



Bærekraftsrapport

2023

Bærekraftsrapport 2023
2. utgave

© 2024 Fair Group AS
Alle rettigheter reservert

Forfatter: Kenneth Danielsen

Bidragstere:
Christian Aandalen, Rune Heimstad, Siri Jensen, Trine Teigland, Brian Furnes og Tove Lill Skønberg

Design og layout: Kenneth Danielsen



Papirutgaven av denne rapporten er trykt lokalt av CopyCat Lysaker med omtanke for miljøet og lokalsamfunnet. CopyCat Lysaker er godkjent Svanemerket trykkeri, som betyr at denne rapporten er trykt i henhold til merkets strenge krav til klima og miljø. Trykt i Norge-merket er et kvalitetsstempel som viser at hele produksjonen skjer hos norske trykkerier i Norge.

«Fair», «vi», «våre» og «oss» refererer til selskapene Fair Group AS, Fair Collection AS og Fair Distribution AS.

Innhold

Bærekraftsåret 2023	04	Styresett	
Om Fair Group	05	Internkontroll	25
Om bærekraftsrapporten	06	Antikorrupsjon	26
Nytt i denne rapporten	06	Antihvitvasking	26
Vår tilnærming til FNs bærekraftsmål	07	Personvern	27
UN Global Compact	08	Cybersikkerhet	27
		Aktsomhetsvurderinger	28
Klima og miljø		Vedlegg	
Sertifisert Miljøfyrtårn	10	Klimaregnskap 2023	30
Netto Null i 2024	10	Nye ansettelser og representasjon	33
Avfall og resirkulering	13		
Innkjøp	14		
Klimaregnskap	14		
Sosiale forhold			
Oppfølging av sårbare grupper	17		
Mangfold, inkludering og likestilling	19		
Helse, miljø og sikkerhet	21		
Fair gir tilbake	22		
10 millioner i salærreduksjon	23		



Bærekraftsåret 2023

Våren 2023 ble vår nye strategi vedtatt og implementert. Strategien er tuftet på bærekraft, og vi som selskap nedfelte viktige målsetninger for vårt arbeide. Vi har ingen direkte utslipp i konsernet, men vi har store residualutslipp som følge av papirfakturaer. Selv om vi jobber for å digitalisere flere fakturaer, er fortsatt en andel av befolkningen analoge. Vi har derfor valgt å klimakompansere alle residualutslipp for 2024, og er dermed klimanøytrale ett år før målet. Det er vi stolte av!

Som en del av finansnæringen ser vi at det fortsatt er mye å gjøre når det kommer til å utjevne sosiale forskjeller. Her mener vi finansnæringen kan gjøre mer. Fair er igjen det eneste inkassoselskapet som mener inkassosalærene må ned. Å redusere salærene er bra for samfunnet fordi det reduserer belastningen på de som skylder penger, og helt ærlig også godt for butikken fordi det reduserer kundefrafall. At ikke flere ser fordelene med dette er vanskelig for oss å forstå. Vi er

stolte av at vi i 2023 sparte våre kunder for over ti millioner kroner i unødvendige salærer. Dette er penger vi kunne puttet i egen lomme, men som vi lar de som har det vanskeligst i samfunnet komme til gode. Det representerer nesten 20 prosent av vår omsetning, og viser hvor dedikerte vi er til dette.

Videre jobber vi med viktige styringsprinsipper i selskapet, og der har vi gjort mye det siste året. Denne rapporten viser hvordan vi jobber i dag, og vi skal sørge for at vi blir litt bedre hver eneste dag gjennom det kommende året.

Christian Aandalen
CEO, Fair Group

Om Fair Group

Fair er et ledende fakturahåndterings- og innfordrings-selskap grunnlagt i 2018. Selskapet ble etablert av erfarne folk fra bransjen, med en målsetning om å endre en bransje som hadde stått i ro de siste tjue årene. For å få til dette måtte vi utvikle våre egne systemer. Vårt mål er å gjøre det så enkelt som mulig å betale en faktura og redusere misligholdet i Norge – et mislighold som i dag er unødvendig høyt. Ved bruk av alle tilgjengelige kommunikasjonskanaler sørger vi for at våre oppdragsgivere får betalt raskere, får betalt mer og med mindre slitasje på sine kundeforhold. Vi gjør det rett og slett enklere å gjøre opp en faktura.

Ved å kombinere fakturautsendelser og innfordring av ubetalte fakturaer har vi en unik mulighet til å måle effekten av våre tiltak ved å måle andelen fakturaer som ender opp i mislighold. Ved å benytte innsikten i disse dataene kan vi enkelt foreslå endringer og forbedrin-

ger for våre oppdragsgivere – noe som bidrar til enda bedre løsninger.

Vi har utviklet egne løsninger som er mer effektive enn de som benyttes av de fleste andre fakturahåndterings-selskap, og ved bruk av vår teknologi og løsninger opplever våre oppdragsgivere å redusere antall inkassosaker vesentlig.

Siden oppstarten for seks år siden har Fair vokst betraktelig, og ved utarbeidelsen av denne bærekraftsrapporten har vi mer enn doblet antall ansatte sammenlignet med 2022. En slik vekst innebærer også en naturlig økning i blant annet avfall, reiser og strømforbruk. Selv om selskapet har vokst ser vi at vårt kontinuerlige bærekraftsarbeid har resultert i lavere klimagassutslipp og redusert utslippsintensitet – noe som fremkommer av denne rapporten.

Gjennom samarbeidet med Fair sikrer vi bransjens laveste andel inkassovarsler og inkassosaker. Dette forbedrer arbeidskapitalen og reduserer unødvendig kundefrafall.



Kjetil Kristensen
Konst. daglig leder, Happybytes

Om bærekraftsrapporten

Fairs årlige bærekraftsrapport ble for første gang utgitt i 2023 (for rapportering av 2022) og gir innsyn i vårt arbeid med å opprettholde en bærekraftig virksomhet. Rapporten er strukturert i tre deler i henhold til ESG-prinsippet. ESG står for Environmental, Social & Governance, og er et rammeverk for å vurdere i hvilken grad selskaper opererer på en måte som er bærekraftig og sosialt ansvarlig.

Den første delen (Environmental) tar for seg klima og miljø. Denne delen fokuserer på hvordan Fairs drift påvirker klimaet og miljøet. Dette inkluderer vårt karbonfotavtrykk, avfallshåndtering, energibruk, samt hvordan vi håndterer miljørisikoer som kan påvirke oss.

Den andre delen (Social) tar for seg de sosiale forholdene. Denne delen fokuserer på selskapets forhold til mennesker – både internt i form av ansatte og eksternt i form av samfunnet og andre interessenter. Dette inkluderer arbeidsforhold, inkludering og mangfold, menneskerettigheter, kundetilfredshet og bidrag til samfunnet.

Den tredje delen (Governance) tar for seg styresett. Denne delen handler om selskapets ledelse, styrestrukturer, eierstyring, revisjoner, internkontroll og åpenhet. God selskapsstyring sikrer at et selskap drives på en ansvarlig måte, med effektiv og rettferdig ledelse som ivaretar alle interessenters interesser – inkludert aksjeeiere, ansatte og samfunnet for øvrig. Dette inkluderer hvordan selskapet håndterer korrupsjon, intern politikk og lovverk.

Nytt i denne rapporten

I årets rapport har vi gjort en rekke endringer som bedre dokumenterer vårt bærekraftsarbeid. Vi har lagt til sammenligninger mot forrige rapporteringsperiode slik at det er mulig å se endringer over tid. Klimaregnskapet er oppdatert med ferske tall og inkluderer i 2023 også nye data som ikke var en del av regnskapet for 2022. Vi har også lagt til to nye delkapitler om cybersikkerhet og aktsomhetsvurderinger.

Vi ønsker alltid å forbedre oss, og tar gjerne imot tilbakemeldinger. Dersom du savner noe i denne rapporten eller har spørsmål knyttet til Fairs bærekraftshåndtering, send gjerne en mail til rune@fair.no.

Vår tilnærming til FNs bærekraftsmål



FNs bærekraftsmål utgjør et grunnleggende utgangspunkt når virksomheter skal vurdere sine bidrag til en bærekraftig utvikling. Spesielt relevant for vår virksomhet er bærekraftmålene knyttet til god utdanning, anstendig og økonomisk vekst, mindre ulikhet og å stoppe klimaendringene.

Under er vår tilnærming til viktige bærekraftsmål:



Bærekraftsmål 1 – Utrydde fattigdom

I Norge opplever omtrent 10% av befolkningen å leve med en inntekt som anses som lav over lengre tid, en situasjon som har forverret seg med 2,2 prosentpoeng de siste ti årene. Blant disse rapporterer 3,6% at de mangler midler til å dekke tannlegeutgifter. Som en ansvarlig og seriøs aktør innen inkasso ønsker vi å bidra til å redusere folks økonomiske problemer. Dette gjør vi gjennom lavere salærer enn bransjen for øvrig, i tillegg til at vi gir de som skylder penger flere muligheter til å gjøre opp for seg. Vi skal ikke være et selskap som er urimelige mot den som skylder penger. Vi skal gi dem de beste forutsetningene til å betale et inkassokrav uten å gjøre situasjonen verre. Vi oppfordrer andre til å følge oss og gjøre en forskjell, og legger press på myndighetene for å få på plass en ny inkassolov som tar hensyn til debitor.



Bærekraftsmål 4 – God utdanning

Økonomiske problemer har store, negative konsekvenser for den enkelte. For den det gjelder, senkes livskvaliteten og eksperter peker på klare sammenhenger mellom økonomiske problemer og helseutfordringer. Økonomiske problemer kan i tillegg føre til negative konsekvenser for både familie og venner rundt. Derfor

er det forebyggende arbeidet svært viktig. I Fair jobber vi for å skape bedre forståelse og kunnskap om personlig økonomi. Når flere får oversikt over egen økonomi blir det lettere å ta kloke valg som forhindrer økonomiske problemer. For å lykkes med dette må terskelen senkes for å tilegne kunnskap om privatøkonomi. Vi formidler kontinuerlig råd, tips og deler innsikt som kan gjøre at flere kan ta gode økonomiske valg.



Bærekraftsmål 8 – Anstendig arbeid og økonomisk vekst

Det er avgjørende med tillit mellom aktører som handler med hverandre. Bedrifter og organisasjoner må ha tiltro til at de mottar betaling for sine varer og tjenester. Om mange av oss ikke klarer å betale regningene våre vil konsekvensene være dramatiske for bedriftene som venter på betaling. Derfor er et viktig mål å sørge for at bedrifter, på en hensiktsmessig måte for begge parter, får betalt av sine kunder. Hvis betalingstiden tar for lang tid risikerer bedriften å gå overende som følge av manglende likviditet. Det får store konsekvenser for næringslivet og senker tilliten til det finansielle systemet.



