

---

TripleNine Group

# CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) RAPPORT

---

---

# TripleNine

## CSR-rapport 2023

---

TripleNine Group er en koncern bestående af selskaber, hvis forretningsaktivitet hovedsageligt består af fremstilling og forædling af fiskemel og fiskeolie på selskabets produktionsenheder i Chile, Danmark og Norge.

Denne rapport udgør TripleNine koncernens samlede CSR-rapport og har til formål at afrapportere status, mål og retning for TripleNine Group på CSR-området. I tillæg til CSR fokuserer denne rapport på bæredygtighed, fordi bæredygtig forretningsudvikling er en hjørnesten i vores koncernstrategi, og fordi vi naturligvis også må tage vores ansvar for en bæredygtig udvikling og berette om den.

Bæredygtig forretningsudvikling, som strategielement, reflekterer vores commitment til at integrere bæredygtighed i måden, vi driver vores forretning på, og til at gøre mere end alene at opfylde diverse ESG-regulativer (Environment Social Governance). Det reflekterer også vores overbevisning, at vi som selskab kan vinde en konkurrencemæssig fordel ved at arbejde systematisk med et forretningsfokus på bæredygtighed.

Vi taler i koncernen om tre fokuspunkter: bæredygtighed, konkurrencedygtighed og dygtighed, der har det til fælles, at de grundlæggende alle handler om, hvad man får ud af sine ressourcer; hvad enten der er tale om råvarer, kilowatt-timer, produktionsapparat, kapital eller kompetencer.

Kvalitet er et meget væsentligt element for TripleNine, hvorfor vi selvfølgelig opfylder reglerne for fødevarer sikkerhed og reglerne for god produktionspraksis ved at være certificeret efter GMP+ (Good Manufacturing Practice incl. HACCP) i Danmark og FEMAS i Norge. Gennem vores systematiske kvalitetsstyring arbejder vi med løbende forbedringer og med at indfri vores mål i forhold til meludbytte, olieudbytte, friskhed udtrykt som TVN-niveau (Total Volatile Nitrogen) og eventuelle kundereklamationer.

Vi prøver i denne rapport dels at synliggøre, hvordan vi ønsker at integrere bæredygtighed i forretningen, dels gennem den læring selve rapporteringsprocessen giver os, at forberede os på at opfylde kravene, når den kommende, lovpligtige CSRD-rapportering træder i kraft for os som C-selskab efter dansk selskabslovgivning den 1. januar 2025. Derfor er rapporten inddelt i et afsnit om Environment, et afsnit om Social og et afsnit om Governance.

I de lande, hvor TripleNine er aktiv, er der forskellige traditioner og kulturer for, hvilke data man som standard indhenter og følger med i, og hvilke man ikke gør. På denne måde fungerer det også som en generalprøve, fordi arbejdsprocessen med at udarbejde rapporten gør os opmærksomme på yderligere databehov, som vi ellers kunne tage for givet.

Rapporten dækker 2023 og indeholder i visse tilfælde referencedata flere år tilbage. Vi har ikke været i stand til at skaffe data i alle tilfælde, men har, hvor det var nødvendigt, anvendt vores bedste skøn og estimater.

---

## Environment

# Miljøet og vores påvirkning

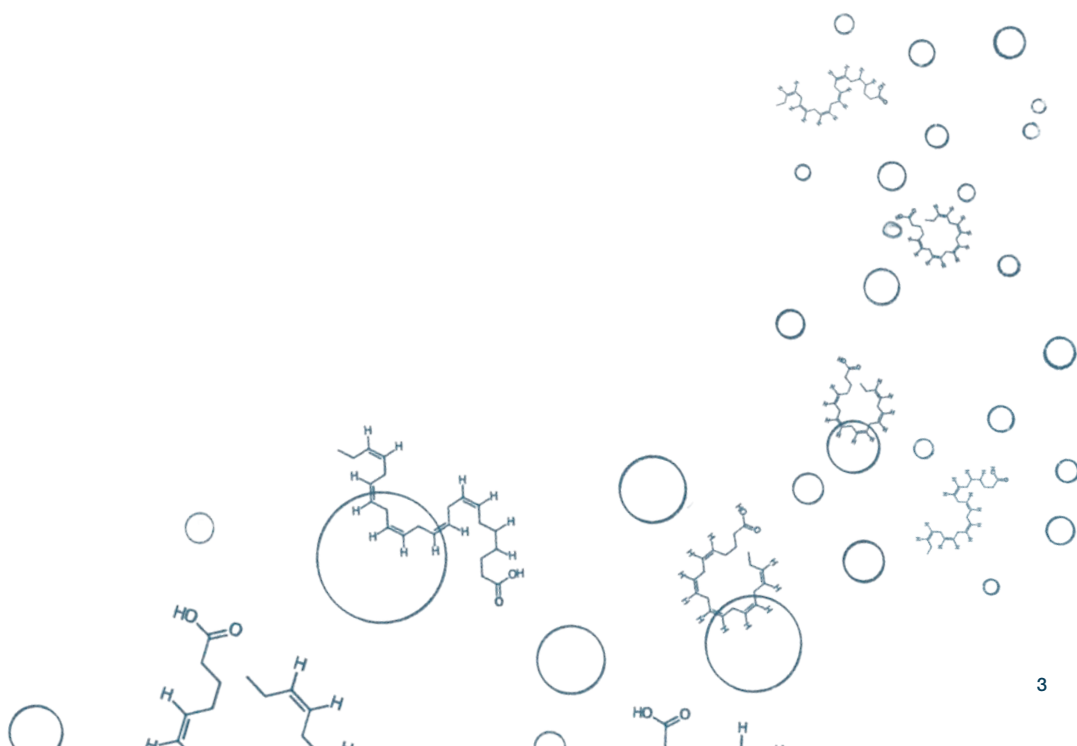
---

Vores mål er at minimere vores miljø- og klimamæssige aftryk ved effektivt at udnytte de råvarer og ressourcer, der er til rådighed for vores produktionsenheder. Derfor har vi fokus på løbende at forbedre vores ressourceanvendelse - herunder energi, vand og øvrige hjælpestoffer - i vores produktionsprocesser. Vores indsats omfatter løbende forbedringstiltag for at reducere energiforbruget samt minimere lugt- og spildevandsemissioner til det omgivende nærmiljø.

Vi har desuden en erklæret målsætning om at øge inklusionen af sidestrømme fra produkter fra konsumindustrien. Dermed upcycler vi rest- og spildprodukter, som derved bliver til ingredienser, der indgår som sunde og ernæringsrigtige byggesten i aqua-foder og agro-diæter.

