

Redegørelse for samfundsansvar og dataetik jf.  
Årsregnskabslovens § 99 a og § 99 d

# BÆREDYGTIGHEDS- RAPPORT 2021





### **Om denne rapport**

Denne rapport indeholder en detaljeret gennemgang af HI3G DK's (herefter 3) samfundsansvar og dataetik. Redegørelsen udgør en bestanddel af ledelses-beretningen i 3's årsrapport, hvor regnskabsperioden er 1. januar 2021 til 31. december 2021.

Denne redegørelse for samfundsansvar dækker ligeledes perioden fra 1. januar 2021 til 31. december 2021.

# Indholdsfortegnelse

- 1 Forord**
- 2 Forretningsmodel**
- 3 Klimaforandring**
- 4 Cirkulær økonomi**
- 5 Arbejdsplads**
- 6 Governance**
- 7 Regnskabspraksis**

# Forord



**“ 2021 har i høj grad været præget af at etablere det rigtige set up og de rigtige processer for at kunne gennemføre det paradigmeskift, det reelt er at gå fra CSR til ESG ”**

## DÉT, MAN LYSER PÅ, BEVÆGER SIG

2021 fejrede 3 sin 18-års fødselsdag. Således indtrådt i de voksnes rækker har 2021 været året, hvor vi ikke blot kunne fejre en milepæl i vores virksomhedshistorie som udfordrende teleselskab, men hvor vi også har handlet på at kunne tage et større ansvar for omstillingen til et mere bæredygtigt samfund.

3 har i 2021 for alvor sat bæredygtighed på agendaen med flere nye dedikerede ressourcer, som har fokus på arbejdet med bæredygtighed. For vi vil det. Og sammen med resten af forretningen og kollegerne i 3 er de i fuld gang med at bygge videre på det fundament, vores bæredygtighedsarbejde hviler på. 2021 har på den måde i høj grad været præget af arbejdet med processer, governance, handlingsplaner og data management. Alt der, der skal til, for at kunne gennemføre det paradigmeskift, det reelt er at gå fra CSR til ESG.

I 2022 udarbejder vi 3's første bæredygtighedsstrategi med klare mål og KPI'er for, hvad vi vil opnå på bæredygtighedsområdet. Strategien bliver definerende for vores fremadrettede arbejde, som vi også i 2022 rammesætter yderligere gennem 3's tilslutning til UN Global Compact.

## DE FØRSTE HJØRNESTEN ER SAT

### PÅ VEJ MOD 100 % GRØN STRØM

Klimadagsordenen og den grønne omstilling er central i bæredygtighedsarbejdet. I 2021 har vi formuleret de første målsætninger for CO2-reduktion, og vi har udarbejdet vores klimaregnskab alignet med GHG-protokollen, hvormed vi kan arbejde målrettet med at nedbringe vores udledning. 3's netværk står for størstedelen af virksomhedens strømforbrug, og det er derfor et af vores centrale mål, at vi efter 2024 driver vores netværk på 100 % grøn strøm. Ved udgangen af 2025 skal vi have reduceret 95 % af vores udled-

ning i scope 1 og 2, og allerede i løbet af 2022 skal vi have udarbejdet en baseline på scope 3, så vi kan begynde at arbejde med hele vores værdi- og leverandørkæde. Vi har stadig langt at gå, men vi har fået taget de første vigtige skridt og kan se vejen foran os.

## BYT TIL NYT UNDERSTØTTER CIRKULÆR ØKONOMI

I 3 arbejder vi aktivt med cirkulære løsninger. Vi har særligt fokus på genanvendelse og på, hvordan vi kan nedbringe mængden af det elektronikaffald, som vi, vores leverandører og vores kunder skaber. Vi er eksempelvis glade for vores 'Byt til nyt'-koncept, hvor vores kunder kan indlevere gamle smartphones, smartwatches eller tablets, og til gengæld få rabat på køb af nye produkter. Indsatsen har i 2021 sparet godt 150.000 kg CO2 – og vi ved, vi kan gøre det endnu bedre i 2022, hvor vi i øvrigt også introducerer genanvendelig plast i vores simkort.

**“ Vi har stadig langt at gå, men vi har fået taget de første vigtige skridt og kan se vejen foran os ”**

## 60 % STIGNING I VORES INTERNE UDDANNELSESPROGRAM

3 er en dynamisk og mangfoldig arbejdsplads med højt til loftet og plads til både drømme og ambitioner. Og vi vil gerne gøre vores medarbejdere dygtigere inden for de områder, de brænder for. Fra 2019 til 2021 har vi øget antallet af deltagere i vores interne akademiuddannelse 3Academy med over 60 %. Dét, vi gør godt, vil vi gerne gøre stærkere. I 2022 vil uddannelse og kompetencer derfor også være et fokus for vores medarbejderrettede indsatser, ligesom vi arbejder videre på at nå en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder.

## VI NÅR VORES MÅL I FÆLLESSKAB

Bæredygtighedsarbejdet i 3 fungerer i dagligdagen som et tæt, tværfagligt og tværgangsbaseret arbejde. Adskillige af vores kolleger er involveret i arbejdet og bidrager til at trække læsset i fællesskab. Det er nøglen til, at vi lykkes med at realisere de mål, vi sætter os for. I 2022 skal der søsættes nye projekter, som endnu flere dele af forretningen vil blive engageret i. Vi glæder os!

