

# Malling

## EIENDOMSHUSET MALLING & CO

REDEGJØRELSE FOR AKTSOMHETSVALUTERINGER I FORBINDELSE MED ÅPENHETSLOVEN FOR PERIODEN 1. JANUAR 2025 – 31. DESEMBER 2025

### 1. Innledning

Eiendomshuset Malling & Co (heretter omtalt som EMC) ønsker å bidra positivt til et ansvarlig næringsliv, og ivareta grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt, samt stille de samme krav overfor våre leverandører og forretningsforbindelser. Dette er en viktig del av vårt verdigrunnlag.

EMC utgjør et konsern med flere datterselskaper med hovedkontor i Oslo. Kontorvirksomheten til konsernet er knyttet til rådgivningstjenester innen forvaltning, drift, syndikering, kjøp/salg, utleie, analyse og verdivurdering, rådgivning energi, miljø og bærekraft og utleie av næringseiendom i Norge. Vårt virke ligger innen eiendomsbransjen.

Som konsern har EMC vært underlagt åpenhetsloven siden loven tredde i kraft 1. juli 2022, og dermed gjennomført aktsomhetsvurderinger i tråd med loven siden i ikrafttredelse med første redegjørelse offentliggjort siden juni 2023.

I henhold til Åpenhetsloven faller følgende selskaper inn under Åpenhetsloven i rapporteringsperioden, enten alene eller i konsolidering med morselskap; Eiendomshuset Malling & Co AS, Malling & Co Forvaltning Holding AS, Malling & Co Forvaltning AS, Malling & Co Eiendomsdrift AS, Malling & Co Energi og Miljø AS, Malling & Co Research and Valuation AS, Malling Let.no AS, Malling & Co Markets AS, Malling & Co Næringsmegling AS, Malling & Co Corporate Real Estate AS, Malling & Co Leietakerrådgivning AS, Malling & Co Drammen AS, Malling & Co Trondheim AS og Malling & Co Property Partners AS og Malling & Co Investment Management AS.

For å ivareta grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold så vel internt i EMC som for leverandørene knyttet til innkjøp til vår egen kontorvirksomhet, har vi etablert rutine i tråd med Åpenhetslovens formål og krav. Forut for Åpenhetslovens ikrafttredelse har EMC hatt både interne og eksterne etiske retningslinjer, som ved Åpenhetslovens ikrafttredelse har fått utvidede krav for å sikre oss grunn prinsippene i Åpenhetsloven i praksis. I tillegg til interne etiske retningslinjer, foreligger varslingsrutine iht. Arbeidsmiljøloven, gode rekrutteringsprosesser og onboarding prosedyrer for nyansatte, samt styringsdokumenter knyttet til ansattes og andre registrertes personvern.

### 2. Vurdering av negative konsekvenser

EMC har gjennomført aktsomhetsvurdering av egen virksomhet samt av leverandører knyttet til direkte innkjøp til vår egen kontorvirksomhet. I dette ligger at vi har kartlagt og vurdert eventuelle faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som er forårsaket av, bidratt til eller er direkte knyttet til virksomheten. Imidlertid skal det i denne redegjørelsen opplyses om faktiske og vesentlig risiko for negative konsekvenser som eventuelt er avdekket gjennom aktsomhetsvurderingene.

## 2.1 Aktsomhetsvurdering av egen virksomhet

Formålet med aktsomhetsvurdering er å identifisere, vurdere og håndtere risikoer knyttet til virksomhetens aktiviteter. I dette avsnittet ønsker vi å kartlegge faktiske forhold, samt vurdere den potensielle risikoen og hvordan vi håndterer og forhindrer negative hendelser i egen virksomhet. Overordnet har EMC gode rutiner for å minimere risiko knyttet til virksomhetens aktiviteter. Vi følger Arbeidsmiljøloven, og har etablert interne policyer slik som personalhåndbok og etiske retningslinjer. Våre medarbeidere er involvert gjennom verneombud og AMU.

### Risikokartlegging og vesentlighetsvurdering

Vi kartlegger risiko gjennom vernerunder, medarbeiderundersøkelse som gjennomføres hvert annet år, samt vårt avvikssystem. Identifiserte risikoområder er følgende: Helse, miljø og sikkerhet (HMS), arbeidstid og overtidsbruk, likestilling og diskriminering og trakassering/psykososialt miljø.

### Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

I 2025 har EMC fortsatt med å arbeide systematisk med HMS i samsvar med kravene i Arbeidsmiljøloven og Internkontrollforskriften.

Organiseringen av AMU i EMC pr. 31.12.25



I 2025 ble det avholdt valg av nye verneombud da foregående verneombud har sittet siden 2023. Alle selskap i EMC med 5 eller flere ansatte, fikk nye verneombud. I tillegg har vi opprettet et verneombud for hvert særskilt verneområde, slik at Malling & Co Trondheim og Malling & Co Forvaltning sitt lokalkontor i Tønsberg, også har fått utnevnt hvert sitt verneombud. Det er da totalt 16 verneombud i EMC.

I tråd med kravene i Arbeidsmiljøloven, ble det tilbudt kurs til alle representanter i AMU og alle verneombud på alle lokasjoner. Fokus for kurset var følgende emner:

- Hva systematisk HMS-arbeid skal inneholde og hva HMS kultur er
- Hvem skal gjøre hva, og hvilke krav gjelder ifølge arbeidsmiljøloven
- Hvilket ansvar og hvilke oppgaver du har som verneombud eller AMU-representant
- Hvordan du kartlegger HMS-utfordringer på arbeidsplassen - avvikshåndtering
- Hvordan du kan bidra positivt i arbeidsmiljøarbeidet ved konstruktiv samhandling

- Hvordan du praktisk går fram om du får henvendelser fra kollegaer som "sliter" på jobben
- Hvordan jobbe for å støtte både ansatte og ledere og dermed virksomheten som helhet

Vernerunden for perioden 2024/2025 ble gjennomført 21. januar 2025, og oppsummert gikk funnene ut på orden i fellesområder (Torget, garderobe, kjøkken, kaffebar), samt plassmangel (særlig i 5.etg.), dårlig ventilering og ikke optimale lysforhold. Leder for AMU, Hovedverneombud i EMC, samt driftssjef på hovedkontoret, deltok på vernerunden, og det er blitt iverksatt tiltak som f.eks. leie av økt areal på hovedkontoret.

### **Generell vurdering**

Sett under ett, har EMC med sine datterselskaper kontorvirksomhet i Oslo, Bergen, Tønsberg, Drammen, Stavanger og Trondheim. Det er på generell basis svært få fysiske farer for kontoransatte, og skadepotensialet er vurdert å være lavt. Våre ansatte som er ute på byggene til våre oppdragsgivere, er ivaretatt med nødvendig og foreskrevet verneutstyr for ansatte og maskineri, samt egnede klær og øvrig utstyr. I tillegg er våre ansatte kurset og sertifisert innen HMS og annet lovpålagt opplæring for å kunne virke i de respektive rollene.

I 2025 har vi hatt 4 uønskede hendelser, hvorav 3 av disse var personskader med lav alvorlighetsgrad. Den siste hendelsen gjaldt trusler mot en ansatt, her ble vedkommende fulgt opp av både arbeidsgiver og offentlige instanser. Alle hendelser er registrert og fulgt opp i tråd med gjeldende prosedyrer.

Det kan også nevnes at EMC sin kontorvirksomhet er Miljøfyrtårnsertifisert etter den såkalte «Hovedkontormodellen». I 2025 ble hele konsernet sertifisert, inkludert alle lokalkontorer. Se årsrapporten for mer informasjon. Avslutningsvis ble det gjennomført vernerunde den 21.01.25, og ingen store avvik ble meldt.

### **Arbeidstid og overtidsbruk**

En alminnelig arbeidsdag utgjør 8 timer, hvorav 30 minutter lunsjpause. En normal arbeidsuke utgjør til sammen 40 timer, og alle ansatte er berettiget 5 ukers ferie. I tillegg praktiserer vi sommertid, fleksibel arbeidstid og mulighet til fjernarbeid.

EMC legger stor vekt på å sikre forsvarlige og lovlige arbeidstidsordninger for alle våre ansatte, i tråd med arbeidsmiljølovens bestemmelser. Vår organisasjon har et bredt spenn av roller; dette inkluderer ansatte i ledende og særlig uavhengige stillinger som er unntatt de ordinære arbeidstidsbestemmelsene, samt ansatte som omfattes av de ordinære reglene for arbeidstid og overtid.

