forpliktelser og styringssystemer. Prioriterte områder i forsyningskjeden er barne- og tvangsarbeid, helse og sikkerhet på arbeidsplassen, arbeidstider, lønn og goder, og som et nytt risikoområde, høyrisikoområder og områder som er berørt av konflikter. Vi opprettholder og styrker vårt program for konfliktmineraler som en del av vår integrerte innsats for å ta tak i funnene fra HRA-vurderingen. En annen viktig implementering i 2022 var innføringen av en ekspert på sosial bærekraft i Sustainable Procurement-teamet for å sikre bedre oversikt over menneskerettighetsspørsmål i forsyningskjeden.

I 2022 iverksatte vi revisjonen av vår risikomatrix for direkte leverandører med det formål å styrke den ved å inkludere flere risikoindekser innen menneskerettigheter. En «leverandør med bærekraftsrisiko» defineres av leverandørens potensial til å forårsake negativ sosial og/eller miljømessig påvirkning, samtidig som Vestas' avhengighet av leverandøren vurderes. Den høyeste risikokategorien innebærer dermed den største potensielle negative innvirkningen kombinert med et høyt nivå av avhengighet. For å fastslå disse risikoene bruker vi landsrisikodata, råvarerisiko og spesifikt integrerte faktorer for miljø, samfunnsansvar og selskapsstyring (ESG). For 2023 planlegger vi å inkludere følgende nye risikoindekser: meningsfrihet og yttingsfrihet, urfolks rettigheter og etisk atferd i bedrifter.

I løpet av 2022 ble det globalt gjennomført totalt 28 bærekraftsrevisjoner av leverandører som falt innenfor det indirekte omfanget, utført av en ekstern tredjepartsrevisor. Det er definert en spesifikk revisjonsprotokoll for Vestas, som består av en skrivebordsrevisjon (for å kontrollere systemprosedyrer) og to økter i vindparker (for å sikre gjennomføringen). Ni skrivebordsrevisjoner ble utført, og 19 ble utført på stedet. Alle revisjoner av bærekraft inneholder moduler knyttet til tvangsarbeid, barnarbeid, boligforhold samt arbeidstider, lønn og helse og sikkerhet. Andre spørsmål henviser spesifikt til medarbeidernes bevegelsesfrihet under ansettelsesforholdet og deres mulighet til når som helst å avslutte ansettelsesforholdet. Revisjonene benytter medarbeidersamtaler til valideringsformål. Regelmessig oppfølging med leverandørene utføres av Vestas' SQD-team sammen med revisorene for å påse at de foreslåtte forbedringene blir implementert. Hittil har det ikke vært funn av tvangsarbeid.

I 2022 gjennomførte våre SQD-team 55 vurderinger på stedet for direkteleverandører. Disse vurderingene er basert på det utfylte Supplier Business Assessment-spørreskjemaet fra den spesifikke leverandøren. Den aktuelle revisjonsprotokollen dekker 14 spørsmål om etiske retningslinjer som dekker menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, arbeidstider, lønn og arbeidstakernes klagemekanismer for å melde fra om bekymringer. Validering av svarene utføres ved en gjennomgang av dokumentasjonen for hvert spørsmål og dialog med leverandørens lederteam.

Vestas Norway gjennomgår arbeidsforholdene til noen underleverandører, på grunn av bekymringer som er blitt fremmet.

Enten det er en direkte eller indirekte leverandør, har vi alltid som mål å fremme dialog og engasjement. Alle identifiserte avvik følges opp ved hjelp av en plan for korrigerende tiltak for å redusere negativ innvirkning.

I tillegg til å overholde våre standard due diligence-prosedyrer og risikomatrix, utfører vi også spesifikke og tilpassede vurderinger på ad-hoc-basis (se rammeverket for leverandørvurdering). Disse målrettede vurderingene kan omfatte faktorer som geopolitiske bekymringer som kan øke sannsynligheten for brudd på menneskerettighetene.



## 5. Opplæring og kapasitetsbygging

Som en del av Vestas obligatoriske opplæringsprogram er alle nyansatte pålagt å fullføre e-opplæringen om Vestas' etiske retningslinjer for ansatte. I 2023 planlegger vi å innføre et obligatorisk e-læringskurs om bærekraft for alle medarbeidere.

I 2022 gjennomførte vi også tre nettseminarer om bærekraft for våre medarbeidere og leverandører, med totalt 294 deltakere. Målet var å gi en forståelse for vår overordnede strategi for bærekraft og kommunisere våre forventninger til leverandørene. Et spesifikt nettseminar dekket de sosiale aspektene ved de etiske retningslinjene for leverandører.

## 6. Kontinuerlige tiltak for å støtte vårt ansvar

Vestas har et ansvar for å respektere menneskerettighetene, noe som omfatter å sikre at aktivitetene våre ikke forårsaker eller bidrar til bruk av moderne slaveri og menneskehandel, og å unngå å være direkte knyttet til slik skade. Vi vil fortsette å skape åpenhet i vår virksomhet og forsyningskjede, og redusere denne risikoen gjennom våre retningslinjer, prosedyrer og interessentenes engasjement. Vestas erkjenner at dette arbeidet er en utviklingsprosess, og vil rapportere om fremdriften i årsrapporten for 2023.

Forespørsler kan etter lovens avsnitt 6 sendes til [humanrights@vestas.com](mailto:humanrights@vestas.com).

Denne erklæringen er godkjent av styret i Vestas Norway AS

Dato: 15.06.2023

DocuSigned by:  
  
D6AB35C894574C5...

**Cornelis de Baar**  
Styreleder, Vestas Norway AS

---