Morten Christiansen  
CEO i 3 Danmark og Regional CEO, 3 Group



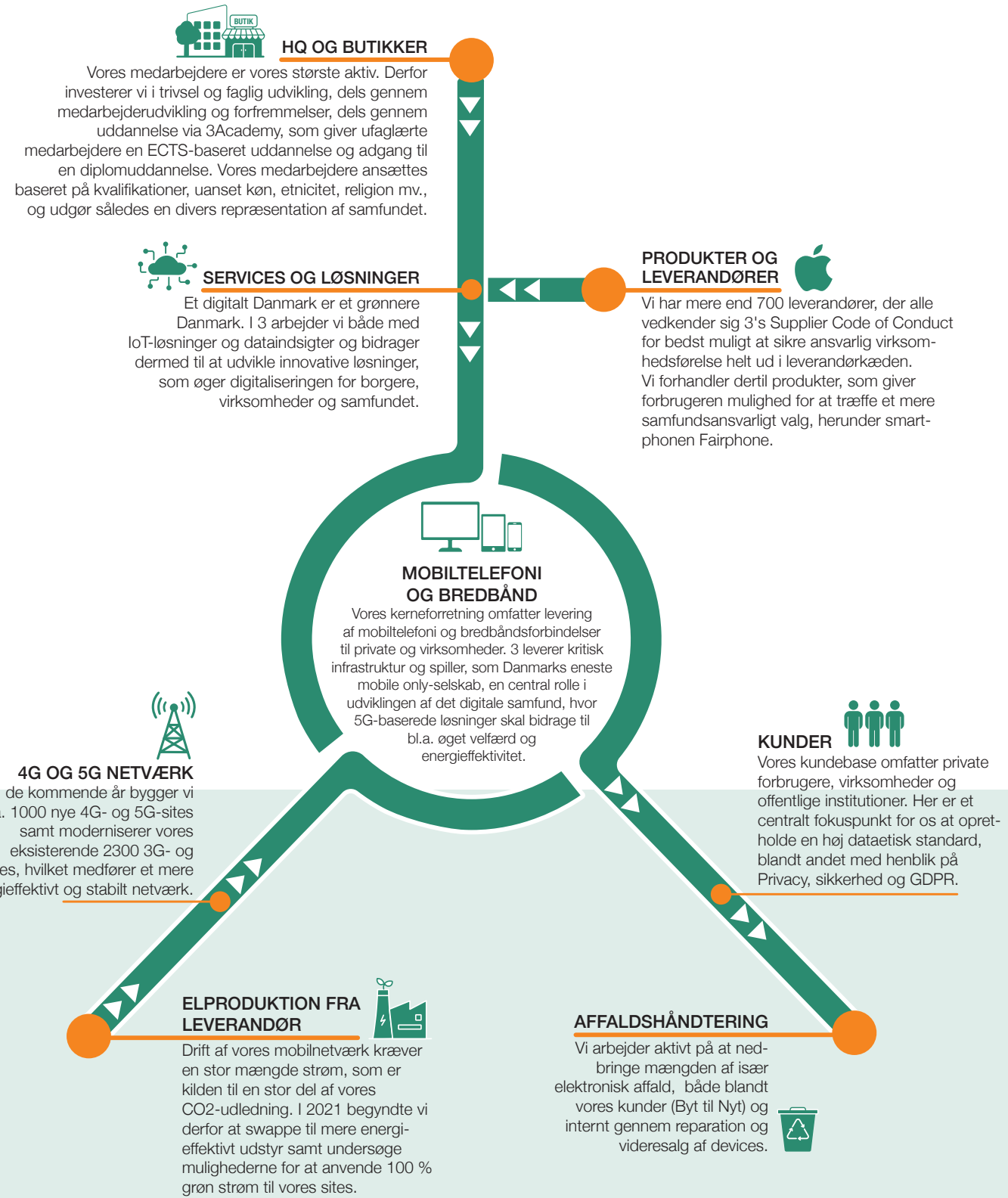
# Forretningsmodel

**3** blev lanceret i Danmark i 2003. Som en ny og mindre spiller i et modent marked indtog 3 en rolle som udfordrer drevet af innovation og nytænkning. Ved at bryde konventionerne og konstant have kunderne i fokus har 3 indtaget en position som det tredjestørste teleselskab på det danske marked. Vi har bygget vores eget 3G- og 4G-mobilnetværk og i 2021 begyndte vi for alvor arbejdet med at klargøre Danmark til 5G, som udrulles på nationalt plan i 2022-2023.

3's kerneforretning består i at tilbyde danskerne mobiltelefoni og dataforbindelser, og den er baseret på, at vi løbende investerer i at udvide og opgradere vores

mobilnetværk i Danmark. Vi tilbyder desuden vores kunder en række tilvalgstjenester og hardware (telefoner, routere og tilbehør) og i forlængelse deraf kvalificeret hjælp og rådgivning til både privat- og erhvervs-kunder via vores kundeservice. I de seneste år har 3Insights været et voksende nyt forretningsområde i 3 Danmark, der leverer værdifulde værktøjer til kortlægning og analyse af mobilitetsdata. Ved at se på den bredere befolknings rejse- og bevægelsesmønstre kan virksomheder og samfund få værdifuld indsigt i hvordan infrastruktur optimeres til gavn for både borgere og samfund.

Vi har hovedkontor i København og driver salget til kunderne via [www.3.dk](http://www.3.dk), butikker fordelt ud over Danmark samt kundeservice. 3 ejer og driver desuden OiSTER, som ligeledes tilbyder mobiltelefoni og dataforbindelser via [www.oister.dk](http://www.oister.dk).



# Klimaforandring

## INDSATSER

Fundamentet for vores klimahandlingsplan er opgørelsen af vores egen udledning. Med vores etablerede klimaregnskab har vi således både et overblik over, hvor vi udleder mest CO<sub>2</sub>, og et grundlag for at opgøre og reducere vores udledning.