Bærekraftsmål 12 – Ansvarlig forbruk og produksjon

Årlig sendes det ut millioner av papirfakturaer fra inkassoselskapene. Dette har stor, negativ belastning på miljøet som følge av papirforbruket. I tillegg kommer de indirekte utslippene fra transport og distribusjon av disse utsendelsene. Vi mener at disse utsendelsene er unødvendige, og derfor er vi forkjempere av å forenkle og digitalisere prosessen.

Dette gjør vi både for å redusere miljøbelastningen, men også for å gjøre prosessen enklere for de som skylder penger. I dag er så mye som lovlig mulig av Fairs distribusjon og kommunikasjon digital. Vi jobber også aktivt med å redusere vårt forbruk av materiell så lang det lar seg gjøre. Vi forsikrer oss om at våre innkjøp er gjort gjennom bærekraftige leverandører, vi unngår å kjøpe engangsartikler og utformer vårt materiell på en

slik måte at det kan brukes om igjen i lang tid fremover. Vi har også et samarbeid med et lokalt trykkeri som er Svanemerket, for å garantere at våre trykksaker er produsert med minimal miljøpåvirkning, er av bærekraftige materialer, og støtter lokalsamfunnet ved å være kortreiste. Dette trykkeriet har også trykket papirutgaven av denne rapporten.

UN Global Compact



Fair Group ble i januar 2023 med i UN Global Compact. UN Global Compact er et omfattende initiativ som ble lansert i 2000 for å fremme bærekraftig utvikling og samarbeid mellom bedrifter, FN og samfunnet som helhet. Dette initiativet ble grunnlagt på prinsippene om menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, miljøvern og anti-korrupsjon, og det oppfordrer bedrifter til å integrere disse prinsippene i sine forretningsstrategier og operasjoner. Global Compact er unikt i sin tilnærming, da det fungerer som en plattform som bringer sammen selskaper, FN-organer, sivilsamfunnsgrupper og andre interessenter for å adressere noen av de mest presserende utfordringene verden står overfor.

Et av hovedmålene til Global Compact er å mobilisere næringslivet til å ta ansvar for sine handlinger og bidra til bærekraftig utvikling på globalt nivå. Dette oppnås gjennom et sett med ti prinsipper som bedriftene forplikter seg til å følge. Disse prinsippene dekker et bredt spekter av områder, inkludert respekt for menneskerettighetene, sikring av arbeidstakerrettigheter, ivaretagelse av miljøet og kampen mot korrupsjon.

De ti prinsippene vi har forpliktet oss til å følge er:

1. Støtte og respektere vern om internasjonalt anerkjente menneskerettigheter
2. Påse at vi ikke medvirker til krenkelser av menneskerettighetene
3. Holde organisasjonsfriheten i hevd og sikre at arbeidstakers rett til å føre kollektive forhandlinger anerkjennes i praksis
4. Avskaffe alle former for tvangsarbeid
5. Sikre reell avskaffelse av barnarbeid
6. Sikre at diskriminering i arbeidslivet avskaffes
7. Støtte en føre-var-tilnærming til miljøutfordringer
8. Ta initiativ til å fremme økt miljøansvar
9. Oppmuntre til utvikling og bruk av miljøvennlig

teknologi

10. Bekjempe enhver form for korrupsjon, inkludert utpressing og bestikkelser

Ved å integrere disse prinsippene i vår virksomhet, bidrar vi til å fremme sosial rettferdighet, redusere ulikheter og beskytte planeten.

En annen sentral del av Global Compact er oppfordringen til bedrifter om å rapportere om sin fremgang innenfor bærekraft og ansvarlig virksomhet. Gjennom åpenhet og rapportering gir vi informasjon om våre tiltak og resultater, noe som bidrar til å fremme gjennom-siktighet og ansvarlighet. Dette bidrar også til å bygge tillit hos interessenter, inkludert kunder, investorer, ansatte og samfunnet generelt.

Global Compact spiller også en viktig rolle i å fremme samarbeid og partnerskap mellom ulike interessenter. Ved å bringe sammen bedrifter, myndigheter, FN-organer, sivilsamfunnsgrupper og andre aktører, muliggjør Global Compact utveksling av kunnskap, beste praksis og ressurser. Dette bidrar til å styrke samarbeidet og øke effektiviteten av tiltakene som settes i verk for å fremme bærekraftig utvikling.

Gjennom vår deltakelse i Global Compact, forplikter vi oss ikke bare til å følge prinsippene for ansvarlig virksomhet, men også til å være en del av en bredere bevegelse for positiv forandring. Dette initiativet har blitt en drivkraft for å endre bedriftskultur og praksis over hele verden, og det spiller en avgjørende rolle i å fremme en mer rettferdig, inkluderende og bærekraftig fremtid. Vi vil levere årlige rapporter der vi svarer på hvordan vårt arbeid med de ti prinsippene og de 17 bærekraftsmålene har gått. Den første rapporten vil bli levert innen utgangen av juli 2024, og vil bli inkludert i neste års bærekraftsrapport.



Klima og miljø



Helt siden vi startet opp Fair i 2018 har vi vært forpliktet til å ivareta miljøet innenfor alle våre forretningsaktiviteter. Fair er et raskt voksende selskap, og det er derfor stadig viktigere at vi har fokus på miljø, og de utslippene vår bedrift produserer direkte og indirekte. I vårt strategiarbeid besluttet vi at vi skal være den ledende aktøren innenfor vår bransje, og jeg kan med stolthet melde at vi har oppnådd dette målet ett år før målet i 2025, nå som vi har klimakompensert for alle utslipp i 2024.



Trine Teigland
Bærekraftsansvarlig, Fair Group

Sertifisert Miljøfyrtårn



I 2023 mottok Fair Group for andre gang sertifiseringen som Miljøfyrtårn, etter først å ha blitt sertifisert i 2020. Fornyselsen av Miljøfyrtårn-sertifiseringen er et bevis på vår kontinuerlige innsats for å integrere bærekraftige og miljøvennlige praksiser i vår daglige drift. Gjennom systematisk arbeid med miljøledelse, har vi demonstrert et vedvarende engasjement for å redusere vårt miljøavtrykk og fremme bærekraftig utvikling. Å oppnå

Miljøfyrtårn-sertifiseringen for andre gang viser vår forpliktelse til å oppfylle strenge miljøkrav og bidrar til vårt mål om å være en ansvarlig aktør i samfunnet. Dette resultatet understreker viktigheten av kontinuerlig forbedring og miljøansvar i vår organisasjon.

Netto Null i 2024

I 2021 satte vi oss et ambisiøst mål om å bli fullt ut klimakompensert innen utgangen av 2025. Samtidig skulle utslippene fra fakturautsendelser kuttes, hovedsakelig ved hjelp av økt digitaliseringsgrad. Vi har nå nådd en betydelig milepæl i bærekraftsarbeidet vårt ved å oppnå netto null for fakturautsendelser allerede i 2024, ett år før den oppsatte fristen.

Dette er et resultat av vår dedikasjon til miljøansvar og bærekraft. Siden 2021 er det totale klimaavtrykket fra fakturautsendelser redusert med 43 prosent, selv om volumet har økt. Samtidig har kompensasjonsgraden gått fra 0 til 100 prosent i perioden.

I samarbeid med KAPO har vi investert i høykvalitets klimasertifikater for å kompensere for alle residualutslipp i 2024, inkludert utslipp fra oppdragsgiveres fakturautsendelser. Klimasertifikatene vi kjøper av KAPO brukes til å finansiere skogplantingsprosjekter i Panama og Tanzania. Dette er land som har gjennomgått omfattende avskoging i flere tiår, men hvor man nå har begynt å reversere dette. I Panama sørger prosjektet CO₂OL Tropical Mix for å gjenoppbygge den tapte sk-

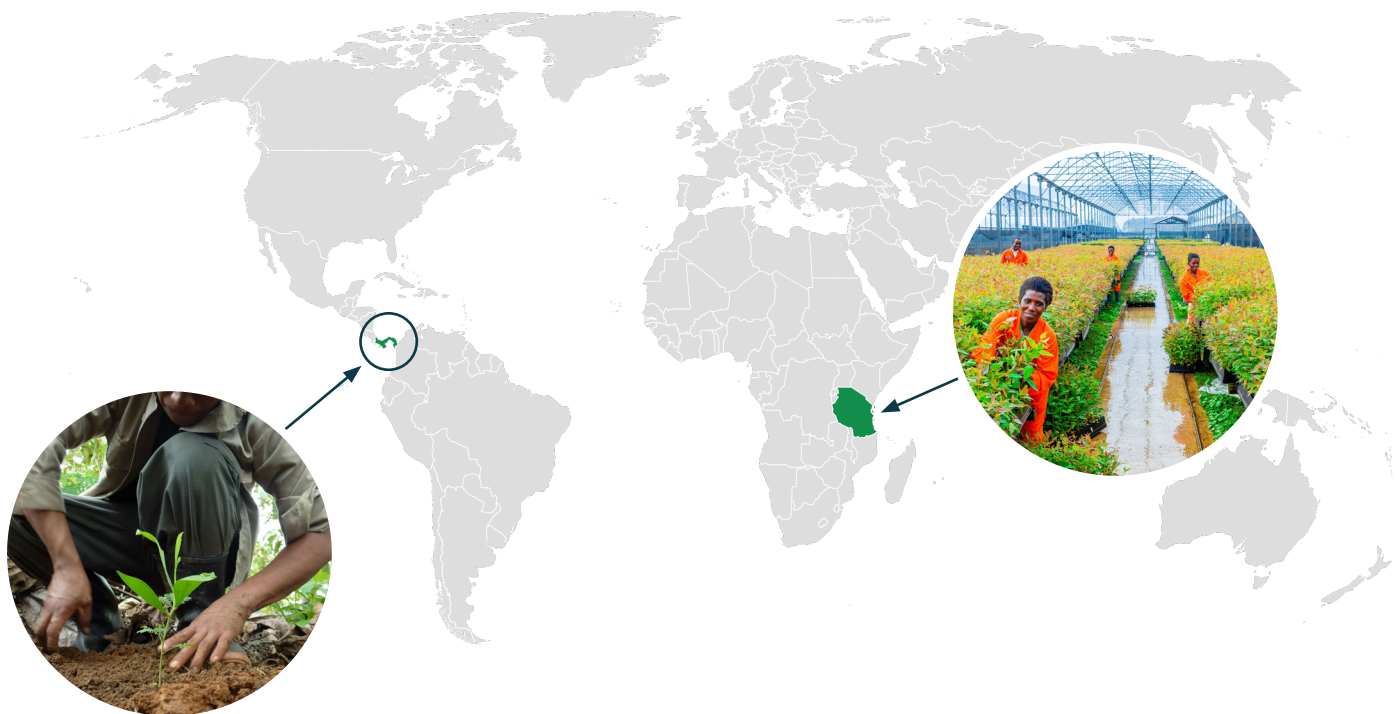
ogen gjennom å plante 20 lokale tresorter og beskytte ytterligere 30 tresorter. Skogen i Panama er hjem til 15 truede og sårbare dyrearter, deriblant dovendyr og maurslukere. Dette prosjektet bidrar til gjenoppretting av bærekraftig tømmerproduksjon og kakaoplantaser, beskytter det biologiske mangfoldet og gjenoppretter et bærekraftig økosystem. 25 prosent av prosjekta-realet er vernet som verneområde, og det opprettes økologiske korridorer mellom ulike prosjektområder. I tillegg bidrar prosjektet til bærekraftige inntektskilder og langsiktig sysselsetting av mer enn 150 personer.