Vi sourcer i størst mulig udstrækning vores råvarer efter devisen "regionally fresh". Dette giver den friskeste råvare, som giver den bedste produktkvalitet og tillige bevirker, at energiforbruget reduceres i vores fremstillingsprocesser. Den geografiske nærhed til fiskepladserne medfører desuden et relativt lavere brændstofforbrug på fiskefartøjerne, hvilket i sidste ende får en positiv indvirkning på CO<sub>2</sub> aftrykket af vores færdigvarer.

Selvom vi endnu ikke kan afrapportere på scope 3, anslås op mod 70% af vores samlede klimaaftryk at stamme fra råvaresiden. Derfor sigter vi mod at etablere et netværk af råvareleverandører og partnere, der sammen med os tager initiativer til klimaforbedrende tiltag og løsninger og dermed bidrager til en mere miljømæssigt bæredygtig værdikæde.



## Energiforbrug

Fiskemels- og fiskeolieproduktion er en energikrævende proces, hvor energien blandt andet forbruges til koge-, damp- og tørreprocesser. TripleNines produktionsenheder benytter sig af forskellige energiformer som kul, olie, naturgas og elektricitet, en praksis der afhænger af geografiske forhold, lokal infrastruktur, procesmæssige behov og historisk tradition.

I alle enheder arbejdes der lokalt med systematiske tiltag for at reducere energiforbruget, som løbende overvåges og rapporteres. Særligt er overgangen fra fossilt brændstof til vedvarende energikilder væsentlig, men endnu er det ikke økonomisk muligt at drive en fabrik alene med vedvarende energi, hvorfor vi i stedet forsøger at optimere energimixet under hensyntagen til både økonomi og miljø. I TripleNine koncernens danske produktionsselskaber arbejdes der i øvrigt mod en certificering i energiledelse efter ISO 50001 standarden i 2024-25.

På fabrikken i Thyborøn har man omlagt operationer i produktionen, som reducerer behovet for inddampning, og har desuden planlagt en omlægning af rensningen af lugtemissioner, som vil være mere effektiv, både i rensning og energiforbrug. Der er også udarbejdet en handlingsplan for nedlukning af to kulfyrede kedler, hvorved kul udfases helt i 2024.

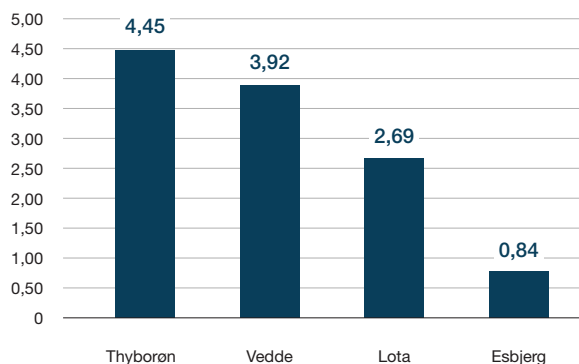
Desuden pågår sonderinger hos eksterne parter med henblik på en overgang til Power-to-X i det længere perspektiv, idet der i nærområdet foretages store regionale investeringer i vedvarende energinfrastruktur.

På TripleNines fabrik i Vedde har man arbejdet intensivt med nedbringelse af energiforbruget siden 2007, men har fortsat potentialer til at forbedre sig. Fabrikken gennemfører en række investeringer i nyt udstyr som f.eks. nye kogere og tørrere, der blandt andet medvirker til at reducere energiforbruget pr. kg. færdigvare. Desuden er store dele af fabrikkens udstyr isoleret, så varmetabet i produktionsprocesserne reduceres.

På TripleNines fabrik i Lota er man overgået fra LPG gas til den renere gasform LNG som energikilde. Der er desuden etableret handlingsplaner for reduktion af energiforbrug ved at reducere vandindtag i produktionsflowet.

Figuren viser forbruget i kWh pr. kg. produceret færdigvare i 2023 for hver af TripleNine Groups fabrikker. Om end nøgletallene er i samme enheder, er de ikke direkte sammenlignelige på tværs af selskaber qua forskellige produktionsformer og forskellige produkter, men de tjener som referencepunkter for at sætte mål for fremtidige forbrugsmønstre, hvilket sker senere i 2024.

kWh pr. kg færdigvare for 2023



## CO<sub>2</sub> emissioner for scope 1 og 2

Drivhusgasemissionerne beregnes årligt som CO<sub>2</sub> ækvivalenter for det enkelte TripleNine selskab. Disse tal indrapporteres, samles og bearbejdes til en samlet rapportering for TripleNine Group. Der udarbejdes klimaregnskaber i de enkelte koncernselskaber, som ligesom nærværende rapport følger den internationale Greenhouse Gas Protocol (GHG). Dette er den anerkendte metode til opgørelse af udledning af drivhusgasser, omregnet til CO<sub>2</sub>-ækvivalenter (CO<sub>2</sub>e). Normalt angives den samlede CO<sub>2</sub>e-udledning i tons (t CO<sub>2</sub>e). For vores norske selskab indeholder rapporten tal og datamateriale, der tillige er underlagt norsk lovgivning "Åbenhedsloven" (Transparency Act).

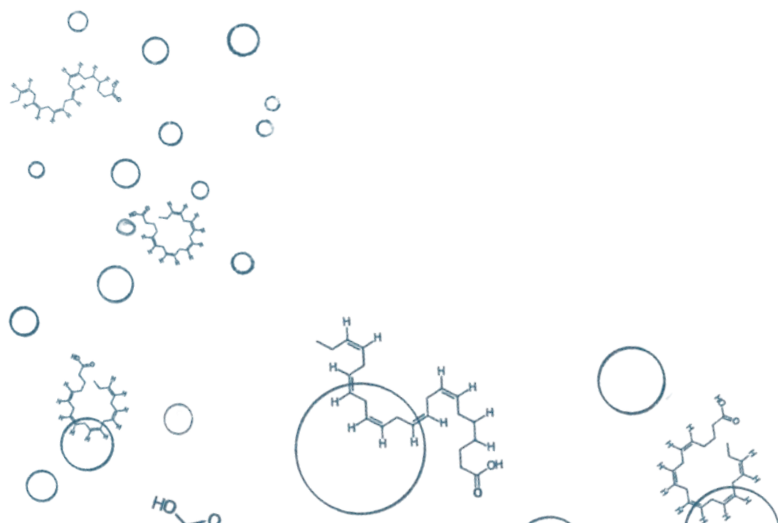
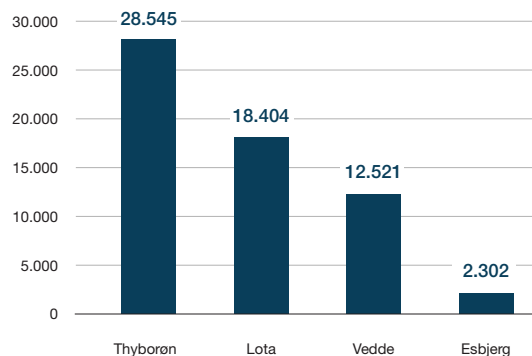
Drivhusgasemissionerne inddeles i 3 scopes, afhængigt af, hvor i værdikæden de forekommer, og dermed hvilken kontrol TripleNine har over dem.