### **Generell vurdering**

For noen av våre ansatte som omfattes av de ordinære reglene for arbeidstid og overtid, forekommer det i perioder noe overtidsarbeid, i all hovedsak knyttet til oppdrag med strenge rapporteringsfrister fra våre kunder. Slik overtid er alltid avtalt på forhånd, registreres fortløpende i vårt timeføringssystem, og kompenseres i fullt samsvar med arbeidsmiljølovens krav. Vi overvåker tidsbruken jevnlig for å sikre at overtidsbruken holdes innenfor lovlige rammer og at belastningen for den enkelte arbeidstaker forblir forsvarlig.

I tillegg benytter vi en ekstern lønnsleverandør som også fungerer som et ekstra kvalitetssikrende ledd i hvordan vi utformer intern policy og praktiserer vår rolle som arbeidsgiver.

### **Likestilling og diskriminering**

Selskapet har nulltoleranse for diskriminering og vi har tydelige etiske retningslinjer hvor vi forplikter oss bl.a. til å etterleve ILOs konvensjon 100 og 111. Vi har gjennom året arbeidet med å etablere en strukturert ledertrening hvor alle ledere med personalansvar, får en grundig gjennomgang av rekrutteringsprosessen, samt tilhørende lovverk som er relevant i forbindelse med ansettelse. Ved å

øke kunnskap og skape bevissthet for rettigheter og plikter, samt såkalte mulig «bias» i rekrutteringsprosessen vil vi være enda bedre rustet til å verne mot diskriminering og forskjellsbehandling.

Det er også sentralt å jobbe langsiktig og strategisk med profilering og merkevarebygging, og være bevisste på å løfte frem og anerkjenne mangfoldet vi har blant våre medarbeidere.

Selskapet utbetaler lønn i henhold til standarder innenfor bransjen, og øvrige goder og ordninger er vurdert til å være på eller over norm og i henhold til forpliktelser i norsk lov. Vi benytter fagspesifikke lønnsstatistikker f.eks. fra Econa for å sikre at vi hele tiden ivaretar gode lønnsvilkår og ytelser for våre ansatte. Alle ansatte blir lønnet etter faglig kompetanse og de oppgavene og det ansvaret som man har i sin stillingsbeskrivelse. I tillegg har alle ansatte anledning til å fagorganisere seg dersom de ønsker.

### **Generell vurdering**

Vi vurderer risikoen for usaklige lønnsforskjeller som svært lav i EMC. Det blir utført årlige lønnsrevisjoner i henhold til relevante lønnsstatistikker som f.eks. Econa og Tekna for å sikre markedsmessig og rettferdig lønn. Dette gjelder også i rekrutteringsprosessen av nye medarbeidere.

Når det gjelder mangfold i EMC, har vi et uttalt mål om å øke andelen kvinnelige medarbeidere. Vi må fokusere på avdelinger med overvekt av ett kjønn og ha økt bevissthet i rekrutteringsprosessen, større bruk av søk og økt bevissthet knyttet til vurdering av innkommende søknader. Vi har også som mål å øke andel kvinner i ledende stillinger.