I 2023 ble 37,55 milliarder tonn CO₂ sluppet ut globalt, og siden 1990 har de globale utslippene økt med over 60 prosent¹.

I Tanzania jobber et tilsvarende prosjekt med å gjenopprette tapt skog i distriktene Uchindile og Mapanda.

¹ <https://www.statista.com/statistics/276629/global-co2-emissions/>



Ved hjelp av bærekraftig hogstpraksis bygger prosjektet et basisskogdekke og opprettholder kontinuerlig kapasitet for videre skogsfornyelse. I tillegg sysselsetter prosjektet mer enn 340 personer, bygger brønner for å gi landsbyboere bedre tilgang til vann og forbedrer infrastruktur som skoler og sykehus. 46 prosent av prosjektarealet er avsatt til bevaringsformål, og resultatet fra prosjektobservasjonen viser allerede positive effekter for biologisk mangfold. Prosjektet har også som mål å forbedre levekårene til innbyggerne og gi kvinner like muligheter i arbeidslivet som menn.

Begge disse prosjektene jobber med fokus på følgende av FNs bærekraftsmål:



Klimasertifikatene som benyttes i CO₂OL Tropical Mix er sertifisert med Gold Standard, skogdriften er sertifisert med FSC og kakaoproduksjonen er sertifisert med UTZ. I Tanzania er klimasertifikatene sertifisert med Verified Carbon Standard (VCS) og prosjektet er sertifisert i henhold til Climate, Community & Biodiver-

sity Standards (CCBS). Disse sertifiseringene sikrer at klimakredittene går til formålet, at plantingen gjennomføres og at alt foregår på en bærekraftig og miljøvennlig måte.

Levende skog er en viktig bidragsyter for å bedre klimaet. Disse to prosjektene planter til sammen 24.542 hektar med ny skog, og reduserer dermed globale klimagassutslipp med nesten 6 millioner tonn CO₂.

Fair Groups strategi omfatter både reduksjon av direkte og indirekte utslipp, samt kompensasjon gjennom høykvalitets klimakreditter. Dette inkluderer en betydelig innsats for å redusere utslipp fra papirfakturaer, et hovedfokus i vår bærekraftstrategi.

Vi fortsetter vårt arbeid for å redusere klimaavtrykket ytterligere, og understreker viktigheten av kontinuerlig forbedring og innovasjon i bærekraftsarbeidet. Som en del av dette vil vi fortsette å jobbe tett med våre oppdragsgivere og partnere for å fremme en mer bærekraftig fremtid.



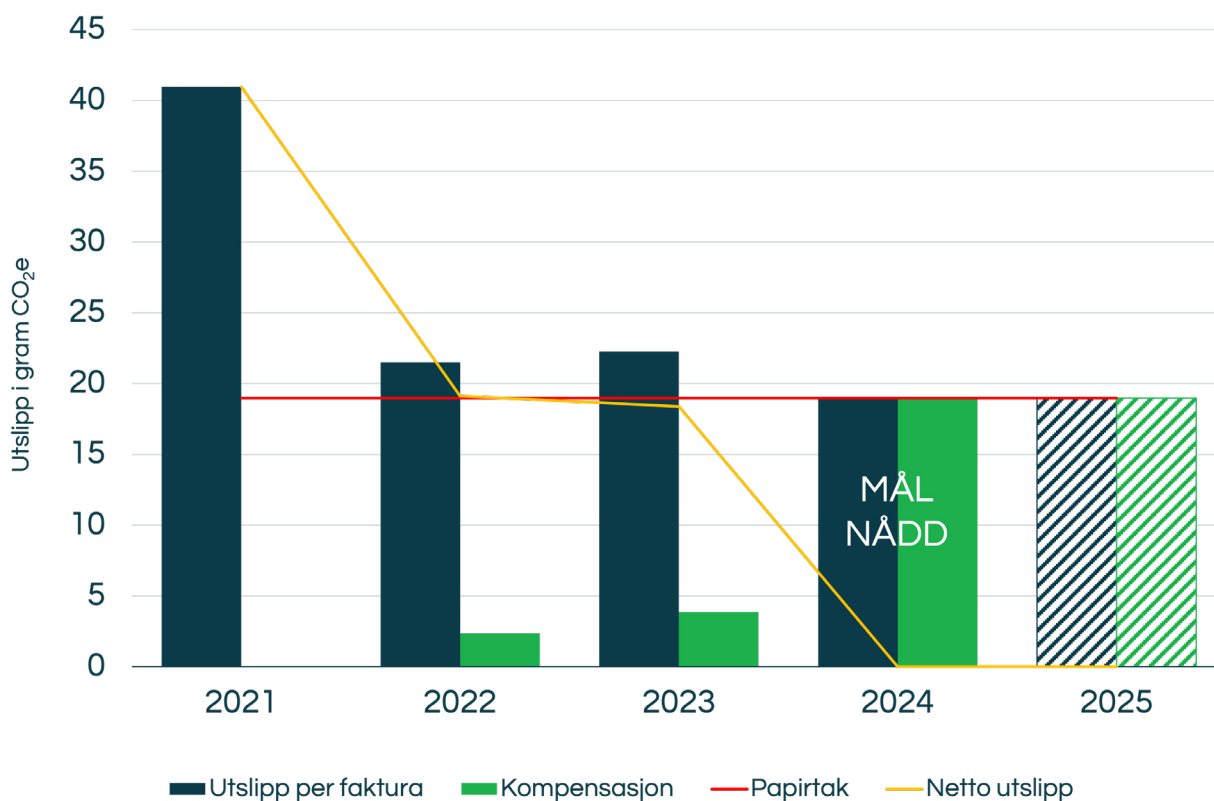
Fair Distribution, en del av Fair Group, vil i 2024 sende ut over 36 millioner fakturaer på vegne av sine oppdragsgivere. Hver og en av disse er klimakompensert for, noe som understreker konsernets engasjement også utover egne direkte utslipp. Dette omfatter utslipp fra både digitale fakturaer og papirfakturaer. Selskapet har i tillegg til dette kompensert for direkte utslipp i egen virksomhet (Scope 1), indirekte utslipp fra kjøpt energi (Scope 2), og andre indirekte utslipp i verdikjeden, som transport og innkjøp av varer og tjenester (Scope 3). I tillegg til kompensasjonen jobbes det aktivt med utslippskutt innenfor hvert Scope.

En sentral del av vårt bærekraftsarbeid er utført av inkassoselskapet Fair Collection. Siden 2021 har Fair Collection kompensert for alle sine utslipp, og posisjonerer seg som det eneste inkassoselskapet i Norden med kompenserte utslipp. I 2024 vil Fair Collection utvide sitt bærekraftsarbeid til nye markeder, når vi tar selskapet inn i de andre nordiske landene. Denne utvidelsen representerer ikke bare vekst i forretningsvirksomheten, men også en forpliktelse til å opprettholde og fremme bærekraftig praksis i nye markeder.



Sverre Torjuul
Styreleder og partner, KAPO

Denne prestasjonen representerer ikke bare et løfte oppfylt, men også et håndfast bevis på Fair sitt engasjement for miljøet og en bærekraftig fremtid. Det setter en ny standard for industrien og viser at ambisiøse klimamål kan oppnås med riktig engasjement og handling.



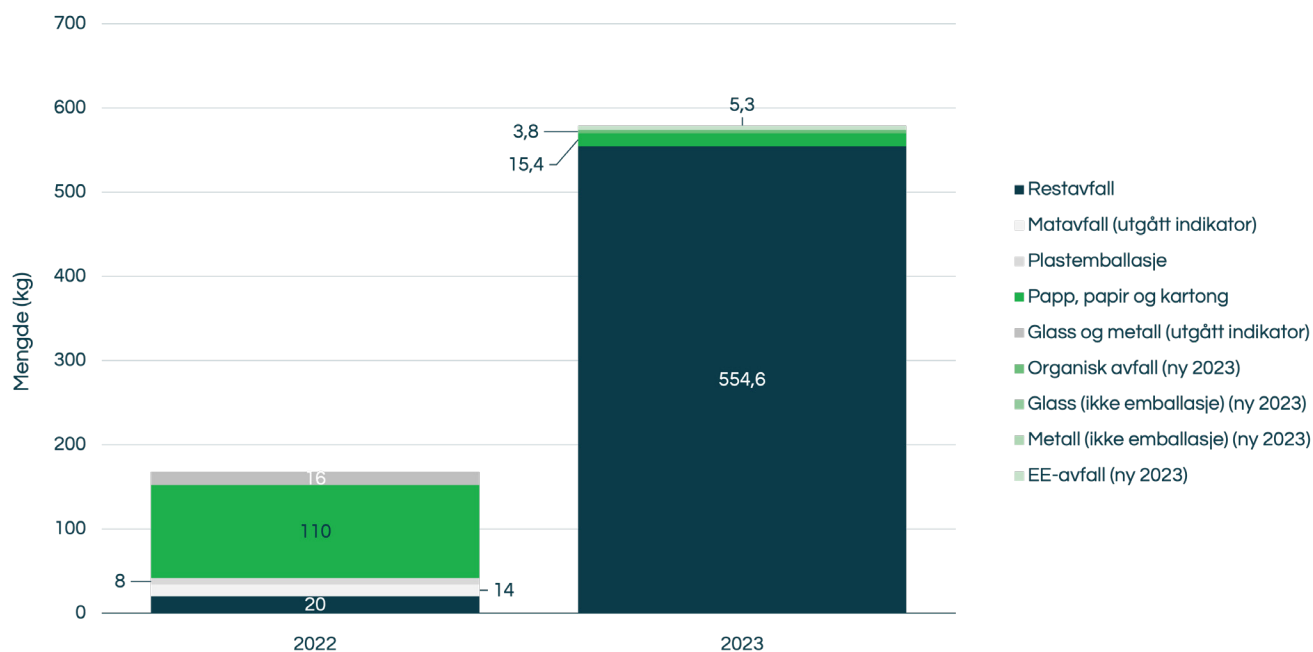
Den gamle "Papirtak"-modellen som ble brukt i Bærekraftsrapport 2022 er fra og med 2023 justert til å hensynta endring i fakturavolumet i takt med selskapets vekst. Den reviderte modellen viser derfor utslipp per utsendt faktura (både papir og digital) i gram CO₂e.

