

# Redegjørelse etter åpenhetsloven 2023



ENGINEERING  
TOMORROW

*Danfoss*

## Brev fra CEO

Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) anslår at nesten 50 millioner mennesker befinner seg i situasjoner med moderne slaveri, hvorav 28 millioner er i tvangsarbeid. Mer enn 3,3 millioner av disse er barn. Migrantarbeidere er mer enn tre ganger så utsatt for tvangsarbeid enn voksne arbeidstakere som ikke er migranter.

FN har satt som mål å få slutt på tvangsarbeid innen 2025 og avskaffe alt slaveri innen 2030, men det gjenstår fortsatt mye arbeid for å nå disse målene, og privat sektor spiller en nøkkelrolle. Det er avgjørende at bedrifter over hele verden tar ansvar for å drive virksomhet og generere resultater på en etisk og tillitvekkende måte.

Som et aktivt medlem av FNs Global Compact og Nordic Business Network for Human Rights, handler vi med due- dilligence, og adresserer menneskerettighetsrisikoer og utfordringer. Moderne slaveri og tvangsarbeid er en del av vår due diligence-prosess for menneskerettigheter, der vi identifiserer, vurderer, prioriterer og reduserer potensiell innvirkning på menneskerettighetene.

Vi respekterer internasjonalt anerkjente menneskerettigheter og viktige arbeidsstandarder gjennom vår forpliktelse til å overholde FNs veiledende prinsipper for menneskerettigheter.

Dette dokumentet er Danfoss' redegjørelse i henhold til lov om moderne slaveri, og dekker kalenderåret 2023. Erklæringen er godkjent av meg og styret i Danfoss. Vi utsteder denne redegjørelsen i tråd med kravene i avsnitt 54 i den britiske Modern Slavery Act, California Transparency in Supply Chains Act samt den norske åpenhetsloven, for å gi en oversikt over Danfoss' retningslinjer og prosesser knyttet til eliminering av praksis for moderne slaveri.

Nordborg, 5. mars 2024

**Kim Fausing**  
President og CEO



## Definisjon av moderne slaveri

Moderne slaveri er et paraplybegrep som omfatter tvangsarbeid og menneskehandel, samt arbeid som utføres ufrivillig eller under trussel om straff. Eksempler på tvangsarbeid er tilbakeholdelse av identitetspapirer eller rekrutteringsavgifter, som holder arbeidere i gjeldsbinding, eller arbeid som utføres under trussel om straff.

Utnyttende praksis, for eksempel for høyt antall arbeidstimer for minimal lønn, noen ganger betalt med stor forsinkelse, er ofte ikke definert som tvangsarbeid som sådan, men kan føre til tvangsarbeid. I tilfeller der Danfoss oppdager slik praksis hos en leverandør, tas dette også opp.

## Om Danfoss

Danfoss' historie startet 1. september 1933, da Mads Clausen grunnla Danfoss i foreldrenes gårdshus i Nordborg i Danmark. Siden den gang har virksomheten vokst fra en énmannsbedrift til et av de største industriselskapene i Danmark og en av verdens ledende leverandører av innovative og energieffektive løsninger. I dag er selskapet fortsatt stiftelses- og familieeid via Bitten og Mads Clausens stiftelse og Clausen-familien, og har markedsledende posisjoner med 42 000 ansatte som betjener kunder i mer enn 100 land.

Danfoss er en ledende teknologipartner for våre kunder som ønsker å redusere karbonutslippene gjennom energieffektivitet, maskinproduktivitet, lave utslipp og elektrifisering.

Vi utvikler avansert teknologi som bidrar til å sikre forsyning av fersk mat og optimal komfort i hjem og på kontorer, samtidig som vi oppfyller behovet for energieffektiv infrastruktur, tilkoblede systemer og integrert fornybar energi. Våre løsninger benyttes innen områder som kjøling, luftkondisjonering, oppvarming, motorstyring og mobilt maskineri. Danfoss er en del av metallbearbeidingsindustrien og elektronikkindustrien. Mange av produktene er elektriske eller elektromekaniske produkter.