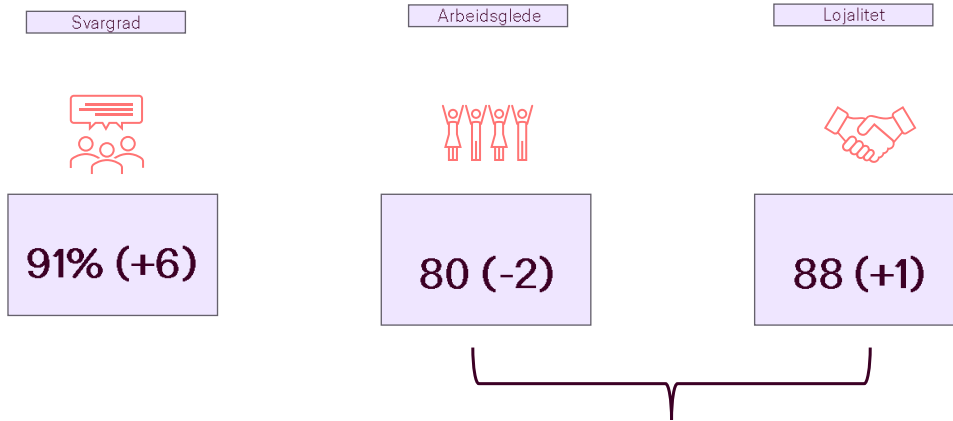
### **Trakassering/psykososialt miljø**

Gjennom leders oppfølging av sine medarbeidere, kartlegger vi og forebygger at ingen opplever mobbing eller uønsket adferd. Vi legger stor vekt på trivsel, og jobber systematisk med å kartlegge og følge opp trivsel og psykososialt miljø gjennom vår medarbeiderundersøkelse. Vi gjennomfører medarbeiderundersøkelsen hvert annet år, og planlegger ny undersøkelse høsten 2026.

I 2024 ble undersøkelsen gjennomført i perioden 9.-23.september. Oppsummert viste resultatene at de såkalte hoved driverne for medarbeidertrivsel og engasjement, Arbeidsglede og Lojalitet, fremdeles står sterkt blant våre medarbeidere.

# Hovedfunn i år – EMC totalt

Skala fra 1-10  
Høy: 100-75  
Medium: 74– 60  
Lav: 59-0

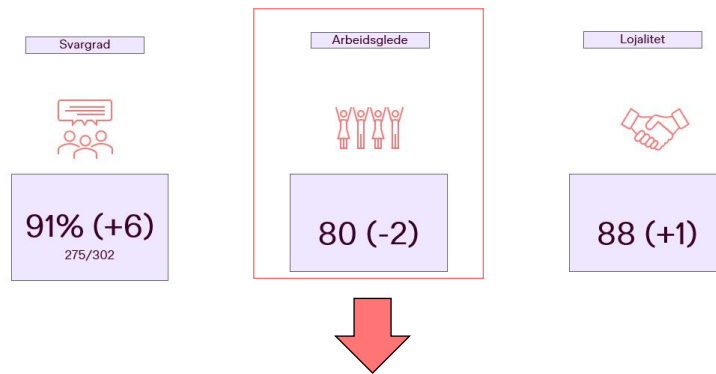


To hoveddriveresom har størst påvirkning på medarbeiderengasjement

4 Malling

## Arbeidsglede

Skala fra 1-10  
Høy: 100-75  
Medium: 74– 60  
Lav: 59-0

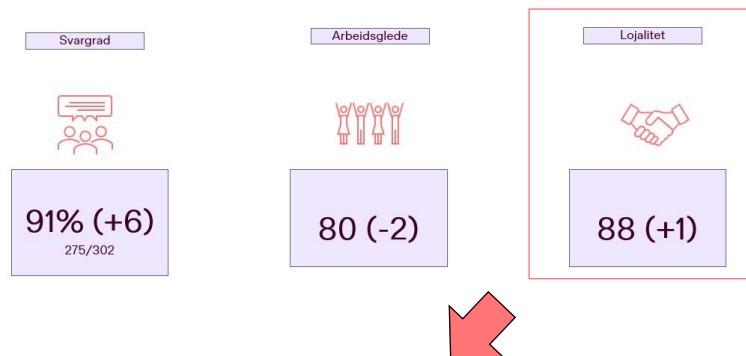


- Hvor tilfreds er du generelt sett som medarbeider på arbeidsplassen din?
- Forestill deg det perfekte sted å være ansatt: Hvor nært opptil dette idealet kommer din arbeidsplass?
- Jeg føler meg motivert i jobben min
- Jeg gleder meg til å gå på jobb hver dag

1 Malling

# Lojalitet

Skala fra 1-10  
Høy: 100-75  
Medium: 74- 60  
Lav: 59-0



- Jeg ønsker å være ansatt i Eiendomshuset Malling & Co om to år
- Jeg vil anbefale andre å søke jobb hos Eiendomshuset Malling & Co
- Jeg er en av dem som alltid gir litt ekstra når nye oppgaver skal løses og når det oppstår problemer
- Jeg viser entusiasme for Eiendomshuset Malling & Co og arbeidsoppgavene mine

6 Malling

Ang. forbedringspunkter, var det hovedsakelig to områder som ble trukket frem:

1. Det fysiske arbeidsmiljøet på hovedkontoret i Dronning Mauds Gate 15 hvor det ved noen tilfeller har vært mangel på plass i noen av arbeidssonene. Dette skyldes at veksten i antall ansatte har steget mer enn det som ble lagt til grunn i 2022 da leieforholdet ble forlenget og utvidet med mer areal. På bakgrunn av tilbakemeldingene fra medarbeiderundersøkelsen, ble det foretatt en ny telling av arbeidsplasser og dekningsgrad. Etter å ha undersøkt og diskutert ulike løsninger, lyktes EMC å øke sin kapasitet med å fremleie ytterligere areal (878 kvm) i en ny etasje (6.etg.) fra og med 1. september 2025.
2. Etterspørsel etter behandlingforsikring. På bakgrunn av tilbakemeldingene fra medarbeiderundersøkelsen, ble det innhentet tilbud på ulike behandlingforsikringer. Etter diskusjon med vår forsikringsmegler Tripol, fattet styret EMC vedtak i styremøte 10. desember 2024 å tilby behandlingforsikring for alle faste medarbeidere i konsernet fra og med 1. januar 2025.

Det er for tidlig å konkludere hvilken effekt innføringen av behandlingforsikringen har hatt på sykefraværet i EMC. Når vi ser på det legemeldte sykefraværet for 2025, ser vi ingen umiddelbar positiv effekt. Vi vil følge opp og evaluerer fortløpende fremover.

Medarbeiderundersøkelsen er et viktig verktøy for å kartlegge trivsel og psykososialt miljø. Det er likevel den daglige og jevnlige oppfølgingen fra leder, samt arbeidsoppgavene og det sosiale miljøet rundt en medarbeider som er det viktigste for en medarbeiders trivsel.

Det er også viktig å vise til EMC sine interne og eksterne retningslinjer som ligger tilgjengelig for alle ansatte på vårt intranett. Våre interne varslingsrutiner ligger også lett tilgjengelig på intranettet hvor medarbeidere gjennom Huma, vårt nye HR-system, kan varsle om kritikkverdige forhold knyttet til alle sider av arbeidsforholdet, herunder diskriminering, mobbing, risikofylt arbeidsmiljø og seksuell trakassering. I EMC skal vi opptre i henhold til norsk lov og god forretningsetikk, samt i henhold til våre verdier: positiv, pålitelig og profesjonell. Dette krever vi av oss selv så vel som av våre leverandører og øvrige samarbeidspartnere.

## Generell vurdering

EMC jobber målrettet mot mobbing og uønskede hendelser og risikoen anses å være lav. Ved hjelp av medarbeiderundersøkelsen, kartlegger vi systematisk det psykososiale miljøet, men det er likevel dialogen mellom medarbeider og leder som er den viktigste arenaen for å kartlegge trivsel og fremme tiltak.

## Oppsummering og total vurdering av potensiell risiko

I EMC er det i denne perioden vurdert at det er lav risiko for negative aktiviteter i egen virksomhet. Vi vil imidlertid i kommende periode, fokusere enda mer på kompetansehevende tiltak i organisasjonen, spesielt for ledere og andre ansatte i nøkkelroller. Eksempler på områder vi vil sette inn kompetansehevende tiltak:

- Leder opplæring
- Vern mot diskriminering og fokus på likestilling i rekrutteringsprosessen
- Opplæring i forretningsetiske retningslinjer og øvrig compliance
- IT-sikkerhet og opplæring
- Beredskapsplanlegging

Vi er hele tiden opptatt av å forbedre våre interne rutiner og retningslinjer, og vi benytter dette dokumentet som en rettesnor for våre prioriteringer og aktiviteter for å hele tiden utelukke risiko for negative aktiviteter i egen virksomhet.

## 2.2 Aktsomhetsvurdering av selskapets leverandører

### Kartlegging og vurdering av negative konsekvenser

I forbindelse med ekstern aktsomhetsvurdering og hvilke faktiske prosesser som skal gjennomføres, har vi i samsvar med Åpenhetsloven og forarbeider Prop. 150 L, analysert leverandører knyttet til direkte innkjøp til kontorvirksomheten i de selskapene i EMC som er omfattet av lovgivningen. Dette basert på leverandørdata fra foregående regnskapsår, 2025.