Avfall og resirkulering

Vi har en ambisiøs målsetning om en kildesorteringsgrad på over 80 prosent. I 2023 oppnådde vi en sorteringsgrad på bare 12 prosent, betraktelig mye lavere enn målet. Til sammenligning oppnådde vi i 2022 en sorteringsgrad på 88 prosent. Den lave sorteringsgraden kan delvis tilskrives overgangsperioden forbundet med flytting til nye kontorlokaler. Overgangen har ført til en viss usikkerhet i estimatene for 2023, da implementeringen av nye systemer og rutiner naturligvis har påvirket vår evne til effektiv avfallssortering og -håndtering.



Sorteringsgraden i 2022 var basert på estimater. I våre gamle kontorlokaler hadde vi ikke de samme mulighetene for måling av avfallsmengde og sorteringsgrad som vi har i dag, og vi erkjenner at dette tallet ikke er pålitelig.



Som respons på disse utfordringene, og i et forsøk på å realisere vårt mål om bærekraft og miljøansvar, har vi innført nye og forbedrede rutiner for veiing og rapportering av avfall. Våre nye kontorlokaler har etablert moderne systemer for registrering av avfall, og rutinene våre er tilpasset disse systemene for å sikre en mer effektiv og nøyaktig håndtering av avfall. Ved å gjøre dette, legger vi grunnlaget for betydelige forbedringer i vår sorteringsgrad fra og med 2024. Disse nye

rutinene omfatter detaljerte prosedyrer for sortering, opplæring av ansatte i bærekraftige avfallshåndteringspraksiser, og implementering av avanserte systemer for overvåking og rapportering. Målet er ikke bare å forbedre sorteringsgraden, men også å øke bevisstheten og engasjementet rundt bærekraftige praksiser blant våre ansatte og vår leverandør som håndterer avfall ved kontoret.

Innkjøp

I tråd med vår forpliktelse til bærekraft og miljøansvar har vi implementert nye standarder i våre leverandørkontrakter som stiller krav til miljøledelse. Vi har aktivt kommunisert disse endringene gjennom ulike kanaler for å sikre åpenhet og bevissthet om vårt miljøengasjement. Informasjonen er gjort tilgjengelig på våre egne hjemmesider, og vi har også diskutert disse initiativene i møter med leverandører, partnere og kunder for å fremme en bredere forståelse og støtte for våre bærekraftsmål.

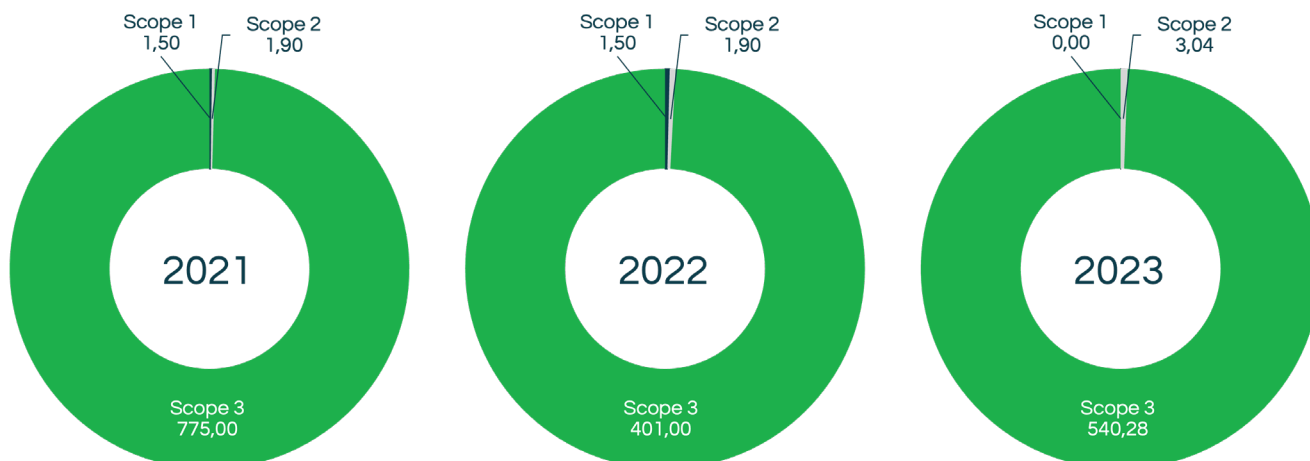
Videre har vi benyttet vår kvartalsrapport «Credit Quarterly», som er utviklet i samarbeid med kredittopplysningsselskapet Creditsafe, som er et viktig verktøy for å rapportere om fremgangen og effekten av vårt arbeid med miljøledelse. Dette initiativet, som vi tok fatt på i 2022, er et ledd i vår kontinuerlige innsats for å forbedre og styrke vår miljøprofil og ytterligere forankre bærekraft i kjernen av vår virksomhetsstrategi.

Klimaregnskap

Fairs klimaregnskap er utviklet i samarbeid med KAPO og følger Greenhouse Gas-protokollen (GHG), den mest brukte og anerkjente standarden for rapportering av klimagassutslipp i et klimaregnskap. Klimaregnskapet er et viktig tiltak for å få oversikt over virksomhetens utslipp og påvirkning på klimaet, og et viktig styringsdokument for virksomheter som ønsker å ta ansvar for sine utslipp og redusere disse. Klimaregnskapet legger

også grunnlaget for en eventuell kompensasjon av utslipp gjennom klimakreditter.

GHG-protokollen deler utslippene opp i tre deler (Scopes) som henholdsvis dekker direkte utslipp, indirekte utslipp fra innkjøpt energi og andre indirekte utslipp.



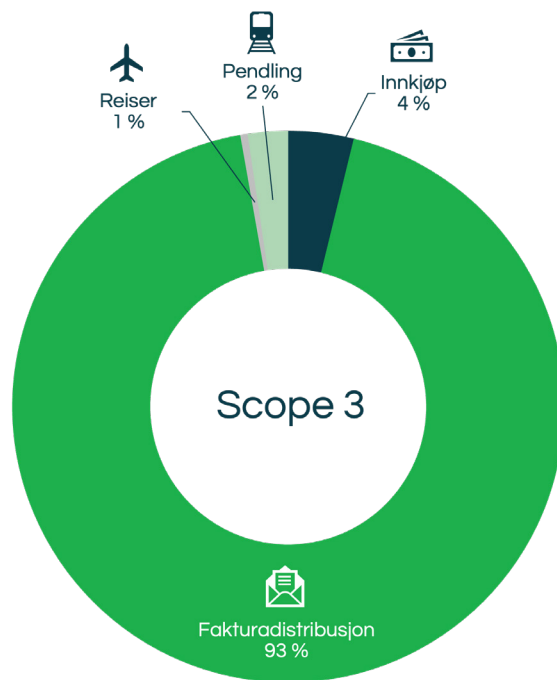
Scope 1 omfatter våre direkte utslipp, hvor vi selv eier eller kontrollerer utstyr som forårsaker utslipp. Dette inkluderer all bruk av fossilt brennstoff og eventuelle andre direkte prosessutslipp. Fair har ingen eiendeler eller produksjon som forårsaker direkte utslipp.

Scope 2 omfatter våre indirekte utslipp fra energiproduksjon knyttet til selskapets forbruk av energi. For Fair er dette hovedsakelig energi brukt i kontorlokalene. Vi flyttet inn i nye energieffektive kontorlokaler i januar 2023. Disse lokalene er sertifisert med BREEAM-NOR og WELL Core Gold-presertifisering, som innebærer at bygget er godkjent i henhold til faktorer som ledelse, helse, inneklima, energi, transport, vann, materialer, avfall, arealbruk, økologi og forurensing. Det har ikke vært mulig å oppdrive data på konkret strømforbruk, og det er derfor gjort anslag basert på lokalenes størrelse og byggets alder. Lokalene er på 750 m2 og byggingen sto ferdig i 2022.

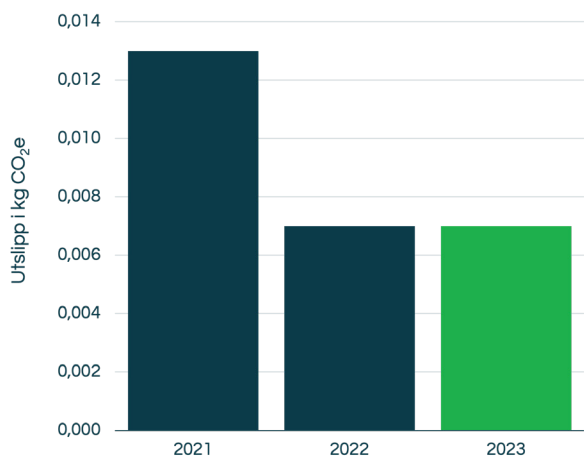
Scope 3 utgjør den største delen av utslippene våre og omfatter selskapets andre indirekte utslipp, som flyreiser og innkjøp. Mesteparten av Fairs utslipp er knyttet til fakturadistribusjon og innkjøp av teknisk utstyr. Fair Group har opplevd en kraftig vekst de siste årene, noe som gjenspeiler seg i klimaregnskapet.

Selv om omsetning, ansatte og totale utslipp har økt, har vårt målrettede arbeid med utslippsreduksjoner medført at utslippsintensiteten synker betraktelig (per årsverk) eller ligger flatt (per omsatt krone). Vi har hvert år utbedret klimaregnskapet ved å inkludere flere utslippskilder enn året før og ved å øke datakvaliteten. I noen tilfeller er baseline i forhold til året før justert.

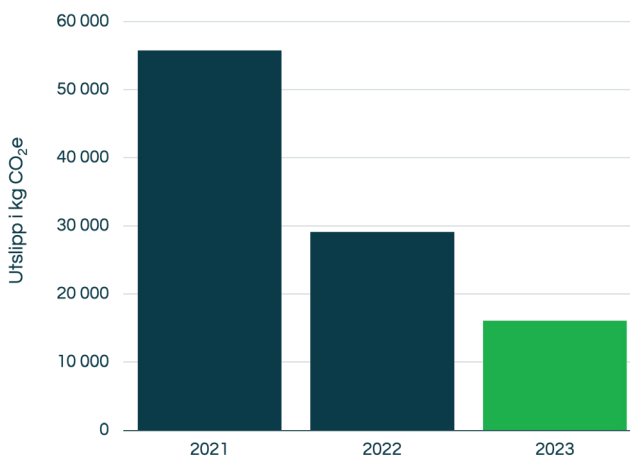
i I Bærekraftsrapport 2022 var det oppført utslipp under Scope 1 knyttet til fossilt brennstoff som var feilplassert. Fair har ingen kjøretøy eller andre utslipp knyttet til Scope 1, og dette er derfor nullstilt i denne rapporten.