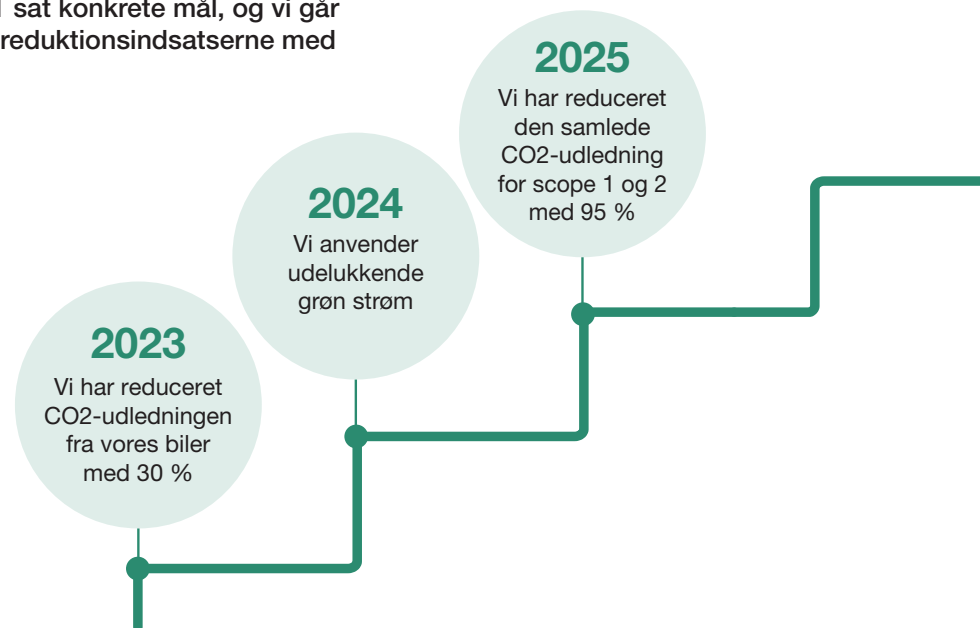
De første CO<sub>2</sub>-reduktioner frem mod

2025 skal ske ved energieffektivisering, generelle reduktioner gennem energisparetiltag samt indkøb af energi fra vedvarende energikilder. Dernæst vil vi inddrage leverandører, kunder og andre samarbejdspartnere, når vi igangsætter flere reduktionstiltag i scope 3.

## VORES KLIMAMÅL

Vi reducerer vores energiforbrug på hovedkontor, i butikker og netværk så meget som muligt. Den energi og det brændstof til biler, som vi fortsat vil anvende, skal komme fra vedvarende kilder.

Vi har i 2021 sat konkrete mål, og vi går i gang med reduktionsindsatserne med det samme.



## 367 058 kg CO2-udledning i scope 1

Vores scope 1 er begrænset til brændstofforbrug til virksomhedskørsel samt kølemiddelforbrug, hvilket i 2021 ikke var aktuelt. Brændstofforbrug udgjorde således 100 % af vores scope 1 i 2021.

## 19 031 010 kg CO2-udledning i scope 2

Vores scope 2 består af udledninger fra produktion af elektricitet til vores sites, kontor og butikker samt varme til kontor og butikker.

Vores sites bruger meget elektricitet, og derfor er dette et centralt indsatsområde i vores klimahandlingsplan.

## 19 % af flåde udskiftet til el- og hybridbiler

Vi har 72 biler i vores flåde, og derfor ser vi et stort potentiale i at udskifte vores biler til elbiler. På nuværende tidspunkt er fordelingen 5 elbiler, 9 hybridbiler og 58 benzin- og dieselbiler.

## Modernisering af netværket

Den fortsatte modernisering af vores netværk i 2021 med nyeste 4G/5G udstyr med højere virkningsgrad støtter vores politik i at reducere CO2-udledningen ved brug af elektricitet. Det er en investering i udstyr, som vi har lavet, for ikke blot at kunne tilbyde bedre og mere stabile internetforbindelser, men også for at kunne sikre mere energieffektiv netværksudnyttelse i mange år frem. I 2021 påbegyndte vi endvidere undersøgelser af, hvordan vi fremadrettet kan overgå til 100% grøn strøm til at understøtte vores netværk.

I forhold til 2018 anvender vi mindre brændstof, varme og elektricitet i butikker og på vores HQ, mens elforbruget på vores sites er steget i takt med danskernes øgede dataforbrug.

En andel af reduktionen skyldes pandemien, som har medført nedlukning af butikker og hovedkontor. Det har haft indflydelse på vores el-, varme og brændstofforbrug. Dertil forventer vi, at vores allerede iværksatte tiltag for reduktion, herunder udskiftning til LED-pærer samt løbende udskiftning i bilflåde til elbiler, har haft og fortsat vil have en effekt på vores CO2-udledninger.

## kg CO2-udledning

	2018	2019	2020	2021
Brændstofforbrug til biler	523.923	572.256	477.840	367.058
Kølemidler	0	1.044	53.766	0
El, sites	15.915.796	18.537.299	17.748.351	18.452.083
El, HQ	289.407	292.836	277.604	271.899
El, Shops	357.898	300.421	273.413	240.233
Varme	147.557	112.437	123.120	66.796
	<b>17.234.581</b>	<b>19.816.294</b>	<b>18.954.095</b>	<b>19.398.068</b>

## FORVENTNINGER TIL FREMTIDEN

For at opnå reduktionen af CO2-udledningen har vi udformet en handlingsplan. Tiltagene er bl.a.:

- ▶ Fortsat energioptimering af elforbruget i vores sites. Vi følger løbende forbruget og indfører energioptimerende processer. Vi fortsætter i 2022 med at modernisere en stor del af vores netværk og udskifte en stor mængde udstyr til nyere modeller, som samtidig vil være mere energieffektive
- ▶ Bilpolitik der omhandler f.eks. løbende udskiftning af vores biler til elbiler, vejledning om god kørselsadfærd
- ▶ Konvertering til indkøb af grøn strøm (strøm fra vedvarende energikilder)

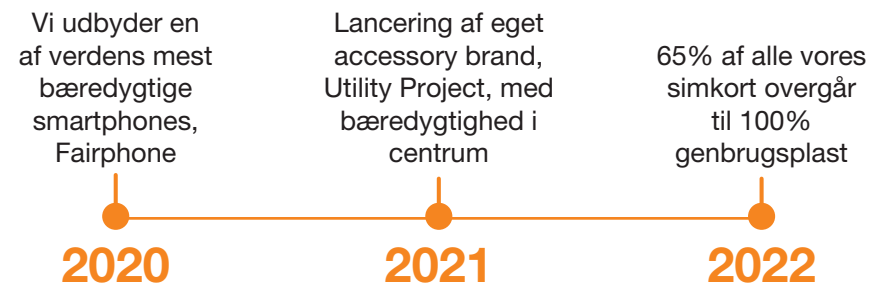
Når reduktionsindsatsen for scope 1 og 2 er godt i gang, tager vi fat i den resterende del af vores værdikæde (scope 3). Vores virksomhed er årsag til udledninger, vi ikke selv har direkte kontrol over. Det er fx CO2-udledningen fra brug og bortskaffelse af telefoner og andet tilbehør, som vi sælger, samt transport af varer til vores butikker og lager – det er en del af vores såkaldte scope 3. Den udledning ønsker vi også at forsøge at påvirke.