Før det går inn på beskrivelsen av aktsomhetsvurderingene knyttet til denne redegjørelsen, vises det til at vi før inngåelse av avtaler med nye leverandører til vår kontorvirksomhet gjennomfører gode prosesser for å sikre oss at leverandøren er en seriøs aktør i bred forstand. Våre rammeleverandører må fylle ut en omfattende egenerklæring som går på bl.a. HMS, lønn, arbeidstid og overtid, frihet for fagorganisering, skatt, sertifiseringer, mv. Videre gjennomføres KYC av leverandøren, ikke som krav etter hvitvaskingsloven, men som et internt krav og sikkerhet. I tillegg må leverandøren lese og tilslutte seg våre etiske retningslinjer for leverandører og våre alminnelige vilkår for kjøp av varer og tjenester. Disse dokumentene ligger for øvrig på vår nettside, [malling.no](http://malling.no).



**Etiske retningslinjer for leverandører**



**Alminnelige vilkår for kjøp av varer og tjenester**

For våre godkjente leverandører kan disse bl.a. være omfattet av StartBank som en godkjenningssordning og trygghet for oss som kunde at vi benytter seriøse aktører. Det gjennomføres søk i Tavler portalen, google-søk, sjekk i [brreg.no](http://brreg.no), [proff.no](http://proff.no), eventuelt utsendelse av spørreundersøkelse eller oppfølgings dialog ut fra behovet om ytterligere avklaringer. Basert på disse undersøkelsene tas konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle hvorvidt leverandøren er en aktør i henhold til våre krav og standard.

For den årlige aktsomhetsvurderingen, nærmere bestemt kartleggings og prioriterings risikoområder har vi i år benyttet en ny og mer presis og oversiktlig digital løsning enn foregående år via leverandør Tavler. Som en del av risikoanalysen iht. OECDs veileder og åpenhetsloven forarbeider, har vi vurdert leverandørene basert på faktorer som geografi, bransjetilhørighet og risiko knyttet til virksomhet og/eller produktkategorier. Videre har vi analysert tilgjengelig informasjon om selskapenes arbeid med sosial bærekraft og tatt hensyn til eventuelle redegjørelser de har utarbeidet i henhold til kravene i Åpenhetsloven.

Vi valgte i år å se nærmere på 25 ulike leverandører som ble importert til Tavler portalen. Dette basert i stor utstrekning på bransjetilhørighet. Herunder kantine, matlevering/catering, restaurant/event steder, kontormøbler, profilartikler, renhold og bilverksted. Med unntak av to leverandører (som likevel faller inn under EU/EØS), benyttes kun norske leverandører.

Av de 25 leverandørene er to rammeleverandører. 8 leverandører har publisert egen redegjørelse om åpenhetsloven, 2 leverandører har ingen redegjørelse eller på annen måte kommunisert ut informasjon knyttet til Åpenhetsloven, samsunnsansvar, bærekraft eller lignende, men de er uten risiko knyttet til geografi og bransje. Sett hen til parametere og søk i Tavler portalen, var det 13 leverandører som ble klassifisert med middels risiko. De øvrige leverandørene er satt med lav risiko for negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Med andre ord var det ingen leverandører hvor vi har hatt grunnlag for å sette høy risiko for negative konsekvenser.

### **Risikovurdering av leverandører med middels risiko**

Det var 13 leverandører som ble kategorisert med middels risiko, hvorpå vi valgte å sende ut oppfølgingsspørsmål til disse. Oppfølgingen har tatt opp spørsmål om leverandøren selv er underlagt Åpenhetsloven, har policyer/retningslinjer som dekker menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, HMS-krav, likestilling og hindrer diskriminering og for øvrig Arbeidsmiljøloven og FN- og ILO-konvensjoner, i egen bedrift og overfor sine leverandører (underleverandører).

Det er syv leverandører som så langt har besvart vår henvendelse. Ut fra en konkret vurdering av den enkelte leverandør er vi kommet frem til at risikoen for faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser i samhandling med disse leverandørene kan reduseres til lav risiko.

Resultatet viser at de syv leverandørene ut fra bl.a. besvarelsen enten selv ikke er underlagt Åpenhetsloven, og med det ikke er juridisk forpliktet til å arbeide med aktsomhetsvurderinger m.m., men likevel har etablert etiske retningslinjer/policyer som følge av at deres kunder enten er underlagt Åpenhetsloven eller har besluttet å følge Åpenhetslovens prinsipper, og i tråd med hva EMC krever av sine leverandører. Med andre ord leverandørene har fokus på sosial bærekraft i egen virksomhet og et generelt samfunnsansvar selv om det ikke er direkte gjenspeilet etter åpenhetsloven.