Utslipp per omsatt krone



Utslipp per årsverk





Sosiale forhold



God kommunikasjon og dialog med våre oppdragsgiveres kunder er helt sentralt for å skape en god kundeopplevelse. For oss er det viktig å imøtekomme deres utfordringer med respekt og forståelse. Dette innebærer å oppmuntre til åpen kommunikasjon, lytte til kundenes behov og tilby løsninger som er rettferdige og realistiske. Å være et rettferdig inkassoselskap krever mot, innovasjon og inkludering. Dette er verdier som er helt avgjørende i arbeidet med å skape et miljø hvor alle våre ansatte trives og opplever at de kan gjøre en forskjell.



Siri Jensen
Chief Operating Officer, Fair Group

Oppfølging av sårbare grupper

Fair Collection, inkassovirksomheten i Fair Group, har tatt en tydelig posisjon som et rettferdig inkassoselskap som skal bidra til å forbedre kundenes økonomiske situasjon. En uløst inkassosak kan ende med en registrert betalingsanmerkning hos privatpersonen eller bedriften som ikke har betalt. En slik anmerkning er et symptom på alvorlige betalingsproblemer og får konsekvenser for den enkeltes økonomiske handlingsfrihet og kredittverdighet.

Oppfølging av inkassosaker har derfor en viktig sosial funksjon fordi det kan ha store konsekvenser for den enkelte. I Norge ser vi de seneste årene at de som først får økonomiske problemer gjerne har omfattende problemer fra før, gjennom inkassosaker og betalingsanmerkninger. Inkassoselskapene må derfor forvalte relasjonen til de som skylder penger på en ytterst skånsom måte.



47 prosent av nordmenn har dårlig økonomi, og 6 prosent av disse kategoriseres som «ille ute»¹. 13 prosent av personer med betalingsproblemer har minst én kravtype² rettet mot seg.

Gjennom vårt arbeid og interne retningslinjer har vi forpliktet oss til å utfordre og endre inkassobransjen i en bærekraftig retning, sørge for lavere økonomisk belastning gjennom lavere gebyrer, utføre en mer skånsom innkreving, samt utfordre næringslivet til å jobbe med bærekraftig innkreving.

Inkassoselskapenes kontakt med sårbare grupper er et viktig bakteppe for hvordan norske myndigheter regulerer hva inkassoselskapene kan pålegge av gebyrer. I Norge er dette regulert gjennom en egen inkassolov, som vi ofte har uttalt at må revideres. Vi hadde håpet at en ny inkassolov skulle være på plass i løpet av fjoråret, men den lar fortsatt vente på seg. Vi har tatt et tydelig standpunkt rundt viktigheten av en ny inkassolov, og vil fortsette å kjempe for dette frem til den nye loven er vedtatt i Stortinget.



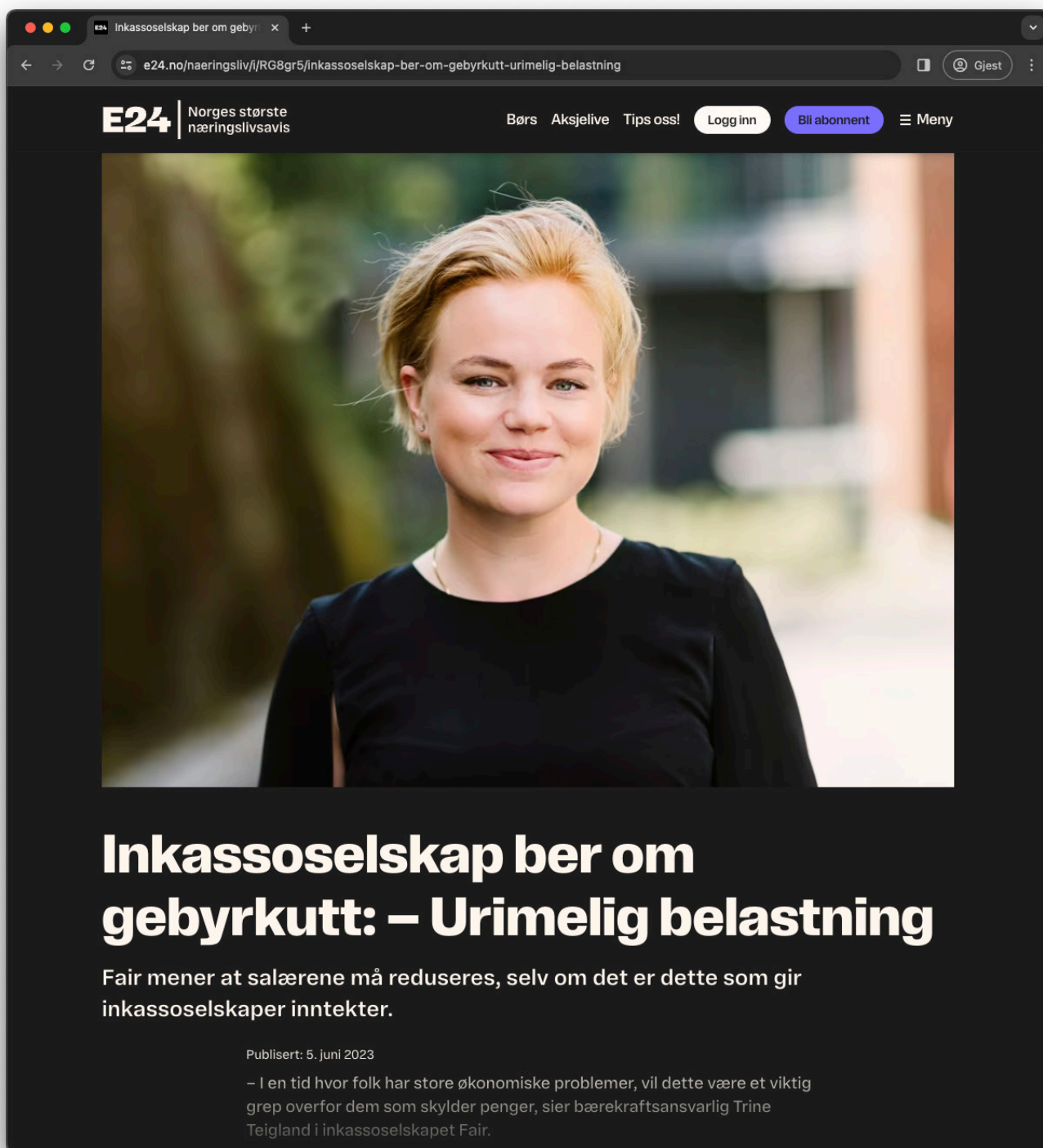
Ved utgangen av 2023 var den totale forbruksgjelden i Norge på 159,7 milliarder kroner³. Samtidig var prisveksten gjennom 2023 på 5,5 prosent⁴.

¹ SIFO-rapport nr. 15-2023

² SIFO måler betalingsproblemer ved å spørre husholdene om de har misligholdt en eller flere av disse kravtypene: boliglån/rammelån, forbrukslån, kredittkort, billån/leasing, husleie/fellesutgifter, strøm, kommunale avgifter/eiendomsskatt, og TV/bredbånd/mobiltelefon. SIFO-rapport nr. 15-2023.

³ <https://www.gjeldsregisteret.com/blog/post/forbruksgjelden-okte-med-9-2-mrd-i-2023>

⁴ <https://www.ssb.no/priser-og-prisindekser/konsumpriser/statistikk/konsumprisindeksen/artikler/kraftig-prisvekst-i-2023>



Faksimile fra E24/Schibsted

Mangfoldig og inkluderende arbeidsmiljø

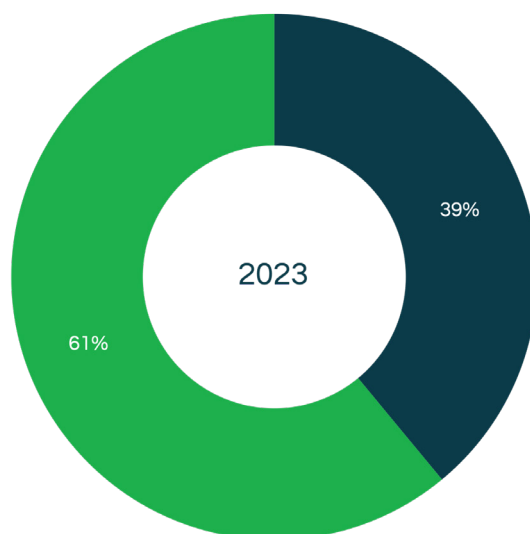
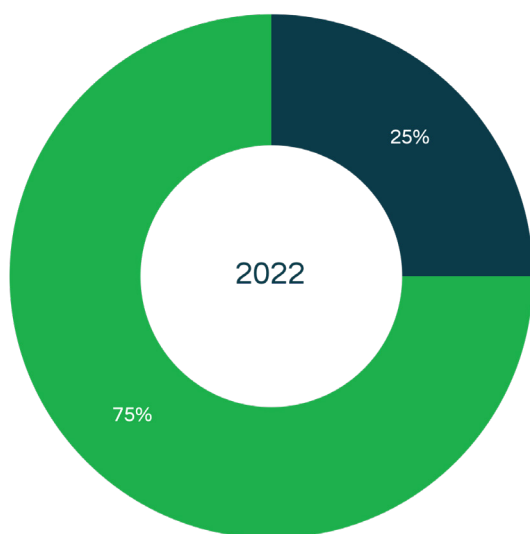
I Fair arbeider vi aktivt for å fremme mangfold, inkludering og likestilling innenfor alle aspekter av vår virksomhet. Det siste året har vi mer enn doblet antall ansatte, noe som gjør dette fokuset enda mer viktig. Vi legger stor vekt på å skape et åpent og inkluderende arbeidsmiljø der alle ansatte føler seg verdsatt og respektert. Dette inkluderer en sterk oppfordring til personer fra alle bakgrunner til å søke på stillinger hos oss, uavhengig av kjønn, etnisitet, nasjonalitet, seksuell orientering, alder eller eventuelle funksjonsnedsettelse.

Vi har satt oss et mål om at 50 prosent av selskapet skal bestå av kvinner innen 2025. Dette er et ambisiøst, men viktig mål som underbygger vår forpliktelse til å bryte ned tradisjonelle barrierer og fremme like muligheter for alle. Vi er stolte av å kunne vise til at vi er på riktig vei, og bare på ett år har kjønnsfordelingen blitt vesentlig jevnere.

For å støtte disse målene har vi innført en rekke tiltak og initiativer som er utviklet for å fremme en inkluderende kultur og et positivt arbeidsmiljø. Dette inkluderer, men er ikke begrenset til, intern kommunikasjon for å øke bevisstheten om mangfold og inkludering, programmer for å støtte karriereutvikling, samt regelmessige evalueringer av våre rekrutteringsprosesser for å sikre rettferdighet og likestilling.

Vi er overbevist om at et mangfoldig og inkluderende miljø er avgjørende for å bygge en sterkere, mer kreativ og innovativ organisasjon. Dette er ikke bare viktig for å tiltrekke og beholde talenter, men også for å forbedre vår problemløsning, beslutningstaking og generelt sett skape en mer dynamisk og engasjerende arbeidsplass.