Scope 1 – emissioner stammer fra de aktiviteter, som den respektive TripleNine enhed kontrollerer direkte, og omfatter transport og kørsel med egne køretøjer samt direkte emissioner fra egne produktionsanlæg. Scope 2 – emissioner hidrører fra de indirekte emissioner fra den energi, som den enkelte TripleNine enhed køber. For både scope 1 og 2 beregnes t CO<sub>2</sub>e ved at anvende emissionsfaktorer på specifikke aktivitetsdata.

Som tidligere omtalt er scope 3 endnu ikke inkluderet, idet vi er i færd med dataindsamling, kortlægning og kalibrering af scope 3 emissioner sammen med udvalgte interesseorganisationer herunder IFFO, MID og DPPO.

Samlet set udleder TripleNine Group 61.772 t CO<sub>2</sub>e inden for scope 1 & 2 i henhold til fordelingen i diagrammet. Det er et klart fokusområde at nedbringe udledningerne gennem energieffektiviseringer i de respektive enheder som eksemplificeret i foregående afsnit.

tons CO<sub>2</sub>e for 2023



## Vandforbrug

Fiskemels- og fiskeolieproduktion genererer spildevand i form af urene kondensatstrømme fra koge-, tørre- og inddampningsprocesser. Desuden modtager produktionsanlæg med direkte fiskemodtagelse lossevand fra fiskefartøjer under losseprocessen fra skib til fabrik. Kravene til vand- og spildevandshåndtering varierer fra land til land, men ved samtlige produktionsanlæg i TripleNine koncernen arbejdes der med løsninger til løbende reduktion af vandforbrug og udledning af spildevand. Reduktion af vandforbruget vil også lede til reduktion i energiforbruget, da mindre vand dermed indgår i energiforbrugende termiske processer.

Vandforbruget dækker her over alt vand indkøbt fra eksterne leverandører samt egne boreriger i Norge til vores produktionsanlæg.

I Thyborøn ledes urent kondensat fra recipient til kommunalt rensningsanlæg. Desuden er der installeret flotationsanlæg til genanvendelse af lossevand. Eventuelle slamfraktioner afhentes og bliver genanvendt til biogasfremstilling.

I Vedde bliver dele af fabrikkens spildevandsfraktioner udledt direkte til recipient, hvilket er i overensstemmelse med norsk lovgivning og regional miljøtilladelse.

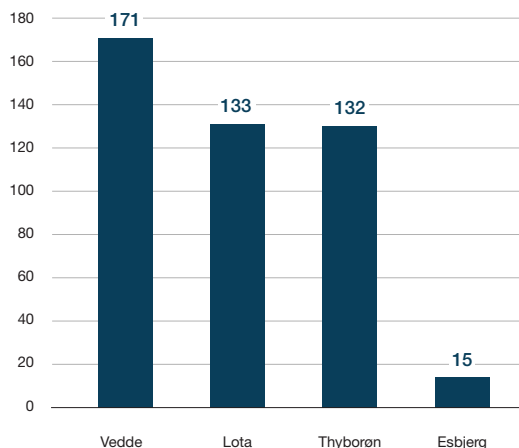
I Lota foretages der biologisk rensning af delstrømme af urent kondensat, mens øvrige vandstrømme ledes tilbage til recipient i henhold til chilensk lovgivning og lokal miljøtilladelse.

## Håndtering af affald

Der foretages affaldssortering i alle enheder i henhold til det enkelte lands love og krav. Herunder bliver dele af det kildesorterede affald i Danmark og Norge sendt til genanvendelse.

Farligt affald fra produktionsenhederne håndteres separat, og bliver afhentet og behandlet miljømæssigt korrekt på specialanlæg.

**Vandforbrug i 1000 m<sup>3</sup> for 2023**



## Miljømæssig bæredygtighed

For at bidrage til et bæredygtigt forbrug af marine ressourcer følger TripleNine anbefalingerne fra IFFO (The Marine Ingredients Organization), FAO (Food and Agriculture Organization of the United Nations) og ICES (International Council for the Exploration of the Sea). Derfor er TripleNine også certificeret i henhold til branchens Marine Trust standard for ansvarlig sourcing og forbedringsprogrammet ”improver programme” for blåhvilling.

I vores Code of Conduct skriver vi følgende i afsnittet ”Vores bidrag til bæredygtighed” med hovedvægt på det miljømæssige aspekt af bæredygtighed:

*Vi træffer vores beslutninger med udgangspunkt i bæredygtighed og under hensyntagen til den miljømæssige påvirkning. Vi ser dette som en forudsætning for at drive en konkurrencedygtig og lønsom forretning.*

*Vores forsyningskæde er baseret på råvarer fra havet, og derfor ønsker vi at bidrage til et bæredygtigt fiskeri. Vi forstår betydningen af bæredygtig ressourceforvaltning, og samarbejder derfor med certificeringsorganer for at sikre, at vores indkøb og praksis er i overensstemmelse med internationale standarder.*

*Vi sætter konkrete mål for at reducere vores påvirkning af miljøet og klimaet, og vi reducerer kontinuerligt vores energiforbrug og udledningen af drivhusgasser, ligesom vi implementerer metoder til at begrænse affald og vores forbrug af vand yderligere.*

*Det er centralt for os at samarbejde med vores forretningspartnere i forsyningskæden om løbende at forbedre indsatsen på miljøområdet og dermed bidrage til opfyldelsen af vores miljø- og klimamål. Desuden samarbejder vi med vores kunder om at udvikle produkter og forbedringstiltag ud fra bæredygtige principper, så vi hele tiden forbedrer vores standard på området.*

Som eksempler på konkrete tiltag har vi i december 2023 og som tidligere omtalt, besluttet at udfase anvendelsen af kul i Thyborøn helt i løbet af 2024. Vi har til hensigt at tilslutte os det internationale program ”Science Based Targets”, der forpligter os til at stræbe efter opfyldelse af Paris-aftalens klimamål. Og startende i 2024, er dele af ledelsens mål i incitamentsprogrammet et specifikt mål relateret til bæredygtighed f.eks. CO<sub>2</sub> emissioner pr. kg. færdigvare.

