Redegjørelse etter åpenhetsloven 2023
Nordea Finans Norge AS

Innhold

1 Bakgrunn 3
2 Om Nordea Bank 3
3 Om Nordea Finans Norge AS 3
4 Retningslinjer og prosedyrer 4
4.1 Forpliktelse til menneskerettigheter 4
4.2 Styringsmodell for menneskerettigheter 4
4.3 Retningslinjer for menneskerettigheter 5
4.4 Mekanismer for klagemål 5
4.5 Opplæring for ansatte og styremedlemmer 6
5 Aktsomhetsvurderinger 6
5.1 Aktsomhetsvurderinger for egne ansatte 6
5.2 Aktsomhetsvurderinger i forsyningskjeden 7
5.3 Aktsomhetsvurdering av finansiering 8
5.4 Aktsomhetsvurdering av kundetransaksjoner 8
6 Aktsomhetsvurderinger og veien videre 8

1 Bakgrunn

Nordea Finans Norge AS (NFN) er et heleid datterselskap av Nordea Bank Abp (Nordea).

Denne erklæringen utgjør NFNs rapport for regnskapsåret 2023 i henhold til åpenhetsloven («loven»).

2 Om Nordea Bank

Nordea er Nordens største bank. Nordea finnes i 20 land, inkludert i de fire hjemmemarkedene – Danmark, Finland, Norge og Sverige. Nordeas fire forretningsområder – Personal Banking, Business Banking, Large Corporates & Institutions og Asset & Wealth Management – dekker behovene til ulike kundesegmenter, fra private husholdninger og små bedrifter til de største bedriftene i Norden.

Nordea har undertegnet prinsippene for ansvarlig bankvirksomhet og FNs Global Compact, samt underliggende prinsipper om menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, miljø og antikorrupsjon. Nordeas arbeid med å stanse brudd på menneskerettigheter følger også prinsippene i OECDs retningslinjer for multinasjonale selskaper og FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter.

3 Om Nordea Finans Norge AS

Hovedkontoret til NFN er i Oslo, og selskapet har organisasjonsnummer 924 507 500. Finansieringsselskapene i Nordea har en felles nordisk ledergruppe og en driftsmodell med tre nordiske forretningsområder: Equipment Finance, Car Finance og Receivable Finance. Disse forretningsområdene har felles ledelse og resultatansvar på tvers av de juridiske enhetene. For å kunne utnytte synergier, ekspertise og stordriftsfordeler har Nordeas finansieringsselskaper felles støttefunksjoner for Partner & Customer Service, Credit & Risk, Management Office, Transformation Office, IT, Finance & Analytics og Compliance & Operational Risk. Disse enhetene har en felles ledelse i Nordea Finance.

Sammen med Nordea Finance Equipment AS («NFE») har NFN produktansvar for utstyrslån/leasing, factoring og bilfinansiering i Nordea i Norge. Produktene distribueres via bankens landsomfattende salgsnettverk, internett, av selskapets egne ansatte og via bankens leverandørpartnere. Bilfinansiering er det største forretningsområdet i NFN og sto for 72,1 % av totale utlån ved utgangen av 2023.

NFN samarbeider med NF Fleet AS om kjøretøyadministrasjon og har en eierandel på 20 % i dette selskapet. Nordeas samarbeidsavtale med Gjensidige omfatter levering av billån- og leasingtjenester til NFN. I november 2020 ble NFE et søsterselskap til NFN. 1. april 2022 ble Sjur Loen administrerende direktør i begge selskapene. Siden 2022 og gjennom hele 2023 har det blitt jobbet med å tilpasse organisasjonen til strategien, der det er mer fokus på forretningsområder på tvers av land og selskapsstruktur. NFN samarbeider med NFE om leasing og salgsfinansiering av utstyr, og mesteparten av nysalget er registrert i NFE. Ved utgangen av september 2023 ble hele factoring-porteføljen til NFE overført til NFN.

Som leverandør av finansielle tjenester driver vi en virksomhet basert på tillit. Vi lykkes når interessentene våre har tillit til oss, og hver og en av oss spiller en viktig rolle i arbeidet med å bygge og opprettholde denne tilliten. Vi jobber for å integrere bærekraft i kjernevirksomheten, inkludert å ta vare

på miljøet, beskytte og respektere arbeids- og menneskerettigheter og bekjempe korrupsjon og bestikkelser.

4 Retningslinjer og prosedyrer

Som datterselskap av Nordea har NFN samme tilnærming til menneskerettighetsforpliktelser, styring og retningslinjer som Nordea. Nordeas retningslinjer og veiledninger gjelder for hele Nordea-konsernet. Måten NFN jobber med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold på, er nedfelt i de konsernomfattende retningslinjene og veiledningene.