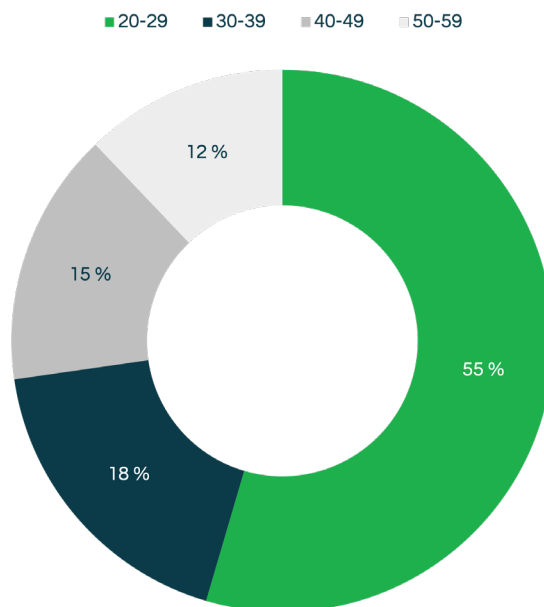
■ Kvinner ■ Mann ■ Annet ■ Ikke oppgitt



I Fair legger vi stor vekt på å dyrke unge talenter, og ved utgangen av 2023 utgjorde denne gruppen over halvparten av våre ansatte. Arbeidet med å tiltrekke og utvikle unge mennesker har vist seg å være en suksess, da det bringer med seg en frisk tilnærming til arbeidet vårt.

Unge nyutdannede tilfører en viktig dimensjon til vår virksomhet ved å bringe med seg nye perspektiver, kreativitet og en naturlig forståelse for bærekraftige og teknologiske trender. Disse elementene er avgjørende for å navigere og møte fremtidens utfordringer.

Gjennom vårt fokus på å integrere og støtte unge talenter, investerer vi ikke bare i vår egen fremtid som selskap, men også i fremtiden til samfunnet for øvrig. Ved å gi disse individene en plattform og ressurser til å blomstre, kan vi bidra til å forme en mer innovativ, dynamisk og bærekraftig verden. Derfor er vår satsing på unge talenter ikke bare en strategi for vekst, men en forpliktelse til å drive positiv endring både innad i organisasjonen vår og i samfunnet som helhet.



Vår tilnærming til rekruttering er drevet av en forpliktelse til bærekraft og mangfold. Vi erkjenner at talent kan finnes i alle samfunnslag og streber etter å skape et inkluderende arbeidsmiljø hvor ulikheter verdsettes og respekteres. Gjennom våre rekrutteringsstrategier fokuserer vi på å tiltrekke oss et bredt spekter av kandidater, med særlig oppmerksomhet på underrepresenterte grupper.



Brian Furnes
Head of Talent Management,
Fair Group

Helse, miljø og sikkerhet

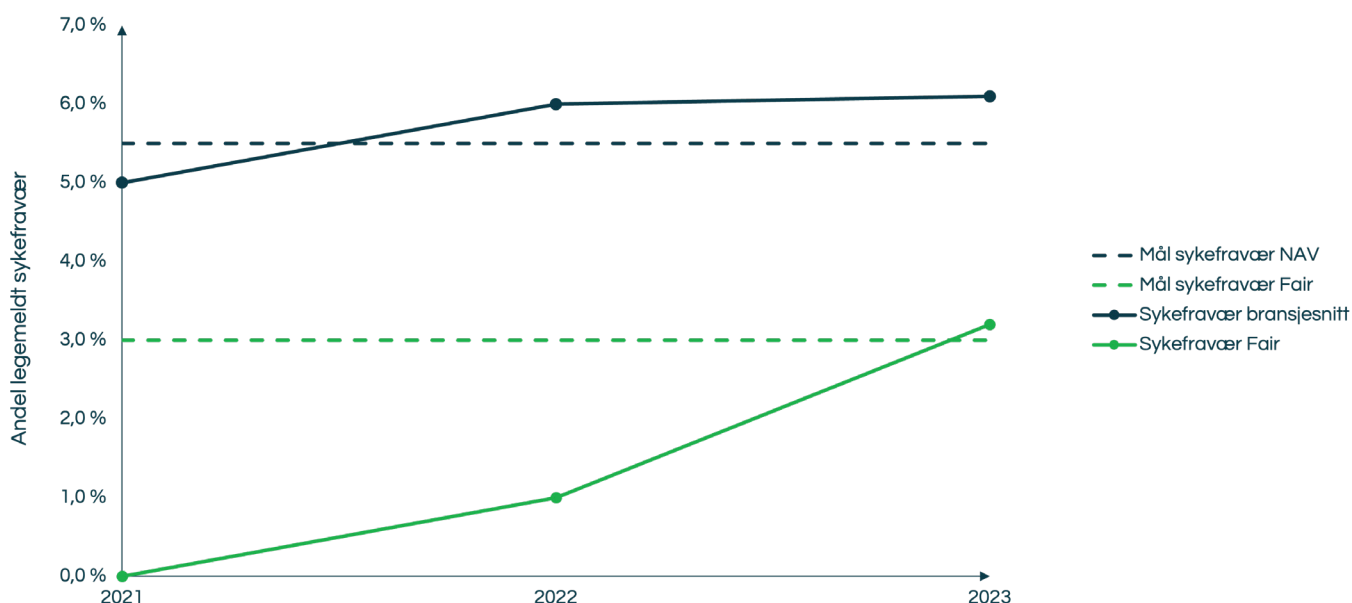
Fokus på HMS er viktig for å sikre at alle ansatte har trygge og sikre arbeidsforhold. Ved hjelp av handlingssplaner og kontinuerlig HMS-arbeid søker vi i størst grad å forebygge og redusere HMS-risikoen for våre ansatte. I 2023 ble det registrert varslinger vedrørende lokaler og arbeidsplass, nærmere bestemt temperatur på kontoret. Dette ble tatt videre til ansvarlige for bygget og nødvendige tiltak ble iverksatt. Utover dette hadde vi ingen varslinger knyttet til andre faktorer.

I løpet av det siste året har Fair opplevd en betydelig vekst i antall ansatte, og dermed også en naturlig økning i legemeldte sykefravær. Til tross for dette har vi opprettholdt et fokus på helse og velvære blant de ansatte. Dette har vist seg å være effektivt, ettersom det legemeldte sykefraværet i 2023 ligger på 3,2 prosent, betydelig lavere enn bransjesnittet på 6,1 prosent¹.

Vi har satt oss et mål om å holde sykefraværet under 3 prosent. Dette er ikke bare et uttrykk for et ønske om å sikre ansattes helse og trivsel, men også en del av

vår bredere forpliktelse til bærekraft og samfunnsansvar. Ved å opprettholde et lavt sykefravær bidrar vi til å opprettholde høy produktivitet og ansattfredshet, i tillegg til å redusere direkte og indirekte kostnader forbundet med fravær.

Våre ansattes helse og velvære er helt avgjørende for vår suksess, og derfor vil vi fortsette å forbedre og utvikle oss som arbeidsgiver for å støtte våre ansattes helse, med mål om å holde sykefraværet lavt og opprettholde et positivt og produktivt arbeidsmiljø. Dette arbeidet er en sentral del av vår forpliktelse til sosialt ansvar som vi rapporterer om i vår Miljøfyrtårn-rapport for året.



¹ NAVs sykefraværstatistikk

Fair gir tilbake

I Fair har vi forpliktet oss til å gi tilbake til samfunnet på måter som gjenspeiler våre verdier og engasjement for sosial rettferdighet. Årlig gjennomfører vi en intern avstemming blant våre ansatte for å kartlegge veldedige saker som er nært og kjær for dem. Denne prosessen lar oss som et fellesskap velge organisasjoner som vi virkelig brenner for, og som resonnerer sterkt med vårt engasjement.

Basert på resultatene fra denne avstemmingen, gir vi en økonomisk julegave på 1000 kroner per ansatt til en ideell organisasjon som har berørt oss med sitt arbeid og som er i tråd med våre kjerneverdier. I 2023 ble denne gaven tildelt barnekreftorganisasjonen GoldenChild. Gjennom sin innsats for å øke bevisstheten rundt barnekreft og samle inn midler til forskning og velferdstiltak for kreftsyke barn, har GoldenChild inspirert oss med sitt arbeid for en viktig sak.

Vi ønsker å rette en stor takk til Fair Group for en generøs donasjon til innsamlingen vår for kampen mot barnekreft. Gaven skal forvaltes med omtanke, og vil fordeles på forskning og velferdstiltak for kreftrammede barn.

I tillegg til vår støtte til GoldenChild, viser vi også vårt engasjement for likestilling og inkludering ved å støtte Amnesty hvert år. Dette gjør vi gjennom innkjøp av regnbuearmbånd til alle ansatte i forbindelse med Pride-markeringen. Denne gesten symboliserer vår forpliktelse til å skape en arbeidsplass hvor alle føler seg akseptert og verdsatt for den de er.

Tidligere har vi også støttet en rekke andre organisasjoner, inkludert Sykehusklovnene, Mental Helse og Fattighuset i Oslo. Disse valgene reflekterer vårt ønske om å adressere ulike aspekter av samfunnsutfordringer, fra helse og velvære til sosial rettferdighet og bekjempelse av fattigdom. Gjennom våre veldedige bidrag

og samarbeid med disse organisasjonene, håper vi å gjøre en positiv forskjell i lokalsamfunnet og bidra til en mer inkluderende og rettferdig verden for alle.



Ronny Michael Hermansen
Grunnlegger og daglig leder,
GoldenChild

10 millioner i salærreduksjon

Fair er ikke bare et navn for oss - det er et løfte om hvordan vi driver vår virksomhet og hvordan vi ønsker å påvirke verden rundt oss. Vi utfordrer de etablerte normene og viser at det er mulig å drive lønnsom virksomhet samtidig som man tar hensyn til sosiale og etiske hensyn. Vår tilnærming til inkasso er drevet av et ønske om å imøtekomme kundenes behov på en rettferdig måte. I 2023 sparte vi kundene for 10 millioner kroner i salærer, noe som understreker vår innsats for å tilby et mer rettferdig og bærekraftig alternativ innen inkassobransjen. Dette er penger vi kunne puttet i egen lomme, men som vi lar de som har det vanskeligst i samfunnet komme til gode. Det representerer nesten 20 prosent av vår omsetning, og viser hvor dedikerte vi er til dette.

Ved å redusere salærene tar vi hensyn til den enkeltes økonomiske situasjon og streber etter å finne løsninger som ikke bare bidrar til å løse gjeldsutfordringer og betalingsproblemer, men også lette den økonomiske belastningen personer med gjeld står overfor. Den betydelige besparelsen på 10 millioner kroner representerer mer enn bare en post i regnskapet. Det er et uttrykk for reell økonomisk lettelse for enkeltpersoner og familier som sliter med å få endene til å møtes.