---

## Social

# Menneskene i og omkring vores virksomhed

---

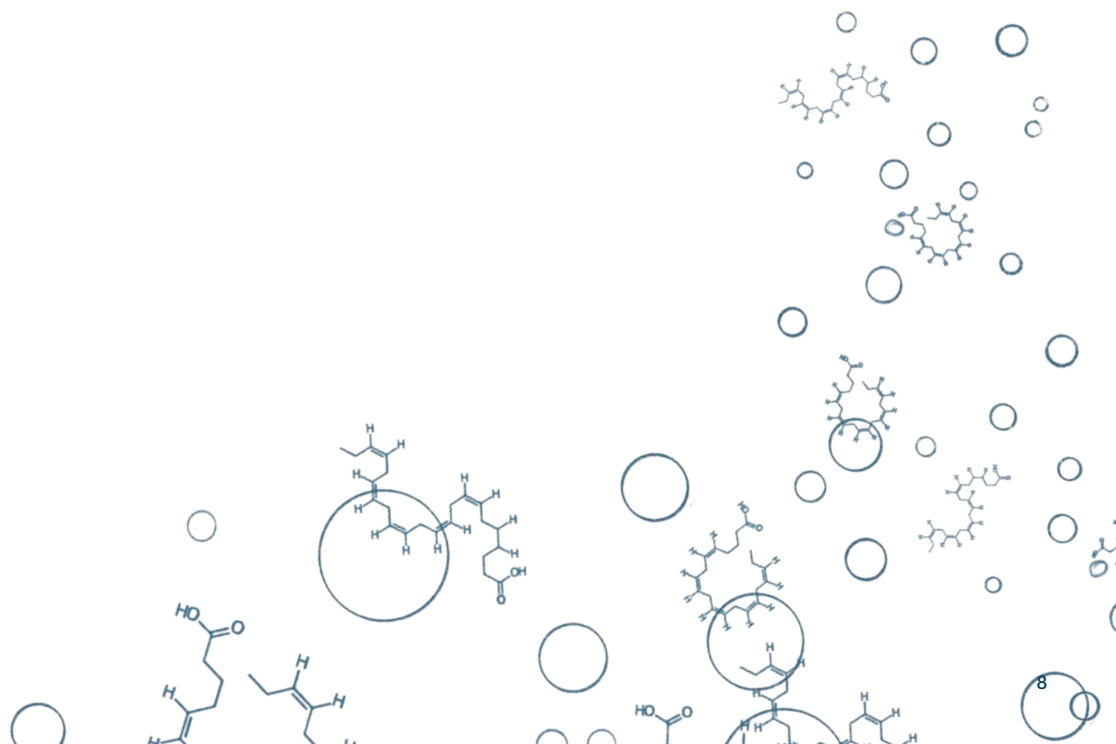
I vores bestræbelser på at fremme en ansvarlig og bæredygtig forretningsmodel, anerkender vi betydningen af vores sociale fodaftryk, med andre ord, hvordan vi påvirker menneskene i og omkring vores virksomhed. Denne del af rapporten fokuserer på det sociale aspekt af vores virksomhed og vigtigheden af vores medarbejdere.

Vi erkender, at vores nuværende data på diversitetsområdet ikke afspejler vores ambitionsniveau. Historisk set er fiskemels- og fiskeoliebranchen, i lighed med andre lignende industrier, præget af en overvægt af mænd, men antallet af kvinder i vores arbejdsstyrke og i ledende stillinger er desuagtet lavere end, hvad vi stræber efter.

Kønsdiversitet er i sig selv vigtig, men diversitet i al almindelighed må heller ikke undervurderes. Diversitet er essentiel for innovation, kreativitet og en stærk virksomhedskultur, fordi forskellige perspektiver og baggrunde beriger vores beslutningsgrundlag og problemløsning. Det er en udfordring, vi tager seriøst, og vi har også derfor afgivet Dansk Industris "Diversitetsløfte" og forpligtet os til at tage målrettede initiativer, der fremmer en mere inkluderende arbejdsplads.

På andre sociale områder har vi gjort mærkbare fremskridt og kan rapportere en signifikant reduktion i antallet af arbejdsulykker med fravær samt et fald i sygefraværet. Disse resultater ønsker vi at fastholde og forbedre yderligere som en understregning af vores engagement i at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø for alle vores medarbejdere.

Desuden har vi gennemført den første samlede medarbejderundersøgelse om jobtilfredshed i den danske del af virksomheden og kan glæde os over et udmærket resultat.





## Vores medarbejdere

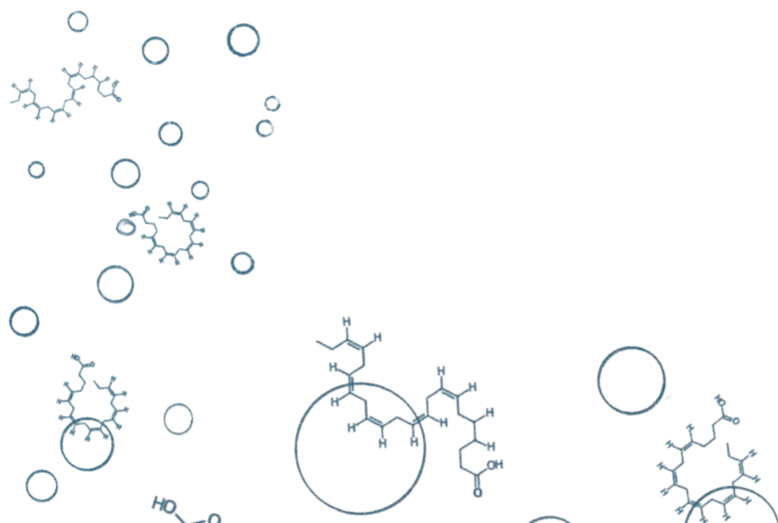
Ved udgangen af 2023 beskæftigede TripleNine Group 268 medarbejdere med en fuldtidsækvivalent (FTE) på 248. Dette forhold ser vi blandt andet som en afspejling af vores fleksible arbejdsmiljø og muligheden for at arbejde på deltid, der imødekommer vores medarbejders forskellige behov og livssituationer.

Vores medarbejderomsætningsrate på 9,3%, beregnet som antallet af medarbejdere, der har forladt virksomheden i løbet af året, vurderer vi som nogenlunde acceptabel, om end til den høje side.

Vi glæder os over at bidrage og nyde godt af at have 6 lærlinge/trainees i vores virksomhed, men vi anerkender også, at vi kan forbedre vores indsats for at tiltrække og udvikle unge talenter for at sikre virksomhedens langsigtede succes og bæredygtighed.

### Antal medarbejdere og medarbejderomsætning 2023

Antal medarbejdere	268
Antal medarbejdere (FTE)	248
Medarbejderomsætning (25/268) %	9,3
Antal lærlinge/trainees	6



## Diversitet og inklusion

Vores nuværende data på diversitet og inklusion viser, at der er udfordringer og muligheder for forbedring inden for vores organisation. Med et fuldtidsækvivalent (FTE) på 221 mænd og 27 kvinder, udgør kvinder 11% af vores samlede arbejdsstyrke. Denne skævhed i kønsfordelingen er mere udtalt på lederniveau, hvor 8% af lederne med personaleansvar er kvinder. Der er ingen kvinder i vores Group Management eller bestyrelse, hvilket resulterer i en kønsfordeling på 100% mænd i virksomhedens øverste ledelseslag.