Derfor er næste skridt en yderligere optimering af vores klimaregnskab, så vi får flere og mere specifikke data for aktiviteterne under scope 3. Herefter kan vi systematisk og effektivt igangsætte de rette reduktionsindsatser for hele vores værdikæde.

Vi vil løbende evaluere indsatsen og tage vores klimapolitik op til revision, så den kan tilpasses behov og muligheder.

# Cirkulær økonomi

Vi arbejder aktivt med cirkulære løsninger som led i arbejdet med at reducere vores CO2-udledning. Vi har særligt fokus på, hvordan vi nedbringer det elektronikaffald som vi, vores leverandører og vores kunder skaber.

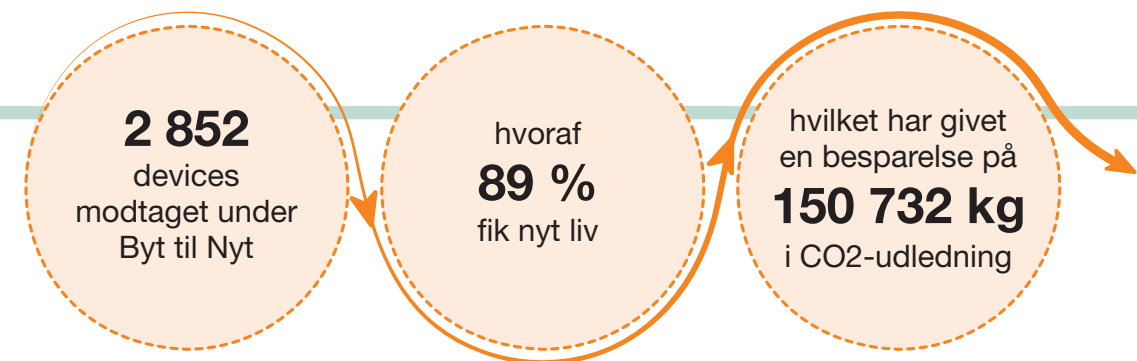


Hvis vi i EU bruger vores smartphones og andet elektronik blot ét år mere, end vi i gennemsnit gør i dag, vil vi årligt spare miljøet for samme mængde CO2-udledning, som hvis vi fjernede samtlige biler fra de danske veje.\*

Den reduktion vil 3 gerne bidrage til. Blandt andet derfor har vi vores "Byt til nyt" koncept, hvor kunder kan indlevere ligeså mange gamle smartphones, smart-

watches og tablets, som de vil, mod en rabat på køb af nye produkter. I 2021 indleverede vores kunder 2852 devices til vores 3Butikker. 89 % af disse var i så god stand, at de kunne få nyt liv hos en ny ejer. De resterende 11 % gik til genbrug, hvor de blev adskilt med henblik på at udvinde genanvendeligt råmateriale.

Det svarer ifølge vores samarbejdspartner, Foxway, til en besparelse på 150.732 kg CO2.



\*Ifølge en undersøgelse foretaget i 2019 af European Environmental Bureau.

# Arbejdsplads

Hos 3 investerer vi i vores medarbejders udvikling og trivsel. Derfor tilbyder vi vores akademiuddannelse, 3Academy, specialiserede træningsforløb, efteruddannelse og lederuddannelse.

Samtidig har vi en høj medarbejdertrivsel, hvor 84 % oplever, der er en fornuftig balance mellem arbejde og privatliv. Siden vi blev grundlagt, har vi hyldet forskellighed og arbejdet fokuseret med at give plads til de unikke personligheder, vi tror på kan skabe resultater hos os.



**9 ud af 10** medarbejdere føler, de har mulighed for at udvikle sig fagligt gennem deres arbejde  
Kilde: APV 2021

**10 ud af 11** trivselsområder opleves som aktiver. Topscorere: Nærmeste leder, arbejdets indhold og engagement  
Kilde: Trivselsundersøgelse 2021

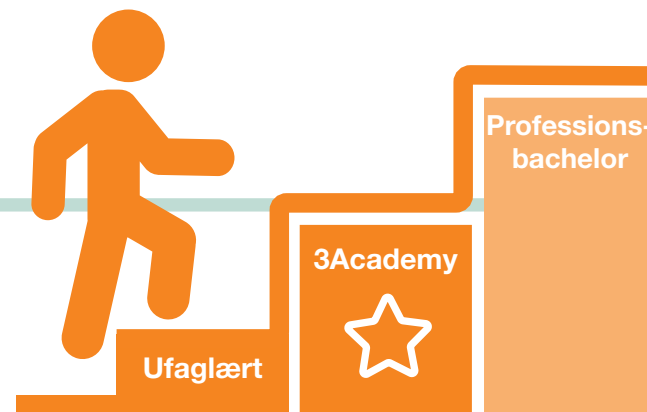
**84%** oplever, der er en fornuftig balance mellem arbejde og privatliv  
Kilde: Trivselsundersøgelse 2021

**8** medarbejdere tog en HD-uddannelse i 2021.

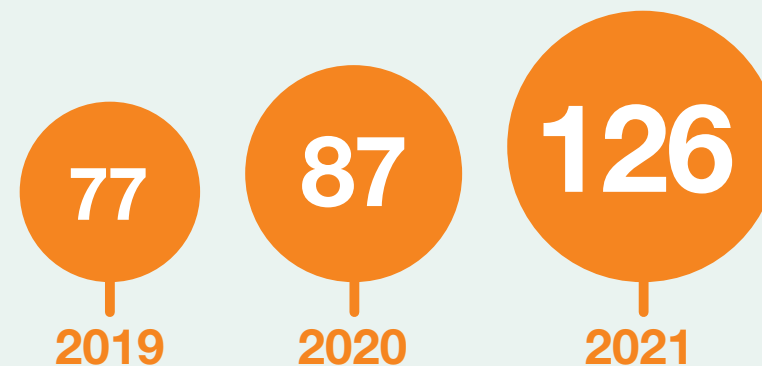
## 3ACADEMY

**3** Academy er vores eget efteruddannelsesprogram, hvor medarbejdere fra hele organisationen og især fra Kundeservice, 3Butikkerne og salgsafdelingerne får en akademiuddannelse på op til 60 ECTS. Uddannelsen har til formål at

øge fremtidige muligheder både internt i 3 og generelt på arbejdsmarkedet, samtidig med den giver adgang til at videreudanne sig akademisk. I 2021 var de mest populære fag 'Ledelse i praksis', 'Projektledelse' og 'Præsentationsteknik'.