Vår beslutning om å tilby reduserte salærer tar standpunkt mot bransjenormen og viser tydelig at det er mulig å oppnå en balanse mellom forretningsdrift og samfunnsansvar. Inkassobransjen har ofte blitt oppfattet som ufleksibel, dominert av aggressive inndrivelsesmetoder og høye gebyrer som kan forverre kundenes økonomiske situasjon. I Fair ønsker vi å endre denne oppfatningen ved å utfordre hvordan inkasso utføres. For oss handler det ikke bare om å drive lønnsom virksomhet, men også om å bidra til samfunnet på en positiv måte. Ved å ta aktivt ansvar for å redusere den økonomiske byrden for den norske befolkningen, legger vi grunnlaget for en mer rettferdig og inkluderende økonomi. Dette er spesielt viktig i dagens samfunn, hvor økonomiske ulikheter og gjeldsproblemer er økende utfordringer.

Vi jobber også aktivt for å styrke kommunikasjonen og samarbeidet mellom kunder og kreditorer. Mange gjeldssaker oppstår som følge av misforståelser, dårlig kommunikasjon eller manglende informasjon. Ved å legge til rette for en mer åpen og transparent dialog, kan vi bidra til å forebygge gjeldsproblemer før de eskalerer til mer alvorlige situasjoner.

Vi forstår at alle situasjoner er unike, og at det ikke finnes noen universell løsning som passer for alle. Derfor jobber våre saksbehandlere tett med hver enkelt kunde for å tilby betalingsordninger som tar hensyn til deres spesifikke omstendigheter og finansielle kapasitet. Samtidig jobber vi også for å påvirke bransjen som helhet ved å fremme beste praksis og etiske retningslinjer. Administrerende direktør i Fair Group, Christian Aandalen, sitter som styreleder Virke Inkasso og samarbeider med regulatoriske organer for å utvikle standarder som fremmer en mer rettferdig og ansvarlig tilnærming til inkasso. Dette inkluderer å oppfordre til økt gjennomsiktighet, bedre beskyttelse av forbrukerrettigheter og strengere regulering av bransjen for å hindre misbruk.

På lang sikt tror vi at en mer human og bærekraftig tilnærming til inkasso ikke bare er moralsk riktig, men også forretningsmessig fordelaktig. Ved å bygge tillit og lojalitet blant kundene, skaper vi et mer solid fundament for vår virksomhet og legger grunnlaget for langsiktig vekst. Vi tror også at vår tilnærming vil inspirere andre selskaper i bransjen til å følge etter, og at vi sammen kan skape en mer rettferdig og inkluderende økonomi for alle.



Styresett



Vi jobber kontinuerlig med å kommunisere bedre. Med våre oppdragsgivere, våre kunder, våre aksjonærer og med samfunnet for øvrig. Den pågående dialogen med omverdenen hjelper oss å forme og prioritere hva vi skal jobbe med av styresett i selskapet. Vi i Fair ønsker å ha et styresett som alle kan være stolte av, og prioriterer arbeid med dette i årene som kommer.



Tove Lill Skønberg
Finance & People Manager, Fair Group

Internkontroll

Internkontroll utgjør en kritisk komponent i selskapets ramme for risikostyring og operasjonell aktivitet. Vi har etablert internkontrollsystemer som sikrer at våre forretningsprosesser fungerer effektivt og i overensstemmelse med gjeldende lover, regler og interne retningslinjer. Vår tilnærming til internkontroll er basert på prinsippene om integritet, ansvarlighet og kontinuerlig forbedring, og har som mål å beskytte organisasjonens verdier, forbedre driftseffektiviteten og sikre overholdelse av lover og forskrifter.

Vi har implementert et internkontrollsystem som omfatter flere nøkkelkomponenter, inkludert risikovurdering, kontrollaktiviteter, informasjon og kommunikasjon,

samt overvåking. Dette har vi gjort for å identifisere og håndtere potensielle risikoer til selskapets mål. Risikovurderingsprosessen gjør det mulig for oss å proaktivt identifisere og evaluere risikoer i våre operasjoner, mens kontrollaktivitetene, som prosedyrer, retningslinjer og fysiske sikkerhetstiltak, er designet for å adressere disse risikoene.

Vi gjennomfører en gang i året en fullstendig gjennomgang av virksomhetens risikostyring og internkontroll. Det er etablert retningslinjer for risikostyring og akseptabel risiko, og vi har utarbeidet en tabell som viser nivåer for akseptabel risiko:

Sannsynlighet					
Sannsynlig (4)	4	8	12	16	
Mulig (3)	3	6	9	12	
Mindre sannsynlig (2)	2	4	6	8	
Usannsynlig (1)	1	2	3	4	
Konsekvens	Ubetydelig (1)	Moderat (2)	Alvorlig (3)	Kritisk (4)	

Ved gjennomgang av risikoer vil en vurdere brutto og netto risiko. Dersom netto risiko overstiger 6, skal tiltak iverksettes for å redusere risiko, enten ved at sannsynligheten for at hendelsen oppstår reduseres og/eller ved at konsekvensen ved oppstått hendelse reduseres. Dersom risikoen er 6, skal det vurderes om det er nødvendig å gjennomføre tiltak. Ved oppståtte avvik vil disse bli vurdert i henhold til nivåer på akseptabel risiko og tiltak for reduisering av risiko vil bli vurdert i hvert enkelt tilfelle.

Videre legger vi stor vekt på å sikre at relevant og viktig informasjon er tilgjengelig for alle interessenter (både interne og eksterne), samt at det finnes klare kanaler for rapportering av bekymringer eller avvik. Vi har im-

plementert en egen varslingsportal gjennom Huma¹, en sikker og konfidensiell kanal for rapportering av etiske, juridiske eller arbeidsrelaterte problemstillinger. Varslingsportalen sikrer at vi raskt og effektivt kan adressere og rette opp i eventuelle interne utfordringer. I portalen kan man velge om man ønsker å varsle anonymt eller ikke. Varslet vil bli dirigert til saksbehandlere i selskapet som vil sette i gang en oppfølgingsprosess, og varsler har mulighet til å kommunisere med saksbehandlerne og oppgi flere detaljer om hendelsen gjennom hele prosessen – også dette anonymt. Overvåkingsaktiviteter, inkludert regelmessige revisjoner og vurderinger, sikrer at internkontrollsystemet fungerer som det skal og at eventuelle svakheter blir identifisert og adressert i tide.

¹ Fairs varslingsportal finnes her: <https://whistleblowing.hu.ma/e3e7b01b-c57a-44b0-8458-682a672f9154>

Antikorrupsjon

Antikorrupsjon står sentralt i vår forpliktelse til etisk forretningsførsel og integritet. Korrupsjon undergraver rettferdig konkurranse, er skadelig for samfunnet, og utgjør en betydelig risiko for enhver virksomhet og dens omdømme. For å bekjempe denne utfordringen, har vi implementert en antikorrupsjonspolicy som omfatter både forebygging, oppdagelse og håndtering av korrupsjonsrelaterte saker. Denne policyen er forankret i vår overordnede forretningsstrategi og støttes av detaljerte prosedyrer og retningslinjer som sikrer overholdelse av lover og regler på alle de markeder hvor vi opererer. Vi har etablert klare kommunikasjonskanaler for rapportering av mistanke om korrupsjon, som sikrer

at alle saker blir behandlet konfidensielt og profesjonelt.

For å styrke vårt engasjement ytterligere, utfører vi regelmessige risikovurderinger for å identifisere og håndtere potensielle korrupsjonsrisikoer i våre operasjoner. Dette inkluderer en grundig gjennomgang av våre forretningspartnere og leverandørkjeder for å sikre at også de følger prinsippene for rettferdig forretningspraksis. Ved å opprettholde strenge due diligence-prosesser, sikrer vi at vår forretningspraksis er transparent og ansvarlig.

Antihvitvasking

I Fair Group tar vi antihvitvasking på største alvor. Vi har etablert klare retningslinjer for rapportering av mistenkelige aktiviteter til relevante myndigheter, i tråd med nasjonal og internasjonal lovgivning. Vi skal sørge for at alle betalinger er riktige og lovlige, og at de er godkjent av relevant personell i Fair Group, og at de er registrert nøyaktig i våre systemer. Vi skal heller aldri tilby noe av verdi for å urettmessig påvirke handlinger eller beslutninger til en person, inkludert offentlig tjenestepersonell eller private parter, til fordel for selskapet. Dette kommer tydelig frem i vår Code of Ethics.

Personvern

Vår tilnærming til personvern er fundamentert på respekt for individets rettigheter og friheter, og vi anerkjenner betydningen av å beskytte personopplysninger i vår virksomhet. For å sikre dette, har vi implementert en omfattende personvernstrategi som er i tråd med gjeldende personvernlovgivning, inkludert EUs generelle databeskyttelsesforordning (GDPR), samt andre relevante nasjonale og internasjonale regelverk.

Vår strategi for personvern innebærer strenge prosedyrer for datainnsamling, -lagring, -behandling og -deling, for å sikre at alle personopplysninger håndteres på en sikker, transparent og lovlig måte. Vi legger stor vekt på prinsippene om dataminimering og "Privacy by Design", som sikrer at personvern er integrert i utviklingen av nye produkter, tjenester og forretningsprosesser fra starten av.

For å beskytte de personopplysningene vi behandler i forbindelse med blant annet inkassovirksomheten, har

vi etablert tekniske og organisatoriske sikkerhetstiltak. Disse tiltakene inkluderer kryptering og sletting av personopplysninger, tilgangskontroll, regelmessig sikkerhetsvurdering og opplæring av ansatte for å øke bevisstheten om personvern og datasikkerhet.

Vi er forpliktet til å opprettholde en åpen dialog med våre kunder og oppdragsgivere om hvordan deres personopplysninger blir brukt, og vi tilbyr tydelige og tilgjengelige retningslinjer for personvern som forklarer denne bruken. Videre sikrer vi at alle individer har tilgang til sine egne data, og gir dem muligheten til å utøve deres rettigheter, som retten til innsyn, retting, sletting og begrensning av databehandling.

Det er viktig å opprettholde tillit når det kommer til personvern. Derfor jobber vi kontinuerlig med å forbedre våre personvernpraksiser og -prosedyrer, for å sikre at vi til enhver tid oppfyller de lovpålagte kravene.

Cybersikkerhet

Cybersikkerhet er en avgjørende faktor for Fair Group, spesielt gitt vår sentrale rolle innen fakturadistribusjon og inkassovirksomhet. I våre bransjer håndterer vi sensitive finansielle data og personopplysninger, som gjør oss til et potensielt mål for cyberangrep. For å beskytte denne informasjonen og opprettholde tilliten fra våre kunder og partnere, har vi implementert en cybersikkerhetsstrategi som adresserer de unike risikoene og utfordringene innen vårt virkefelt.