Vores ambition er over tid at nå en kønsfordeling, der modsvarer kønsfordelingen på de private arbejdsmarkeder, vi fungerer på. For virksomhedens øverste ledelseslag er ambitionen på længere sigt at nå en kønsfordeling på 40/60 og som et første delmål at nå en kønsfordeling på 20/80 i 2027.

Disse tal understreger behovet for at intensivere vores indsats for at fremme diversitet og inklusion på alle niveauer i organisationen. Diversitet er afgørende for innovation, kreativitet og en stærk virksomhedskultur, da forskelligartede perspektiver og baggrunde beriger vores beslutningstagning og problemløsning. Det er med den erkendelse, at vi forpligter os til at tage konkrete skridt mod at få en bedre balance fremadrettet.

I en verden, hvor knapheden på arbejdskraft bliver en stadig større udfordring, er det ydermere vigtigt for vores virksomhed at udnytte hele talentpoolen, hvilket kan få betydning for vores bæredygtighed og konkurrenceevne på længere sigt.

Vi har endnu ikke iværksat initiativer, der sigter mod at tiltrække, udvikle og fastholde kvindelige talenter på tværs af vores organisation. Dette vil derfor være en central indsats i de kommende år.

I Danmark har vi, som tidligere nævnt, tilsluttet os Dansk Industris tiltag Diversitetsløftet, som er udviklet til medlemsvirksomhederne til at fremme diversitet, inklusion og ligestilling. Diversitetsløftet giver os en række værktøjer og viden til, med Dansk Industris ord, at rykke fra gode intentioner til konkret handling.

### Kønsfordeling i virksomheden, ledelsen og bestyrelsen



## Et sikkert og sundt arbejdsmiljø

### Arbejdsulykker

Vores forpligtelse til sikkerhed på arbejdspladsen er en ufravigelig prioritet.

Nedenfor ses de seneste fem års data om arbejdsulykker på tværs af enheder. Der er i 2023 opnået en betydelig reduktion i det samlede antal ulykker til 8, hvilket er det laveste antal i den observerede periode. Denne forbedring er et resultat af et markant fald i antal ulykker i den danske del af virksomheden, som samlet set er gået fra 7 ulykker i 2022 til 2 ulykker i 2023.

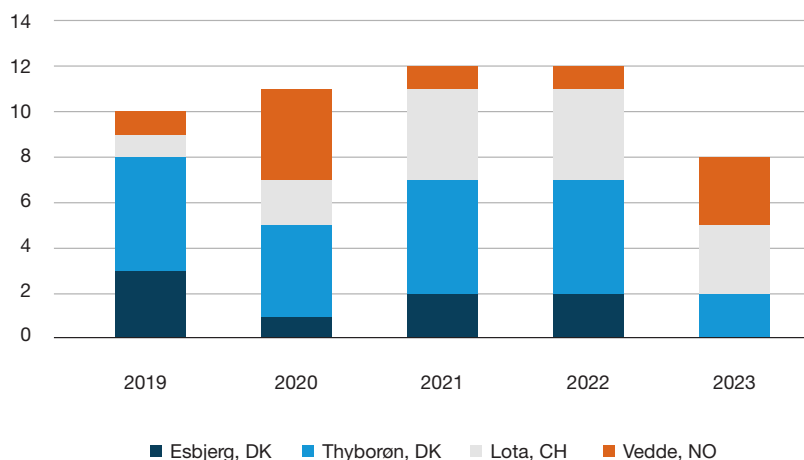
Specifikt er der i Thyborøn arbejdet målrettet på at reducere antallet af ulykker via en række nye tiltag. Der er blandt andet etableret en ny arbejdsmiljøorganisation med en decentral struktur, som appellerer til en højere grad af medarbejderinvolvering i området. Der er ydermere blevet arbejdet målrettet på at gennemføre forebyggende sikkerhedsrunderinger samt registrering af såkaldte nærved-ulykker. Alt sammen med forebyggelse for øje.

Arbejdet med sikkerhed er blevet digitaliseret, hvilket blandt andet betyder, at den enkelte medarbejder med sin smartphone kan registrere nærved-ulykker, herunder tage billeder, og uploade direkte i det system, hvorfra der sker en systematisk opfølgning.

Disse forbedringer styrker vores overbevisning om, at kontinuerlig opmærksomhed på medarbejderinddragelse og forebyggende indsatser er nøglen til at skabe en sikker arbejdsplads. Vi er forpligtede til, ikke kun at opretholde dette niveau af sikkerhed, men at forbedre det yderligere.

Vores mål er ingen arbejdsulykker.

### Arbejdsulykker med fravær



*En arbejdsulykke medregnes, når den sker i arbejdstiden og medfører mindst én dags fravær efter ulykkesdagen.*

## Sygefravær

Vores interesse for medarbejdernes velbefindende og sundhed afspejles også i vores registrering af sygefraværet på tværs af organisationen. Data fra de sidste fire år viser en varierende tendens i sygefraværsprocenten i de forskellige enheder.

I 2023 så vi en markant forbedring i sygefraværsprocenterne i alle enheder, som vi blandt andet tilskriver vores fokus på at fremme et sundt arbejdsmiljø og vores engagement i vores medarbejderes velbefindende.

I den danske del af virksomheden har vi formuleret en sygefraværspolitik, som har til formål at skabe tryghed i virksomheden ved at signalere, at TripleNine vil gøre en særlig indsats for at fastholde en sygdomsramt medarbejder i ansættelsesforholdet, hvis det er muligt, samt at begrænse sygefraværet til gavn for både medarbejder og virksomhed.

Vi har forskellige sundhedsfremmende initiativer og tilbyder blandt andet regelmæssige sundhedsundersøgelser til alle medarbejdere i alle enheder. Vi erkender, at forebyggelse og tidlig opdagelse er vigtigt i bestræbelserne på et sundt liv.