### ÅRLIGT ANTAL DELTAGERE PÅ 3ACADEMY



Deltagerne på 3Academy går fra at være ufaglærte til at have papir på deres uddannelse, som både er anerkendt af Undervisningsministeriet og baner vejen for en diplomuddannelse



## MØD EN 3ACADEMY-DIMITTEND

*“Fedt at jeg kan arbejde samtidig med uddannelsen”*



### SILVIJA JEVTIC

Silviya Jevtic er 24 år og arbejder som Marketing Koordinator hos OISTER, som er 3's lavpris-brand. Og hvad der startede som et sabbatår, udviklede sig til en mere end fem år lang karriere. I dag er Silviya ansvarlig for en bred vifte af marketing-opgaver, projektledelse, events og indholdsudvikling til OISTERs sociale medier. Silviya har gennemført hele Marketing og Salg-uddannelsen på 3Academy. I 2021 begyndte hun diplomuddannelsen, som bygger videre på hendes kompetencer og giver endnu flere karrieremuligheder i fremtiden.

### TRE SKARPE TIL SILVIJA

*Hvilke muligheder har 3Academy givet dig?*

3Academy har givet mig mulighed for at udvikle mig fagligt på de områder, jeg brænder for. Det har været virkelig fedt for mig at styrke mine kompetencer inden for strategi og teori.

*Hvad synes du om muligheden for at uddanne sig, samtidig med at man arbejder?*

Det, at jeg kan arbejde samtidig med uddannelsen, betyder, at jeg kan bruge det, jeg lærer, i praksis. Jeg har fx skrevet alle mine

opgaver om OISTER, og det har givet en enormt god forståelse for forretningen. Jeg er vild med, at jeg ikke skal færdiggøre en lang uddannelse, før jeg kan komme ud og arbejde fuld tid med det, jeg synes er spændende.

*Hvad er dine karrieredrømme for fremtiden?*

Jeg vil gerne udvikle mine kompetencer inden for branding, strategi og sociale medier. Jeg elsker at arbejde kreativt med branding, og særligt sociale medier interesserer mig meget.

### SILVIJA JEVTICS KARRIEREREJSE GENNEM 3ACADEMY



## DIVERSITET OG INKLUSION

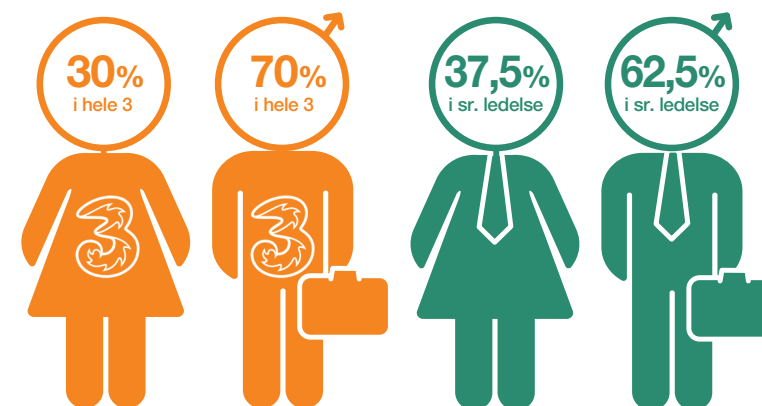
3 har siden grundlæggelsen i Danmark i 2003 vægtet diversitet og det at favne enhver personlighed som nøglen til den gode arbejdsplads og forretningsmæssig succes. Det afspejler sig i en hverdag med en uformel tone og høj medarbejdertrivsel.

### LIGESTILLING

Vores ligestillingsmål er, at vi afspejler samfundets kønssammensætning. Vi noterer i 2021, at vores kundeservice-team nu har 47 % kvindelige med-

arbejdere, en stigning fra 40 % i 2020. Endvidere består 3's Senior Management team af 3 kvinder og 5 mænd.

Vi ved, der ligger en fortsat opgave i at opnå en ligelig kønsfordeling inden for især salg- og netværksafdelingerne i 3, hvor andelen af mænd typisk er høj. I 2022 udkommer vi med 3's første bæredygtighedsstrategi, hvor vi sætter fokus på konkrete indsatser for diversitet og inklusion med henblik på at drive en fortsat mere ligelig kønsfordeling.



## DONATIONER I 2021

Hos 3 tror vi på, at velgørenhed gør en forskel for omverdenen og for vores medarbejders motivation og trivsel i dagligdagen. Derfor har vi tilbagevendende doneret til Røde Kors og Danmarks Indsamling.

I samarbejde med Røde Kors afholder vi hver december en indsats, hvor med-

arbejderne motionerer for velgørenhed og derigennem samler penge ind til julekurve til trængende familier.

Hver januar donerer 3 et beløb til Danmarks Indsamling, som deles på interne kanaler, så medarbejderne oplever, at 3 er en virksomhed, der tager stilling og bidrager til samfundet omkring os.

# Governance

Hos 3 afvejer vi forretning, innovation og teknologiske muligheder med de medfølgende risici for virksomhedens bæredygtighed. Som en del af vores samlede arbejde inden for Governance, Risk og Compliance (GRC) har vi i 2021 indledt arbejdet med at bygge fundamentet til en bæredygtighedsstruktur og -governance, der er både bredt og dybt forankret i forretningen.

I 2021 har vi således påbegyndt processen med at styrke vores dokumentation og samle den interne rapportering på bæredygtigheds-

compliancearbejdet under den generelle GRC-rapportering. Arbejdet med dette fortsætter ind i 2022.