Danfoss-gruppen består av tre forretningssegmenter: Danfoss Power Solutions, Danfoss Climate Solutions og Danfoss Power Electronics & Drives. Kundene våre er hovedsakelig originalutstyrsprodusenter (OEM-er), distributører og entreprenører, men også installatører og sluttbrukere for noen få produkter.

Du finner en fullstendig liste over alle enheter i Danfoss-gruppen som omfattes av denne redegjørelsen på side 11-15.

## Bedriftsstyring

Lovgivningen danner det overordnede rammeverket for konsernets styring, men eierstyring og selskapsledelse bestemmer hvordan virksomheten styres innenfor dette rammeverket.

Konsernstrukturen støtter ledelsesverdier og fastsetter en tydelig fordeling av ledelsesansvar. Disse veldefinerte prinsippene driver samspillet mellom konsernledelsen, eierne og andre interessenter.

Konsernets vedtekter og et omfattende sett med interne styrings- og kontrollprosedyrer utgjør også en del av selskapsstyringen i Danfoss.

Danfoss har et todelt ledessystem som består av styret og konsernledelsen, inkludert CEO og CFO. Styret godkjenner Danfoss' overordnede strategier og mål, utnevner og fører tilsyn med CEO og CFO, og definerer retningslinjene for CEO og CFO når det gjelder den daglige driften av Danfoss.



Som retningslinjer for eierstyring og selskapsledelse følger Danfoss anbefalingene om god eierstyring og selskapsledelse som er fastsatt av Komiteen for god selskapsledelse i Danmark, som er tilgjengelig på: [www.corporategovernance.dk](http://www.corporategovernance.dk). Danfoss overholder alle anbefalingene bortsett fra noen få. Ytterligere informasjon om selskapets styringsstruktur, risikostyring og organisasjonsstruktur er tilgjengelig i årsrapporten og på [selskapets nettsted](#).

## Våre forpliktelser og retningslinjer

Danfoss forplikter seg til å respektere internasjonalt anerkjente menneskerettigheter og kjernestandarder for arbeidslivet, og siden 2002 har vi vært medlem av FNs Global Compact.

Danfoss har en overordnet [policy for forretningsatferd](#) samt retningslinjer for selskapet på spesifikke områder. Danfoss' [Etikkhåndbok](#) fastsetter interne regler og krav om etikk, menneskerettigheter (inkludert arbeidstakerrettigheter og moderne slaveri), antikorrupsjon osv.

Danfoss' etiske retningslinjer for leverandører (Code of Conduct) gjenspeiler moderne slaveriregler på følgende måte:

*«Danfoss tillater ikke tvangsarbeid **eller** ufrivillig arbeid, som inkluderer slaveri, menneskehandel eller andre former for ufrivillig arbeid. Danfoss' leverandører skal ikke bruke eller dra nytte av tvangsarbeid hos leverandøren. Dette inkluderer tvangsarbeid i fengsel, arbeid på tvangskontrakt, slaveri og andre former for arbeid som utføres mot ens vilje eller valg.»*

*«Leverandøren eller enhver enhet som leverer arbeidskraft til leverandøren skal ikke belaste gebyrer for rekruttering av personale eller holde tilbake noen del av lønn, fordeler, eiendom eller dokumenter for å tvinge personale til å fortsette å arbeide for selskapet. Alt personale skal ha rett til å forlate arbeidsplassen etter endt vanlig arbeidsdag og være fri til å si opp arbeidsforholdet med rimelig varsel.»*

*«Danfoss støtter den grunnleggende menneskerettigheten til å ha gode arbeidsforhold. Leverandøren skal sørge for et godt og sikkert arbeidsmiljø som overholder alle gjeldende regler og lover.»*

## Due diligence

Danfoss forplikter seg til å overholde FNs veiledende prinsipper for menneskerettigheter, noe som innebærer at vi må gjennomføre en due diligence-prosess for menneskerettigheter der potensielle påvirkninger på menneskerettighetene blir identifisert, vurdert, prioritert og redusert. Vi anser moderne slaveri og tvangsarbeid som en del av due diligence-prosessen for menneskerettigheter.