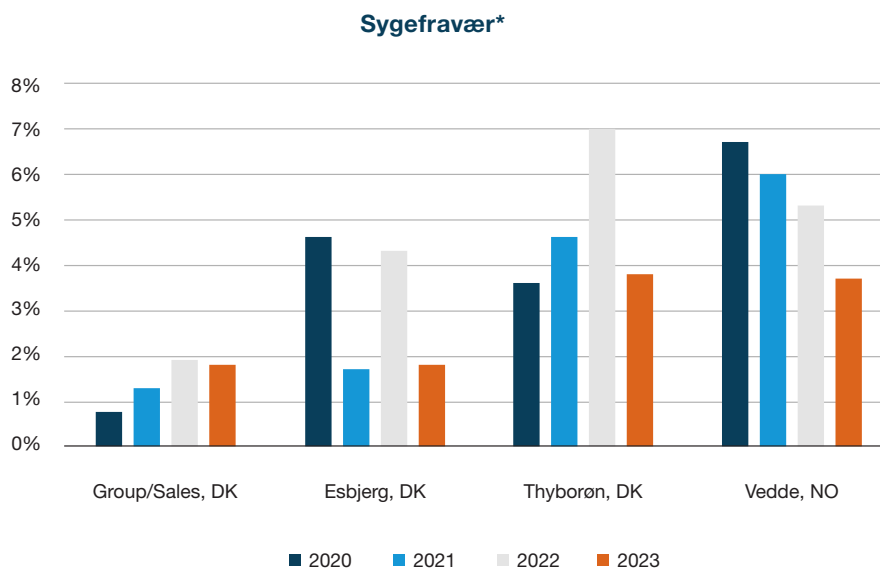
Dette initiativ giver medarbejderne et detaljeret overblik over deres sundhedstilstand og fremmer en proaktiv tilgang til deres egen sundhed, men bidrager også til at opbygge en kultur, hvor sundhed og velvære er en prioritet.

Vi tilbyder ligeledes alle medarbejdere en sundhedssikring, som en del af vores forpligtelse til medarbejdernes sundhed. Som noget nyt tilbyder vi også medarbejdere i Danmark en tandsikring.

Fælles for disse tilbud er, at de sikrer en nem adgang til sundhedspleje.

Det skal også fremhæves, at vi lejlighedsvist igangsætter forskellige initiativer til at fremme sundhed, som f.eks. ryggestopkursus for 7 medarbejdere i Thyborøn.

Vi fortsætter vores indsats for at reducere fraværet yderligere, da det er en central del af vores kontinuerlige arbejde med at sikre medarbejdernes trivsel og produktivitet.



\*Sygefraværet registreres ikke i Lota, Chile

## Jobtilfredshed

For første gang har vi gennemført en omfattende medarbejderundersøgelse i den danske del af vores virksomhed med henblik på at afdække jobtilfredsheden. Denne undersøgelse er designet og administreret af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) og er kendt for sin anvendelse på tværs af en bred vifte af virksomheder og sektorer. En særlig fordel ved denne undersøgelse er dens referenceramme, som muliggør en direkte sammenligning af vores præstationer med dem fra lignende organisationer og brancher.

De indsamlede data har kastet lys over vores medarbejderes perspektiver og erfaringer i hele den danske del af organisationen og giver en total svarprocent på 86% og en total jobtilfredshed på 80,3 points, der udtrykkes på en skala fra 1 til 100.

Benchmarket for jobtilfredshed sat af NFA er 71,7 point. Vores resultat ligger altså pænt over dette benchmark for hele Danmark, hvilket peger på en generelt høj medarbejdertilfredshed, som er et godt udgangspunkt for den videre udvikling af virksomheden.

I Vedde, Norge, har vi også i 2023 gennemført en undersøgelse for at måle den generelle jobtrivsel blandt vores ansatte. Undersøgelsen klassificerede jobtrivsel på en skala fra 1 til 5, hvor 5 repræsenterer "svært god trivsel". Resultatet fra denne undersøgelse er ligeledes opmuntrende, idet den gav et gennemsnit på 4,4 for 26 respondenter. Disse resultater peger således ligeledes på høj medarbejdertilfredshed blandt vores medarbejdere i Vedde, hvilket vi blandt andet tilskriver et, efter vores opfattelse, positivt og støttende arbejdsmiljø, hvor medarbejderne føler sig værdsatte og motiverede.

I vores enhed i Lota, Chile måles endnu ikke på jobtilfredshed.

## Støtte til lokalsamfund

Vores engagement i lokalsamfundene, hvor vi opererer, er en integreret del af vores virksomhedskultur. Gennem målrettede initiativer styrker vi levevilkårene og understøtter bæredygtig udvikling i disse områder.

I Lota, Chile, har vi taget skridt til at styrke det lokale brandvæsen, en vital institution, der drives af frivillige. Vores finansielle bidrag har muliggjort anskaffelsen af udstyr og tøj samt støttet deres træningsprogrammer. Disse initiativer sikrer, at brandvæsenet kan opretholde deres høje beredskab og beskytte samfundet effektivt.

Videre i vores indsats for at fremme sundhed og velvære i Lota, Chile, har vi påtaget os betalingen af ejendomslejen for det lokale hospital, en handling, der garanterer fortsat adgang til kritiske sundhedstjenester for lokalsamfundet. I Vedde, Norge, spænder vores støtte bredt fra sport og kultur til lokale udviklingsprojekter, hvilket afspejler vores engagement i samfundets alsidige vækst. Ved at sponsorere idrætsforeninger sikrer vi, at alle aldre har adgang til rekreative aktiviteter, mens vores bidrag til klubhuse og fritidsfaciliteter beriger det lokale kulturliv.

I Esbjerg, Danmark, har vi forpligtet os til at fremme uddannelse og læring gennem vores medlemskab af Education Esbjerg. Dette partnerskab afspejler vores engagement i at udvikle Esbjerg og omegn, som et centrum for uddannelse og studieliv, med målet om at skabe større balance i Danmark - uddannelsesmæssigt, økonomisk og geografisk.

Fælles for vores initiativer i hele gruppen er en holistisk tilgang til virksomhedsansvar, hvor vi aktivt bidrager til de samfund, vi er en del af. Gennem disse tiltag bekræfter vi vores forpligtelser til at agere bæredygtigt og socialt ansvarligt, alt imens vi skaber værdi for både vores lokalsamfund og vores virksomhed.