Vår tilnærming til cybersikkerhet innebærer bruk av avanserte teknologiske løsninger for å sikre dataintegritet, konfidensialitet og tilgjengelighet. Dette inkluderer kryptering av data både under overføring og lagring, samt regelmessig oppdatering og vedlikehold av våre IT-systemer for å beskytte mot sårbarheter. Videre benytter vi oss av flerfaktorautentisering og strenge til-

gangskontroller for å sikre at kun autorisert personell får tilgang til sensitiv informasjon.

Gitt den kritiske naturen av vår virksomhet, har vi også etablert en hendelsesrespons- og gjenopprettingsplan for å håndtere potensielle sikkerhetsbrudd. Dette sikrer rask identifisering, analyse og respons på sikkerhetshendelser, noe som minimerer potensielle skader og forstyrrelser i våre tjenester. Vi arbeider tett med eksterne sikkerhetsekspertiser og myndigheter for å sikre at våre sikkerhetstiltak er i tråd med beste praksis og industristandarder.

Opplæring og bevisstgjøring av ansatte er en annen nøkkelkomponent i vår cybersikkerhetsstrategi. Vi anerkjenner at menneskelige feil kan utgjøre en betydelig risiko, og derfor investerer vi i kontinuerlig opplæring

for å øke ansattes bevissthet om cybersikkerhetstrusler og beste praksis for sikker håndtering av data.

For å styrke sikkerheten ytterligere, implementerer vi regelmessige sikkerhetsvurderinger og penetrasjonstesting for å identifisere og adressere potensielle sikkerhetssvakheter før de kan utnyttes av ondsinnede aktører. Dette er spesielt viktig i våre bransjer, hvor integriteten og sikkerheten til finansiell informasjon er avgjørende.

Aktsomhetsvurderinger

I tråd med åpenhetslovens krav har vi implementert aktsomhetsvurderinger for å identifisere, forebygge og begrense risiko for menneskerettighetsbrudd og miljøskader i vår virksomhet og verdikjede. Dette arbeidet er en integrert del av vår forpliktelse til ansvarlig virksomhetsførsel og bærekraft, og det gjenspeiler vår dedikasjon til å fremme åpenhet og etikk i alle våre forretningspraksiser.

Vår tilnærming til aktsomhetsvurderinger er basert på en systematisk og kontinuerlig prosess som begynner med en kartlegging av potensielle risikoer i alle ledd av vår virksomhet og verdikjede. Denne prosessen involverer en grundig gjennomgang av våre interne operasjoner, samt en vurdering av våre leverandører og samarbeidspartnere for å sikre at de oppfyller våre høye standarder for menneskerettigheter og miljøvern.

For å effektivt adressere identifiserte risikoer, utvikler vi tiltaksplaner som inkluderer både forebyggende og korrigerende tiltak. Dette kan omfatte opplæring og kapasitetsbygging for ansatte og leverandører, samt implementering av strengere kontrollrutiner og overvåkingssystemer. Vår forpliktelse til kontinuerlig forbedring innebærer også at vi regelmessig revurderer og justerer våre aktsomhetsprosesser basert på nye innsikter og endringer i vår virksomhetskontekst.

Kommunikasjon og rapportering spiller en sentral rolle i vår tilnærming til aktsomhetsvurderinger. Vi er forpliktet til å rapportere åpent om våre funn og tiltak gjennom våre årsrapporter og på vår nettside, og vi oppmuntrer til dialog med våre interessenter for å fremme større åpenhet og ansvarlighet. Dette inkluderer også å tilby

klageordninger for å adressere eventuelle bekymringer knyttet til våre operasjoner eller verdikjede.

Gjennom disse tiltakene streber vi etter å ikke bare overholde lovens krav, men å være en ledende aktør i å fremme ansvarlig og bærekraftig forretningspraksis. Vår innsats for å gjennomføre grundige aktsomhetsvurderinger reflekterer vår overbevisning om at etisk forretningsførsel er grunnleggende for å bygge en bærekraftig fremtid for alle våre interessenter.

Vedlegg

Klimaregnskap 2023

Fairs klimaregnskap er utviklet i samarbeid med KAPO og gir en oversikt over Fairs klimagassutslipp. Regnskapet er basert på GHG-protokollen og dekker utslipp fra Scope 1 og Scope 2, samt Scope 3 som utgjør en betydelig del av de totale utslippene. Tallene i regnskapet er basert på målinger fra 2023, og dekker alle utslipp som er kartlagt dette året. Utslippskilder som ikke er kartlagt kan forekomme, men det er forsøkt å kartlegge alle relevante data ved utarbeidelsen av dette klimaregnskapet.



Informasjonen som benyttes i dette klimaregnskapet er hentet fra ulike kilder, både eksterne¹ og interne.

Utslippsintensitet

	2023	2023	2023
Utslipp per omsatt krone	0,007 kg CO ₂ e	0,007 kg CO ₂ e	0,013 kg CO ₂ e
Utslipp per årsverk	16.070 kg CO ₂ e	29.143 kg CO ₂ e	55.786 kg CO ₂ e

Scope 1

Scope 1 omfatter alle direkte utslipp. Dette inkluderer all forbrenning av fossilt brennstoff og eventuelle prosessutslipp.

Utslippskilde	Forbruk	Utslipp (TCO ₂ e)	Utslippsandel
Drivstoff			
Bensinbil	0	0	0%
Dieselbil	0	0	0%
Totalt	0	0	0%

¹ The Greenhouse Gas Protocol (World Research Institute and World Council for Sustainable Development), UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting (DBEIS, DEFRA), Carbon Emissions Calculator for Air Travel (ICAO), Statistisk sentralbyrå, EEA, Nordic CO₂ Intensity (Nordic Energy), NVE og ENTSO-E. Kildelisten er ikke komplett, men inneholder de viktigste kildene som benyttes i utviklingen av regnskapet.

Scope 1 (forts.)

Olje og gass			
LNG	0	0	0%
LPG	0	0	0%
Fyringsolje	0	0	0%
Biogass	0	0	0%
Totalt	0	0	0%

Scope 2

Scope 2 omfatter alle indirekte utslipp fra energiproduksjon knyttet til virksomhetens forbruk av energi og fjernvarme. Scope 2 måler utslipp både med en markedsbasert og en lokasjonsbasert tilnærming. Dette betyr at man både beregner utslipp som stammer fra produksjonen av elektrisitet som brukes innenfor et geografisk område (lokasjonsbasert), og en egen beregning der man hensyntar opprinnelsesgarantier (markedsbasert). Ved kjøp av opprinnelsesgarantier dokumenteres det at strømmen kommer fra fornybare kilder, og utslippsfaktoren blir da 0 gram CO₂. Energi som ikke er dekket av opprinnelsesgarantier vil i denne beregningen da knyttes til en residualmiks, som vanligvis er høyere enn den lokasjonsbaserte utslippsfaktoren.

Utslippskilde	Forbruk (kWh)	Utslipp (TCO _{2e})	Utslippsandel
Energi - lokasjonsbasert			
Elektrisitet	76.1000	3,04	1%
Fjernvarme	0	0	0%
Fjernkjøling	0	0	0%
Totalt	76.100	0	1%
Energi - markedsbasert			
Forbruk u/opprinnelsesgaranti	76.100	38,20	1%
Forbruk m/opprinnelsesgaranti	0	0	0%
Fjernkjøling	0	0	0%
Totalt	76.000	38,20	1%



I henhold til GHG-protokollen måler vi utslipp fra en energiproduksjon etter både lokasjonsbasert og markedsbasert metode. Fair Group har ikke opprinnelsesgarantier for sitt energiforbruk, og derfor brukes lokasjonsbasert metode for beregning i klimaregnskapet.

Scope 3

Scope 3 omfatter alle andre indirekte utslipp, og kan omfatte både innkjøp og salg av varer og tjenester. Kartleggingen av Scope 3 er ikke komplett, men dekker de fleste vesentlige kilder til utslipp.

Utslippskilde	Forbruk	Utslipp (TCO ₂ e)	Utslippsandel
Kategori 1 - Innkjøp			
Kontorutstyr/elektronikk	59 stk*	20,63	4%
Kategori 4 - Oppstrøm transport og distribusjon			
Digital faktura	20 202 086 stk	58,59	11%
Papirfaktura	2 449 147 stk	445,75	82%
Kategori 6 - Reiser			
Flyreiser (én vei)	20 reiser	2,30	<1%
Overnatting - Hotell	6 overnattinger	0,012	<1%
Kategori 7 - Pendling			
Kollektivtransport**	24 personer	0	0%
El-bil	6 personer	4,90	1%
Fossil bil	3 personer	7,83	1%
Totalt		540,29	99%

* Kontorutstyr/elektronikk er en sammensatt kategori som inkluderer bærbare datamaskiner, eksterne skjermer/monitor og mobiltelefoner. Disse utgjør 59 enheter totalt.

** Kollektivselskapet i Oslo, Ruter, kjøper opprinnelsesgarantier for 100% av strømmen som benyttes, og har med det oppnådd utslippsfri transport på t-bane og trikk¹. Fair har kartlagt at samtlige ansatte som reiser kollektivt benytter t-bane. Dermed har ikke Fair lengre noen utslipp knyttet til bruk av kollektivtransport.



Se fullstendig klimaregnskap på fair.no/samfunnsansvar

¹ <https://ruter.no/contentassets/e7bd74c5a3724b2789c874e97ae0427b/rapport-utslippsfri-kollektivtransport-i-oslo-og-akershus.pdf>

Nye ansettelses og representasjon

Fair Group er forpliktet til å være en mangfoldig og inkluderende arbeidsgiver. Vi anerkjenner at mangfold i alle former – inkludert men ikke begrenset til kjønn, alder, etnisitet, seksuell orientering og bakgrunn – er en avgjørende styrke for vår organisasjon. Gjennom 2023 fikk vi mange nye ansatte i selskapet, noe som har styrket vår innsats for å fremme representasjon og inkludering på arbeidsplassen.

Nye ansettelses og turnover

Periode	Ansatte per 31.12	Nye ansettelses	Antall som sluttet	Turnover
2023	30	18	4	13%
2022	12	6	3	25%
2021	6	1	Ingen data	Ingen data

Kjønnfordeling

	Kvinne	Mann	Annet	Ikke oppgitt	Totalt
Antall ansatte	12	18	0	0	30
Antall fast ansatte	12	18	0	0	30
Antall midlertidig ansatte	0	0	0	0	0
Antall tilkallingsvikarer	0	0	0	0	0
Antall heltidsansatte	11	17	0	0	28
Antall deltidsansatte	1	1	0	0	2

* Kjønn som oppgitt av de ansatte selv.



Nasjonaliteter

Land	Antall ansatte	Andel ansatte
Norge	20	61%
Sri Lanka	1	3%
India	1	3%
Nepal	1	3%
Serbia	1	3%
Latvia	1	3%
Ikke oppgitt	8	24%