Danfoss' due diligence-prosess for menneskerettigheter er basert på en regional, risikobasert tilnærming med sikte på å bygge lokal kapasitet til å håndtere menneskerettighetsspørsmål i de regionene vi opererer i. Regioner med størst risiko for negativ innvirkning på menneskerettighetene er prioritert først. I tillegg til den regionale tilnærmingen gjennomførte vi i 2023 et pilotprosjekt med en tilnærming basert på forretningsdivisjon, der vi så på risikoene i verdikjeden til én av våre divisjoner. Vi vil fortsette med denne tilnærmingen i 2024.



Danfoss' due diligence-prosess følger syklusen som er skissert ovenfor. Dette er basert på due diligence-tiltakene som er skissert av OECD. Lærdom fra hver av de regionale utrullingene implementeres i policyene og prosessene.

Danfoss er et aktivt medlem av Nordic Business Network for Human Rights, et næringslivsnettverk for globale selskaper som arbeider med menneskerettighetspåvirkning i sine organisasjoner eller forsyningskjeder, der selskapene får innsikt i den pågående utviklingen innen menneskerettigheter. Her deler selskapene sine erfaringer og blir utfordret på policyer, prosesser og metoder for å innarbeide menneskerettighetshensyn i virksomheten for å bygge kapasitet og for å unngå samt adressere negative menneskerettighetspåvirkninger. Nettverket ledes av det danske menneskerettighetsinstituttet.

Selskaper forventes å rapportere hvilke menneskerettigheter som er mest fremtredende for dem, dvs. de menneskerettighetene som kan bli mest alvorlig påvirket av selskapets virksomhet. En oversikt over de viktigste menneskerettighetene som er relevante for Danfoss, er tilgjengelig [her](#).

Tvangsarbeid er en av de mest relevante menneskerettighetene for Danfoss, noe som betyr at det er et av områdene der vi må være spesielt oppmerksomme for å unngå negativ påvirkning.

## Ansvarlig leverandørstyring (direkte leverandører)

Danfoss har mer enn 6700 leverandører av direkte materialer som brukes i produkter, og ca. 16 600 leverandører av indirekte materialer og tjenester. Danfoss har en rekke prosesser som støtter ansvarlig innkjøpspraksis, spesielt for leverandører av direkte materialer («direkte leverandører»).

Alle leverandører må følge Danfoss' etiske retningslinjer for leverandører og oppfylle våre miljømessige og sosiale krav. Under leverandørkvalifiseringsprosessen er direkte leverandører i høyrisikoland underlagt Danfoss-revisjoner og spørreskjemaer for egenvurdering før tredjepartsrevisjoner. Dette er en forutsetning for å bli godkjent som ny leverandør til Danfoss og har vært en viktig faktor innen ansvarlig innkjøp siden Danfoss ble medlem av FNs Global Compact.

Hovedomfanget av vår ansvarlige leverandørstyring er Tier 1-leverandører, men hvis det er mistanke om uakseptabel atferd fra Tier 2-leverandører, blir disse inkludert i tredjepartsrevisjonene.

Alle revisjoner kunngjøres med et revisjonsvindu på 1–2 uker for å sikre at ledelsens representanter er til stede og tilgjengelige under revisjonen.

Leverandørevalueringen håndteres av dedikerte innkjøpsspesialister. Kontinuerlig opplæring, bevisstgjøringsaktiviteter og et internt ambassadørnettverk har støttet forståelsen av alvorret i emnet. Denne innsatsen bidrar til å modne innkjøpsorganisasjonen for å sikre at kravene forklares for leverandørene våre på forhånd, noe som bidrar til en bedre innledende screeningprosess.