4.1 Forpliktelse til menneskerettigheter

Nordea er forpliktet til å respektere internasjonalt anerkjente standarder for menneskerettigheter og oppfylle selskapets ansvar for å respektere menneskerettighetene slik de er definert i FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter. Vi forventer det samme fra leverandørene våre, selskapene i investeringsporteføljen, utlånskundene og øvrige forretningsrelasjoner.

Nordeas definisjon av menneskerettigheter baserer seg på erklæringer og avtaler som f.eks.:

- Verdenserklæringen om menneskerettigheter
- De ni sentrale internasjonale menneskerettighetstraktatene under FN
- ILO-erklæringen om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet
- FNs erklæring om urfolks rettigheter

Nordeas tilnærming til å ivareta menneskerettighetene styres av prinsippene og anbefalingene i:

- FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter
- OECDs retningslinjer for multinasjonale selskaper om ansvarlig forretningsatferd

Nordea veiledes også av følgende frivillige forpliktelser som Nordea har lovet støtte til som signatar:

- FNs Global Compact – bedriftsinitiativet for bærekraft
- Prinsippene for ansvarlig bankvirksomhet
- Ekvatorprinsippene for finansinstitusjoner

I tillegg er Nordea partner i Investor Alliance for Human Rights og FNs prinsipper for ansvarlige investeringer.

4.2 Styringsmodell for menneskerettigheter

Nordeas styringsmodell for menneskerettighetene er integrert i vår styringsstruktur for bærekraft, som igjen er basert på prinsippene for ansvarlighet og åpenhet, samt våre etiske prinsipper. Styringsmodellen er utformet for å integrere respekt for menneskerettigheter i hele virksomheten. Den fremmer samarbeid, engasjement og ansvarlighet i hele organisasjonen, slik at vi kan håndtere menneskerettighetsutfordringer på en effektiv måte.

The Board Operations and Sustainability Committee, Board Risk Committee, Board Remuneration and People Committee og Board Audit Committee bistår konsernstyret (styret i Nordea) med å oppfylle ansvaret for tilsyn når det gjelder konsernets overholdelse av forpliktelser til og mål for menneskerettigheter, samt tilhørende godtgjørelse.

Som en del av konsernstrategien er konsernledelsen ansvarlig for å overvåke implementeringen av menneskerettighetsforpliktelsene våre. Konsernledelsen støttes av Sustainability and Ethics Committee, Risk Committee og Asset & Liability Committee, som har en koordinatorrolle i konsernet for å sikre forpliktelsene og eierskapet til konsernomfattende prioriteringer, beslutninger og implementering av saker som har med menneskerettigheter å gjøre. I tillegg har vi en Group Accountable Executive i konsernledelsen som er ansvarlig for bærekraft, inkludert menneskerettigheter.

Hver enkelt ansatt er ansvarlig for å respektere menneskerettighetene i det daglige arbeidet, uavhengig av rolle eller avdeling. Alle ansatte er ansvarlige for at respekt for menneskerettigheter er en del av arbeidet de utfører, og for å bidra til Nordeas kollektive innsats for menneskerettighetene, slik det er stipulert i Nordeas etiske retningslinjer.

4.3 Retningslinjer for menneskerettigheter

I tillegg til Nordeas retningslinjer for menneskerettigheter[1] er forpliktelsen vår til å respektere menneskerettighetene uttrykkelig angitt i ulike retningslinjer og uttalelser som tydeliggjør hvordan forpliktelsene i retningslinjene for menneskerettigheter skal operasjonaliseres. Nordeas etiske retningslinjer, og andre interne regler samt Nordeas bærekraftstrategi, er grunnlaget for vår innsats for menneskerettighetene. Menneskerettigheter er et tema i blant annet våre etiske retningslinjer[2], retningslinjene for bærekraft[3], retningslinjene for ansvarlige investeringer[4], retningslinjene for mangfold og inkludering,[5] de etiske retningslinjene for leverandører[6] og sektorspesifikke og tematiske retningslinjer.[7]

4.4 Mekanismer for klagemål

NFN er forpliktet til å drive virksomhet i henhold til de høyeste etiske standarder samt gjeldende lover, regler og forskrifter. Derfor oppfordrer vi alle kunder, partnere og egne ansatte til å alltid varsle om enhver mistanke om svindel eller uetisk atferd fra NFN eller dets ansatte.