---

## Governance

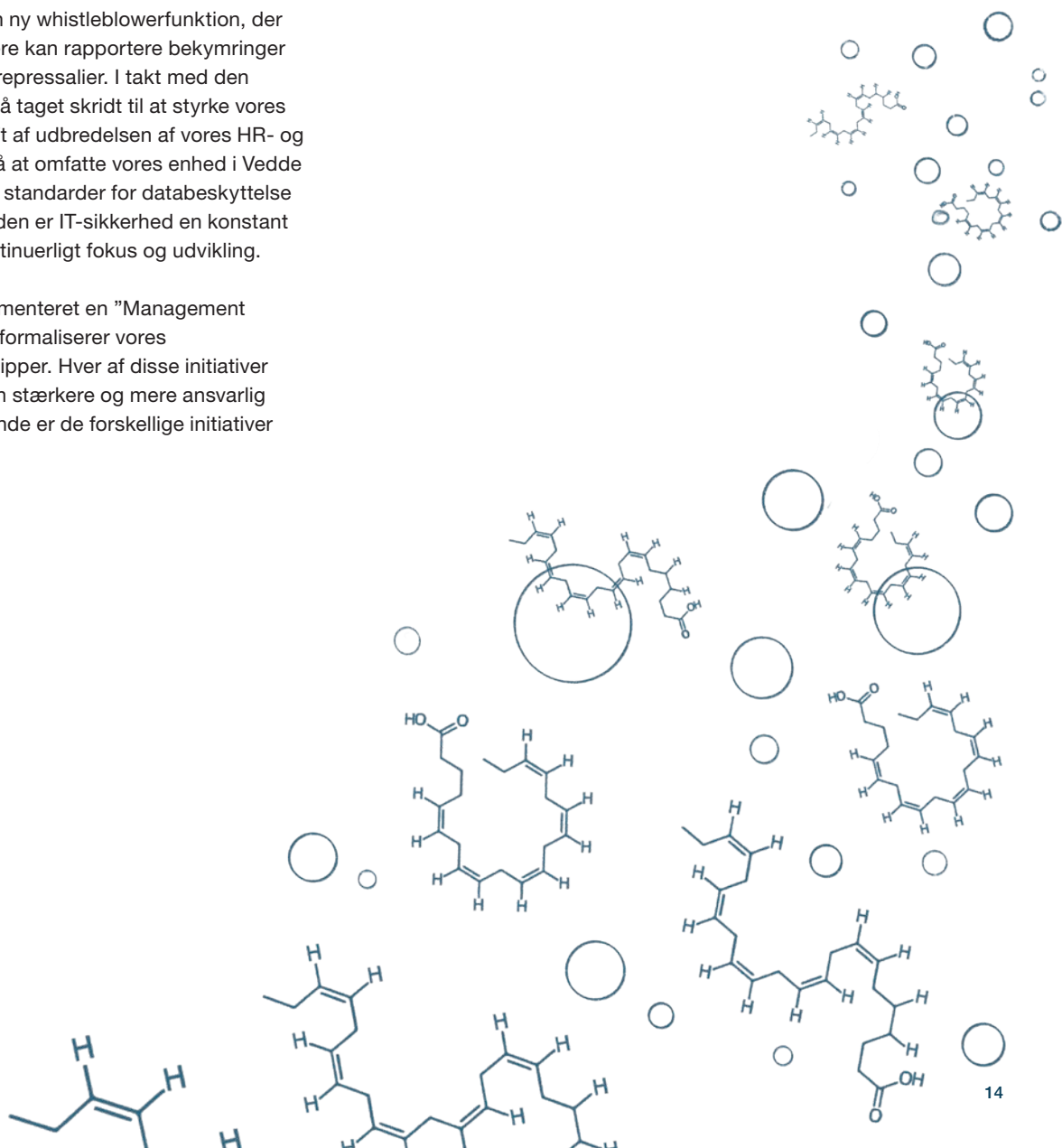
# Lederskab

---

Som en del af vores løbende bestræbelser på at styrke integriteten og ansvarligheden i alle aspekter af vores virksomhed, har vi iværksat en række initiativer, der afspejler vores forpligtelser til god praksis og gennemsigtighed. Vi har i 2023 således introduceret vores første Code of Conduct, som vi har kaldt "Bæredygtige forretningsprincipper", der fungerer som rygraden i vores etiske retningslinjer og forventninger til adfærd på tværs af TripleNine Group.

Desuden har vi etableret en ny whistleblowerfunktion, der sikrer, at vores medarbejdere kan rapportere bekymringer anonymt og uden frygt for repressalier. I takt med den digitale udvikling har vi også taget skridt til at styrke vores GDPR og compliance i kraft af udbredelsen af vores HR- og rekrutteringssystem til også at omfatte vores enhed i Vedde og dermed sikre ensartede standarder for databeskyttelse på tværs af grænser. Desuden er IT-sikkerhed en konstant prioritet, hvilket kræver kontinuerligt fokus og udvikling.

Endelig har vi senest implementeret en "Management Instruction", der yderligere formaliserer vores ledelsesprocesser og principper. Hver af disse initiativer er et skridt på vejen mod en stærkere og mere ansvarlig organisation, og i det følgende er de forskellige initiativer nærmere beskrevet.



## Code of Conduct "Bæredygtige forretningsprincipper"

I vores bestræbelser på at fremme et etisk og transparent arbejdsmiljø har vi taget vigtige skridt for at sikre, at vores virksomhed ledes i overensstemmelse med høje standarder og god governance. En central del af denne indsats er udviklingen og implementeringen af Code of Conduct, som vi har navngivet "Bæredygtige forretningsprincipper". Dette fundamentale dokument er resultatet af en omfattende proces og er godkendt af vores bestyrelse, hvilket understreger dets betydning og værdi for hele TripleNine Group.

Group Management spiller en afgørende rolle i at forankre disse principper i vores kultur og daglige forretning, sikrende at vores forpligtelser ikke blot er ord på papir, men levende praksisser. Vi er i gang med at yderligere konkretisere vores Code of Conduct gennem specifikke politikker og instruktioner, som vil støtte os i at operationalisere disse principper på tværs af hele TripleNine Group.

Vores Code of Conduct dækker fem hovedområder, som er essentielle for vores succes:

- Vores ansvar som samfundsborgere både lokalt og globalt
- Vores medarbejdere og arbejdsmiljø
- Vores bidrag til bæredygtighed
- Vores kvalitet
- Vores troværdighed

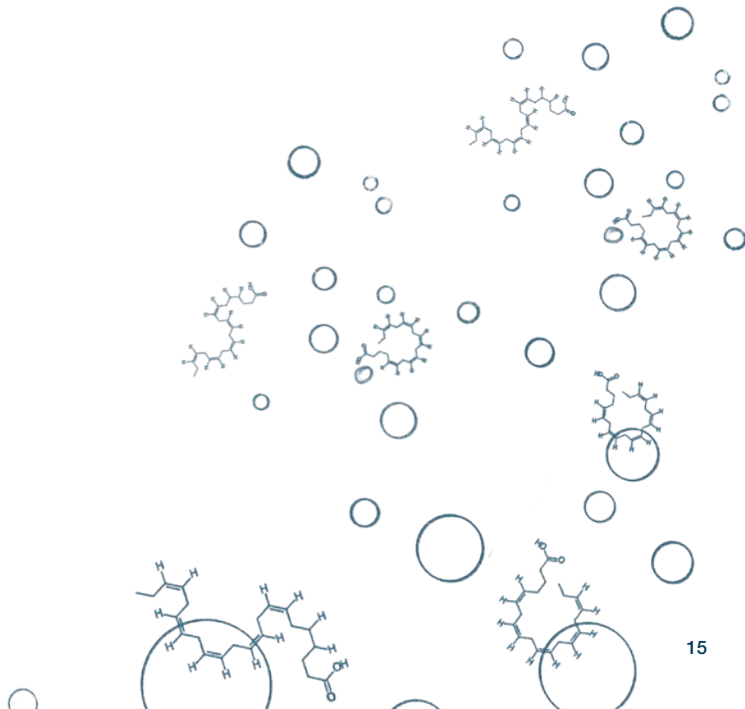
Gennem "Bæredygtige forretningsprincipper" forpligter vi os til, ikke kun at lede vores virksomhed med integritet, men også fremme en kultur, hvor ansvarlighed og bæredygtighed er integreret i alt, hvad vi gør.