70 % av leverandørene i høyrisikoland har gjennomgått en tredjepartsrevisjon på stedet. I 2023 ble det utført 61 revisjoner i høyrisikoland, som avdekket tre leverandører med alvorlige problemer. Problemene var forbundet med tilgang til rømningsveier på lagre og fabrikker, unge arbeidere, arbeidstid og kjemikaliehåndtering. Alle leverandører har avtalt å sikre utbedring av problemene i henhold til handlingsplaner som er definert i fellesskap med Danfoss. Det ble gjennomført oppfølgingsrevisjoner for å verifisere iverksetting av riktige tiltak og avslutning av sakene. Totalt var mer enn 325 leverandører involvert i korrigerende tiltak eller kompetansebygging etter vurderinger i 2023.

## **Internt ansvar**

Danfoss har interne prosesser på plass for å sikre at utbedringer finner sted i tilfeller der en leverandør ikke oppfyller kravene i våre etiske retningslinjer. Danfoss er forpliktet til å hjelpe eksisterende leverandører med å oppfylle kravene.

## **Risikovurdering av tvangsarbeid – utover leverandører av produktmaterialer**

Hos Danfoss er risikostyring en kontinuerlig prosess med risikoidentifisering, risikovurdering, risikobehandling og risikoovervåking. Problemer i forsyningskjeden dekkes av vår risikostyringsprosess, men hovedsakelig for levering av materialer til produkter.

Forskning på moderne slaveri viser at noen av kategoriene i indirekte forsyning er mer utsatt for tvangsarbeid enn leverandører av direkte materialer, fordi dette er sektorer med mange lavtutdannede eller ufaglærte arbeidere og relativt lave lønninger. Bransjer som har disse utfordringene er for eksempel rengjøring, catering, bygg og anlegg, klær, transport og rekruttering. I det følgende omtales disse bransjene som «høyrisikosektorer». Sektoren med høyest risiko for tvangsarbeid er rekruttering, siden ulike former for kostnader for arbeidere kan føre til gjeldsforpliktelser og andre former for tvangsarbeid, og Danfoss har derfor fokusert på å ta opp dette i kontrakter med rekrutteringsbyråer først.

Generelt sett er midlertidig ansatte og migranter mest sårbare for tvangsarbeid, uansett sektor.

### **Unngå tvangsarbeid innen transport**

På grunn av den økte netthandelen under pandemien, som har skapt stor etterspørsel etter arbeidskraft i transportsektoren, har risikoen for tvangsarbeid og uetisk praksis økt. Vi har derfor besluttet å gjennomføre SMETA-revisjoner blant noen av våre største transportleverandører i Kina og USA.

SMETA-revisjonene, som ble gjennomført i 4. kvartal 2023, har ikke avdekket tegn på tvangsarbeid eller uetisk praksis, og små avvik knyttet til administrative spørsmål og helse- og sikkerhetsforskrifter ble raskt korrigert.

## **Bygge kapasitet for å unngå tvangsarbeid og moderne slaveri i indirekte innkjøp**

For å styrke bevissthetskulturen om menneskerettighets spørsmål, inkludert moderne slaveri, og for å håndheve implementeringen av standarder og prosesser i organisasjonen, har vi etablert et CoC Ambassador Network (ambassadørnettverk for etiske retningslinjer) for høyrisksektorene innen indirekte innkjøp. I 2023 ble det gjennomført opplæring om moderne slaveri og tvangsarbeid med kategoriledere i Indirect Procurement for å bygge kapasitet i de ulike regionene.

Neste skritt vil være å øke kompetansebyggingen og fortsette de anerkjente sosiale revisjonene med fokus på spørsmål knyttet til tvangsarbeid i 2024.

## **Handelslovgivning rettet mot å unngå tvangsarbeid**

Det er av høyeste viktighet å sikre at vi overholder handelslovgivningen for å unngå tvangsarbeid. I 2023 har vi derfor gjennomført et prosjekt for å kontrollere om noen av våre leverandører kan være knyttet til regioner som er kjent for tilknytning til tvangsarbeid. Vi vil fortsette å overvåke dette for å sikre at produktene våre ikke produseres med slavearbeid.

