

Dato: 6. maj 2025

ESG Politik for Danske Shoppingcentre P/S

Indhold

ESG Politik for Danske Shoppingcentre P/S.....	1
1. Anvendelsesområde, formål og strategiske mål	2
1.1 Anvendelsesområde.....	2
1.2 Formål.....	2
2. Menneskerettigheder	2
2.1 Respekt for menneskerettigheder	2
2.2 Due diligence	3
3. Anti-Korruption	3
4. Whistleblowerordning	5
5. Rapportering.....	5
6. Opdatering	5
7. Historik.....	6
8. Relaterede dokumenter:	6

1. Anvendelsesområde, formål og strategiske mål

1.1 Anvendelsesområde

ESG-politikken for Danske Shoppingcentre P/S med tilhørende bilag er gældende for alle aktiviteter i selskabet, søsterselskabet Danske Shoppingcentre FC P/S samt selskaber med en ejerandel på mere en 50% (datterselskaber). De omfattede selskabsenheder betegnes efterfølgende som DSC.

ESG-politikken er udarbejdet for at danne de overordnede rammer for DSC's tilgang til ESG-forhold driften af DSC's aktiviteter.

1.2 Formål

Formålet med denne ESG-politik er at fastsætte de overordnede retningslinjer, der sikrer, at DSC på en ansvarlig og bæredygtig måde integrerer miljømæssige, sociale og governance-aspekter i alle forretningsaktiviteter. Politikken skal sikre, at virksomheden agerer i overensstemmelse med gældende lovgivning, minimere negative eksterne effekter og samtidig skabe langsigtet værdi for virksomheden, dens interessenter og samfundet.

Denne ESG-politik skal ses i sammenhæng med selskabets vedtægter, bestyrelsens forretningsorden, direktionens instruks samt øvrige relevante politikker, herunder risikopolitikken og indkøbspolitikken. På den måde sikres det, at DSC til enhver tid overholder gældende lovgivning, internationale standarder og bedste praksis inden for ESG.

Bestyrelsen har ansvaret for at sikre, at ESG-politikken er integreret i virksomhedens strategiske beslutningsprocesser. Politikken skal årligt godkendes af bestyrelsen. Direktionen har ansvaret for at implementere og følge op på ESG-politikken i den daglige drift.

2. Menneskerettigheder

DSC anerkender vores både positive og negative påvirkninger på mennesker og miljø, og forpligter os til at opfylde vores ansvar for at respektere menneskerettighederne i alle vores aktiviteter og værdikæde.

2.1 Respekt for menneskerettigheder

DSC's forpligtelse til at respektere menneskerettighederne er baseret på:

De principper og rettigheder, som er fastsat i de ottegrundlæggende konventioner, der er nævnt i Den Internationale Arbejdsorganisations (ILO) erklæring om grundlæggende principper og rettigheder på arbejdet

Verdenserklæringen om Menneskerettigheder (UNDHR)

Den internationale konvention om borgerlige og politiske rettigheder (ICCPR) og dens anden valgfrie protokol

Den internationale konvention om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder (ICESCR)

FN's vejledende principper (UNGPs)

OECD Retningslinjer for multinationale virksomheder

Da vores forpligtelse til at respektere menneskerettighederne også omfatter vores samarbejde med eksterne parter i vores værdikæde, stiller vi krav til at samtlige samarbejdspartnere respekterer og overholder ovennævnte menneskerettigheder, samt at de henviser til deres individuelle Menneskerettighedspolitikker og processer for monitorering og brud.

2.2 Due diligence

For at identificere, vurdere, behandle, måle og følge op på aktuelle eller potentielle negative menneskerettighedspåvirkninger, er der etableret en proces for monitorering af brud på menneskerettigheder i DSC. Processen tager udgangspunkt i Due Diligence processer iht. OECD's retningslinjer for Multinationale Selskaber, hvor der 1) foreligger en politik, der forpligter organisationen til at respektere menneskerettigheder, 2) foreligger en risikoanalyse af potentielle negative effekter 3) Risici håndteres, 4) due diligence processens effektivitet løbende måles, 5) due diligence processer kommunikerer eksternt og 6) der står en klagemekanisme til rådighed for interessenter.

For at identificere eventuelle brud på menneskerettigheder findes der etablerede systemer og værktøjer i virksomheden, som indsamles kvalitativt og kvantitativt og tracker disse. De indeholder blandt andet menneskerettighedsindvirkningsanalyse, APV, MTU og en whistleblowerordning åben for interne og eksterne interessenter.

Identificerede brud dokumenteres og vurderes af ESG-styregruppen og ledelsen, den eksterne whistleblowerordning bistås af eksternt advokatfirma. Efter vurdering udarbejdes mitigerede handlinger ved eventuelt at involvere andre relevante aktører, for at implementere løsningen. Håndtering af klagen følger etablerede forretningsgange. Vi kommunikerer de mitigerede handlinger til den oprindelige klagegiver, både internt og eksternt. Der afrapporteres også til ledelsen i DSC, herunder bestyrelsen. For at undgå fremtidige brud vil vi indarbejde eventuelle ændringer i politikker og praksis, samt måle effekt af tiltag. Hvis nye brud af samme årsag opstår, genbesøges mitigerende handlinger.