## Whistleblowerfunktion

Åbenhed og tillid er hjørnestenene i vores virksomhedskultur og udgør en integreret del af vores Code of Conduct. For at styrke disse værdier indførte vi i 2023 en whistleblowerordning, der er designet til at facilitere en sikker og anonym kanal for både medarbejdere og eksterne interessenter til at rapportere eventuelle bekymringer eller uregelmæssigheder.

Denne ordning er flersproget og tilgængelig via en webbaseret platform, hvilket sikrer, at alle – uanset geografisk placering – har let adgang til at indberette bekymringer. For at sikre at alle er fuldt informeret om ordningen og dens formål, blev den præsenteret på fysiske møder for alle medarbejdere, sammen med vores Code of Conduct, på tværs af vores enheder i hele TripleNine Group.

Vi har endnu ikke modtaget anmeldelser i systemet. Vi er overbeviste om, at ved at give vores medarbejdere og eksterne interessenter midlerne til at udtrykke deres bekymringer anonymt bidrager vi væsentligt til at opretholde og styrke et miljø, hvor ordentlighed og åbenhed trives.



## **Databeskyttelse: GDPR og IT-systemer**

Et centralt element i vores governancestruktur er en forpligtelse til beskyttelse af persondata og opretholdelse af privatlivets fred. Vi anerkender vigtigheden af personlige oplysninger og er fast besluttet på at opfylde kravene i General Data Protection Regulation (GDPR) i alle aspekter af virksomheden.

For at understøtte denne forpligtelse er vores interne politikker og procedurer nøje udformet for at sikre, at alle persondata behandles med den højeste grad af sikkerhed og fortrolighed. Vi afholder regelmæssige revisioner for at verificere, at vores databeskyttelsespraksis ikke kun er ajour, men også effektivt implementeret.

Som led i at forbedre vores interne processer og garantere fuld overensstemmelse med GDPR, har vi implementeret et HR- og rekrutteringssystem. Dette system, som i 2023 blev udvidet til også at omfatte vores aktiviteter i Vedde, Norge, er skabt med en indbygget databeskyttelsesfunktion. Dets design prioriterer sikkerheden og fortroligheden af personoplysninger, sikrende at håndtering af disse data opfylder GDPR's privatlivsstandarder på tværs af landegrænser.

Desuden arbejder vi løbende med at ajourføre vores politikker for databehandling, ligesom vi kontinuerligt opgraderer vores IT-sikkerhed. Således skiftes i 2024 vores firewalls, vores VPN-adgang fornyes, og alle PC'ere og servere er forsynet med antivirusprogrammer, der opdateres automatisk. Endelig er vi i gang med at indføre en software, der giver virksomheden fuld kontrol på enhedsniveau over, hvad den enkelte enhed kan tilgå. Vi har et system til scanning af eksterne IP-adresser og domæner, og vi er tillige dækket af en opdateret og gentegnet cyber-security forsikring.

## **Management Instruction**

For at styrke styringen og koordinationen på tværs af hele TripleNine Group har vi indført en "Management Instruction". Dette dokument er udarbejdet for at fastsætte klare retningslinjer og standarder for ledelsespraksis inden for virksomheden, sikrende en ensartet tilgang til beslutningstagning og forvaltning af virksomhedens ressourcer.

Kernen i denne instruktion omfatter retningslinjer for godkendelsesrettigheder og underskriftsprocedurer, der sikrer, at alle beslutninger og aftaler opfylder de nødvendige godkendelsesniveauer. Dette bidrager til at opretholde en høj grad af ansvarlighed og gennemsigtighed i ledelsesstrukturen.

Desuden indeholder instruksens klare politikker for dækning af udgifter, som fastlægger, hvordan ledere får dækket erhvervsrelaterede omkostninger.

Fortrolighed er et andet afgørende element i denne instruktion. Endelig fastsætter instruktionen en forpligtelse til at konsultere sin overordnede inden implementeringen af større organisatoriske ændringer. Dette fremmer en inkluderende beslutningsproces og sikrer, at alle potentielle konsekvenser er nøje overvejet, før der træffes vigtige ændringer.

Denne Management Instruction fungerer som en vejledning for vores øverste ledelse og sikrer, at vores forretningspraksis er i overensstemmelse med vores værdier og de forventninger, som vores ejere og øvrige interessenter har til os.



---

# Fremtidige skridt på ESG-området

---

Som et vidnesbyrd om vores vedvarende engagement i miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige principper (ESG), har vi taget betydelige skridt for at styrke vores ESG-struktur og –strategi på gruppeniveau. Et centralt tiltag i denne proces er udpegning af en ansvarlig direktør, som skal lede vores ESG-initiativer, understøttet af en nyetableret styregruppe på området. Denne struktur sikrer en fokuseret og koordineret tilgang til vores ESG-arbejde.

I 2024 vil vi indlede et systematisk arbejde med vores næste ESG-rapportering, som vil være i overensstemmelse med Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Et af de første skridt i denne proces er udarbejdelsen af en dobbelt væsentlighedsanalyse på koncernniveau i løbet af året. Denne vil danne grundlag for vores fremtidige ESG-indsats og sikre, at vi adresserer de mest betydningsfulde områder for vores virksomhed og interessenter.

Som en væsentlig del af vores miljømæssige (E) fokus, vil vi udvikle og implementere nye politikker rettet mod at forbedre vores miljømæssige fodaftryk.

Dette omfatter initiativer som:

- En klimastrategi, der sigter mod at reducere vores CO<sub>2</sub>-udledning
- Politikker for bæredygtig ressourceanvendelse herunder vandforbrug

Vi planlægger yderligere at udvikle og implementere flere fælles politikker, der afspejler vores engagement i at opnå specifikke ESG-mål, herunder:

- En politik for kønsdiversitet, der skal sikre en højere grad af ligestilling og diversitet på tværs af vores organisation
- En sikkerhedspolitik, der sigter mod at fremme et sikkert arbejdsmiljø for alle medarbejdere i hele organisationen

Disse initiativer markerer næste fase i vores arbejde med at integrere ESG-principper i vores forretningsstrategi og operationelle praksis. Ved at styrke vores politikker og målsætninger inden for disse nøgleområder, forpligter vi os til ikke blot at drive forretning på en ansvarlig og bæredygtig måde, men også til at bidrage positivt til samfundet og miljøet.