## **Pilotprosjekt for å klargjøre for EUs direktiv om tilbørlig aktsomhet for bærekraft for foretak**

For å forberede oss på det kommende direktivet om tilbørlig aktsomhet for bærekraft for foretak, startet vi et pilotprosjekt med vurdering av menneskerettighetsrisikoer for å revidere og styrke våre prosesser for identifisering av menneskerettighetsrisikoer i hele organisasjonen. I pilotprosjektet har vi vurdert menneskerettighetsrisikoer langs verdikjeden til vår Refrigeration & Air Conditioning Controls Division i Danfoss Climate Solutions. I 2024 planlegger vi å benytte pilotprosjektet til å iverksette skalering og konsolidering på tvers av virksomhetene våre for kontinuerlig å informere og veilede vår tilnærming til menneskerettighetsrisikoer.

## **Oversikt over betydningsfulle aktiviteter**

Bedrifter er pålagt å etablere «betydningsfulle aktiviteter» som vil bidra til å eliminere alle former for moderne slaveri og som vil føre til forbedringer på dette området.

I 2023 var vår innsats for å bekjempe moderne slaveripraksis fokusert på:

- Gjennomføre anerkjente sosiale revisjoner med fokus på tvangsarbeid.
- Sikre at vi overholder handelslovgivningen for å unngå tvangsarbeid.
- Utvikling og utrulling av prosesser for å forberede etterlevelse av EUs direktiv om tilbørlig aktsomhet for bærekraft for foretak.

### **I 2024 vil vi fokusere på:**

- Gjennomføring av anerkjente sosiale revisjoner med fokus på tvangsarbeidsspørsmål samt egne revisjoner med fokus på emnet.
- Kapasitetsbygging innen moderne slaveri og tvangsarbeid blant våre ansatte som har kontaktpunkter til leverandører og som foretar leverandørvalg, samt for våre egne leverandører.
- Videre utvikling og utrulling av prosesser for å forberede etterlevelse av EUs direktiv om tilbørlig aktsomhet for bærekraft for foretak.
- Gjennomgang av vår eksisterende levelønnspraksis over hele verden med spesielt fokus på disiplinærtiltak.

## **Håndtering av konfliktmineraler**

Danfoss støtter regjeringers og organisasjoners innsats for å stoppe vold og overgrep i konfliktrammede områder. Danfoss er derfor forpliktet til å kjøpe inn materialer og komponenter fra selskaper som også deler våre verdier når det gjelder menneskerettigheter, etikk og miljøansvar.

Vi har etablert interne prosesser for å fastslå om produktene våre er konfliktfrie, for å sikre at våre innkjøp av materialer og komponenter ikke bidrar til brudd på menneskerettighetene i konfliktområder.

Vi ønsker å ta informerte innkjøpsbeslutninger, og derfor støtter vi Responsible Minerals Initiative (RMI) og undersøker om tinn, tantal, wolfram og gull (3TG) i produktene våre kommer fra konfliktrammede områder og høyrisikoområder. For å holde oss informert om etterlevelse av lover og regler samarbeider vi med leverandørene våre og opptrer utenfor selskapets grenser. I 2023 samlet vi inn data fra 1450 Tier 1-leverandører og leverte maler for rapportering av konfliktmineraler til kundene våre.

Vi identifiserer potensielle innkjøpsrisikoer som påvirker produktene våre, og krever proaktivt at alle mineraler i forsyningskjeden vår er konfliktfrie. Vi utøver due diligence med hensyn til opprinnelsen og sporbarheten til 3TG-mineralene (tinn, wolfram, tantal og gull) som finnes i produktene i forsyningskjeden vår som vi produserer eller kontraherer for produksjon.