Denne prosedyren er kun ment for rapportering av mistenkte tjenestefeil eller uregelmessigheter, for eksempel uredelig, upassende, uærlig, ulovlig eller forsømmelig aktivitet eller atferd, og skal ikke brukes til kundeklager eller for å rapportere om problemer knyttet til personlige tvister.

Nordeas varslerfunksjon Raise Your Concern (RYC) sikrer at alle interessenter, inkludert kunder, partnere, berørte lokalsamfunn og ansatte, har rett til å si ifra og alltid kan føle seg trygge på å gjøre det hvis de mistenker at det forekommer uakseptabel atferd, som brudd på menneskerettighetene, eller

---

[1] Retningslinjene for menneskerettigheter er tilgjengelig på www.nordea.com/en/doc/nordea-human-rights-policy-3.pdf
[2] De etiske retningslinjene for leverandører er tilgjengelig på www.nordea.com/en/doc/code-of-conduct.pdf
[3] Retningslinjene for bærekraft er tilgjengelig på www.nordea.com/en/doc/nordea-sustainability-policy.pdf
[4] Retningslinjene for ansvarlig investering er tilgjengelig på www.nordea.com/en/doc/responsible-investment-policy-2023-august.pdf
[5] Retningslinjene for mangfold og inkludering er tilgjengelig på www.nordea.com/en/doc/nordea-diversity-inclusion-policy.pdf
[6] De etiske retningslinjene for leverandører er tilgjengelig på www.nordea.com/en/doc/nordea-supplier-code-of-conduct-2023-0.pdf
[7] Sektorspesifikke retningslinjer er tilgjengelig på www.nordea.com/en/sustainability/policies-sector-guidelines

uregelmessigheter som uredelig, upassende, uærlig, ulovlig eller forsømmelig aktivitet eller atferd knyttet til virksomheten vår eller våre produkter eller tjenester. Dette inkluderer alle handlinger som representerer et brudd på lover eller forskrifter eller de interne retningslinjene, instruksjonene eller veiledningene våre.

Saker som er rapportert gjennom RYC, utgjør en del av overvåkingen av overholdelse av de etiske retningslinjene. Et sammendrag av nøkkeltrender og statistikk om saker rapporteres også i anonymisert form til Chief Compliance Officer, Chief People Officer og Chief Risk Officer i tillegg til å inkluderes i ledelsesrapporter og rapporter til konsernstyret. Videre er RYC-prosessen og relaterte undersøkelser underlagt regelmessige kvalitetskontroller med definerte eskaleringsprosedyrer for å rapportere eventuelle prosessavvik. I 2023 ble det ikke rapportert noen saker med alvorlige problemer og hendelser vedrørende menneskerettigheter knyttet til konsernets egen arbeidsstyrke (for eksempel tvangsarbeid, menneskehandel eller barnearbeid) via RYC. I samsvar med interne retningslinjer skal vi i Nordea ikke true eller anvende represalier mot kolleger eller andre som varsler i god tro, eller mot personer som bistår med henvendelser eller undersøkelser av slike regelbrudd.

4.5 Opplæring for ansatte og styremedlemmer

Alle ansatte i Nordea er pålagt å gjennomføre årlig opplæring i de etiske retningslinjene for å sikre at de er bevisste på og har kunnskap om våre etiske prinsipper, inkludert knyttet til menneskerettighetene. I 2023 fikk hele konsernstyret opplæring i menneskerettighetene.

I NFN har vi oppnevnt en representant i Arbeidsgruppen for bærekraft i Finansieringsselskapenes Forening, der det pågår aktivt arbeid knyttet til bevisstgjøring om menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i bransjen vår. I 2023 ble styremedlemmene i NFN orientert om menneskerettigheter av en fagekspert.

5 Aktsomhetsvurderinger

NFN anerkjenner både betydningen av og utfordringene knyttet til å ivareta menneskerettighetene. Vi er også bevisste på at vi kan bidra til eller knyttes til negative konsekvenser for menneskerettigheter gjennom virksomheten vår, leverandørene våre eller virksomhetene vi gir lån til. Vi er forpliktet til å jobbe for kontinuerlig forbedring av aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter på disse ulike områdene for å opptre i tråd med FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, herunder arbeidet med å identifisere og vurdere potensielle negative konsekvenser for menneskerettighetene og tiltak for å håndtere dem.