### **Risikovurdering av de leverandører som ikke har besvart henvendelse**

Vi har ut fra gitte opplysninger prioritert egne ytterligere undersøkelser av de seks leverandørene med risikograd middels, som ikke har besvart vår henvendelse med oppfølgingsspørsmål. Leverandørene er fordelt på bransjer som hotell eller restaurant, engroshandler eller tilbyder av dataprogrammeringstjenester.

Hovedvekten av de nevnte leverandørene ligger innen hotell og restaurant bransjen. Disse leverandørene er benyttet for konkrete sosiale engangs arrangementer i eller av EMC. Dette presiseres av den grunn at vår påvirkningskraft overfor disse leverandørene ved eventuelle negative forhold av den grunn er lav, kontra der vi har løpende avtaler med direkte leverandører.

En av leverandørene innen hotell og restaurant bransjen har vi benyttet ved to separate anledninger over noen år, siste i 2025. Selv om dialogen knyttet opp mot inngåelse av avtale og gjennomføringen av det sosiale arrangementet har vært et godt samarbeid, så foreligger det utad ingen informasjon på

nettsiden om bærekraft, samfunnsansvar eller hvordan leverandøren opererer i forhold til egne leverandører. Det vil bety at dette er en leverandør som EMC ikke ønsker å benytte igjen, før slik informasjon kan utførlig dokumenteres på bl.a. nettsiden deres. Samt at de faktisk svarer ut henvendelser de mottar av denne karakter.

Etter nærmere undersøkelse av de øvrige leverandørene er en fellesnevner at disse ikke selv faller inn under Åpenhetslovens bestemmelser. Den informasjonen som fremgår på de respektive nettsidene er informative om eget arbeid med HMS, kvalitetssystemer, oppfølging av ansatte, i henhold til gjeldende lover og forskrifter etter norsk rett. Det er også gjennomført nettsøk for mulig negativ informasjon i media om leverandørene, uten at vi har avdekket noen negativ risiko knyttet til dette.

### Oppfølging av leverandører

I henhold til Åpenhetslovens forarbeider, Prop. 150 L s. 108, uttales at virksomhetene skal gjennomgå trinnene i § 4 som er relevante ut fra egen virksomhet.

Ut fra foran nevnte vurderinger om våre leverandører har vi ikke avdekket faktiske brudd eller vesentlig risiko for brudd i rapporteringsperioden. Dog er det én leverandør som ikke svarer til vår egen standard til samfunnsansvar og krav etter Åpenhetsloven. Det foreligger ingen løpende og bindende kontrakt med leverandøren, men vi har valgt ikke å benytte leverandøren inntil denne kan imøtekomme våre standarder og krav.

Selskapet har for øvrig gjort seg noen refleksjoner fra resultatet av aktsomhetsvurderingene, samt generelle samfunnsansvarlige betraktninger for videre oppfølging.

- Videre oppfølging av leverandører som ikke besvarer spørreundersøkelse eller som vi på annen måte får en dialog med
- Kontinuerlig bevisstgjøring ut i konsernet knyttet til aktsomhetsvurderinger ved inngåelse av kontrakter med nye leverandører eller fornyelser av kontrakter
- Innføre kontrakts klausuler i tråd med Åpenhetsloven og våre etiske retningslinjer
- Etablere bedre og egnede innkjøpssystem- og krav
- Ha en god løpende kommunikasjon med leverandører
- Pågående bevisstgjøring av våre nye og eksisterende leverandører som ikke selv faller inn under Åpenhetslovens krav

Ved ønske om ytterligere informasjon, kan selskapet kontaktes på [apenhetsloven@malling.no](mailto:apenhetsloven@malling.no).

Oslo, 15. juni 2026

Sign. Peter Malling  
Styrets leder

Sign. Anders Berggren  
Administrerende direktør

Sign. Cathrine Kildalsen  
Styremedlem

Sign. Marte Wold Hansen  
Styremedlem

Sign. Morten Alexander Malling  
Styremedlem

Sign. Anders Kristoffer Malling  
Styremedlem