Det er vores mål at blive bedre rustet til at opdage, rapportere og mitigere risici i relation til bæredygtighed. Det gør vi gennem standardiserede risikoanalyser, tværfaglig risikoafvejning som led i vores generelle GRC-arbejde, samt gennem en fortsat opfordring til vores medarbejdere om at bruge vores whistle-blowerordning.



## RISIKO-OMRÅDE



## GÆLDENDE POLITIKKER OG INDSATSER I 2021



## FORVENTNINGER TIL 2022

### KLIMAPÅVIRKNING

Klimaet har topprioritet på den politiske, økonomiske og samfundsmæssige dagsorden. Som større dansk virksomhed kan vi påvirke klimaforandringerne; både negativt gennem vores CO2-udledninger og positivt, idet vores forretningsmodel også omfatter innovative, teknologiske løsninger, herunder IoT, der kan understøtte en mere bæredygtig fremtid.

Den politiske involvering lægger et positivt pres på virksomhederne, der skal efterleve stadigt stigende krav, men det medfører også risici og usikkerhed for langsigtede planer og compliance.

► Formulering af **klimapolitik**, som bl.a. indeholder klimamålsætninger og overordnet handlingsplan, der sætter retningen for vores CO2-reducerende indsatser. Planen definerer bl.a. indsatsområder, herunder udskiftning af bilflåde til el- og hybridbiler og energioptimering af mobilnetværk, samt definerer vores metodiske tilgang til kortlægning af vores CO2-regnskab, der følger GHG-protokollens retningslinjer

► Oprettelse af to nye funktioner inden for bæredygtighedsområdet

► Igangsættelse af arbejdet med energioptimering af vores mobilnetværk. Herunder modernisering af netværket ved udskiftning til mere energivenlige antenner og andet aktivt udstyr, der sikrer optimal udnyttelse af frekvenser

► Fortsat fokus på energiforbrug som centralt indsatsområde

► Fortsat afsøgning af mulighederne for at indgå i en Power Purchase Agreement (PPA), som skal skabe og levere grøn strøm til vores netværk, butikker og hovedkontor

► Fortsat målrettet indsats med at nedbringe brændstofforbrug, bl.a. ved at øge andelen af elbiler, der i 2021 blev udvidet med 2 elbiler

► Udarbejdelse af en dedikeret strategi og handlingsplan for CO2-reduktion som led i udarbejdelsen af 3's bæredygtighedsstrategi

► Kortlægning og udregning af vores samlede scope 3

► Tværfagligt samarbejde mhp. at forberede os på kommende regulering som fx EU Taxonomy og CSRD



## SOCIALE FORHOLD OG MEDARBEJDERFORHOLD

I 3 ønsker vi at være en mangfoldig og inkluderende virksomhed med plads til alle og med høj grad af diversitet. Vi ved dog, at vi er udfordret særligt på den kønsmæssige sammensætning i virksomheden. Det skyldes dels, at centrale dele af vores forretning – salg og teknologi – typisk repræsenterer en lavere andel af kvinder generelt.

Telebranchen er generelt præget af stor udskiftning i medarbejderstaben, og derfor er vi hos 3 særligt opmærksomme på potentiel mistriivsel og på at opretholde den åbne, innovative og trygge kultur, som vi har brugt mange år på at opbygge.

► Højt fokus på initiativer, der skaber faglig og social trivsel og understøtter vores formelle, interne retningslinjer og politikker på området; herunder vores **ligestillingspolitik** og **medarbejderhåndbog**. Medarbejderhåndbogen opstiller retningslinjer for bl.a. arbejdsmiljø, personalegoder og barsel, mens ligestillingspolitikken definerer acceptabel adfærd og beskriver vores ligestillingsmål, som i 2021 indebar et mål om at nå 40% kvinder i bestyrelsen, øvrig ledelse og organisationen generelt

► Gennemførelse af arbejdspladsvurdering (APV) og trivselsundersøgelse blandt alle medarbejdere. 3's arbejdsmiljøudvalg fulgte efterfølgende op på forbedringspunkter fra undersøgelse

► Fortsat engagement i medarbejdertrivselsmålinger og -resultater. I 2021 deltog omtrent 70 % af de inviterede medarbejdere i APV'en, mens ca. 89 % deltog i trivselsundersøgelsen. I 2022 ønsker vi at opretholde den høje deltagelsesprocent for særligt trivselsundersøgelsen

► Fokus på udvikling og udbredelse af 3's Employer Brand. Herunder udarbejdelse af en Employer Brand-strategi og tilknyttede konkrete handlinger, der skal gøre 3 til en endnu bedre arbejdsplads for nuværende medarbejdere og styrke attraktiviteten blandt kommende medarbejdere

## COVID-19

Pandemien har haft gennemgribende konsekvenser for mennesker, virksomheder og samfund på globalt plan. Det har ændret vores måde at være sammen på, hvordan vi arbejder og vores tilgang til sundhed.

Selvom 2021 viste fremgang, er der stor usikkerhed forbundet med, hvordan pandemien fremadrettet vil påvirke vores forretning og vores medarbejderes fysiske og mentale trivsel.

► Udarbejdelse af **hjemmearbejdspolitik**, der åbner op for mere fleksibilitet, så de enkelte medarbejdere kan aftale med nærmeste leder, hvis de ønsker enten faste eller ad-hoc hjemmearbejdsdage

► Fortsat monitorering af situationen og efterlevelse af myndighedernes anbefalinger

► Løbende revidering af hjemmearbejdspolitikken i takt med, at den afprøves i praksis af vores medarbejdere

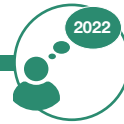
## DATAETIK

Dataetik omfatter, hvordan vi indsamler, behandler, bruger, deler og sletter data med vores kunders og medarbejderes rettigheder, retssikkerhed og værdier som styringspunkt.