5.1 Aktsomhetsvurderinger for egne ansatte

At vi har respekt for menneskerettigheter og sørger for anstendige arbeidsforhold for de ansatte, er avgjørende for rollen vi har som arbeidsgiver og forpliktelsen til å opprettholde grunnleggende menneskerettigheter, inkludert arbeidsrettigheter. Vi er virksomme i en rekke ulike land, og dette skaper et komplekst juridisk landskap der både lokale krav og EU-krav skal følges. Vi følger, og overgår i mange tilfeller, minimumskrav i henhold til de etiske retningslinjene våre, samt retningslinjene for mangfold og inkludering samt mot diskriminering og trakassering[8]. Vi fordømmer alle former for diskriminering, trakassering og andre former for krenkende særbehandling, og jobber hardt for å være

[8] Retningslinjene mot diskriminering og trakassering er tilgjengelige på www.nordea.com/en/doc/nordea-policy-summary-against-discrimination-and-harassment-0.pdf

en trygg og inkluderende arbeidsplass som fremmer likestilling, rettferdig behandling og respekt. I 2023 ble noen diskriminerings- og trakasseringssaker rapportert gjennom ulike kanaler, inkludert til varslerfunksjonen «Raise Your Concern», eller til Group People (medarbeiderundersøkelsen People Pulse). Disse førte til disiplinærtiltak. Vi tar alle former for dårlig behandling på alvor og fortsetter å ligge i forkant når det gjelder å sikre en trygg og inkluderende arbeidsplass for alle ansatte, og har verktøy og opplæring tilgjengelig for ledere og team. Når det gjelder anstendige arbeidsforhold, setter vi inn tiltak for at de ansatte skal ha god fysisk og mental helse, trives sosialt og ha sunn økonomi, og tilbyr verktøy til dette både for ansatte og ledere.

Aktsomhetsvurderinger overfor Nordeas egne ansatte er nøkkelen til å kunne ivareta de grunnleggende menneskerettighetene, og det jobbes med å formalisere denne prosessen.

5.2 Aktsomhetsvurderinger i forsyningskjeden

NFN har utkontraktert innkjøpsaktiviteter til Nordea. Derfor er NFNs leverandører og forretningspartnere («leverandører») dekket av Nordeas prosedyrer for aktsomhetsvurderinger. Årlig bruker NFN cirka 26 millioner euro på varer og tjenester fra leverandørene sine.

Respekten for menneskerettighetene er en integrert del av hele innkjøpsprosessen. Som en del av aktsomhetsvurdering av leverandører, som gjøres i forkant av kontraktsprosessen, og den løpende leverandørstyringen etter kontraktsprosessen, utfører vi kontroll av indikatorer som risiko for barnearbeid, risiko for moderne slaveri, retten til organisasjonsfrihet og anstendige arbeidsforhold. Denne kontrollprosessen undersøker også om leverandøren er gjenstand for negativ medieeksponering eller regulatoriske tiltak på grunn av uakseptabel atferd relatert til menneskerettigheter, slik at vi kan iverksette egnede tiltak.

Alle leverandører må forplikte seg kontraktsmessig til prinsippene i de etiske retningslinjene våre for leverandører. De etiske retningslinjene for leverandører er et obligatorisk dokument i alle Nordeas kontrakter med leverandører, og omfatter informasjon om hvor vi står når det gjelder menneskerettigheter og arbeidsrettigheter. De pålegger også leverandørene å sikre at de samme prinsippene gjelder for underleverandører. Ved å ha en kontraktsmessig forpliktelse fra leverandørene våre sikrer vi at bærekraftskrav er en integrert del av leverandør- og kontraktstyringen vår. For å kunne sikre dette ytterligere har de etiske retningslinjene for leverandører også en revisjonsklausul, der vi forbeholder oss retten til å revidere leverandøren og dens underleverandører for å bekrefte at prinsippene i Nordeas etiske retningslinjer for leverandører også implementeres i praksis. Hvert år gjennomfører vi en rekke bærekraftsrevisjoner ved hjelp av en ekstern revisor.

I 2023 formaliserte Nordea prosesser for aktsomhetsvurdering knyttet til menneskerettigheter ytterligere og spesifiserte disse prinsippene i retningslinjene for bærekraftige innkjøp. Disse beskriver hvordan vi identifiserer og vurderer, treffer tiltak for å forhindre og redusere samt treffer tiltak for å spore fremdriften i og kommunisere om risikoene og virkningene som identifiseres i de ulike stadiene av innkjøpsprosessen.