Vi oppfordrer leverandørene våre til å anskaffe 3TG-mineraler på en ansvarlig måte gjennom smelteverk og raffinier som er verifisert som DRC-konfliktfrie gjennom Responsible Minerals Assurance Process (RMAP), tidligere Conflict-Free Smelter Program (CFSP), eller et lignende rammeverk.

Til slutt støtter og følger vi nasjonale og internasjonale standarder og retningslinjer for ansvarlige forsyningskjeder for 3TG-mineraler, som OECDs veiledning om aktsomhet for ansvarlig handel med mineraler fra konfliktrammede områder og høyrisikoområder.

I 2023 kjørte vi en pilot for utvidet mineralrapportering, og samlet inn informasjon fra 450 leverandører om opprinnelsen til kobolt og glimmer i produktene våre.

## **Verifisering**

Vi har engasjert Assent, som er eksperter på forsyningskjededata, for å utføre due diligence og verifisere samsvar når det gjelder konfliktmineraler.

## **Sertifisering**

Per i dag har Danfoss ikke implementert en prosess for sertifisering i samsvar med California Transparency in Supply Chains Act, men Danfoss leverer regelmessig en «Slavery & Trafficking Risk Template» (STRT) til våre kunder i USA, som krever omfattende informasjon om hvordan vi unngår tvangsarbeid. Lærdommen fra STRT er brukt i opplæring om moderne slaveri samt i spørreskjemaene for egenevaluering som vi har distribuert til noen av våre leverandører.

## **Evaluering av effektivitet**

Så langt har Danfoss ikke gjennomført en effektivitetsanalyse av selskapets tilnærminger for å minimere eller eliminere moderne slaveripraksis i alle våre forretningsaktiviteter, men vi har lagt vekt på effektivitet når vi utfører «betydningsfulle aktiviteter» og når vi setter mål for våre aktiviteter.



## Opplæring

### Danfoss-opplæring

Opplæring i Code of Conduct-spørsmål, inkludert tvangsarbeid, er en omfattende del av vår onboardingprosess for nyansatte i innkjøp, så vel som for nye leverandører.

I 2023 fikk medlemmer av Code of Conduct Ambassador Network opplæring i å unngå tvangsarbeid for å bygge kompetanse i regionene og sikre at de kan gi innspill til sine lokale kolleger.

### Rettsmidler

Det er en integrert del av en due diligence-prosess for menneskerettigheter at rettighetshavere har tilgang til klageordninger. Eksempler på rettighetshavere er ansatte, lokalsamfunn og vår forsyningskjede. Gitt selskapets natur, produksjonsprosesser og omfanget av vår due diligence-prosess, er de primære rettighetshaverne som påvirkes, våre ansatte – inkludert ansatte i outsourcete funksjoner og midlertidig ansatte. Leverandører i forsyningskjeden vår kan også bli påvirket.

Danfoss bruker sin Ethics Hotline som en klagemekanisme. Ethics Hotline er tilgjengelig for våre forretningspartnere og ansatte, og gjør det mulig for dem å rapportere anonymt om eventuelle bekymringer de måtte ha i forbindelse med interne standarder, lovgivning, etisk atferd og menneskerettigheter. I Ethics Hotline-oppsettet undersøkes rapporter, og ved begrunnede påstander iverksettes korrigerende tiltak. For å gi mer klarhet i hvordan vi håndterer menneskerettighetsrelaterte spørsmål, har vi utarbeidet en [prosess for håndtering av menneskerettighetsklager](#).

Skui, 20. juni 2024

Danfoss AS  
Org. Nummer: 915 414 710

---

Torben Christensen  
Styrets leder

---

Anders Stahlschmidt  
Styremedlem

---

Inge M. Lehmann  
Styremedlem

---

Tron Sætre  
Daglig leder

---

Mona Oddevald  
Daglig leder

Skui, 20. juni 2024

Danfoss Power Solutions AS  
Org. Nummer: 981 261 682

---

Torben Christensen  
Styrets leder

---

Anders Stahlschmidt  
Styremedlem

---

Steen Rohleder  
Styremedlem

---

Mona Oddevald  
Daglig leder