**Afsnittet redegør for vores politik for dataetik jf. Årsregnskabsloven §99d**

► Udarbejdelse af **politik for dataetik**. Politikken omfatter definition af bl.a. roller og ansvar, principper for dataetik, herunder åbenhed og transparens samt design af initiativer, der efterlever retningslinjer og lovgivning om dataetik. Politikken foreskriver, at konsekvenser og risici skal afvejes og dokumenteres i forbindelse med nye aktiviteter, systemer og teknologier og opsætter retningslinjer for ansvar, opfølgning og evaluering af individuelle indsatser

► Implementering af politikken i 3's forretning, så medarbejdere handler i overensstemmelse med politikken. Som del heraf iværksættes initiativer, der skal sikre awareness, herunder træning af udvalgte medarbejdere og ledere



## PRIVACY OG SIKKERHED

3 leverer kritisk digital infrastruktur og er ansvarlig for store mængder persondata og andre forretningskritiske data.

Vi er meget opmærksomme på det samfundsmæssige ansvar, som dette medfører, og på de risici, der er forbundet hermed. Vi har derfor særligt fokus på sikker håndtering af data, herunder persondata og forretningskritiske data, og it- og informationssikkerhed, ligesom vi arbejder målrettet med dataetik (se særskilt punkt om dataetik).

- ▶ Etablering af dedikeret GRC-afdeling til sikring af rammeværk for compliance, dokumentation, risikostyring, kontrol, rapportering inden for GRC generelt, herunder også privacy og sikkerhed
- ▶ Løbende forbedringer af compliancearbejdet og identifikation af fokusområder for videreudvikling og styrkelse af generel governance og risikostyring – herunder i forhold til identificerede forbedringsområder inden for privacy og informationssikkerhed, hvor vi baserer vores arbejde på ISO/IEC 27000-standarden
- ▶ Aktiv bidragsyder i sektorspecifikke samarbejder, hvor vi sparrer og koordinerer på tværs af teleindustrien om privacy og sikkerhed

- ▶ Fortsat styrkelse af policy governance og risikovurdering til brug for målrettede risikobaserede indsatser
- ▶ Øget awareness og træningsindsatser blandt medarbejdere, såvel generelt som målrettet
- ▶ Løbende forbedring af dokumentation for aktuelle indsatser og compliancearbejde
- ▶ Bedre systemudnyttelse og -understøttelse af compliancearbejdet
- ▶ Styrket ledelsesrapportering

## LEVERANDØRKÆDE OG FORSYNINGSSIKKERHED

3 har flere end 700 lokale og internationale leverandører, hvilket er forbundet med en naturlig risiko. Derfor arbejder vi sammen med vores leverandører for at imødekomme vores fælles samfundsansvar som aktør i den danske økonomi såvel som arbejdsgiver.

- ▶ Alle leverandører vedkender sig 3's **Supplier Code of Conduct**, der indeholder en række minimumskrav baseret på national lovgivning og de ti principper indeholdt i UN Global Compact

- ▶ Due diligence, risikovurdering og -kategorisering af vores leverandører
- ▶ Opdatering af Supplier Code of Conduct

## GOVERNANCE OG RAPPORTERING

Der stilles kontinuerligt større krav til bæredygtighedsrapportering, hvilket påvirker 3's processer og organisering samt behov for et formelt rapporteringsrammeværk, der imødekommer nationale såvel som internationale krav, og som er fleksibelt i forbindelse med introduktion af nye krav.

- ▶ Konsolidering af bæredygtighedsansvaret ved ansættelse og udvælgelse af medarbejdere dedikeret til opgaven. Som følge af dette højt fokus på etablering af samarbejde, arbejds gange, processer og styringsdokumenter, der skal ruste 3 til at imødekomme komplekse eksterne krav såvel som interne mål i forhold til bæredygtighed

- ▶ Undersøgelse af mulige data management-systemer mhp. at kunne forsimple og forankre rapporterings- og valideringsprocesserne på tværs af organisationen og dermed sikre mere stringent datakvalitet relateret til bæredygtighedskrav
- ▶ Introduktion af kvartalsvise rapporter i forhold til bæredygtighed til ledelsen som led i den generelle GRC-rapportering med input fra relevante stakeholders fra en bred gruppe af medarbejderrepræsentanter. Hermed sikres en standardiseret proces for risikoafvejning, handlingsplaner og beslutningstagning

## KORRUPTION OG BESTIKKELSE

Vi definerer korruption som misbrug af ens position eller en betroet magt for egen eller andens vindings skyld, hvilket omfatter bl.a. bestikkelse, bedrageri, afpresning, underslæb og mandatsvig. Korruption omfatter også medarbejderes adfærd, der uretmæssigt har til formål alene at give 3 en vinding.

- ▶ Fortsat efterlevelse af vores **politik for anti-korruption og anti-bestikkelse**, der sikrer klare retningslinjer for, hvornår handlinger betragtes som korruption i forhold til udførende såvel som modtagende handlinger. Politiken omfatter desuden konsekvenser – herunder ansættelsesretlige konsekvenser – i forbindelse med brud på retningslinjerne samt henviser til kontrolorganer, anmeldelsespligt og vores whistleblowerordning
- ▶ Gennemførelse af træning for 204 medarbejdere i anti-korruption og bestikkelse som led i nye medarbejderes introforløb

- ▶ Iværksættelse af initiativer, som har til formål at styrke risikovurdering inden for anti-korruption. Derudover løbende implementering/revidering af fornødne politikker og procedurer samt awareness-indsatser blandt højrisikofunktioner (salg og indkøb)

## MENNESKERETTIGHEDER

Alle mennesker har ret til frihed, lighed og sikkerhed. Det er derfor afgørende, at vores medarbejdere, kunder og samarbejdspartnere agerer og selv behandles i overensstemmelse med menneskerettighederne i regi af 3.

Vi er opmærksomme på de risici, som er forbundet med efterlevelse af menneskerettighederne, også i forhold til vores leverandørkæde.