Nordea gjennomførte også en konsekvensvurdering knyttet til menneskerettigheter i forsyningskjeden i 2023, der vi identifiserte i hvilke bransjer i forsyningskjeden det kan være en forhøyet risiko for negativ innvirkning på mennesker. Basert på driftskonteksten til leverandørene våre og hvilken type tjeneste eller produkt de leverer til oss, identifiserte vi de viktigste menneskerettighetsutfordringene i forsyningskjeden, dvs. menneskerettighetene som er forbundet med økt risiko for de mest alvorlige negative konsekvensene. Vi identifiserte at følgende områder hadde størst betydning i

forsyningskjeden: dårlige arbeidsforhold, barnearbeid og tvangsarbeid. Denne informasjonen gjenspeiles i kravene vi stiller til leverandørene i sektorene som er utsatt for økt risiko. Rammeverkene og de interne retningslinjene våre vil bli oppdatert for å sikre at dette håndheves. I 2024 skal vi fokusere på å bedre forståelsen og sporingen av konsekvensene fra virksomheten vår, for å sikre at handlingene våre har den tiltenkte effekten.

5.3 Aktsomhetsvurdering av finansiering

Som et nøkkelprinsipp for effektiv risikostyring opprettholder vi en diversifisert låneportefølje fordelt på bedrifts- og husholdningskunder, som også er diversifisert på tvers av geografiske områder, bransjer og produkter innenfor rammen av et finansieringsselskap. For alle berørte kategorier innen finansiell risiko forbedres eksisterende prosesser løpende for å identifisere, evaluere og overvåke vesentlige ESG-risikoer.

Integreringen av menneskerettigheter i de sektorspesifikke retningslinjene, retningslinjene for industrikreditt og risikovurderingsverktøyene for ESG er en sentral del av arbeidet med å innlemme menneskerettslige hensyn i utlånsprosessene våre. I tillegg til å overholde nasjonale lover og forskrifter, forventes kunder i relevante bransjer også å følge internasjonale normer og standarder, og ta tak i og redusere eventuelle negative menneskerettslige konsekvenser.

5.4 Aktsomhetsvurdering av kundetransaksjoner

Vi anerkjenner fullt og helt den trusselen vi som samfunn står overfor fra menneskehandel, terrorisme, korrupsjon, narkotikasmugling, skatteunndragelse og andre former for ulovlig aktivitet, og har gjennom årene bygget opp et sterkt forsvar for å hindre at ressursene, produktene og tjenestene våre brukes til å tilrettelegge for økonomisk kriminalitet[9]. Sammen med tradisjonelle scenarier for overvåking av alle transaksjoner på tvers av alle kunder gjennomfører vi også målrettede proaktive, intelligensbaserte vurderinger av ulike økonomiske og underliggende forbrytelser.

Menneskehandel forårsaker enorm skade, og derfor er risikoen for menneskehandel et prioritert område når vi skal forebygge og avdekke kriminalitet. Norden er først og fremst et mål for utnyttelse av ofre for menneskehandel fra andre land. Rekruttering og transport av mennesker kan imidlertid også skje i de nordiske landene. Finansielle produkter og tjenester kan misbrukes av organiserte nettverk av kriminelle og enkeltstående gjerningsmenn for å finansiere kriminalitet, motta inntekter fra kriminelle aktiviteter eller hvitvaske inntekter fra kriminell virksomhet.

6 Aktsomhetsvurderinger og veien videre

Som en del av innsatsen på konsernnivå for å styrke fokuset på menneskerettigheter i virksomheten vår supplerte Nordea i 2023 området for samfunnsansvar med egne retningslinjer for menneskerettigheter og en tematisk veiledning for samfunnsansvar[10]. Som et ledd i dette orienterte NFN styret og toppledelsen om temaet menneskerettigheter. En e-læring om temaet lanseres for alle ansatte (inkludert konsulenter) tidlig i 2024.

---

[9] Erklæringen om AML/CTF/ATE-retningslinjene er tilgjengelig på www.nordea.com/en/doc/nordea-aml-ctf-ate-policy-statement-0.pdf

[10] Den tematiske veiledningen for samfunnsansvar er tilgjengelig på www.nordea.com/en/doc/nordea-thematic-guideline-on-social-responsibility-2.pdf

Vi jobber kontinuerlig for at aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter skal bli mer robuste. I 2024 skal vi derfor forbedre prosessene og koordineringen på konsernnivå slik at det blir lettere å integrere aktsomhetsvurdering knyttet til menneskerettigheter. Målet er å styrke praksisene våre når det gjelder menneskerettigheter, og integrere disse ytterligere i beslutningsprosessene våre.

Kunder, leverandører eller forretningspartnere som bryter med retningslinjene for menneskerettigheter, vil bli gjenstand for tiltak i tråd med styringsmodellen vår for bærekraft.

Signatur av Redegjørelse etter åpenhetsloven 2023

Oslo, 19. juni 2024

Christian Fink Karas

Styrets leder

Jon Brenden

Trine Skøien

Anne Skirstad

Sjur Loen

Adm.dir.