3. Anti-Korruption

DSC har et betydeligt samfundsansvar og anser korruption for uforenelig med DSC's værdier om ordentlighed, ansvarlighed og tilgængelighed. DSC fører en nultolerancepolitik over for korruption, herunder bestikkelse, returkommission, underslæb og bedrageri

Denne politik understøttes af *Retningslinjer for Gaver og repræsentation*, samt retningslinjer i *DSCs Personalehåndbog*, som også fremhæver vores virksomhedskultur og værdier med fokus på ansvarlighed og ordentlighed.

Rammer og retningslinjer

DSC tager afstand fra enhver form for korruption og har et ønske om at modvirke korruption samt sikre, at DSC ikke bliver involveret i sådanne forhold

- **Korruption:** Misbrug af magt for personlig gevinst.
- **Bestikkelse:** At give eller modtage fordele for at påvirke en persons handlinger ulovligt.
- **Underslæb:** Uretmæssig brug eller tilegnelse af ejendom eller midler, som man har fået betroet.
- **Smørelse:** Små, uofficielle betalinger til embedsmænd for at fremskynde lovlige handlinger.

Gaver og arrangementer

DSC tilbyder eller modtager ikke gaver, der har til formål at skaffe eller fastholde forretninger eller andre uberettigede fordele. DSC har udarbejdet retningslinjer for gaver og repræsentation, som er tilgængelige for alle medarbejdere.

Velgørenhed

DSC deltager i samarbejde med lokalforeninger og organisationer, der yder en social eller miljømæssige indsats eller medvirker til oplysning om samfundsforhold. DSC er opmærksom på, at alle organisationer skal være registreret og må ikke være drevet af kommercielle formål.

Politiske bidrag

DSC yder ikke nogen direkte økonomisk bidrag til politiske partier. DSC kan invitere politiske partier til relevante åben angementer i sine centre for at fremme den demokratisk dialog i samfundet. Alle politiske partier skal have lige vilkår for at kunne deltage i et sådant arrangement med DSC som vært.

Sanktioner

Manglende overholdelse af denne politik kan udløse disciplinærstraf, herunder afskedigelse eller bortvisning, og kan om nødvendigt indberettes til relevante myndigheder.

Træning af medarbejdere

DSC træner alle medarbejdere årligt i modarbejdelse af korruption og bestikkelse. Denne træning sikrer, at medarbejderne er opdaterede på de nyeste retningslinjer og praksis inden for anti-korruption, og understøtter vores engagement i ansvarlig forretningsadfærd.

Lovregler og standarder

DSC vil overholde nationale regler, herunder den danske straffelov, som er rettet mod korruption, bestikkelse, smørelse, bedrageri, underslæb, mv. anti-korruptionspolitikken er baseret på principperne i gældende dansk lovgivning og internationale konventioner, herunder OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder.

4. Whistleblowerordning

Danske Shoppingcentre (DSC) har etableret en whistleblower ordning der skal fungere som supplement til de øvrige naturlige kommunikationsveje i DSC. Et eksternt konsulenthus vælges som uafhængig partner til håndtering af eventuelle indberetninger. Pt. er Dahl advokatpartnerselskab valgt til håndtering af indberetninger.

Nedenstående grupper kan indberette via DSCs whistleblower platform der ligger tilgængeligt på både DSC-intranet og DSCs hjemmeside.

- Ansatte i DSC
- Selvstændigt erhvervsdrivende (underleverandører til DSC)
- Aktionærer og medlemmer af direktionen og/eller bestyrelsen i DSC
- Frivillige, lønnede eller ulønnede praktikanter
- Ansatte ved underleverandører, leverandører og kontrahenter, herunder butikslere
- Alle af forestående personer, hvor det arbejdsmæssige forhold siden er ophørt, samt
- Alle af forestående personer, hvis arbejdsmæssige forhold endnu ikke er påbegyndt, når de indberettede oplysninger vedrører overtrædelser, som vedkommende har skaffet sig adgang til i løbet af ansættelsesprocessen eller andre før kontraktuelle forhandlinger.

Intern håndtering af whistleblowerordningen er etableret, med interne retningslinjer der skal sikre en eventuel whistleblowers fortrolighed. Disse opbevares hos DSC People & Culture.

Overordnet vejledning i forhold til indberetning fra medarbejdere er at finde på DSCs intranet.

På Dahls whistleblower platform findes ligeledes oplysninger om rettigheder, sagsbehandling og yderligere uddybning af whistleblowerpolitikken.

5. Rapportering

CEO for DSC rapporterer jf. bestyrelsens årshjul en gang årligt til bestyrelsen om overholdelsen af denne politik, herunder om eventuelle overtrædelser i årets løb. CEO skal dog straks rapportere til bestyrelsen, hvis der konstateres en væsentlig overskridelse af ESG-politikken, samt hvis der er identificeret væsentlige nye risici for DSC.

6. Opdatering

Denne politik opdateres efter behov, dog minimum en gang årligt med ikrafttrædelse d. 22. august 2024.

7. Historik

Nærværende ESG Politik er godkendt på bestyrelsesmødet i DSC d. 6. maj 2025.

Nærværende ESG Politik er godkendt på bestyrelsesmødet i DSC d. 22. august 2024.

8. Relaterede dokumenter:

- Indkøbspolitik
- Risikopolitik