- ▶ **Interne styringsdokumenter**, hvor alle medarbejdere har underskrevet og forpligtet sig til at efterleve, at 3 opererer i overensstemmelse med internationalt anerkendte standarder for menneskerettigheder
- ▶ Vores leverandører vedkender sig vores **Supplier Code of Conduct**, der stiller krav baseret på FN Global Compacts 10 principper, herunder ift. arbejdsforhold og børnearbejde

- ▶ Fortsat opretholdelse af samme niveau som i 2021, hvor 3 registrerede 0 sager ift. brud på menneskerettighederne. Opretholdelse forventes gennem bl.a. løbende opfordring til rapportering ved observation af eller mistanke om brud på 3's retningslinjer

## OMDØMME

Bæredygtighed er et komplekst emne, der kan have stor enten positiv eller negativ indflydelse på 3's omdømme og brand, afhængig af den troværdighed, som vores budskaber har. Det er derfor en reel risiko, hvis sociale og klimarelaterede bæredygtighedsinitiativer beskyldes for colorwashing, eller hvis det ikke vurderes, at 3 gør nok for at imødekomme fx klimaforandringer eller øge diversiteten i virksomheden.

- ▶ Gennemførelse af corporate omdømmeanalyse, der viste at særligt bæredygtighed, herunder klima og medarbejderforhold, har en stor betydning for vores omdømme. Resultaterne af analysen vil bidrage som kritisk element i udarbejdelsen af en kommende bæredygtighedsstrategi, der tager højde for de identificerede omdømmerisici og -drivers

- ▶ Aktivere omdømmeanalyse i vores strategiske arbejde inden for omdømme, kommunikation, Employer Brand, bæredygtighed mm. Eksempelvis udarbejdelse af en bæredygtighedsstrategi, der aligner de mest væsentlige emner, som analysen identificerede, med vores overordnede forretningsstrategi, for at sikre, at bæredygtighedsinitiativerne forankres i vores kerneforretning

# Regnskabspraksis og metode

Rapporten beskriver bæredygtighedsindsatser og -beregninger for Hi3G Danmark ApS (som også omfatter Oister). Følgende afsnit redegør for vores beregningsgrundlag og regnskabspraksis.

## ► DRIVHUSGASSER

Vi baserer vores beregninger på den internationale GHG Protocol, som er en anerkendt standard for kortlægning og opgørelse af CO<sub>2</sub>-udledning. Som foreskrevet af GHG Protocol har vi opdelt vores udledning i tre fokusområder – eller scopes.

**Scope 1** beregnes med udgangspunkt i emissionsfaktorer fra Energistyrelsen (brændstof) og DEFRA (kølemiddel). I **scope 2** anvendes emissionsfaktorer fra miljødeklarationen for fjernvarme samt vores elleverandørs el-deklaration. Da eldeklarationen først opdateres i juni det efterfølgende år, har vi for 2021 anvendt emissionsfaktoren fra 2020.

### SCOPE 1

er alle direkte udledninger fra kilder, der ejes eller kontrolleres af virksomheden. Fx biler eller anlæg til lokal varme- og energiproduktion

### SCOPE 2

er indirekte udledninger, fx fra elektricitet eller fjernvarme indkøbt og brugt af virksomheden

### SCOPE 3

er andre indirekte udledninger fra virksomhedens aktiviteter, der opstår fra kilder, som virksomheden ikke selv ejer eller kan kontrollere. Fx produktionen af de telefoner, som 3 sælger

Rapporten indeholder beregninger for scope 1 og 2, mens scope 3 ikke er kortlagt. Vi er bevidste om denne afgrænsning, og de konsekvenser det har for at optegne et fuldstændigt billede af virksomhedens emissioner. Det er derfor vores klare mål at kunne inkludere et velovervejet, præcist og valideret scope 3 i 2022.

Emissionsfaktorer til beregninger er, hvor det har været muligt, indsamlet via leverandørspecifikke miljødeklarationer. Emissionsfaktorerne ganges med forbruget i de respektive kategorier.

## ► MEDARBEJDERTRIVSEL

Med medarbejdertrivsel refereres der til alle Hi3G's medarbejderes fysiske og psykiske trivsel på arbejdspladsen. Det omfatter således både formel trivsel i form af bl.a. ergonomiske forhold, stress, faglig udvikling mv., samt uformelle tiltag som Hi3G's løbeklub, sociale arrangementer og medarbejderdrevne velgørhedsaktiviteter. Medarbejdertrivsel måles via både en årlig Trivselsundersøgelse og Arbejdspladsvurdering (APV), som i 2021 havde en svarprocent på ca. hhv. 89 % og 70 %. I begge tilfælde behandles svar anonymt. Spørgerammen i trivselsundersøgelsen er udformet af Hi3G's leverandør som trækker på international best practice i samarbejde med Hi3G. Værdierne i indeværende rapport repræsenterer de aggregerede resultater baseret på respondenternes svar.

## ► 3ACADEMY

3Academy er Hi3G's eget tilbud til medarbejdere og kan gennemføres enten som enkeltfag eller en hel akademiuddannelse (AU). Gennemføres en AU, består uddannelsen af tre obligatoriske fag på i alt 30 ECTS, et antal valgfrie moduler på i alt 20 ECTS og et afgangprojekt på 10 ECTS, der afslutter uddannelsen. Efter endt forløb har deltagerne således gennemført 60 ECTS. Undervisningen eksekveres af handelsskoler.

Alle fastansatte medarbejdere kan ansøge hos nærmeste leder, der kan indstille vedkommende til HR. Herfra gennemføres en screening, hvor deltagerne udvælges.

Deltagerantallet i 3Academy reflekterer antallet af medarbejdere i Hi3G, der enten deltog eller færdiggjorde 3Academy i det angivne år.

## ► DIVERSITET OG INKLUSION

Den generelle kønsdiversitet defineres som andelen af kvinder ud af den samlede arbejdsstyrke. Kønsdiversiteten er baseret på antallet af medarbejdere pr. 31. december 2021. Samme metode er anvendt til kortlægning af kvinder i Senior Management og kundeservice, som beskrives i afsnittet. Her beregnes andelen af den samlede Senior Management-gruppe (Vice Presidents og derover) hhv. den samlede medarbejderstab i Kundeservice.

## ► DONATIONER

Donationer refererer til de konkrete overførsler vi har gennemført direkte til de enkelte organisationer i forbindelse med NGO-samarbejder i 2021.

